

«Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles»

Rapport de clôture
du programme 2021–2024

« 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. »
Constitution fédérale suisse

Impressum

Mandant

Comité de pilotage du programme « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles »: Barbara Fäh, présidente du Comité de pilotage (HfH), Raphaela Hettlage (ETHZ), Monique Honegger (EHB), Sabine Kradolfer (HES-SO), Geneviève Le Fort (HES-SO), Kilian Stoffel (UniNE) (membres du Comité de pilotage au 1.8.2024)

Version du rapport

Traduction française du texte allemand approuvé par le Comité de pilotage en octobre 2024
Version 2, février 2025

Coordination et réalisation

Noëmi Eglin, Patricia Schmidiger, Tanja Puran et Bertrand Forclaz, swissuniversities

Rédaction

Christine D'Anna-Huber, cdh Wissenschaft im Text
Stéphane Praz, Leporis GmbH

Conception

Caroline Fischer, Genève

Contact

swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
Schweiz

www.swissuniversities.ch
communications@swissuniversities.ch

Sommaire

Éditorial	4
1. La diversité, une richesse et un défi: une introduction	7
Portrait de projet: Stark hoch 3	10
Entretien: « Je veux apprendre, je veux me développer ».....	12
2. Le programme «Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles»	15
Entretien: « Nous avons un mandat clair: développer des mesures pour plus d'équité».....	22
Portrait de projet: Didactique disciplinaire et diversité	24
3. Coopération et mise en réseau dans le cadre du programme P-7	29
Portrait de projet: Empowerment und Verlernen von Rassismus [Émancipation et désapprentissage du racisme]	34
4. La durabilité des projets mis en œuvre	39
Entretien: « Les bonnes approches trouvent leur place dans le fonctionnement normal des hautes écoles ».....	41
Portrait de projet: Sexe et genre dans le programme d'études de médecine	42
5. Lessons learned: bilan et perspectives	47
Annexe	50

Éditorial

L'égalité des chances et l'équité dans l'enseignement supérieur sont des objectifs essentiels pour tendre vers une société plus juste et plus inclusive, dans laquelle le potentiel de chacune et chacun peut se développer et rayonner. En intégrant l'équité dans les processus ainsi que dans le développement des hautes écoles, le programme P-7 pour la période 2017-2020 a opéré un tournant significatif. L'élément novateur de ce programme a été la prise en compte d'autres dimensions de la diversité, pour aller au-delà de l'égalité entre les genres.

Fort de ce succès, un nouveau programme a été mis en œuvre pour la période 2021-2024, avec l'ambition accrue de renforcer les structures et les programmes dans toutes les dimensions de la diversité et de l'équité au sein des hautes écoles. Comme le montrent les résultats de ce programme, de nouvelles approches ont été développées grâce à des projets novateurs et à de nombreuses coopérations interinstitutionnelles originales, qui ont abordé une large palette thématique allant du racisme au handicap, en passant par les inégalités de genre et les questions de migration. Ces initiatives se sont concrétisées, entre autres, par des programmes de formation, des contenus pédagogiques, des recommandations pratiques, des outils de communication. De plus, ces actions ont couvert efficacement les trois piliers fondamentaux de l'enseignement supérieur : l'enseignement, la recherche et le développement institutionnel.

À l'aube du message du Conseil fédéral sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2025-2028, le programme prévu « Chancengerechtigkeit – Équité » promet de poursuivre sur cette lancée en continuant de soutenir des projets de coopérations interinstitutionnelles qui abordent la diversité dans ses différentes dimensions. A cela s'ajoute – pour cette période de financement – un soutien additionnel et non compétitif à chaque haute école pour permettre d'ancrer structurellement l'équité dans les structures et les processus organisationnels, notamment par le biais du financement de mesures qui viennent renforcer les plans d'actions pour l'équité.

L'objectif de tous ces efforts est clair : faire en sorte que chaque personne, quelle que soit son origine, son sexe, ou toute autre caractéristique, trouve sa place et puisse s'épanouir au sein du système de formation tertiaire. Mais aussi, plus largement, que les enseignements basés sur le respect de la diversité et sur la lutte contre les discriminations se diffusent dans la société et permettent de stimuler la croissance économique en utilisant au mieux le potentiel productif de toutes et tous.

Toutefois, malgré les progrès, des défis importants subsistent. Les statistiques actuelles montrent que la proportion de femmes au sein du corps professoral et des postes de direction dans les hautes écoles suisses est en augmentation,

constante mais lente. Ainsi, les femmes restent largement moins représentées dans ces fonctions qu’au sein du corps étudiantin ou parmi les chercheuses et chercheurs en début de carrière. Si les nouvelles nominations sont plus égalitaires et témoignent ainsi d’une amélioration, l’inertie du système implique aussi la persistance d’un déséquilibre. Les efforts dans ce domaine sont importants et s’inscrivent dans un engagement continu depuis de nombreuses années. Un grand nombre d’obstacles persistent néanmoins, rendant difficile, voire impossible, l’accès à l’enseignement supérieur, ou le maintien dans la recherche et l’enseignement pour certaines populations. Il est impératif que les hautes écoles montrent l’exemple en tant que structures accessibles et favorisent l’intégration de toute leur communauté – étudiantes et étudiants, personnel administratif et technique ainsi que personnel académique.

Le chemin vers une véritable égalité des chances est encore long et semé d’embûches. Les prochaines années seront cruciales pour consolider les acquis et franchir de nouvelles étapes vers une équité totale. Les hautes écoles doivent non seulement continuer à promouvoir la diversité et l’inclusion à tous les niveaux, mais aussi veiller à ce que ces principes soient solidement ancrés dans leur fonctionnement quotidien. Il appartient à chacun et chacune de nous, actrices et acteurs de l’enseignement supérieur, de faire en sorte que ces valeurs deviennent une réalité tangible pour toutes et tous.

Nous nous réjouissons de découvrir les nouveaux projets qui débiteront en 2025 et nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont œuvré dans le cadre des nombreux projets des programmes précédents – responsables de projets, enseignantes et enseignants, chercheuses et chercheurs, personnel administratif et technique, relève scientifique et étudiantes et étudiants – ainsi que toutes les personnes actives dans l’égalité et la diversité et qui ont contribué à la réalisation de nombreux projets. Notre reconnaissance va également aux personnes qui ont rendu possible la mise en place des programmes P-7 2017-2020 et 2021-2024, c’est-à-dire les membres des comités de pilotage, les personnes appelées à expertiser les projets, les membres du secrétariat de swissuniversities ainsi que la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE), sans qui ces programmes n’auraient pas vu le jour.

Luciana Vaccaro

Présidente de swissuniversities, rectrice de la Haute école spécialisée de suisse occidentale HES-SO

Yves Flückiger

Ancien président de swissuniversities et président de longue date des comités de pilotage de programmes précédents en matière d’égalité des chances



La diversité, une richesse et un défi: une introduction

1. La diversité, une richesse et un défi: une introduction

Supprimer les barrières et vivre la diversité

En Suisse, la diversité fait fondamentalement partie des valeurs politiques et sociales centrales. Sur le plan structurel, il convient toutefois de continuer à percevoir attentivement les barrières et de les surmonter. Les hautes écoles¹ se fixent pour objectif de vivre la diversité et de supprimer les barrières, tant au sein de leurs organisations que dans la recherche et l'enseignement, et elles ont ancré cet objectif dans leurs stratégies. Les programmes dans le domaine de l'équité et de la diversité dans les hautes écoles apportent une contribution importante à la réalisation de ces objectifs.

Les hautes écoles sont des lieux où le savoir fait l'objet d'une réflexion critique et où de nouvelles connaissances sont élaborées. Or, les structures hiérarchiques des établissements d'enseignement supérieur limitent la diversité des perspectives. Dans ce domaine, les hautes écoles peuvent exploiter encore davantage leur potentiel d'impulsion des évolutions sociales.

Pour les hautes écoles, deux aspects sont prioritaires dans la manière d'aborder la diversité: d'une part, elles entendent offrir à chacun·e des chances équitables d'accès aux études et aux carrières universitaires – ce à quoi elles sont par ailleurs légalement tenues. D'autre part, la force d'innovation scientifique tire profit d'un pool de talents le plus large possible dans lequel sont représentées les idées, les expériences et les perspectives les plus diverses et variées.

L'équité, un thème au cœur du débat

L'accès aux hautes écoles est longtemps resté alors exclusivement réservé aux hommes. Certes, quelques universités suisses – dont la plupart furent fondées au début du dix-neuvième siècle, mais d'autres dès le quinzième – ont admis des étudiantes entre leurs murs dès 1860 – un jalon précoce par rapport au reste du monde. Néanmoins, leur nombre est resté extrêmement modeste pendant des décennies, et n'a commencé à augmenter continuellement qu'à partir de 1955...

Sur l'année d'études 2023–2024, la part des femmes dans la population étudiante s'élevait à 52 % dans les hautes écoles universitaires, à 49 % dans les hautes écoles spécialisées et à 71 % dans les hautes écoles pédagogiques. Mais ces chiffres peuvent être trompeurs: en ce qui concerne les carrières sur le long terme, les inégalités entre les femmes et les hommes restent élevées. Ainsi, en comparaison internationale, la part des femmes au niveau du professorat reste en dessous de la moyenne. Les femmes se heurtent toujours à ce qu'il est convenu d'appeler le «plafond de verre». À cette ségrégation verticale dans le développement des carrières scientifiques s'ajoute une ségrégation horizontale patente: comme le choix des disciplines est toujours fortement corrélé au genre, certaines d'entre elles restent clairement dominées soit par les femmes, soit par les hommes.

Et alors que le chemin est encore long pour atteindre l'équité entre les sexes, d'autres dimensions doivent être prises en compte dans les efforts visant à instaurer une égalité d'accès pour toutes et tous, afin que le potentiel existant dans l'ensemble de la population puisse se développer, y compris dans une optique de compétitivité internationale.

La notion de diversité renvoie à l'exigence d'offrir à toutes les personnes, indépendamment de leurs conditions de départ, aussi diverses soient-elles, un accès équitable à la formation. Outre

¹ Sauf autrement précisé, le terme «haute école» désigne les trois types de hautes écoles, à savoir les hautes écoles universitaires, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques.

le sexe, d'autres critères tels que l'origine socio-économique, l'âge, le handicap, le contexte migratoire, les convictions philosophiques et l'orientation sexuelle ne doivent jouer aucun rôle dans le système de formation, que ce soit dans l'enseignement, la recherche ou même la structure et l'organisation institutionnelles.

Atteindre cet objectif est à la fois une chance et un défi pour les hautes écoles. Une chance, parce que pour remplir leur rôle de caisse de résonance pour les évolutions pertinentes de la société, elles doivent impérativement intégrer l'ensemble des groupes sociaux. Un défi, parce que la suppression des obstacles structurels se heurte à des résistances, que les mesures en faveur de la diversité peuvent avoir un effet clivant et qu'il s'avère difficile de pérenniser durablement ce qui a déjà été accompli. Le défi est d'autant plus grand que, très souvent, l'inégalité de traitement n'est pas corrélée à des marqueurs individuels de la diversité, mais que ceux-ci interagissent dans la réalité sociétale (intersectionnalité). Sont concernés toutes et tous les membres des hautes écoles: la population étudiante, les doctorant-es, les équipes de recherche, le corps enseignant, le personnel de l'administration et d'autres personnes. La mise en route de processus de changement qui tiennent compte de cette situation de départ exige de la part des hautes écoles des compétences différenciées à tous les niveaux d'action – recherche, enseignement et organisation – et nécessite par ailleurs des ressources humaines ainsi que financières considérables.

Projet 6:
Des cours accessibles à
tout le monde – Accès sans
obstacle à l'enseignement
dans les hautes écoles
(leading houses: UZH et
ZHAW). Extrait d'un film
de sensibilisation



La Confédération et les hautes écoles agissent ensemble

Face à l'ampleur de la tâche, la Confédération et les hautes écoles s'attaquent à ces défis depuis le début des années 2000 par le biais d'initiatives ciblées. Dans les hautes écoles universitaires, ces initiatives étaient placées à l'origine sous l'égide de la Conférence universitaire suisse (CUS), tandis que l'office fédéral compétent coordonnait différents programmes au sein des hautes écoles spécialisées. Depuis l'entrée en vigueur en 2015 de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), laquelle réunit tous les types de hautes écoles, la promotion de l'équité au sein des hautes écoles est coordonnée par la conférence des rectrices et des recteurs des hautes écoles suisses swissuniversities et soutenue par des programmes communs.

Aujourd'hui, presque toutes les hautes écoles disposent chacune de leur propre « Plan d'action pour l'égalité des chances », et les acteurs du domaine des hautes écoles soutenus par la Confédération (domaine des EPF, swissuniversities, Fonds national suisse FNS, Innosuisse, académies et Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP) ont érigé **l'égalité des chances ou équité** au rang de **priorité stratégique** dans leurs planifications pluriannuelles respectives. Il s'agit de reconnaître et de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes leurs dimensions et de les ancrer comme thème transversal dans l'organisation, l'enseignement et la recherche. Les programmes P-7² coordonnés par swissuniversities soutiennent les mesures des hautes écoles par le biais de contributions liées à des projets³. Trois dimensions sont essentielles à cet égard :

Renforcer l'équité à tous les niveaux

Suppression des obstacles et des inégalités dans le cadre d'une mutation systémique des structures, des conditions-cadres et des cultures organisationnelles des hautes écoles

Diversité, inclusion et intégration

Suppression des barrières de toute nature (personnes en situation de handicap, barrières sociales, culturelles, cognitives), participation sociale et respect des minorités, mesures contre la discrimination directe ou indirecte, promotion des carrières non linéaires

Équité en matière de formation d'un point de vue systémique

Réduction de la ségrégation horizontale et verticale, établissement d'un leadership inclusif et introduction de la diversité au sein des organes, promotion de la diversité au sein du personnel scientifique et de la population étudiante

Les enquêtes les plus récentes montrent l'efficacité des mesures, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes, un sujet qui demeure central et que les hautes écoles traitent déjà depuis longtemps. Toutefois, malgré des progrès significatifs, la composition de la population étudiante, du personnel enseignant et de recherche et tout particulièrement du corps professoral montre que les efforts dans le sens de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion n'ont pas encore atteint les objectifs recherchés. L'origine sociale continue également de jouer un rôle important dans l'accès aux hautes écoles. Il est manifeste que la création d'équité est une œuvre de longue haleine. Mettre en réseau les initiatives fructueuses et les bonnes pratiques entre les institutions et les ancrer durablement demeure un défi de taille. Le programme 2021-2024 « Diversité, inclusion et égalité des chances », en cours d'achèvement, a été conçu pour combler les lacunes de manière ciblée dans ce domaine. Le présent rapport illustre les accomplissements dans ce sens d'ores et déjà réalisés par les hautes écoles suisses et ce qu'il reste à faire.

² Pour les programmes 2017-2020 et 2021-2024 coordonnés par swissuniversities dans le domaine de l'équité, le sigle P-7 était systématiquement utilisé (numérotation de la Conférence suisse des hautes écoles pour les programmes encouragés par des contributions liées à des projets). Ce sigle est également utilisé dans le présent rapport.

³ Par le biais des contributions liées à des projets selon la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), la Confédération soutient des projets de collaboration des hautes écoles d'importance nationale.

Portrait de projet

«Stark hoch 3»

Premièrement, le projet met en avant l'humain : les personnes avec et sans handicap cognitif doivent pouvoir apprendre côte à côte tout au long de leur vie. Deuxièmement, le projet tourne autour des lieux de formation, à savoir les hautes écoles. Troisièmement, il est question d'emplois : les personnes en situation de handicap cognitif doivent elles aussi pouvoir trouver un emploi sur la base de leurs acquis, et ce sur le premier marché du travail, c'est-à-dire dans l'économie libre. Voilà comment on peut résumer dans les grandes lignes le projet P-7 «Inklusive Bildung an der Hochschule – stark hoch 3 [Éducation inclusive dans les hautes écoles – stark hoch 3]».

«Notre objectif est de mettre en place un réseau qui s'engage en faveur de la formation inclusive dans les hautes écoles et qui en jette les bases», explique Chantal Deuss, responsable du service Égalité et Diversité de la Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH). Elle codirige le projet avec Cornelia Müller Bösch, professeure chargée de la formation des personnes en situation de handicap cognitif. Les deux femmes peuvent s'appuyer sur l'expérience acquise dans le cadre du projet précédent intitulé «écolsiv» : l'Institut Unterstrass de la Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich) a mis en place une filière de formation qui prépare les personnes en situation de handicap cognitif à une activité pédagogique dès l'école enfantine et le degré primaire. En 2020, le premier diplômé a trouvé un emploi et depuis, deux à trois autres diplômé-es suivent chaque année.

Préparer le terrain pour d'autres offres

Les concepts de «scaffolding» (en anglais, «construction d'échafaudages») et de «Universal Design for Learning» – ou «conception universelle de l'apprentissage» – sont au cœur de cette formation. Le scaffolding consiste pour les élèves et les enseignant-es à analyser l'état des connaissances et le potentiel d'apprentissage de l'élève avant de développer main dans la main un ensemble de mesures de soutien et d'adapter des objectifs d'apprentissage ciblés. Le concept de Universal Design for Learning vise quant à lui à mettre à disposition différents accès aux contenus d'apprentissage, de sorte qu'une même matière puisse être étudiée, au choix, soit via une vidéo explicative, soit dans le cadre d'un cours en présentiel, soit dans un manuel.

