

ARTEMIS

Alliance for Regional Transition, Equality, Mobility, Inclusion and Sustainability



Co-funded by
the European Union

Livrable ARTEMIS

D2.1 – Feuille de route pour l'inclusivité

Novembre 2025

Table des matières

1. Introduction et alignement stratégique 3

2. Définition commune de l'inclusion 3

3. Groupes cibles 5

4. Inventaire des pratiques existantes 6

5. Objectifs stratégiques (2025 - 2028) 8

6. Actions et mesures 9

7. Suivi et évaluation 10

8. Gouvernance et durabilité 11

9. Domaines à développer davantage dans le cadre de l'élaboration de la feuille de route ou liés à d'autres ensembles de travaux 13

Co-funded by the European Union

1. Introduction et alignement stratégique

Cette feuille de route décrit l'engagement stratégique de l'Alliance ARTEMIS en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité des genres, aligné sur l'accord de subvention ARTEMIS, WP2, Livrable : D2.1 – Feuille de route pour l'inclusivité.

Elle sert de cadre directeur pour intégrer l'inclusion, la diversité et l'égalité des genres dans toutes les activités d'ARTEMIS.

Le Gender, Diversity, Inclusion Board (GDIB) supervisera la mise en œuvre et l'évaluation.

La feuille de route d'ARTEMIS devrait être informée par les pratiques existantes des universités partenaires, dans le but de construire un cadre européen partagé pour la diversité et l'inclusion.

2. Définition commune de l'inclusion

Le Gender, Diversity, Inclusion Board (GDIB)[1] propose une définition commune de l'inclusion qui reflète les valeurs partagées de l'Alliance ARTEMIS. Cette définition sert de base pour explorer ce que l'inclusion signifie pour nous, pourquoi elle est importante, et comment elle peut être efficacement promue et intégrée dans nos politiques et pratiques institutionnelles.

Parallèlement, chaque université partenaire opère dans un contexte culturel et régional distinct. Ainsi, lors de la mise en œuvre de la feuille de route et de ses recommandations, il est essentiel de prendre en compte les caractéristiques spécifiques de chaque institution et de son environnement afin d'assurer leur pertinence, leur réactivité et leur impact.

Définition initiale sujette à changement durant la première année du projet :

L'inclusion est un processus dynamique et continu qui vise à garantir la pleine participation de toutes les personnes, quelles que soient leurs différences, besoins, capacités ou caractéristiques (qu'elles soient liées au handicap, au milieu socio-économique, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la culture, à l'ethnicité, etc.), à tous les aspects de la vie sociale, culturelle, économique et politique. Dans le contexte de l'Université européenne ARTEMIS, la politique d'inclusion sera perçue comme un processus proactif visant à garantir la pleine participation de toutes les personnes (utilisateurs et personnel) à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation, que ce soit dans le cadre des études ou du travail.
Elle se définit comme une responsabilité dynamique, continue et collective qui reconnaît l'intersectionnalité et embrasse la diversité sous toutes ses formes – genre, âge, origine ethnique,

[1] Le *Gender, Diversity and Inclusion Board* peut être traduit par **« Conseil pour le genre, la diversité et l'inclusion »**. L'acronyme **GDIB** sera utilisé dans l'ensemble du présent document. Le GDIB est un organe consultatif de l'Alliance ARTEMIS.

Co-funded by the European Union

capacité, milieu socio-économique, et plus encore. La mise en œuvre doit respecter la diversité culturelle et institutionnelle des partenaires.

Cette définition implique plusieurs aspects essentiels :

- **Reconnaissance de la diversité et de l'unicité de chaque individu :** L'inclusion repose sur le principe que chaque personne est unique et apporte une valeur ajoutée à la communauté. Elle ne cherche pas à effacer les différences, mais au contraire, elle les reconnaît et les valorise et permet de mettre en valeur chaque caractéristique de diversité.

- **Éliminer les obstacles et barrières :** L'inclusion s'attaque activement aux barrières physiques, sociales, économiques, culturelles, linguistiques, de communication et d'attitude qui peuvent empêcher les personnes de participer pleinement et efficacement à la société.

