

Contributions liées à des projets selon la LEHE, période 2025-2028

Proposition de projet

(à déposer par swissuniversities jusqu'au 8 décembre 2023)

Remarque : Il s'agit de la traduction française de la version allemande signée qui fait foi.

Titre du projet :

Chancengerechtigkeit – Equité

Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen – Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles

1 Brève description du projet (en français ou en allemand ; max. 20 lignes)

La promotion de l'équité revêt une importance stratégique transversale pour l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation. C'est pourquoi, ces dernières années, les hautes écoles suisses ont déjà initié et mis en œuvre un grand nombre de mesures dans les domaines de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Néanmoins, d'autres actions spécifiques restent à mener, et ce à tous les niveaux. Les défis qui se posent passent par des mesures à la fois structurées et flexibles, c'est-à-dire qui tiennent compte de l'évolution de la société et des circonstances du moment. Ce besoin d'agir est tout particulièrement criant dans les domaines où le potentiel de talents et de personnel qualifié n'a pas pu être exploité jusqu'à présent.

La planification stratégique de swissuniversities en tant que Coordination de la politique des hautes écoles à l'échelle nationale 2025-2028¹ désigne les défis existants. Dans le cadre du programme « Chancengerechtigkeit – Equité », les hautes écoles ont la possibilité de mettre en œuvre des solutions adaptées par le biais de propositions de projets aux niveaux d'action « Fonctionnement », « Mandat de prestations », « Third mission », « Contexte de la formation scolaire », ainsi que dans la ligne d'action « Exploitation des potentiels ».

Le programme poursuit les objectifs suivants :

- renforcer l'équité à tous les niveaux des hautes écoles en tenant compte des champs d'action dépassant ce cadre ;
- ancrer structurellement l'équité comme partie intégrante du développement des hautes écoles ;

¹ Adoptée par le Comité de swissuniversities le 28 avril 2022 et approuvée par l'assemblée plénière de swissuniversities le 12 mai 2022, soumis à la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) le 31 mai 2022, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Coordination_2025-28_-_Planification_swissuniversities.pdf.

– contribuer au renforcement de la Suisse comme pôle de savoir et de recherche ainsi qu'à la performance et à la compétitivité internationales de la Suisse grâce à une meilleure exploitation du potentiel des talents et du personnel qualifié.

2 Contribution fédérale demandée pour la période 2025-2028

20 millions de francs

3 Début et fin du financement du projet (début au plus tôt le 1.1.2025, fin au plus tard le 31.12.2028)

du 1.01.2025 au 31.12.2028

4 Responsable du projet – Personne de contact pour la CSHE / le SEFRI et les experts

Nom	La présidence du Comité de pilotage assume la fonction de chef-fe de projet. Le Comité de pilotage et, partant, la Direction du projet seront nommés et mandatés au cours du 1 ^{er} semestre 2024 par le Comité de swissuniversities. Direction de projet par intérim : Larcher Klee
Prénom	Sabina
Titre	Prof. Dr
Adresse	Pädagogische Hochschule Thurgau Unterer Schulweg 3 Case postale 8280 Kreuzlingen 1
Téléphone	071 678 56 01
Courriel	sabina.larcher@phtg.ch

5 Coordinateur/trice du projet

Nom	Schmidiger
Prénom	Patricia
Titre	Collaboratrice scientifique
Adresse	swissuniversities, Effingerstrasse 15, Postfach, CH-3001 Bern
Téléphone	031 335 07 73
Courriel	patricia.schmidiger@swissuniversities.ch

6 Partenaires de coopération

Hautes écoles et autres institutions du domaine des hautes écoles ayant droit aux contributions (selon liste à consulter à l'adresse : <https://www.sbf.ch/min.ch/sbf/fr/home/he/hautes-ecoles/financement-des-hautes-ecoles-cantoniales/contributions-liees-a-des-projets.html>)

Toutes les hautes écoles universitaires (HEU), toutes les universités cantonales et les écoles polytechniques fédérales (EPF)

Toutes les hautes écoles spécialisées (HES) de droit public

Toutes les hautes écoles pédagogiques (HEP)

Dans son concept d'attribution du 1^{er} novembre 2021 (190A/21), la CSHE a rappelé que les projets portés exclusivement par des HEP ne seraient soutenus qu'à la condition que la réalisation des objectifs d'un axe fort de la politique des hautes écoles définie par la CSHE à l'échelle nationale implique la participation impérative des HEP. Cela est clairement établi dans le cas du présent programme. La promotion de l'égalité des chances, de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes et de l'équité est mentionnée aussi tant dans la LEHE (art. 59, al. 2, let. e) que dans le mandat partiel du Conseil des hautes écoles du 25 novembre 2021 (doc. 158C/21) en tant que tâche d'importance nationale pour la politique des hautes écoles ou que priorité stratégique d'importance transversale pour l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation. Non seulement les HEP sont tenues, à l'image des autres types de hautes écoles, de renforcer l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux internes, mais elles assument également un rôle de premier plan dans le développement d'un système de formation attentif à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des chances.

Autres institutions du domaine des hautes écoles

- Formation universitaire à distance suisse, Brigue (UniDistance Suisse)
- Institut de hautes études internationales et du développement, Genève (IHEID)

Autres institutions fédérales du domaine des hautes écoles

- Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)
- Haute école fédérale de sport de Macolin (HEFSM)

Autres partenaires

- Secrétariat d'État aux migrations (SEM) (ligne d'action : « Exploitation des potentiels – accès équitable et égalitaire des réfugié·es aux hautes écoles »)
- Autres : conformément aux données des projets à soutenir.

7 Descriptif du projet

Voir mandat du Conseil des hautes écoles du 25.11.2021 (doc. 190A/21, en particulier point 2.2)

7.1 Situation initiale, analyse du problème (précédents projets ou programmes, contexte, problèmes spécifiques que le projet entend traiter ou résoudre)

La promotion de l'équité revêt une importance stratégique transversale pour l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation et contribue dans une large mesure à l'excellence des hautes écoles du pays.

En promouvant l'équité, ces dernières poursuivent notamment leur mission légale en matière d'égalité. La législation applicable en la matière est :

- La **Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes** ([Loi sur l'égalité](#), LEg) du 24 mars 1995 pour l'application concrète des dispositions constitutionnelles.
- La **Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles** ([Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles](#), LEHE) du 30 septembre 2011. La promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes est citée comme l'une des conditions de l'accréditation institutionnelle (art. 30, ch. 1, al. a)² et est définie comme une condition préalable au versement de contributions liées à des projets (art. 59, ch. 2) en tant que tâche d'importance nationale pour la politique des hautes écoles. Les dispositions contenues dans la LEHE ainsi que dans le guide d'accréditation permettent par ailleurs, outre la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, d'aborder d'autres aspects de l'égalité des chances et de l'inégalité des chances (qui relèvent du concept d'« égalité des chances »).
- La **Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées** ([Loi sur l'égalité pour les handicapés](#), LHand) du 13 décembre 2002³.
- La **Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration** ([Loi sur les étrangers et l'intégration](#), LEI) du 16 décembre 2005 (état au 15 octobre 2023)
- Le **Code pénal suisse** du 21 décembre 1937 ([état au 1^{er} septembre 2023](#))

Ces dernières années, les hautes écoles ont déjà initié et mis en œuvre de nombreuses mesures dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, tant par le biais de contributions de la Confédération qu'au moyen des contributions de base :

Par le biais des [programmes fédéraux Égalité des chances](#) (2000-2012), du [programme P-4](#) (2013–2016) de la Conférence universitaire suisse (CUS) ainsi que du programme fédéral [Égalité des chances dans les hautes écoles](#) (2013-2016), la Confédération a soutenu au cours de la période 2000-2016 diverses mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité entre les hommes et les femmes dans les hautes écoles universitaires (HEU) et les hautes écoles spécialisées (HES).

Avec l'entrée en vigueur, en 2015, de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), l'accès à l'instrument des contributions liées à des projets a été élargi aux hautes écoles pédagogiques (HEP). Le programme P-7 « [Égalité des chances et développement des hautes écoles](#) » (2017-2020/21), conçu désormais sous l'égide de swissuniversities, avait pour objectif l'instauration d'un **rapport équilibré entre les genres** et a œuvré à **l'élargissement des compétences à d'autres dimensions de la diversité** au sein des hautes écoles. L'ancrage structurel de l'égalité des chances a été soutenu par l'instrument « Plan d'action » (module A) ainsi que par des projets de coopération entre hautes écoles de même qu'entre différents types de hautes écoles (module B). Un budget fédéral de 12 millions de francs a été alloué à la réalisation des objectifs des projets.

Le programme P-7 ultérieur « [Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles](#) » (2021-2024), actuellement en cours, est axé sur **l'ancrage structurel de la diversité**

² Cf. à ce sujet le [guide](#) de l'Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (AAQ) pour l'accréditation institutionnelle du 1^{er} juillet 2015 (état au 1^{er} août 2018).

³ Cf. à ce sujet l'inscription figurant sur le site Internet [swissuniversity](#).

et de l'inclusion dans l'organisation, l'enseignement, la recherche et le développement. Il encourage **l'élargissement des compétences à toutes les dimensions de la diversité** au sein des hautes écoles. Dans le domaine « Développement et Innovation », le programme soutient des projets présentant un fort potentiel de transfert et encourage, dans le cadre d'un forum, la participation à des activités communes, de même que la réflexion et le transfert. Le programme bénéficie de subventions fédérales à hauteur de 5 millions de francs suisses.

