



Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
Office fédéral de l'éducation et de la science
Ufficio federale dell'educazione e della scienza
Uffizi federal da scolaziun e scienza



Évaluation Programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

**Rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité
du programme de 2000 à 2003**

**Ruth Bachmann, Christine Rothmayr,
Christine Spreyermann**

Dans sa collection « Dossiers OFES », l'Office fédéral de l'éducation et de la science publie des études prospectives, des résultats de recherche, des rapports sur des thèmes d'actualité dans les domaines de l'éducation et de la recherche. Mis ainsi à la disposition d'un large public, ces textes participeront au débat sur ces questions.

Les textes publiés n'engagent pas nécessairement l'Office.

Office fédéral de l'éducation et de la science OFES
Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW
Ufficio federale dell'educazione et della scienza UFES
Uffizi federal da scolaziun et scienza UFSS

Hallwylstrasse 4
3003 Berne

Tél. 031 322 96 86

Fax 031 322 78 54

<http://www.admin.ch/bbw>

© 2004 Office fédéral de l'éducation et de la science, Berne

ISSN 1424-3350

Évaluation Programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

**Rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité
du programme de 2000 à 2003**

**Ruth Bachmann
Christine Rothmayr
Christine Spreyermann**

**Sous mandat du Comité de pilotage du Programme fédéral Égalité des chances
Berne, Juillet 2004**

Adresses

Adresse pour commander le rapport

Conférence universitaire suisse
Sennweg 2, 3012 Berne
info@cus.ch / www.cus.ch

Responsabilité du programme

Dr. Gabriela Obexer-Ruff, lic. phil. I
Coordinatrice Programme fédéral Égalité des chances
Conférence universitaire suisse
Sennweg 2, 3012 Berne
Tél. 031 306 60 75, Fax 031 302 17 92, gabriela.obexer-ruff@cus.ch

Évaluation : personnes à contacter

Ruth Bachmann, lic. phil. I
Institut d'études politiques Interface
Seidenhofstr. 12, 6003 Lucerne
Tél. 041 412 07 12, Fax 041 410 51 82, Bachmann@interface-politikstudien.ch

Christine Rothmayr, Dr. phil.
resop - Laboratoire de recherches sociales et politiques appliquées
Université de Genève
Boulevard du Pont-d'Arve 40, 1211 Genève 4
Tél. 022 379 88 56, Fax 022 379 83 64, Christine.Rothmayr@politic.unige.ch

Christine Spreyermann, lic. phil. I (Coordination)
sfinx - Recherche en sciences sociales, conseil en évaluation et supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Berne
Tél. 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36, christine.spreyermann@sfinx.ch

Collaboratrices scientifiques:

Carole Appenzeller (analyse des données, diagrammes), sfinx Berne
Gianna Monaco (recensement et analyse des données), resop, Université de Genève
Franziska Müller (instruments de recensement des données, analyse des données, représentations graphiques), Institut d'études politiques Interface à Lucerne
Claudia Willen (recensement et analyse des données), sfinx Berne

Expert-e-s du Comité de pilotage

Monsieur le Prof. Hans-Dieter Daniel, Université de Zurich
Monsieur Sami Kanaan, Evaluanda Genève
Madame la Prof. Sigrid Metz-Göckel, Université de Dortmund

Expert-e-s de l'équipe des évaluatrices

Madame Marion Bredebusch, GMK Saarbrücken
Madame Kathrin Hostenstein, OFS Neuchâtel
Madame Christine Roloff, Université de Dortmund