- **Accès et participation égals :** L'inclusion vise à garantir que chacun ait les mêmes opportunités d'accès à l'éducation, à l'emploi, aux loisirs, à la culture et à la vie universitaire, et puisse participer de manière significative et autonome. L'équité est un élément essentiel, car elle reconnaît que des aménagements spécifiques peuvent être nécessaires pour garantir une participation égale.

- **Un sentiment d'appartenance et de contribution :** L'inclusion favorise un climat où chaque personne se sent valorisée, respectée, soutenue et partie intégrante de la communauté. Elle encourage chacun à contribuer à la vie communautaire.

- Un processus continu et évolutif : L'inclusion n'est pas un état statique, mais un engagement constant à identifier et éliminer les exclusions et à promouvoir une société plus juste et plus équitable. Elle nécessite un questionnement constant des pratiques et des attitudes.

- **Une responsabilité collective :** L'inclusion n'est pas seulement la responsabilité des individus ou de certains groupes, mais de la société dans son ensemble.

Processus d'examen et de validation des définitions
Calendrier pour la finalisation de la définition :

- T1 2026 : Consultation initiale avec toutes les institutions partenaires
- T2 2026 : Groupes de discussion avec des représentants des groupes cibles (étudiants, personnel, parties prenantes externes)
- T3 2026 : Définition révisée présentée à GDIB pour examen
- T4 2026 : Définition finale approuvée et communiquée à travers l'Alliance
- Méthodes de consultation possibles (les partenaires décideront par le Conseil de la méthode choisie) :
- Enquêtes en ligne distribuées aux étudiants et au personnel des établissements partenaires
- Sessions de consultation virtuelles avec des représentants de chaque groupe cible
- Collecte de retours écrits via les bureaux institutionnels de diversité
- Atelier lors du rassemblement annuel d'ARTEMIS pour discuter des considérations culturelles et institutionnelles

Co-funded by the European Union

3. Groupes cibles

L'inclusion englobe un large éventail d'individus, et il est essentiel de comprendre la diversité des communautés impliquées. Pour garantir un impact significatif, la feuille de route intégrera l'intersectionnalité à travers toutes les actions, reconnaissant comment les identités qui se chevauchent façonnent les expériences d'inclusion et d'exclusion.[2]
Identifier et comprendre l'étendue des différents obstacles est une étape clé pour atteindre les objectifs de l'Alliance ARTEMIS. Cette approche permet des stratégies adaptées qui répondent aux besoins et forces spécifiques de groupes divers dans leurs contextes institutionnels et culturels uniques.

La feuille de route cible les groupes suivants :

- Les étudiants (y compris les neurodivers, les personnes handicapées, LGBTQIA+, les migrants, les personnes géographiquement éloignées, les aidants, les réfugiés, les étudiants pionniers, les étudiants en travail, etc.).
- Les voix des étudiants – en particulier celles issues de groupes sous-représentés – devraient être intégrées dans les plateformes existantes de gouvernance et de dialogue afin d'assurer une large participation.
- Les structures étudiantes existantes (par exemple, les parlements étudiants) devraient être exploitées pour soutenir l'inclusivité, à condition qu'elles soient accessibles à tous les étudiants
- Personnel académique et de recherche
- Personnel administratif et technique
- Parties prenantes externes (ONG, anciens élèves, communautés locales, autorités régionales)

Les barrières sont les suivantes ; elles peuvent agir individuellement ou en combinaison :

- **Handicaps** : Cela inclut les handicaps physiques, sensoriels, intellectuels, cognitifs ou mentaux. L'inclusion vise à garantir leur accès à l'éducation et à l'emploi, sans discrimination ni obstacles.
- **Besoins éducatifs particuliers (BEP)** : Au-delà du handicap, cela inclut les personnes ayant des difficultés d'apprentissage, des troubles comportementaux, des difficultés émotionnelles, un fort potentiel intellectuel, etc. L'inclusion universitaire vise à adapter l'enseignement à leurs besoins spécifiques.
- **Problèmes de santé :** Cela concerne les personnes ayant des problèmes de santé tels que des maladies graves ; des maladies chroniques ou toute autre situation liée à la santé physique ou mentale.
- **Facteurs structurels :** Cela inclut les minorités ethniques, religieuses et linguistiques, les personnes LGBTQIA+, etc. L'inclusion vise à combattre le racisme, la discrimination, l'homophobie, la transphobie et toute forme d'exclusion fondée sur l'identité ou l'appartenance à un groupe minoritaire.
- **Différents origines culturelles :** Cela inclut les personnes issues de minorités ethniques ou nationales, les utilisateurs de langue des signes ou les personnes ayant des difficultés d'adaptation linguistique ou

