



## Aides financières

Promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle

## Répertoire de projets

### Informations concernant l'ordre de priorité 2026-2029

Le 8 mai 2025, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a édicté un nouvel ordre de priorité pour l'octroi d'aides financières conformément à l'art. 14 LEg pour les années 2026 à 2029 (voir [www.ebg.admin.ch/fr/aides-financieres-egalite-vie-professionnelle-instructions](http://www.ebg.admin.ch/fr/aides-financieres-egalite-vie-professionnelle-instructions)).

En établissant cet ordre de priorité, le DFI entend :

- renforcer les objectifs et les mesures de la « Stratégie Égalité 2030 » ([www.egalite2030.ch/fr/](http://www.egalite2030.ch/fr/)),
- compléter les objectifs et les mesures de la Confédération dans le domaine de la politique de main-d'œuvre, de la politique de formation (professionnelle) ainsi que dans la promotion de la conciliation entre vie privée et familiale,
- engager les moyens de manière aussi ciblée, efficace, économique et consciente des risques que possible,
- mettre en œuvre les recommandations issues de l'évaluation des aides financières de 2020.

De 2026 à 2029, les projets seront soutenus en priorité dans le cadre des quatre points forts suivants :

Point fort A

**Projets destinés aux personnes employées** visant à promouvoir la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail.

Point fort B

**Projets destinés aux entreprises/parties employeuses** visant à encourager l'égalité au sein des entreprises

Point fort C

**Projets spécifiques à des branches professionnelles** visant à promouvoir l'égalité

Point fort D

**Projets visant à encourager les enfants et les jeunes à choisir une profession** indépendamment des stéréotypes de genre

## Point fort A

**Projets destinés aux personnes employées** visant à promouvoir la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail.

Le point fort A comprend non seulement les projets qui encouragent une **participation accrue des femmes dans le monde du travail** (augmentation du temps de travail, encouragement à la réinsertion professionnelle, etc.), mais aussi les projets qui renforcent la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des parents** et **l'implication des hommes dans les tâches ménagères et familiales**, pour autant que ces projets contribuent efficacement à la promotion de la participation des femmes dans le monde du travail. Par ailleurs, des projets visant à **répartir** de manière égale **le travail rémunéré et non rémunéré** au sein de la famille sont également envisageables. Sont également inclus les projets qui thématisent les **stéréotypes de genre** dans le monde du travail ou visent à remédier à la **sous-représentation d'un sexe** dans une profession, une branche, une fonction ou à un certain niveau hiérarchique.

Entrent par exemple en ligne de compte : la promotion des métiers de l'informatique pour les femmes provenant d'un autre horizon professionnel ; des instruments encourageant une plus grande participation des femmes au marché du travail ; des campagnes de promotion en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les pères en vue d'une répartition plus équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes ; des mesures d'information et de sensibilisation visant à identifier les stéréotypes de genre dans le monde du travail et à les combattre, etc.

## Point fort B

**Projets destinés aux entreprises/parties employeuses** visant à encourager l'égalité au sein des entreprises

Le point fort B comprend des projets qui créent des offres pour les parties employeuses et encouragent leur diffusion dans le monde du travail. Les offres et les produits doivent aider les entreprises à promouvoir **l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'entreprise**. Les instruments peuvent en outre contribuer à la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou à la promotion d'une culture d'entreprise favorable à l'égalité. Ils doivent en principe être accessibles à toutes les entreprises. Les projets s'adressent en principe à la direction et aux services RH, et visent des améliorations structurelles et un changement à long terme en matière d'égalité.

Entrent par exemple en ligne de compte : des offres concernant le recrutement, la promotion ou la rémunération des personnes employées ; des instruments de promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou de promotion d'une culture d'entreprise favorable à l'égalité ; des analyses et des instruments de contrôle interne de l'égalité ; la promotion de taux d'occupation adéquats pour les femmes et les hommes, des projets de coaching visant à promouvoir le partage de poste (*job sharing*) au niveau des cadres ; le développement d'instruments RH sensibles à l'égalité, etc.

## Point fort C

**Projets spécifiques à des branches professionnelles** visant à promouvoir l'égalité

Le point fort C comprend des projets qui visent à **promouvoir l'égalité dans des branches économiques entières** et qui sont portés par des organisations de branche. Ces organisations

professionnelles s'engagent en faveur de la promotion et de l'ancrage de l'égalité entre femmes et hommes dans leur branche et atteignent ainsi un grand nombre d'entreprises.

Entrent par exemple en ligne de compte : des projets de prévention contre le harcèlement sexuel conçus en fonction d'un secteur particulier (p. ex. le milieu hospitalier) ; des projets visant à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans des secteurs employant majoritairement des hommes (p. ex. construction d'infrastructures) ; des projets visant à augmenter la proportion des hommes dans des professions majoritairement féminines (p. ex. enseignement à l'école primaire) ; des projets pour un secteur spécifique (p. ex. branche tech) visant à promouvoir les femmes à des postes de direction ; la promotion d'une culture d'entreprise favorable à l'égalité, etc.

## **Point fort D**

**Projets visant à encourager les enfants et les jeunes à choisir une profession** indépendamment des stéréotypes de genre.

Le point fort D comprend des projets pour les enfants et les jeunes visant à **promouvoir un choix professionnel large et ouvert**, ainsi que des projets visant à surmonter **les stéréotypes de genre**, en particulier en ce qui concerne la vie professionnelle.

Il s'agit par exemple : d'ateliers MINT pour les filles ; de camps d'informatique pour les filles ; d'offres de découverte de métiers dans le domaine des soins pour les garçons ; d'ateliers scolaires pour le choix d'une profession indépendamment du genre ; d'offres de formation continue et de matériel pédagogique pour les enseignants afin de dépasser les stéréotypes de genre dans le choix d'un métier et dans la vie active ; de la sensibilisation des enseignants des écoles maternelles et primaires à la création de projets de vie diversifiés indépendamment du sexe, etc.

### **Projets ne correspondant à aucun point fort**

Dans la mesure où les moyens financiers le permettent, d'autres projets, qui ne correspondent pas aux points forts A à D mais satisfont aux conditions de l'art. 14 LEg, peuvent bénéficier d'aides financières.