

Delémont, le 18 décembre 2024

# Bilan et recommandations du plan d'action Égalité des chances et diversité 2021-2024

Rapport final

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin  
Déléguée à l'égalité et à la diversité

## Résumé exécutif

Ce rapport présente les résultats finaux du plan d'action Égalité des chances et diversité, mis en œuvre par la HEP-BEJUNE sur une période de quatre ans (2021-2024). Le plan visait principalement à concrétiser l'égalité des chances et la diversité dans trois domaines d'action, à savoir : 1) le pilotage stratégique, 2) la promotion de la relève, le développement de carrières et les choix professionnels/d'études et 3) la formation et la recherche.

Les actions entreprises ont conduit à construire et mettre en place différents outils pour mesurer l'égalité et la diversité, prévenir de potentielles discriminations et corriger des inégalités.

Ce rapport présente un bilan détaillé des actions menées, des résultats obtenus et des recommandations pour assurer la pérennité des initiatives engagées.

## Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Contexte</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Objectifs</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Méthodologie</b>	<b>6</b>
<b>2. Détails du plan d'action et résultats</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Description des actions mises en œuvre</b>	<b>6</b>
2.1.1. Objectif 1 - Promouvoir et inscrire une culture de l'égalité des chances et de la diversité au cœur de la stratégie institutionnelle	6
2.1.2. Objectif 2 - Mesurer l'égalité des chances et de la diversité	7
2.1.3. Objectif 3 - Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	8
2.1.4. Objectif 4 - Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée	8
2.1.5. Objectif 5 - Gérer le déroulement de carrière et le développement professionnel en garantissant l'égalité des chances et de la diversité	8
2.1.6. Objectif 6 - Prévenir toute pratique discriminatoire dans les groupes cibles et/ou les corps constitués	9
2.1.7. Objectif 7 - Intégrer dans le cursus de formation une perspective égalitaire et inclusive	9
<b>2.2. Description des mesures non réalisées</b>	<b>10</b>
2.2.1. Objectif 8 - Promouvoir des projets de recherche qui intègrent la question de l'égalité des chances et de la diversité	11
2.2.2. Objectif 9 - Viser une mixité sociale et de genre dans les filières de formation et prévenir une pénurie de personnel enseignant	11
<b>3. Conclusion</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Bilan général</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Défis rencontrés</b>	<b>11</b>
<b>3.3. Recommandations</b>	<b>12</b>

# 1. Introduction

---

## 1.1. Contexte

---

Dès 2020, la HEP-BEJUNE a envisagé de développer une stratégie structurée, en établissant les grandes orientations et les objectifs pour soutenir l'égalité et la diversité de manière durable.

Cette stratégie a été principalement guidée par la volonté d'obtenir l'accréditation fédérale. Toutefois, d'autres raisons reposant sur un cadre légal et concordataire ainsi que sur des valeurs fondamentales de justice sociale et de respect de la diversité ont également joué un rôle de levier essentiel pour garantir un environnement inclusif et équitable au sein de l'institution.

Dès 2021, la HEP-BEJUNE s'est dotée d'un plan d'action sur quatre ans (2021-2024), incluant des objectifs clairs et des mesures concrètes, ainsi que la mise en place d'un processus de suivi annualisé. Cette nouvelle stratégie a reflété l'engagement de l'institution à répondre au standard de qualité établi au niveau de la LEHE dans le domaine de l'égalité et de la diversité. Toutes les actions et initiatives mises en œuvre se sont inscrites non seulement dans cette dynamique d'amélioration continue en vue de satisfaire les impératifs légaux et fonctionnels, mais également dans une dynamique reposant sur des motivations éthiques, humanistes liées à des valeurs fondamentales.

Avant d'être approuvé par le rectorat dans sa séance du 24 mars 2021, le plan d'action a été mis en consultation auprès des différentes entités responsables, ainsi qu'auprès de la commission du personnel.