[2] L'intersectionnalité, par Kimberlé Crenshaw (1989), est un cadre permettant de comprendre comment diverses identités sociales telles que la race, le genre, la classe sociale et l'orientation sexuelle se recoupent et interagissent afin de créer des formes uniques et cumulées de discrimination et de désavantage.
Référence : https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003363590-8/intersectionality-katrin-losleben-sarah-musubika

Co-funded by the European Union

d'intégration culturelle. L'exposition à des langues étrangères et aux différences culturelles peut décourager certaines personnes et, d'une certaine manière, limiter les bénéfices qu'elles pourraient en retirer. Ces différences peuvent constituer des obstacles importants à l'apprentissage

- Difficultés sociales ou économiques : Cela inclut les personnes vivant dans la pauvreté, les sans-abri, les chômeurs de longue durée, les personnes ayant des difficultés à accéder à l'éducation et à l'emploi, les aidants, les soutiens de famille ou orphelins, ou les personnes vivant ou ayant vécu dans des institutions ou étant en détention.

- Isolement géographique : Cela inclut la vie, par exemple, dans une zone isolée ou rurale, sur une petite île ou dans une région périphérique/périphérique, en banlieue, dans une zone mal desservie (transports publics limités, manque d'infrastructures) ou dans une région moins développée.

- **Obstacles liés à la discrimination fondée sur le genre :** Bien qu'elles représentent la moitié de la population, les femmes font encore face à des inégalités et à de la discrimination dans de nombreux domaines. L'inclusion vise à atteindre l'égalité des sexes et à garantir les mêmes opportunités pour tous, en se référant spécifiquement aux femmes actives, en équilibrant les besoins entre vie professionnelle et vie privée et le droit à l'éducation.

- **Obstacles liés à la discrimination fondée sur le milieu migratoire :** L'inclusion de ces personnes signifie faciliter leur intégration dans la société d'accueil, leur offrir un accès à l'éducation et à l'emploi, et lutter contre la xénophobie et les préjugés.

Et plus largement, la société dans son ensemble : l'inclusion n'est pas seulement bénéfique que pour les groupes spécifiques mentionnés ci-dessus, mais aussi pour la société dans son ensemble. Une société inclusive est plus riche, plus diversifiée, plus innovante et plus juste. Elle favorise la cohésion sociale, le respect mutuel et le bien-être de tous ses membres.

En résumé, l'inclusion concerne **toute personne qui pourrait être** marginalisée, **exclue ou discriminée** en raison de ses caractéristiques, de son parcours ou de sa situation. C'est un enjeu fondamental pour construire une société plus juste et plus respectueuse de la diversité humaine.

4. Inventaire des pratiques existantes

Un exercice de cartographie sera mené entre les institutions partenaires afin d'identifier les pratiques existantes en éducation, recherche et services, dans le but de construire un cadre européen partagé pour l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion à travers :

- Partage de documents et de pratiques entre partenaires
- Fixer des objectifs communs pour la feuille de route
- Incluant des formations et ateliers sur la diversité pour les étudiants et le personnel
- Organisation d'événements inclusifs pour célébrer la diversité culturelle

Un inventaire des pratiques et outils liés à l'inclusion sera établi dans les universités du consortium ARTEMIS, couvrant l'éducation, la recherche, l'innovation et les services. Cet inventaire prendra en compte les contextes spécifiques de chaque établissement d'enseignement supérieur (accronyme anglaise HEI), incluant des facteurs tels que la localisation rurale ou urbaine, la démographie des étudiants et du personnel, les profils des diplômés, les niveaux de programme (licence, master), les formats d'enseignement à distance, les caractéristiques géographiques et l'histoire institutionnelle.

