VERS UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

GUIDE À L'INTENTION DES HAUTES ÉCOLES PÉDAGOGIQUES

HEP BEJUNE · HEP | PH FR · HEP VS | PH VS · hep/ haute école pédagogique vaud

LE GUIDE «DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ»: UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES HAUTES ÉCOLES PÉDAGOGIQUES

Un deuxième pas important a été franchi! Après le monitoring «L'égalité des chances et la diversité sous la loupe» proposant un état des lieux de la répartition femmes-hommes et de la diversité dans quatre Hautes écoles pédagogiques (HEP) de Suisse romande, un guide posant des objectifs, des mesures et des indicateurs voit le jour.

Les grands axes du guide ancrent l'égalité des chances et la diversité dans le pilotage institutionnel, dans la promotion de la relève et le déroulement de carrières, dans le choix des études et des professions et enfin dans la formation et la recherche.

Avec ce guide, une impulsion forte est donnée à chaque rectorat/direction de Hautes écoles pédagogiques pour élaborer son propre plan d'action dans ce domaine et faciliter le développement de projets novateurs dans un territoire plus large impliquant différents partenaires poursuivant les mêmes buts (HEP, HES, HEU). L'étroite collaboration entre les quatre HEP de Suisse romande, élargie à d'autres Hautes écoles en Suisse, voire au niveau international, permettra de s'appuyer sur des savoir-faire et des compétences croisées, ainsi que sur l'échange de bonnes pratiques.

Le présent guide s'inscrit dans les Plans stratégiques des HEP partenaires, dans leur système d'assurance qualité et dans les exigences de l'évaluation externe qui promeuvent l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes (art. 30, al. 1, LEHE). Il correspond également à l'appel à projets publié par swissuniversities, en vue de la mise en œuvre du programme P-7 Égalité des chances et développement des hautes écoles, pour la période 2017-2020, dans le cadre des projets de coopération et d'innovation (PCI) financés par la Confédération.

Le guide est attendu par les rectorats/directions des HEP partenaires. S'il vise un enjeu important dans les Hautes écoles pédagogiques qui entendent mettre en place les actions annoncées et prendre des mesures durables en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, force est de constater que ce guide offre surtout l'occasion d'aller de l'avant de manière concertée, développant ainsi une coopération concrète entre les Hautes écoles.

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin
Direction du projet

TABLE DES MATIÈRES

3 **LES ABRÉVIATIONS**

4 **CADRE LÉGAL ET NOTIONNEL**
4 Cadre légal
4 Quelques notions et concepts

7 **INTRODUCTION**
7 Un guide commun
8 L'égalité dans les faits
9 Trois piliers
11 Un socle commun

13 **TABLEAU DE SYNTHÈSE**

14 Domaine d'action n°1
PILOTAGE STRATÉGIQUE
16 Objectif n°1
22 Objectif n°2
26 Objectif n°3

30 Domaine d'action n°2
PROMOTION DE LA RELÈVE, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET CHOIX PROFESSIONNELS/ D'ÉTUDES
32 Objectif n°4
36 Objectif n°5
40 Objectif n°6

44 Domaine d'action n°3
FORMATION ET RECHERCHE
48 Objectif n°7
50 Objectif n°8
54 Objectif n°9

60 **BIBLIOGRAPHIE**

LES ABRÉVIATIONS

HEP	Haute école pédagogique
HES	Haute école spécialisée
HEU	Haute école universitaire
FNSNF	Fonds national suisse de la recherche scientifique
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique

CADRE LÉGAL ET NOTIONNEL

CADRE LÉGAL

Au niveau fédéral:

- Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999, art.8, al. 1 à 4
- RS 151.1 Loi fédérale du 24 mars 1995 (État le 1er janvier 2017) sur l'égalité entre femmes et hommes
- RS 151.3 Loi fédérale du 13 décembre 2002 (État le 1er janvier 2017) sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées

Au niveau des Hautes Écoles pédagogiques:

- RS 414.20 Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles, art.30 Conditions de l'accréditation d'institution, al. 5: 2.5

QUELQUES NOTIONS ET CONCEPTS

La diversité consiste à valoriser des talents, des compétences, des modes de vie, des cultures (Guénette & al., 2011) dans une perspective d'égalité de traitement. Cette définition peut être complétée par celle de Dubet (2011) qui caractérise la diversité comme un principe de justice sociale qui oblige à tenir compte de la situation vécue par les individu·e·s et les groupes sociaux. Ce sociologue ajoute qu'il n'envisage pas la question de la différence comme une caractéristique positive à valoriser. Il pourrait même suggérer que la question de la différence, de par sa proximité avec un mécanisme plus ou moins conscient de discrimination ou d'exclusion, pourrait nuire au principe de l'égalité de traitement. En d'autres termes, la diversité est à envisager comme un processus qui vise à une réduction active des préjugés et à une déconstruction non moins active des stéréotypes, pour aller à la rencontre de l'autre semblable (Sénac, 2019).

La mixité est une préoccupation de politique publique à inscrire non seulement dans la perspective de l'égalité entre les sexes, mais également dans une logique de développement durable; puisqu'un pays, un État, une économie, une institution ne peut pas se permettre de perdre le potentiel de compétences et de talents que représentent des femmes, par exemple (Piron, 2015) ou d'autres groupes sociaux.

Un biais de genre renvoie au concept de sexisme défini dans le cadre du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019) : le sexisme se déploie en une multitude de préjugés et de traitements discriminatoires envers des personnes sur la base de leur sexe (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Un biais de genre est souvent ancré dans des formes multiples de stéréotypes, il appartient parfois de manière si forte au sens commun, qu'il en devient inconscient.

Le care est inscrit au cœur d'un champ de tensions, dans les analyses féministes des années 1970-1980, entre «travail productif ou rémunéré» et «travail reproductif ou gratuit» (Scrinzi, 2016). À partir de la fin des années 1980 et le début des années 1990, de nombreux travaux ont montré que «le travail du care» induit également une division sexuée à l'intérieur du travail rémunéré, en assignant les filles dès leur plus jeune âge à des tâches en lien avec une dimension relationnelle ou de soins (Kergoat, 2012) qui sont de fait socialement moins valorisées.

Les chiffres publiés dans le premier monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019) illustrent parfaitement cette division sexuée du travail dans l'enseignement auprès de jeunes enfants. Enfin, selon Kergoat (2012) le travail de care est un outil précieux pour observer l'évolution des rapports sociaux de genre et de classe.

Un groupe cible est un ensemble d'individu·e·s défini par le contexte et la tradition d'une institution donnée (Eckmann & Foldhazi, 2013). Ce qui a pour effet qu'un groupe cible doit son existence à une stratégie institutionnelle décidée dans un cadre précis et une temporalité déterminée.

