

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES À LA HEP | PH FR

Plan d'action 2022-2026

Haute Ecole pédagogique Fribourg
Pädagogische Hochschule Freiburg

www.hepfr.ch
www.phfr.ch

HEP | PH FR



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ : PRISE DE POSITION DE LA HEP|PH FR

L'hétérogénéité est une donnée inhérente à toutes les sociétés, qu'elles soient antiques, traditionnelles, modernes ou post-modernes. Pendant longtemps toutefois, l'idéologie de l'homogénéité a été la norme. Les politiques ont ainsi tenté de lisser ces différences (politique assimilationniste envers les étrangers, par exemple), de les cacher (en reléguant les personnes en situation de handicap dans des institutions spécialisées, par exemple) ou tout simplement en créant des hiérarchies entre les individus en fonction de leur genre ou de leur appartenance à des minorités.

A l'heure actuelle, les institutions de formation, aidées par les instances politiques, œuvrent de plus en plus sur une conception de la justice sociale qui vise à offrir des possibilités équitables à chacun·e, en dépit des catégories d'appartenance et de la diversité qui pourraient conduire à des formes de discrimination et de hiérarchisation.

Si la question de l'égalité des chances à travers le prisme du genre est traitée depuis quelque temps déjà dans les institutions politiques et sociales (sans pour autant pouvoir prétendre que la question soit résolue), la question de la diversité au sens plus large n'a été que récemment reconnue comme un enjeu institutionnel. Promouvoir une culture de la diversité et de l'égalité des chances revient donc à considérer avec

une attention particulière les différentes catégories de la diversité qui conduisent potentiellement à une inégalité de traitement: la classe sociale, l'origine ethnique ou nationale, les identités liées au genre et au sexe, la religion. Autant de dimensions qui nécessitent une attention particulière dans nos sociétés marquées par des appartenances multiples. La prise en compte et la réflexion autour de ces enjeux doit se faire dans une perspective intersectionnelle (Krenshaw, 1991) permettant d'éviter de positionner les différentes catégories de la diversité en compétition mais bien d'essayer de comprendre la façon dont elles interagissent entre elles pour créer des obstacles ou des facilitateurs, que ce soit à l'école ou dans la carrière professionnelle des individus. Il s'agit ainsi – et conformément aux attentes formulées par swissuniversities¹ – «[...] de reconnaître toutes les dimensions de la diversité, de promouvoir celle-ci de manière active et de l'appréhender comme un thème transversal».

Nous sommes ainsi convaincu·e·s que l'institution scolaire a une mission importante à jouer dans la prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances. Dans cette perspective, la formation des enseignant·e·s se doit de montrer la voie en ancrant solidement dans sa stratégie institutionnelle des objectifs clairs en lien avec la diversité.

A PROPOS DU PLAN D'ACTION

Le présent rapport présente les objectifs stratégiques et opérationnels ainsi que les actions concrètes que la HEP|PH FR souhaite mettre en œuvre dans le but de promouvoir une culture de la diversité et de l'égalité des chances au sein de l'institution. Ce plan d'action

1. Le pilotage stratégique
2. La formation initiale et continue
3. La recherche et le développement

Les objectifs décrits ici s'appuient pleinement sur le guide «Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité», élaboré à l'intention des hautes écoles pédagogiques. Ils s'inscrivent dans la continuité de la participation de la HEP|PH FR au programme de coopération P-7 «Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020», ainsi que dans son prolongement «Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles 2021-2024». Par ailleurs, certaines actions présentées dans le document ci-après seront réalisées dans le cadre de la collaboration avec les autres HEP de suisse romande au sein du projet P-7 susmentionné.

s'intègre pleinement dans la planification stratégique 2023 – 2030 de la HEP|PH FR. Pour assurer la mise en œuvre de ces objectifs stratégiques, le bureau de «la diversité et de l'égalité des chances» a élaboré son plan d'action autour de trois axes interconnectés :

Ce plan d'action a été réalisé par l'unité *Diversité et égalité des chances* et validé par le conseil de direction en date du 24 février 2022. Sa mise en œuvre sera coordonnée par l'unité *Diversité et égalité des chances*, sous la responsabilité de sa déléguée, en concertation avec le rectorat et le conseil de direction.