Les programmes et mesures décrits ci-dessus ont jeté et continuent de jeter les bases de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion⁴ au sein des hautes écoles. Les premiers succès sont également visibles dans le domaine du développement des compétences et de la mise en réseau⁵. Les hautes écoles participant aux programmes ont fait avancer l'élaboration, l'ancrage et la mise en œuvre de plans d'action spécifiques aux hautes écoles et consacrés à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion, et ont intégré dans leur stratégie les thèmes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Des évaluations ou des monitorings fournissent des éclairages sur les progrès réalisés, par exemple par le suivi statistique de la part des femmes dans les nominations aux postes professoraux⁶.

Les hautes écoles s'efforcent de reprendre à leur compte les évolutions internationales, comme celles de la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#) (DORA), la [Coalition for Advancing Research Assessment](#) (CoARA) ou encore l'élaboration et la mise en œuvre d'un [plan d'égalité des genres](#) (condition de participation à Horizon Europe). Ces travaux témoignent également des efforts déployés par les hautes écoles pour effectuer de nouvelles avancées dans le domaine de la diversité.

Toutefois, tous les objectifs n'ont pas encore été atteints. Sur fond de mutation constante de la société et face aux défis qui en découlent, par exemple l'élargissement de la notion de diversité et l'émergence de nouvelles dimensions de la diversité, le besoin d'agir reste patent à plusieurs niveaux en dépit des efforts déployés jusqu'à présent et des objectifs d'ores et déjà atteints (cf. Les défis).

La planification stratégique de swissuniversities en tant que **Coordination de la politique des hautes écoles à l'échelle nationale 2025–2028** identifie les défis existants et les pistes de solutions possibles pour le renforcement de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Des extraits du chapitre 4 correspondant sont mis en référence ci-dessous.

Les défis

Ségrégation horizontale et verticale

La répartition des femmes et des hommes dans les différents domaines scientifiques universitaires (*ségrégation horizontale*) fait toujours ressortir de fortes inégalités. Même dans les domaines où l'on observe une proportion équilibrée entre les genres, les femmes et les hommes continuent d'occuper des niveaux hiérarchiques différents (*ségrégation verticale*). Au sein des HEU, la proportion de professeurs femmes a augmenté d'environ 14 points, passant de 12% en 2004 à 26% en 2021⁷. Mais avec environ un quart des équivalents plein temps au sein des HEU et des HES, elle demeure trop faible (50% dans les HEP). Des obstacles et des inégalités systémiques persistent au niveau des structures, des conditions-cadres et des cultures organisationnelles des hautes écoles. Les carrières universitaires du personnel de recherche stagnent ou sont souvent interrompues prématurément, car les femmes sont moins souvent promues à des postes de haut niveau (*plafond de verre*) avec, à la clé, une baisse de leur représentativité aux différents niveaux de qualification et de carrière (*leaky pipeline*). Ce déficit de diversité et cette sous-représentation des femmes, associés à une surreprésentation des hommes, apparaît dès le passage du master au doctorat et se poursuit tout au long de la carrière universitaire, l'accès aux postes professoraux constituant le plus gros obstacle. Des approches et des mesures systémiques sont nécessaires pour promouvoir la diversité des genres et l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁴ Dans le contexte de la formation, l'inclusion doit être comprise comme l'élargissement des possibilités d'accès et de participation à toutes et à tous, la suppression des barrières associées et la prévention des discriminations. L'équité renvoie à la possibilité offerte à chacune et chacun de s'emparer des opportunités économiques et sociales en participant à l'éducation, indépendamment des caractéristiques non liées à la performance, telles que le genre ou l'origine (cf. également la proposition de projet P-7 2021-2024).

⁵ Entre autres www.swissuniability.ch et <https://www.gendercampus.ch/fr/>.

⁶ <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances/gendermonitoring>

⁷ Etant donné que les méthodes de collecte de données ont évolué au fil des années, une comparaison directe des différentes années s'avère vaine. Pour plus de détails, voir : <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances/gendermonitoring>.

Le mandat partiel du Conseil des hautes écoles du 25 novembre 2021 (doc. 158C/21) fait la part belle à la dimension « femme-homme » (ségrégation horizontale et verticale). En outre, dans les lignes qui suivent, le principe retenu se fonde sur une compréhension élargie et multidimensionnelle de la diversité.

La diversité dans une société en mutation

Le terme « Diversity » peut être traduit par « variété », « mixité », « inégalité », « altérité », « hétérogénéité » ou encore « individualité ». Nous retiendrons ici plutôt le terme générique « diversité ». Le champ thématique de la diversité embrasse des dimensions clés plus ou moins bien délimitées : genre, identité de genre, orientations sexuelles, handicaps, état de santé, âge, origine, statut, identité sociale et culturelle et personnalité. Les équipes désignées comme « mixtes » apportent des perspectives différentes précisément du fait de leur mixité et favorisent ainsi l'innovation dans l'enseignement, la recherche et la conduite. La promotion de la « diversité » est par conséquent un facteur clé de l'innovation, de la durabilité et de la qualité d'aménagement des hautes écoles et de leur contribution à la résolution des défis sociétaux.

Étant donné que les hautes écoles sont au service de la société, elles se doivent de refléter la composition plurielle d'une société en constante mutation et d'exploiter le potentiel de chacune et de chacun. En s'inscrivant dans une démarche intersectionnelle, elles prennent en compte l'étroite interdépendance de plusieurs dimensions clés et groupes cibles (*discrimination multiple*)⁸.

Parallèlement, l'évolution du contexte géopolitique de ces dernières années a également braqué les projecteurs sur la question des réfugié·es. La sensibilisation à cette problématique ainsi que la mise en place de structures susceptibles de faciliter l'accès des réfugié·es à la formation professionnelle du degré tertiaire est une tâche essentielle qui incombe aux hautes écoles. La promotion et le renforcement de la diversité à tous les niveaux des hautes écoles appellent par conséquent des mesures à la fois structurées et agiles à la hauteur des mutations en cours.

Bases scientifiques

Le développement futur des plans d'action et des stratégies des hautes écoles décrits jusqu'à présent découle de l'existence de bases scientifiques. Celles-ci sont encore, pour partie, en cours d'élaboration. Parallèlement, le transfert des résultats associés – la connaissance de ce qui doit être fait – ainsi que la mise en œuvre stratégique et opérationnelle dans le cadre d'instruments appropriés constituent un défi au premier chef.

Le développement des compétences en tant qu'échanges entre l'expertise et le savoir empirique reste donc un enjeu central. Les mesures s'intègrent dans les plans d'action existants des hautes écoles sur la base des connaissances actuelles ; elles conduisent le cas échéant au développement continu des hautes écoles et vont par conséquent au-delà.

Force obligatoire

La création d'engagements contraignants constitue un autre défi de taille. L'efficacité structurelle des mesures ne peut être atteinte que par un engagement volontaire des hautes écoles.

Pistes de solutions

Reconnaître l'égalité, la diversité et l'inclusion comme une chance

Les hautes écoles suisses encouragent l'égalité, la diversité et l'inclusion. Les institutions inclusives élargissent leur pool de talents, tirent profit d'une diversité propice à la créativité et veillent à l'amélioration et au renouvellement continus de leurs activités d'enseignement et de recherche, de même qu'à leur concordance avec les attentes de la société dans son ensemble. Elles contribuent à accroître l'inclusion sociale en général, en formant et en soutenant des étudiant·es et du personnel de recherche qui reflètent la diversité de la population et participent à la création de solutions inclusives pour la société.

Ces approches sont étroitement liées à celle d'un développement du personnel orienté vers la durabilité tant économique que sociale. En créant des conditions de travail inclusives efficaces, qui permettent notamment de concilier travail de care et vie professionnelle, les hautes écoles assurent leur attractivité pour la relève et encouragent la diversité au sein de leur personnel. Les projets internes aux hautes écoles dans ce domaine ont le potentiel d'apporter une contribution positive au-delà de leur propre sphère, en développant des bonnes pratiques (« Best Practices »)

⁸ Ce concept associe les expériences sociales et individuelles. Il repose sur le constat que les catégories sociales telles que le genre, l'origine, la classe, l'âge ou le handicap n'agissent pas de manière isolée, mais qu'elles sont étroitement imbriquées les unes dans les autres.

transposables à d'autres domaines, par exemple au numérique et à la transformation durable. Ces activités menées par les membres des hautes écoles s'étendent jusque dans leurs sphères d'influence⁹.

Certaines catégories d'inégalités ont parfois tendance à s'aggraver, ce qui pose un problème aux hautes écoles, mais ouvre aussi la voie à une hiérarchisation plus souple de certaines questions, avec la possibilité de les aborder dans une démarche orientée vers les problèmes et les opportunités. Par conséquent, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'état de santé, l'âge, l'origine, le statut, l'identité sociale et culturelle et la personnalité doivent être considérés comme autant de dimensions aussi bien individuelles qu'interagissantes de la diversité.

Poursuivre les efforts

Malgré de premières avancées positives, l'égalité, la diversité et l'inclusion n'ont pas encore été atteintes dans la société et au sein des hautes écoles. Ce constat se reflète jusque dans la composition de la population étudiante, où des améliorations restent à apporter en matière de représentation des femmes dans les disciplines MINT ou de diversité des origines sociales. Le plus souvent, l'intégration de ces aspects dans les stratégies institutionnelles n'est que balbutiante. C'est pourquoi il est important de favoriser un ancrage structurel élargi et durable des thématiques pertinentes, de poursuivre les efforts et d'évaluer les progrès, ce qui est fait à intervalles réguliers dans le cadre des processus d'accréditation¹⁰.