À relever encore que se déclarer «femme» ne signifie pas appartenir à un groupe cible nommé «femmes». La réalité est plus complexe et ne se laisse pas enfermer dans une catégorie. Néanmoins, si la catégorie construite «femmes» n'est pas un groupe cible, force est de constater que l'égalité entre les sexes n'est pas atteinte et que des situations problématiques persistent dans les domaines de la famille, de la formation ou de l'emploi et de fait «regroupent» les femmes. Les exemples sont multiples, tels que les obstacles persistants (plafond ou paroi de verre) dans l'accès à des postes d'encadrement (Hondeghem, 2011) ou à des aménagements de temps de travail qui ne soient pas discriminants, sans omettre la difficulté d'articuler vie professionnelle et vie privée (Kergoat, 2012).

• • •

Un public cible est un ensemble d'individu·e·s inscrit dans l'espace social, qu'il s'agit de sensibiliser ou d'atteindre par une communication ou une action directe.

Un indicateur permet de mesurer de façon continue le suivi et l'évolution de mesures et, de façon plus ponctuelle, leurs effets.

Une unité est à comprendre, dans ce contexte de construction d'un commun, en tant que terme générique qui vise à englober ce qu'une institution désigne comme service, secteur, département ou encore laboratoire.

Un corps constitué est une catégorie professionnelle, à l'échelle du personnel académique et du personnel administratif et technique qui partage plusieurs caractéristiques communes, par exemple, en matière de titre, d'attribution de statut, de fonction, de cahier des charges ou d'attribution de tâches. Dans ce cadre, la population estudiantine est à considérer en tant que corps constitué.

INTRODUCTION

UN GUIDE COMMUN

Chaque rectorat/direction des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande s'est engagé·e, en signant le projet P-7 de coopération Égalité des chances – Module B de swissuniversities – à élaborer et réaliser un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité à l'horizon 2023. Pour conduire ce projet de coopération, chaque rectorat/direction des Hautes écoles pédagogiques a désigné une membre du personnel académique pour intégrer le comité de pilotage. Certaines personnes désignées occupent déjà une fonction de déléguées à l'égalité des chances et à la diversité dans leur propre institution.

Au cours de l'année académique 2018-2019, le comité de pilotage a choisi de privilégier une approche quantitative en réalisant un premier monitoring intitulé: «L'égalité des chances et de la diversité sous la loupe dans quatre HEP de Suisse romande». Même si les quatre HEP présentent une certaine hétérogénéité organisationnelle et structurelle, sur laquelle il s'agira de revenir, ce sont les tendances fortes qui se dégagent de ce premier recueil statistique, qui ont permis de concrétiser cette deuxième phase du projet de coopération, matérialisée par un guide commun.

Ce guide est à appréhender comme un instrument à disposition de chaque rectorat/direction pour le déploiement de son propre plan d'action, en fonction de son implantation cantonale et extra cantonale et de l'orientation stratégique qu'il - elle entend accorder à la question de l'égalité des chances et de la diversité au sein de sa propre institution. Ce guide est accompagné d'un tableau de bord, qui permet à chaque institution, après une analyse approfondie de sa situation, de fixer ses priorités d'action, selon une planification annuelle, qui court jusqu'en 2023.

La mise en œuvre d'un plan d'action dans chaque Haute école pédagogique débutera dès 2020 par le déploiement de premières mesures.

L'ÉGALITÉ DANS LES FAITS

Si la notion d'égalité renvoie de manière centrale à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes – soit au rapport entre deux catégories culturellement et socialement identifiées et équilibrées du point de vue numérique – le projet proposé ici ouvre une perspective plus large au principe de l'égalité par l'inclusion d'autres catégories identifiées qui ont trait à l'origine sociale et/ou culturelle, à l'âge, à une situation de handicap ou à des modes de vie.

Ce guide, à sa mesure, s'aligne sur la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999: Art. 8 Égalité, al.1 à 4:

1. Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.
2. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.
3. L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
4. La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

Les femmes et les hommes sont égaux en droit. Ce principe est inaliénable, mais qu'en est-il de l'égalité dans les faits? Ce guide ne contient évidemment aucune réponse, mais a pour ambition d'élargir le champ des possibles pour atteindre l'égalité dans les faits au lieu de l'égalité des chances entre les individu·e·s indépendamment de tout appartenance ou de toute catégorie. Il contient également une référence claire aux trois domaines cités dans l'article constitutionnel sur l'égalité que sont la famille, la formation et le travail. Trois domaines dans lesquels les Hautes écoles pédagogiques ont une capacité d'action.

Par ailleurs, ancrer l'égalité des chances, l'égalité entre femmes et hommes, l'égalité des chances et la diversité en tant que principe transversal dans les quatre Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande ne signifie pas gommer les différences entre les individu·e·s par des mesures de compensation, mais au contraire comme le suggère Sénac (2019) d'offrir l'opportunité à chaque personne et à chaque groupe qui compose l'institution de se penser comme semblable en deçà de ses particularités.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

TROIS PILIERS

Le guide se fonde sur trois piliers, lesquels sous-tendent sa structure et l'inscrivent dans un contexte, qui a fait l'objet, comme déjà énoncé, d'une première analyse quantitative.

Les trois piliers sont:

- un cadre prescrit illustré par une procédure d'accréditation achevée ou en cours
- le projet de coopération (P-7) de swissuniversities
- le premier monitoring de l'égalité des chances et de la diversité, réalisé au cours de l'année académique 2017-2018

Premier pilier: Un cadre prescrit

Ce cadre prescrit correspond: RS 414.20 Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles, art.30 et RS 414.205:3 Ordonnance du Conseil des hautes écoles pour accréditation dans le domaine des hautes écoles, al.5: 2.5.

Ce premier pilier permet l'ancrage d'une définition de l'égalité des chances transversale et inclusive. Il recouvre, comme cité en préambule, les cas de discrimination directe ou indirecte, selon: art. 8, al. 2, 3, 4 Cst; RS 151.1 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg); RS 151.3 Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand).

Deuxième pilier: P-7 projet de coopération Égalité des chances – Module B. Soumission de projets de coopération

Ce deuxième pilier recouvre le programme de coopérations «Égalité des chances et diversité» (P-7) – Module B (2017) initié par swissuniversities. Cette organisation faitière des Hautes écoles suisses a participé au financement du projet présenté par le comité de pilotage. Ce projet, signé par les rectorats / directions des quatre institutions concernées, s'intitule *En marche vers une culture et une politique de l'égalité. Guide et instrument d'évaluation à l'intention des Hautes écoles pédagogiques.*

Troisième pilier: Un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité

Cet ultime pilier a donné lieu à la publication du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019). Ce document rend compte sur une année académique complète (2017-2018) de la répartition des femmes et des hommes, tant dans la population estudiantine, qu'au sein des personnels académique, administratif et technique. Cette approche statistique met également en lumière des aspects de la diversité dans chaque institution.

• • •

Les principales tendances qui se dégagent de ce monitoring commun sont synthétisées ci-dessous et sont à l'origine de l'élaboration du guide commun.