Dre Mariana Steiner | **Déléguée à la diversité et à l'égalité des chances**



1 Égalité des chances et diversité [Egalité des chances et diversité – swissuniversities](https://www.swissuniversities.ch/fr/fr/egalite-des-chances-et-diversite)

**Légendes
du plan d'action**

- * Action dépendante du calendrier des groupes de travail et commissions
-  Action qui se répète chaque année

Objectif stratégique 14: Sensibiliser et responsabiliser sa communauté sur les questions d'égalité des genres, des chances, de diversité et de durabilité

La HEP|PH FR développe par l'entremise de son Bureau de l'égalité, de la diversité et de la durabilité, et avec la participation active de ses assemblées représentatives, une attitude générale et des mesures concrètes de respect et de responsabilisation face à de multiples phénomènes de société. Elle prend activement en compte ces valeurs dans l'actualisation de ses plans et pratiques de formation. Elle s'affirme en tant qu'institution inclusive et se rapproche des actions idoines entreprises au sein de l'université de Fribourg.

Axe 1: Pilotage stratégique

Axe 2: Formation

Axe 3: R & D

Action 14.1.1: Promouvoir et inciter l'utilisation de l'écriture inclusive au sein de l'institution.

Action 14.1.2: Définir et diffuser un guide/memento pour communiquer sur les pratiques en lien avec la diversité des ETU au sein de la HEP. (en cours 01.01.2023 – 01.12.2023)

Action 14.2.1: Analyser les forces, les manques et les faiblesses éventuelles du curriculum en lien avec les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.

Action 14.2.2*: Proposer des ajustements curriculaires à la suite de l'analyse des faiblesses du curriculum.

Action 14.2.3: Dresser un état des lieux de l'offre de cours de formation continue touchant aux questions de diversité, d'inclusion, d'(in)égalité des chances dans le système scolaire.

Action 14.2.4: 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.

Action 14.3.1: Promouvoir et encourager la réalisation de travaux de Bachelor sur ces thématiques par l'intermédiaire des unités de recherche.

Action 14.3.2: Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique sur l'égalité des chances et la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et HEU).

Action 14.3.4: Créer une plateforme à l'échelle des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématisent les enjeux de la diversité.

Action 14.3.5: Valoriser et créer des partenariats avec des projets de littérature de jeunesse visant la prise en compte de la diversité et sa visibilité.

Objectif stratégique 15: Gérer les ressources humaines de manière durable et équitable

La HEP|PH FR soutient le développement des qualifications professionnelles de ses collaborateur·trice·s en offrant des opportunités de formations continues et complémentaires et en garantissant l'égalité des chances, incluant l'accès au développement de carrière et à la reconnaissance du statut professionnel. Elle considère la diversité du personnel comme une force et accorde une attention particulière à ce principe dans le recrutement des collaborateur·trice·s et des cadres, ainsi que dans la composition de ses entités, commissions et groupe de travail. Elle aménage dans la mesure du possible les temps de travail pour mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle et le développement de carrière.

Axe 1: Pilotage stratégique

Axe 2: Formation

Axe 3: R & D

Action 15.1.1*: Conseiller et collaborer à la mise en place de pratiques liées à la promotion de la diversité et l'égalité des chances au sein de la HEP (principes liés aux processus de recrutement, à la constitution de groupes de travail et aux entretiens de développement de carrière, ...) sous la direction du service des ressources humaines.

Action 15.3.1: Réaliser une évaluation de la politique institutionnelle de diversité et d'inclusion ainsi que du sentiment de diversité et d'inclusion des collaborateur·trice·s.

Objectif stratégique 16: Faciliter l'accès aux études et à l'apprentissage tout au long de la vie

La HEP|PH FR assouplit l'organisation structurelle et temporelle de la formation initiale dans le but d'accroître la responsabilité individuelle des étudiant·e·s dans la gestion de leurs apprentissages et de prendre en compte des trajectoires de formation atypiques et non linéaires. Elle élabore un concept d'intégration et met en œuvre des mesures concrètes permettant une flexibilisation individuelle des plans de formation et des contraintes horaires dans le cadre des études.

Axe 1: Pilotage stratégique

Axe 2: Formation

Axe 3: R & D

Action 16.1.1*: Conseiller et collaborer à la mise en place d'un concept de flexibilisation des études sous la direction du chef de projet en charge de la mission.

Action 16.2.1: Élaborer, diffuser et communiquer un concept de flexibilisation de formation auprès des étudiants par l'entremise du·de la conseiller·ère aux études.