Traduction en français

Sandrine Charlot Zinsli, Zurich
Marie-Pierre Frossard, Zurich

Remerciements

Nous avons pu réaliser l'évaluation sous cette forme grâce au soutien actif et à la collaboration de nombreuses personnes. L'équipe du projet remercie donc les délégué-e-s à l'égalité, les responsables de projet, les directions universitaires, les directions et le personnel des décanats, les président-e-s des commissions de sélection et les participantes aux projets de mentoring, qui, sous une forme ou une autre, nous ont fourni des informations sur leurs activités, leurs expériences et leurs opinions ou qui nous ont donné de précieux conseils sur la démarche à adopter. Nous remercions, pour leur soutien actif, la mandante, le Comité de pilotage et la coordination du programme, c'est à dire Madame Katharina von Salis (présidente) et Madame Maya Widmer (coordinatrice du programme). Le groupe d'accompagnement scientifique, mis en place par le Comité de pilotage et coordonné par Madame Elisabeth Maurer, a émis un avis critique sur la conception de l'évaluation puis a discuté avec nous des résultats présentés dans l'esquisse du rapport. Nous adressons également tous nos remerciements à Monsieur Hans-Dieter Daniel, à Madame Sigrid Metz-Göckel et à Monsieur Sami Kanaan pour leur input. Nos remerciements vont également à l'Office fédéral de la statistique et tout spécialement à Madame Kathrin Hostenstein. Elle nous a aidé dans nos analyses du module 1 en nous fournissant de nombreuses analyses de détail des statistiques de l'OFS et nous a conseillé pour ce qui est de l'analyse secondaire des données. Enfin nous tenons à remercier également notre équipe d'expertes internes: Madame Christine Roloff et Madame Marion Bredebusch, de par leur expérience et leur regard critique, ont contribué au cours des différentes phases de l'évaluation à son succès et à son aboutissement.

Avant-propos

La bonne nouvelle pour commencer: le programme fédéral «Egalité des chances» montre ses premiers effets. Un motif de satisfaction contrebalancé par une moins bonne nouvelle: l'objectif de doubler la proportion de femmes dans le corps professoral des universités en la faisant passer de 7 % en 1999 à 14 % en 2006 risque d'être manqué si les universités ne redoublent pas d'efforts d'ici-là.

Le présent rapport porte un regard extérieur sur le programme 2000-2003 de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les carrières universitaires. L'évaluation du programme global a été confiée fin 2001 à une équipe externe constituée de Ruth Bachmann, Christine Spreyermann et Christine Rothmayr. Comme l'évaluation devait être présentée à la fin de la période de programme, son lancement est intervenu très tôt dans le programme, voire de façon quelque peu prématurée aux yeux des principales intéressées et des évaluatrices. D'un autre côté, le nouveau programme fédéral «Egalité des chances» 2004-2007 – qui a débuté entre-temps – a dû être développé et mis au point alors qu'on ne disposait encore que de résultats très provisoires de l'évaluation. Aussi les recommandations émises dans le rapport devront-elles encore faire l'objet de discussions approfondies au sein du Comité de pilotage et parmi les déléguées aux questions féminines dans les universités avant qu'il ne soit possible de les pondérer et de les mettre en œuvre.

C'est dire que le programme fédéral «Egalité des chances» est loin d'être un chapitre clos. Au contraire ! Nous devons nous garder de nous reposer sur l'évaluation avec le sentiment du devoir accompli. Je considère que les responsables de projet et les membres du Comité de pilotage doivent poursuivre activement leurs observations personnelles, leurs calculs et leurs recherches. Nous ne pouvons nous contenter de prendre acte des recommandations issues de l'évaluation, tout comme des avancées et des difficultés qu'elle met en lumière, pour retourner aussitôt aux affaires courantes qui se chargeront bien vite de nous rappeler à d'autres préoccupations. Ce danger est particulièrement réel là où les recommandations concernent des aspects d'un module reconnu d'emblée comme problématiques par les premières concernées comme par les membres du Comité de pilotage.

La fin de la première période du programme fédéral «Egalité des chances» est aussi l'occasion pour la présidente du Comité de pilotage de marquer un arrêt et de faire un bilan. Le fait même que le programme ait pu être mis en route et se soit déroulé sans panne mérite d'être relevé. A la recherche d'un juste milieu entre le souhaitable et le possible, le Comité de pilotage a toujours su trouver le chemin du consensus. De ce fait, le programme ne s'est pas limité à promouvoir quelques projets phares, mais a réussi à lancer et à soutenir des activités dans toutes les universités, ce qui est très réjouissant. La spontanéité avec laquelle les participants au projet ont partagé leur savoir et leurs expériences n'est pas le moindre des aspects positifs de ce programme.

C'est donc de bon cœur que j'adresse ici un grand merci à toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de la première phase du programme. Nous travaillons maintenant à sa deuxième phase – dont l'évaluation viendra à nouveau trop tard pour nous guider dans la préparation prochaine de la troisième édition du programme, qui n'est pas moins nécessaire et que nous appelons de nos vœux. C'est avec d'autant plus d'attention que nous lirons le présent rapport et que nous y chercherons des enseignements, comme nous vous invitons à le faire.