Au sujet de la population estudiantine, l'outil rend compte d'une dissymétrie persistante, entre les sexes, quant à l'accès à certaines filières de formation et à certaines disciplines d'enseignement. Pour ce qui est de l'orientation dans le choix des études, les étudiantes sont sur-représentées dans les quatre Hautes écoles pédagogiques confondues, en Bachelor primaire. Quant aux disciplines d'enseignement, les mathématiques et l'éducation physique exercent une force d'attraction sur les étudiants en filières secondaires I et II, alors que les étudiantes optent plutôt pour l'enseignement des langues. Du côté du personnel académique, les postes de professorat sont tendanciellement occupés par des hommes, bien que de manière globale, les femmes sont majoritaires dans le champ de la formation dans les Hautes écoles pédagogiques concernées. Le même constat peut être dressé à l'échelle du personnel administratif et technique, les femmes sont plus nombreuses dans ce secteur, mais ce sont les hommes qui occupent les postes d'encadrement. En outre, il est à observer un différentiel salarial annuel moyen persistant entre les femmes et les hommes, de manière particulièrement marquée dans les fonctions administratives et techniques. Ce fait observé autorise à supposer qu'une forme de ségrégation professionnelle horizontale et verticale persiste: les fonctions administratives, occupées massivement par des femmes, sont moins valorisées socialement et du point de vue de la rémunération, que des professions techniques occupées plutôt par des hommes. De tels écarts salariaux apparaissent comme dus à des discriminations plutôt indirectes. Ce constat rappelle qu'un important travail de déconstruction des stéréotypes est à poursuivre, ce qui est une ambition de ce guide.

UN SOCLE COMMUN

L'hétérogénéité organisationnelle et structurelle rencontrée lors de l'élaboration du premier monitoring de l'égalité des chances et de la diversité rappelle l'ancrage régional, culturel et politique d'une Haute école pédagogique, caractéristique d'un État fédéral. Or, pour aboutir à un guide constitué d'objectifs et de mesures en matière d'égalité des chances et de diversité, qui crée de la cohésion à partir des trois piliers, l'identification d'un socle commun est apparue nécessaire, sans nier la spécificité de chaque institution. Les facteurs identifiés comme faisant ou pouvant faire potentiellement partie d'un socle commun sont:

- Les Facteurs organisationnels: Monitoring de l'égalité des chances et de la diversité – Stratégies de recrutement et de relève – Stratégies de promotion à l'interne – Articulation vie privée et vie professionnelle – Temps de travail et/ou de formation – Protection de la personnalité – Diversité de population salariée et population estudiantine.
- Les Facteurs structurels: Organigramme institutionnel – Positionnement et valeurs de la gouvernance institutionnelle – Système d'évaluation des fonctions – Repérage de ségrégation professionnelle horizontale et verticale – Accessibilité des bâtiments et autres infrastructures aux personnes en situation de handicap ou à besoins particuliers.

Au croisement de facteurs organisationnels et structurels, les mesures proposées sont classées par domaine d'action, par objectif et sont dotées d'indicateurs de suivi. Elles sont précédées, à chaque fois, d'une mise en situation succincte, dont l'intérêt est de cerner un certain nombre d'enjeux. Les mesures présentées dans ce guide ne visent évidemment pas à l'exhaustivité, ce qui serait hors de portée.

Trois domaines d'action

La structure en trois piliers sur laquelle repose ce guide a favorisé l'émergence de trois principaux domaines d'action identifiés en tant que:

1. Pilotage stratégique
2. Promotion de la relève, développement de carrières, choix professionnels/d'études
3. Formation et recherche

À leur tour, ces trois domaines d'action se déclinent en neuf objectifs, qui sont à opérationnaliser, afin d'ancrer le principe de l'égalité des chances et de la diversité dans l'organisation et les structures de chaque Haute école pédagogique. La variété des objectifs présentés en matière de pilotage institutionnel, de gestion des ressources humaines et de développement dans les champs de la formation et de la recherche est délibéré. En effet, l'intention déclarée est d'offrir l'opportunité à chaque rectorat /direction d'opérer des choix, en fonction de sa culture propre, de

• • •

son histoire, de ses priorités stratégiques ou encore de son environnement politique. Certains objectifs, en particulier dans le domaine d'action 1, participent d'enjeux structurels et stratégiques, d'autres objectifs relèvent plus directement d'enjeux organisationnels et sont inscrits surtout dans le domaine d'action 2. Enfin, les objectifs 7, 8 et 9, du domaine 3, au croisement de facteurs organisationnels et structurels, sont plus orientés prestations et innovation, afin de s'adapter aux défis lancés aux Hautes écoles de ce pays en termes de relève et de lutte contre la pénurie de personnel qualifié.

L'organisation retenue, en trois domaines d'action donne lieu au tableau ci-contre.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Ancrer l'égalité des chances et de la diversité

Pilotage stratégique

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

Objectif 2
Mesurer l'égalité des chances et de la diversité

Objectif 3
Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Promotion de la relève, déroulement de carrière et choix des études/professions

Objectif 4
Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée

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

Objectif 6
Prévenir toute pratique discriminatoire dans les groupes cibles et/ou les corps constitués

Formation et recherche

Objectif 7
Intégrer dans le cursus de formation une perspective égalitaire et inclusive

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

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

DOMAINE D'ACTION n°1

PILOTAGE STRATÉGIQUE

OBJECTIF

PROMOUVOIR ET INSCRIRE UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE LA STRATÉGIE INSTITUTIONNELLE

1

Une forme de résistance continue à agir: il ne suffit pas que la Constitution fédérale reconnaisse l'égalité des droits entre les femmes et les hommes depuis presque quarante ans ou qu'une disposition légale garantisse des conditions égales d'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap, pour que le principe d'égalité des chances et de la diversité s'ancre dans les faits. À la lumière de ce constat, les institutions concernées sont invitées à agir pour donner de l'ampleur et de l'épaisseur à une culture de l'égalité des chances et de la diversité.

La promotion et l'inscription d'une culture de l'égalité des chances et de la diversité dans une Haute école pédagogique garantit des possibilités équitables à chaque individu·e, sans discrimination de sexe, d'âge, d'origine socio-économique, ethnique ou en fonction d'un handicap, d'être actrice ou acteur de son projet professionnel et/ou d'études.

Pour que ce principe «d'égalité des chances et de diversité» s'ancre dans une culture institutionnelle, chaque rectorat/direction s'engage à promouvoir et à soutenir des actions positives, en faveur d'un groupe ou de plusieurs groupes cibles identifiés, et à potentialiser les compétences de chaque individu·e.