Co-funded by the European Union

Les pratiques seront classées par groupe cible, domaine (par exemple, mobilité, accès numérique, recrutement inclusif) et contexte institutionnel (par exemple, urbain/rural, focus disciplinaire).

Méthodologie de l'exercice de cartographie

Méthodes proposées de collecte de données :

- Enquête en ligne structurée distribuée aux responsables de la diversité/inclusion de chaque établissement partenaire
- Analyse documentaire des politiques, lignes directrices et plans stratégiques existants
- Entretiens semi-structurés avec des parties prenantes clés (responsables de la diversité, représentants étudiants, responsables RH)
- Visites de sites ou visites virtuelles pour observer les caractéristiques d'accessibilité physique
- Examen des sites web institutionnels et des supports d'inclusion destinés au public

Calendrier pour la complétion de l'inventaire :

- Mois x : Répartition des enquêtes et collecte de documents
- Mois y : Entretiens et visites de site
- Mois z : Analyse des données et catégorisation
- Mois W : Projet de rapport d'inventaire pour la révision du GDIB
- Mois v : Inventaire final publié et partagé à travers l'Alliance

Modèle de cadre de catégorisation :

- Groupe(s) cible(s) visé : (par exemple, élèves en situation de handicap, personnel LGBTQIA+)
- Domaine/Domaine : (par exemple, accessibilité numérique, embauche inclusive, soutien aux étudiants)
- Contexte institutionnel : (urbain/rural, taille, orientation disciplinaire)
- Type de pratique : (politique, service, infrastructure, formation, événement)
- Ressources requises : (budget, personnel, technologie)
- Résultats/Impact : (résultats quantitatifs et qualitatifs)
- Évaluation de la transférabilité : (potentiel élevé/moyen/faible d'adoption par d'autres institutions)
- Personne de contact : (pour le partage de connaissances)

Processus d'analyse de la transférabilité :

- Chaque pratique évaluée sur : compatibilité juridique, faisabilité des ressources, adaptabilité culturelle, scalabilité
- Identification des « victoires rapides » (pratiques facilement transférables)
- Identification des pratiques nécessitant une adaptation significative
- Création de guides de mise en œuvre pour les pratiques transférables à haute priorité

Méthodologie d'analyse des écarts :

- Matrice comparative : quels groupes cibles sont bien desservis ou sous-desservis selon les établissements

Co-funded by the European Union

- Identification des pratiques manquantes dans des domaines clés (par exemple, soutien en santé mentale, aide financière)
- Évaluation de la couverture inégale tout au long du cycle de vie de l'étudiant (recrutement, apprentissage, obtention du diplôme)
- Comparaison avec d'autres alliances universitaires européennes
- Classement prioritaire des lacunes selon l'urgence et la faisabilité

5. Objectifs stratégiques (2025 - 2028)

Année 1 : Découverte de la diversité

Une activité d'accueil ARTEMIS Diversité lors des événements d'ouverture de l'année universitaire sera organisée par chaque université. Une session créative et interactive sous le label ARTEMIS vise à sensibiliser, à présenter la feuille de route de la diversité et à inviter les étudiants à participer dès le début de leur parcours universitaire.

L'objectif sera de rassembler les meilleures pratiques au sein de chaque institution partenaire (par exemple, les initiatives existantes telles que les prix Diversité et Inclusion).

La Journée de la Diversité sera une étape clé annuelle dans la feuille de route d'Artemis. Une date commune est fixée, offrant une flexibilité pour les universités d'organiser des activités pendant une semaine ou une période partagée. L'événement sera spécifique à Artemis, distinct des autres initiatives institutionnelles de diversité. Il sera inclusif, ciblant étudiants, personnel et enseignants.

Des entretiens sur le campus, des jeux sérieux et des boîtes à idées recueillent des commentaires au début de la journée ou de la période, suivis d'analyses et d'activités orientées solutions comme une table ronde.
- Sortie : cartographie de la diversité et vidéo collective.

Année 2 : Favoriser des mentalités inclusives

Une table ronde / hackathon avec des parties prenantes externes sera organisée pour explorer des pratiques inclusives.
Nous co-créerons des solutions et des initiatives basées sur les contributions des activités de la Journée de la Diversité et de la Year 1.