Katharina von Salis
Présidente du Comité de pilotage

Table des matières

Résumé	9
Partie 1 Programme et conception de l'évaluation	15
1 Introduction	15
2 Situation initiale	15
3 Objectifs de l'évaluation et questions traitées	18
4 Conception du programme et de l'évaluation	19
5 Approche méthodologique pour le recensement des données	25
Partie 2 Résultats de l'évaluation	27
1 Le contexte du programme fédéral Égalité des chances	27
A Évaluation du Module 1: Système incitatif	29
1 Description du module	29
2 Plan de l'évaluation	29
3 Résultats	34
4 Discussion des résultats et recommandations	51
B Évaluation du module 2 : Mentoring	55
1 Description du module	55
2 Plan de l'évaluation	55
3 Résultats	57
4 Discussion des résultats et recommandations	78
C Évaluation du module 3 : Garde des enfants	81
1 Description du module	81
2 Plan de l'évaluation	81
3 Résultats	82
4 Discussion des résultats et recommandations	88
Partie 3 Bilan et recommandations	91
1 Bilan et résultats du programme	91
2 Recommandations	95
Bibliographie et annexes	107
A Bibliographie	109
B Annexes	113
1 Liste des sigles	113
2 Annexe au module 1	114
3 Annexe au module 2	131
4 Annexe au module 3	157

Résumé

Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

Le programme fédéral „Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire“ a pour objectif d’augmenter la part des femmes dans le corps professoral en la faisant passer de 7 à 14% en 2006. Le programme dont la première phase s’étend de 2000 à 2003 s’articule en trois modules:

Module 1 – système incitatif : 1,35 millions de francs par an sont prévus pour inciter les universités à nommer davantage de femmes professeurs. La somme est versée annuellement et répartie entre les universités en fonction du nombre de professeures nouvellement engagées.

Module 2 – actions de mentoring : une enveloppe d’un million de francs par année est à disposition pour la mise en place et le développement de systèmes de coaching, d’offres en matière de conseil et de formation ainsi que la création de réseaux, toutes ces mesures visant à encourager la relève académique des femmes.

Module 3 – structures d’encadrement pour les enfants : là aussi, un million de francs par année est investi pour développer des structures de garde des enfants.

L’évaluation de la première phase du programme fournit des informations sur les contenus, la mise en œuvre et les résultats des différents projets ainsi que du programme dans son ensemble. Elle détermine dans quelle mesure les objectifs ont été atteints et procède à une appréciation des stratégies empruntées pour la mise en œuvre et l’ancrage du programme. Elle doit également permettre de faciliter le pilotage futur du programme et d’améliorer le transfert du savoir et l’échange de bonnes pratiques. C’est le Comité de pilotage de la Conférence universitaire suisse (CUS) pour ce programme fédéral qui a attribué le mandat d’évaluation.

Résultats de l’évaluation

Succès et limites des stratégies de mise en œuvre

La mise en œuvre du programme fédéral réussit en s’appuyant à plusieurs niveaux.

Le programme fédéral Égalité des chances réussit à prendre pied grâce à la combinaison de trois domaines d’action différents, à la dissociation des responsabilités en matière de décision et d’exécution et à la coopération entre les universités et le programme fédéral pour le financement des projets :

- Les trois domaines d’action, nomination, relève et garde des enfants sont pertinents au plan stratégique, ils offrent à chaque université un bon point de départ.
- En ce qui concerne la responsabilité en matière de décision et d’exécution, l’approche choisie allie une stratégie ascendante (bottom-up au niveau de la conception) à une stratégie descendante (top-down au niveau du contrat de programme), et réunit les instances de décision internes et externes à l’université.
- Le programme fédéral met à disposition des ressources financières considérables pour la réalisation de mesures de promotion de l’égalité des chances. Les universités peuvent décider elles-mêmes partiellement de l’usage qu’elles font de ces ressources. Elles peuvent par ailleurs demander au Comité de pilotage des ressources financières destinées à des projets spécifiques.

Les déléguées à l'égalité sont les actrices principales et irréfutées pour la mise en œuvre du programme.