MESURES

1 Rédiger ou actualiser une directive concernant l'unité de l'égalité des chances et de la diversité propre à chaque institution

Indicateurs
- Diffusion de la directive à l'ensemble du personnel et à la population estudiantine
- Entrée en vigueur ou actualisation de la directive au plus tard en 2021

2 Créer ou consolider une unité de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs
- Unité inscrite dans le cadre légal et réglementaire de chaque institution
- Description des missions de l'unité
- Visibilité sur le site internet officiel de chaque institution
- Page web dédiée à l'unité

3 Nommer un·e délégué·e à l'égalité des chances et à la diversité ou renouveler le mandat existant en fonction d'un cahier des charges

Indicateurs
- Description de la mission du poste
- Élaboration du cahier des charges
- Description des missions de l'unité
- Ressources financières et en personnel
- Bureau mis à disposition

4 Nommer une commission consultative de l'égalité des chances et de la diversité représentative des différentes filières et unités de chaque institution

Indicateurs
- Diffusion à l'interne d'un appel à candidature
- Transparence de la procédure de sélection
- Communication à l'interne de la composition de la commission

5 Définir tous les trois ans un plan d'action de l'égalité des chances et de la diversité comprenant des objectifs déclinés en mesures et en indicateurs de suivi

Indicateurs
- Publication d'un premier plan d'action au cours de l'année 2020
- Mise en œuvre des premières mesures extraites du plan d'action dès l'année civile 2021

6 Rédiger une charte en faveur de l'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques

Indicateurs
- Mise en place d'un processus de collaboration et de co rédaction
- Entrée en vigueur du document au plus tard fin 2021
- Diffusion de la charte dans chaque institution

7 Élaborer et publier une charte de gestion de l'image respectueuse de différentes appartenances et représentative de la diversité au sein de chaque institution

Indicateurs
- Publication d'une charte
- Application de la charte à tous les supports de communication interne et externe dans chaque institution

8 Développer une communication égalitaire et inclusive sur tous les supports de communication de chaque institution

Indicateurs
- Publication d'un guide de la communication égalitaire et inclusive
- Mise en place d'une directive ou actualisation d'une directive
- Organisation d'ateliers de sensibilisation à la communication égalitaire et inclusive dans chaque institution

• • •

MESURES

9 Prendre part au réseau romand de collaboration regroupant les délégué·e·s des unités de l'égalité des chances et de la diversité des Hautes écoles (HES, HEU)

Indicateurs
- Participation active au réseau
- Quantification du nombre de projets avec participation des HEP sur une année académique

10 Créer ou consolider différents partenariats avec les bureaux de l'égalité, les instances cantonales, nationales ou internationales, les groupes de travail, réseaux chargés de l'égalité des chances et/ou de la diversité

Indicateurs
- Mise en place de partenariats
- Recensement de réunions, projets sur une année académique

11 Adapter, selon les normes légales en vigueur, l'environnement de travail, les infrastructures à toute personne à besoins particuliers ou en situation de handicap

Indicateurs
- Aménagements et adaptations réalisés dans l'environnement institutionnel:
- Accès facilité aux bâtiments (rampes, lift)
- Facilitation des accès aux lieux communs (toilettes, cafétéria, salle de conférences et de cours)
- Aménagement de la place de travail en fonction de besoins identifiés

12 Créer et développer un fonds social de soutien ponctuel destiné aux étudiant·e·s en difficulté financière

Indicateurs
- Création ou développement d'un fonds
- Production d'un règlement avec définition des critères d'attribution
- Transparence des procédures d'attribution

13 Publier régulièrement des informations sur l'actualité en matière d'égalité des chances et de diversité dans les Hautes écoles pédagogiques

Indicateurs
- Diffusion d'une newsletter trois à quatre fois par année
- Actualisation de la page internet dédiée à l'égalité des chances et à la diversité

OBJECTIF 2

MESURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

Un relevé statistique, dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité, est à développer dans chaque institution avec la double intention de faire un point de situation ponctuel et d'identifier les mesures qui restent encore à concrétiser.

Une lecture attentive des tendances qui se dégagent du premier monitoring de l'égalité des chances et de la diversité rend possible l'objectivation de mesures qui seraient à déclencher, dans le but de dépasser certains obstacles, de réduire une distribution potentiellement discriminatoire dans les emplois et fonctions ou encore d'atténuer des effets de ségrégation horizontale ou verticale, que ce soit à l'échelle du personnel académique et du personnel administratif et technique ou encore de la population estudiantine.

Au terme de ce premier monitoring, une série de dispositions seraient à privilégier, afin d'accroître des informations chiffrées, en adéquation avec des indicateurs construits en commun. L'intention est de créer et d'opérationnaliser un outil statistique durable et transférable, qui soit au service du pilotage institutionnel.

MESURES

1 Valider une grille d'indicateurs pour assurer un suivi de la situation de chaque institution en termes d'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs
- Validation régulière des indicateurs
- Consolidation inter HEP des indicateurs

2 Assurer, au sein des unités concernées, une collecte de données sur la base d'une grille d'indicateurs

Indicateurs
- Saisie systématique des données dans chaque unité de chaque HEP

3 Intégrer dans la publication du rapport annuel ou bisannuel de chaque institution des statistiques en lien avec l'égalité des chances et la diversité

Indicateurs
- Type de relevés statistiques
- Présence de statistiques en lien avec l'égalité des chances et de la diversité dans le rapport annuel ou bisannuel de chaque HEP

4 Élaborer et publier, selon un plan quadriennal, un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité dans les Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande

Indicateurs
- Recueil systématique de données standardisées
- Élaboration et diffusion d'un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité dans les HEP de Suisse romande d'ici 2023

5 Participer à une procédure de benchmarking en matière d'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HES, HEU)

Indicateurs
- Publication d'un benchmarking sur le modèle de celui de l'Université de Saint-Gall et selon planification concertée

OBJECTIF 3

RÉALISER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les chiffres recueillis dans le cadre du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019) mettent en exergue, selon le positionnement hiérarchique et la catégorie d'emploi, un écart salarial moyen persistant entre les sexes. Cet écart salarial moyen est par ailleurs plus marqué dans les secteurs administratif et technique.

L'écart de rémunération entre les sexes se creuserait non seulement avec l'âge (OFS, 2013), mais encore en lien avec la maternité (OCDE, 2018). La question de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale est inscrite dans la Constitution suisse depuis 1981. Néanmoins, les femmes, ici en tant que groupe cible, continuent tendanciellement à percevoir une rémunération inférieure à celle des hommes pour un emploi estimé de valeur égale, ce qui est probablement un effet d'une discrimination indirecte.

Derrière le constat d'un écart salarial persistant entre les sexes, c'est également la question du temps de travail ou plus précisément du taux d'activité en fonction de l'appartenance de genre qui émerge. En effet, les chiffres publiés dans le cadre du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité en rendent compte: les femmes se concentrent dans des emplois à temps partiel, qui sont de manière générale considérés comme de moindre valeur, à la fois du point de vue du statut et de la rémunération.

Enfin, le rapport de synthèse du PNR 60 (2014) souligne que la transparence des salaires représente une condition préalable à la réalisation de l'égalité salariale.