«Nous avons eu de très bons retours d'expérience dans la mise en œuvre de ces concepts», déclare Cornelia Müller Bösch : «Nous entendons désormais préparer le terrain pour qu'à l'avenir, davantage d'institutions du domaine des hautes écoles développent de telles filières inclusives, non seulement dans les professions pédagogiques, mais aussi dans d'autres domaines.» Toutefois, une offre de formation professionnelle n'a de sens que si, d'une part, des personnes manifestent un intérêt pour cette filière et si, d'autre part, il existe une possibi-

lité réaliste d'embauche sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle les deux responsables de projet ont, dans un premier temps, mis en place trois groupes de travail à partir de 2020: *Expert:innen in eigener Sache* [Expert-es de leur situation], *Bildungsorte/Dozent:innen aus Hochschulen* [Lieux de formation/professeur-es des hautes écoles] et *Arbeitgeber:innen* [Employeur-es].

Enseigner l'inclusion et la faire vivre au quotidien

Chantal Deuss: «Le projet a rencontré un franc succès dès le départ et depuis, un grand nombre de hautes écoles sont représentées aux réunions du réseau, de même que de nombreuses organisations œuvrant dans le domaine des personnes en situation de handicap cognitif, comme Procap, Pro Infirmis ou Züriwerk. Un nombre croissant de personnes individuelles ont également rejoint le réseau. Du côté des employeurs, on retrouve jusqu'à présent surtout des directions d'écoles qui emploient déjà des personnes en situation de handicap cognitif.» En comparaison avec des associations et des programmes similaires, comme il en existe plusieurs dans l'espace de l'UE, le réseau désormais établi en Suisse est donc très complet.

Et le réseau est actif: au cours des quatre dernières années, tous les groupes de travail, chacun avec son propre point de vue, ont d'abord mené des réflexions sur les conditions à remplir pour implémenter des programmes destinés aux personnes en situation de handicap cognitif au sein des hautes écoles. Ces réflexions ont été compilées et ont conduit, à la faveur d'un dialogue étroit avec l'ensemble des personnes participantes, à l'émergence au sein des hautes écoles suisses d'un écrit bénéficiant d'un large soutien intitulé «Argumente, Qualitätsaspekte und Leitfragen zur Öffnung der Hochschule für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung» [Arguments, aspects qualitatifs et questions directrices pour l'ouverture de la haute école aux personnes en situation de handicap cognitif]. «Cette publication est accessible au grand public et a pour vocation de stimuler et de soutenir l'implémentation des programmes des hautes écoles», explique Chantal Deuss. «Mais nous voulons aller encore plus loin.» Sur la base désormais acquise dans le cadre du programme P-7, il est prévu la mise en place d'une plateforme destinée à fournir des mesures d'implémentation concrètes. Il est notamment prévu que les enseignant-es suivent des cours en ligne afin d'acquérir les connaissances de base pour l'élaboration d'offres de formation inclusives dans les hautes écoles. «L'objectif est non seulement d'enseigner l'inclusion dans les hautes écoles, mais aussi de la faire vivre», précise Deuss. Les futur-es praticien-nes des hautes écoles seraient ainsi mieux préparé-es à la mettre en œuvre ultérieurement dans le cadre de leur activité, par exemple à l'école ou dans le travail social.

Les résultats enregistrés jusqu'à présent sont encourageants, estime Cornelia Müller Bösch. Mais en même temps, il faut garder à l'esprit que le chemin est encore long avant de pouvoir former en plus grand nombre les personnes en situation de handicap cognitif dans les hautes écoles. Et puis, il y a aussi des limites. «Tout le monde ne peut pas suivre toutes les formations», tempère Cornelia Müller Bösch. «Il y a des choses qui sont possibles, et d'autres non; l'important, c'est de le reconnaître au cas par cas.» Pour que cela soit utile aux personnes en situation de handicap cognitif comme aux employeurs, il faut donc les deux: une vision courageuse et une dose raisonnable de réalisme.

ENTRETIEN

« Je veux apprendre, je veux me développer »

Luc Huwyler a obtenu son diplôme d'assistant de classe en juin 2024. Depuis le semestre d'automne, il travaille dans une école enfantine à Niederhasli (Zurich). Ce n'est pas quelque chose qui va de soi: Luc Huwyler a, dans certains domaines, des difficultés d'apprentissage si importantes qu'il est considéré comme une personne en situation de handicap cognitif. Grâce à l'offre «écolsiv» de l'Institut Unterstrass, il a néanmoins réussi à suivre une formation pédagogique. Il s'engage désormais pour la consolidation de telles offres.

Vous avez suivi une formation à laquelle les personnes en situation de handicap cognitif n'ont généralement pas accès. Vous a-t-il fallu du courage pour vous lancer?

En effet, cela m'a demandé un minimum de courage. J'ai conscience du fait que pour l'acquisition d'un grand nombre de contenus, j'ai besoin de plus de temps que les autres étudiant-es. Ma forte dyscalculie est un obstacle supplémentaire, surtout pour ce qui concerne les mathématiques. Pourtant, dès le début, il était clair que je le ferais. Je veux apprendre, je veux me développer et je veux donner quelque chose en retour, en accomplissant un travail exigeant.

« La formation est axée sur les points forts individuels. »

Avez-vous suivi les mêmes cours que vos camarades?

J'ai suivi les cours normaux du cursus de bachelor. Cela dit, je ne suis pas titulaire du bachelor, mon diplôme correspond au niveau d'une formation professionnelle pratique. En accord avec les enseignant-es, nous avons en effet adapté les exigences en matière de contrôle des acquis dans certaines matières. C'est précisément le gros avantage de ce modèle: la formation est axée sur les points forts individuels. Par exemple, comme je suis bon en langue, nous avons mis l'accent sur la communication avec les élèves et, en contrepartie, on a raccourci d'autres choses. Mais d'une manière générale, j'ai tout de même étudié l'ensemble du programme, de la psychologie du développement à la didactique de la langue allemande.

Avez-vous bénéficié d'un soutien particulier?

Une tutrice et un tuteur personnels ont joué tour à tour un rôle central au cours de la première de mes trois années d'études.

Il s'agit de personnes ayant reçu une formation spéciale?

Non, c'étaient des étudiant-es en bachelor qui suivaient le même cursus, ils et elles m'ont apporté un soutien lorsque j'en avais besoin. Par exemple, lorsque nous devons lire un texte long et très compliqué, ils et elles le

résumaient pour moi. Pour eux aussi, c'était un exercice intéressant, cela a donc été bénéfique pour tout le monde.

Et vous avez bénéficié d'autres aides?

Avec beaucoup de professeur·es, j'ai regardé au cas par cas quels supports étaient disponibles pour m'expliquer les thèmes abordés de manière un peu plus simple. Un autre point très important, c'est que lorsque je voyais que ça allait trop vite, je faisais la démarche d'en parler aux professeur·es. Souvent, il suffisait qu'ils me remettent leurs transparents pour que je puisse tout bien appréhender, mais à mon propre rythme.

En tant que membres du groupe de travail «Expert:in eigener Sache», vous vous engagez désormais dans le projet «Éducation inclusive dans les hautes écoles - stark hoch 3» pour que davantage de personnes en situation de handicap cognitif soient en mesure de suivre une formation au sein d'une haute école. Pourquoi?

Je pense qu'il est important que les hautes écoles élaborent davantage de concepts qui permettent aux personnes en situation de handicap cognitif de développer leur propre potentiel. De nombreuses personnes en situation de handicap cognitif ont la volonté et la capacité d'exercer des activités exigeantes. Mais pour cela, elles doivent être formées.

Voyez-vous des limites à cette démarche?

Bien sûr, il y a des limites, surtout celles imposées par le marché du travail. Mais il y a un énorme potentiel encore inexploité à ce jour. Nous ne devrions pas nous contenter de penser en termes d'exigences professionnelles, telles qu'elles existent actuellement. Car si l'on encourage de manière ciblée une force déjà acquise chez une personne, alors on peut aussi mettre à profit le potentiel de cette personne de manière ciblée pour une séquence précise. Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, cela profiterait également à l'ensemble de la société. Toutefois, l'idée selon laquelle les personnes en situation de handicap cognitif seraient moins performantes en tout a la vie dure, et cela ne fait pas avancer les choses.

Qu'en est-il de la collaboration avec les autres groupes de travail du projet «Éducation inclusive dans les hautes écoles - stark hoch 3»? Pouvez-vous faire part de vos attentes?

Oui, nous discutons sur un pied d'égalité. Une autre question est bien sûr de savoir si nos attentes peuvent être exaucées, même si elles bénéficient du soutien du réseau. Par exemple, l'une de nos grandes ambitions est de faire reconnaître de telles formations au niveau national. Jusqu'à présent, ce n'est pas le cas, ce qui restreint les opportunités sur le marché du travail. Compte tenu du système fédéral de la Suisse, je doute que nous puissions avancer rapidement sur cette question. Mais nous devons persister. Et pour l'instant, il est important que nous sensibilisions davantage les personnes en situation de handicap cognitif aux possibilités qui s'offrent à elles.

N'est-ce pas déjà le cas?

En tout cas, pas suffisamment. Pour ma part, j'ai la chance qu'une de mes connaissances m'ait appris l'existence d'«écolsiv». Sinon, je n'en aurais pas entendu parler et aujourd'hui, ma vie professionnelle ne serait pas du tout la même, j'en serais encore à préparer des légumes et à faire la vaisselle.

« Nous ne devrions pas nous contenter de penser en termes d'exigences professionnelles, telles qu'elles existent actuellement. »



**Le programme
«Diversité, inclusion
et égalité des chances
dans le développement
des hautes écoles»**

2. Le programme «Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles»

Les programmes précédents: des mesures individuelles à une action commune à l'échelle de la Suisse

La diversité de la société est un thème central du développement organisationnel des hautes écoles. Les objectifs: créer de l'équité pour toutes et tous et profiter elles-mêmes de la plus grande diversité possible dans le sens du progrès scientifique. Enfin, les hautes écoles sont appelées à contribuer, au-delà de leur pré carré, à une société sans discrimination par la recherche et l'enseignement (et en tant qu'employeuses).

Or ces exigences sont élevées. Leur mise en œuvre requiert un grand nombre de mesures à différents niveaux. Ainsi, des aménagements dans le bâti existant sont nécessaires pour que les personnes en situation de handicap bénéficient d'un accès physique aux institutions; de même, des offres flexibles sont requises afin que les personnes ayant des obligations d'assistance puissent concilier vie familiale et vie professionnelle; enfin, de nouvelles connaissances doivent être intégrées dans la formation du corps enseignant afin que les enseignant-es soient en mesure d'admettre et de soutenir la diversité dès le degré primaire. Tout aussi important est l'encouragement d'une culture des hautes écoles qui prenne toute la mesure des barrières invisibles et des préjugés inconscients et engage la lutte contre ces derniers. Pour ce faire, il convient d'ancrer l'équité dans les structures des hautes écoles à un niveau institutionnel.

Certaines de ces mesures peuvent être mises en œuvre rapidement et sans formalités par les hautes écoles. Mais dans de nombreux domaines, elles sont corrélées à des changements plus profonds qui dépassent parfois le domaine des hautes écoles. De surcroît, de nombreux changements entraînent dans un premier temps des surcoûts qui dépassent les capacités de certaines institutions ou ne peuvent être honorés qu'au prix de renoncements à d'autres tâches essentielles.

Pour ces raisons, la Confédération soutient les hautes écoles depuis le début du vingt-et-unième siècle au travers de programmes spécifiques visant à promouvoir l'équité et l'inclusion. Dans une première phase, ces programmes étaient principalement axés sur la promotion des femmes. Entre autres, de nouveaux postes professoraux avec pré-titularisation conditionnelle (tenure track)⁴ ont été créés spécialement pour les femmes, en particulier dans les hautes écoles universitaires. Cet instrument est désormais bien établi dans les hautes écoles universitaires, mais parfois également dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques; il contribue à rééquilibrer la représentation des hommes et des femmes au niveau des postes professoraux. Toutes les hautes écoles ont développé individuellement une série d'autres mesures.

swissuniversities en tant que centre de coordination

L'approche commune adoptée à partir du tournant du siècle a permis d'engranger des résultats significatifs. Les programmes destinés aux hautes écoles universitaires et aux hautes écoles spécialisées ont toutefois été coordonnés séparément. Depuis 2017, swissuniversities, l'association faitière des hautes écoles universitaires, des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques, est responsable de la coordination des programmes dans le domaine de l'équité, auxquels participent dès lors les trois types de hautes écoles. Cette disposition vise à améliorer l'exploitation des synergies entre les hautes écoles et à renforcer la promotion de l'apprentissage mutuel.

⁴ Les postes professoraux avec pré-titularisation conditionnelle (tenure track) sont des engagements à durée déterminée avec perspective de pérennisation; ils offrent de meilleures perspectives à la relève académique en rendant la voie vers le professorat sensiblement plus transparente, plus simple à planifier et plus fiable.

Dans le cadre du programme 2017-2020, toutes les hautes écoles participantes ont élaboré leurs propres plans d'action en fonction de critères communs clairement définis. L'important était de fixer des objectifs concrets et mesurables ainsi que des responsabilités bien définies. Ces deux aspects sont en effet essentiels pour un ancrage pérenne de l'équité et de l'inclusion dans les structures organisationnelles.

EMPILER DES BRIQUES DANS
MINECRAFT
C'EST DÉTENTE

BÂTIR LA VILLE DE
DEMAIN
C'EST MOI

#IMPACTE DEMAIN

Le programme 2021-2024 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles », dont les activités sont documentées dans le présent rapport, a permis aux hautes écoles de s'appuyer sur les bases élaborées et d'élargir leurs compétences : la diversité est désormais appréhendée dans toute son ampleur, de sorte qu'outre les aspects spécifiques au genre, l'équité pour les personnes en situation de handicap est également mise en avant, tout comme l'intégration sociale, la participation sociale et le respect des minorités.

Le programme 2021-2024: élargissement thématique, coopération approfondie et ancrage structurel

Alors que les hautes écoles avaient dans un premier temps clairement placé le curseur sur les questions de genre, le programme 2021-2024 a élargi le champ des priorités : conformément à la réalité de la société, le Comité de pilotage du programme a décidé d'aborder conjointement d'autres dimensions de la diversité (voir encadré ci-dessous).

Afin de renforcer la mise en réseau des différents projets, d'encourager la réflexion et les échanges et d'assurer l'échange et le transfert de savoir-faire et de stratégies efficaces, un Forum a été créé dans le cadre du programme 2021-2024, auquel tous les projets encouragés par le programme ont activement participé (voir p. 29-33). À côté de ce volet coopératif renforcé, l'une des principales préoccupations du programme était d'ancrer structurellement et de pérenniser la diversité, l'intégration et l'équité à tous les niveaux des hautes écoles : organisation, enseignement, recherche et développement (voir p. 39-41).

La diversité a plusieurs dimensions

La diversité désigne les points communs et les différences entre les personnes, considérés comme pertinents par la société. En font partie, par exemple, le sexe et les identités de genre (le sentiment d'une personne d'appartenir à un sexe ou d'être entre les sexes), l'origine socio-économique, le contexte migratoire ainsi que la diversité linguistique, religieuse et culturelle, l'âge ou le handicap. Ces aspects de la diversité se recoupent ou interagissent entre eux (intersectionnalité), et d'autres dimensions que celles mentionnées peuvent être importantes en termes de diversité, d'inclusion et d'équité.

La diversité se réfère à la prise en compte et à la reconnaissance de ces points communs et de ces différences en vue d'une participation sociale égale. Mais à l'inverse, la diversité conduit aussi à des dynamiques discriminatoires. Des personnes sont discriminées sur une multitude d'aspects - non seulement acti-

vement, mais souvent aussi de façon implicite et indirecte, de sorte que certaines caractéristiques réduisent par exemple leurs chances d'accéder à l'éducation et à une carrière.

En tant qu'aspect important du développement de l'enseignement supérieur, il ne s'agit pas seulement de remettre en question l'exclusion et de supprimer les barrières, mais aussi de reconnaître, de concevoir et de promouvoir activement la diversité et de l'utiliser comme thème transversal. Cela nécessite des compétences en matière de diversité dans l'enseignement, la recherche et la gestion des hautes écoles, ainsi que l'aspiration consciente à la diversité, l'inclusion et l'équité comme critères de qualité. En développant des compétences en matière de diversité, des structures inclusives et une culture de la diversité et de l'inclusion, les hautes écoles peuvent reconnaître et utiliser les potentiels qui y sont liés et gérer les problèmes et les défis de manière constructive.

29 projets avec des axes thématiques différents

Dans le cadre de deux appels à projets, le Comité de pilotage du programme P-7 a accordé des fonds d'encouragement à 29 projets au total (voir l'aperçu accompagné d'une brève description de tous les projets, page 50-59). Ont été soutenus aussi bien des projets de hautes écoles individuelles que des coopérations entre les hautes écoles visant à ancrer structurellement l'équité dans l'organisation des hautes écoles ou à l'intégrer dans l'enseignement, la recherche et le développement. Les projets mis en œuvre abordent une multitude de défis de nature diverse. Aussi la classification sommaire suivante présente-t-elle des orientations majeures, mais sans prétendre à l'exhaustivité et sans permettre de situer clairement chaque projet :

Formes de l'enseignement

Ces projets visent à faire tomber les obstacles les plus divers à l'accès à la formation et à améliorer ainsi l'équité d'accès aux hautes écoles. La notion d'obstacles à l'accès ne renvoie pas en premier lieu à des barrières de nature architecturale ou technique, mais plutôt à des écueils plus subtils : les offres d'information ainsi que les méthodes et contenus d'enseignement doivent être conçus de sorte que les étudiant·es issus des milieux les plus divers puissent y participer sans assistance particulière, quelles que soient leurs conditions de vie et la nature de leur handicap physique ou psychique. Cela suppose que le corps enseignant et le personnel soient sensibilisés dans ce sens et habilités en conséquence.

