



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

Mai 2023

Recommandations de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Éliminer les discriminations structurelles dans l'éducation et la formation



Impressum

Titre

Éliminer les discriminations structurelles dans l'éducation et la formation – Recommandations de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Edition

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Traduction

Catherine Kugler

Distribution

Publication en ligne

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Schwarztorstrasse 51

3003 Bern

ekf@ebg.admin.ch

www.comfem.ch

058 462 92 75

Les recommandations ont été élaborées par le groupe de travail «jeunes femmes*» de la CFQF et se basent sur l'étude de Bornatici, Christina (2022). La situation des jeunes femmes en Suisse: Revue de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF: Berne, 106 p.

Éliminer les discriminations structurelles dans l'éducation et la formation

Recommandations de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Les jeunes femmes gagnent du terrain, mais l'égalité n'est toujours pas atteinte

De nos jours, les jeunes femmes ont en moyenne des diplômes aussi poussés voire plus que les jeunes hommes. À l'issue de leur formation, elles trouvent plus rapidement un emploi correspondant à leur niveau de formation. Mais, à l'entrée dans la vie professionnelle, elles ont toujours des salaires moins élevés malgré des qualifications égales. Elles sont plus souvent en situation de temps partiel involontaire et elles fournissent encore bien plus de la moitié du travail non rémunéré, y compris dans les ménages sans enfants.

Pourquoi l'égalité dans les faits avance-t-elle aussi timidement en Suisse ? À quels obstacles et barrières les jeunes femmes se heurtent-elles de nos jours ?

La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF a fait de ces questions une priorité thématique de la législature 2020–2023. Elle a donc recueilli et analysé les faits décrivant la situation des jeunes femmes en Suisse (Bornatici 2022)¹. Se fondant sur l'étude Bornatici et sur des entretiens avec des spécialistes, un groupe de travail de la commission a mis en évidence la nécessité d'agir dans l'éducation et la formation et il a formulé les recommandations qui suivent concernant l'école, le choix professionnel, la formation professionnelle et la formation continue.

Nécessité d'agir au niveau cantonal et fédéral : élargir la stratégie du Conseil fédéral en faveur de l'égalité

Le Conseil fédéral a adopté sa [Stratégie Égalité 2030](#) en 2021. Il s'agit du premier plan d'action fédéral visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans quatre champs d'action : (1) vie professionnelle et publique ; (2) conciliation et famille ; (3) violence de genre ; (4) discrimination. Le système éducatif est essentiellement du ressort des cantons tandis que la Confédération joue un rôle central dans la formation continue et la formation professionnelle. C'est pourquoi les présentes recommandations de la CFQF s'adressent à ces deux niveaux de l'État.

La CFQF invite le Conseil fédéral à intégrer les présentes recommandations dans la Stratégie Égalité 2030 en complétant les objectifs et les mesures prévus dans les domaines « vie professionnelle et publique », « conciliation et famille » et « discrimination ». La Confédération doit s'associer aux cantons pour élaborer les connaissances requises, prendre les mesures nécessaires ainsi que partager et faire connaître des exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation et de la formation. Il faut que la Confédération favorise l'apprentissage mutuel à travers la Stratégie Égalité 2030.

¹ Bornatici, Christina (2022). *La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature*. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF : Berne, 106 p.

De manière générale, l'analyse réalisée par la CFQF montre que les stéréotypes de genre sont une cause centrale du défaut d'égalité. La commission invite donc le Conseil fédéral à élaborer un rapport montrant quelles sont les mesures prises aux niveaux fédéral et cantonal pour lutter contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et la formation et quelle est l'efficacité de ces mesures. Une attention particulière devra être portée à l'influence croissante de la transformation numérique sur l'égalité entre les sexes et sur les stéréotypes de genre dans l'éducation et la formation.

