

# PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

## Résultats et impulsions Rapport de synthèse

### Extrait



Champ d'action  
Formation



# 1. Champ d'action Formation

## 1.1 Conditionnement précoce: enrayer les automatismes

Le système de valeurs des enfants et des jeunes est fortement influencé par les institutions éducatives, les organismes de formation, le personnel enseignant et les pairs. Ce conditionnement commence dès la petite enfance et concerne l'ensemble des normes quotidiennes, et notamment celles qui sont liées aux comportements dits «féminins» ou «masculins». Bien avant les institutions éducatives ou les offices d'orientation professionnelle, ce sont les parents et les modèles familiaux qui influencent les choix de formation et de profession. Les résultats du PNR 60 révèlent que les familles marquées par les stéréotypes sexistes encouragent leurs enfants à choisir un métier «typique».<sup>1</sup> Les jeunes eux-mêmes et elles-mêmes ne sont pas conscient-e-s de ces influences structurelles et justifient leur choix de métier en fonction d'intérêts personnels.<sup>2</sup>

Filles et garçons doivent être traités de manière égale dès leur entrée dans le système d'accueil et de formation. Cet argument faisant l'unanimité, il peut être légitime de penser que l'égalité est effective dans le domaine des structures d'accueil et d'éducation.<sup>3</sup> Or les conclusions du PNR 60, s'appuyant sur le parcours de formation des éducatrices et des éducateurs, montrent que celui-ci comporte encore peu d'éléments liés à la promotion de l'égalité des chances. Dans la pratique, l'égalité des sexes occupe toutefois une place importante. Le personnel a ainsi tendance à juger qu'un examen critique du quotidien des crèches en termes d'égalité entre les filles et les garçons n'est souvent pas nécessaire. Or comme le montrent les études menées dans le cadre du PNR 60, on constate, en se penchant de plus près sur la question, que le maintien de pratiques solidement ancrées accentue les différences de genre et renforce la répartition traditionnelle des rôles.

Cela s'applique par exemple à la nature et à l'organisation spatiale des jeux proposés: le fait de placer le coin de construction à une distance éloignée de la maison de poupées souligne la différence entre les activités y relatives et accentue la séparation entre «jeux typiquement masculins» et «jeux typiquement féminins». Entre l'âge de trois et six ans déjà, les enfants développent une première compréhension de ce qu'est l'appartenance sexuelle. Pour encourager l'égalité hommes-femmes, il est ainsi essentiel de ne pas façonner les enfants si tôt dans la petite enfance avec des comportements et des représentations de genre stéréotypés. La mixité spatiale et thématique des zones de jeu à la crèche peut alors contribuer à prévenir l'apparition de représentations stéréotypées.

### Impulsion 5

**Parents, personnel d'encadrement et d'enseignement à tous les degrés scolaires, conseillères et conseillers ont la tâche d'encourager les garçons et les filles à suivre et développer l'intérêt qu'ils ou elles portent à certains jeux, sports, loisirs, disciplines, filières d'études et métiers, également quand ceux-ci sont considérés comme «atypiques» en termes de genre.**

PNR 60 Résultats  
et impulsions des projets:

1 Joye

2 Herzog, Joye, Maihofer

3 ci-après: Nentwich, cf. aussi p. 17



Dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les sexes, il est souhaitable d'intégrer des hommes dans une profession dominée numériquement par les femmes qui est celle de la garde d'enfants en bas âge. L'égalité hommes-femmes est une norme déclarée au sein des équipes, tout le monde doit participer à toutes les tâches. Pourtant, dans bon nombre de crèches, on trouve des pratiques inspirées de représentations stéréotypées des activités «féminines» et «masculines», s'apparentant en partie à de la discrimination. C'est par exemple le cas lorsque les directives de prévention des abus s'adressent exclusivement aux collaborateurs masculins des crèches.