## 1.2. Objectifs

---

Le plan d'action (tableau 1) présente trois domaines d'action, à leurs tours déclinés en neuf objectifs et en plusieurs mesures. Les objectifs dans le domaine d'action 1 participent d'enjeux structurels et stratégiques. D'autres objectifs relèvent plus directement d'enjeux organisationnels et structurels surtout dans le domaine d'action 2. Enfin, les objectifs du domaine 3, au croisement de facteurs organisationnels et structurels, sont plus orientés prestations et innovation.

La plupart des mesures ont été fixées au début. Toutefois certaines mesures (*en italique dans le tableau ci-dessous*) ont été ajoutées en cours de processus en fonction des besoins.

**Tableau 1** : Plan d'action égalité des chances et diversité 2021-2024

<b>Domaine d'action 1 : Pilotage stratégique</b>	<b>Objectif 1 - Promouvoir et inscrire une culture de l'égalité des chances et de la diversité au cœur de la stratégie institutionnelle</b>
	Mesure 1.1 - Consolider l'unité égalité des chances et diversité
	Mesure 1.2 - Créer et consolider différents partenariats avec les instances de l'égalité des hautes écoles (HEP, HES, HEU), les groupes de travail, réseaux chargés de l'égalité des chances et/ou de la diversité et les bureaux cantonaux de l'égalité
	Mesure 1.3 - Publier régulièrement des informations sur l'actualité en matière d'égalité et de diversité
	<i>Mesure 1.4 - Renforcer l'égalité des chances et la diversité dans les dispositifs du service d'assurance qualité</i>

	<p><b>Objectif 2 - Mesurer l'égalité des chances et de la diversité</b></p>
	<p>Mesure 2.1 - Assurer, au sein de l'institution, une collecte de données sur la base d'une grille d'indicateurs qui a pour but de compléter les données administratives en assurant le suivi de l'égalité des chances et de la diversité</p> <p>Mesure 2.2 - Intégrer dans la publication du rapport bisannuel des statistiques en lien avec l'égalité des chances et la diversité</p> <p>Mesure 2.3 - Élaborer et publier, selon un plan quadriennal, un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité</p>
	<p><b>Objectif 3 - Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</b></p>
	<p>Mesure 3.1 - Contrôler régulièrement les salaires à l'aide d'un instrument d'analyse standard de la Confédération</p> <p><i>Mesure 3.2 - Signer la Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Domaine d'action 2 : Promotion de la relève, déroulement de carrière et choix des études /</p>	<p><b>Objectif 4 - Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée</b></p>
	<p>Mesure 4.1 - Développer des actions de sensibilisation et d'information sur la conciliation vie professionnelle ou formation et vie privée</p>
	<p><b>Objectif 5 - Gérer le déroulement de carrière et le développement professionnel en garantissant l'égalité des chances et de la diversité</b></p>
	<p>Mesure 5.1 - Sensibiliser les responsables et les membres des commissions de recrutement aux mécanismes de discrimination et biais de genre en matière de procédure de sélection, de recrutement, de développement de carrière et de relève</p>
	<p><b>Objectif 6 - Prévenir toute pratique discriminatoire dans les groupes cibles et/ou les corps constitués</b></p>
	<p>Mesure 6.1 – Définir un concept de sensibilisation qui informe au sujet de pratiques potentiellement discriminatoires telles que : sexisme, harcèlement, racisme, âgisme, ou exclusion de personnes en situation de handicap</p>
	<p><i>Mesure 6.2 – Mettre en place une procédure permettant de demander un changement de nom(s), prénom(s), titre d'appel ou reconnaissance de transidentité</i></p> <p><i>Mesure 6.3 – Introduire une procédure de demande d'octroi de mesures de compensation des désavantages dans le cadre d'un cursus de formation</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Domaine d'action 3 : Formation et recherche</p>	<p><b>Objectif 7 - Intégrer dans le cursus de formation une perspective égalitaire et inclusive</b></p>
	<p>Mesure 7.1 - Inclure, en formation continue des cours et contenus d'enseignement centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité</p> <p>Mesure 7.2 - Créer une plateforme à l'échelle des hautes écoles pédagogiques qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématise les enjeux de la diversité</p> <p>Mesure 7.3 - Étudier la mise en place d'un Certificat of Advanced Studies (CAS) intégrant les apports d'une perspective genre et diversité dans la pratique enseignante en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande</p> <p><i>Ces trois mesures voient le jour dans le cadre du projet Centre de compétences et de ressources pour l'éducation à l'égalité (projet CREE). Ce projet est soutenu par les quatre Hautes écoles pédagogiques : HEP-BEJUNE (Leading house), HEP-VD, HEPIPH- FR, HEP-VS et par le programme P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles 2021-2024, de swissuniversities. Ce projet a bénéficié d'un fond financier de CHF 200'000.-</i></p>