A. Éducation scolaire : plans d'études cadres et moyens d'enseignement

Les rôles de genre et les schémas de comportement associés à l'un ou l'autre sexe s'imposent insidieusement dans notre quotidien. L'assimilation de représentations et d'attributions genrées commence à la naissance et se poursuit dans le milieu familial, scolaire et professionnel. Pour lutter contre une propagation des stéréotypes de genre sans questionnement et faire avancer l'égalité en Suisse, il faut donner aux questions de genre et d'égalité une place appropriée dans les plans d'études cadres². Cela inclut la question du choix professionnel non stéréotypé. En outre, les moyens d'enseignement revêtent une importance cruciale. Aujourd'hui encore, beaucoup de manuels scolaires continuent de véhiculer des stéréotypes de genre. Lorsque les manuels sont révisés, ces stéréotypes sont souvent conservés pour des raisons de coûts.

Recommandations

1. Ancrer les questions de genre dans les plans d'études cadres en leur conférant un caractère obligatoire

La Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), les départements cantonaux de l'instruction publique, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), les organisations du monde du travail (OrTra) et d'autres acteurs du monde de l'éducation et de la formation intègrent explicitement l'enseignement et l'étude des questions de genre dans les plans d'études cadres et ils en font un objectif d'apprentissage central. Ils donnent une importance particulière à l'analyse et à la réflexion sur les stéréotypes de genre dans le choix professionnel. Les compétences dont a besoin le personnel enseignant à cet effet lui sont transmises lors de la formation dans les hautes écoles pédagogiques (HEP) et à la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP).

2. Employer des moyens d'enseignement donnant une représentation des genres diverse et non hiérarchisée

La CDIP, les départements cantonaux de l'instruction publique et les HEP mettent en place un monitoring systématique des moyens d'enseignement à tous les niveaux du système éducatif pour détecter les représentations des genres stéréotypées et ils assujettissent l'approbation des moyens d'enseignement à la condition qu'ils transmettent une représentation des genres diverse et non hiérarchisée.

Le SEFRI met en œuvre un projet d'envergure nationale pour remanier les moyens d'enseignement existants afin d'en éliminer les stéréotypes de genre.

² Cela concerne l'enseignement obligatoire comme l'enseignement post-obligatoire (scolarité obligatoire, formation professionnelle, formation gymnasiale, écoles de culture générale et éducation spécialisée).

B. Soutien dans le choix professionnel

Les valeurs et les comportements genrés sont souvent reproduits lors du passage de l'école au monde du travail. Comme le montre l'étude Bornatici, les jeunes filles se concentrent sur un nombre limité de domaines et de métiers, lesquels sont souvent moins bien considérés et moins bien rémunérés, ce qui a un impact négatif sur la suite de leur parcours éducatif, sur leurs possibilités d'évolution ultérieures dans le monde professionnel et sur leurs opportunités salariales (Bornatici 2022, p. 9).

Outre les parents, la famille et les pairs, le personnel enseignant et les conseillères et conseillers d'orientation ont une influence déterminante sur le processus de choix professionnel. C'est pourquoi il est important de renforcer la sensibilité des enseignantes et enseignants et des conseillères et conseillers d'orientation aux causes structurelles et institutionnelles d'un choix professionnel genré. Cela leur permettra d'atténuer les conséquences négatives des représentations stéréotypées des métiers et de conseiller les jeunes, leurs parents et leur famille en questionnant les stéréotypes de genre.

Recommandation

3. Renforcer les compétences du personnel enseignant et des conseillères et conseillers d'orientation en matière de genre

Les filières de formation destinées aux enseignantes et enseignants et aux conseillères et conseillers d'orientation (dans les HEP, HES, universités) mettent davantage en avant les questions d'égalité et de genre et sensibilisent plus fortement aux causes structurelles et institutionnelles de la conformité du choix professionnel avec les stéréotypes de genre. La révision en cours du profil de qualification des conseillères et conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière donne une place plus importante aux compétences permettant de dispenser des conseils en questionnant les stéréotypes de genre³. Ces compétences sont transmises par des spécialistes des questions de genre venant du monde scientifique (sociologues, chercheuses et chercheurs en études genre) et de la pratique.