Repenser l'évaluation des parcours professionnels

Pour parvenir à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion au sein des hautes écoles, il convient notamment de repenser l'évaluation et la promotion des carrières universitaires et des carrières aux postes de direction. Les critères actuels, qui reposent sur des parcours de carrière linéaires, normés par les pratiques universitaires, peuvent entraver l'égalité, la diversité et l'inclusion. Aussi les efforts doivent-ils être étendus plus massivement à l'accès aux carrières non linéaires et à leur encouragement. Les recommandations et les bonnes pratiques de la Chambre des hautes écoles universitaires pour le recrutement des professeur·es¹¹ illustrent parfaitement la manière dont les procédures de nomination doivent être conçues afin de garantir la transparence, l'égalité, la diversité et l'inclusion. De même, des changements systémiques sont nécessaires pour parvenir à une réelle efficacité de l'inclusion dans les cultures organisationnelles et des conditions cadres – par exemple en matière de conciliation du travail de care et du parcours professionnel.

Assumer des responsabilités

La garantie d'accès à une formation inclusive, équitable et de qualité et la promotion des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (objectifs 4 et 8), de même que l'égalité des genre et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles (objectif 5)¹² font partie des 17 objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable¹³.

La réalisation de l'équité et l'amélioration de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein des hautes écoles relève donc aussi de la responsabilité sociale. Elle contribue à promouvoir ces valeurs au sein de la société et à garantir que l'enseignement et la recherche servent les besoins de l'ensemble de la population. Le renforcement de l'équité à tous les niveaux de la haute école comme priorité stratégique transversale et développement intégral des hautes écoles contribue ainsi, à côté d'autres axes thématiques, à la promotion de la durabilité sociale.

Les méthodes de mise en œuvre des différentes pistes de solutions dans le cadre du présent programme sont décrites ci-dessous.

⁹ La Confédération a adopté la Déclaration de Ljubljana sur l'égalité des genres dans la recherche et l'innovation en date du 26 novembre 2021 : <https://www.gov.si/en/news/2021-11-25-the-ljubljana-declaration-on-gender-equality-in-research-and-innovation/>

¹⁰ La prise en compte de possibles nouvelles dimensions en matière d'égalité relève à cet égard du domaine de l'accréditation.

¹¹ https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_UH/Recrutement_des_professeurs_Recommandations_et_bonnes_pratiques.pdf

¹² <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html>

¹³ <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home.html>

7.2 Contenu du projet (présentation détaillée du projet)

Objectifs généraux du programme

- Le programme a pour objectif de renforcer l'égalité des chances à tous les niveaux des hautes écoles tout en tenant compte des champs d'action dépassant ce cadre.
- Étant donné son caractère transversal, l'équité fait partie intégrante du développement des hautes écoles et établit des liens avec d'autres axes thématiques, tels que le développement durable et la numérisation.
- La promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion vise indirectement à une meilleure exploitation du potentiel des talents et du personnel qualifié, et contribue ainsi à renforcer le pôle de savoir et de recherche suisse ainsi que la performance et la compétitivité internationales de la Suisse.

Au sein des hautes écoles, le programme permet de traiter tous les niveaux et s'adresse à d'autres niveaux dépassant ce cadre.

Niveau d'action
« Fonctionnement »
Structure, personnel, processus

Toutes les hautes écoles intéressées (projets individuels).
Financement via un appel à projets non compétitif et sur la base d'une clé de répartition (montant fixe par haute école).
Valeur indicative de la contribution fédérale : 10,75 millions de francs

Niveau d'action
« Mandat de prestations »
Recherche (*First Mission*), enseignement, formation et perfectionnement (*Second Mission*, services).

Projets de coopération.
Financement via un appel à projets compétitif.

Niveaux d'action
« Third Mission »
Transfert de connaissances et gestion des défis sociétaux
« Contexte de la formation scolaire »
Formation et choix professionnel, préoccupations politiques en matière de formation

Projets de coopération.
Financement via un appel à projets compétitif.

Valeur indicative de la contribution fédérale pour l'ensemble des projets de coopération : 7 millions de francs

Ligne d'action
« Exploitation des potentiels »
Accès des réfugié·es aux hautes écoles
en coopération avec le SEM

Toutes les hautes écoles intéressées (projets individuels ou coopératifs)
Financement via un appel à projets compétitif.
Contributions fédérales fixes : 2,25 millions de francs (dont 1,5 million de francs du SEM, 750 000 francs au titre de la contribution fédérale)

Niveau d'action « Fonctionnement »

Mesures destinées à des changements structurels au niveau d'action « Fonctionnement » des hautes écoles.

Valeur indicative de la contribution fédérale : 10,75 millions de francs

Toutes les hautes écoles intéressées reçoivent des fonds fédéraux aux fins d'un renforcement accru de l'équité au niveau des structures, du personnel et des processus. La répartition des fonds s'opère par le biais d'un montant fixe (1 tiers) et d'un montant variable (2 tiers) qui dépend du nombre d'étudiant·es (bachelor et master) et de doctorant·es (pour les HEU) des hautes écoles. Les hautes écoles seront informées à l'avance du montant qui leur est alloué¹⁴.

Les fonds fédéraux sont liés à la réalisation d'objectifs définis par la haute école elle-même et à la mise en œuvre d'objectifs stratégiques internes. Les hautes écoles soumettent une demande qui décrit l'affectation des fonds et définit des objectifs contraignants, mesurables et ambitieux sur la base des données à jour, et/ou qui démontre les résultats visés et l'impact des mesures. Seules les nouvelles mesures ou l'approfondissement de mesures existantes qui ne sont pas déjà couvertes par des fonds internes à la haute école sont éligibles au financement. Afin de garantir la durabilité des projets, les mesures relevant de ce niveau d'action et des niveaux suivants doivent impérativement être intégrées dans les stratégies et les processus des hautes écoles, et les services concernés doivent participer à leur élaboration et à leur mise en œuvre.

Le traitement des champs thématiques suivants est supposé – tout en tenant compte des conditions-cadres institutionnelles et sur la base des besoins qualitatifs et quantitatifs des hautes écoles :

- Renforcement d'une organisation et d'une promotion des parcours professionnels inclusives et attentives à la diversité, suppression des obstacles et des inégalités dans le cadre d'un changement systémique des structures, des conditions-cadres et des cultures organisationnelles des hautes écoles. Les nouveaux recrutements, mais aussi et surtout le développement du personnel, constituent à cet égard un levier important.
- Cela passe également par un rééquilibrage de la répartition des genres et l'augmentation de la part des femmes dans le corps professoral et aux postes de direction.

Par ailleurs, les champs thématiques suivants pourront être traités en priorité :

- Sensibilisation et développement des compétences en matière de leadership inclusif et de diversité
- Réduction de la ségrégation verticale, horizontale et sociale
- Promotion de la diversité dans toutes ses dimensions¹⁵, de l'inclusion, des parcours diversifiés, non linéaires et atypiques
- Promotion de l'égalité malgré les handicaps (compensation des désavantages)
- Démarche de développement du personnel inclusive et respectueuse de la diversité

Autres champs thématiques possibles :

- Prévention et évitement de la discrimination (y c. l'intersectionnalité), traitement de la question du devoir d'assistance du personnel de direction et de la gestion du pouvoir
- Valorisation/compensation du travail de care
- Développement de directives internes aux hautes écoles et/ou participation aux efforts internationaux
- Création d'unités spécialisées axées sur les thèmes transversaux
- Soutien aux étudiant·es de première génération (« *first-generation students* »)
- Collecte de données qualitatives et quantitatives en fonction des besoins, des efforts et des objectifs de la haute école (le cas échéant à l'échelle de différentes hautes écoles)
- Établissement de liens avec et de démarcations vis-à-vis d'autres thèmes institutionnels transversaux et à caractère transversal, notamment les contributions à la transformation numérique durable et/ou inclusive
- Prévention et évitement du harcèlement sexuel et/ou moral.

¹⁴ Début 2024, les hautes écoles seront contactées pour savoir si les fonds disponibles selon la clé de répartition peuvent être utilisés. Dans un premier temps, les contributions non réclamées seront redistribuées entre les hautes écoles et, en cas de non-utilisation, elles seront reportées sur les projets de coopération.

¹⁵ Genre, identité de genre, orientations sexuelles, handicaps, état de santé, âge, origine, statut, identité sociale et culturelle et personnalité (*neurodiversity*).

Conditions-cadres

- Les hautes écoles intéressées soumettent leur propre projet (appel à projets). Ce dernier comporte les différentes mesures à mettre en œuvre au niveau d'action « Fonctionnement »¹⁶.
- Les hautes écoles reçoivent des moyens financiers calculés sur la base d'une clé de répartition préalablement définie. Celle-ci se décompose en un montant fixe et une contribution variable.
- Le financement des projets obéit à des critères prédéfinis.
- Le Comité de pilotage fixe les critères et vérifie si ces derniers sont remplis sur la base des recommandations d'un Groupe d'expert-es.
- Le financement n'est pas compétitif mais est soumis au contrôle du respect des critères.

Conditions préalables (critères obligatoires)

Les projets à financer

- répondent aux besoins qualitatifs et quantitatifs des hautes écoles¹⁷ ;
- poursuivent les efforts en cours¹⁸ ;
- s'appuient sur des plans d'action existants ou dépassant le cadre de ces derniers ;
- sont corrélés aux objectifs stratégiques internes de la haute école et peuvent également intégrer de nouveaux thèmes (les demandes comportent une déclaration plausible sur la manière dont les projets s'intègrent dans les stratégies et les processus) ;
- sont basés sur des données actuelles¹⁹ ;
- esquissent, dès lors que cela est utile ou pertinent, une comparaison entre l'état actuel et l'état visé, y c. une description du mécanisme d'impact ;
- servent directement ou indirectement à la préparation ou à la délivrance d'une accréditation institutionnelle ;
- décrivent la dimension structurante ou, le cas échéant, déstructurante des résultats ainsi que la possibilité d'un ancrage structurel des mesures à l'issue de la durée du programme, et assurent ainsi la durabilité des mesures ;
- font appel aux services concernés au sein de la haute école requérante²⁰ ;
- prennent en compte la liste de contrôle « Diversity Mainstreaming » (état au 7 juillet 2023).