### Objectif 8 - Promouvoir des projets de recherche qui intègrent la question de l'égalité des chances et de la diversité

Mesure 8.1 - Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique de l'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et/ou HEU)

### Objectif 9 - Viser une mixité sociale et de genre dans les filières de formation et prévenir une pénurie de personnel enseignant

Mesure 9.1 - Concevoir une stratégie de communication au sujet des métiers de l'enseignement qui vise des publics déterminés en fonction du genre ou d'une situation de reconversion professionnelle

## 1.3. Méthodologie

Le plan d'action s'est appuyé sur :

- un cadre légal préétabli : Constitution et lois au niveau fédéral, la LEHE au niveau des hautes écoles et le Concordat au niveau de la HEP-BEJUNE,
- un guide intitulé « *Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité* », élaboré à l'intention des hautes écoles pédagogiques (2020), suite à l'appel à projets publié par swissuniversities dans le cadre du PgB P-7 2017-2020,
- un premier monitoring de l'égalité des chances et de la diversité publié en 2018.

La mise en œuvre du plan d'action a impliqué plusieurs collaboratrices et collaborateurs issus de différents services administratifs et de différentes filières. Pour assurer le suivi et l'évaluation des actions, des indicateurs ont été utilisés pour mesurer les progrès ou degré d'atteinte.

## 2. Détails du plan d'action et résultats

### 2.1. Description des actions mises en œuvre

Les tableaux ci-dessous permettent de comparer les résultats obtenus avec les indicateurs et les objectifs initiaux.

#### 2.1.1. Objectif 1 - Promouvoir et inscrire une culture de l'égalité des chances et de la diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

Indicateurs	Résultats obtenus
Types d'action pour promouvoir les missions de la déléguée auprès des différentes entités responsables (services, filières et départements) de la HEP	Diversité des actions entreprises pour sensibiliser et informer sur les missions de la déléguée : <ul style="list-style-type: none"><li>- Création d'un espace dédié sur l'internet et l'extranet</li><li>- Lancement d'une campagne d'information et de sensibilisation pour promouvoir l'unité égalité et diversité (flyer en 2022)</li><li>- Des sessions d'information ou de présentation du rôle de la déléguée lors de réunions (Commission interparlementaire, Conseil de la HEP, Collège des formatrices et formateurs, Revue de direction, Journée institutionnelle du personnel, conseil des délégué-es du corps étudiantin, etc.)</li><li>- Organisation d'événement (formations pour le personnel, Journée Futur en tous genres, etc.)</li></ul>
Mise en place de partenariats	Neuf partenariats établis avec des Services internes ou des institutions/organisations externes :