C. Réduction de la ségrégation selon le genre dans la formation professionnelle

L'inégalité entre les genres dans la vie professionnelle se reflète aussi dans la ségrégation horizontale du marché du travail. 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 place⁴. Cela se retrouve également dans les désignations hiérarchisantes de certaines professions. La désignation d'assistante ou assistant, par exemple, est fréquente dans des métiers de care exercés principalement par des femmes. Ces désignations, lorsqu'elles induisent un rapport de service, renforcent la ségrégation horizontale du marché du travail. Dans certains métiers typiquement féminins, en particulier celui d'assistante ou assistant socio-éducatif, un stage de 6 voire de 12 mois est requis avant le début de l'apprentissage. Or, ces stages sont mal ou non rémunérés. De manière générale, les métiers typiquement féminins accessibles par la voie de l'apprentissage sont sous-estimés et moins bien payés et ils offrent moins de possibilités de formation continue (Bornatici 2022, p. 24).

³ [Révision du profil de qualification et des conditions de réussite de la formation des conseiller-e-s en orientation professionnelle, universitaire et de carrière](#)

⁴ Une profession est considérée comme typique d'un genre lorsqu'au moins 70 % des personnes qui l'exercent sont du même sexe.

Cela concerne aussi bien des métiers du secteur privé (p. ex. fleuriste, coiffeuse ou coiffeur) que des professions très réglementées par les pouvoirs publics (p. ex. dans le domaine socio-éducatif et dans la santé).

Recommandations

4. Renforcer la mixité dans la formation professionnelle

Les acteurs responsables (SEFRI, CDIP, départements cantonaux de l'instruction publique, OrTra) prennent des mesures ciblées pour développer la mixité dans la formation professionnelle et pour sensibiliser les responsables dans les entreprises formatrices.

Les entreprises formatrices sensibilisent les personnes de référence de leurs apprenties et apprentis aux questions de genre et elles proposent des conditions générales propices à l'inclusivité de genre (p. ex. locaux).

5. Éliminer les discriminations structurelles dans les métiers typiquement féminins

Le SEFRI lance un projet visant à vérifier si les désignations des métiers recèlent des inégalités de genre et il les adapte au besoin, en collaboration avec les OrTra concernées.

Le SEFRI réalise une analyse sensible au genre du paysage des stages en Suisse et il élabore, avec les cantons et les OrTra, des mesures pour lutter contre l'exploitation dans les rapports de travail portant l'étiquette « stage ».

La Confédération édicte des dispositions instaurant des salaires minimaux pour les métiers typiquement féminins dont le niveau de rémunération actuel ne permet pas aux personnes qui les exercent de subvenir à leurs besoins.

Les autorités cantonales entreprennent des réformes pour revaloriser les métiers de la santé et du care typiquement féminins sur le plan des conditions de travail et des rémunérations.

D. Maintien dans la voie professionnelle choisie

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 (Bornatici 2022, p. 15). Par ailleurs, les interruptions de carrière dans les métiers typiquement féminins s'expliquent par le manque d'accessibilité des formations continues (coûts élevés, offre lacunaire). Ces interruptions et ces départs ont des conséquences à court, moyen et long terme sur les ressources financières des personnes concernées et plus généralement sur leur vulnérabilité psychique et sociale.

Recommandations

6. Aider au maintien dans les métiers atypiques du point de vue du genre

Le SEFRI et les cantons mettent des exemples de bonnes pratiques à la disposition des employeurs afin que ceux-ci puissent aider les femmes et les hommes à rester dans la voie professionnelle qu'ils ont choisie même si elle n'est pas typique de leur sexe.

7. Améliorer les possibilités de formation continue dans les métiers comptant une forte proportion de femmes

Le SEFRI et la CDIP analysent les possibilités de formation continue sous l'angle du genre dans les différentes branches, identifient les lacunes et, avec les OrTra, prennent des mesures pour combler ces lacunes.

Le SEFRI sensibilise à la nécessité que les formations continues soient plus modulaires pour permettre de mieux concilier les exigences familiales, professionnelles et économiques.

La Confédération (à travers la loi sur la formation continue) et les cantons (à travers le système des bourses) proposent davantage d'aides destinées aux femmes peu qualifiées ou ayant des carrières discontinues qui souhaitent évoluer sur le plan professionnel.