Contenus de l'enseignement

Ces projets portent sur la responsabilité sociale des hautes écoles, laquelle leur enjoint de partager avec le public leurs savoirs et leurs compétences dans le domaine de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, et de contribuer ainsi à l'innovation sociale. Cela concerne en particulier le secteur de la santé et le métier d'enseignant·e. Les futurs spécialistes de la santé doivent avoir toutes les cartes en main pour connaître ou reconnaître les dimensions de la santé et de la maladie spécifiques au genre et les intégrer dans le diagnostic, le traitement et la prévention. Les futurs membres du corps enseignant doivent acquérir des compétences en matière de diversité et être aptes à les transmettre à l'école. Aux fins d'enseignement dans les hautes écoles, plusieurs projets ont élaboré des bases allant dans ce sens dans les deux disciplines.

Équité en matière d'accès aux carrières

Un grand nombre de projets tournent autour de mesures d'encouragement qui dépassent le seul cadre des études et profitent aux personnes dont la carrière ultérieure, académique ou professionnelle se trouve freinée par des critères autres que leurs performances. Il peut s'agir de l'origine sociale, du sexe ou encore du statut de réfugié·e. Des approches de solutions structurelles sont développées, lesquelles non seulement veillent à une plus grande équité, mais prennent également à bras-le-corps les problématiques de la pénurie de personnel hautement qualifié (p. ex. en médecine) et de la diversité aux postes clés revêtant une dimension sociale majeure (p. ex. dans le domaine de l'innovation technologique).

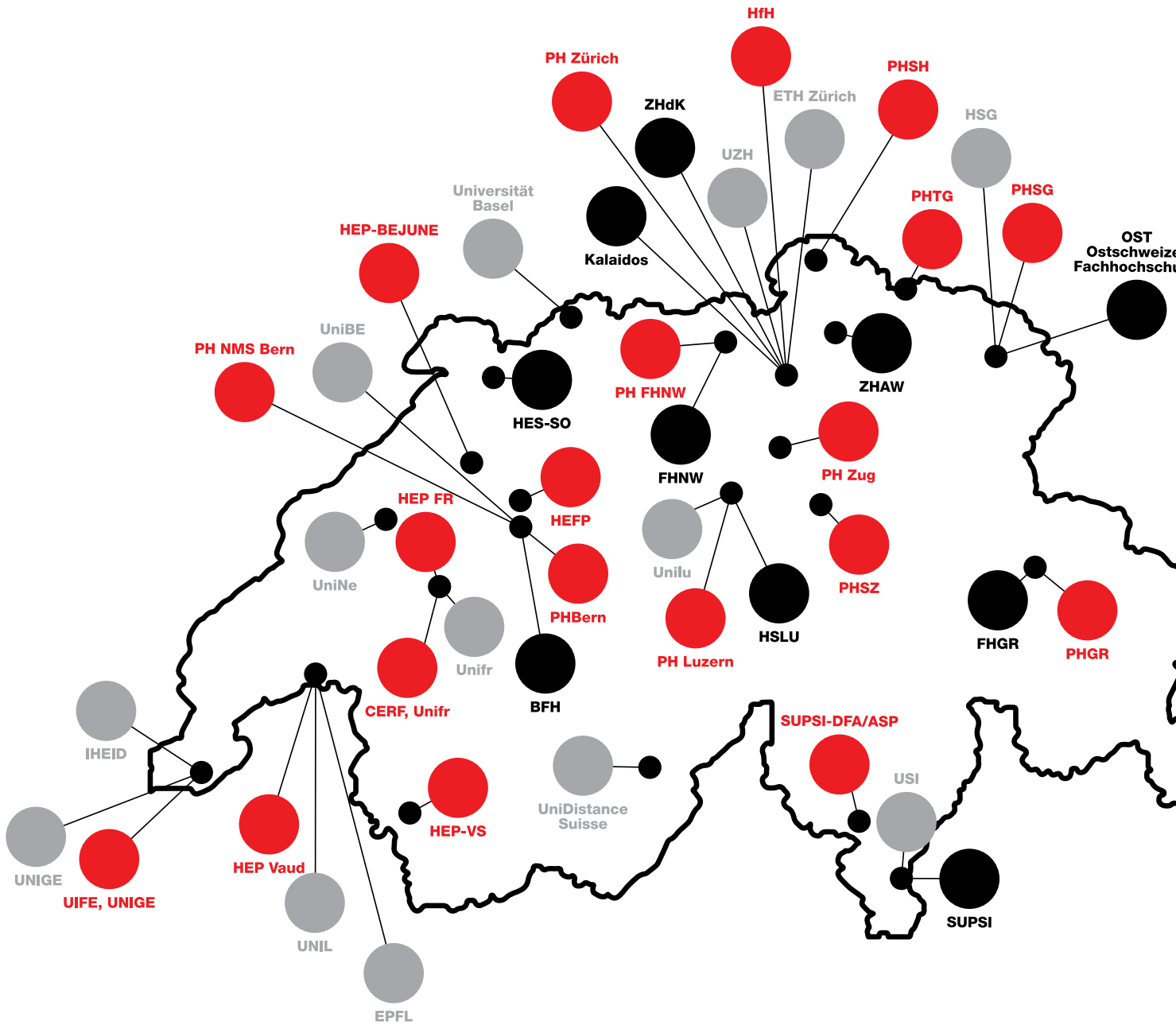
Diversité, inclusion et équité dans l'organisation et le développement continu des hautes écoles

Il s'agit ici notamment de documenter les progrès tels que l'intégration, dans l'organisation des hautes écoles, de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap cognitif, mais aussi les déficits persistants (p. ex. le harcèlement sexuel ou le racisme dans le quotidien des hautes écoles) ou d'en faire prendre conscience au travers de mesures spécifiques et d'ancrer les bonnes pratiques correspondantes dans l'ensemble des hautes écoles. L'objectif est de faire des hautes écoles un lieu inclusif et non discriminatoire.



Projet 22:
Female academic entrepreneurship at Swiss universities: Promotion of female spin-off intentions and activities (leading house: FHNW). Aperçu d'un "female founder event".

Hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques de la Suisse



Le graphique montre le paysage des hautes écoles de la Suisse selon le type de haute école:

● Noir: les hautes écoles spécialisées

- Haute école spécialisée bernoise (BFH)
- Fachhochschule Graubünden (FHGR)
- Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)
- Hochschule Luzern (HSLU)
- Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI)
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
- Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)
- OST- Ostschweizer Fachhochschule
- Kalaidos Haute école spécialisée suisse (Kalaidos)

● Gris: les hautes écoles universitaires

- Universität Basel
- Université de Berne (UniBE)
- Université de Fribourg (Unifr)
- Université de Genève (UNIGE)
- Université de Lausanne (UNIL)
- Universität Luzern (Unilu)
- Université de Neuchâtel (UniNE)
- Universität St. Gallen (HSG)
- Università della Svizzera Italiana (USI)
- Universität Zürich (UZH)
- Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID)
- Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)
- École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
- UniDistance Suisse

● Rouge: les hautes écoles pédagogiques

- Haute École pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE)
- Haute École pédagogique du Valais (HEP-VS / PH-VS)
- Haute École pédagogique Vaud (HEP Vaud)
- Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH)
- Pädagogische Hochschule Bern (PHBern)
- Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern (PH NMS Bern)
- Haute École pédagogique Fribourg (HEP | PH FR)
- Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW)
- Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR)
- Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern)
- Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG)
- Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)
- Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)
- Pädagogische Hochschule Schwyz (PHSZ)
- Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)
- Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich)
- Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)
- Centre d'enseignement et de recherche pour la formation à l'enseignement au secondaire, Université de Fribourg (CERF, Unifr)
- Institut universitaire de formation pour l'enseignement (IUFÉ, UNIGE)
- Département formation et apprentissage de la Haute école spécialisée de la suisse italienne (SUPSI-DFA/ASP)

Presque toutes les hautes écoles suisses nommées ci-dessus ont participé à un projet en tant que leading house ou comme partenaire de coopération. L'annexe fournit des informations détaillées sur les établissements participants. Outre les hautes écoles, d'autres institutions ont également participé à des projets: l'Institut Paul Scherrer (PSI), la Fondation pour la recherche en faveur des personnes handicapées (FRH), la Stiftung soziale Arbeit, la Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle (FOVAHM).

Sur un total de 29 projets du programme

- 3 sont des projets menés par des hautes écoles individuelles, les 26 autres étant des projets de coopération;
- plus de la moitié des projets de coopération (16) ont été conçus pour plusieurs types de hautes écoles;
- 13 projets ont été portés par une collaboration de quatre hautes écoles ou plus;
- 12 projets ont été portés par une collaboration de hautes écoles issues d'au moins deux régions linguistiques. Parmi les autres projets, 11 se situent en Suisse alémanique, 5 en Suisse romande et 1 en Suisse italophone.

Budget alloué au programme

5,1 millions de francs

Durée

de janvier 2021 à décembre 2024, parfois avec prolongation des projets jusqu'au 30 avril 2025

ENTRETIEN**« Nous avons un mandat clair :
développer des mesures pour plus d'équité »**

Entretien avec Barbara Fäh

Barbara Fäh dirige le Comité de pilotage du programme «Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles». Elle est rectrice de la Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) et, depuis août 2024, présidente de la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities.

Le programme «Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles» couvre un large spectre thématique dans de nombreuses hautes écoles de toutes les régions du pays. Comment vous assurez-vous que tous les besoins soient entendus par le Comité de pilotage?

Il est essentiel que tous les types de hautes écoles soient représentés, car les axes thématiques varient d'un type d'école à l'autre. Par exemple, la nécessité d'agir sur les questions de genre est actuellement plus aiguë dans les hautes écoles universitaires que dans les hautes écoles pédagogiques. Les différentes approches disciplinaires jouent également un rôle important : les membres du Comité de pilotage s'en remettent à différents champs d'expertise, depuis les sciences de l'éducation au management de la qualité, en passant par l'informatique. Les responsables des réseaux d'équité propres aux différents types de hautes écoles, à savoir les hautes écoles universitaires, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques, sont également représentés. De cette manière, la plupart des thèmes s'invitent dans les débats du Comité de pilotage et nous pouvons les aborder de manière appropriée.

Qu'en est-il des 29 projets du programme? Réflètent-ils l'ensemble du spectre thématique de la diversité sociale?

Tous les thèmes que nous avons jugés particulièrement pertinents lors de la rédaction des deux appels à projets sont abordés dans les projets. On distingue, certes, des axes thématiques prioritaires, tandis que d'autres thèmes ne constituent pas une priorité tout

en étant néanmoins pris en considération. Parmi ces derniers, on peut citer les questions de discrimination liées à l'âge.

Y a-t-il des thèmes qui ont été abordés et auxquels vous ne vous attendiez pas?

Je pense que nous avons une idée précise des thèmes possibles. Mais certains projets m'ont surpris par leurs approches innovantes.

Vous avez des exemples?

Un exemple est assurément le projet «Émancipation et désapprentissage du racisme». On a réussi à ne pas aborder ce thème uniquement du point de vue de l'enseignement ou comme objet de recherche, mais à le nourrir de réflexions sur sa réalité dans le quotidien des hautes écoles. Il y a aussi le projet qui encourage la création de spin-offs par des femmes. Le potentiel d'innovation dans ce domaine est énorme. Il en va de même pour le projet de l'Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), où des personnes en situation de handicap cognitif prennent part à une formation du niveau d'une haute école, ce qui leur permet ensuite de trouver un emploi sur le premier marché du travail. Voilà autant d'approches nouvelles et courageuses qui abordent de manière innovante une problématique sociale existante.

Par son ampleur thématique, le programme se distingue des programmes précédents, lesquels visaient principalement l'égalité entre les hommes et les femmes. A-t-on observé un besoin d'explications au sein des hautes écoles?

En effet, de nombreux thèmes nouveaux

« Voilà autant d'approches nouvelles et courageuses qui abordent de manière innovante une problématique sociale existante. »

sont apparus, qu'il convient d'expliquer. Que signifient, par exemple, les notions de « queer » ou de « médecine du genre » ? Ou encore l'inclusion : qui est concerné par tout cela ? Et pourquoi parlons-nous dans ce programme d'équité et non d'égalité des chances ?

Pourquoi ?

Parce que ce n'est pas la même chose. Cela nous renvoie à l'histoire des trois enfants qui aimeraient suivre un match de foot en regardant par-dessus une palissade. Les trois enfants sont de tailles différentes : le champ de vision du plus grand se situe juste au-dessus de la palissade, celui du milieu est à peine suffisant pour voir quoi que ce soit ; quant au dernier, il ne peut de toute façon rien voir du tout. L'égalité des chances, ce serait que l'on donne à chaque enfant une caisse de même hauteur sur laquelle il puisse monter. Mais l'enfant le plus grand n'en a pas besoin, celui du milieu pourrait certes voir enfin par-dessus la palissade, mais la caisse ne suffirait toujours pas au plus petit des trois. L'équité, en revanche, c'est donner à chaque enfant exactement ce dont il a besoin individuellement pour voir par-dessus la palissade.

La Confédération a mis à disposition cinq millions de francs suisses dans le cadre du programme. Avec ces fonds, swissuniversities soutient pas moins de 29 projets. Quelle est la contribution additionnelle des hautes écoles participantes ?

Le principe est le suivant : chaque haute école qui a investi dans un projet doit y ajouter encore au moins l'équivalent de ce qu'elle reçoit dans le cadre du programme. De plus, l'un des critères d'attribution des projets était que les mesures introduites soient applicables sur le long terme. En d'autres termes, les hautes écoles doivent démontrer qu'elles sont prêtes à mettre en œuvre mais aussi à financer ce qui a été réalisé au-delà de la durée du projet.

Les hautes écoles suisses n'ont pas toutes la même taille et ne disposent pas toutes des mêmes moyens. Cela conduit-il à ce que certaines hautes écoles renoncent à participer

au programme au motif qu'elles n'en ont pas les moyens ?

Il se peut certainement que pour une telle raison, des hautes écoles renoncent à se porter candidates au rôle de leading house dans tel ou tel projet. Mais nous avons contourné ce problème grâce aux nombreux projets de coopération : en effet, les grandes institutions ont pu s'impliquer davantage dans ces projets sur le plan financier et en prendre le leadership, tandis que les petites institutions ont pu y participer et faire profiter de leur expertise spécifique dans les limites de leurs capacités. L'idée selon laquelle on accomplit de plus grandes choses ensemble que chacun de son côté a été centrale dès le départ.

Les thèmes abordés dans le programme font également l'objet de controverses, notamment sur la scène politique. Cela se ressent-il dans le programme ? Est-ce que cela génère de l'incertitude ?

Certaines hautes écoles le ressentent certainement de temps en temps. Mais au niveau du programme, cette hypothèse est exclue. Nous avons reçu un mandat clair de la Confédération, à savoir réagir aux mutations de la société ainsi qu'élaborer et mettre en œuvre des mesures en faveur d'une plus grande équité. La Confédération et toutes les hautes écoles soutiennent cet objectif. Il arrive que certains points alimentent régulièrement les discussions, notamment sur ce qu'il faut faire ou pour savoir jusqu'où aller dans tel ou tel domaine. Cela fait partie du jeu.

Que souhaitez-vous qu'il reste une fois le programme achevé ?

Les fruits du travail accompli et l'échange entre les hautes écoles. Il y a là un fort potentiel, mais cela demande aussi un engagement à la hauteur. En effet, en plus des différents types de haute école, toutes les institutions sont confrontées à leurs propres défis, lesquels dépendent aussi notamment des cantons. Un autre sujet important est la compréhension entre les différentes régions linguistiques. Or le programme a montré qu'il valait la peine d'apprendre les uns des autres et d'unir nos forces.