Recensement de réunions, de participation (par exemple HEP, Forum, Groupe de travail genre/égalité des chances, Assises romandes annuelles de l'égalité, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Services internes (RH, finances, communication, qualité, académique, etc.) – quelques réunions par année selon le Service</li> <li>- Commission permanente « compensation des désavantages » - 2-3 séance par année</li> <li>- Commission consultative de l'égalité et de la diversité – 2-3 séances par année</li> <li>- Programme PgB P-7 de swissuniversities – participation aux événements</li> <li>- Bureaux de l'égalité des cantons de l'espace BEJUNE et participation aux Assises romandes – une réunion par année</li> <li>- Forum Think Tank Gender &amp; Diversity – participation aux échanges en visioconférence</li> <li>- Commission cantonale de l'égalité du canton de Berne (jusqu'en 2022) – 4-6 séance par année</li> <li>- Groupe de travail Gender/égalité des chances (organe de la Chambre des HEP) 2-4 séances par année</li> <li>- Réseau des déléguées à l'égalité des HEP de Suisse romande 2-4 séances par année</li> </ul>
Types et nombres d'information  Types de canaux	Types et nombres d'information / types de canaux <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiqués du rectorat : 1-2 informations par année</li> <li>• Page sur le site Internet : 2-3 informations par année</li> <li>• Page sur l'extranet : 2-3 informations par année</li> <li>• Publication d'articles dans la Revue de l'Éducateur et la Revue Enjeux pédagogiques (3-5 articles)</li> </ul>
Participation à la revue de processus « Conduite »	1 séance par année

### 2.1.2. Objectif 2 - Mesurer l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs	Résultats obtenus
<p>Analyse des données saisies dans chaque entité responsable (services, filières, départements)</p> <p>Saisie des données</p>	<p>Novembre 2022</p> <p>Réalisation de trois grilles d'indicateurs pour documenter la situation en matière d'égalité des chances et de diversité à l'échelle de la population estudiantine et du personnel académique, administratif et technique.</p> <p>Juin 2023</p> <p>Réalisation d'une enquête par questionnaire auprès de la population estudiantine et du personnel académique, administratif et technique pour recueillir des opinions notamment sur les points suivants selon le type de population : situation familiale et responsabilité parentale ; situation de proche aidant-e, situation de handicap, choix des disciplines, type de statut, fonction de responsabilité, niveau de formation, pyramide des âges, temps de travail, situation sociale et économique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de réponses : 30,4% pour la population estudiantine et 72% pour le personnel (PAC et PAT).</li> </ul>
<p>Analyse des relevés statistiques</p> <p>Présence de statistiques en lien avec l'égalité des chances et de la diversité dans le rapport bisannuel de la HEP</p>	<p>Mars 2023</p> <p>Publication de statistiques dans le rapport bisannuel 2020-2022 selon les indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'étudiantes et d'étudiants par filière de formation</li> <li>- Répartition des catégories du personnel en EPT et par sexe</li> <li>- Répartition du personnel par statut, par EPT et par sexe</li> <li>- Moyenne d'âge du personnel</li> </ul>
Recueil de données standardisées	<p>Mai 2024</p> <p>L'égalité et la diversité sont des piliers essentiels pour le succès et l'harmonie de toute organisation. Ce monitoring pour l'année académique 2022-2023 permet de</p>

Type de diffusion d'un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité

suivre les progrès et les initiatives en matière d'égalité et de diversité au sein de la HEP-BEJUNE. Grâce à des indicateurs précis et des analyses approfondies, il est possible d'identifier les progrès réalisés et les domaines nécessitant encore des améliorations pour promouvoir un environnement de travail plus équitable et inclusif. Le monitoring est désormais disponible sur la page égalité et diversité de l'extranet, suite aux modifications apportées par la commission et à l'approbation du rectorat. [Monitoring pour l'année académique 2022-2023](#)

