

Égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées

Ce dossier politique s'appuie sur un exposé de M. Rudolf Walser tenu à l'occasion de la 5^e conférence de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

Depuis la création des hautes écoles spécialisées, la proportion des femmes parmi les étudiants s'est fortement accrue. Dans des domaines importants, proches de l'économie, elles restent cependant peu nombreuses. La situation est identique pour les maturités professionnelles. La liste des apprentissages les plus courants montre que les jeunes hommes et les jeunes femmes ne choisissent pas les mêmes professions.

Position d'economiesuisse

La voie royale menant à la tête des entreprises n'existe ni pour les hommes ni pour les femmes. Pourtant, il est incontestable que le potentiel des femmes doit être mieux exploité, dans les hautes écoles spécialisées et dans l'économie. Ce potentiel doit être mieux mis en valeur pour des raisons démographiques bien sûr, mais aussi par égard pour le principe de l'égalité des chances et parce qu'il peut apporter des gains en termes d'innovation pour l'économie et la société.

11 juin 2007

Numéro 14

dossierpolitique

Femmes cadres diplômées d'une haute école spécialisée – bilan et chances

Importance des diplômés HES dans l'économie

Jusqu'à l'intégration des écoles des domaines de la santé, du travail social et des arts dans la loi sur les hautes écoles spécialisées en 2005, l'économie absorbait plus de 60 % des titulaires de diplômes HES. Elle apprécie particulièrement le profil de ces diplômés qui sont nombreux parmi les cadres de nos entreprises :

- expérience pratique
- compétences sociales éprouvées
- formation tertiaire qualifiée

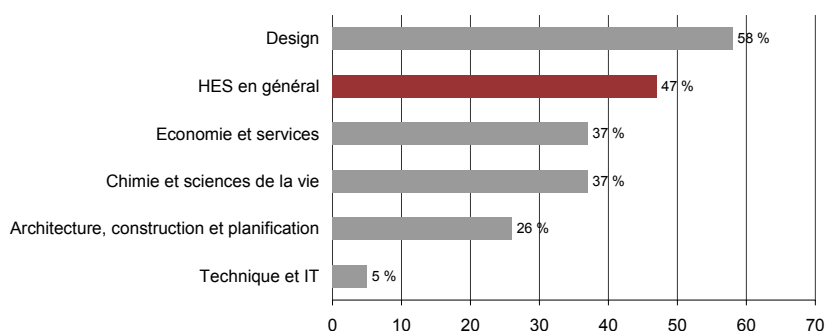
Les offres d'emploi le prouvent : on recherche presque toujours des ingénieurs EPF ou HES. Cette réalité montre à quel point les titulaires de diplômes HES sont appréciés. Cinq ans après la fin de l'obtention de leur diplôme, 44 % des titulaires d'un diplôme HES et 29 % des universitaires occupent une fonction dirigeante¹.

Faible proportion de femmes

Toutefois, il n'est pas si simple d'établir les avantages particuliers des femmes titulaires d'un diplôme HES. Premièrement, la proportion de femmes parmi les diplômés des branches intéressantes l'économie est encore relativement faible. Par conséquent, elles sont peu nombreuses à occuper une fonction dirigeante. Deuxièmement, l'introduction du modèle de Bologne dans les hautes écoles spécialisées, au semestre d'hiver 2005/06, a suscité une certaine incertitude dans les milieux économiques en ce qui concerne l'évaluation des nouveaux cursus d'études bachelor et master. La question de savoir si les nouveaux cursus satisfont toujours les nombreuses exigences de l'économie, malgré la réduction du nombre d'heures de cours et l'augmentation du travail autonome, reste ouverte. Enfin, il faut toujours éviter de commettre l'erreur de généraliser quand on se base uniquement sur la base d'impressions et de connaissances personnelles.

Depuis la création des hautes écoles spécialisées, il y a dix ans, la part des femmes parmi les étudiants s'est fortement accrue. Elles restent cependant peu nombreuses – même en comparaison avec les universités.

Proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées (2005/6)



Source : Office fédéral de la statistique, *Etudiants des hautes écoles spécialisées 2005/06*

Proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées

Il faut s'attendre à une augmentation du nombre de femmes dans les hautes écoles spécialisées

La proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées a heureusement fortement augmenté depuis la création de ces établissements il y a une dizaine d'années. Elles restent toutefois relativement peu nombreuses dans certaines branches importantes. Pendant l'année académique 2005/06, les femmes représentaient 26 % des étudiants en architecture, construction et planification, 5 % en technique et IT, 37 % en chimie et sciences de la vie ainsi qu'en économie et services et 58 % dans le design. Toutes branches