« Le programme a montré qu'il valait la peine d'apprendre les uns des autres et d'unir nos forces. »

Portrait de projet

Didactique disciplinaire et diversité

Dorothee Brovelli, vice-rectrice Recherche et Développement à la Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern): « Le corps enseignant est un levier décisif pour ancrer l'équité dans la société. Car l'école pose de nombreux jalons pour le succès futur de la formation et guide les élèves sur le chemin des préceptes fondamentaux de notre société tels que la culture démocratique et la participation sociale. » Aujourd'hui, à un moment où la diversité en classe est grande, l'une des compétences professionnelles centrales du métier d'enseignant-e consiste justement à avoir une approche constructive de la diversité. D'une part, les facteurs clés à cet égard sont une prise de conscience générale et la volonté de prendre en compte les situations de départ individuelles différentes; d'autre part, les stratégies concrètes poursuivies sont souvent très spécifiques à la discipline enseignée: ainsi, les thèmes clés de l'activité physique et du sport sont différents de ceux d'une matière comme l'allemand, tout comme ceux des mathématiques sont différents de ceux des cours d'éthique et de religion. Les questions relatives aux migrations, au genre, aux handicaps physiques et cognitifs et à bien d'autres aspects encore exercent une influence sur l'équité dans l'enseignement selon la matière enseignée et exigent l'application de mesures très différenciées de la part du personnel enseignant. Dorothee Brovelli: « C'est pourquoi l'objectif de la formation des membres du corps enseignant est de transmettre les compétences de base dans un module général et de les compléter ensuite de manière ciblée dans chacune des didactiques disciplinaires. »

Objectif: développer un concept général

Mais c'est justement là qu'une marge d'optimisation se fait jour, comme le fait remarquer Dorothee Brovelli: « Si toutes les hautes écoles pédagogiques ont quelque chose à nous apprendre sur l'équité, la diversité et l'inclusion, il n'en demeure pas moins que les contenus sont parfois encore trop peu harmonisés entre les différentes disciplines. » Des lacunes ou des doublons sont donc probables. Dorothee Brovelli entend changer la donne avec le projet « Fachdidaktik und Diversität » [Didactique disciplinaire et diversité]: son objectif est un développement systématique des compétences

en matière de diversité pour le corps enseignant, coordonné entre les différentes didactiques disciplinaires. « Non seulement une telle approche systématique serait précieuse dans la pratique, mais elle permettrait également d'améliorer l'efficacité de la formation », précise-t-elle. « Les étudiant-es des hautes écoles pédagogiques doivent s'approprier un très grand nombre de thèmes en très peu de temps, depuis le travail auprès des parents jusqu'à l'équité et la diversité, en passant par la numérisation. Tout ce qui s'inscrit dans un concept facilement saisissable est utile à cet égard. » Le partenaire de projet de Dorothee Brovelli, Wilfrid Kuster, de l'Institut de formation linguistique et littéraire de la Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG), ajoute: « Une approche cohérente et explicitement saisissable est également importante pour le personnel enseignant, car elle lui permet de justifier ses actions de manière claire, ce qui peut être d'un grand soutien, notamment en matière de communication avec les parents. »

Pour donner corps à un tel modèle, Dorothee Brovelli et Wilfrid Kuster, avec le concours de leurs collaboratrices Elke-Nicole Kappus et Tanja Huchler-Benchaou, se sont penchés dans un premier temps sur les contenus actuellement enseignés dans les différentes didactiques disciplinaires au sein de leurs institutions respectives, à savoir à la Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) et à la Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG). À cet effet, ils et elles ont analysé les programmes d'enseignement de l'ensemble des disciplines. « La diversité y est mentionnée fréquemment et exactement comme nous l'avions anticipé, c'est-à-dire de manière très différente selon les matières », déclare Dorothee Brovelli. Mais face au flou dans la manière dont les contenus prescrits ont été mis en œuvre concrètement dans de nombreux cas au niveau de l'enseignement, l'équipe du projet a également interrogé les responsables des disciplines ainsi que les enseignant-es. « Or il est apparu que dans la réalité, on en fait plus que ce qui ressort des seules descriptions de modules », précise Wilfrid Kuster. Parallèlement, la nécessité d'une plus grande systématisation a été clairement confirmée. Wilfrid Kuster: « Nous avons également constaté l'émergence, au sein des différentes disciplines, de cultures didactiques propres, où la vision globale des compétences sensibles à la diversité est plus ou moins marquée. »

Conserver ce qui a fait ses preuves, mais en l'adaptant de manière ciblée

Parallèlement à l'analyse de la pratique actuelle, l'équipe de projet, sur la base de la littérature scientifique et en concertation avec différentes associations de didactique disciplinaire de Suisse, a identifié les aspects de la diversité pertinents pour chacune des didactiques disciplinaires. « Cela permet de comparer la situation actuelle et la situation attendue afin d'en tirer des recommandations ciblées », explique Dorothee Brovelli. « À cet égard, notre objectif n'est pas de transmettre partout le plus de choses possible sur le sujet, mais de pouvoir expliquer exactement ce qui est important, et dans quelles disciplines. » Dans de nombreux domaines, toujours d'après Dorothee Brovelli, une collection de supports pouvant servir de boîte à outils a été constituée. « La recherche fournit de plus en plus d'interventions éprouvées, qui vont de l'expérimentation dans les sciences naturelles pour les enfants handicapés aux jeux d'apprentissage linguistique pour les élèves

Portrait de projet
**Didactique
disciplinaire
et diversité**

de langue étrangère», commente Wilfrid Kuster. «Beaucoup d'entre elles peuvent très bien être intégrées dans les programmes d'enseignement déjà en place.»

C'est d'ailleurs l'idée de base de la mise en pratique des enseignements tirés: les hautes écoles doivent être en mesure de puiser dans un programme d'enseignement type ce qui leur semble judicieux et de l'adapter à leurs besoins sans toutefois renoncer à leurs programmes d'enseignement qui ont fait leurs preuves. Un modèle général est en cours d'élaboration. Mais les résultats du projet sont d'ores et déjà intégrés dans la pratique: la Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG) procède actuellement à une réforme complète de ses filières d'études. «C'est une excellente opportunité», déclare Wilfrid Kuster qui, pour la mise en œuvre de la réforme, peut compter sur le soutien de Nicolas Robin, vice-recteur de la formation et co-requérant du projet. «Cette réforme nous amène à examiner tous les programmes d'enseignement et à juger leur cohérence de même que l'adéquation des contenus, mais aussi des méthodes d'enseignement, aux besoins actuels.» Au cours des deux prochaines années, selon Wilfrid Kuster, les résultats du travail réalisé seront intégrés dans la pratique.

Cela devrait également être le cas à l'avenir à la Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), d'autant plus que le service Diversité et études inclusives a lui-même participé au projet. «D'une manière générale, nous avons déjà assisté à un transfert de connaissances intensif, qui dépasse même le cadre de nos institutions», précise Dorothee Brovelli. «En effet, nous avons échangé en permanence avec des associations de didactique disciplinaire, des responsables de la diversité et un grand nombre d'autres actrices et acteurs.» Et dès que le concept type de formation en didactique disciplinaire sensible à la diversité destinée au personnel enseignant sera prêt, il sera annoncé via ces mêmes réseaux et déployé dans d'autres hautes écoles. «Ces dernières années, les hautes écoles ont accompli beaucoup de choses en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, surtout au niveau institutionnel pour le moment», explique Dorothee Brovelli. «Nous faisons aujourd'hui un pas de plus en intégrant systématiquement ces thèmes dans l'enseignement.»

Didactique disciplinaire – le quoi et le comment de l'enseignement

Que doit-on enseigner et que doit-on apprendre dans telle et telle discipline? À quoi doit ressembler un bon enseignement pour pouvoir atteindre ces objectifs? La didactique disciplinaire traite ces questions en tant que science de l'enseignement et de l'apprentissage spécifiques à une discipline donnée. Étant donné les liens étroits avec les contenus disciplinaires – contrairement à la didactique générale par exemple –, il n'existe pas une, mais plusieurs didactiques disciplinaires. Au sein des hautes écoles pédagogiques, celles-ci

correspondent en grande partie aux matières que les futurs enseignant·es enseigneront elles-mêmes et eux-mêmes plus tard, comme les sciences naturelles, l'allemand, l'activité physique et le sport, l'histoire. Dans chacune de ces matières, il existe également des aspects spécifiques à l'équité, à l'inclusion et à la diversité qui sont déterminants pour l'enseignement. Chacune des didactiques disciplinaires a pour but d'identifier ces aspects et de montrer comment les enseigner de manière optimale.



Projet 5:
Enseignant·es HES: mettre
en œuvre un branding
qui intègre la dimension
de genre (leading house:
FHNW). Visuel du projet,
aperçu d'un atelier.



A large, stylized number '8' is centered on the page. It is composed of two thick, dark red curved segments that meet at a central vertical bar. The overall appearance is that of a bold, graphic element.

Coopération et mise en réseau dans le cadre du programme P-7

3. Coopération et mise en réseau dans le cadre du programme P-7

Concentrer les forces, renforcer la résonance

Les adaptations structurelles sont une étape essentielle vers la suppression des obstacles et des mécanismes d'exclusion susceptibles d'entraver l'accès à la formation dans les hautes écoles ou aux carrières universitaires. Cependant, de nombreuses barrières relèvent des représentations sociales et dépassent le champ d'action de telle ou telle institution de formation. La coopération par-delà les frontières entre les hautes écoles et les différents types de hautes écoles est par conséquent essentielle. Elle permet de fait de mettre en commun les idées et les forces afin de créer ensemble quelque chose de nouveau qui a vocation à se pérenniser : une haute école inclusive qui profite à toutes et à tous et qui rejaillit sur la société tout entière.

La coopération et la mise en réseau étaient donc des aspects essentiels du programme **2021-24 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles »**. Ce programme a encouragé la coopération et la mise en réseau à deux niveaux d'action :

La coopération comme postulat de départ

Dès l'appel à projets, l'accent a été mis sur la coopération entre les hautes écoles. Sur les 29 projets sélectionnés, 26 sont des projets de coopération. Plus de la moitié de ces coopérations (16) rassemblent différents types de hautes écoles, et 12 projets réunissent des hautes écoles d'au moins deux régions linguistiques – malgré le poids des prestations de traduction que cela implique.

Un projet spécial

Conçu comme un projet de mise en réseau, le Forum, dont la mission était d'encourager la coopération entre les projets, a largement contribué à accroître la portée des stratégies fructueuses et à assurer le rayonnement du programme au niveau national.

Le Forum: Think Tank et place de marché

Le projet « Think Tank Gender und Diversity – Forum des hautes écoles suisses », désigné ci-après par l'abréviation « Forum », a favorisé l'échange ainsi que le transfert d'expériences et de bonnes pratiques entre les hautes écoles participant au programme P-7. Le Forum est également le canal via lequel les résultats des projets sont partagés avec le public suisse intéressé, notamment en entretenant sa propre page web sur la plateforme virtuelle « Gender Campus »⁵, indépendante du programme P-7.

Derrière le Forum se cache le Think Tank Gender and Diversity (TTGD), un réseau qui existe depuis 2018. Avec le soutien des programmes P-7 et de plusieurs hautes écoles, le TTGD s'est fixé comme objectif la mise en réseau et le partage avec le grand public des connaissances et des compétences dans les domaines du genre et de la diversité dans la recherche et du travail sur la diversité au sein des hautes écoles. Les activités mises en place dans le cadre du « Forum des hautes écoles suisses » ont permis au TTGD de renforcer la concrétisation de cet objectif. D'une part, le Forum a créé des espaces de réflexion propres aux projets au sein desquels les hautes écoles participantes ont pu apporter des réflexions critiques sur les problématiques des projets P-7 et échanger ou développer des pistes de solutions. Le Forum a également défini des axes thématiques en fonction de l'actualité des débats sociétaux (p. ex. la lutte contre la violence sexuelle dans les hautes écoles, le langage inclusif ou le traitement de

⁵ www.gendercampus.ch

la question du racisme), qu'il a explorés avec des actrices et acteurs ainsi que des expert-es de l'économie, de la culture et de la société civile dans le cadre d'ateliers publics et de séries de manifestations en se fondant sur des perspectives de recherche critiques.

Le Forum a démontré son efficacité comme instrument de mise en réseau. Néanmoins, tout comme d'autres projets, il doit faire face au défi d'ancrer durablement la diversité, l'équité et l'inclusion dans le paysage des hautes écoles sur des périodes qui dépassent la durée du programme P-7 (voir chapitre Durabilité).

Projets de coopération: trois exemples

Le transfert de bonnes pratiques et de pistes de solutions d'une haute école à une autre nécessite des possibilités de comparaison, une compréhension commune ainsi que des standards contraignants. C'est dans cette optique que s'inscrit le projet de coopération « **Développement du benchmarking Diversity & Inclusion pour les hautes écoles** »,⁶ auquel dix hautes écoles ont participé sous la direction de la Hochschule Luzern (HSLU). Le benchmarking élaboré dans le cadre d'un projet antérieur a été affiné (enrichi notamment d'une enquête visant à analyser d'autres dimensions de la diversité) et réalisé conjointement chaque année de 2021 à 2024. L'objectif du benchmarking est de fournir aux hautes écoles universitaires, aux hautes écoles spécialisées et aux hautes écoles pédagogiques de la Suisse un état des lieux étayé par des données et des faits qui leur permette de mesurer leur état d'avancement sur la voie d'une haute école diversifiée – y compris en comparaison avec d'autres hautes écoles. Dans le cadre d'un processus participatif, une boîte à outils a également été développée afin d'aider les hautes écoles à tirer des résultats de leur benchmarking des mesures concrètes pour plus de diversité et d'inclusion dans leurs stratégies, leurs structures et leurs processus.

Par-delà deux frontières linguistiques, un projet conjoint cherche des moyens de promouvoir la diversité dans les projets d'innovation sur tout le territoire suisse. Il réunit la Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), l'Institut Paul Scherrer (PSI), les universités de Zurich (UZH), de Bâle, de Berne (UniBE) et de Genève (UNIGE), ainsi que la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) et la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). En effet, bien que les créations d'entreprises dans les hautes écoles suisses n'aient jamais été aussi nombreuses, les femmes n'y comptent que pour un petit nombre: ainsi, en 2021, seules 17 % des spin-offs créées étaient entre les mains de femmes. La Suisse, pays d'innovation par excellence, se voit ainsi privée d'un potentiel considérable, tandis que le problème dépasse largement le cadre des hautes écoles. Le projet « **Promoting spin-off activities of female academics** », abrégé « FemSpin »⁷, a identifié les écueils et les défis qui empêchent les femmes de réaliser leurs idées entrepreneuriales ou les freinent dans leur entreprise. Il a établi une vue d'ensemble des offres d'encouragement disponibles dans toute la Suisse, a sensibilisé les directions des hautes écoles et le public, et a encouragé l'élaboration et le transfert de bonnes pratiques.

En Suisse, l'impact de l'origine sociale sur l'accès aux hautes écoles demeure important. Les étudiant-es dits de première génération, c'est-à-dire celles et ceux dont les parents ne sont pas diplômés d'une haute école, sont souvent confrontés à plus d'obstacles dans leurs études et leur parcours académiques que celles et ceux dont les familles ont fréquenté une haute école. Bien que cela soit bien démontré par la recherche, le problème de l'influence de l'origine sociale sur les opportunités de formation et la réussite n'a trouvé jusqu'à présent qu'un faible écho dans les offres de soutien des hautes écoles et n'a pas reçu le niveau d'attention nécessaire au niveau politique. Avec le projet « **Sélectivité due à l'origine sociale dans les hautes**

⁶ universities.diversitybenchmarking.ch

⁷ www.femspin.ch

écoles suisses», les cinq universités de Fribourg (Unifr), Saint-Gall (HSG), Berne (UniBE), Lucerne (Unilu) et Zurich (UZH) ont uni leurs forces pour donner de la visibilité à cette problématique sur tout le territoire suisse – par exemple par le biais d'un congrès national ou par la mise en place d'une plateforme d'information sur Internet pour les personnes concernées, les institutions intéressées et le grand public, et ont développé, en collaboration avec des expert-es et des étudiant-es, des pistes de solutions et des recommandations à l'intention des universités et des actrices et acteurs de la politique des hautes écoles.

Projet 9:
Better Science – La culture
universitaire au 21e siècle
(leading house: UniBE).
Extraits de l'appel à l'action
de l'initiative

Highlight extra-academic work

www.betterscience.ch

Take your
time to think

www.betterscience.ch

Prioritise
thoughtfully

www.betterscience.ch



Projet 12:
Campagne nationale de
lutte contre le harcèlement
sexuel dans les hautes
écoles suisses (leading
house: Unilu). Extrait d'une
vidéo de la campagne

Bilan...

avec Nathalie Amstutz, Professeure à la Hochschule für Wirtschaft, FHNW, cheffe de projet et Fleur Weibel, secrétaire générale du think tank Gender & Diversity⁸, qui met en œuvre le Forum des hautes écoles suisses⁹ dans le cadre du programme P-7.

Nathalie Amstutz

Lors de la mise en place du think tank et du Forum, nous avons pu nous appuyer sur un réseau important et vivant, riche de 25 ans d'histoire et d'un très grand engagement. Ce réseau est composé de personnes travaillant à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles, dans la recherche ou comme spécialistes. La réussite du forum a été de réunir ce savoir-faire extrêmement varié et de créer des accès à ces bases de connaissances. Cela a bien fonctionné. Ce qui est plus problématique, c'est que ce savoir n'est ancré que de manière rudimentaire dans les hautes écoles. Les rectorats sont certes en principe ouverts aux thèmes de la diversité, mais le fait que nous ne soyons pas encore plus avancés dans ce domaine en Suisse montre que cela ne suffit pas. Les connaissances et les mesures pratiques élaborées dans les projets spécifiquement pour les hautes écoles, par exemple pour l'inclusion des étudiant-es et des collaboratrices et collaborateurs handicapés ou sous la forme d'ateliers de critique du racisme, pourraient être utilisées activement par toutes les hautes écoles. Cela présuppose que

⁸ www.gendercampus.ch/fr/ttgd/

⁹ www.gendercampus.ch/fr/hautes-ecoles/developpement-des-hautes-ecoles/forum-des-hautes-ecoles-suisse

les rectorats se sentent responsables de préparer la voie à ces connaissances dans les hautes écoles. Le savoir sur la diversité est complexe et évolue : les approches telles que l'intersectionnalité devraient aujourd'hui également être connues des rectorats et des responsables, afin de pouvoir veiller à la mise en place d'un savoir actualisé dans l'organisation.

Fleur Weibel

Les projets du programme P-7 traitent d'une large palette de thèmes. L'égalité entre les femmes et les hommes reste un thème important, où l'interaction entre le travail sur l'égalité et les études genre dans différentes hautes écoles a certes permis de mettre en place de nombreuses choses, mais où il reste encore beaucoup à faire, que l'on pense au harcèlement sexuel ou à la place des femmes dans des positions dirigeantes.