La formulation et la mise en œuvre actuelles des objectifs de formation dans les crèches offrent la possibilité de tenir compte également dans ce processus des aspects visant la promotion de l'égalité. Ainsi, le moment est opportun pour mieux ancrer la politique de l'égalité dans le domaine de l'accueil préscolaire sur le plan institutionnel. Il est essentiel d'analyser les aspects de la conception de l'offre, de la présence de comportements stéréotypés, de la culture d'organisation, et la répartition du travail, afin d'intégrer les ajustements nécessaires dans la pratique quotidienne. Le contrôle de la qualité pédagogique, qui fait encore l'objet d'une attention limitée dans le domaine des crèches, devrait à l'avenir gagner en importance; la prise en considération d'une perspective sensible au genre dans le quotidien des crèches et dans le contexte de la formation devrait faire partie des critères de qualité. En outre, le positionnement des crèches entre politiques sociales et de formation n'a pas été clairement défini jusqu'à présent. Aussi, il existe un besoin de rattrapage concernant la professionnalisation des tâches au sein de ces

établissements. Une revalorisation de ce secteur d'activité apparaît comme indispensable. Elle peut être atteinte à travers une reconnaissance accrue du rôle de l'accueil des jeunes enfants dans le développement de leur personnalité. Les objectifs pédagogiques sont à ancrer davantage dans la formation des personnes chargées de l'accueil des enfants. Cette revalorisation de l'image du métier et la professionnalisation qu'elle implique peuvent contribuer à rendre celui-ci plus intéressant aux yeux des hommes. La professionnalisation va de pair avec l'amélioration de la rémunération et des perspectives professionnelles.<sup>4</sup>

## 1.2 Susciter l'intérêt pour les disciplines et professions «atypiques»

Les bons résultats scolaires des filles dans le cadre de l'enquête PISA ont relégué au second plan la question de l'égalité hommes-femmes.<sup>5</sup> Cet aspect est considéré comme important par la direction des écoles et le personnel, mais pas comme prioritaire, l'école ayant à lutter également contre d'autres inégalités. Elle est appelée à intégrer à la classe les élèves ayant des besoins de soutien spécifiques et garantir l'égalité des chances pour les enfants issus de familles socialement défavorisées ou d'origine étrangère.

Au quotidien, les écoles doivent souvent faire face à un nombre croissant de défis, tandis que leurs ressources humaines et financières restent inchangées. Aussi bien quand l'importance des questions d'égalité n'est pas remise en question, le personnel enseignant tend à traiter en premier lieu les aspects qui lui paraissent les plus urgents.<sup>6</sup> Bon nombre de directions d'écoles et d'enseignant-e-s estiment que le postulat de l'égalité a déjà été suffisamment pris en compte.<sup>7</sup> Aussi, le point de vue selon lequel l'égalité serait déjà effective est répandu tant dans les écoles qu'au sein du monde politique, des entreprises, des services d'orientation professionnelle et des crèches. Les résultats du PNR 60 indiquent que ces points de vue constituent un frein considérable à la réalisation de l'égalité hommes-femmes.<sup>8</sup>

L'enseignement mixte et les programmes éducatifs communs placent théoriquement filles et garçons sur un pied d'égalité à l'école. Cependant, au moment de choisir une profession, les jeunes, filles et garçons, sont loin d'envisager l'ensemble de la palette des possibilités qui existent. Les garçons s'intéressent aux professions «typiquement masculines», les filles aux professions «typiquement féminines»,<sup>9</sup> bien qu'elles sachent qu'un tel choix peut être synonyme d'inégalité de traitement sur le marché du travail. Tant en termes de rémunération et de carrière qu'en matière de capacité de prévoyance et de protection sociale, l'égalité des chances n'est, en règle générale, pas encore effective sur le marché du travail et dépend fortement du métier choisi.<sup>10</sup> Ainsi, la question se pose de savoir pourquoi, malgré des résultats scolaires identiques, les jeunes femmes et les jeunes hommes demeurent inégaux devant le choix d'une profession et l'entrée dans la vie active.

En effet, cette décision importante est l'aboutissement d'un long processus. Les normes sociétales définissent la manière dont les orientations sont choisies. La recherche s'effectue dans la perspective de domaines d'activité «typiques» pour les femmes et les hommes. Les centres d'intérêt et les métiers «atypiques» sont ainsi de prime abord occultés et ne sont même pas envisagés. Souvent, les jeunes

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:

4 Nentwich

5 Fassa Recrosio

6 Il en est de même dans le contexte de l'entreprise pour le champ d'action Marché du travail: Fassa Recrosio, Joye, Krings

7 Fassa Recrosio, Joye

8 Fassa Recrosio, Joye, Krings, Nentwich, Nollert, Rütter, cf. aussi p. 15

9 Maihofer

10 cf. aussi p. 20, 27, 33, 49

PNR 60 Résultats  
et impulsions des projets:

11 Droz, Maihofer

12 Joye, Maihofer

13 Joye

14 Herzog

15 Herzog

16 Fassa Recrosio, Joye

gens sont même dissuadés d'opter pour une profession «atypique». Pourtant, tant que persistera la distinction entre «métiers de femme» et «métiers d'homme», les enfants et a fortiori les adolescent-e-s et les jeunes adultes seront découragé-e-s de s'intéresser à une profession «atypique» du point de vue du genre.<sup>11</sup> Le choix du métier demeure cantonné à une vision restrictive: malgré la mise en place de diverses mesures, l'école et les services d'orientation professionnelle n'ont pas encore réussi à élargir de manière significative l'horizon des jeunes hommes et des jeunes femmes à l'heure de choisir une profession.<sup>12</sup>

Le choix du métier dépend beaucoup de sa perception sexuée. À cet égard, l'école joue un rôle central en contribuant à l'image de soi que se forment les filles et les garçons. Actuellement encore, les élèves garçons considèrent les métiers «typiquement féminins» comme peu attrayants et les élèves filles craignent de ne pas être à la hauteur dans une filière «typiquement masculine». Les filles qui obtiennent d'excellents résultats en mathématiques choisissent rarement un «métier d'homme» socialement prestigieux.<sup>13</sup> Même l'intérêt pour les disciplines scolaires est guidé par les stéréotypes. Tant que la chimie, les mathématiques et la physique garderont leur étiquette de disciplines «masculines», elles ne cesseront pas d'être considérées comme «non féminines». Le personnel enseignant joue un rôle clé dans l'abolition des associations de genre liées à certaines disciplines. Si l'on parvient à susciter l'intérêt des filles et des garçons pour des disciplines jusque-là considérées comme réservées à l'autre sexe, ils et elles auront la possibilité d'envisager des métiers «atypiques» en matière de genre.<sup>14</sup>

### Impulsion 6

**Il est nécessaire de montrer aux enseignantes et enseignants en formation initiale ou continue à quel point leur propre perception influe sur le fait que certaines disciplines, filières d'études ou professions pourront être perçues comme «masculines» ou «féminines».**

Comme le démontrent en outre les conclusions du PNR 60, une conception sensible au genre des supports pédagogiques et des cours est un prérequis essentiel à un choix de métier guidé par les intérêts professionnels et personnels plutôt que par une vision préconçue des rôles. L'analyse d'un échantillonnage de manuels scolaires de mathématiques, de physique ou de chimie du niveau secondaire II révèle aujourd'hui encore l'utilisation d'illustrations représentant exclusivement des hommes et des attributs de la «masculinité», les contenus et les images communément considérés comme «typiquement féminins» en étant exclus. La conception des supports pédagogiques renforce ainsi la perception des mathématiques et des sciences naturelles en tant que disciplines «typiquement masculines».<sup>15</sup>

Outre les supports d'enseignement des sciences naturelles du niveau secondaire II, les instruments d'orientation professionnelle<sup>16</sup> sont donc également à vérifier et remanier afin d'adopter des formulations et des représentations épicènes. Aussi appartient-il au personnel enseignant de combattre de manière ciblée et systématique l'association de certaines disciplines à des stéréotypes de genre. Cela s'applique aussi bien à la conception de l'enseignement aux niveaux secondaires I et II qu'à la motivation des élèves filles et garçons dans l'optique d'un choix d'études ou de profession «atypique» en matière de genre.

Dans ce contexte, il importe peu que l'enseignant-e soit une femme ou un homme.<sup>17</sup> D'après les résultats du projet, c'est davantage l'aptitude de l'enseignant-e à élaborer un enseignement sensible au genre qui joue un rôle décisif. Faire prendre conscience au personnel enseignant de son rôle clé et en améliorer la visibilité aux yeux du public et dans la formation des enseignantes et des enseignants sont autant de moyens de contribuer à la réalisation de l'égalité.<sup>18</sup>

Ainsi, malgré les normes existantes en matière d'égalité, les écoles sont encore le théâtre d'un paradoxe: on y trouve aussi bien des comportements renforçant les stéréotypes de genre que des attitudes visant à les faire disparaître. En effet, même à l'école, la réduction des inégalités n'est pas automatique, mais doit faire l'objet d'une action ciblée. Les recommandations sur l'égalité entre femmes et hommes de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) traduisent précisément une telle action ciblée.\* Ces recommandations datant de 1993, les résultats du PNR 60 invitent à leur actualisation, ainsi qu'à un accompagnement approprié de leur mise en œuvre.<sup>19</sup>