¹ Office fédéral de la statistique : *Les diplômés des hautes écoles sur le marché du travail. Premiers résultats de l'enquête longitudinale de 2005, 2005*

confondues, les femmes représentent 47 % des étudiants dans les HES². Ces prochaines années, le nombre de femmes à s'inscrire dans les HES, au niveau du bachelor, devrait augmenter massivement selon les perspectives en matière de formation de l'Office fédéral de la statistique. Le nombre de femmes à entamer des études universitaires connaît aussi une forte hausse³. L'économie, et en particulier les PME, doivent apprendre à encore mieux cerner, utiliser et entretenir ce potentiel de recrutement. Les hautes écoles spécialisées peuvent y contribuer en diffusant des informations, en créant des points de contact, en organisant des séminaires de rencontre, etc.

Le choix de la profession

Les jeunes hommes et les jeunes femmes ne choisissent pas les mêmes professions

Il est intéressant de constater que cette orientation peut déjà être observée dans le choix de la profession au niveau de formation inférieur. En 2005, les femmes représentaient 44 % des étudiants obtenant une maturité professionnelle ; elles étaient particulièrement nombreuses dans les branches commerciales, des arts visuels ainsi que dans les domaines de la santé, du travail social et des arts appliqués. Elles ne sont que 12,2 % à opter pour une profession technique⁴. Cela permet tout de même d'espérer une croissance du taux de femmes dans les domaines technique et IT par rapport à aujourd'hui. La liste des apprentissages les plus courants montre que les jeunes hommes et les jeunes femmes ne choisissent pas les mêmes professions. A l'exception du domaine commercial, les femmes choisissent le plus souvent des formations professionnelles initiales très différentes. Aujourd'hui encore les jeunes femmes privilégient des professions où elles seront en contact avec d'autres personnes (commerce, vente, santé). Les jeunes hommes préfèrent souvent les formations dans des domaines techniques, scientifiques et dans le domaine de la construction.

Inclinations différentes mais chances égales

Dans ce contexte, Muriel Meunier⁵, de l'Université de Genève, montre dans une étude économétrique basée sur les données de l'enquête PISA 2000 relative à la production éducationnelle que les résultats scolaires varient considérablement entre les garçons et les filles. Alors que les filles ont fréquemment de meilleurs résultats que les garçons en langue, c'est l'inverse pour les mathématiques et les sciences naturelles. Cela nous renvoie immanquablement à une citation d'Emmanuel Kant qui dit en substance que l'homme est facile à cerner alors que la femme ne dévoile jamais son secret. On peut certainement supposer que ces inclinations différentes des garçons et des filles ont également une incidence sur les niveaux de formation postérieurs et sur le marché du travail. Ainsi, il existe une explication au fait que la proportion de femmes soit moins élevée dans certaines professions et parmi les travailleurs à occuper des fonctions dirigeantes. Il serait absurde d'ignorer ces différences de comportement ou de demander au législateur de les corriger. Les jeunes femmes doivent avoir les mêmes chances que les jeunes hommes lorsqu'il s'agit de réaliser leurs ambitions, c'est cela qui est déterminant.

Introduction de la réforme de Bologne

La réforme de Bologne crée l'incertitude en matière d'évaluation des diplômes

La Déclaration de Bologne (cursus d'études consécutifs permettant d'obtenir les diplômes de bachelor et de master) ne s'appuie pas, on le sait, sur une analyse précise des déficits effectifs ou prétendus en matière d'organisation des études, des diplômes, des hautes écoles, etc. La réforme de Bologne n'est pas non plus née en réaction aux souhaits des étudiants en matière de formation ou aux exigences du marché du travail. Bologne a surtout pour origine le sentiment partagé par de nombreux spécialistes et technocrates de la formation qu'il fallait faire quelque chose pour consolider la formation en Europe.

² Office fédéral de la statistique : *Etudiants des hautes écoles spécialisées 2005/06*

³ Office fédéral de la statistique : *Etudiants et diplômés des hautes écoles : scénarios 2005-2014*

⁴ Office fédéral de la statistique : *Statistique de la formation professionnelle initiale*, 30 mars 2006

⁵ Meunier, Muriel : *Fonctions de production éducationnelle : Le cas de la Suisse*, *Revue d'économie et de statistique*, 2006

Le fait est que l'introduction du modèle d'études de Bologne a plongé les milieux économiques dans le désarroi lorsqu'ils ont voulu évaluer les futurs diplômes bachelor et master proposés par les hautes écoles spécialisées. Non seulement le passage au nouveau système dans les HES a pris du retard par rapport au processus de transition dans les universités, mais on manque encore d'expérience sur l'adéquation des nouveaux diplômes avec l'exercice d'une profession. Les deux déclarations ci-après traduisent ce trouble : « Les titulaires d'un bachelor ne savent pas faire grand-chose et ils coûtent cher les premières années » (F. Brinken, CEO Starrag Heckert). « Les ingénieurs HES sont souvent opérationnels plus rapidement et leur formation est davantage axée sur la pratique » (B. Siegrist, CEO Schweiter Technologies).