Dans le cadre du Forum, la coopération avec les responsables de projet et le conseil consultatif du think tank a permis de faire avancer le discours sur la diversité d'un grand pas grâce à des manifestations publiques et des ateliers, et de donner un écho à des thèmes encore peu établis ou controversés – comme par exemple le traitement du racisme ou l'accessibilité dans l'enseignement et la recherche.

... et perspectives

Fleur Weibel

La mise en réseau et la coopération sont des activités continues qui fonctionnent tant que des ressources sont disponibles. En quatre ans, on peut réaliser beaucoup de choses, mais la question se pose maintenant de savoir comment aller de l'avant. Les délégué-es à la diversité dans les hautes écoles n'ont guère de capacités suffisantes, en plus de leurs propres tâches et projets, pour assurer le transfert de connaissances et l'échange entre les hautes écoles. C'est pourquoi on a besoin dans l'idéal d'une unité comme le Forum, qui se situe entre les hautes écoles et contribue au développement thématique du travail sur l'égalité et la diversité. Cela plaide en faveur de la poursuite du Forum : ce serait un gaspillage de travail et d'engagement que de ne pas ancrer structurellement ce qui a été réalisé – pour reconstruire peut-être plus tard le réseau et l'échange à partir de zéro.

Nathalie Amstutz

Les hautes écoles sont soumises la pression de l'opinion publique et des médias, qui exigent d'elles d'une part qu'elles fassent preuve de scientificité et d'objectivité, mais attendent de l'autre qu'elles se positionnent sur des questions politiquement disputées. Or, c'est justement dans l'optique d'un ancrage durable de la diversité, de l'inclusion et de l'équité qu'il est important que les hautes écoles opposent à la pression médiatique le besoin de discussion, le dialogue. En tant qu'organisation apprenante, la haute école est prédestinée à créer du temps et de l'espace pour une réflexion approfondie et différenciée.

Portrait de projet

Empowerment und Verlernen von Rassismus

[Émancipation et désapprentissage du racisme]

Dans un premier temps, les douze enseignant-es du département Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH) restent prudents. La conférencière Tzegha Kibrom a préalablement exposé des réflexions théoriques sur les attitudes et les actes inconscients, discriminatoires et racistes et a évoqué sa propre expérience du racisme. C'est alors qu'elle lance la discussion au sein du groupe – mais l'auditoire reste silencieux. Et ce, bien que les participant-es aient déjà abordé des problématiques liées au racisme et à la discrimination.

«Ce n'est pas seulement la peur de dire des erreurs qui nous a mis à la peine au début», se souvient Stefanie Duttweiler à propos de la première rencontre dans le cadre de l'espace de désapprentissage du racisme. La professeure de travail social a créé elle-même cet espace en tant que volet du projet P-7 «Empowerment & Verlernen von Rassismus» [Émancipation et désapprentissage du racisme]. «Bien sûr, il nous arrive souvent de douter: doit-on dire "personne à la peau foncée", "personne noire" ou "personne de couleur"? Mais le vrai problème, c'est que les mots nous manquaient. Nous n'avions pas les mots pour exprimer ce que nous pensions et ressentions au sujet de la discrimination».

Désapprendre le racisme

C'est précisément l'idée de départ de l'intervenante Tzegha Kibrom: «Je comprends cette gêne. Le silence s'installe, comme s'il y avait un éléphant dans la pièce – aussi pour moi. J'aborde alors le sujet sans détour et je remarque que tout le monde commence à se détendre». La première rencontre est suivie d'un processus qui consiste, pour les participant-es, à se rencontrer régulièrement sur une période de huit mois pour débattre de cette problématique. En partant des exemples marquants de l'intervenante

et de sa propre expérience en matière de discrimination (Tzegha Kibrom: « Chacune et chacun est confronté à cela d'une manière ou d'une autre, même si ça n'a rien à voir avec le racisme »), les participant-es établissent un lien de plus en plus étroit avec les expériences vécues par les personnes de couleur sous des formes différentes.

La mise en relation entre l'expérience personnelle et les approches critiques du racisme permet de jeter un pont entre la théorie et la pratique et aide le personnel enseignant à reconnaître le racisme dans son propre quotidien au sein des hautes écoles. Stefanie Duttweiler: « Ce sont finalement nos actes du quotidien qui créent une culture soit bénéfique à toutes et à tous, soit handicapante pour un certain nombre. » Et comme la culture des hautes écoles est en grande partie influencée par le corps enseignant, les membres de ce dernier devraient se pencher sur leurs propres attitudes et actions – le plus souvent inconscientes – et y prêter davantage attention.

S'emparer de ses propres revendications

Outre le corps enseignant, le projet vise également un autre groupe: les étudiant-es de couleur. Ces derniers vivent en effet la discrimination et le racisme au quotidien, par exemple lorsqu'ils et elles ne sont pas sollicités pour des travaux de groupe ou lorsqu'ils et elles doivent sans cesse répondre aux mêmes questions: « Comment se fait-il que tu parles si bien l'allemand? » ou « C'est quoi ton pays d'origine, au fait? » C'est pourquoi le projet aborde la question également sous l'angle suivant: les étudiant-es de couleur doivent s'émanciper en élaborant des stratégies visant à défendre leurs intérêts et leurs droits. La démarche trouve son impulsion dans l'espace d'émancipation, un format de réflexion similaire à l'espace de désapprentissage. Son concept a d'abord été développé par deux étudiantes de couleur avec le concours d'une personne spécialiste. L'offre a été par la suite mise en pratique à la Haute école spécialisée bernoise (BFH). Cette initiative a donné naissance au groupe « Rassismuskritische Soziale Arbeit » (RASA) [Travail social pour une approche critique du racisme, voir encadré]; par ailleurs, des ateliers ou « espaces d'émancipation » destinés aux étudiant-es de couleur sont régulièrement organisés.

Dorine Pierre, qui y participe régulièrement depuis son premier semestre d'études à l'automne 2022 et qui, souvent, les anime désormais en tant que membre du comité de RASA, confirme l'importance de ces rencontres pour les personnes concernées: « Dans l'espace d'émancipation, nous pouvons discuter et travailler ensemble de manière très directe et sans détours, car nous nous comprenons déjà suffisamment sans avoir besoin d'expliquer les choses. » Car selon elle, chacune et chacun a un jour été confronté au vécu dont il est ici question. « Aussi triste que cela puisse paraître, il est bon de savoir qu'il y a d'autres personnes qui vivent des expériences similaires », poursuit Dorine Pierre. Et le fait que les participant-es se sentent compris ne procure pas seulement du réconfort à court terme, mais constitue plutôt la condition préalable aux processus intensifs rendus possibles grâce à des rencontres organisées de manière répétée et sur un temps long. Dorine Pierre: « L'émancipation ne se fait pas du jour au lendemain. C'est un lent processus de prise de confiance en soi sur lequel il faut travailler en continu. »

Portrait de projet**Empowerment
und Verlernen
von Rassismus
[Émancipation et
désapprentissage
du racisme]****Le racisme est un sujet sur lequel on peut débattre**

Stefanie Duttweiler a elle-même été surprise par l'impact du projet «Émancipation et désapprentissage du racisme»: «Aujourd'hui, dans notre département, nous constatons que la question du racisme est débattue non seulement de manière plus ouverte, mais aussi de manière plus différenciée.» L'espace d'émanicipation et la création du groupe RASA ont contribué à ce que la population étudiante se sente davantage soutenue et à ce que la réflexion sur le racisme ne soit plus un sujet ponctuel, mais qu'elle soit poursuivie en continu – même s'il reste encore beaucoup à faire, comme le souligne Stefanie Duttweiler. Les réactions des participant-es à l'espace de désapprentissage du racisme sont tout aussi positives et sont l'illustration que l'intervention fait réellement bouger les choses. «Cela nous engage et nous ne sommes plus les mêmes», clame un enseignant. Et une enseignante d'ajouter: «Les rencontres qui ont eu lieu jusqu'à présent ont été pour moi bouleversantes, intenses et instructives, y compris en termes de désapprentissage. En tout cas, j'en ai retenu des leçons et je porte aujourd'hui un regard neuf sur cette problématique.»

L'importance de l'espace de désapprentissage du racisme au sein du département Travail social de la BFH est également confirmée par le fait qu'il est prolongé au-delà du lancement du projet. L'intégration dans l'offre régulière de formation continue est par ailleurs en cours de discussion. En effet, de nombreux participant-es ont déclaré que leur expérience tirée de l'espace de désapprentissage trouvait un écho direct dans leur activité d'enseignant-es. «En fait, la manière d'aborder ces thèmes est déterminante pour la formation au travail social», explique Stefanie Duttweiler. «Mais cela vaut tout autant pour d'autres professions, en particulier pour les médecins ou pour les professions thérapeutiques et pédagogiques.»

Un fardeau temporel et émotionnel élevé

Il n'est toutefois pas certain que le concept puisse être appliqué de la même manière dans d'autres départements et hautes écoles. «Notre intérêt pour ces thématiques est certainement supérieur à la moyenne», affirme Stefanie Duttweiler. «Gageons que cet intérêt est un peu moins fort dans d'autres orientations professionnelles.» En outre, le programme P-7 a fourni un cadre important pour la réussite du projet. Et d'ajouter: «Pas seulement sur le plan financier, mais aussi parce que ce soutien donne plus de poids au thème en général et au projet en particulier. Cela souligne que la critique du racisme est un élément central de notre professionnalisme et qu'elle ne relève pas d'un intérêt d'ordre privé.» Dans l'optique d'une mise en œuvre plus large, Stefanie Duttweiler souligne que les personnes occupant des rôles de direction au sein des institutions, par exemple les responsables de programmes d'études, devraient apporter elles aussi leur soutien à de telles mesures en affichant leur conviction.

Mais même avec un tel renfort, les défis demeurent importants. «Le fardeau temporel et émotionnel des responsables de l'espace de désapprentissage et de l'espace d'émanicipation est élevé», souligne Stefanie Duttweiler. Et, du moins dans le cadre du projet, cette charge est venue s'ajouter à leur activité

quotidienne. C'est pourquoi Stefanie Duttweiler propose de prévoir une proportion de postes plus élevée à long terme pour de tels instruments, comme c'est le cas dans de nombreuses hautes écoles en Allemagne: «L'idéal serait un service de lutte contre la discrimination occupé par une personne de couleur, qui organiserait le processus d'échange entre le corps professoral et la population étudiante, accompagnerait le contenu si nécessaire et ferait par ailleurs office d'interlocutrice ou d'interlocuteur compétent en cas d'expériences du racisme vécues.» Toutefois, indépendamment de la manière dont ces processus sont organisés, le fait d'aborder la question du racisme dans une démarche critique et l'émancipation des personnes concernées sont des aspects centraux de toute culture des hautes écoles pratiquant l'équité au quotidien. Le projet «Émancipation et désapprentissage du racisme» présente des étapes pratiques qui rapprochent de cet objectif.

L'association RASA – «Rassismuskritische Soziale Arbeit»

D'abord un groupe informel issu du projet P-7 «Empowerment und Verlernen von Rassismus» (Émancipation et désapprentissage du racisme), RASA est devenue une association en 2023. Ses principaux objectifs: 1. La théorie critique du racisme – non seulement dans des modules blocs, mais aussi en tant qu'élément central dans des modules principaux du cursus de Bachelor en travail social – qui est censée susciter une prise de conscience critique du racisme jusque dans la pratique du travail social; 2. La promotion à long terme de l'émancipation des étudiant-es de couleur dans les hautes écoles.

L'association organise entre les murs de la Haute école spécialisée bernoise un espace d'émancipation («Empowerment Space») exclusivement réservé aux étudiant-es de couleur et régulièrement fréquenté par une vingtaine de personnes, dont la composition varie d'un atelier à l'autre. Mais l'association RASA est également ouverte à la population étudiante blanche, avec l'idée que le désapprentissage du racisme est tout aussi décisif pour une culture des hautes écoles inscrite

dans la critique du racisme. L'activité principale réside dans l'organisation de l'espace de désapprentissage qui, à la différence du projet P-7, ne s'adresse pas au corps enseignant mais à la population étudiante. En outre, l'association s'engage dans différentes manifestations, qu'il s'agisse de la semaine d'action contre le racisme ou de sa propre soirée cinéma suivie d'une table ronde, ouverte à toute la population étudiante de la BFH.

Depuis que les membres de RASA ont l'occasion de présenter l'association et ses préoccupations aux nouveaux étudiant-es de la BFH à l'occasion de la semaine d'insertion, le nombre de membres ne cesse de croître. Mais l'engagement connaît aussi des limites, comme l'affirme Dorine Pierre, membre du comité: «Ce que nous faisons est d'une importance fondamentale pour les hautes écoles. Mais pour l'instant, notre action repose exclusivement sur le travail bénévole du corps étudiantin.» Aussi un autre objectif majeur de l'association est-il la création d'un service de médiation permanent et indépendant pour les étudiant-es racisés des hautes écoles.

La durabilité des projets mis en œuvre

4. La durabilité des projets mis en œuvre

Des instruments efficaces au-delà de la durée du programme

Les programmes P-7 coordonnés par swissuniversities consistent en des mesures extraordinaires qui complètent et consolident les autres activités en cours dans le domaine « Diversité, inclusion et équité » des différentes institutions : avec des moyens supplémentaires, ils permettent de développer et de tester de nouvelles solutions. L'objectif est d'ancrer la diversité, l'inclusion et l'équité comme autant de champs d'action centraux dans l'organisation des hautes écoles, de sorte qu'elles soient garanties dans le « fonctionnement normal » de ces institutions à l'avenir.

Dans l'optique de cet ancrage pérenne, le programme 2017-2020 a soutenu les hautes écoles dans l'intégration de plans d'action ciblés dans leur stratégie organisationnelle respective et dans leur adaptation continue aux défis du moment. Le programme 2021-2024 a quant à lui placé le curseur sur la mise en place et le développement des compétences nécessaires pour garantir l'équité, la diversité et l'inclusion dans une société de plus en plus diversifiée. La durabilité a été particulièrement visée dans les domaines « organisation », « enseignement » et « recherche et développement », comme le montrent les exemples de projets suivants :

Durabilité en matière d'organisation

Dans le cadre du projet « **Centre de compétences et de ressources pour l'éducation à l'égalité (CREE)** », quatre hautes écoles pédagogiques de Suisse romande ont instauré un centre de compétences commun qui développe et met à disposition des services, des formations et des ressources pédagogiques dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.¹⁰ Grâce à une responsabilité partagée, le centre de compétences s'adresse à un large cercle de personnes, qui ne se limite pas au personnel des hautes écoles pédagogiques, mais englobe l'ensemble du personnel de l'enseignement obligatoire et postobligatoire des six cantons partenaires (Berne francophone, Jura, Neuchâtel, Fribourg, Valais, Vaud).

Dans le cadre du projet « **Dozent:innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen** » [Enseignant-es HES : mettre en œuvre un branding qui intègre la dimension de genre]¹¹, la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) associe les approches du management de la diversité à la gestion stratégique des ressources humaines afin d'accroître la proportion de femmes dans les postes d'enseignement et de direction. L'association de ces deux approches doit permettre à long terme un recrutement du personnel équitable entre les sexes. Pour cela, le projet a également élaboré un nouveau branding qui présente le profil professionnel d'« enseignant-e » de manière attrayante pour tous les sexes dans les brochures et sur la page web des carrières.

Durabilité en matière d'enseignement

Pour certaines disciplines enseignées dans les hautes écoles, les thèmes de la diversité, de l'inclusion et de l'équité revêtent une importance particulière en termes de contenus, car les diplômé-es des hautes écoles doivent elles-mêmes et eux-mêmes démontrer des compétences élevées dans ce domaine dans leurs futures professions. Cela vaut en particulier pour la formation des enseignant-es comme en médecine, car les connaissances s'accumulent, qui nous apprennent que le sexe et le genre ont une influence décisive sur le diagnostic, le traitement et la prévention. Plusieurs projets ont développé des solutions visant à transmettre les compétences spécifiques nécessaires dans les cursus spécialisés respectifs.

¹⁰ www.isonomie.ch

¹¹ www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/vielfalt-und-multiperspektivitaet/employer-branding-und-leadership/geschlechterintegratives-branding

La Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) et l'Università della Svizzera italiana (USI), conformément à leurs stratégies respectives et à l'Agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable (avec une référence particulière aux objectifs 4 «Éducation et qualité», 10 «Réduction des inégalités» et 16 «Paix, justice et institutions efficaces»), ont mis en place le projet «**SEN-SI - Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities**» visant à mettre en œuvre des mesures supplémentaires pour soutenir les étudiant·es ayant des besoins éducatifs particuliers.¹² Le projet repose sur le concept de «Universal Design for Instruction», lequel met l'accent sur l'importance des environnements d'apprentissage inclusifs et accessibles.

Dans le cadre du projet «**Sex and gender integration in the bachelor curricula of nursing, physiotherapy, and occupational therapy**», plusieurs hautes écoles spécialisées ont créé conjointement les conditions permettant d'intégrer des connaissances et des compétences en matière de sexe et de genre dans la formation des spécialistes de la santé, par exemple les physiothérapeutes, les ergothérapeutes ou les infirmières et infirmiers. Outre les contenus et les moyens d'enseignement correspondants, un réseau a été mis en place pour accompagner en continu l'enseignement de ces thèmes. Ce projet complète les efforts des projets dans le domaine de la médecine universitaire et permet ainsi d'enchaîner sur deux formations complémentaires dans le cadre du programme : la médecine dans les hautes écoles universitaires d'une part, la santé et les soins dans les hautes écoles spécialisées d'autre part¹³.