Le programme permet la création de postes dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes et renforce la position des postes déjà existants. Il apporte donc un soutien aux promotrices du programme les plus importantes au sein des universités.

L'égalité des chances devient un thème au plus haut niveau.

Le rôle central attribué aux déléguées à l'égalité contient un danger en soi, à savoir que les directions des universités se déchargent sur celles-ci et leur confient la pleine responsabilité pour la mise en œuvre des questions liées à l'égalité des chances. Le programme parvient toutefois à assurer un bon équilibre entre délégation et implication. Le fait que la direction des universités détienne la responsabilité au niveau des requêtes, des rapports (reporting) ainsi que du financement des projets où, en règle générale, elle fournit 50% de prestations propres, fait en sorte que le thème soit bien établi au plus haut niveau de direction.

Le système incitatif dépourvu de mandat clair de la part des directions des universités incite peu à nommer des femmes.

Le module incitatif s'avère être un module dont personne ne veut s'emparer. Les directions des universités font preuve d'un grand scepticisme à son égard. Dans aucune université, des stratégies permettant d'augmenter les chances de nomination des femmes n'ont été développées ou propagées. Les facultés qui sont les plus à même d'influencer le processus de nomination et la promotion de la relève académique ne sont pas encouragées à endosser une responsabilité pour augmenter le pourcentage des femmes au sein de la faculté et elles ne profitent pas non plus directement des ressources financières incitatives.

Le programme est dans l'ensemble bien accepté.

Le concept du programme fédéral qui fait appel aux trois principes stratégiques „incitation“, „mentoring“ et „garde des enfants“ est attrayant. Il permet à des actrices et des acteurs très différents de s'identifier au programme. Le module 3 traitant de la garde des enfants connaît le degré d'acceptation le plus fort.

Le programme dans sa totalité fournit des impulsions efficaces

L'objectif visant à doubler d'ici à 2006 la part des femmes dans le corps professoral en la faisant passer de 7 à 14% ne sera probablement pas atteint.

Entre le 1.1.1999 et le 31.8.2003, 89 professeures ont été nommées si bien que la part des femmes dans les nominations s'élève à 18% en moyenne. Au 31.12.2002, la part des femmes dans le corps professoral universitaire était de 8,9%. Seules les Universités de GE, LU et NE ainsi que les disciplines suivantes, sciences sociales, lettres et droit atteignent le niveau clé souhaité en 2002.

Le module 1 permet de contrôler l'égalité des chances en matière de nomination.

La part des nominations de femmes et le pourcentage des professeures sont bien visibles et font l'objet de publications marquantes. C'est l'un des principaux mérites du module 1.

Le module 2 contribue clairement à assurer la relève académique des femmes.

Le module 2 propose une offre à forte demande. Les programmes de mentoring contribuent à la promotion de la relève, dans la mesure où ils permettent de clarifier la motivation des mentees pour une carrière universitaire et où ils favorisent d'importantes avancées en terme de carrière. Toutefois les instruments développés dans le module 2 n'ont pas encore été systématiquement harmonisés et combinés aux mesures de promotion de la relève déjà existantes à l'université, au sein du FNS et de l'OFES.

Des instruments novateurs visant à la promotion de la relève académique sont développés.

Les projets du module 2 développent des instruments de promotion de la relève académique qui sont d'intérêt général pour l'encouragement de la relève au sein des universités. Le programme fédéral complète ainsi les mesures jusqu'à présent plutôt structurelles de l'OFES et du Fonds national en matière de promotion de la relève.

Le module 3 double le nombre de places dans les structures de garde des enfants.

Le programme fédéral permet une diversification de l'offre et double le nombre de places dans les crèches.

Grâce au renforcement des postes des délégué-e-s à l'égalité, un savoir-faire en matière d'égalité des chances passe de façon accrue dans les affaires universitaires.

Les dix universités disposent toutes aujourd'hui d'un poste de délégué-e à l'égalité. À mesure que le programme avance, les bureaux de l'égalité s'établissent de plus en plus comme des instances de conseil compétentes pour tout ce qui relève de la promotion de l'égalité des chances dans toutes les questions concernant l'université dans son ensemble. Les activités d'expertise exercées par les délégué-e-s à l'égalité au sein de divers organes accroissent leur légitimité à participer aux affaires supérieures des universités. Toutefois, jusqu'à présent, le mainstreaming ou l'approche intégrée de l'égalité des chances n'est vraiment ancré dans aucune université.