- Résultats : solutions co-créées et initiatives dirigées par les élèves et le personnel.

Année 3 : Intégration de l'inclusion

Nous veillerons à ce que l'inclusion soit intégrée dans toutes les dimensions d'ARTEMIS (vie sur le campus, éducation et formation, recherche, innovation, marketing, infrastructures).
Une reconnaissance des initiatives inclusives dans les programmes scolaires et la formation du personnel seront mises en œuvre

Co-funded by the European Union

Des ateliers et séminaires inspirants seront organisés pour soutenir des actions inclusives et sensibles à la diversité.

Nous viserons à valoriser chaque année le contenu et l'impact de la Journée de la Diversité.

- Résultats : Valorisation en tant que compétences relationnelles et événements de mise en avant.

Au début des années 3 et 4, le Gender, Diversity, Inclusion Board (GDIB) mettra à jour la feuille de route ou proposera une méthodologie pour organiser la nouvelle édition de la Journée de la diversité afin de refléter les changements.

Année 4 : Maintenir l'inclusion

La Journée de la Diversité sera intégrée à la mobilité et à l'éducation.
- Résultats : inclusion intégrée dans l'apprentissage international.

6. Actions et mesures

Les actions clés dans la feuille de route d'ARTEMIS se concentreront sur la promotion d'environnements inclusifs à travers diverses initiatives.

Cela inclut la formation sur la diversité et l'organisation d'événements inclusifs qui sensibilisent et célèbrent différentes perspectives.

Des groupes de soutien et des programmes de mentorat seront mis en place pour offrir des espaces sûrs et des conseils aux communautés sous-représentées.

Des audits d'accessibilité seront réalisés afin de garantir l'inclusion physique et numérique, tandis que des politiques inclusives d'embauche et de promotion seront promues dans les établissements.

Des opportunités de mentorat transfrontalier seront développées pour autonomiser les individus et encourager les échanges interculturels.

Pour stimuler l'engagement de la base, des financements de démarrage seront alloués à des projets d'inclusion locaux.

Des campagnes de sensibilisation – telles que les jeux #BreakTheBias et les stéréotypes – seront lancées pour encourager la réflexion et le dialogue.

Enfin, des activités de célébration culturelle, incluant des événements comme la cuisine spectaculaire et les danses traditionnelles, seront organisées pour mettre en valeur la richesse de la diversité au sein de l'Alliance.

À partir de la deuxième année de mise en œuvre, le Board proposera au moins deux actions à entreprendre par an, mises en œuvre par tous les partenaires. La méthodologie des actions sera préparée au cours des trois premiers mois de chaque année.

Co-funded by the European Union

7. Suivi et évaluation

Les mécanismes de suivi viseront à être de soutien et de développement.

Le Gender, Diversity, Inclusion Board (GDIB) rédigera des rapports annuels évaluant la mise en œuvre de la feuille de route pour l'inclusion d'ARTEMIS, afin de s'assurer que les objectifs de genre, de diversité et d'inclusion sont atteints à travers l'Alliance. Il sert à la fois d'outil de suivi et d'instrument stratégique pour guider l'amélioration et favoriser un environnement académique plus inclusif.

Le rapport comprendra :

- Progrès sur les KPI : Indicateurs quantitatifs et qualitatifs liés à l'inclusivité (par exemple, équilibre hommes-femmes dans le leadership, mesures d'accessibilité, taux de participation).
- Contributions des partenaires : Résumé des rapports semestriels soumis par chaque institution.
- Bonnes pratiques : Mettre en lumière les initiatives et innovations réussies au sein de l'Alliance.
- Défis et lacunes : Identification des domaines nécessitant une amélioration ou un soutien supplémentaire.
- Recommandations : Suggestions stratégiques et opérationnelles pour l'année à venir.
- Évaluation de l'impact : Évaluation de l'effet transformateur de la feuille de route sur la culture institutionnelle.