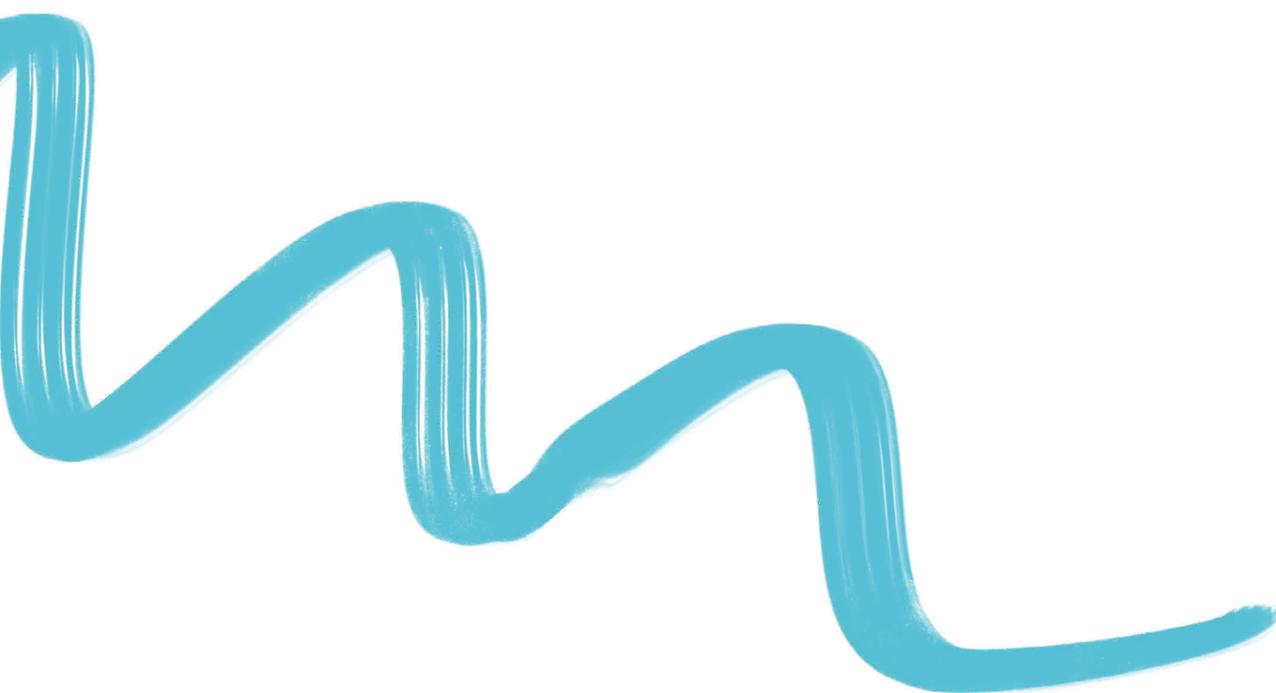
2 Ce travail se fera avec l'appui de l'aide-mémoire «Gestion de carrière, politique de relève et processus de recrutement» réalisé par le groupe P7 de Swiss universities.

Objectif stratégique 17: Développer un campus fonctionnel, accueillant, vivant et durable.

La HEP|PH FR investit dans ses infrastructures et dans l'organisation de la vie commune afin de rendre son campus accueillant, attractif, fonctionnel, sûr et écologique pour toute la communauté. Elle promeut et soutient des projets porteurs en matière de durabilité, permettant de stimuler la vie sociale de ses membres, de préserver leur santé physique et mentale, d'accroître la biodiversité du milieu et de réduire les impacts négatifs de l'humain sur l'environnement.

Axe 1: Pilotage stratégique Axe 2: Formation Axe 3: R & D

Action 17.1.1: Créer un espace de médiation touchant à des problématiques d'ordre psychosocial (conflits divers, mal-être lié à des questions de genre ou de handicap, difficultés à suivre les études, sentiment de rejet, sentiment de discrimination, harcèlement, difficultés sociales ou économiques).



RÉCAPITULATIF DES ACTIONS PAR ANNÉE CIVILE

2022

Action 14.1.1: Promouvoir et inciter l'utilisation de l'écriture inclusive au sein de l'institution. ♻️

Action 17.1.1: Créer un espace de médiation touchant à des problématiques d'ordre psychosocial (conflits divers, mal-être lié à des questions de genre ou de handicap, difficultés à suivre les études, sentiment de rejet, sentiment de discrimination, harcèlement, difficultés sociales ou économiques).