### 1.3 Orientation pédagogique et professionnelle: l'importance d'une perspective globale

Le système dual suisse de formation professionnelle impose un choix de métier précoce pour la majorité des jeunes. Les résultats du PNR 60 invitent à prendre des mesures d'accompagnement pour éviter des choix professionnels stéréotypés.<sup>20</sup> Des exemples étrangers montrent que lorsque le choix d'un métier se fait plus tardivement, les jeunes sont plus enclin-e-s à opter pour une voie «atypique», dans la mesure où leur personnalité est déjà plus affirmée. Plus les élèves sont jeunes, plus ils ou elles ont tendance à fonder leur choix sur des stéréotypes sexués rencontrés dans leur entourage.<sup>21</sup>

Lorsque les jeunes gens échafaudent leur projet professionnel, la perspective de fonder une famille entre en ligne de compte. Leurs représentations de la maternité et de la paternité jouent donc un rôle dans le choix d'un métier.<sup>22</sup> Aussi bien les jeunes femmes que les jeunes hommes prennent en considération les devoirs et responsabilités pensés a priori comme «féminins» et «masculins» qui seront les leurs au sein de leur future famille dans leur réflexion sur leur choix professionnel. Bien que les jeunes femmes partent du principe qu'elles ont les mêmes chances de réussite professionnelle que les hommes, l'éventualité d'une future maternité les guide vers d'autres voies que ne le fait la perspective de la paternité dans le cas des garçons. D'après les résultats du PNR 60, cette prise en compte d'une vie familiale préside aux choix stéréotypés de professions «typiquement féminines ou masculines». Le choix du métier anticipe ainsi le «partage traditionnel des tâches» entre mère et père, au sein de la famille et sur le marché du travail. Les jeunes femmes et les jeunes hommes en ont conscience.

Ce sont donc moins des stéréotypes liés au genre que des considérations de conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi qui influencent leur choix professionnel. Ce processus se met en place très tôt: avant même de choisir un métier, les jeunes hommes partent du principe qu'ils travailleront sans interruption pour assumer leur rôle de pourvoyeur économique. Les jeunes femmes prévoient

\* Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), 1993: *Recommandations sur l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation*, p. 191-192

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:  
17 Fassa Recrosio, Herzog  
18 Fassa Recrosio, Herzog, Maihofer  
19 Fassa Recrosio  
20 Maihofer, Marti  
21 Marti  
22 Maihofer

des responsabilités de *care*<sup>23</sup> et un congé parental ou une réduction de leur taux d'activité. L'idée même de fonder une famille préside au choix des femmes de se tourner vers des activités susceptibles d'être interrompues ou exercées à temps partiel. Les souhaits de profession et de carrière qui peuvent s'écarter de ce modèle ne sont pas envisagés consciemment ni examinés sérieusement.<sup>24</sup>

### Impulsion 7

**Seuls des services d'orientation professionnelle et d'études à même de présenter aux jeunes hommes et aux jeunes femmes l'ensemble de la palette des métiers envisageables peuvent encourager ces derniers et ces dernières dans le choix d'un parcours également «atypique» en termes de genre.**

Le choix d'un métier représente une étape déterminante du projet de vie. Dans les métiers «typiquement masculins», une occupation à temps plein et sans interruption est la norme.<sup>25</sup> Dans les conditions dominant actuellement, ce modèle de travail est difficilement conciliable avec la prise en charge d'enfants ou d'adultes dépendants. Dès lors qu'une activité peut être exercée à temps partiel, elle est considérée comme «typiquement féminine». Dans les métiers «typiquement féminins», les interruptions et le travail à temps partiel sont monnaie courante, rendant possible la conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi. Mais le prix à payer en contrepartie est élevé: faibles salaires, absence de possibilités d'avancement et protection sociale déficiente ne permettent souvent pas de garantir à long terme une autonomie quant aux moyens d'existence.<sup>26</sup> Les femmes et les hommes sont clairement traités de façon inégale sur le marché du travail, ce qui contribue à renforcer les stéréotypes relatifs au partage des tâches entre les pères et les mères dans la sphère privée. Même les couples qui privilégieraient des modèles égalitaires doivent adapter leur projet de vie aux conditions-cadre du monde professionnel. Le modèle du père en tant que soutien de famille et de la mère au foyer travaillant à temps partiel pour fournir un complément de revenu n'est souvent pas un choix mais une contrainte économique. Comme il en ressort clairement des résultats du PNR 60, cela renforce une répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.<sup>27</sup>