Processus de production

- Auteur principal : Gender, Diversity, Inclusion Board (GDIB), avec des contributions de représentants institutionnels.
- Sources de données : rapports partenaires semestriels, tableaux de bord KPI, retours des étudiants et du personnel, ainsi que l'outil collaboratif de suivi basé sur Excel.
- Accessibilité linguistique : Le rapport sera traduit dans toutes les langues officielles de l'Alliance et en anglais, puis publié sur la plateforme web ARTEMIS.

Évaluation et suivi

- Examen interne : Conduit par le Secrétariat général afin d'assurer l'alignement avec les objectifs stratégiques.
- Retour externe : Consultation optionnelle avec les représentants des étudiants et du personnel.
- Examen final (2028) : Une évaluation complète sera réalisée afin d'éclairer le prochain cycle stratégique et de mettre à jour la feuille de route de l'inclusivité en conséquence. Elle sera soumise au Conseil d'administration pour approbation.

Aperçu des KPI

KPI 1 : Nombre d'activités d'inclusion menées
KPI 2 : Nombre de participants aux activités d'inclusion
KPI 3 : Taux de satisfaction des enquêtes de retour
KPI 4 : Nombre de participants aux événements de la Journée de la Diversité

Co-funded by the European Union

KPI 5 : Nombre de membres du personnel formés aux sujets liés à l'inclusion
KPI 6 : Nombre de politiques inclusives adoptées

Outils utilisés
Outils spécifiques à déterminer en fonction des besoins, mais qui peuvent inclure :

- Plateformes d'enquête : Qualtrics, SurveyMonkey, LimeSurvey
- Visualisation des données : Tableau, Power BI, Google Data Studio
- Tests d'accessibilité : WAVE, Axe, Siteimprove
- Gestion de l'apprentissage : Moodle, Canvas (pour le suivi de la formation)
- Collaboration : SharePoint, Google Workspace
- Gestion de projet : Asana, Trello, Monday.com

8. Gouvernance et durabilité

La gouvernance sera dirigée par la GDIB. L'inclusion sera intégrée dans tous les ouvrages de travail ARTEMIS. Une stratégie post-2028 sera élaborée sur la base des résultats d'évaluation.

Défis de mise en œuvre et atténuation des risques

La mise en œuvre des actions/activités/événements proposés sera réalisée en rellevant les défis anticipés et en utilisant des stratégies d'atténuation.

Défi 1 : Différents cadres juridiques nationaux
Problème :

- Les institutions partenaires opèrent sous différentes lois nationales concernant la collecte de données, les protections anti-discrimination et les pratiques d'emploi
- Ce qui est légalement exigé dans un pays peut être interdit dans un autre

Stratégies d'atténuation :

- Exercice de cartographie juridique pour comprendre les contraintes et opportunités dans chaque contexte
- Mise en œuvre flexible : objectifs communs avec des approches adaptées localement
- Modèle « normes minimales plus amélioration locale »
- Consultation régulière avec un conseiller juridique
- Partage d'approches pour inspirer des solutions dans chaque cadre juridique

Défi 2 : Ressources et capacités institutionnelles variables
Problème :

- Les établissements diffèrent en taille, budget, capacité de personnel et infrastructures existantes
- Risque de mise en œuvre inégale au sein de l'Alliance

Stratégies d'atténuation :

- Attentes à niveaux basées sur la capacité institutionnelle
- Partage des ressources et soutien mutuel entre partenaires
- Priorité : les actions à faible coût et à fort impact
- Demandes de financement externe pour des investissements majeurs

Co-funded by the European Union

- Ressources à l'échelle de l'alliance (par exemple, contenu de formation partagé) pour réduire les coûts individuels

Défi 3 : Résistance au changement
Problème :
- Certains membres du personnel, enseignants ou étudiants peuvent résister aux initiatives d'inclusion
- Perception de l'inclusion comme une « correction politique » ou une menace à la liberté académique
- Fatigue due à de multiples initiatives institutionnelles

Stratégies d'atténuation :
- Communication claire sur le « pourquoi » et « ce que chacun y gagne »
- Impliquer les sceptiques dans le dialogue et la co-conception
- Commencez par des projets pilotes pour démontrer la valeur
- Célébrez vos réussites et partagez des histoires positives
- Soutien à la direction et engagement visible
- Relier l'inclusion à la mission et aux valeurs institutionnelles
- Répondre aux préoccupations avec respect et offrir de l'éducation