Les critères seront précisés et complétés dans l'appel à projets.

Niveau d'action « Mandat de prestations »

Projets de coopération dans la recherche, l'enseignement, la formation initiale et continue et les services

Les projets visant à renforcer l'**équité au niveau du mandat de prestations** de la haute école sont encouragés. Afin d'exploiter le potentiel de formation, une attention particulière doit donc être accordée à l'organisation des passerelles et aux structures y afférentes (entrée dans la haute école, début du doctorat, préparation et passage à un poste de professeur·e ou de direction, etc.).

Les soumissions sont possibles dans les champs thématiques prioritaires suivants :

- Égalité
- Diversité dans toutes ses dimensions (voir ci-dessus)
- Inclusion (mots-clés : éducation inclusive et participation à la transformation numérique).

Autres champs thématiques possibles :

¹⁶ Dans le cadre de ces diverses mesures spécifiques aux hautes écoles, des coopérations sont également possibles pour autant qu'elles soient profitables au fonctionnement des hautes écoles. Ces coopérations doivent être mentionnées dans les propositions de projets individuels.

¹⁷ Et pointent les éventuels conflits d'objectifs en présence.

¹⁸ Par exemple, déploiement d'une mesure dans le cadre d'un projet P7 existant de la haute école elle-même ou d'une autre haute école.

¹⁹ En règle générale, les données quantitatives ne sont envisageables que sur la base du genre. Les demandes doivent donc avant tout comporter un cadre d'objectifs général, et non des valeurs cibles fixes. Ce faisant, les hautes écoles s'appuient le cas échéant sur les plans d'égalité des genres (*gender equality plans*). De plus amples détails seront fournis dans l'appel à projets.

²⁰ Descriptif de la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre, explications et signatures des services.

- Création de passerelles, réduction des taux d'abandon (exploitation du potentiel de formation)
- Discrimination et intersectionnalité
- Travail de care
- Ségrégation horizontale, verticale, sociale
- Handicap et accessibilité
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- ...

Conditions-cadres

- Les hautes écoles soumettent des projets communs conjointement avec leurs partenaires (appel à projets).
- Le financement des projets obéit à des critères prédéfinis.
- Le Comité de pilotage fixe les critères et vérifie si ces derniers sont remplis sur la base des recommandations d'un Groupe d'expert·es.
- Le financement est compétitif et est octroyé après vérification du respect des critères.

Conditions préalables (critères obligatoires)

Les projets à financer

- répondent aux besoins qualitatifs et quantitatifs des hautes écoles²¹ ;
- poursuivent les efforts en cours²² ;
- mutualisent les besoins et les efforts dans un domaine thématique donné, présentent un potentiel de transfert en ce qui concerne les résultats, et rendent ces derniers accessibles à d'autres hautes écoles²³ ;
- promeuvent les partenariats et les coopérations²⁴ et développent ainsi une grande portée ;
- élaborent des bases sur le domaine thématique traité ou s'appuient sur de telles bases ;
- favorisent la stabilisation institutionnelle des mesures ;
- décrivent la dimension structurante ou, le cas échéant, déstructurante des résultats ainsi que la possibilité d'un ancrage structurel des mesures à l'issue de la durée du programme, et assurent ainsi la durabilité des mesures ;
- font appel aux services concernés au sein de la / des haute(s) école(s) requérante(s)²⁵ ;
- prennent en compte la liste de contrôle « Diversity Mainstreaming » (état au 7 juillet 2023).

Les critères seront précisés et complétés dans l'appel à projets.

Niveaux d'action « *Third Mission* » et « *Contexte de la formation scolaire* »

Projets de coopération

Sont encouragés les projets axés prioritairement sur l'**efficacité de la recherche (*First Mission*) et de l'enseignement (*Second Mission*) dans le domaine de l'équité** et, partant, sur la dimension sociale du développement durable²⁶. Il s'agit notamment de soutenir la mise en œuvre des connaissances scientifiques et le transfert des résultats et des mesures.

Les projets sont soutenus dans deux domaines d'action :

- **Third Mission** : transfert de connaissances et gestion des défis sociétaux.
Par exemple, créer les conditions permettant à la société de participer, renforcer les perspectives et les compétences des acteurs concernés en dehors du domaine des hautes écoles, autonomiser les groupes vulnérables, promouvoir la participation à la société du numérique.

²¹ Et pointent les éventuels conflits d'objectifs en présence.

²² Par exemple, déploiement d'une mesure dans le cadre d'un projet P7 existant de la haute école elle-même ou d'une autre haute école.

²³ Les projets de coopération répondent ainsi aux défis de la coopération interuniversitaire et encouragent les échanges.

²⁴ Les coopérations doivent être planifiées de manière à préserver les ressources, ce afin de soutenir tout particulièrement les hautes écoles de petite taille dans le cadre des partenariats. Les « leading houses » produisent la preuve des compétences et des responsabilités à l'occasion de la soumission du projet.

²⁵ Descriptif de la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre, explications et signatures des services.

²⁶ Les projets de recherche ne peuvent pas être financés.

- **Contexte de la formation scolaire** : formation et choix professionnel, préoccupations politiques en matière de formation.
Par exemple, développer des moyens didactiques et des programmes d'études thématiques, appliquer une didactique respectueuse des genres, prévenir le harcèlement moral, sensibiliser les apprenant·es et les enseignant·es, créer des possibilités d'identification, montrer des parcours de carrière, traiter la question du choix des études et de l'orientation professionnelle ainsi que de la dimension sociale du travail de care.

Les soumissions sont admises dans les champs thématiques prioritaires suivants :

- Égalité
- Diversité dans toutes ses dimensions (voir ci-dessus)
- Inclusion (mots-clés : éducation inclusive et participation à la transformation numérique).

Autres champs thématiques possibles :

- Discrimination/intersectionnalité
- Ségrégation sociale
- Handicap et accessibilité
- Travail de care
- Relations publiques et avec les médias
- Développement durable
- Participation à la transformation numérique
- Compétences (sociales) futures
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- ...

Conditions-cadres

- Les hautes écoles soumettent des projets communs conjointement avec leurs partenaires (appel à projets).
- Le financement des projets obéit à des critères prédéfinis.
- Le Comité de pilotage fixe les critères et vérifie si ces derniers sont remplis sur la base des recommandations d'un Groupe d'expert·es.
- Le financement est compétitif et est octroyé après vérification du respect des critères.

Conditions préalables (critères obligatoires)

Les projets à financer

- sont axés sur les besoins des champs d'action définis ;
- soutiennent la mise en œuvre des connaissances scientifiques ;
- répondent aux besoins qualitatifs et quantitatifs des hautes écoles²⁷ ;
- poursuivent les efforts en cours²⁸ ;
- mutualisent les besoins et les efforts dans un domaine thématique donné, présentent un potentiel de transfert en ce qui concerne les résultats, et rendent ces derniers accessibles à d'autres hautes écoles²⁹ ;
- promeuvent les partenariats et les coopérations³⁰ et développent ainsi une grande portée ;
- élaborent des bases sur le domaine thématique traité ou s'appuient sur de telles bases ;
- favorisent la stabilisation institutionnelle des mesures ;
- décrivent la dimension structurante ou, le cas échéant, déstructurante des résultats ainsi que la possibilité d'un ancrage structurel des mesures à l'issue de la durée du programme, et assurent ainsi la durabilité des mesures ;
- font appel aux services concernés au sein de la / des haute(s) école(s) requérante(s)³¹ ;
- prennent en compte la liste de contrôle « Diversity Mainstreaming » (état au 7 juillet 2023).

²⁷ Et pointent les éventuels conflits d'objectifs en présence.

²⁸ Par exemple, déploiement d'une mesure dans le cadre d'un projet P7 existant de la haute école elle-même ou d'une autre haute école.

²⁹ Les projets de coopération répondent ainsi aux défis de la coopération entre hautes écoles et encouragent les échanges.

³⁰ Les coopérations doivent être planifiées de manière à préserver les ressources, ce afin de soutenir tout particulièrement les hautes écoles de petite taille dans le cadre des partenariats. Les «leading houses» produisent la preuve des compétences et des responsabilités à l'occasion de la soumission du projet.

³¹ Descriptif de la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre, explications et signatures des services.

Objectifs de la ligne d'action « Exploitation des potentiels »

Projets individuels dans le cadre de la ligne d'action « Exploitation des potentiels – accès équitable et égalitaire des réfugié·es aux hautes écoles »

2,25 millions de francs (1,5 million de francs de contributions via des fonds tiers du SEM et 750'000 francs financement fédéral)

Dans le cadre du défi de la « diversité dans une société en mutation », la ligne d'action aborde notamment la dimension de l'origine et, partant, la question de l'accès des réfugié·es à la formation professionnelle du degré tertiaire. En janvier 2023, les représentant·es du SEM, du SEFRI et de swissuniversities ont rappelé la nécessité d'une collaboration étroite dans ce domaine entre les acteurs de la promotion de l'intégration d'une part et les acteurs de la formation d'autre part, et ont indiqué que le programme existant offrait un cadre optimal pour une telle collaboration.

La politique d'intégration de la Suisse se fonde sur l'article 54 de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI), lequel stipule que la promotion de l'intégration en Suisse doit être mise en œuvre en premier lieu au sein des structures ordinaires existantes de la Confédération, des cantons et des communes. En vertu de l'article 55 de la LEI, la promotion ciblée de l'intégration peut, dans le cadre de la mise en œuvre de cette mission sociétale fondamentale, soutenir les structures ordinaires – en l'occurrence les hautes écoles – au moyen de financements de démarrage ou de projets pilotes à titre subsidiaire. Les programmes d'intégration cantonaux PIC 2024-2027 (Agenda Intégration Suisse) ont notamment pour objectif de permettre aux réfugié·es ayant le potentiel adéquat d'accéder aux hautes écoles. Cette disposition a pour double vocation de favoriser l'égalité des chances et de contribuer à compenser la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La ligne d'action a vocation à mettre en lumière les possibilités actuelles et futures d'une promotion systématique. Les hautes écoles reçoivent des fonds pour développer et poursuivre le renforcement de l'équité dans le **domaine de l'accès des réfugié·es aux hautes écoles**. Les fonds sont liés à la réalisation d'objectifs définis par la haute école elle-même ainsi qu'à la mise en œuvre d'objectifs stratégiques internes dans le domaine « Réfugié·es ». Les hautes écoles soumettent une proposition de projet qui décrit l'affectation des fonds.