Action 14.3.1: Promouvoir et encourager la réalisation de travaux de Bachelor sur ces thématiques par l'intermédiaire des unités de recherche. ♻️

Action 14.3.2: Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique sur l'égalité des chances et la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et HEU). ♻️

Action 14.3.4: Créer une plateforme à l'échelle des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématisent les enjeux de la diversité.

Action 14.3.5: Valoriser et créer des partenariats avec des projets de littérature de jeunesse visant la prise en compte de la diversité et sa visibilité.

2023

Action 14.1.2: Définir et diffuser un guide/memento pour communiquer sur les pratiques en lien avec la diversité des ETU au sein de la HEP. (en cours 01.01.2023 – 01.12.2023)

Action 14.2.1: Analyser les forces, les manques et les faiblesses éventuelles du curriculum en lien avec les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.

Action 14.2.2: Proposer des ajustements curriculaires à la suite de l'analyse des faiblesses du curriculum.

Action 14.2.3: Dresser un état des lieux de l'offre de cours de formation continue touchant aux questions de diversité, d'inclusion, d'(in)égalité des chances dans le système scolaire.

Action 14.2.4: 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.

Action 15.1.1³: Conseiller et collaborer à la mise en place de pratiques liés à la promotion de la diversité et l'égalité des chances au sein de la HEP (principes liés aux processus de recrutement, à la constitution de groupes de travail et aux entretiens de développement de carrière, ...) sous la direction du service des ressources humaines.

Action 16.1.1: Conseiller et collaborer à la mise en place d'un concept de flexibilisation des études sous la direction du chef de projet en charge de la mission.

2024

Action 14.2.4: Étudier la mise en place d'un Certificat of Advanced Studies (CAS) intégrant les apports d'une pers-

3 Ce travail se fera avec l'appui de l'aide-mémoire «Gestion de carrière, politique de relève et processus de recrutement» réalisé par le groupe P7 de Swiss universities.