Durabilité dans le domaine de la recherche et du développement

La diversité, l'équité et l'inclusion sont pertinentes non seulement dans l'enseignement, mais aussi dans la recherche et le développement. D'une part en tant qu'objet de la recherche, d'autre part en tant que condition préalable à une bonne pratique de la science. À cet égard, un aspect central est la démarche critique que la science s'applique à elle-même. Le projet «**Better Science – La culture universitaire au 21e siècle**»¹⁴ apporte une contribution déterminante à cet égard. Il a donné lieu à une initiative où des étudiant·es, des doctorant·es, des post-doctorant·es, des professeur·es, des doyen·nes et des collaboratrices et collaborateurs administratifs d'un grand nombre de hautes écoles ainsi que des responsables d'institutions de politique scientifique élaborent conjointement des concepts scientifiques innovants qui prennent beaucoup plus en compte la diversité, l'équité et l'inclusion que ce n'était le cas jusqu'à présent.

¹² www.sen-si.supsi.ch/cms/

¹³ www.gems-platform.ch/en

¹⁴ www.betterscience.ch



ENTRETIEN

« Les bonnes approches trouvent leur place dans le fonctionnement normal des hautes écoles »

Entretien avec Kilian Stoffel

Kilian Stoffel est recteur de l'Université de Neuchâtel (UniNE) et membre du Comité de pilotage du programme. Il était délégué à la diversité de swissuniversities jusqu'au 31.7.2024.

Le programme P-7 vise à ancrer structurellement la diversité, l'inclusion et l'équité dans les hautes écoles. L'objectif a-t-il été atteint?

Le programme entend, comme ses prédécesseurs, fournir un financement de départ pour certaines mesures, avec l'idée que les hautes écoles prennent ensuite le relais. Cela marche très bien, et nous avons fait beaucoup de progrès ces dernières années en termes d'ancrage structurel.

Pouvez-vous citer des exemples?

Aujourd'hui, toutes les hautes écoles ont, sous une forme ou une autre, un bureau dédié à l'équité. Les thèmes abordés sont intégrés dans les planifications stratégiques et font désormais partie intégrante de l'accreditation des hautes écoles.

Il ne devrait donc plus y avoir besoin de programmes spéciaux?

C'est vrai, mais pas tout à fait. Les acquis mentionnés s'appliquaient déjà en grande partie avant le programme actuel. Mais ce dernier est néanmoins important, car il développe des approches qui permettent d'intégrer concrètement la diversité, l'inclusion et l'équité dans l'enseignement et la recherche.

De telles approches faisaient-elles défaut jusqu'à maintenant?

Il y avait un déficit de savoir-faire, en effet. Le programme P-7 ne comblera pas non plus toutes les lacunes, mais il fournit un grand nombre de bonnes solutions. C'est ce qui fait la beauté de ces programmes : on développe des choses, on les teste, et ce qui marche, on le garde, le reste non, même si on en a tiré aussi beaucoup de leçons.

Les hautes écoles vont donc poursuivre aussi beaucoup de choses qui existent déjà dans le programme actuel?

J'en suis convaincu. Elles suivent de très près ces projets et s'y intéressent beaucoup, et elles prennent d'ailleurs en charge la moitié des coûts. D'après mon expérience, les bonnes approches trouvent généralement leur place dans le fonctionnement normal des hautes écoles. Peut-être pas toujours exactement comme ce qui était prévu dans le projet, mais les points clés finissent par s'imposer.

Pour que ces projets soient pérennisés, ils doivent également être ancrés dans les structures.

Tout à fait. Et il faut espérer qu'à un moment donné, les structures des hautes écoles auront effectivement atteint un point où l'on pourra dire qu'il n'y a plus besoin de programme spécial. Mais d'un autre côté, nous devons rester prêts à mettre en place des programmes extraordinaires pour répondre aux évolutions nouvelles.

Qu'entendez-vous par là?

La diversité est un sujet en constante évolution. Peut-être les questions ayant trait à la migration et au refuge – et qui s'invitent de plus en plus sur le devant de la scène ces dernières années, y compris dans le programme P-7 – sont-elles appelées à devenir encore plus prégnantes à l'avenir. Mais il se pourrait aussi que ces questions perdent du terrain, rendant par la même occasion superflues un certain nombre de mesures. Il est également possible que la société invite les hautes écoles à s'emparer de nouvelles thématiques. C'est dans ces moments-là que les instruments comme le programme P-7 trouvent toute leur justification.

« La diversité est un sujet en constante évolution. »

Portrait de projet

Sexe et genre dans le programme d'études de médecine

Ce fut une première en Suisse: en 2019 l'Université de Lausanne (UNIL) a créé un poste de professeur pour l'enseignement et la recherche en médecine du genre. L'UNIL a ainsi mis en œuvre les directives du catalogue suisse des objectifs de formation (PROFILES) de 2017, selon lequel les aspects liés au sexe et au genre doivent être intégrés dans la formation des étudiant-es en médecine. L'idée selon laquelle les savoirs pertinents sur le sexe biologique (sexe) et le sexe social (genre) comme facteurs clés de la santé devaient faire partie intégrante des études de médecine a fait son chemin depuis la fin des années 1970 aux Etats-Unis, au Canada, aux Pays-Bas, en Suède et en Allemagne. Avec la chaire de Lausanne, elle a dès lors trouvé sa place en Suisse.

Hommes et femmes: inégalité des chances en matière de santé

Une femme qui se présente aux urgences pour des douleurs thoraciques a moins de chances qu'un homme de voir ses symptômes reconnus comme un infarctus du myocarde et de recevoir le traitement dont elle a besoin: «C'est en effet ce qui ressort de nos recherches», dit Carole Clair, professeure à l'Université de Lausanne (UNIL) et médecin associée au Centre universitaire de médecine générale et santé publique (Unisanté) de Lausanne ainsi que responsable du projet «Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum». Ainsi, selon une étude qui a évalué les prises en charge pour infarctus du

myocarde dans les hôpitaux suisses de 2009 à 2017, les femmes, en particulier celles de moins de 65 ans, ont un risque sensiblement plus élevé de connaître des complications ou de mourir d'un infarctus: «Et cela même dans un système de santé de haute qualité comme le nôtre», souligne Carole Clair.

Un cocktail dangereux

La tendance à sous-estimer la douleur chez les femmes, à ne pas détecter suffisamment tôt les problèmes cardiovasculaires ou, à l'inverse, à surestimer les problèmes psychiatriques repose sur une multitude de facteurs:

- Pour Carole Clair, la cause première est un déficit de connaissances sur les différences génétiques, hormonales et métaboliques associées au sexe biologique. Ce déficit est principalement dû à la recherche qui a « longtemps été menée par des hommes sur des hommes », et qui a eu tendance à exclure les femmes des essais cliniques par peur de résultats faussés par les fluctuations de leur cycle hormonal ou pour le risque de nuire au fœtus en cas de grossesse. Depuis 1993 aux États-Unis et depuis les années 2000 en Europe, la loi impose une plus grande diversité dans les essais cliniques.
- Au-delà des différences biologiques liées au sexe, ce sont les spécificités liées au genre, c'est-à-dire les comportements, identités et rôles socioculturels attribués aux hommes et aux femmes, dont les stéréotypes de genre, qui peuvent influencer – même inconsciemment – la prise en charge par le corps médical. Il a par exemple été démontré que la croyance selon laquelle les femmes somatisent davantage peut entraîner une banalisation de leur douleur : on prescrit moins d'analgésiques, on attend davantage avant de traiter ou on attribue la douleur à un autre problème comme l'anxiété.
- La médecine reste un système hiérarchisé et largement dirigé par les hommes. Bien que depuis les années 1990 il y ait davantage d'étudiantes en médecine que d'étudiants, les femmes cadres et professeuses restent minoritaires (25 % de femmes parmi les médecins adjoint-es dans les hôpitaux suisses et 12,4 % parmi les médecins chef-fes de service).
- Les patient-es peuvent également avoir intégré des préconceptions stéréotypées dans leur comportement. Une étude montre par exemple que la prise en charge tardive des douleurs thoraciques chez une femme est en partie dû au fait qu'elle tardera à se présenter aux urgences, car elle aura tendance à minimiser ses propres symptômes et à se préoccuper de son entourage avant de consulter.

Pour une prise en charge équitable

La discrimination fondée sur le sexe et le genre peut également toucher les hommes. L'ostéoporose, maladie majoritairement féminine, par exemple, ou la dépression, sont souvent sous-diagnostiquées chez les hommes, soit parce que les soignant-es reconnaissent moins bien les symptômes, soit par ce que les hommes ont été moins socialisés à évoquer leurs ressentis ou ne s'autorisent pas à consulter même s'ils sont en difficulté.

Un troisième groupe très hétérogène est celui des personnes qui ne se reconnaissent pas dans les catégories binaires homme-femme, les personnes transgenres : « Les données dont on dispose montrent qu'elles sont à la fois moins bien prises en charge et qu'elles vont moins chez le médecin par crainte d'une certaine stigmatisation, et qu'il s'agit donc d'une population qui a de moins bons pronostics », souligne Carole Clair.

Cette avancée lausannoise ne signifie pas pour autant que la thématique ait été ignorée par les autres universités suisses, précise Virginie Schlüter, médecin et coordinatrice du projet « Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum » : « Mais peut-être de manière plus informelle, à l'initiative de quelques professeur-es et sans que cela ne soit forcément spécifié dans l'intitulé des cours. » Or, si l'on s'en réfère à PROFILES, il s'agit « d'ancrer la thématique du genre dans l'enseignement en médecine, de sorte que son intégration ne dépende plus de personnes individuelles et de leur motivation », explique Carole Clair.

Portrait de projet**Sexe et genre
dans le
programme
d'études de
médecine****L'union fait la force**

La tâche, cependant, restait complexe, à Lausanne comme ailleurs. D'un côté, les cursus en médecine sont chargés, difficile donc d'ajouter de nouveaux cours. « Les implanter s'avérait d'autant moins aisé que le soutien institutionnel était discret et qu'il a fallu au départ combattre l'idée que le genre est une question politique ou idéologique... mais pas scientifique », explique Carole Clair. Face à ces difficultés et aux moyens inégaux et parfois limités à leur disposition, les facultés de médecine et une haute école spécialisée ont convenu d'unir leurs forces.

Mais le coup de pouce décisif a été le programme P-7: « Le soutien de swissuniversities a vraiment changé la donne. Cela ne nous a pas seulement donné les moyens financiers, mais surtout le poids et la crédibilité pour aller de l'avant et assoir la thématique », se réjouit Carole Clair. Aujourd'hui, dix institutions¹⁵ ont formalisé leur soutien en signant le concept de référence pour l'intégration du sexe et du genre dans l'enseignement, élaboré dans le cadre du projet.

Une plateforme d'échange

Ce programme est la pierre angulaire du projet auquel, sous la coordination de l'Université de Lausanne (UNIL), ont participé les Facultés de médecine de Bâle, Berne (UniBE), de Fribourg (Unifr), de Genève (UNIGE), de Neuchâtel (UniNE), de Lucerne (Unilu), de Zurich (UZH) ainsi que le département Santé de la haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). « Le grand défi », explique Virginie Schlüter, « a été de se mettre d'accord sur des définitions communes et de convenir d'une liste des objectifs indispensables à intégrer dans l'enseignement médical en Suisse de la manière la plus transversale possible. »

Pour partager le « programme d'études de base » et les supports pédagogiques développés par les institutions participant au projet, une plateforme digitale a été créée, la plateforme GEMS (Gender Education in Medicine for Switzerland)¹⁶. Cette approche vise à favoriser les échanges et les partages entre les institutions participantes dont chacune se trouve à un stade différent de l'intégration des dimensions de sexe et de genre. Le but premier n'est donc pas de coordonner l'introduction d'une solution toute faite, mais d'encourager la mise en œuvre d'approches individuelles.

Il reste beaucoup à faire

Autour de la plateforme GEMS un important réseau s'est créé: le Swiss Gender Health Network. Pour l'instant encore informel, il réunit un large éventail de parties prenantes – enseignant-es, clinicien-nes, chercheuses et chercheurs, étudiant-es – provenant de toute la Suisse. Au terme du projet, la question se pose toutefois de comment pérenniser la culture du changement amorcée dans l'enseignement médical et infirmier en Suisse. « D'un côté, il est crucial de promouvoir l'utilisation de la plateforme GEMS, d'en-

¹⁵ L'Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ), la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI), l'Université de Berne (UniBE), l'Université de Fribourg (Unifr), l'Université de Genève (UNIGE), l'Université de Lausanne (UNIL), l'Universität Luzern (Unilu), l'Université de Neuchâtel (UniNE), l'Universität Zürich (UZH), l'Università della Svizzera Italiana (USI).

¹⁶ www.gems-platform.ch

richir le matériel à disposition et d'élargir l'offre aux physiothérapeutes, aux ergothérapeutes et à d'autres professions de la santé», dit Virginie Schlüter. De l'autre, il est prévu de formaliser le Swiss Gender Health Network au travers d'une association. Un deuxième volet du projet sous l'égide de swissuniversities amènerait ressources et appui institutionnel.

Virginie Schlüter et Carole Clair sont en tout cas convaincues que ce projet collaboratif novateur – qui a même suscité un intérêt international – devrait être poursuivi. D'autant plus que les choses bougent au niveau national et que la Suisse s'apprête à rattraper son retard: le Fonds National Suisse a lancé un programme national de recherche « Médecine, santé et genre » (PNR 83) en 2023, qui a reçu un grand nombre d'esquisses de projets. L'Universität Zürich (UZH) a créé une chaire de médecine du genre et Swissethics a adopté de nouvelles recommandations visant à mieux intégrer des aspects relatifs au sexe et au genre dans les protocoles de recherche. Enfin, au niveau politique, le rapport répondant au postulat de Laurence Fehlmann Rielle¹⁷ donne une multitude de pistes concrètes pour mettre en œuvre une médecine sensible au genre.

¹⁷ Postulat 19.3910: « Santé des femmes. Pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités »

Les questions de sexe et de genre sont encore trop peu présentes dans les études de médecine

Je me suis toujours intéressée aux questions de genre. Je ne m'attendais cependant pas à ce qu'elles soient abordées dans les études. Plus généralement, j'ai été agréablement surprise de constater qu'une certaine vision très patriarcale de la médecine n'est plus aussi dominante dans l'enseignement, comme le montre par exemple l'attitude vis-à-vis des patient·es telle qu'elle est aujourd'hui enseignée. Des changements positifs sont également en cours en ce qui concerne une médecine plus sensible au genre. Mais en même temps, je dirais que nous n'en sommes qu'au début. Ainsi, seul un cours de première année était exclusivement consacré à la perspective de genre. Dans les autres cours, les différences au niveau physiologique et pathologique

entre les différents sexes ne sont généralement abordées que de manière statistique. Certain·es enseignant·es nous font même comprendre qu'ils et elles n'intègrent ces questions dans leurs cours que parce que c'est attendu. En même temps, il est clair qu'il y a de grandes lacunes dans la recherche sur le sexe biologique et le genre et que nos professeur·es ne peuvent pas nous former sur ce qu'ils et elles ne savent pas. J'estime toutefois que jusqu'à présent, les cursus ne font clairement pas suffisamment de place à la question de l'influence des facteurs psycho-sociaux et des représentations de genre sur la santé et la maladie.

*Louise Gézat, 3ème année de médecine,
Université de Lausanne (UNIL)*

A large, stylized number '5' is the central graphic element. It is composed of several overlapping shapes: a dark red rectangle at the top, a lighter red trapezoidal shape on the left, a large red circle in the middle, and a dark red semi-circle at the bottom. The text is centered within the circle.

Lessons learned:
bilan et perspectives

5. **Lessons learned: bilan et perspectives**

Le Comité de pilotage du programme P-7 a analysé les expériences recueillies au cours des quatre dernières années et a retenu une série d'éclairages qui seront particulièrement pris en compte lors de l'élaboration de la prochaine période de financement « Chancengerechtigkeit – Équité » (2025-2028):

P-7: un catalyseur de la diversité

- Les hautes écoles suisses traitent les thèmes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en tenant compte des évolutions sociales, mais aussi en s'appuyant sur les nouveaux éclairages apportés par la recherche et l'enseignement. Résultat: un élargissement des « catégories de diversité » et des défis de taille à relever, en particulier pour les hautes écoles aux ressources limitées. Le soutien par le biais de contributions liées à des projets se révèle ici comme un cadre idéal en ce sens qu'il garantit que toutes les hautes écoles peuvent s'emparer de manière proactive des évolutions actuellement à l'œuvre.
- Les programmes P-7 permettent de mener à bien des projets adaptés aux besoins et aux priorités de chaque haute école. Ils contribuent ainsi de manière déterminante au développement des compétences dans les hautes écoles qui, outre l'égalité entre femmes et hommes, abordent aussi d'autres facettes de la diversité – sans oublier, comme on le voit de plus en plus, l'intersectionnalité.
- Le projet « Think Tank Gender & Diversity – Forum des hautes écoles suisses » a permis de renforcer le transfert de connaissances et l'échange entre les projets, et d'élargir leur rayon d'action par le biais des partenariats de projet.