Conditions-cadres

- Toutes les hautes écoles sont autorisées à soumettre des projets individuellement ou collectivement (appel à projets).
- Le financement des projets obéit à des critères prédéfinis.
- Le Comité de pilotage fixe les critères et vérifie si ces derniers sont remplis sur la base des recommandations d'un Groupe d'expert·es.
- Le financement est compétitif et est octroyé après vérification du respect des critères.

Conditions préalables (critères obligatoires)

Les projets à financer

- répondent aux besoins qualitatifs et quantitatifs des hautes écoles³² ;
- poursuivent les efforts en cours³³ ;
- s'appuient sur des plans d'action existants ou dépassant le cadre de ces derniers ;
- sont corrélés aux objectifs stratégiques internes des hautes écoles (les demandes comportent une déclaration plausible sur la manière dont les projets s'intègrent dans les stratégies et les processus) ;
- favorisent la stabilisation institutionnelle des mesures ;
- décrivent la dimension structurante ou, le cas échéant, déstructurante des résultats ainsi que la possibilité d'un ancrage structurel des mesures à l'issue de la durée du programme, et assurent ainsi la durabilité des mesures ;
- font appel aux services concernés au sein de la /des haute(s) école(s) requérante(s) et impliquent notamment les services chargés de la promotion de l'intégration³⁴ ;
- prennent en compte la liste de contrôle « Diversity Mainstreaming » (état au 7 juillet 2023).

³² Et pointent les éventuels conflits d'objectifs en présence.

³³ Par exemple, déploiement d'une mesure dans le cadre d'un projet P7 existant de la haute école elle-même ou d'une autre haute école.

³⁴ Descriptif de la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre, explications et signatures des services.

Sur la base de la situation de départ de chaque haute école, les projets à financer incluent les éléments suivants :

- Accès des réfugié·es aux hautes écoles
- Offres de mise à niveau linguistique des candidat·es au profil approprié
- Structures permettant de surmonter et d'assouplir les critères d'admission, en tenant compte de la problématique des qualifications inadéquates des réfugié·es
- Soutien et accompagnement des candidat·es inscrits sous la forme d'offres de mentorat
- Coordination étroite entre les services compétents de la haute école et les services sociaux et d'intégration cantonaux
- Implication de la communauté étudiante de la haute école concernée
- Acquisition de fonds de tiers par le biais de fondations privées et d'œuvres d'entraide en vue de garantir la durabilité
- Mise en réseau avec d'autres hautes écoles du même type / de la région pour l'échange de bonnes pratiques
- Exigences formelles : remplir les critères selon la LEI, l'OIE et les directives internes du SEM

D'autres critères seront définis dans les appels à projets.

Modalités spécifiques de l'appel à projets

- Il est prévu de lancer deux appels à projets, le second tenant compte des résultats du premier.
- Le lancement des appels à projets et la coordination des procédures d'évaluation sont assurés par swissuniversities en collaboration avec les responsables du SEM.

Participation des hautes écoles pédagogiques et éligibilité de projets partiels ou individuels des hautes écoles pédagogiques

Par le biais de contributions liées à des projets, la Confédération soutient des projets de coopération des hautes écoles suisses de portée nationale. Les HEP peuvent bénéficier de contributions liées à des projets à condition que plusieurs HES ou HEU participent au projet en question (art. 59, al. 4, LEHE). Extrait du concept d'attribution du 1^{er} novembre 2021 (190A/21), point 2.3.2, pp. 2/5 :

Hautes écoles pédagogiques : Les projets exclusivement portés par des HEP ne sont pas soutenus. L'allocation à des HEP de contributions liées à des projets est limitée aux projets menés conjointement avec des hautes écoles spécialisées ou des hautes écoles universitaires (art. 59, al. 4, LEHE). Au cas où la réalisation des objectifs d'un axe fort de la politique nationale des hautes écoles définie par la CSHE exige la participation impérative des HEP, le financement de « projets individuels ou partiels des HEP » peut alors être examiné au cas par cas, dans le sens de l'intérêt général.

Dans le cas du présent programme, l'intérêt général de la participation obligatoire des HEP est clairement établi. La promotion de l'égalité des chances, de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes et de l'équité est décrite tant dans la LEHE (art. 59, al. 2, let. e) que dans le mandat du Conseil des hautes écoles du 25 novembre 2021 (doc. 158C/21) comme une tâche d'importance nationale pour la politique des hautes écoles ou comme priorité stratégique d'importance transversale pour l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation.

Non seulement les HEP sont tenues, à l'image des autres types de hautes écoles, de renforcer l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux internes, mais elles assument également un rôle de premier plan dans l'élaboration d'un système de formation attentif à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des chances. C'est précisément dans les domaines de la didactique spécialisée, de l'inclusion, de la médiation et de la sensibilisation des différents groupes cibles que l'expérience propre au domaine professionnel et l'expertise des HEP s'avèrent indiscutables.

Il convient donc également de faciliter le financement de projets individuels portés par les HEP (niveau d'action « Fonctionnement » et ligne d'action « Exploitation des potentiels ») et de projets de coopération entre les HEP (niveaux d'action « Mandat de prestations », « Third Mission » et « Contexte de la formation scolaire »).

7.3 Objectifs (quels sont les objectifs du projet et comment la réussite du projet peut-elle être mesurée et démontrée ?)

Le mandat partiel du Conseil des hautes écoles du 25 novembre 2021 (doc. 158C/21) mentionne des objectifs et des valeurs cibles. swissuniversities propose de mettre en œuvre et d'affiner ces directives tout au long des objectifs généraux du programme mentionnés au chapitre 7.2, comme décrit ci-après. À cet égard, de premières réflexions sur des dimensions d'objectifs objectivables (►) ont été formulées dans la mesure du possible et en fonction de leur pertinence. Celles-ci seront affinées, complétées et feront l'objet d'un monitoring par le Comité de pilotage et le Groupe d'accompagnement, au fur et à mesure de l'avancement des travaux (appels à projets, reportings, évaluations, etc.).

Objectifs du niveau d'action « Fonctionnement »

Le niveau d'action « Fonctionnement » vise à soutenir l'ensemble des hautes écoles dans les efforts institutionnels et structurels réalisés par ces dernières jusqu'à présent dans le domaine de l'équité. Il s'articule autour des objectifs suivants :

- **Réduction de la ségrégation verticale** : rééquilibrage de la répartition des genres dans une fourchette définie³⁵ et dans le respect des spécificités disciplinaires (conditions préalables divergentes sur la base du ratio étudiantes/étudiants) pour les effectifs totaux à tous les niveaux de la haute école.
 - **Hausse de la proportion de professeures femmes** par haute école et de femmes ayant des fonctions de direction : les valeurs cibles à atteindre d'ici la fin de l'année 2028 sont déterminées individuellement en fonction des conditions-cadres et de la situation de chaque haute école requérante dans le cadre du niveau d'action « Fonctionnement » (descriptif des données à jour lors de la soumission du projet). Ces valeurs cibles doivent être formulées de manière ambitieuse en tenant compte des réalités des hautes écoles (définition d'objectifs contraignants et mesurables)³⁶.
 - **Réduction de la ségrégation horizontale** : rééquilibrage de la répartition des genres dans les domaines de spécialité concernés.
 - **Établissement d'un leadership inclusif** et d'une grande diversité d'organes.
 - **Promotion de la diversité** au sein du personnel scientifique et de la population étudiante (notamment chez les étudiant·es avec un parcours atypique) par la mise en place des structures requises comme socle d'une société viable et pérenne.
 - **Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de fait entre les hommes et les femmes** et traiter ainsi des domaines thématiques qui constituent une condition préalable à l'accréditation institutionnelle.
- Conformément à leurs conditions générales et à leurs objectifs individuels, les hautes écoles développeront jusqu'à fin 2028 des mesures innovantes visant à augmenter la part des femmes à tous les niveaux, ainsi que des mesures visant à rééquilibrer la répartition des genres. L'efficacité des

³⁵ Par exemple, un objectif de 30% est la condition minimale pour que les exogroupes ou « outgroups » perdent de leur pertinence.

³⁶ Comme indiqué au chapitre 4.2 Description du projet, les nouveaux recrutements et le développement du personnel sont des leviers essentiels pour augmenter la proportion de femmes, dont le déséquilibre se reflète dans les effectifs globaux et sur lequel les hautes écoles disposent de la marge de manœuvre nécessaire pour agir. Par ailleurs, il a été renoncé à des objectifs quantitatifs globaux quant à la part des professeures femmes et des femmes aux postes de direction – et ce, pour les raisons suivantes :

- Les trois types de hautes écoles, mais aussi un certain nombre de hautes écoles prises isolément, affichent à l'heure actuelle de gros écarts en termes de représentativité des femmes dans le corps professoral et aux postes de direction. Ces écarts dépendent dans une large mesure des réalités propres à chaque discipline. Les objectifs globaux ne correspondent donc pas nécessairement aux besoins ou aux objectifs (éventuellement plus ambitieux) des hautes écoles prises individuellement.
- Il en va de même des fonctions et des parcours professionnels, qui évoluent très différemment d'une haute école à l'autre. Par exemple, la part de femmes dans les nouveaux recrutements aux postes de professeur·es assistant·es avec titularisation conditionnelle (*tenure track*) s'élève déjà à 50% dans les hautes écoles universitaires. En revanche, les femmes ne représentent que 26% des nouveaux recrutements aux postes professoraux ordinaires. Pour plus de détails, voir : <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances/gendermonitoring>

Lors de l'examen des propositions, il incombe au Comité de pilotage de s'assurer du caractère ambitieux des objectifs fixés par les requérant·es.

mesures doit être démontrée dans les rapports annuels (reporting) ; elle sera par ailleurs examinée par le Groupe d'accompagnement à l'occasion du bilan intermédiaire et de l'évaluation finale.