Il existe une sensibilisation accrue au thème de l'égalité des chances.

L'existence du programme fédéral Égalité des chances porte certains domaines sensibles au grand jour, que ce soit les processus de nomination, la promotion et la sélection de la relève au sein des universités mais aussi les structures de pouvoir et de dépendances correspondantes.

Du côté des directions des universités elles-mêmes, les discussions attestent qu'au cours des quatre années du programme, un changement d'atmosphère s'est dessiné et qui va dans le sens de plus d'ouverture à l'égard des questions d'égalité et de parité.

Le programme favorise une perception à l'échelle de toute la Suisse et renforce la coopération et la concurrence entre les universités.

Le module 1 avec son mode de paiement des primes d'incitation provoque une sorte de „ranking“ ou „classement“ entre les universités. Il en résulte une perception à l'échelle suisse du thème de la ségrégation sexuelle au plus haut niveau universitaire. Le module 2 soutient certains projets qui élargissent l'offre inter-universitaire (coopérations au sein d'une région linguistique et/ou au sein d'une discipline) en matière de promotion de la relève.

Un ancrage durable n'a pas encore été obtenu.

Les postes nouvellement créés dans le domaine de la promotion de l'égalité des chances sont bien ancrés au niveau organisationnel, mais, financièrement, ils dépendent en grande partie des subsides du programme fédéral. L'aménagement de crèches qui en a résulté semble garanti dans la plupart des universités pour la fin de la deuxième phase du projet. Sans subsides fédéraux, l'avenir des projets du module 2 est incertain. Une nouvelle structure au sein du module 1 a été créée, il s'agit du controlling des nouvelles nominations. Il n'a pas encore été décidé sous quelle forme celui-ci se poursuivra indépendamment du programme fédéral.

La deuxième phase du programme allant de 2004 à 2007 offre la possibilité, d'un côté, de lancer de nouvelles impulsions et, de l'autre côté, d'assurer l'ancrage des processus et des structures de promotion de l'égalité des chances existants.

Dans aucune université, il n'existe d'approche intégrée de l'égalité (mainstreaming) appliquée à toutes les affaires universitaires.

Recommandations

Le programme fédéral Égalité des chances, dans sa conception globale, a fait ses preuves. Des améliorations pourraient toutefois être apportées dans le développement des modules.

Recommandations au Comité de pilotage

De nouveaux modèles de primes incitatives dans le module 1 doivent être développés, qui prennent en compte les pourcentages différentiels des femmes selon les disciplines et récompensent les mesures prises en conséquence et les progrès constatés en matière de nomination au niveau des facultés.

Les projets du module 2 doivent être optimisés en ce qui concerne les objectifs, les groupes cibles et le transfert du savoir:

- D'un côté, un soutien doit être apporté aux projets comportant des éléments de promotion de la relève liés de façon intensive aux personnes (projets de mentoring). D'un autre côté, il faut faciliter l'accès des activités de conseil et de soutien en vue d'une carrière scientifique à un large groupe cible composé de femmes scientifiques appartenant à la relève académique (cours, groupes de coaching, conférences, meetings etc.).
- Les groupes cibles des nouveaux projets doivent être davantage des jeunes femmes scientifiques issues de disciplines connaissant un fort taux d'abandon au cours des études (drop-out) et des pourcentages de femmes relativement faibles.
- Il faut assurer le transfert du savoir entre les projets de la première et de la deuxième phase du programme. De même, pour garantir la pérennité des projets, il faut viser une plus grande coopération intra-universitaire et inter-universitaire.

Le module 3 devrait avoir pour objectif la poursuite de l'accroissement du nombre de places de garde et devrait également proposer des formes d'accueil extra-familial adaptées aux exigences du contexte universitaire. L'offre actuelle en matière d'accueil extra-familial des enfants ne couvre pas les besoins en la matière.

Il faut poursuivre le reporting. Seule la poursuite d'une activité de compte-rendus substantielle assure les bases permettant d'examiner l'efficacité du programme dans le cadre de l'évaluation finale.