#### 1.4 Carrière professionnelle: savoir nager à contre-courant

Pour bon nombre de filles et de fils, le choix d'une profession généralement exercée par l'autre sexe peut constituer un acte d'émancipation vis-à-vis des parents. Les jeunes qui, dans leur entourage social, sont davantage influencé-e-s par leurs camarades du même âge que par leurs parents choisissent plus fréquemment un métier «atypique» en matière de genre.<sup>28</sup> Lorsque les jeunes hommes optent pour une profession «typiquement féminine», ce choix est souvent source de conflit avec les parents ou amis. Au contraire, les jeunes femmes qui optent pour un «métier d'homme» recueillent des réactions globalement positives et n'entrent pas autant en conflit avec leur entourage.<sup>29</sup>

Les jeunes hommes et les jeunes femmes qui sortent de la norme en choisissant une formation «atypique» en termes de genre doivent faire face à des défis particuliers. Ils doivent disposer de conditions préalables supérieures à la moyenne

PNR 60 Résultats  
et impulsions des projets:

23 au sujet de la définition du travail  
de *care*: cf. p. 8

24 Maihofer, cf. aussi p. 17, 35

25 Rütter

26 cf. aussi p. 17, 27, 33, 49

27 Bütler, Marti

28 Herzog, Joye

29 Joye



afin de surmonter les obstacles qui se présentent à eux et elles, tels que les préjugés et les attentes stéréotypées, et pouvoir faire leurs preuves dans la profession de leur choix.<sup>30</sup> Lorsque l'entourage de ces jeunes adultes réagit positivement – les parents, les enseignantes et enseignants, les maîtresses et maîtres de formation – et approuve leur décision, il leur est plus facile d'aller à contre-courant. Une fois établis dans leur profession, ils et elles auront un rôle de modèle à jouer et leur

PNR 60 Résultats  
et impulsions des projets:  
30 Maihofer

#### **Impulsion 8**

**Les hommes et les femmes exerçant des métiers «atypiques» en termes de genre peuvent servir de modèles à leurs enfants et à d'autres jeunes, les encourageant ainsi à suivre leur propre voie professionnelle, aussi «atypique» soit-elle.**



PNR 60 Résultats  
et impulsions des projets:

31 Maihofer

32 concernant l'agriculture, c'est  
le phénomène inverse qui se  
produit, cf. Droz

33 Maihofer, Rütter

34 Joye

35 Maihofer

36 Bütler, Maihofer, Nadai, Wastl-  
Walter, cf. aussi p. 34

37 Fassa Recrosio, Joye, Maihofer

exemple pourra encourager d'autres jeunes femmes et jeunes hommes à opter pour un métier «atypique».<sup>31</sup>

Ce sont particulièrement les jeunes hommes<sup>32</sup> choisissant un «métier de femme» qui ont besoin de soutien: l'inégalité persistante en matière de reconnaissance sociale et matérielle entre «métiers d'hommes» et «métiers de femmes» a un effet dissuasif, ce qui renforce la tendance à suivre une voie «typique». Lorsque la décision est prise uniquement à l'aune de considérations économiques, l'équation coût-intérêt ne s'équilibre pas. C'est ce qui dissuade d'emblée les jeunes hommes d'envisager un «métier de femme» et, par conséquent, une carrière «atypique».<sup>33</sup> Ce sont ainsi davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes qui optent pour une profession «atypique» en matière de genre. Elles y voient notamment une opportunité d'ascension sociale.<sup>34</sup>

Élargir l'horizon à l'ensemble des métiers, renforcer un intérêt accru pour les choix de filière d'études ou de profession «atypiques», accueillir et accompagner positivement chaque pas vers la différence: voilà les mesures – simples mais efficaces – que peuvent mettre en application toutes les personnes au contact d'enfants et de jeunes, à savoir les parents, le personnel éducatif et enseignant, les conseillères et conseillers en formation, les formatrices et les formateurs ou encore les médias. Lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, ces mesures peuvent encourager une véritable liberté en matière de choix professionnel.<sup>35</sup> Il est toutefois indispensable que les collaboratrices et collaborateurs soient traité-e-s de manière égale sur le marché du travail, en tant que travailleuse ou travailleur, mais aussi en tant que parent (potentiel) ayant le même degré d'obligations familiales et temporelles. Les obligations de *care* des femmes et des hommes sont à prendre en compte dans les conditions de travail, ainsi qu'en termes de salaire et d'opportunités d'avancement afin que personne ne soit discriminé.<sup>36</sup>

