



Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour la période 2025 à 2028 (message FRI 2025–2028)

Réponse à la consultation de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (septembre 2023)

Remarques de fond

La formation, la recherche et l'innovation sont des piliers essentiels de la prospérité en Suisse. Dans notre société de la connaissance dotée d'un système de formation dual unique en son genre, l'encouragement de ces trois domaines est crucial pour maintenir notre compétitivité, mais aussi pour assurer l'intégration durable de la population dans le marché de l'emploi ainsi que l'égalité des chances au sein de la population. Le projet de message FRI table, pour la période quadriennale qu'il couvre, sur un taux de croissance moyen nominal de 2 pour cent, ce qui correspond à une croissance réelle de 1 pour cent compte tenu de l'inflation. De plus, il fixe le cadre financier en se basant sur l'année 2024. Or, suite aux mesures d'économie arrêtées le 25 janvier et le 15 février 2023, le budget alloué au domaine FRI sera déjà inférieur à ce qui avait été prévu jusqu'ici pour ce qui est des dépenses faiblement liées. L'un dans l'autre, le projet s'inscrit dans un contexte qui expose le domaine FRI à une stagnation voire à une décroissance financière pour la première fois depuis deux décennies. En cela, le projet est en opposition frontale avec le programme de la législature 2023–2027 du Conseil fédéral, qui fixe comme objectif : « La Suisse reste à la pointe dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation. » Le domaine FRI perd la primauté dont il jouissait depuis plusieurs décennies, ce qui pourrait remettre en question les priorités telles que l'aménagement d'offres de formation professionnelle attrayantes pour entrer sur le marché du travail et y faire carrière, la participation accrue à la formation continue et l'aide à la maîtrise de la transformation numérique dans tous les domaines, mais aussi avoir un impact négatif sur le développement durable et l'égalité des chances et entraîner un manque d'anticipation pour faire face à la pénurie de personnel qualifié.

La Commission fédérale pour les questions féminines souhaite que la Confédération accorde une plus grande primauté au domaine FRI dans ses domaines de tâches, elle est favorable à ce que le cadre financier pour la période 2025 à 2028 soit augmenté et elle demande en particulier que l'aspect de l'égalité des chances dans tous les domaines de la formation soit mieux pris en compte. Le genre est en soi un facteur d'inégalité des chances qui, en outre, prédétermine l'accès aux filières de formation : le choix professionnel est très influencé par les stéréotypes, les possibilités de formation continue dépendent fortement de la conciliation entre métier et famille et les femmes restent massivement sous-représentées dans les instances et les positions dirigeantes dans les différents secteurs du système éducatif. En mai 2023, la CFQF a publié des recommandations visant à éliminer les discriminations structurelles dans l'éducation et la formation. Élaborées sur la base d'une étude¹, ces recommandations devraient principe être intégrées dans la Stratégie Égalité 2030, mais il est

¹ Bornatici, Christina (2022). La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF, Berne.

judicieux qu'elles figurent aussi dans les objectifs du message FRI 2025–2028. Globalement, l'analyse de la CFQF identifie les stéréotypes de genre comme une cause essentielle du manque d'égalité dans l'éducation et la formation. La commission demande donc que l'élimination des stéréotypes de genre et l'influence croissante de la transformation numérique sur l'égalité des genres dans la formation fassent l'objet d'un chapitre à part entière dans les objectifs du message FRI ou qu'au minimum ces deux aspects soient intégrés dans le chapitre sur l'équité des chances (ch. 1.3.3 ; p. 37 ss du projet de message).

Remarques concernant les domaines encouragés

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un domaine dans lequel les stéréotypes de genre ont un impact particulièrement marqué. Ainsi, la plupart des formations professionnelles proposées ont une forte typicité de genre qui fait que les personnes du genre sous-représenté ont plus de mal à y accéder et à s'y sentir à leur place. Le renforcement de la mixité dans la formation professionnelle est une tâche permanente qui, de l'avis de la CFQF, ne reçoit pas l'attention qu'elle devrait dans le projet de message FRI. Le défaut de mixité se reflète de manière symptomatique dans les désignations hiérarchisantes de certaines professions. La désignation d'assistante ou assistant, par exemple, est fréquente dans les métiers de care. Ces désignations, lorsqu'elles induisent un rapport de subordination, renforcent la ségrégation horizontale du marché du travail. La CFQF demande que le développement de la mixité soit intégré dans le message FRI avec le rang d'objectif explicite et qu'il soit prévu de procéder à une analyse critique de la terminologie des professions.