Recommandations à l'intention de la CUS

La CUS devrait coordonner davantage les mesures prises dans le domaine de la relève académique et de la promotion de l'égalité. La Confédération, le Fonds national et les universités s'engagent à l'heure actuelle en adoptant des mesures en matière de promotion de la relève académique et de l'égalité des chances. Il serait bon d'harmoniser et de coordonner ces mesures.

La CUS devrait développer et mettre en œuvre un controlling national en matière d'égalité des chances. Ceci est possible grâce aux données actuelles de l'OFS. À moyen terme, il faudrait développer en matière d'égalité des chances des modèles de financement liés aux performances en collaboration avec les cantons universitaires.

Recommandations à l'intention des directions universitaires

Les directions universitaires devraient développer une politique d'égalité des chances. Les services de l'égalité des universités devraient disposer de compétences, de savoir-faire et de temps en quantités suffisantes pour permettre l'assise d'une approche intégrée de l'égalité (Gender Mainstreaming) et pour garantir ainsi que le principe de l'égalité des chances soit toujours garanti dans tous les domaines stratégiques, tels que les nominations, la relève académique, les réformes universitaires ou l'enveloppe budgétaire.

Recommandations aux Directions de l'éducation

Les cantons doivent intégrer dans les contrats de prestations des universités des objectifs liés à l'égalité des chances. C'est seulement ainsi que l'égalité des chances pourra devenir un facteur de décision important.

Partie 1 Programme et conception de l'évaluation

1 Introduction

La discussion liée à l'instauration de l'égalité des sexes dans le secteur universitaire s'est intensifiée au cours de la dernière décennie et divers programmes et mesures ont été développés. L'éventail de ces mesures va de la mise en place de services de l'égalité au sein des universités à la formulation de quotas à atteindre – comme par exemple dans le cadre des mesures spéciales pour la promotion de la relève académique au sein de la Confédération.

Le programme fédéral visant à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes occupe une place particulière au sein de la politique d'égalité des chances menée jusqu'à présent au sein des universités : il s'agit d'un véritable programme de modules comportant des mesures coordonnées, avec plusieurs objectifs fixés de façon globale et conçus à l'échelle de la Suisse, et définissant l'égalité des chances explicitement comme une norme à atteindre.

La présente évaluation dresse un bilan de la mise en œuvre du programme et de ses premiers effets après une période de quatre années (2000-2003). Les résultats présentés ont de l'intérêt aussi bien pour les responsables de programme à l'échelle fédérale et au sein des universités que pour les autorités cantonales. Le programme fédéral apporte notamment une contribution à l'innovation en matière de promotion de la relève et de controlling dans le domaine de l'égalité des chances. C'est pourquoi l'analyse s'adresse aussi aux personnes qui s'intéressent de façon générale aux questions de promotion de la relève et de gestion universitaire.

Dans la perspective de la prolongation du programme, l'évaluation formule des recommandations concrètes visant à adapter et à poursuivre les mesures actuelles. Par ailleurs elle pose les bases de l'évaluation finale, laquelle devrait être à même d'étudier les effets d'une façon plus large que ce qu'il a été possible de faire après seulement quatre ans.

2 Situation initiale

Le programme fédéral part de la constatation que, malgré des changements au sein de la société dans les rapports entre les sexes et en dépit de la mise en place de diverses mesures au sein des universités, des différences flagrantes perdurent au niveau de la répartition des sexes dans les différentes disciplines et niveaux hiérarchiques – appelée également ségrégation horizontale et verticale.

Alors qu'on estimait il y a quelques années que la part des femmes au sein du corps intermédiaire et dans les chaires professorales allait s'accroître en raison du nombre croissant d'étudiantes, il apparaît aujourd'hui que, même dans les disciplines comme les sciences sociales dans lesquelles les femmes obtenaient déjà au début des années 80 plus de diplômes et de licences que les hommes, le pourcentage des femmes diminue fortement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie (Rothmayr et Maurer 2000).

La recherche avance différentes hypothèses pour expliquer pourquoi les femmes obtiennent plus rarement des chaires professorales que les hommes et pourquoi elles choisissent plus rarement une carrière universitaire.