Les résultats du PNR 60 mettent en évidence la nécessité d'intégrer à la formation initiale et continue des actrices et acteurs clés du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle les questions de l'inégalité d'accès aux métiers et à la formation et de l'inégalité des chances sur le marché du travail. Ces personnes clés devraient être en mesure de mettre en pratique les mesures nécessaires dans le cadre de leur travail quotidien auprès des enfants et des adolescents, filles et garçons. Les mesures ponctuelles – comme les journées des filles ou des garçons, les semaines MINT\* ou les brochures de promotion auprès des hommes des métiers d'infirmier ou d'éducateur de jeunes enfants – ont besoin d'être complétées de manière ciblée par d'autres mesures systématiques pour la promotion de l'égalité des sexes dans le choix d'un métier.

En ce qui concerne la planification et la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité, les écoles et les services d'orientation professionnelle révèlent une image contrastée: d'une part une prise de conscience insuffisante et des instruments peu appropriés entravent l'encouragement de l'égalité; de l'autre, des approches novatrices de soutien à une véritable liberté de choix du métier mériteraient d'être plus largement diffusées.<sup>37</sup>

\* MINT: mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique

# Sommaire rapport de synthèse

## (Document complet)

4	Éditorial
5	À propos de ce rapport
7	Résumé

### Resultats et impulsions issues du PNR 6o

15	<b>1. Champ d'action Formation</b>
15	1.1 Conditionnement précoce: enrayer les automatismes
17	1.2 Susciter l'intérêt pour les disciplines et professions «atypiques»
19	1.3 Orientation pédagogique et professionnelle: l'importance d'une perspective globale
20	1.4 Carrière professionnelle: savoir nager à contre-courant
25	<b>2. Champ d'action Marché du travail</b>
25	2.1 Parité salariale: égalité de rémunération à travail équivalent
27	2.2 Juste valorisation et rémunération des tâches de <i>care</i>
29	2.3 Politique favorable aux familles: encourager les mères et les pères
31	2.4 Climat de travail: comment éviter le harcèlement?
32	2.5 Perspectives de revenu et de carrière: garantir l'égalité pour tous et toutes
34	2.6 Réalisation des objectifs: favoriser la transition sur le marché du travail
39	<b>3. Champ d'action Conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi</b>
39	3.1 Conciliation: mener le débat dans une perspective globale
41	3.2 Prise en charge et soins: répondre aux besoins de manière appropriée
44	3.3 Une offre suffisante et répondant aux besoins: reconnaître les multiples avantages
47	<b>4. Champ d'action Sécurité sociale</b>
47	4.1 Inégalités sociales: une priorité sur l'agenda de la politique de l'égalité
48	4.2 Égalité et <i>care</i> : une priorité sur l'agenda des politiques fiscale et sociale
49	4.3 Conditions de travail atypiques et tâches de <i>care</i> non rémunérées: protection sociale
50	4.4 Insertion professionnelle des personnes sans emploi: garantir un accès pour tous et toutes
51	4.5 Intégration professionnelle durable: favoriser l'accès à une formation qualifiante de base
54	Politique de l'égalité: faire face aux défis
56	PNR 6o Égalité entre hommes et femmes: Portrait, projets et contacts
62	Plus d'informations
64	Impressum

# Égalité des chances entre hommes et femmes: malgré des progrès réels, beaucoup reste à faire.

## Résultats et impulsions du programme national de recherche Égalité entre hommes et femmes

### Politique de l'égalité: faire face aux défis

L'égalité des sexes est ancrée dans la Constitution fédérale, mais pas encore réalisée dans les faits. Elle est pourtant source d'avantages économiques, sociaux et individuels.

L'égalité des chances ne se décrète pas simplement d'en haut. Elle doit être appliquée concrètement par tous et traitée comme un objectif politique transversal.

En 2007, le Conseil fédéral a mandaté le FNS de réaliser le PNR 60. Une enveloppe financière de 8 millions de francs a permis de mener 21 projets de recherche dans le domaine de l'égalité de genre entre 2010 et 2013.

Le rapport de synthèse du PNR 60 rassemble les résultats de ces projets et formule des recommandations pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité des chances et la liberté de choix dans les domaines suivants:

- formation
- marché du travail
- conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi
- sécurité sociale

Le rapport a été publié en mai 2014 et peut être téléchargé ou commandé gratuitement sur le site Web du PNR 60: [www.pnr60.ch](http://www.pnr60.ch), [pnr60@snf.ch](mailto:pnr60@snf.ch) ou 031 308 22 22