On connaissait les diplômes décernés jusqu'ici par les HES, et le marché du travail savait évaluer leur valeur. On entend des commentaires très différents sur le système de Bologne, même dans les milieux scientifiques et les hautes écoles, ce qui est déstabilisant. Les déclarations de certaines hautes écoles universitaires, en particulier, selon lesquelles le bachelor ne vise pas l'exercice d'une profession et qu'il ne s'agit que d'un « titre transitoire », ont suscité le doute quant à la valeur des nouveaux diplômes. Il est primordial que les diplômés HES corrigent rapidement par leurs titres et leurs compétences ces impressions négatives.

Un potentiel non épuisé chez les femmes

Mieux exploiter le potentiel des femmes

Il est incontesté que le potentiel des femmes doit être mieux exploité, que ce soit dans les HES ou dans l'économie en général. Ce potentiel doit être mieux mis en valeur pour des raisons démographiques bien sûr, mais aussi par égard pour le principe de l'égalité des chances et parce qu'il peut apporter des gains en termes d'innovation pour l'économie et la société.

On sait d'ores et déjà que le marché du travail devra relever des défis de taille en raison de l'évolution démographique. Le fait est que d'ici à 2050, la population active stagnera, voire diminuera, tandis que les offres d'emploi se multiplieront du fait du vieillissement de la population. Le travail deviendra donc un facteur de production pouvant poser problème. Il sera d'autant plus important d'améliorer la productivité du travail. Cette remarque s'adresse principalement aux entreprises. Mais la politique économique doit aussi y contribuer. Il y a deux façons d'accroître la productivité et le nombre de travailleurs :

- renforcer le capital humain en promouvant l'innovation depuis l'école obligatoire jusqu'à la formation continue et au perfectionnement en veillant tout particulièrement à intégrer les femmes ;
- accroître le nombre de personnes actives en faisant davantage appel aux femmes.

Les femmes sont sous-représentées dans les domaines des sciences et des technologies

Compte tenu du fait que les femmes vivent plus longtemps, il faut avant tout améliorer leurs possibilités de participer à la vie active. La généralisation de l'élargissement de l'offre d'écoles à journée continue et de la prise en charge des petits enfants et des enfants en âge préscolaire permettrait aux femmes de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale. A cet égard, l'État doit intervenir essentiellement à titre subsidiaire. En effet, les femmes titulaires d'un diplôme d'études tertiaires ont beaucoup moins d'enfants que les autres femmes. La question de savoir comment il est possible de mieux concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale, est avant tout une décision du couple et non de l'État. En ce qui concerne la situation des femmes sur le marché du travail académique, la Suisse ne figure pas parmi les derniers de classe en comparaison internationale. Contrairement à l'idée qui circule dans l'opinion publique, elle se situe en très bonne position. Cependant, les femmes sont fortement sous-représentées dans les domaines scientifiques et technologiques⁶.

⁶ Office fédéral de la statistique : *Science et technologie (S-T) en Suisse : les indicateurs « Femmes et sciences » de l'UE*, 15 mai 2006