P-7: un accélérateur de coopération

- La plupart des projets du programme 2021-2024 reposent sur des coopérations entre les hautes écoles. L'instrument des projets de coopération s'est révélé être un moyen efficace pour la mise en réseau et l'approfondissement du savoir-faire. Mais il a également démontré qu'il n'était pas adapté à tous les projets et que sa mise en œuvre nécessitait un examen approfondi dans le cadre de la planification du projet.
- Les coopérations entre les hautes écoles se prêtent à la mise en place de réseaux et au traitement de thèmes qui intéressent toutes les hautes écoles. Cela est particulièrement intéressant pour les petites institutions. En effet, les projets auxquels participent plusieurs partenaires de coopération conduisent souvent à des solutions aptes à être mises en œuvre par différentes hautes écoles. Dans le meilleur des cas, de tels projets acquièrent un rayonnement et une visibilité à l'échelle du pays et mettent à disposition des guidelines, des boîtes à outils, etc. universellement applicables.
- Les échanges et les concertations avec les institutions partenaires et les parties prenantes externes, le développement d'un langage commun ainsi que l'organisation et la coordination internes aux hautes écoles sont déterminants pour le succès des projets de coopération. Les coûts correspondants doivent être calculés dès la conception du projet, notamment par la leading house.

- Pour que les coopérations entre les hautes écoles soient utiles à toutes les institutions participantes et qu'elles puissent être durablement ancrées sur le plan institutionnel, elles doivent remplir plusieurs conditions :
 - > Les objectifs d'un projet peuvent être intégrés dans les stratégies des hautes écoles concernées et concordent avec d'autres exigences, y compris externes, telles que les changements d'environnement, l'accréditation institutionnelle ou les évolutions au niveau de l'UE.
 - > Au sein des hautes écoles participantes, non seulement les bureaux de l'égalité sont impliqués, mais il existe également d'autres points de contact internes aux institutions. Plus l'organisation d'une institution est décentralisée, plus ce point de contact est important.
 - > Les moyens financiers mis à disposition sont suffisants. Les fonds fédéraux prévus dans le cadre du programme P-7 (2021-2024) pour les projets de coopération (max. 200 000 francs pour chacun et sur quatre ans) se sont révélés plutôt justes. Inversement, la contribution propre demandée aux hautes écoles participantes a été d'autant plus élevée.

Projet 16:
Sex & Gender Integration in
the Swiss Medical Curriculum
(leading house: UNIL).
Extrait du site web et de la
plateforme développés

gems Gender Education in Medicine for Switzerland

Reference documents - News About GEMS Contact | Login de fr it en

Gender and Medicine

A network of Swiss universities

The GEMS platform was created to support the integration of sex and gender issues in the teaching of medical and nursing students in Swiss higher education. It hosts many teaching materials generously provided by teachers and researchers from partner universities. Please use and contribute!

[More about GEMS](#)

User login

Access to teaching and educational resources

[Login with SWITCH edu-ID](#)

[No SWITCH edu-ID? Contact us](#)

Platform for sharing teaching materials

Be inspired by the resources available

Sex and gender are key determinants of health. Understanding their effect on diseases, prevalence, clinical presentation, progression, treatment and perceptions allows for better care.

[Access the documents now!](#)

Course material Pedagogic tools Academic work Scientific publication Talk Interview Book Review Internet and more ...

P-7: pour le renforcement des compétences

- En raison de leur nature temporaire, les contributions liées à des projets se prêtent surtout aux financements de départ: elles constituent un instrument idéal pour le développement de compétences, la mise en réseau, l'élaboration de nouvelles solutions ou le lancement de campagnes. Contrairement aux projets fermés qui, une fois achevés, sont suivis d'un nouveau processus, d'une meilleure pratique, etc., sans autre financement (majeur), la question de la poursuite du financement et de l'ancrage durable se pose, en particulier pour les projets de coopération liés à des coûts récurrents.
- Il est essentiel que les programmes soutenus par des contributions liées à des projets octroient également des fonds non concurrentiels à telle et telle haute école. Ainsi, les subventions accordées dans le cadre du programme 2017-2020 pour l'établissement de plans d'action dans les hautes écoles ont fait bouger beaucoup de choses. Les plans d'action sont désormais établis en tant qu'instrument permanent et ont constitué la condition préalable à l'octroi de fonds dans le cadre du programme 2021-2024. C'est pour répondre à cette exigence qu'un niveau d'action « Fonctionnement » est d'ores et déjà prévu pour la prochaine période de programmation; les projets soumis à ce niveau s'appuient sur des plans d'action déjà existants ou prévus.
- Il a fallu attendre 2017 pour que les hautes écoles pédagogiques bénéficient d'un soutien par le biais de contributions liées à des projets; le financement revêt pour ces dernières un enjeu particulier pour pouvoir mettre en place des structures d'une importance particulière de manière durable et pérenne.
- Le modèle de réussite que représente le plan d'action illustre l'importance de la continuité pour un ancrage durable de la diversité dans les hautes écoles. Afin de parvenir à des progrès significatifs dans le domaine de l'équité, les changements visés doivent impérativement être portés et priorisés par la direction de la haute école dans une démarche à long terme et être pris en compte dans l'aménagement de l'ensemble des processus et des structures.

P-7: montrer ce qui reste à faire

- Au cours des deux périodes de financement a émergé la nécessité d'une coordination nationale qui aille au-delà de la période de quatre ans et qui garantisse la continuité et la durabilité. Cela concerne en particulier la mise en place d'infrastructures, mais aussi le traitement conjoint et durable des problématiques relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion par les services chargés de l'égalité des chances et de la diversité ainsi que par les études de genre. Dans ce contexte, les synergies entre les réseaux et structures existants méritent d'être examinées de manière approfondie. Dans le cadre du programme 2021-2024, le projet Forum a assuré la mise en réseau entre les projets; il est cependant important que celle-ci soit poursuivie au-delà des projets soutenus et indépendamment des programmes limités dans le temps.
- Une perspective intersectionnelle s'avère de plus en plus essentielle. Elle requiert toutefois une grande expertise. Pour ce faire, la recherche sur la diversité et l'intersectionnalité dans les hautes écoles – jusqu'ici largement absente en Suisse – a besoin d'être renforcée et consolidée.

ANNEXE LES PROJETS

1 **Promotion des métiers MINT: création d'un portail web et étude d'impact**

Direction du projet: Prof. Olivier Naef

Hautes écoles participantes: Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) (leading house) et Université de Lausanne (UNIL)

Ce projet réunit les activités de promotion MINT du domaine Ingénierie et architecture de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) sous la forme d'un nouveau portail web et développe un concept de communication visant à s'adresser efficacement aux jeunes de différents groupes d'âge, et en particulier aux jeunes filles. Une étude longitudinale a été menée auprès des participant-es des deux sexes afin de déterminer dans quelle mesure la participation à ces activités peut influencer le choix de carrière et, le cas échéant, sous quelle forme. Elle se propose également d'évaluer les différences entre les sexes en termes de choix de carrière avant et après l'entrée dans la vie active, ainsi qu'un an et deux ans après.

www.gendercampus.ch/fr/hautes-ecoles/developpement-des-hautes-ecoles/forum-des-hautes-ecoles-suisse/promotion-des-metiers-mint-creation-dun-portail-et-etude-dimpact

2 **Centre de compétences et de ressources pour l'éducation à l'égalité (CREE)**

Direction du projet: Prof. Dr Françoise Pasche Gossin

Hautes écoles participantes: Haute école pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE) (leading house), Haute école pédagogique Fribourg (HEP|PH FR), Haute école pédagogique Vaud (HEP Vaud), Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS)

Ce projet consiste en la mise en place d'un centre de compétences pour la promotion de l'égalité des chances dans le domaine scolaire. Il s'articule autour de la plateforme web interuniversitaire isonomie.ch, qui permet au personnel enseignant et à la population étudiante des quatre hautes écoles pédagogiques de Suisse romande d'accéder gratuitement à une multitude de ressources théoriques et pratiques, mises à jour en continu, pour relever les défis liés à la diversité et à l'égalité dans l'enseignement et la formation des enseignant-es.

www.hep-bejune.ch/fr/Informations/Qui-sommes-nous/egalite-et-diversite/Egalite-et-diversite.html

3 **Fachdidaktik und Diversität [Didactique disciplinaire et diversité]**

Direction du projet: Prof. Dr Dorothee Brovelli

Hautes écoles participantes: Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) (leading house), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)

Ce projet aborde la question de savoir comment ancrer durablement le développement des compétences en matière de diversité dans les programmes d'études spécialisés de la formation du personnel enseignant. Il analyse l'état actuel de la recherche ainsi que l'offre existante dans le domaine des compétences en matière de diversité dans les didactiques disciplinaires enseignées à la Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) et à la Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG), développe sur cette base un modèle de cursus pour une formation du corps enseignant sensible à la diversité et le fait valider par des spécialistes et des associations.

www.phlu.ch/forschung/projekte/13699/fachdidaktik-und-diversitaet-curriculare-verankerung-in-der-lehrpersonenbildung.html

4 DIV-sensible Studiengangentwicklung [Développement de l'enseignement sensible à la diversité]

Direction du projet: Prof. Dr Peter Tremp

Hautes écoles participantes: Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) (leading house), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)

Le projet a pour but d'assister les responsables des programmes d'études dans leurs travaux conceptuels, lesquels consistent à concevoir des offres d'études sensibles à la diversité qui tiennent compte des possibilités et des limites de chaque parcours d'études personnalisé. De tels programmes d'études prennent en considération les profils individuels en termes de connaissances préliminaires, de préférences d'apprentissage, de centres d'intérêt, de condition sociale, de même qu'en matière de handicaps physiques et psychiques, afin que chaque étudiant·e puisse choisir des parcours et des accès à la formation adaptés à ses ressources et à ses potentiels.

www.phlu.ch/forschung/projekte/13471/diversitaetssensible-studiengangsentwicklung-personalisierung-des-studiums.html

5 Dozent:innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen [Enseignant-es HES: mettre en œuvre un branding qui intègre la dimension de genre]

Direction du projet: Prof. Dr Dörte Resch

Hautes écoles participantes: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (leading house)

L'objectif stratégique de la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) est d'augmenter la part des femmes aux postes d'enseignant·es et de direction et de rendre la « marque » ou « branding » de la profession attractive pour tous les genres. Dans le cadre de projet, ce « branding de la profession » est mis en œuvre par le biais d'ateliers, de formations et de mesures de communication ciblées visant à supprimer la ségrégation de genre au sein de la profession.

<https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/vielfalt-und-multiperspektivitaet/employer-branding-und-leadership/geschlechterintegratives-branding>

6 Lehrveranstaltungen für alle – Barrierefreier Unterricht an Hochschulen [Des cours accessibles à tout le monde – Accès sans obstacle à l'enseignement dans les hautes écoles]

Direction du projet: Prof. Dr Alireza Darvishy et Prof. Dr Rolf Sethe

Hautes écoles participantes: Universität Zürich (UZH) et Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) (leading houses), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)

Le projet vise à améliorer et à pérenniser le libre accès à l'enseignement dans les hautes écoles suisses. Cela va bien au-delà de simples adaptations architecturales ou de ce que l'on appelle les « mesures de compensation des désavantages » lors des examens : l'objectif est ici de rendre les contenus et les méthodes d'enseignement accessibles aux personnes en situation de handicap. Le catalogue de mesures préparé dans le cadre du projet inclut des supports pédagogiques numériques à l'intention des personnes malvoyantes et malentendantes, ainsi que des formations en ligne et des petits films destinés à sensibiliser le corps enseignant et le personnel des hautes écoles.

www.sdr.uzh.ch/de/forschungundberatung/laufendeprojekte/p7-projekt_2021-2025.html

7 Programme High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.)**Direction du projet:** Dr Karin Gilland Lutz et Dr Mihaela Falub**Hautes écoles participantes:** Universität Zürich (UZH) (leading house) et toutes les hautes écoles universitaires: Universität Basel, Université de Lausanne (UNIL), Universität St.Gallen (HSG), Université de Fribourg (Unifr), Università della Svizzera italiana (USI), Université de Genève (UNIGE), Université de Berne (UniBE), Universität Zürich (UZH), Universität Luzern (Unilu), Université de Neuchâtel (UniNE), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich) et École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)

Le programme H.I.T. est un programme de leadership destiné aux professeures confirmées de toutes les universités suisses. Il vise à inciter davantage de femmes à endosser des postes de top management au niveau institutionnel dans le paysage suisse des hautes écoles. À cet égard, les aspects clés sont le réseautage professionnel, la formation au leadership senior, le coaching individuel ainsi que le peer-mentoring. Une centaine de professeures issues de toutes les disciplines de recherche ont suivi le programme, et plus de la moitié des participantes à la phase pilote (2019-2020) occupent désormais les postes de direction les plus élevés des hautes écoles ou au sein des instances universitaires.

www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/hit_2.html

8 Netzwerk Inklusive Bildung an der Hochschule - stark hoch 3 [Réseau Éducation inclusive dans les hautes écoles - stark hoch 3]**Direction du projet:** Chantal Deuss et Cornelia Müller Bösch**Hautes écoles participantes:** Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) (leading house), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Hochschule Luzern (HSLU) et autres hautes écoles intéressées collaborant au sein du réseau: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), OST - Ostschweizer Fachhochschule, Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), entre autres

L'objectif du projet est de débattre ensemble sur les possibilités et les limites de l'intégration de personnes en situation de handicap cognitif et de personnes intéressées travaillant dans des « ateliers » au sein des hautes écoles. Le réseau créé dans le cadre du projet développe des arguments, des questions directrices et des aspects qualitatifs pour la mise en œuvre de l'inclusion des personnes en situation de handicap cognitif dans les hautes écoles en tant qu'institutions de formation, centres de recherche et de développement, mais aussi employeuses.

www.hfh.ch/inklusive-bildung-an-der-hochschule

9 Better Science – La culture universitaire au 21^e siècle**Direction du projet:** Karin Beyeler**Hautes écoles participantes:** Université de Berne (UniBE) (leading house), Universität St. Gallen (HSG), Université de Genève (UNIGE), Universität Luzern (Unilu), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Le projet Better Science met en place une plateforme de discussion pour une transition des valeurs vers plus de diversité, de durabilité et d'égalité des chances dans le paysage suisse des hautes écoles. Cette démarche repose sur le postulat selon lequel les performances exceptionnelles ne peuvent s'épanouir dans des conditions de stress, de charge psychique ou sous la contrainte de produire le maximum de publications (« Publish or perish »), mais qu'elles ont au contraire besoin d'un cadre reposant sur l'équité, l'estime et la responsabilité. Une campagne nationale sous la forme d'un site web (betterscience.ch/fr), de canaux de médias sociaux et de manifestations diverses a été lancée dans le but d'encourager les échanges sur la portée de l'excellence dans le monde universitaire et sur la culture scientifique à laquelle la Suisse aspire pour l'avenir.

www.betterscience.ch

10 Sélectivité due à l'origine sociale dans les hautes écoles**Direction du projet:** Muriel Besson**Hautes écoles participantes:** Université de Fribourg (Unifr) (leading house), Universität St. Gallen (HSG), Université de Berne (UniBE), Universität Luzern (Unilu), Universität Zürich (UZH)

L'objectif du projet est de donner de la visibilité à la problématique de la sélectivité due à l'origine sociale dans les hautes écoles suisses et de développer, avec le concours d'expert-es et d'étudiant-es, des recommandations à l'intention d'un certain nombre d'universités ainsi que d'actrices et d'acteurs de la politique des hautes écoles. En effet, bien que l'origine sociale influence l'accès aux hautes écoles et que, de surcroît, le chemin des études lui-même soit jalonné de divers obstacles et fardeaux pour les « étudiant-es de la première génération », des mesures adéquates pour une meilleure égalité des chances font toujours défaut à l'heure actuelle.

www.unifr.ch/egalite/fr/actions/origine-sociale.html

11 Diversité au sein de la relève académique en médecine**Direction du projet:** Dr Christina Seyler**Hautes écoles participantes:** Universität Zürich (UZH) (leading house), Université de Berne (UniBE), Universität Basel, Université de Genève (UNIGE), Université de Lausanne (UNIL)

Ce projet vise à promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans les postes de direction des facultés de médecine et des hôpitaux universitaires. Il se propose d'évaluer des approches institutionnelles appropriées, de sensibiliser aux instruments qui ont prouvé leur efficacité et de soutenir leur mise en œuvre. Cela concerne par exemple les accords visant à plus de transparence dans les procédures d'habilitation et les procédures de nomination ou des modèles de travail pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans le secteur hospitalier.

www.divmed.uzh.ch/fr/fr-activities/Themen-und-Best-Practices.html

12 Campagne nationale de lutte contre le harcèlement sexuel dans les hautes écoles suisses**Direction du projet:** Pia Ammann**Hautes écoles participantes:** Universität Luzern (Unilu) (leading house), Université de Berne (UniBE), Université de Fribourg (Unifr), Université de Genève (UNIGE), Université de Neuchâtel, (UniNE), Universität Zürich (UZH). Au cours de projet, élargissement aux institutions suivantes: Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage (WSL), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern) et Universität St. Gallen (HSG)

Le sexisme et le harcèlement sexuel sont une réalité à laquelle les hautes écoles n'échappent pas. L'organisation d'une journée nationale de sensibilisation au harcèlement sexuel (SHAD – Sexual Harassment Awareness Day) dans les hautes écoles suisses, les institutions de recherche et les organisations proches des hautes écoles a pour but d'affiner la perception de ce phénomène et de montrer aux personnes concernées les possibilités d'action. Dans le cadre du projet, les institutions partenaires lancent ensemble deux journées d'action à l'échelle de la Suisse en faveur d'un milieu académique débarrassé du harcèlement. La campagne comporte un site web (<https://universities-against-harassment.ch/fr/>), un kit de communication en quatre langues, des interventions dans les médias et un grand nombre d'événements en ligne et hors ligne.

www.unilu.ch/fakultaeten/vpf/news/gemeinsam-gegen-sexuelle-belaestigung-7498/

13 Diversity HES-VS**Direction du projet:** Eline de Gaspari, professeure associée**Hautes écoles participantes:** Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) (leading house), Fondation pour la Recherche en faveur des personnes Handicapées (FRH), Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle (FOVAHM), Stiftung soziale Arbeit [Fondation pour le travail social]