La première explication se réfère au partage des rôles dans le travail domestique, qui continue à être assuré en majeure partie par les femmes. Ici on part de l'hypothèse que les femmes accomplissent le plus lourd travail domestique et familial précisément lorsqu'elles se trouvent dans des phases importantes pour leur qualification, comme le doctorat ou l'habilitation, et que, en raison du partage des tâches toujours aussi inégal, il est plus difficile de concilier travail et famille pour les femmes que pour les hommes. L'amélioration de l'offre de garde des enfants mais aussi des réglementations spécifiques quant aux limites d'âge pour

l'obtention de bourses s'efforcent de compenser ce désavantage. C'est dans ce cadre qu'interviennent les mesures visant à l'amélioration du système d'accueil des enfants préconisées dans le module 3.

Toutefois, le programme ne définit pas les handicaps rencontrés par les femmes dans leur carrière seulement en termes sociaux et extra-universitaires (cf. Wetterer 1998) mais en recherchent aussi les causes, par le biais des modules 1 et 2, au niveau de la science et de ses institutions :

La sous-représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs est attribuée au manque de soutien et d'encouragement de la part de l'establishment.

La thèse de la discrimination part de l'hypothèse que la perception des femmes dans l'appareil scientifique suit des modèles et des conceptions du partage des rôles traditionnels, et renforce ainsi le statu quo. Cette perspective pose notamment la question de savoir si la sous-représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs peut vraiment être simplement interprétée comme la marque de l'absence de candidates qualifiées, c'est à dire qu'elle remet en cause implicitement l'assomption que les femmes obtiennent automatiquement les chaires professorales quand elles possèdent les qualifications correspondantes. Le module 1 avec son système incitatif a pour but, au moins partiellement, d'intervenir au niveau des mécanismes de reproduction des hiérarchies existant entre les sexes. Les mesures préconisées par ce module devraient donc être les moins controversées et la question se pose de savoir dans quelle mesure elles pourraient avoir des effets secondaires non souhaités au niveau du statut des professeures nouvellement nommées.

2.1 Ségrégation verticale et horizontale dans les dix universités avant le début du programme

Le programme intervient dans un contexte dans lequel la situation des femmes diverge beaucoup selon le niveau hiérarchique, la discipline et l'université. Les dix universités auxquelles s'adresse ce programme, se différencient d'abord par le nombre des étudiants et la part des femmes parmi ces étudiants. Pour l'année universitaire 1999/2000, 251 étudiants étaient inscrits dans la plus petite université, 20'360 l'étaient dans la plus grande (cf. tableau 1). Avant le début du programme (1999/2000), la part des femmes parmi les étudiant-e-s s'élevait à 49% en moyenne au sein des dix universités participant au programme fédéral. Dans toutes les universités, à l'exception de celle de Saint-Gall et de l'université de Lucerne, nouvellement créée, la part des femmes parmi les étudiant-e-s était en effet légèrement inférieure ou supérieure à 50%. À Lucerne, elle était de 41% et à Saint-Gall de 24% seulement. Ces différences importantes sont liées entre autres aux disciplines enseignées dans les universités, la ségrégation horizontale des sexes selon la discipline est en effet très forte (cf. tableau 3).

Figure 1 Universités et part des femmes parmi les étudiant-e-s 1999/2000

Université	Étudiant-e-s	Pourcentage par rapport au total des dix universités	Pourcentage des femmes parmi les étudiant-e-s
BS	7'783	10	46
BE	10'127	13	47
FR	8'900	11	51
GE	12'873	16	57
LS	9'762	12	51
LU	251	0,3	41
NE	3'256	4	50
SG	4'549	6	24
ZH	20'360	26	50
USI	1'191	2	50
Total	79'052	100,3	49

Source: Office fédéral de la statistique - étudiants 1999/2000, Neuchâtel 2000; pourcentages arrondis.
 Les variations par rapport au total de 100% dans les colonnes sont dues aux chiffres arrondis.
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

La ségrégation verticale est également très marquée (cf. tableau 2). Encore aujourd'hui, la part des femmes décroît d'autant plus que le niveau hiérarchique et le niveau de qualification augmentent. Alors que la part des assistantes et des collaboratrices scientifiques s'établissait en 1999 à 38,4% en moyenne, les dix universités ne comptaient que 8,3% de professeures (catégorie I, cf. partie 2A).