### 2.1.3. Objectif 3 - Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Indicateurs	Résultats obtenus
<p>Choix et validation d'un instrument tel que LOGIB : méthode éprouvée scientifiquement et validée par le Tribunal fédéral</p> <p>Résultats issus de l'analyse de l'égalité salariale</p>	<p>Publication d'une première <a href="#">analyse de l'égalité salariale</a> selon laquelle, en tenant compte des différences liées aux qualifications et au poste de travail, les collaboratrices de la HEP-BEJUNE ne gagnent que 1,9% de moins que leurs collègues masculins. Or d'un point de vue statistique, cet écart salarial ne diffère pas significativement de zéro, ce qui prouve que l'égalité salariale entre femmes et hommes est une réalité institutionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mois de référence 06/2021</li> <li>• Nombre d'employé-e-s 186 dont 112 (60.2%) femmes et 74 (39.8%) hommes</li> <li>• Nb d'employé-e-s ; prise en compte dans l'analyse 179 dont 106 (59.2%) femmes et 73 (40.8%) hommes</li> <li>• Écart salaire moyen. Les femmes gagnent CHF 1786 (14.6%) de moins.</li> <li>• Différence salariale non expliquée liée au sexe</li> <li>• En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 1.9% de moins.</li> <li>• Pas d'effet lié au sexe</li> </ul>
<p><i>Signature de la Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public</i></p>	<p>Depuis 2022, la HEP-BEJUNE est signataire de la <a href="#">Charte pour l'égalité salariale</a> dans les organisations proches du secteur public. Cet engagement envoie un signal symbolique fort en faveur de l'égalité entre les collaboratrices et les collaborateurs.</p>

### 2.1.4. Objectif 4 - Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée

Indicateurs	Résultats obtenus
<p>Diffusion de recommandations utiles aux filières, services et/ou départements, destinées par exemple aux futurs parents salariés ou en situation d'études</p> <p>Mise à jour régulière des informations</p>	<p>La déléguée à l'égalité propose depuis trois ans, en partenariat avec la filière de formation primaire, des aménagements de parcours personnalisés pour les étudiantes enceintes ou jeunes mères, comme la possibilité de suivre des cours à distance, d'obtenir des délais supplémentaires pour les examens, de réaliser des travaux spécifiques dans certaines disciplines ou domaines. Ces actions visent à sensibiliser les étudiantes enceintes aux options et soutiens disponibles, afin qu'elles puissent poursuivre leurs études dans des conditions adaptées à leur situation familiale. Elles visent à réduire les inégalités dans l'accès aux études pour les jeunes mères.</p> <p>Six demandes ont été déposées et traitées en collaboration avec la filière de formation primaire.</p>

### 2.1.5. Objectif 5 - Gérer le déroulement de carrière et le développement professionnel en garantissant l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs	Résultats obtenus
-------------	-------------------

Diffusion de l'aide-mémoire « Gestion de carrière, politique de relève et processus de recrutement »

Mise en place d'ateliers de formation ou d'information à l'intention du personnel d'encadrement et des commissions de recrutement

- Insertion de l'aide-mémoire dans la procédure RH (document à disposition des membres des commissions de recrutement)
- 3 séances d'information à l'intention des membres du service RH, de la commission du personnel (ComPer) et du Conseil des formations
- 10.05.2022 : atelier de formation à l'intention des cadres avec la participation de la Prof. Nicky Le Feuvre (UNIL)