• • • • •

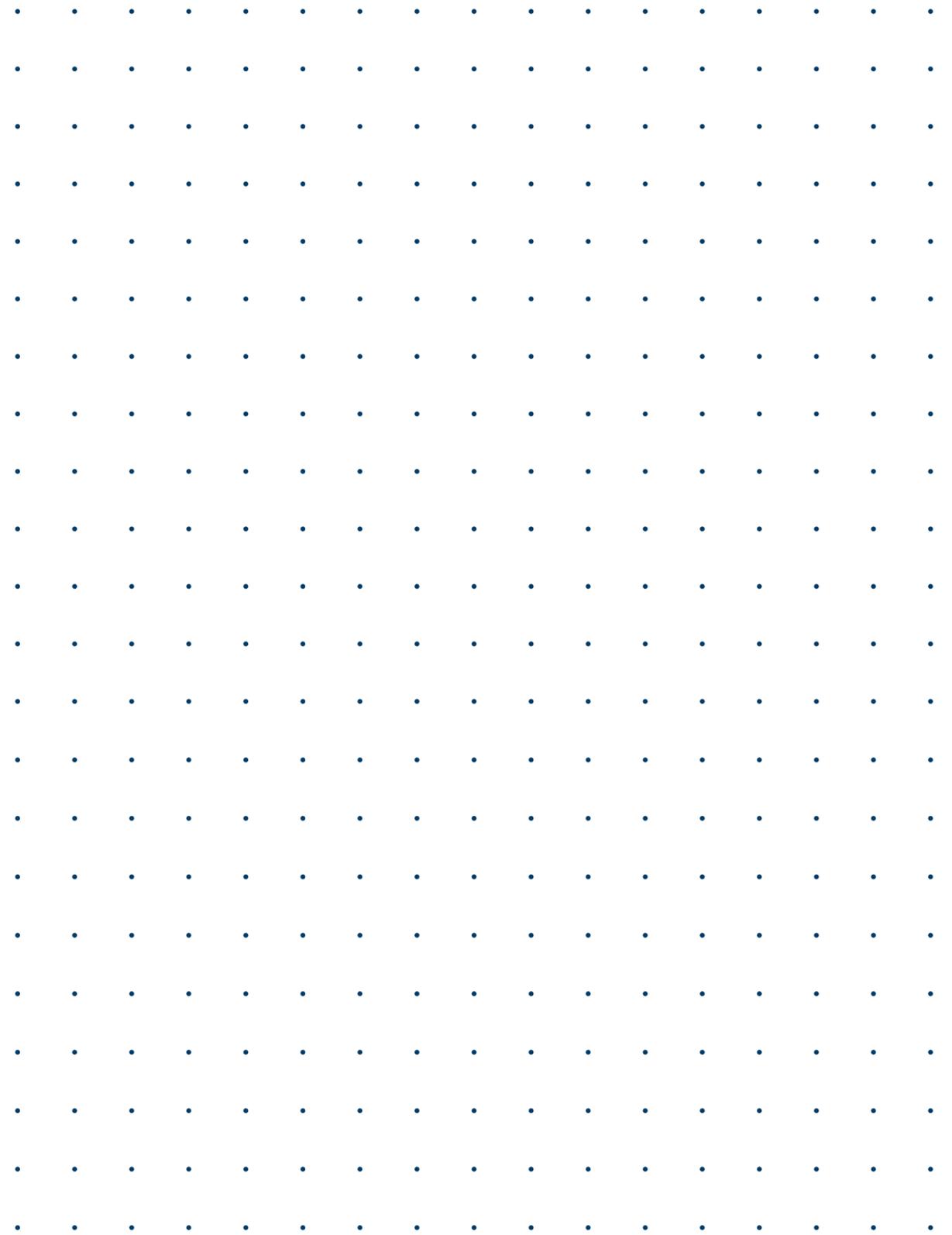
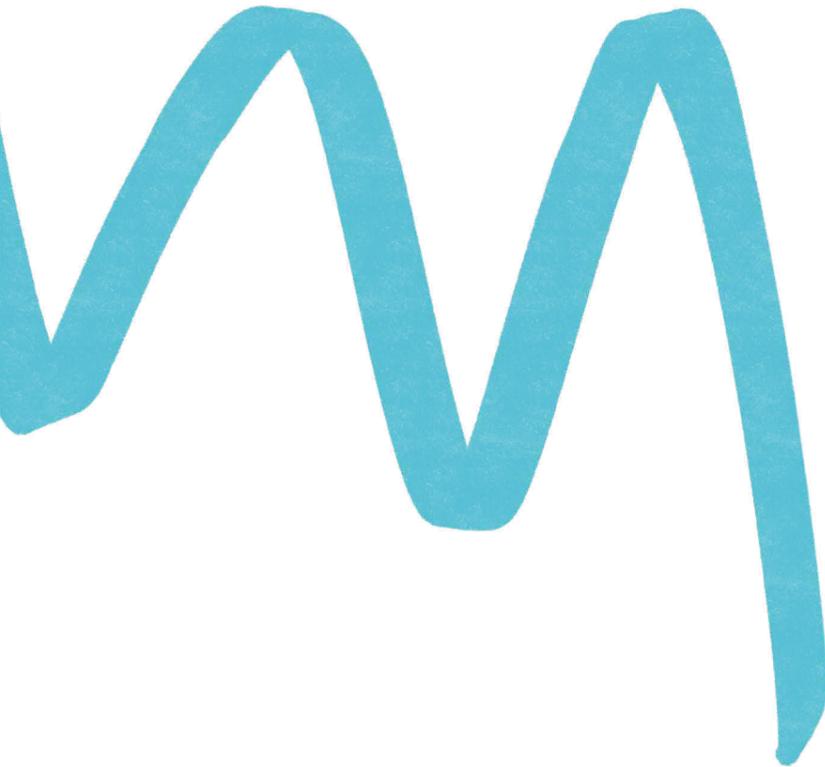
pective genre et diversité dans la pratique enseignante en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande.

2025

Action 14.3.5: Valoriser et créer des partenariats avec des projets de littérature de jeunesse visant la prise en compte de la diversité et sa visibilité.

2026

Action 15.3.1: Réaliser une évaluation de la politique institutionnelle de diversité et d'inclusion ainsi que du sentiment de diversité et d'inclusion des collaborateurs·trice·s.



Haute Ecole pédagogique Fribourg
Pädagogische Hochschule Freiburg

www.hepfr.ch
www.phfr.ch



• • • • •