MESURES

1 Contrôler régulièrement les salaires à l'aide d'un instrument d'analyse standard de la Confédération

Indicateurs
- Choix et validation d'un instrument tel que LOGIB: méthode éprouvée scientifiquement et validée par le Tribunal fédéral

2 Intégrer dans l'attribution salariale du personnel des critères tels que: responsabilités familiales, reconnaissance pleine du temps partiel, reconnaissance des acquis de l'expérience

Indicateurs
- Mise en place de la procédure avec des critères validés

3 Mettre en place une procédure correctrice, en cas d'identification de discriminations salariales, pour atteindre l'objectif de 0% d'inégalité de rémunération

Indicateurs
- Diffusion de la procédure de mesures correctrices
- Application, si besoin avéré, de la procédure correctrice

4 Faciliter la transparence des processus de mobilité sur l'échelle salariale selon des indicateurs précis

Indicateurs
- Développement d'une procédure accessible qui prenne en compte des critères tels que: sexe, degré de qualification, seuil de responsabilité, taux d'occupation, années d'expérience
- Diffusion de la procédure sur différents supports de communication à l'interne

5 Établir des contrats de travail avec un taux d'occupation égal ou supérieur à 50%, pour le personnel administratif et technique

Indicateurs
- Adaptation des contrats de travail inférieurs à 50% pour le personnel administratif et technique

DOMAINE D'ACTION n°2

PROMOTION DE LA RELÈVE, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET CHOIX PROFESSIONNELS/ D'ÉTUDES

OBJECTIF

FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE OU FORMATION ET VIE PRIVÉE

4

Une institution innovante, inscrite dans une stratégie de promotion de l'égalité des chances et de la diversité, vise à proposer à l'ensemble du personnel des aménagements de temps de travail, qui offrent l'opportunité aux femmes et aux hommes d'articuler leur vie privée et leur vie professionnelle. Cette optimisation des sphères de vie (Wernli, 2015) est à inscrire dans une politique globale de promotion de l'égalité. En effet, à ce jour, dans les classes d'âge entre 25 et 80 ans, ce sont les femmes qui majoritairement assument des tâches liées au care telles que garde d'enfant(s) ou soins à la personne âgée (OFS, 2017). La persistance de cette division sexuée des tâches ne reste pas sans effet sur les conditions d'emploi des femmes et plus largement sur leurs possibilités de promotion professionnelle.

Favoriser les mêmes opportunités à chacun·e d'opérer des choix professionnels et de vie, signifie notamment promouvoir un plan de développement professionnel, affranchi d'un modèle hégémonique caractérisé par un homme engagé à plein temps dans une activité salariée tout au long de sa vie et une femme (encore) assignée à une activité à temps partiel.

À ce propos, la sociologue Kergoat (2012) relève qu'une diminution importante du temps partiel chez les femmes, modalité d'emploi souvent présentée comme «un modèle de conciliation», contribuerait à réduire la division sexuée et sociale du marché de l'emploi.

MESURES

1 Promouvoir et faciliter divers aménagements de temps de travail ne portant pas préjudice à un projet professionnel ou à un développement de carrière

Indicateurs
- Publication d'un document qui offre un cadre définitoire à différentes formes d'aménagement du temps de travail
- Information sur les écueils à éviter en matière de réduction du temps de travail
- Mise en place d'une procédure pour solliciter des aménagements de temps de travail tels que:
- Annualisation
- Horaire flexible
- Télétravail
- Crédits de formation

2 Créer des partenariats publics/privés dans le but d'obtenir des places d'accueil pour les enfants du personnel et de la population estudiantine

Indicateurs
- Contrats de partenariats
- Rapport besoins/nombre de places disponibles établi dès 2021
- Bilan annuel du taux d'occupation des places disponibles

3 Rédiger et diffuser un guide d'information sur le thème de la parentalité

Indicateurs
- Diffusion du guide sous forme numérique et interactive destiné aux futurs parents salariés ou en situation d'études
- Mise à jour régulière des informations

4 Créer un espace d'allaitement et de repos aménagé, destiné à l'ensemble du personnel et à la population estudiantine

Indicateurs
- Mise à disposition d'un espace avec lit, réfrigérateur, une chaise adaptée
- Diffusion de la procédure d'accès à cet espace
- Taux d'occupation sur une année civile

5 Aménager un espace réservé aux familles de l'ensemble du personnel et de la population estudiantine

Indicateurs
- Mise à disposition d'une salle aménagée: coin cuisine, coin détente, table pour les devoirs

OBJECTIF

GÉRER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL EN GARANTISSANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

5

Accompagner le déroulement de carrière et le développement professionnel de femmes et de groupes cibles dans des emplois, fonctions, mandats où elles-ils restent sous-représentés, implique la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines innovante. En effet, le défi est d'offrir l'opportunité à chaque membre du personnel de déployer son potentiel, ses pleines capacités, tout au long de son parcours professionnel et académique, indépendamment de son sexe, de son genre, de son âge, de son origine ethnique et/ou sociale, d'une situation de handicap.

La parentalité, qui représente de manière générale une rupture importante dans les courbes d'activité des femmes (OCDE, 2018, OFS, 2017) ne devrait plus constituer un obstacle dans le déroulement d'une carrière académique ou professionnelle. De la même manière, une personne en situation de handicap ne doit plus être appréhendée en fonction de ses éventuelles limites, mais au contraire sous l'angle de ses potentialités et compétences.

Enfin et c'est une question à l'agenda politique, les possibilités de développement de carrière et développement professionnel, pour des classes d'âge plus avancées restent certainement insuffisantes au sein des institutions concernées: «la politique de formation continue des entreprises doit par conséquent également s'adresser au personnel des échelons inférieurs, ainsi qu'aux femmes et aux hommes dans la seconde moitié de leur vie.» (PNR 60, 2014).

MESURES

1 Créer un outil en matière de procédure de sélection, de recrutement, de développement de carrière et de relève garantissant le respect de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs
- Création et promotion d'un outil qui informe au sujet des stéréotypes et des biais de genre
- Mise en place d'ateliers de sensibilisation à l'intention du personnel d'encadrement, qu'il soit académique, administratif ou technique

2 Veiller à l'égalité des décharges allouées à des projets de formation et de développement professionnel pour l'ensemble du personnel indépendamment de sa fonction, de son positionnement hiérarchique ou de son taux d'activité

Indicateurs
- Accessibilité et transparence des conditions requises pour l'obtention de décharges
- Diffusion et mise en œuvre d'une procédure
- Mise à jour de statistiques «décharges allouées» sur des supports de communication accessibles à l'ensemble du personnel

3 Définir des plans de carrière et de relève académique à l'aide de programmes de tutorat ou de soutiens financiers

Indicateurs
- Mise en place de programmes de tutorat à l'interne et en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HES, HEU)
- Quantification du nombre de requêtes, par exemple, déposées au FNSNF ventilées selon: sexe, âge, titre, statut

4 Définir des plans de mobilité professionnelle à l'intention de l'ensemble du personnel indépendamment de sa fonction, de son positionnement hiérarchique ou de son taux d'activité