### 2.1.6. Objectif 6 - Prévenir toute pratique discriminatoire dans les groupes cibles et/ou les corps constitués

Indicateurs	Résultats obtenus
Constitution d'un groupe de travail	Mise en place d'une procédure permettant de demander un changement de nom, prénom et titre d'appel ou reconnaissance de transidentité
Mise à disposition de formulaires et notice explicative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 séances de travail avec la juriste et le responsable académique, sous la conduite de la déléguée</li> <li>• 2 formulaires mis à disposition du personnel et de la population estudiantine <ul style="list-style-type: none"> <li>○ une <u>modification de leur prénom, nom et titre d'appel d'usage</u></li> <li>○ une <u>demande de reconnaissance de transidentité</u>.</li> </ul> </li> <li>• Une <u>notice explicative</u> pour de plus amples explications.</li> <li>• En 2024, 2 demandes de changement de nom et prénom et titre d'appel ou reconnaissance de transidentité</li> </ul>
Constitution d'un groupe de travail	L'introduction d'une procédure de demande d'octroi de mesures compensatoires pour remédier à des situations de désavantage dédiée à la population estudiantine,
Identification d'une procédure de gestion de la compensation des désavantages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 séances en présence d'un responsable-adjoint de la formation primaire, d'une représentante de la formation secondaire, d'une représentante de la formation en pédagogie spécialisée, de la juriste, du responsable du service académique, d'une représentante du corps estudiantin.</li> <li>• Création d'une commission permanente « compensation des désavantages » (réunions : 2-3 fois par an)</li> <li>• On recense 14 demandes : 4 demandes FPRIM en 2022, 7 demandes FPRIM en 2023 et 3 demandes (2 en FPRIM et 1 en FSEC) en 2024.</li> </ul>

### 2.1.7. Objectif 7 - Intégrer dans le cursus de formation une perspective égalitaire et inclusive

Indicateurs	Résultats obtenus
Identification de personnes ressources	Huit cours centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité ont été proposés dans les catalogues de la formation continue et postgrade de la HEP-BEJUNE :
Recensement des actions existantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversifions nos bibliothèques de classe ! Créer et enseigner avec une bibliothèque plus inclusive</li> <li>- Le langage égalitaire ou inclusif</li> <li>- Cachez ce vêtement que nous ne saurions voir !</li> <li>- Comment aborder les migrations dans l'enseignement</li> <li>- Abus sexuels, mieux comprendre pour savoir mieux réagir</li> <li>- Transidentité et non-binarité en milieu scolaire</li> <li>- Le racisme n'existe pas ! Reconnaître, analyser et prévenir le racisme à l'école</li> <li>- La littérature jeunesse, une ressource pour pratiquer l'égalité en classe</li> </ul>
Mise en place d'actions de formation	
Recensement des moyens déjà existants	Juin 2023