Ce projet porte sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap cognitif. À partir d'un cas concret d'intégration professionnelle, des modèles d'intégration possibles sont établis, et des secteurs et des domaines de tâches appropriés sont identifiés au sein de la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). L'objectif est d'intégrer les personnes impliquées dans le fonctionnement de la haute école de sorte qu'elles ne soient ni discriminées, ni stigmatisées, ni reléguées dans un système parallèle, mais qu'elles soient réellement partie prenante de l'entreprise.

www.hevs.ch/fr/projets/diversity@hes-vs-204348

14 Empowerment und Verlernen von Rassismus [Émancipation et désapprentissage du racisme]**Direction du projet:** Prof. Dr Stefanie Duttweiler**Hautes écoles participantes:** Haute école spécialisée bernoise (BFH)

Dans le cadre de ce projet, étudiant·es et enseignant·es apprennent à reconnaître l'exclusion raciste et la discrimination institutionnelle dans le quotidien des hautes écoles et à adopter une approche critique du racisme. À cet effet, deux formats de réflexion sont développés, éprouvés et testés en vue de leur transposition dans d'autres domaines universitaires: Un « espace d'émancipation » (« Empowerment Space ») a été mis en place; il offre aux étudiant·es racisés un cadre propice pour se confronter à leurs propres expériences du racisme, prendre toute la mesure de leurs attentes et développer des stratégies d'action. Dans le cadre d'un « espace de désapprentissage », les enseignant·es interrogent leurs propres ressentis, leurs propres attitudes et leurs propres actes à caractère raciste, souvent inconscients, et apprennent à s'engager contre la discrimination.

www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/empowerment-und-verlernen-von-rassismus

15 Uni4Refugees - Broadening Integration in Higher Education Institutions**Direction du projet:** Marianne Halle**Hautes écoles participantes:** Université de Genève (UNIGE), Institut universitaire de hautes études internationales et du développement (IHEID), Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Universität Luzern (Unilu)

L'objectif principal est de faciliter l'accès aux hautes écoles pour les réfugié·es intéressés par les études, en fonction de leur potentiel individuel respectif, et de contribuer ainsi à une plus grande diversité dans les hautes écoles suisses. Telle est la finalité du programme Uni4Refugees, qui enseigne les compétences requises tant aux étudiant·es et aux chercheuses et chercheurs réfugiés qu'au personnel des hautes écoles et à la population étudiante régulière. Par ailleurs, Uni4Refugees encourage l'échange de connaissances entre les acteurs régionaux et nationaux dans le domaine des hautes écoles, de l'asile et de l'intégration.

<https://unige.ch/Uni4Refugees/index.php>

16 Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum

Direction du projet: Prof. Dr. Carole Clair

Hautes écoles participantes: Université de Lausanne (UNIL) (leading house), Universität Zürich (UZH), Université de Genève (UNIGE), Universität Basel, Université de Fribourg (Unifr), Université de Berne (UniBE), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Universität Luzern (Unilu), Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI)

Dans le cadre du projet, un programme d'enseignement de référence a été défini, et une plateforme web a été mise en place aux fins d'échange de supports d'enseignement pour les études de médecine et de soins infirmiers. Ces supports abordent les questions du sexe (dans son acception comme sexe biologique) et du genre (dans son acception comme « sexe social », dérivé de l'anglais gender). Les contenus sont mis à disposition par des enseignant·es et du personnel de recherche issus de l'ensemble des hautes écoles participantes. La plateforme encourage l'intégration des aspects spécifiques au sexe et au genre dans le cursus universitaire et améliore ainsi la qualité de la formation. L'objectif est que les spécialistes de la santé prennent davantage en compte les aspects spécifiques au sexe et la dimension du genre dans leur pratique, ce afin d'améliorer la qualité des soins médicaux, qui vont de la prévention au traitement en passant par le diagnostic.

<https://www.gems-platform.ch/fr/a-propos>

17 SEN-SI-Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities

Direction du projet: Vittoria Calabretta

Hautes écoles participantes: Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) (leading house), Università della Svizzera italiana (USI)

Le projet «SEN-SI-Special Educational Needs – Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities» a élaboré de nouvelles mesures de soutien aux étudiant·es ayant des besoins éducatifs particuliers (SEN) en intégrant des méthodes d'enseignement et des technologies avancées dans les programmes de bachelor et de master de l'Università della Svizzera italiana (USI) et de la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). Cette initiative fait la part belle aux concepts de « Universal Design for Learning » (UDL) et de « Universal Design for Instruction » (UDI). Ces concepts cadres font appel à tout un éventail de possibilités de représentation, d'action et d'expression et visent à faire tomber les obstacles à l'accès à la formation et à promouvoir l'inclusion. Le concept d'UDI, qui s'applique spécifiquement aux hautes écoles universitaires, aux hautes écoles spécialisées et aux hautes écoles pédagogiques, met l'accent sur l'importance des environnements d'apprentissage inclusifs et accessibles.

<https://www.sen-si.supsi.ch/cms/>

18 Think Tank Gender & Diversity: Forum des hautes écoles suisses

Direction du projet: Prof. Dr Nathalie Amstutz

Hautes écoles participantes: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (leading house), Universität St. Gallen (HSG), Universität Basel, Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Universität Zürich (UZH)

Depuis 2018, le Think Tank Gender & Diversity (TTGD) met en réseau et développe les multiples connaissances et compétences dans les domaines du genre et de la diversité au sein des hautes écoles. Au travers du projet « Forum », il poursuit son travail tout en endossant un nouveau rôle au sein du programme P-7 : en tant que plaque tournante pour l'échange entre les 29 projets, il crée des synergies qui faisaient défaut jusqu'à présent et réunit les compétences dernièrement développées. Un rôle déterminant à cet égard incombe à l'organisation de tables rondes et d'ateliers consacrés aux thèmes centraux que sont, par exemple, l'accessibilité ou le racisme, ainsi qu'à la compilation de connaissances et d'activités autour de l'équité, de l'inclusion et de la diversité à destination des spécialistes et des profanes, mises en ligne sur un nouveau portail web du Gender Campus.

<https://www.gendercampus.ch/fr/ttgd>

19 Gender Health and Medicine (GeHeMed), projet pilote**Direction du projet:** Dr phil. Annemarie Schumacher**Hautes écoles participantes:** Universität Luzern (Unilu) (leading house), Universität Zürich (UZH)

La diversité, l'équité et l'inclusion doivent faire partie intégrante du cursus du programme Joint Medical Master des universités de Zurich (UZH) et de Lucerne (Unilu), ainsi que du bachelor en sciences de la santé de l'Universität Luzern (Unilu). Ce projet inclut l'élaboration des thématiques médecine du genre (diversité) et « inter-professionnalisme » (inclusion) sous forme de modules optionnels rattachés aux domaines d'études de la médecine et des sciences de la santé, et l'inscription des contenus correspondants dans le cursus. De même, le projet définit et met en œuvre les aspects organisationnels liés à la diversité et à l'inclusion dans le programme Joint Medical Master.

<https://www.unilu.ch/news/gesundheit-fokus-auf-alle-geschlechter-7193/>

20 Développement continu de la diversité et de l'inclusion (D&I) - benchmarking des hautes écoles suisses**Direction du projet:** Blanka Siska**Hautes écoles participantes:** Hochschule Luzern (HSLU) (leading house), Universität St. Gallen (HSG), Université de Berne (UniBE), Haute école spécialisée bernoise (BFH), Fachhochschule Graubünden (FHGR), Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)

Le benchmarking Diversity & Inclusion pour les hautes écoles développé en 2018-2020 est désormais bien établi. Il sera perfectionné dans le cadre de ce projet: 1. Des rapports de benchmarking plus circonstanciés et plus clairs, agrémentés de représentations graphiques plus poussées des évaluations, améliorent la convivialité; 2. Des dimensions supplémentaires de la diversité sont collectées par le biais d'enquêtes menées auprès du personnel des hautes écoles participantes; 3. La boîte à outils développée permet aux hautes écoles de planifier des mesures ciblées sur la base des résultats du benchmarking; 4. Les données d'autres hautes écoles sont intégrées dans le benchmarking, augmentant ainsi sa pertinence.

<https://universities.diversitybenchmarking.ch/>

21 Sex and gender integration in the bachelor curricula of nursing, physiotherapy, and occupational therapy**Direction du projet:** Tiziana Sala Defilippis**Hautes écoles participantes:** Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) (leading house), Haute École Spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Dans les profils de compétences professionnelles suisses pour les professions de la santé telles que physiothérapeutes, ergothérapeutes et infirmières et infirmiers, les thèmes de santé liés au sexe et au genre ne sont pas encore pris en compte. Le projet élabore les bases pour l'ancrage et la transmission de connaissances et de compétences professionnelles pertinentes sur les thèmes de santé liés au sexe et au genre dans les programmes d'études respectifs. Il débute notamment un échange entre expert-es afin de parvenir à un consensus sur les contenus les plus importants, recueille des données sur les thèmes actuellement enseignés et crée du matériel d'enseignement et d'apprentissage sensible au sexe et au genre, qui sera mis à la disposition de toutes les hautes écoles. Le projet initie également la création d'un réseau à long terme avec toutes les hautes écoles participantes et les expert-es individuels.

<https://www.gems-platform.ch/en>

22 Female academic entrepreneurship at Swiss universities: Promotion of female spin-off intentions and activities

Direction du projet: Prof. Dr Rolf Meyer

Hautes écoles participantes: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (leading house), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Universität Zürich (UZH), Universität Basel, Universität Bern (UniBE), Université de Genève (UNIGE), Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI), Haute École Spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO) ainsi que l'Institut Paul Scherrer (PSI) comme partenaire associé

Les diplômées de l'enseignement supérieur participent beaucoup moins que leurs collègues masculins à la commercialisation des résultats de leurs recherches, ce qui se traduit notamment par leur faible proportion dans la création de spin-offs. Ce projet encourage donc les activités de spin-off des femmes universitaires par différentes mesures. Ainsi, les femmes universitaires sont contactées de manière ciblée, les succès et les expériences des femmes universitaires dans la création de spin-offs sont rendus visibles dans les hautes écoles, l'économie et la société, une vue d'ensemble des possibilités d'encouragement et des activités pour les femmes universitaires est élaborée et largement diffusée. En outre, le projet établit et renforce des réseaux nationaux et internationaux de soutien aux entrepreneures universitaires.

<https://femspin.ch>

23 Egalité de genre et transformation numérique

Direction du projet: Carine Carvalho

Hautes écoles participantes: Université de Lausanne (UNIL) (leading house), École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Haute École Spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO)

Il existe de nombreux points communs entre la promotion de l'égalité des genres et la transformation numérique. Cependant, le lien entre ces défis sociétaux a été peu reconnu jusqu'à présent. Le projet jette les bases d'un lien durable entre ces thèmes, d'une part en rendant visibles leurs effets réciproques et d'autre part en montrant des moyens concrets de parvenir à l'égalité dans le domaine de la numérisation. À cette fin, le projet développe une série d'activités telles que des conférences annuelles, des événements intermédiaires et des réunions de réseau qui associent les connaissances scientifiques aux expériences pratiques.

<https://wp.unil.ch/genre-numerique/presentation-projet/>

24 Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online [Enseignement sensible à la différence – analogique, hybride, en ligne]

Direction du projet: Dr Diana Baumgarten et Dr Susanne Burren

Hautes écoles participantes: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (leading house), Universität Basel, Université de Berne (UniBE)

Le projet explore les possibilités d'un enseignement sensible à la différence, conçu de manière inclusive, accessible et sûre, et avec sensibilité. Le cœur du projet consiste en un site web qui identifie différents lieux d'un enseignement sensible à la différence. On y trouve notamment des pistes audio avec des voix d'étudiant-es et d'enseignant-es de différentes hautes écoles. Ils et elles explorent la question de savoir à quoi pourrait ressembler un enseignement sensible à la différence, avec quelles idées, quelles possibilités d'action, mais aussi avec quelles questions ouvertes, quels malaises ou quels défis ils et elles évoluent face à un enseignement sensible à la différence au sein des hautes écoles. Les courts extraits audio incitent à la mise en pratique, mais aussi à la remise en question et à la réflexion.

www.differenzsensible-lehre.ch/fr (publication à partir de fin 2024)

25 UNI-ACCESS: Accessibilité des sites web des Hautes écoles**Direction du projet:** Prof. Pierrette Bouillon**Hautes écoles participantes:** Université de Genève (UNIGE) (leading house), Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

Alors que la population étudiante en Suisse a globalement doublé depuis 2000, celui des étudiant-es en situation de handicap a reculé. L'une des raisons en est que les informations fournies par les hautes écoles sont rarement adaptées à ce public cible. Ce projet se propose d'analyser les barrières auxquelles ces personnes sont confrontées sur les sites web des hautes écoles. Il fait appel aux enseignements tirés pour créer des sites web pilotes qui intègrent le langage simplifié et la langue des signes. En outre, il met à la disposition des responsables web des hautes écoles de toute la Suisse des méthodes et des outils ainsi que du matériel didactique d'accompagnement pour les aider à concevoir des sites web accessibles à tout le monde.

<https://www.unige.ch/uni-access/>

26 Recommandations «Éducation et Migration» (swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles**Direction du projet:** Prof. Moira Laffranchini**Hautes écoles participantes:** Haute École pédagogique Vaud (HEP Vaud) (leading house), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI), Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR), Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG), Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH), Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug), Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS/PH-VS), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW)

Le projet vise à mettre en œuvre les « Recommandations «éducation et migration» (swissuniversities, 2020) pour promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion dans les hautes écoles et les établissements de formation des enseignant-es. Il encourage l'échange et la collaboration entre différentes institutions, différentes régions linguistiques et différentes disciplines afin de faire avancer le dialogue sur la migration et l'éducation en Suisse. Le projet se déroule en trois phases: 1. Développement d'un profil de compétences; 2. Identification de pratiques efficaces; 3. Réalisation d'une étude pour la mise en place d'un « Réseau de compétences pour l'éducation, la diversité et les inégalités liées à la migration ».

<https://www.hepl.ch/accueil/formation/unites-enseignement-et-recherche/agirs-acteurs-gestions-identites/les-poles-de-recherche-et-dexper/diversite-interculturalite-et-ge/education-et-migration.html>

27 Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs – Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege [Management scientifique dans les HES et les HEP – Caractéristiques, parcours de développement et carrières]

Direction du projet: Andrea Eichholzer

Hautes écoles participantes: Hochschule Luzern (HSLU) (leading house), Haute école spécialisée bernoise (BFH), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Fachhochschule Graubünden (FHGR), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)

Par leur fonction (d'état-major), les managers scientifiques des hautes écoles suisses soutiennent le développement des hautes écoles autour de thèmes transversaux communs aux différentes hautes écoles et évoluent de manière coordonnée et stratégique entre science et administration. Le projet dresse un état des lieux, élabore des stratégies visant à améliorer la visibilité du champ d'activité et des carrières, et promeut l'égalité des chances et le développement du personnel. Sur la base d'enquêtes réalisées en 2022, des mesures pilotes de professionnalisation et de planification de carrière sont mises en œuvre et évaluées.

<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/portraet/diversity/projekte/wissenschaftsmanagement/>

28 Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden an Schweizer Hochschulen: Bedürfnisse, Massnahmen und Handlungen im Hochschulkontext [Inclusion des étudiant-es LGBTIQ+ dans les hautes écoles suisses: besoins, mesures et actions dans le contexte des hautes écoles]

Direction du projet: Prof. Dr Andrea Gurtner

Hautes écoles participantes: Haute école spécialisée bernoise (BFH) (leading house), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Ce projet vise à renforcer et à soutenir le personnel des hautes écoles pour faire de ces dernières des lieux inclusifs et non discriminatoires pour les étudiant-es LGBTIAQ+. Des groupes de discussion de même que des entretiens avec des étudiant-es LGBTIAQ+ et des membres du personnel de plusieurs hautes écoles ont permis de recueillir leurs expériences et leurs besoins. Ces enseignements ont donné lieu à la création d'un site web destiné à illustrer les expériences des étudiant-es LGBTIAQ+ par le biais de « jeux de rôles » mettant en scène des situations typiques. En complément, des mesures sont proposées au niveau des hautes écoles; de même, un atelier « Awareness & Allyship » permet d'illustrer la manière dont les membres des hautes écoles peuvent contribuer à l'inclusion des étudiant-es LGBTIAQ+.

bfh.ch/lgbtmaq-campus

29 DIEO in Art and Design Schools

Direction du projet: Prof. Dr Claudia Perren et Dr Yvonne Schmidt

Hautes écoles participantes: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (leading house) et Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)

Le projet associe deux programmes qui encouragent la diversité, l'inclusion et l'équité au croisement de l'éducation, de la production de connaissances et du Community Building: Intersectional Lab in Arts and Design à la HGK Basel de la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) et Living Inclusion à la Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Les deux programmes, qui poursuivent chacun des priorités différentes, s'intéressent entre autres à la transmission de compétences en matière de diversité dans le cadre des études et des discours publics sur la diversité, l'inclusion et l'équité, ainsi qu'à l'analyse et à l'intégration des enseignements acquis dans les structures internes des hautes écoles. Les résultats de la collaboration entre les deux programmes sont diffusés par différents canaux et constituent le point de départ d'un dialogue plus large avec d'autres écoles d'art et de design.

<https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/gestaltung-kunst/forschung/forschungsprojekte-iade/dieo-in-art-and-design-schools>