Les objectifs individuels ambitieux et mesurables définis par les hautes écoles lors de la soumission de leurs demandes sur la base de leurs données actuelles seront atteints et attestés d'ici fin 2028. En conséquence, il est attesté que l'équité dans les hautes écoles sera accrue à horizon 2028 (actualisation des données).

Les hautes écoles considèrent que d'ici fin 2028, les conditions nécessaires à l'accréditation institutionnelle dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion seront remplies.

Objectifs du niveau d'action « Mandat de prestations »

- **Mise en place d'un modèle inclusif** dans la recherche, l'enseignement, la formation initiale et continue et les services³⁷.
- **Mise en place de passerelles attentives à la diversité** (accès aux hautes écoles, début du doctorat, préparation et passage vers des postes professoraux et de direction, etc.).
- **Prévention du harcèlement moral et sexuel et de la discrimination**, tant pendant la formation qu'en cours de carrière.
- **Développement des compétences** (échanges entre la recherche et la pratique ou entre l'expertise et le savoir empirique, et création de conditions propices à un débat critique et participatif sur les résultats).

Objectifs des niveaux d'action « Third Mission » et « Contexte de la formation scolaire »

- **Encouragement à la participation** à une société et à un système de formation ouverts à la diversité, inclusifs et équitables.
- **Développement des compétences** (échanges entre la recherche et la pratique ou entre l'expertise et le savoir empirique, et création de conditions propices à un débat critique et participatif sur les résultats).

- D'ici fin 2028, les hautes écoles prendront des dispositions appropriées pour la mise en œuvre de modèles inclusifs et de passerelles attentives à la diversité à tous les niveaux du mandat de prestations.

D'ici fin 2028, les hautes écoles disposeront de mesures institutionnalisées suffisantes ou de processus adaptés pour la prévention du harcèlement moral et sexuel et de la discrimination.

Sur deux niveaux, des mesures adaptées aux besoins seront mises en œuvre d'ici fin 2028 et, si nécessaire, pérennisées.

Objectifs de la ligne d'action « Exploitation des potentiels »

- **Accès des réfugié-es** à la formation professionnelle du degré tertiaire dans les hautes écoles.
- **Encouragement de l'équité.**
- **Lutte contre la pénurie de personnel qualifié.**

- Les dimensions des objectifs de la ligne d'action « Exploitation des potentiels » sont définies en collaboration avec le SEM et le Groupe d'accompagnement dédié à la ligne d'action concernée (cf. point 7.4 Organisation du projet).

Remarque 1

L'impact de certaines mesures isolées (par exemple en ce qui concerne le choix des études ou la sensibilisation) ne sera pas enregistrable ni mesurable sur une période de 4 ans. En particulier, l'impact des mesures des niveaux d'action « Third mission » et « Contexte de la formation scolaire » ne peut s'inscrire que sur le long terme. En outre, en ce qui concerne, par exemple, la réduction de la ségrégation verticale, il convient de noter que les possibilités au niveau du corps professoral sont liées à la question du cycle de renouvellement (nombre limité de postes, nouvelles nominations en général uniquement en cas de départ ou de mise à la retraite).

³⁷ Les projets de recherche ne peuvent pas être financés.

Remarque 2

Des conflits d'objectifs sont possibles au sein des niveaux d'action (exemple : en raison d'un nombre déjà très important d'étudiant·es, on s'abstiendra d'approcher de nouveaux groupes cibles). Les éventuels conflits d'objectifs doivent être désignés dans les propositions de projet.

7.4 **Organisation du projet et planification** (présentation détaillée de la structure du projet, gouvernance, mode de coopération et de planification ; jalons)

Direction du programme

La Direction du programme représente le programme en interne et à l'extérieur et est la personne de contact pour le SEFRI. Elle est responsable de la réalisation du programme en concertation avec le mandant et le Comité de pilotage et est soucieuse de livrer les résultats du programme dans les délais impartis. La Direction du programme préside le Comité de pilotage et est élue par le Comité de swissuniversities.

Comité de pilotage

Le programme général est placé sous la houlette d'un Comité de pilotage, lui-même présidé par la Direction du programme. Le Comité de pilotage définit l'orientation stratégique et l'organisation opérationnelle du programme, lance les appels à projets et statue sur l'allocation des ressources au sein des différents niveaux d'action et de la ligne d'action concernée. Le Comité de pilotage accompagne l'élaboration d'un cadre conceptuel pour les indicateurs, assume la responsabilité de sa mise en œuvre et s'efforce de valoriser les succès obtenus et de diffuser les résultats.

Le Comité de pilotage est composé de six membres issus des directions des hautes écoles (recteur·rices, vice-recteur·rices et deux membres de chacune des chambres des HEU, des HES et des HEP), qui sont élus par le Comité de swissuniversities³⁸.

Coordination du programme

Les membres chargés de la coordination du programme sont employés par le secrétariat général de swissuniversities. Ils appuient la Direction du programme et assument la gestion du Comité de pilotage ainsi que du Groupe d'accompagnement du programme général.

swissuniversities prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la coordination entre les hautes écoles et les institutions participantes, ainsi qu'aux fins de réalisation des objectifs du programme, et est par ailleurs responsable, vis-à-vis de la CSHE et du SEFRI – ainsi que vis-à-vis du SEM pour ce qui concerne la ligne d'action « Exploitation des potentiels » –, de la bonne exécution et de la surveillance du programme ainsi que de la préparation de rapports sur le contenu et le volet financier (reporting).

Groupe d'accompagnement du programme général

Le Groupe d'accompagnement international (5-7 personnes) suit les projets et le programme général selon une démarche critique et de manière indépendante. Il travaille sur mandat et pour le compte du Comité de pilotage, dans l'intérêt du programme général. Au cours de la préparation de la mise en œuvre du programme et après concertation avec le Comité de pilotage, le Groupe d'accompagnement élabore un cadre conceptuel pour les indicateurs. Ce faisant, l'ensemble des acteurs sont impliqués. Le Groupe d'accompagnement élabore son propre programme de travail sur la base de son mandat et s'organise lui-même. Il développe notamment une procédure de mesure de l'efficacité des projets et du programme général, procède à des analyses sur les efforts stratégiques existants ou en cours de mise en place, élabore le cas échéant des recommandations à l'attention des hautes écoles et examine les possibilités de développement et de pérennisation de recommandations et de structures nationales communes. Le Groupe d'accompagnement est chargé de l'établissement du bilan intermédiaire ainsi que de l'évaluation finale du programme général. Les membres du Groupe d'accompagnement sont nommés par le Comité de pilotage et représentent, entre autres, les réseaux « Diversité » dédiés aux différents types de hautes écoles.

³⁸ Les Délégués Diversity ad functionam ainsi que trois autres personnes.

Groupe d'accompagnement de la ligne d'action « Exploitation des potentiels »

Un groupe d'accompagnement dédié est prévu pour la ligne d'action « Exploitation des potentiels – accès équitable et égalitaire des réfugié·es aux hautes écoles ». Le SEM et swissuniversities statuent ensemble sur la composition, le mandat (par exemple analyses d'impact) et le fonctionnement du Groupe d'accompagnement. Les travaux du Groupe d'accompagnement seront traités pour être utilisés par le programme général dès lors que la Direction du projet le jugera utile.

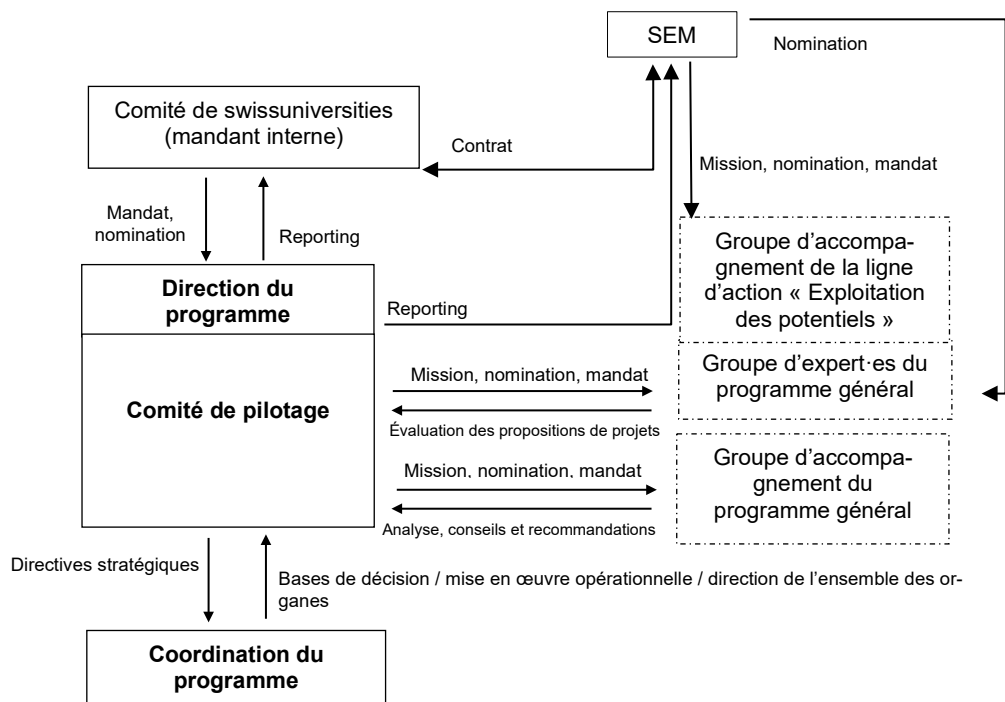
Groupe d'expert·es

Le Groupe d'expert·es, composé de membres de plusieurs pays, évalue les projets soumis relevant de tous les niveaux d'action ainsi que de la ligne d'action « Exploitation des potentiels ». Le SEM nomme des expert·es chargés d'évaluer les propositions de projet soumises dans le cadre de la ligne d'action « Exploitation des potentiels ». Les membres du Groupe d'expert·es sont nommés par le Comité de pilotage.