<p>Mise en place de critères de sélection</p> <p>Création et diffusion d'une plate-forme</p>	<p>Création de la plateforme « ISONOMIE <i>Vivre la diversité, pratiquer l'égalité</i> ». La plateforme ISONOMIE est un espace numérique au service de la population étudiante et des professionnel·les de l'enseignement et de la formation. Elle propose une constellation de prestations en évolution constante, sous forme d'informations, de ressources pédagogiques et didactiques, de références théoriques et professionnelles pour innover. Elle vise à stimuler un réseau d'échanges de savoirs et d'expériences dans les systèmes scolaires et de formation tertiaire autour des défis que recouvrent les enjeux de diversité et d'égalité. Le lancement de la plateforme est prévu en novembre 2023, dans le cadre d'un événement, en mode hybride, à la HEP-BEJUNE, site de Bienne et en ligne.</p> <p>Le lancement de la plateforme ISONOMIE a obtenu la validation du CAHR le 20 octobre 2023.</p> <p>Janvier 2024</p> <p>Lancement par les Unités égalités et diversité des hautes écoles pédagogiques des cantons de Bern-Jura-Neuchâtel, Fribourg, Valais et Vaud, de la plateforme Isonomie « Vivre la diversité, pratiquer l'égalité ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le lancement de la plateforme a été réalisé en janvier 2024. Elle suscite intérêt et visibilité (1500 utilisatrices et utilisateurs).</li> <li>Près de 300 ressources pédagogiques et de développement professionnel sont à disposition.</li> <li>Un concours a été organisé en juin 2024, destiné aux cycles de l'école obligatoire et post obligatoire (dépôt des projets prévu en décembre 2024 et palmarès annoncé en janvier 2025).</li> <li>Un cours a été proposé en formation continue « La littérature jeunesse, une ressource pour pratiquer l'égalité en classe » (prévu au printemps 2025).</li> <li>Un podcast Isonomie comprenant à ce jour deux épisodes élaborés qui seront diffusés en janvier 2025.</li> </ul> <p>En marge du lancement de la plateforme <a href="https://isonomie.ch">isonomie.ch</a>, les Hautes écoles pédagogiques romandes ont lancé un concours destiné aux classes des cycles 1, 2, 3 et post obligatoire ainsi que des structures éducatives des cantons de Berne (francophone), Jura, Fribourg, Neuchâtel, Valais et Vaud. À la faveur de ce concours, des enfants, des adolescent·e·s ou de jeunes adultes sont invités, sous la conduite de leur enseignant·e·s, à réaliser une production de forme libre à partir d'albums de littérature jeunesse et ainsi thématiser en classe les questions vives de la diversité et de l'égalité. La démarche se veut en cohérence avec les visées du Plan d'études romand.</p>
<p>Constitution d'une équipe de projet inter HEP</p> <p>Mise en place du CAS</p> <p>Développement d'outils d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Janvier 2023</li> </ul> <p>Soumission d'un plan d'études de formation continue certifiée (CAS, 15 crédits ECTS) intitulé « <i>Saisir la diversité et pratiquer l'égalité dans l'éducation</i> ». Ce programme de formation, comprend six modules. Il s'adresse aux enseignant·es de l'école obligatoire et post-obligatoire des cantons de l'espace romand, intéressés par les questions de diversité et d'égalité. Il participe à l'appropriation de fondements théoriques, de même qu'il vise le développement de pratiques enseignantes inscrites dans une dynamique égalitaire qui prend en compte la diversité en tant que ressource. Ce plan d'études est accompagné d'un budget prévisionnel détaillé, d'une convention portant sur la mise en œuvre d'un programme commun entre HEP, d'un document spécifiant l'organisation des études 2024-2026.</p> <p>En date du 20 octobre 2023, le CAHR confirme sa décision du 6 juin de ne pas pouvoir assurer sa mise en place.</p>

## 2.2. Description des mesures non réalisées

Deux mesures prévues initialement n'ont pas été réalisées. Ces mesures sont rattachées chacune à un objectif.

### **2.2.1. Objectif 8 - Promouvoir des projets de recherche qui intègrent la question de l'égalité des chances et de la diversité**

En raison de contraintes de temps, la mesure 8.1 - *Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique de l'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et/ou HEU)* associée à cet objectif n'a pas été mise en œuvre comme prévu initialement durant l'année 2024.

### **2.2.2. Objectif 9 - Viser une mixité sociale et de genre dans les filières de formation et prévenir une pénurie de personnel enseignant**

Mesure 9.1 - Concevoir une stratégie de communication au sujet des métiers de l'enseignement qui vise des publics déterminés en fonction du genre ou d'une situation de reconversion professionnelle

Le rectorat a décidé de ne pas maintenir cette mesure sous cette forme actuelle. Toutefois, d'autres actions ont été mises en place par les filières ou les services rattachés au rectorat pour répondre plus largement à la question d'attractivité des formations à l'enseignement.

## **3. Conclusion**

---

### **3.1. Bilan général**

---

Le plan d'action 2021-2024, mis en œuvre conformément aux orientations définies, a permis d'atteindre les objectifs fixés avec des résultats satisfaisants. Les actions menées ont contribué à l'amélioration de plusieurs aspects clés identifiés lors de la phase de préparation. Une majorité des objectifs ont été accomplis, avec des progrès notables, par exemple :