La CFQF est opposée à la dégressivité des subventions fédérales en faveur de *viamia*. L'évaluation de ce bilan professionnel gratuit pour les plus de 40 ans a montré que les femmes y recourent dans des proportions supérieures à la moyenne. Le retrait de la Confédération du financement de ce dispositif extrêmement efficace en compromettrait la consolidation et rouvrirait la porte à une hétérogénéité cantonale. Pour la CFQF, il est absolument clair que les services d'orientation professionnelle (OP) sont appelés à jouer un rôle de plus en plus important pour les travailleuses et les travailleurs et qu'il est donc nécessaire, dans le cadre du message FRI 2025–2028, de s'atteler au développement de l'offre de *viamia*, qui viserait à la fois à offrir un suivi après une première visite et à étendre le dispositif à d'autres catégories de personnes (p. ex. aux cas de reconversion professionnelle), en maintenant un financement fédéral substantiel. La CFQF juge également très important que la révision en cours du profil de qualification des conseillères et conseillers OP donne une place plus importante aux compétences permettant de dispenser des conseils en questionnant les stéréotypes de genre. En effet, une plus grande sensibilisation du personnel des OP peut faire beaucoup pour que les choix et les parcours professionnels soient moins genrés.

Formation continue et aides à la formation

L'étude Bornatici relève que les femmes non seulement exercent plus rarement des métiers typiquement masculins, mais aussi qu'elles les abandonnent plus souvent, que ce soit à titre provisoire ou définitif. Ces départs sont dus aux discriminations subies, mais aussi et surtout aux difficultés à concilier les engagements professionnels et les engagements familiaux dans

ces métiers. La difficulté d'accès aux formations continues est un autre obstacle. La CFQF demande donc un soutien renforcé aux employeurs pour qu'ils puissent aider les femmes et les hommes à rester dans des métiers exercés majoritairement par l'autre sexe, une analyse des possibilités de formation continue sous l'angle du genre dans les différentes branches, une sensibilisation à la nécessité d'une plus grande modularité des formations continues pour améliorer la conciliation et un développement des aides destinées aux femmes peu qualifiées ou ayant des carrières discontinues qui souhaitent évoluer sur le plan professionnel. Dans le projet de message FRI, la perspective de genre est totalement absente des chapitres 2.2 (formation continue) et 2.3 (Aides à la formation).

Hautes écoles (domaine des EPF et encouragement en vertu de la LEHE)

Le message FRI 2025–2028 accorde au domaine des hautes écoles 17 milliards de francs, soit plus de la moitié du cadre financier prévu pour la période. Or, l'inégalité entre les genres reste forte dans ce secteur du système de formation. Malgré les efforts déployés et les améliorations obtenues ces dernières années, le gendermonitoring de swissuniversities au 31 décembre 2021 montre que seul un poste de professorat sur quatre est occupé par une femme (26 pour cent). Et la parité est loin d'être atteinte dans les embauches puisque 41 pour cent de femmes seulement occupent les postes ouverts de 2019 à 2021. La CFQF se félicite donc que l'augmentation de la part des femmes dans le domaine des EPF soit une priorité et que le Conseil des hautes écoles ait fait de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion une priorité thématique pour la période 2025 à 2028. Il est positif en particulier que des mesures soient prévues pour permettre de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle, pour ancrer systématiquement les notions de diversité thématique et personnelle dans l'enseignement et les projets de recherche ainsi que dans les structures et l'organisation des hautes écoles, pour mettre en œuvre des programmes de mentorat et de réseautage à l'intention des femmes scientifiques et pour encourager les plans de carrière non linéaires. La CFQF estime néanmoins qu'il est urgent de redoubler d'efforts et que c'est là une priorité, en particulier face à la baisse des ressources prévues dans le projet de message FRI 2025–2028.