Échange et coordination avec le programme « Durabilité »

À chaque étape du programme, des échanges réguliers ont lieu avec les responsables du programme « Durabilité ». En effet, les aspects relatifs à la dimension sociale de la durabilité peuvent également relever du domaine d'action du programme.

Organigramme



Calendrier et jalons

Année / période	Activité / jalon
2024 / 1 ^{er} semestre	- Premier lancement des appels à projets échelonnés (Comité de pilotage) - Nomination du Groupe d'expert·es (Comité de pilotage) - Nomination du Groupe d'accompagnement du programme général (Comité de pilotage)

2024 / 2 ^e semestre 2024 / jusqu'au 31 décembre	• Nomination du Groupe d'accompagnement de la ligne d'action « Exploitation des potentiels » (SEM et SG de swissuniversities) • Deuxième lancement des appels à projets (Comité de pilotage) • Évaluation des projets soumis (Groupe d'expert-es) et sélection des projets (Comité de pilotage)
2025 / 1 ^{er} janvier 2025 / 1 ^{er} trimestre	• Début des projets individuels • Début des groupes d'accompagnement : planification annuelle jusqu'en 2028 • Appels à projets supplémentaires le cas échéant • Élaboration d'un cadre conceptuel pour les indicateurs issus de tous les champs d'action (tous les groupes d'acteurs)
2026	• Groupes d'accompagnement : mise en œuvre de la planification annuelle • Bilan intermédiaire (Groupe d'accompagnement du programme général) : démarrage des travaux avec prise en compte du cadre conceptuel pour les indicateurs • Appels à projets supplémentaires le cas échéant
2027 / 1 ^{er} semestre	• Groupes d'accompagnement : mise en œuvre de la planification annuelle • Bilan intermédiaire : résultats disponibles • Contrôle de la consommation des fonds • Planification des activités de transfert et de diffusion • Appels à projets supplémentaires le cas échéant
2028 / 1 ^{er} semestre 2028 / 2 ^e semestre	• Groupes d'accompagnement : mise en œuvre de la planification annuelle • Évaluation finale (Groupe d'accompagnement du programme général) : Démarrage des travaux avec prise en compte du cadre conceptuel pour les indicateurs • Évaluation finale : résultats disponibles, valorisation des résultats obtenus (Groupe d'accompagnement et Comité de pilotage) • Communication / diffusion des résultats (Comité de pilotage)
Ultérieurement	• Transfert du financement des contributions dans les budgets ordinaires des hautes écoles • Création de nouvelles possibilités de financement

7.4.1 Durée du projet *(En principe, le projet est censé durer quatre ans. S'il n'est pas possible de le terminer dans ce délai, indiquer les raisons de cette impossibilité et exposer le déroulement prévu et la planification financière à long terme du projet)*

du 1.1.2025 au 31.12.2028

7.5 Durabilité *(comment les activités se poursuivront-elles lorsque le financement du projet aura pris fin ?)*

L'expérience tirée des programmes au cours des périodes précédentes montre que la poursuite des activités au terme du financement du programme est fructueuse à condition que, d'une part, le financement ait été **planifié en détail dès la soumission de la demande et que, d'autre part, il soit porté solidairement par toutes les entités concernées**. Par ailleurs, une **intégration du projet dans les stratégies et processus existants** des hautes écoles apparaît comme une condition du succès du développement durable des activités.

Seuls les projets dédiés concrètement et explicitement à la durabilité des activités et des mesures prévues sont éligibles à des mesures d'encouragement. C'est pourquoi, dans le cadre des **appels à projets**, les points suivants sont garantis³⁹ :

³⁹ cf. le point 7.2. Contenu du projet.

1. Une coordination des différentes demandes de projet prévues est assurée au sein de la haute école. Les services concernés sont impliqués dans l'élaboration des demandes et valident leur soumission.

Concrètement, les services chargés des questions d'égalité, de diversité et / ou d'inclusion doivent tout particulièrement prendre acte des demandes soumises. D'autres services doivent être impliqués en fonction du contenu du projet (bureaux internationaux, RH, etc.). L'implication des services est décrite de manière explicite dans les propositions et confirmée par les explications et la signature des services concernés.

2. Les propositions comportent une déclaration plausible (déclaration d'intention) sur la manière dont les projets s'intègrent dans les stratégies et processus existants de la haute école (en particulier les plans d'action) et sur ce qui reste des activités une fois le projet achevé.

Étant donné qu'il s'agit de la troisième génération de programmes, une attention particulière doit être accordée à ce point lors de l'évaluation des projets soumis. Les rapports annuels et l'évaluation intermédiaire contiennent également des questions sur la durabilité et l'ancrage structurel.

Les travaux du Groupe d'accompagnement prévus tiennent compte des exigences en matière de durabilité (p. ex. analyses des documents et des efforts stratégiques existants ou en cours d'élaboration, procédures de mesure de l'efficacité des projets et du programme général, recommandations à l'intention des hautes écoles, possibilités de développer et de pérenniser des recommandations et des structures nationales communes).

On notera qu'une pérennisation complète de tous les projets soutenus ne sera pas forcément judicieuse dans tous les cas. Le Conseil des hautes écoles de la CSHE a rappelé que les projets dont la valeur ajoutée a un impact durable étaient éligibles au financement ; il peut s'agir d'une dimension structurante, mais aussi, le cas échéant, d'une dimension déstructurante recherchée.

7.6 Prise en compte des conclusions de l'évaluation des esquisses de projet
(démontrer que les compléments demandés par le Conseil des hautes écoles suite à l'évaluation des projets conduite par les experts et à l'appréciation portée par la Conférence spécialisée sous l'angle de la politique des hautes écoles et de la politique financière ont été apportés et que les recommandations ont été suivies)

Recommandation 1 : *Un ancrage structurel durable des mesures élaborées dans le cadre des projets individuels est nécessaire, avec la mesurabilité des objectifs comme axe fort. (Évaluation par les expert-es)*

Prise en compte : ☒ Oui ☐ Non

Explications : cf. Conditions préalables (conditions obligatoires) à la soumission de projets relevant des niveaux d'action, point 7.5 Durabilité et 7.6 Recommandation 2

Recommandation 2 : *Développer au préalable un cadre conceptuel central et commun pour les indicateurs (indicateurs d'inputs, de mise en œuvre et d'impact) de tous les champs d'action. (Évaluation par les expert-es)*

Prise en compte : ☒ Oui ☐ Non

Explications : l'élaboration d'un cadre conceptuel pour les indicateurs sera initiée à l'issue de la soumission de la demande de programme par le biais d'une entente entre tous les groupes d'acteurs (y compris les hautes écoles, le Comité de pilotage et le Groupe d'accompagnement du programme général).

Les premiers préparatifs concrets sont assurés par le Comité de pilotage et le Groupe d'accompagnement. Dans le cadre conceptuel, des objectifs spécifiques sont associés à leurs dimensions d'impact (le cas échéant avec pondération des indicateurs des différents types de hautes écoles), ce qui doit permettre de mesurer directement ou indirectement tous les objectifs ou presque. Le cadre conceptuel doit être disponible pour le monitoring du Groupe d'accompagnement ainsi que pour le bilan intermédiaire et l'évaluation finale du programme.

Cf. aussi point 7.4 Organisation du projet et jalons.

Recommandation 3 : *Examiner les possibilités d'optimisation de l'utilisation des fonds en 2025-2026 afin de disposer d'une « substance d'évaluation » solide au moment de l'évaluation intermédiaire de 2027. (Évaluation par les expert-es)*

Prise en compte :

☐ Oui

☒ Non

Explications : les possibilités de renforcer l'utilisation des fonds au cours des deux premières années de référence 2025-2026 ont été examinées avec les Délégué·es à la diversité et les responsables des services de la diversité des hautes écoles. Ceux-ci sont critiques à l'égard de cette demande. L'expérience montre que les projets ont généralement besoin d'un certain temps pour démarrer. Si les fonds sont reportés sur les deux premières années, les projets postérieurs à 2026 devront probablement reporter un grand nombre de fonds résiduels sur les années suivantes. De plus, l'expérience montre que la consommation des fonds est plus élevée sur une période de subvention de quatre ans que sur une période plus courte. En revanche, dès l'appel à projets, les requérant·es sont incités à planifier leur projet de manière à ce que les fonds soient consommés le plus tôt possible. Une solide « substance d'évaluation » est obtenue via différentes données (reporting, sondage, ateliers, interviews). Il est donc possible de tirer intérêt du bilan intermédiaire par d'autres moyens.