- Le monitoring de l'égalité des chances et de la diversité permet de mesurer la représentation des différentes catégories à tous les niveaux de l'institution, en fournissant un état des lieux de la situation afin de permettre l'élaboration de stratégie de prévention ou de correction adaptées.
- L'aide-mémoire sensibilise les responsables et les membres des commissions de recrutement aux mécanismes de discrimination et biais de genre en matière de procédure, de sélection, de développement de carrière et de relèvement.
- La signature de la Charte pour l'égalité salariale engage l'institution à renouveler tous les trois ans une analyse des salaires avec l'outil Logib, pour s'assurer que l'égalité salariale est une réalité institutionnelle entre les femmes et les hommes.
- Le guide du langage égalitaire forme le personnel et le corps étudiant au principe de l'égalité dans l'emploi de la langue française.
- La procédure d'octroi de mesures de compensation vise à rétablir l'égalité des chances pour toute personne en formation qui a des besoins particuliers motivés par des limitations d'activités et/ou des restrictions de participation attestées.
- La plateforme Isonomie offre une variété d'informations, de ressources, de références théoriques et pratiques dédiées aux enjeux de diversité et d'égalité dans le domaine de l'enseignement et de la formation.

### **3.2. Défis rencontrés**

---

Certaines actions ont rencontré des freins, liés à des habitudes institutionnelles, à des limitations budgétaires ou à des stéréotypes persistants.

Par exemple, on peut mentionner :

- Le CAS intitulé *Saisir la diversité et pratiquer l'égalité dans l'éducation* n'a pas été possible de le mettre en œuvre comme prévu en raison d'un manque de ressources financières et humaines.
- La difficulté de mesurer les avancées en matière d'égalité et de diversité a été un autre défi, en raison de la complexité de quantifier les progrès liés à la diminution des stéréotypes par exemple.
- L'absence d'une structuration formelle de l'unité en charge de l'égalité et de la diversité, combinée à une déconnexion partielle entre le plan d'action égalité des chances et la stratégie institutionnelle, a limitée la portée et l'impact des initiatives, notamment en termes de mobilisation des cadres et d'engagement du personnel.

### 3.3. Recommandations

---

Afin de maximiser l'impact et de garantir la pérennité des résultats obtenus, plusieurs pistes d'amélioration peuvent être envisagées. Ces recommandations visent à renforcer les points faibles identifiés et à optimiser les processus pour les projets futurs. Voici les principales suggestions pour améliorer l'efficacité et la réussite du plan d'action à long terme :

- 1) **Renforcer la communication interne** : Une communication plus fluide entre les différentes parties prenantes pourrait faciliter la résolution rapide des problèmes et améliorer la coordination. Le rectorat pourrait informer régulièrement les cadres des actions menées.
- 2) **Poursuivre les efforts de formation** : Investir dans la formation initiale et continue pour former le personnel et la population estudiantine aux enjeux d'égalité et de diversité.
- 3) **Intégrer l'égalité dans les structures** : Il est crucial d'incorporer l'égalité dans les processus structurels et stratégiques de l'institution. Cela implique de visibiliser l'unité égalité et diversité d'un point de vue structurel et de l'inclure comme un axe stratégique dans le plan institutionnel.
- 4) **Préserver les acquis** : Les efforts passés ont permis d'atteindre des avancées qui méritent d'être protégées. Il est recommandé de pérenniser les actions et les inscrire dans une dynamique continue.
- 5) **S'inscrire dans la continuité** : L'objectif est de ne pas revenir en arrière, mais de s'assurer que les fondations établies servent de base à de nouveaux progrès. Il apparaît important de veiller à ce que ces enjeux d'égalité et de diversité conservent une place spécifique et une attention prioritaire, notamment dans la perspective des exigences d'accréditation de 2028. Une dilution de cette thématique pourrait compliquer la démonstration de l'engagement institutionnel envers les principes d'égalité et de diversité.

En somme, bien que des progrès significatifs aient été réalisés, il reste essentiel de continuer à investir dans les domaines identifiés pour renforcer les résultats. Les recommandations formulées doivent servir de guide pour assurer une amélioration continue et pérenniser les acquis.