Pas de voie royale pour parvenir au sommet	<p>L'égalité des chances pour les femmes</p>
Les femmes sont mues par une motivation intrinsèque	<p>La concrétisation de l'égalité des chances verticale et horizontale pour les femmes renferme de nombreux défis. Il est vrai que plus on monte dans la hiérarchie, moins on rencontre de femmes. Ainsi, la proportion de femmes chef en Suisse serait de 3 % seulement selon une source qu'il n'est pas possible de vérifier⁷. Il est intéressant de noter que la sociologue Elisa Streuli n'a pas constaté de discrimination notoire des femmes dans son étude du parcours des femmes parmi les top managers, même si les femmes qui occupent une position élevée sont encore confrontées à des remises en question détournées. Les femmes doivent être performantes. Celles qui le sont ont les mêmes chances que les hommes, voire de meilleures chances⁸. Mais il n'existe pas de voie royale pour parvenir à la tête d'une entreprise, ni pour les hommes ni pour les femmes. Dans le cas des femmes, la planification de carrière conséquente passant par des fonctions d'état-major, responsabilités et enfin un MBA exécutif pour atteindre une fonction dirigeante est encore moins fréquente que chez les hommes. Il existe une seule exception, le secteur des services financiers et certaines grandes entreprises. On observe néanmoins des signes réjouissants annonçant un changement. Ainsi, Nestlé sponsorise une bourse d'études destinée à une femme à l'IMD et on observe une augmentation de la proportion de femmes dans les études de MBA exécutif, formations qui revêtent aussi une importance croissante dans les HES. Il ne fait pas de doute que la vision traditionnelle du partage des rôles persiste dans l'esprit des hommes et des femmes et entrave l'égalité à tous les niveaux de direction.</p>
Message FRI : mesures visant à promouvoir l'égalité des chances dans les hautes écoles	<p>D'après Sonja Buholzer, conseillère réputée au service des dirigeants des milieux économique et politique, il n'y aura bientôt plus de différences majeures entre les carrières des hommes et des femmes, ce n'est qu'une question de temps. Elle constate déjà un changement : « Les discussions interminables sur les différences et l'égalité entre les hommes et les femmes appartiennent au passé. En revanche, d'autres facteurs ont une importance croissante pour le succès : une politique fondée et convaincante, défendue par des personnes de caractère qui cherchent à convaincre sans nécessairement s'affilier à un groupe. Cette stratégie convient tout particulièrement aux femmes »⁹. Dans ce contexte, il faut noter que les femmes sont visiblement mues davantage par des motivations intrinsèques (plaisir à travailler) que par des facteurs extérieurs, tels que le statut, la position, l'argent, qui sont importants pour les hommes. Les femmes sont également moins enclines à changer d'emploi et sont moins sensibles aux incitations salariales que les hommes. Il faut préciser que cette tendance s'accroît avec le niveau de formation. Les femmes aussi sont mobiles et changent plus souvent de branche que les hommes. En revanche, les hommes comme les femmes ont tendance à être plus fidèles à une entreprise qui leur permet d'aménager leurs horaires de travail de manière flexible¹⁰.</p> <p>Pour ce qui concerne la mobilité horizontale, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes dans certains domaines scientifiques comme les sciences exactes et les sciences naturelles, de même que dans certains secteurs économiques (construction, industrie des machines, métallurgie, industrie électronique). Comme nous l'avons indiqué plus haut, une multitude de raisons expliquent ce fait. Aussi longtemps qu'il résulte des préférences différentes des femmes, ce n'est pas un problème. Cela en deviendrait un si les femmes rencontraient des obstacles insurmontables sur la voie menant à ces professions et à ces positions. Par conséquent, les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances dans le domaine des hautes écoles, prévues dans le message FRI, méritent un soutien particulier du fait qu'elles ne misent pas sur des quotas fixes, mais sur des solutions pratiques et sur l'évolution des mentalités.</p>

⁷ Handelszeitung n° 10, 7 au 13 mars 2007

⁸ Streuli, Elisa : *Mit Biss und Bravour – Lebenswege von Topmanagerinnen*, Zurich 2007, cité d'après NZZ am Sonntag du 11 mars 2007

⁹ Citation d'après le Tages-Anzeiger du 22 mars 2007

¹⁰ Henneberger, F. / Sousa-Poza, A. : *Arbeitsplatzstabilität und Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz*, 2.A. Berne/Stuttgart/Vienne 2007

« Heureusement, la société prend peu à peu conscience de l'avantage qu'il y a à embaucher des femmes qualifiées dans l'économie. »

Conclusion

Accroître la proportion de femmes dans les HES présente un intérêt particulier pour l'économie : pour parer à l'évolution démographique d'une part, mais parce qu'il est aussi indispensable d'impliquer davantage les femmes dans les processus d'innovation dans tous les domaines de l'entreprise (*diversity management*). Le fait est que la gestion de la diversité est un instrument utilisé de plus en plus souvent pour améliorer le fonctionnement de l'organisation et en retirer des bénéfices économiques. Il faut en particulier promouvoir le domaine « technique et IT », où les femmes sont encore très peu nombreuses.

Compte tenu de leur socialisation, les femmes ont – heureusement – d'autres compétences que les hommes. S'il est vrai que les femmes :

- sont plus difficiles à corrompre, parce qu'elles intègrent moins souvent des groupes ;
- ont du flair pour forger des alliances ;
- intègrent davantage de considérations éthiques et sociales dans leurs actions,

alors ces compétences rendent les femmes indispensables dans l'économie.

Heureusement, on prend peu à peu conscience de l'avantage qu'il y a à embaucher des femmes qualifiées dans l'économie. Le nombre d'entreprises qui proposent une gestion de carrière ciblée également pour les femmes est en augmentation. Celles qui ne le font par encore ne vont pas tarder à se rendre compte à côté de quoi elles passent. En effet, selon Sonja Buholzer, les femmes qui assument des positions dirigeantes seraient innovantes et auraient souvent le courage de suivre leur propre voie. Qui peut encore se permettre de se passer d'elles ?

Pour toute question :
rudolf.walser@economiesuisse.ch