La part des professeures, des chargées de cours et des assistantes diffère selon l'université. Avant le début du programme fédéral, en 1999, la part des assistantes et des collaboratrices scientifiques variait entre 43,8% à Lucerne et 22,7% à Saint-Gall, celle des professeures, entre 11,8% à l'Université de Lucerne et 2,6% à la Haute École de Saint-Gall. Au début du programme, certaines universités sont déjà relativement proches des 14% fixés alors que d'autres en sont encore très loin.

Figure 2 Personnel selon le sexe, le type de personnel et l'université en 1999

	Assistants et collaboratrices scientifiques en pourcentage	Autres enseignantes en pourcentage	Professeures Cat. I et II en pourcentage
BS	37,0	16,5	8,8
BE	36,3	17,5	7,2
FR	34,7	19,7	5,9
GE	43,9	29,8	11,3
LS	38,6	22,5	9,4
LU	43,8	27,8	11,8
NE	30,3	23,4	7,8
SG	22,7	15,3	2,6
ZH	41,9	19,7	8,4
USI	37,7	31,6	4,0
Total	38,4	21,1	8,3

Source: Office fédéral de la statistique - Personnel de Hautes écoles universitaires en 1999, Neuchâtel 2000.
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

La situation initiale prédominante avant l'implémentation du programme fédéral ne varie pas seulement selon l'université mais aussi selon la discipline.

Le tableau 3 montre que la part des femmes décroît constamment des niveaux inférieurs aux niveaux supérieurs de qualification. La part des femmes varie aussi clairement avec la discipline. Dans deux disciplines, les sciences humaines et sociales et le droit, la part des professeures approchait ou dépassait légèrement les 14%. La part des femmes parmi les personnes ayant obtenu une licence en 1999 est nettement supérieure à 50% en sciences sociales et humaines et s'élève à 45% en droit.

En médecine et en pharmacie, on constate également un fort pourcentage de femmes parmi les licenciées, la part des professeures en revanche est de 4% seulement en 1999. En sciences exactes et en sciences de la nature et en sciences économiques et techniques, la part des femmes parmi les étudiant-e-s avant le début du programme était inférieure à 40%. Dans ces disciplines, la part des professeures aussi était clairement inférieure à la moyenne de 8,3% de l'ensemble des dix universités.

Figure 3 Part des femmes parmi les étudiant-e-s, les licences, les doctorats, les habilitations et le corps professoral en fonction de la discipline 1999

Discipline	Étudiant-e-s en pourcentage	Licences en pourcentage	Doctorats en pourcentage	Habilitations* en pourcentage	Professeures en pourcentage
Sciences humaines et sociales	61	65	47	26	14
Économie	25	25	17	8	6
Droit	45	44	26	11	13
Sciences exactes et naturelles	35	34	29	10	5
Médecine, Pharmacie	52	50	43	11	4
Sciences techniques	36	27	11	0	0
Domaine central	---	---	---	---	11
Interdisciplinaires, autres	43	---	---	---	9

Source: Office fédéral de la statistique - Étudiant-e-s 1998/1999; Diplômes 1999; Personnel des Hautes écoles universitaires 1999, Neuchâtel 1999 et 2000.
*Habilitations à l'exception des universités de Genève, Lausanne, Neuchâtel et de la Suisse italienne.

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

Ce bref aperçu montre que la taille du pool de la relève féminine est très variable selon la discipline et l'université. Il montre clairement aussi que la ségrégation verticale représente un défi pour toutes les universités et toutes les disciplines.

3 Objectifs de l'évaluation et questions traitées

L'évaluation entend répondre à des questions concernant l'implémentation, la mise en œuvre et les effets aussi bien au niveau du programme dans son ensemble qu'au niveau des différents modules et de leurs effets conjugués.

Dans le cadre du module 2, l'évaluation doit prendre en compte les différents projets. Les questions seront examinées dans le cadre de la conception de l'évaluation (cf. chapitre 4.5 et tableau 8).

L'évaluation du programme fédéral Égalité des chances est censé fournir les bases,

- permettant au Comité de pilotage, en s'appuyant sur des directives, de décider de la poursuite du programme dans la perspective du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2004 à 2007. Il s'agit notamment d'apprécier la pertinence et la réussite ou l'échec des mesures spécifiques aux modules;