Recommandation 4 : *Examiner l'opportunité de réaliser le bilan intermédiaire à une échéance plus courte. (Évaluation par les expert-es)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. point 7.4. Organisation du projet et jalons

Recommandation 5 : *De premières réflexions sur les dimensions objectivables des objectifs devraient être prises en compte dès le dépôt de la demande. (SG CSHE/SEFRI)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. 7.3 Objectifs

Recommandation 6 : *L'aspect de la durabilité (il s'agit ici de la troisième génération de programmes) doit être pris en compte (cf. également l'évaluation selon l'article 69 LEHE). (SG CSHE/SEFRI)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. point 7.5 Durabilité

Recommandation 7 : *Vis-à-vis de swissuniversities, l'exigence de durabilité formulée par le Conseil des hautes écoles doit comporter la règle d'or selon laquelle le financement est réservé aux seuls projets démontrant formellement comment leur valeur ajoutée est en mesure de produire un impact durable (la dimension structurante – ou, le cas échéant, la dimension déstructurante recherchée – doit être visible dès l'étape de soumission des propositions de projet). (Conférence spécialisée)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. point 7.5 Durabilité

Recommandation 8 : *Compte tenu des différents sous-programmes, il convient de veiller à ce que les éventuels chevauchements thématiques puissent être évités, sinon coordonnés avec pertinence. (Conférence spécialisée)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : au niveau d'action « Fonctionnement » (anciennement sous-programme 1), des projets individuels de toutes les hautes écoles intéressées sont encouragés, pour autant que ces dernières initient et appuient des changements structurels dans les domaines des structures, du personnel et des processus. Ce financement de projet n'est pas compétitif. Le financement est assuré par une clé de répartition qui comprend une contribution de base ainsi qu'une part variable.

Aux niveaux d'action « Mandat de prestations », « Third Mission » et « Contexte de la formation scolaire » (anciennement sous-programme 2), des thèmes similaires et d'autres thématiques sont traités dans le cadre d'un programme d'encouragement de projets de coopération. La sélection et le financement des projets sont compétitifs. Les chevauchements thématiques entre les différentes lignes d'action ne posent donc pas de problème du fait des différentes conditions-cadres et du mode d'allocation des fonds. Lors de l'examen des demandes de projets, il est fait en sorte que les thèmes des différentes lignes d'action qui se chevauchent puissent être coordonnés de manière judicieuse – comme ce fut déjà le cas lors des périodes précédentes.

Recommandation 9 : *Les dimensions cibles du renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion doivent faire l'objet d'une pondération particulière ; le harcèlement sexuel et moral seront traités comme des thèmes de deuxième priorité. (Conférence spécialisée)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. définition des priorités, au point 7.2 Contenu du projet

Lors de l'évaluation et de la sélection des propositions de projet, le Comité de pilotage peut coordonner les projets soumis portant sur les mêmes thèmes et fixer des priorités thématiques pour les travaux ultérieurs.

Recommandation 10 : *La demande doit faire ressortir la possible pertinence au regard de l'accréditation (art. 30, al. 1, ch. 5, LEHE). (Conférence spécialisée)*

Prise en compte :

☒ Oui

☐ Non

Explications : cf. point 7.1 Situation initiale, point 7.2 Contenus du projet et 7.3 Objectifs

8 Coûts totaux du projet et financement

Sont éligibles les frais de personnel (y c. charges sociales) et les frais matériels (appareils et équipements, moyens d'exploitation, location de locaux spécialement affectés au projet et frais de conférence et de déplacement). Indiquer la répartition approximative entre frais de personnel et frais matériels (peut aussi être indiquée en pourcentages). La ventilation effective par catégories de coût doit apparaître dans le rapport annuel.

Commentaire de swissuniversities :

Étant donné que des appels à projets sont prévus, le tableau ne contient que des informations sur le financement. La répartition effective des catégories de coûts apparaîtra dans les rapports annuels.

Sur la base des valeurs empiriques de la période de contributions antérieure et actuelle, on peut s'attendre, pour le programme 2025-2028, à des parts d'environ 82% en moyenne pour les frais de personnel et de près de 18% pour les frais matériels. Cette estimation présuppose que les valeurs soient comparables.

Pour le montant des prestations propres, se référer au point 10.

	2025	2026	2027	2028	Total
Frais de personnel (y compris charges sociales)					
Frais matériels					
Frais totaux du projet					
Financement					
Contribution liée au projet LEHE	5'000'000	5'000'000	5'000'000	5'000'000	20'000'000
Prestations propres des partenaires ayant droit à des contributions (d'un montant au moins égal à la contribution selon la LEHE)	4'625'000	4'625'000	4'625'000	4'625'000	18'500'000
Autres contributions de la Confédération (p. ex. OFEN, OFC ou autres) Contribution SEM (ligne d'action « Exploitation des potentiels »)	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Autres contributions	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Total financement	10'375'000	10'375'000	10'375'000	10'375'000	41'500'000

9 Ventilation des contributions au projet entre les partenaires

La ventilation des contributions au projet entre les partenaires peut être modifiée en cours de projet avec l'accord des institutions partenaires concernées. Le rapport annuel doit rendre compte de la ventilation effective des fonds.

Lorsqu'un partenaire sort du projet ou qu'un nouveau partenaire y participe, la CSHE et le SEFRI doivent en être avisés au préalable.

Commentaire de swissuniversities :

Étant donné que des appels à projets sont prévus, le tableau comporte uniquement une ventilation des fonds alloués dans le cadre de ces appels à projets et des fonds prévus pour la gestion du programme (coordination par le secrétariat général de swissuniversities).

Haute école / institution	2025	2026	2027	2028	Total
Niveaux d'action	4'437'500	4'437'500	4'437'500	4'437'500	17'750'000
Ligne d'action « Exploitation des potentiels »	187'500	187'500	187'500	187'500	750'000
Gestion du programme	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Total	5'000'000	5'000'000	5'000'000	5'000'000	20'000'000

Les modalités du **versement** de la contribution au projet par le SEFRI sont définies dans la convention de prestations.

10 Prestation propre garanti par les partenaires du projet

Les hautes écoles ou autres institutions du domaine des hautes écoles fournissent au total une prestation propre au moins équivalente à la contribution de la Confédération. Une partie de la prestation propre doit être apportée sous la forme d'une contribution financière dont le montant sera au moins égal à la moitié de la contribution de la Confédération. L'autre moitié pourra être fournie en nature. Lorsque certains partenaires du projet fournissent une prestation de coordination très importante, il est possible, à titre exceptionnel, qu'ils soient dispensés d'apporter une prestation propre ; la décision correspondante est alors du SEFRI (cf. l'art. 49, al. 2, O-LEHE).

Commentaire de swissuniversities :

Dans le cadre de la soumission des projets individuels, les requérant-es fournissent les informations adéquates (« real money », « virtual money »). Les fonds propres apparaissent en outre dans le reporting.

swissuniversities fournit une prestation de coordination conséquente et essentielle dans le cadre du présent projet. swissuniversities assure notamment la coordination au niveau national et garantit ainsi la diffusion d'une information globale et la participation de toutes les hautes écoles. La contribution liée à des projets (LEHE) demandée sert donc également à financer cette prestation de coordination.

C'est pourquoi swissuniversities demande à être libérée de l'obligation de fournir des fonds propres pour ces prestations de coordination – d'autant plus qu'elle ne bénéficie pas directement des contributions qui sont allouées dans le cadre du projet. Les prestations propres réduites en conséquence (1,5 million de francs) sont énumérées au chapitre 8.

Haute école / institution	Contribution financière	Contribution en nature (en CHF)	Total	La contribution en nature prend la forme suivante
Total prestation propre			2'0000'000 y compris la prestation propre au titre de la contribution SEM	

Explication relative à l'expression « prestation propre » (contribution financière et contribution en nature) :

Les prestations propres peuvent être fournies sous la forme d'une contribution financière ou d'une contribution en nature. La moitié au moins de la prestation propre pour l'ensemble du projet doit être fournie sous la forme d'une contribution financière.

Par **contribution financière** (real money), on entend le financement de coûts de projet que le partenaire au projet assume en plus de ses dépenses courantes ordinaires du fait de sa participation au projet. Ces coûts de projet comprennent :

- les frais de personnel (charges sociales comprises) ;
- les frais matériels (appareils et équipements, moyens d'exploitation, location de locaux spécialement affectés au projet, frais de conférence et de déplacement).

Peuvent être pris en compte comme **contributions en nature** (virtual money) les dépenses pour des ressources humaines, des appareils et installations ainsi que des moyens d'exploitation déjà en place ; ils sont pris en compte dans la mesure où ils peuvent être clairement rattachés au projet, justificatifs à l'appui. Les prestations de collaborateurs financés par des programmes d'encouragement nationaux (p. ex. le FNS) comptent également comme contribution en nature.

11 Signatures

Les recteurs/rectrices, présidents/présidentes ou directeurs/directrices soussignés attestent par leur signature que les prestations propres garantis mentionnés au point 10 seront apportés et que la durabilité du projet et son financement à long terme au-delà de la période FRI 2025-2028 sont assurés.

Le requérant ou la requérante principal-e pour les contributions au projet selon la LEHE :

Lieu et date :

Les Délégué-es Diversity de
swissuniversities

Version allemande signé le 30 11 2023

.....
Sabina Larcher, Déléguée Diversity de la
Chambre HEP

.....
Kilian Stoffel, Délégué Diversity de la
Chambre HEU

.....
René Weber, Délégué Diversity de la
Chambre HES

Lieu et date :

La présidente de swissuniversities

Version allemande signé le 29 11 2023

.....
La collaboration entre swissuniversities et le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) dans le cadre de la ligne d'action « Exploitation des potentiels – accès équitable et égalitaire des réfugié-es aux hautes écoles » fait l'objet d'un contrat séparé entre les deux partenaires.

La proposition doit être transmise (en versions papier et électronique) **par swissuniversities jusqu'au 8 décembre 2023, dernier délai**, aux adresses respectives suivantes :

- Conférence suisse des hautes écoles, Einsteinstrasse 2, 3003 Berne
- shk-cshe@sbfi.admin.ch