Indicateurs
- Tenue et mise à jour d'un outil statistique de suivi des trajectoires académiques et professionnelles

5 Faciliter, à la faveur d'une procédure établie, le recrutement, ainsi que le développement professionnel de personnes en situation de handicap ou à besoins particuliers

Indicateurs
- Élaboration d'un plan facilitant le recrutement
- Aménagement du poste de travail
- Adaptation du temps de travail
- Suivi statistique du pourcentage de personnes engagées en situation de handicap ou à besoins particuliers
- Outil de mesure à développer pour visibiliser l'évolution des trajectoires de personnes en situation de handicap ou à besoins particuliers

6 Promouvoir l'accès de femmes et de groupes sous-représentés dans des secteurs tels que la gestion financière, le management de projets et/ou d'équipes

Indicateurs
- Lors d'engagements dans les secteurs identifiés, présenter à la commission de sélection, dans la mesure du possible, un nombre équivalent de candidates et de candidats

OBJECTIF

PRÉVENIR TOUTE PRATIQUE DISCRIMINATOIRE DANS LES GROUPES CIBLES ET/OU LES CORPS CONSTITUÉS

Les chiffres publiés dans le cadre du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019) en rendent compte : les femmes, en particulier, et d'autres groupes cibles, que chaque institution est à même d'identifier, restent minoritaires dans des fonctions hiérarchiques élevées, telles que le professorat ou des emplois d'encadrement.

Sortir d'une situation de sous-représentation des femmes et de certains groupes cibles, selon l'emploi ou la fonction, pour atteindre la parité entre les sexes et un équilibre en fonction de critères tels que l'âge, l'origine, une situation de handicap est un défi à relever pour prévenir toute pratique potentiellement discriminatoire.

Un environnement de travail mixte, ouvert à la diversité et favorable à la promotion de valeurs d'égalité des chances, aura probablement une fonction protectrice important pour l'ensemble de la communauté professionnelle et estudiantine (PNR 60, 2014).

En effet, évoluer dans une institution qui garantit des conditions d'emploi et d'études respectueuses de l'égalité des chances et de la diversité tendra à réduire les risques de stigmatisation, de discrimination et d'exclusion de certain·e·s individu·e·s ou groupes identifiés.

MESURES

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

Indicateurs
- Identification d'une méthodologie de travail
- Construction et diffusion du concept de sensibilisation
- Quantification du nombre d'ateliers organisés sur une année civile
- Évaluation des ateliers

2 Viser une représentation paritaire entre les sexes dans les fonctions avec responsabilité et une représentation diversifiée des groupes cibles identifiés dans les différentes filières et unités, ainsi que dans les commissions de chaque institution

Indicateurs
- Mise en place d'un suivi statistique
- Diffusion d'informations chiffrées sur la répartition en fonction du sexe et de l'appartenance à un groupe cible, dans les fonctions avec responsabilité ou d'encadrement, à l'échelle du personnel académique et des personnels administratif et technique
- Répartition en fonction du sexe et de l'appartenance à un groupe cible dans les différentes commissions et dans la commission du personnel

3 Tendre à une représentation paritaire entre les sexes et diversifiée des groupes cibles identifiés dans le cadre d'événements : colloques, congrès, comités scientifiques, publications scientifiques et de vulgarisation, ainsi que sur le site internet de chaque institution

Indicateurs

- Mise en place d'une procédure de récolte de données selon des critères tels que sexe, fonction, appartenance à un groupe cible préalablement défini dans les dispositifs énumérés

DOMAINE D'ACTION n°3

FORMATION ET RECHERCHE

OBJECTIF

INTÉGRER DANS LE CURSUS DE FORMATION UNE PERSPECTIVE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE

7

La construction et le développement de connaissances et de compétences en matière d'égalité des chances et de diversité nécessitent l'adoption d'une vision transversale et durable des différents cursus de formation, afin d'impliquer l'ensemble des actrices et des acteurs dans une dynamique innovante. Le défi est d'atteindre, dans chaque Haute école concernée, un modèle plus inclusif, tant au niveau du personnel que de la population estudiantine, avec des effets attendus, à terme, sur la réduction des inégalités dans les systèmes scolaires.

En effet, il semble peu efficient d'en appeler à des outils plus équitables, si les agent·e·s impliqué·e·s ne sont pas doté·e·s d'outils d'analyse suffisamment pertinents et actualisés pour penser les inégalités les plus flagrantes et participer au développement et à la durabilité d'un système de formation plus inclusif.

Dès l'accès à la formation, certains obstacles au déploiement de l'égalité des chances et la diversité sont concrets et largement connus. Sous l'angle des infrastructures, ce sont, par exemple, des barrières architecturales qui entravent la mobilité. Du point de vue de l'environnement de formation, il peut s'agir des troubles spécifiques de l'apprentissage insuffisamment reconnus et pris en compte. Une réduction concrète et continue d'obstacles relativement aisés à identifier rend possible une participation pleine et autonome de chaque individu·e dans un processus de formation.

D'autres obstacles, moins visibles et moins conscientisés, qui auraient trait à des stéréotypes en lien avec l'origine ethnique et/ou socio-économique, l'âge, «la capacité à», des normes ou des biais de genre sont à traiter de manière transversale dans la globalité de la formation, pour réduire les effets de l'inégalité des chances et encourager la diversité.

MESURES

1 Inclure dans les cursus de formation de toutes les filières, des contenus d'enseignement centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité

Indicateurs
- Identification de personnes ressources
- Mise en place d'un concept
- Développement progressif du concept dans les contenus d'enseignement

2 Créer une plate-forme interactive qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématise les enjeux de la diversité

Indicateurs
- Recensement des moyens déjà existants
- Mise en place de critères de sélection
- Création et diffusion d'une plateforme interactive

3 Valoriser les travaux de mémoire, de séminaires, de semestres ou des projets pédagogiques qui problématisent la question de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs
- Recensement et classification des différents travaux qui traitent cette question précise dans les HEP
- Création d'un support pour valoriser et diffuser ces travaux (site internet, Newsletter, etc.)
- Organisation de conférences à plusieurs voix entre personnel académique et population estudiantine
- Création d'événements lors des journées internationales qui ont un rapport avec l'égalité des chances et de la diversité ou d'autres journées comme: «Oser tous les métiers» ou «Futur en tous genres»

4 Mettre en place un Certificat of Advanced Studies (CAS) intégrant les apports des études genre dans la pratique enseignante en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques

Indicateurs
- Constitution d'une équipe de projet inter HEP
- Mise en place du CAS
- Développement d'outils d'évaluation
- Nombre de personnes participantes pour une première volée
- Renouvellement du CAS

5 Réaliser un document informatif sur les troubles spécifiques de l'apprentissage dans le cadre d'un cursus de formation

Indicateurs
- Constitution d'un groupe de travail
- Définition de ce qui relève d'un aménagement et d'une adaptation avec élaboration d'un listing officiel
- Conception d'un document
- Identification d'une stratégie de communication
- Mise en place d'une procédure d'analyse pour vérifier réduction des obstacles pour le groupe cible identifié

6 Développer des mesures de compensation des désavantages dans le cadre d'un cursus de formation pour toute personne en situation de handicap ou à besoins particuliers

Indicateurs
- Mise à disposition d'un listing au sujet des aménagements et des adaptations à envisager en fonction d'une situation donnée

OBJECTIF

PROMOUVOIR DES PROJETS DE RECHERCHE QUI INTÈGRENT LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

Des actions de recherche qui se réfèrent à la question de l'égalité des chances et de la diversité en intégrant les apports des études genre et plus largement des sciences sociales participent au développement d'une Haute école pédagogique consciente des enjeux sociétaux qui la traversent et de sa responsabilité sociale.

Par leurs dispositifs de formation initiale et continue, les Hautes écoles pédagogiques dispensent des savoirs à la fois académiques et pratiques aux professionnel·le·s et aux futur·e·s professionnel·le·s de l'enseignement. À l'intérieur de ce mandat, un enjeu est de promouvoir et conduire des recherches qui rendent compte de la situation en matière d'égalité des chances et de la diversité dans l'espace de formation et plus largement dans les systèmes éducatifs.

Par ailleurs, selon le Conseil suisse des sciences (2018), le système de formation a pour visée la mise en œuvre de l'égalité des chances en tant que principe constitutif de toute société démocratique. Pour vérifier l'atteinte de cet objectif spécifique et ambitieux, les Hautes écoles pédagogiques sont encouragées à produire des résultats attestés scientifiquement.

Enfin, un autre défi soulevé par un plan stratégique de recherche qui intègre la question de l'égalité des chances et de la diversité réside dans la capacité des équipes de recherche en sciences de l'éducation et en didactique des disciplines à communiquer leurs analyses et résultats à l'ensemble des responsables politiques et plus largement à la cité.

MESURES

1 Promouvoir le développement de projets de recherche qui intègrent une perspective égalitaire et inclusive

Indicateurs
- Atteinte de levées de fonds à l'intérieur des HEP et à l'extérieur (FNSNF, réseaux des études genre HES et HEU, CDIP, Bureau fédéral de l'égalité, par exemple)
- Développement de projets de recherche qui intègrent les apports des études genre et du concept d'intersectionnalité
- Communication des résultats dans des revues professionnelles et scientifiques

2 Développer des collaborations scientifiques autour des enjeux de l'égalité des chances et de la diversité dans les systèmes de formation avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES, HEU)

Indicateurs
- Identification et mobilisation des réseaux en études genre (HES, HEU)
- Formulation de requêtes auprès des réseaux de soutien à la recherche existants dans certaines Hautes écoles pédagogiques

3 Sensibiliser l'ensemble des équipes de recherche et de formation aux enjeux transversaux de l'égalité des chances et de la diversité au sein des institutions et en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et HEU)

Indicateurs
- Mise en place de divers dispositifs de sensibilisation sur une année académique
- Quantification du pourcentage de participation à ces ateliers sur une année académique
- Recueil d'informations spécifiques sur typologie des participant·e·s: sexe, âge, titres, statut, etc

4 Organiser, en Suisse romande, un congrès sur le thème de l'égalité des chances et de la diversité, ouvert aux Hautes écoles (HEP, HES, HEU)

Indicateurs
- Réalisation d'un congrès d'ici 2021 dans le contexte du 40ème anniversaire de l'article constitutionnel sur l'égalité entre femmes et hommes
- Nombre d'intervenant·e·s ventilé·e·s par sexe, par institution, par canton
- Nombre de participant·e·s
- Mise en place d'une procédure d'évaluation de l'événement
- Diffusion des résultats à l'interne et à l'externe

5 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 HEU).

Indicateurs
- Renforcement et validation d'un partenariat inter HEP, HES et HEU
- Développement de propositions et de projets

6 Développer un réseau de compétences en Études genre inter Hautes écoles pédagogiques

Indicateurs
- Identification des personnes ressources dans ce domaine
- Prises de contact et mobilisation du réseau
- Développement de projets et d'actions à l'interne
- Diffusion des résultats

OBJECTIF

VISER UNE MIXITÉ SOCIALE ET DE GENRE DANS LES FILIÈRES DE FORMATION ET PRÉVENIR UNE PÉNURIE DE PERSONNEL ENSEIGNANT

En termes de mixité sociale, on observe dans l'enseignement obligatoire une sous-représentation marquée des catégories sociales supérieures. Si la tertiarisation du système de formation à contribué à l'amélioration de l'égalité des chances, le profil de la population estudiantine dans les Hautes écoles n'a guère évolué. Un phénomène d'auto-sélection lié au statut social des étudiant·e·s semble perdurer.

Pour ce qui est de la représentation de genre, l'année scolaire 2016-2017 (OFS, 2018) a présenté la distribution suivante des femmes dans les différents degrés de l'enseignement: au degré primaire 1-2, elles représentent 94.6% de l'effectif et 82.5% au degré primaire 3-8. Au degré secondaire I, elles atteignent 54.6% de l'effectif. Cette proportion se réduit à 47% au degré secondaire II (formation générale). Ces chiffres confirment les données recueillies dans le cadre du monitoring de l'égalité des chances et de la diversité (2019): les filières de formation à l'enseignement marquent une ségrégation sexuée importante, en particulier dans l'enseignement primaire, degrés 1 à 4.

L'enjeu est donc de déconstruire des stéréotypes tenaces en lien avec «le sexe des métiers», afin que les choix de formation, par extension des choix professionnels, ne dépendent pas ou plus de présupposés sexo-spécifiques (OCDE, 2018) mais au contraire encouragent et favorisent la diversité des appartenances, des origines, des trajectoires.

Accompagner et accueillir positivement chaque pas vers la diversité (PNR 60, 2014) ne serait-il pas susceptible d'avoir à terme des effets positifs sur une éventuelle pénurie de personnel enseignant.

MESURES

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

Indicateurs
- Mise en place d'une stratégie de communication dans l'espace public
- Création d'un outil de communication, par exemple capsules vidéo à réaliser avec les étudiant·e·s des HEP de Suisse romande et quantification de vues sur les réseaux sociaux
- Recensement des inscriptions suite à une campagne d'affichage
- Organisation de «speed dating» avec des étudiants en bachelor primaire degrés 1 à 4 dans les Salons des métiers, par exemple

2 Créer un outil pour atteindre des publics cibles tels que les parents et/ou les professionnel·le·s de l'éducation, afin de les informer sur les opportunités qu'offre une formation à l'enseignement et ainsi prévenir une pénurie de personnel enseignant

Indicateurs
- Promotion de la profession enseignante et déconstruction des stéréotypes par la médiation d'une page internet sur des sites officiels, par exemple: Offices d'orientation professionnelle, syndicats d'enseignant·e·s, Hautes écoles pédagogiques
- Présence d'étudiant·e·s et de personnel académique dans les Salons des métiers, par exemple

3 Évaluer la possibilité de développer un partenariat avec les offices d'orientation professionnelle de chaque canton, dans le but de développer des stratégies de sensibilisation à des choix professionnels non stéréotypés, en particulier dans les métiers de l'enseignement

Indicateurs
- Prises de contact et rencontres avec les services concernés
- Mise en place d'un concept de sensibilisation qui vise la déconstruction de stéréotypes en lien avec un choix professionnel, avec des supports comme pages internet, capsules vidéo ou autres outils

4 Mutualiser les ressources avec des structures telles que la «Journée Oser tous les métiers» ou «Journée futur en tous genres» dans le but de développer des stratégies de sensibilisation aux professions de l'enseignement qui soient en phase avec les pratiques culturelles des jeunes générations

Indicateurs
- Diffusion d'outils: capsules vidéo, messages sur les réseaux sociaux ou sur les pages internet des structures concernées
- Mise en place d'un partenariat avec les services concernés au plan cantonal visant l'organisation de stages de sensibilisation pour les élèves de 7H à 9H dans les degrés 1 à 4 de la scolarité obligatoire

• • •

MESURES

5 Évaluer la possibilité de créer des places de stage dans les degrés 1 à 4 de la scolarité obligatoire destinées prioritairement aux élèves de sexe masculin de fin de scolarité obligatoire et aux élèves du post obligatoire

Indicateurs
- Prise de contact avec les départements de l'instruction publics/formation dans les cantons concernés
- Mise en place d'une procédure en vue de l'organisation de stages dans les degrés ciblés de la scolarité pour les publics cibles concernés

6 Promouvoir une procédure de validation des acquis d'expérience pour des personnes en situation de reconversion professionnelle

Indicateurs
- Diffusion de l'information auprès de publics cibles
- Nombre de dossiers traités
- Quantification du nombre de dossiers validés
- Pourcentage alloué en personnel dans les HEP pour accompagner ce processus de validation

7 Évaluer la possibilité d'introduire des modèles de formation à distance qui permettent une flexibilité dans l'organisation des études

Indicateurs
- Consultation des filières et des unités concernées
- Estimation de besoins en termes de soutien et de ressources pour le personnel concerné

BIBLIOGRAPHIE

- Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (2015, état 1er août 2018). *Accréditation institutionnelle.* Guide. Berne.
- Becker, R. & Schoch, J. (2018). *Soziale Selektivität, Empfehlungen des Scheizerischen Wissenchafstrates.* Conseil Suisse de la science. Berne.
- Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2018). *L'éducation en Suisse.* Rapport 2018. Aarau : CSRE.
- DFI-BFEG-OFS (2013). *Vers l'égalité des salaires ! Faits et tendances*. Rapport statistique. Neuchâtel.
- Duru-Bellat, M. (2017). *La tyrannie du genre.* Paris : Éd.SciencesPo.
- Duru-Bellat, M. (2011). La face subjective des inégalités. Une convergence entre psychologie sociale et sociologie ? *Sociologie*, 2(2), 185-200.doi : 10.3917/socio.022.0185.
- Eckmann, M. & Foldhazi, A. (2013). *Articuler diversité et genre : Un défi pour les hautes écoles.* Nouvelle édition [En ligne]. Repéré à http://books.openedition.org/ies/1306
- Fassa, F. (2016). *Filles et garçons face à la formation.* Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Fond national suisse de la recherche scientifique (2014). *Programme national de recherche PNR 60 Égalité entre hommes et femmes.* Résultats et impulsions. Rapport de synthèse. Berne.
- Guénette, A-M, Maksimovic, N., Mutabaz, E. & Pierre, P. (2011). *Gestion de la diversité. L'urgence d'un management interculturel.* Dossier HRM 21. Zurich : Éd. Jobindex media ag.
- Hondeghem, A. & Op de Beeck, S. (2011). L'évaluation de la politique d'égalité des chances et de diversité mise en œuvre par le gouvernement flamand en Belgique. *Politiques et management public, 28*(2). [En ligne]. Repéré à http://journals.openedition.org/pmp/4188
- Kergoat, D. (2012). *Se battre disent-elles…* Paris : La Dispute.
- L'égalité des chances et la diversité sous la loupe dans quatre HEP de Suisse romande (2019). Monitoring pour l'année académique 2017-2018. HEP-BEJUNE.
- Lorenzi-Cioldi, F. & Kulich, C. (2015). Sexism. In. J.D.Wright (Ed.), *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (pp.693-699), (2éd.), Oxford : Elsevier, 21.doi :10.1016/B978-0-08-097086-8.24089-0
- Malochet, G. (2007). La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques, 1*(14), 91-99. Doi : 10.3917/sopr.014.0091
- OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile.* [En ligne]. Repéré à https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr.
- Office fédéral de la statistique (2017). *Les familles en Suisse.* Rapport statistique 2017. Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique (2018). *Enquête suisse sur la population active.* Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique (2019). *Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires ESS 2016.* Rapport final. Neuchâtel.

- Piron, F. (2015). *Mixité homme/femme en entreprise. Petit manuel de bonnes pratiques. Dossier HRM 40.* Zürich : Éd. jobindex media ag.
- Scrinzi, F. (2016). Care. In J, Rennes, J. (dir), *Encyclopédie critique du genre* (pp.106-115). Paris : La Découverte.
- Sénac, R. (2019). *L'égalité sans condition.* Paris : Rue de l'échiquier.
- Tilly, L.A. & Scott, J.W. (2002). *Les femmes, le travail et la famille.* Paris : Petite Bibliothèque Payot.
- Wernli, B. (2015). *Enquête sur la conciliation ses sphères de vie à l'UNIL : les études – la famille – le travail.* Rapport final. Lausanne.

IMPRESSUM

Rédaction :
Monique Henchoz, HEP Berne Jura Neuchâtel

Membres du groupe de travail :
Françoise Pasche Gossin (direction), HEP Berne Jura Neuchâtel
Loyse Ballif-Banderet, HEP Fribourg
Nicole Jacquemet, HEP Valais
Muriel Guyaz, HEP Vaud

Consultance :
Magdalena Rosende, cheffe de projet, Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du canton de Vaud
Helene Füger, déléguée à l'égalité, École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)

Lectorat :
Anne Chiaradia

Conception et réalisation graphique :
Pomzed Communication

Impression :
Courvoisier-Attinger Arts graphiques SA

Tirage :
100 exemplaires

La version actualisée du guide peut être téléchargée sous :
www.hep-bejune.ch
www.hep-fr.ch
www.hep-vs.ch
www.hep-vd.ch

© HEP-BEJUNE, 2020

HEP BEJUNE

HEP | PH FR

HEPVS | PHVS

hep/ haute école pédagogique vaud

swissuniversities