Défi 4 : Barrières linguistiques et culturelles
Problème :
- Alliance couvre plusieurs langues et contextes culturels
- Risque de malentendu ou d'offense involontaire
- Coûts de traduction

Stratégies d'atténuation :
- Traduction professionnelle de documents clés
- Des liaisons culturelles dans chaque établissement
- Formation interculturelle pour les membres et dirigeants de GDIB
- Communication avec le patient et volonté de clarifier
- Reconnaissance que les approches peuvent sembler différentes selon les contextes
- Apprendre des forces culturelles de chacun

Défi 5 : contraintes budgétaires
Problème :
- L'inclusion nécessite un investissement
- Priorités concurrentes pour des fonds limités
- Les ralentissements économiques pourraient menacer le financement

Stratégies d'atténuation :
- Faites votre cas économique : l'inclusion améliore le recrutement, la fidélisation, la réputation, la qualité de la recherche
- Identifier les actions à faible coût ou sans coût
- Chercher un financement externe
- Implémentation progressive
- Analyse coûts-bénéfices pour prioriser les investissements
- Exploitation créative des ressources (par exemple, projets d'étudiants, efforts bénévoles)

Défi 6 : Préoccupations concernant la confidentialité des données
Problème :

Co-funded by the European Union

- La collecte de données démographiques soulève des préoccupations en matière de confidentialité
- Les élèves ou le personnel peuvent être réticents à s'identifier eux-mêmes
- RGPD et autres réglementations sur la vie privée

Stratégies d'atténuation :

- Auto-identification volontaire uniquement
- Explication claire de l'objectif et des protections
- Déclaration agrégée pour empêcher l'identification des individus
- Systèmes de gestion sécurisée des données
- Évaluations régulières de l'impact sur la vie privée
- Construire la confiance par une communication transparente

Défi 7 : Équilibrer les approches universelles et ciblées

Problème :

- Tension entre les initiatives qui profitent à tous et celles ciblant des groupes spécifiques
- Préoccupations concernant le « traitement spécial » ou la discrimination inversée

Stratégies d'atténuation :

- Communication claire sur l'équité contre l'égalité
- Le design universel profite à tous tout en assurant l'accessibilité
- Transparence sur la nécessité d'un soutien ciblé
- Approche à la fois : améliorations universelles et soutien ciblé
- Concentrez-vous sur la suppression des obstacles, pas sur la création d'avantages injustes

9. Domaines à développer davantage dans le cadre de l'élaboration de la feuille de route ou liés à d'autres ensembles de travaux

Selon l'analyse partagée, un focus sera mis sur les points suivants

Domaines liés à d'autres forfaits de travail :

- Inclusion numérique et accessibilité des plateformes (comme WP 2 et WP 6)
- Multilinguisme et atténuation des barrières linguistiques (interculturalité WP 2)
- Transition verte liée à l'inclusion sociale (comme WP 6)

Feuille de route : développement futur :

- Prévention et soutien de la violence basée sur le genre
- Programmes d'intégration des réfugiés/migrants
- Reconnaissance de l'apprentissage informel et des voies non traditionnelles

Annexes

Co-funded by the European Union

Rapport d'activité d'inclusion d'ARTEMIS

Date de soumission : _____
Nom de l'institution : _____
Personne à contacter : _____

Aperçu de l'activité

Titre de l'activité : _____
Date et lieu : _____
Groupe cible : _____
Brève description : _____

Objectifs et résultats

Objectifs principaux : _____
Résultats attendus : _____
Résultats réels : _____

Évaluation et retour d'information

Nombre de participants : _____
Résumé des retours : _____
Leçons apprises : _____

Accessoires

Des photos, flyers ou autres documents peuvent être joints séparément.

Co-funded by the European Union

Format de planification de la Journée de la Diversité d'ARTEMIS

1. Informations de base sur l'événement

Nom de l'institution :
Date de la Journée de la Diversité :
Coordinateur(s) de l'événement :
Email de contact :

2. Coordination et évaluation à l'échelle de l'Alliance

Thème ou objectif à l'échelle de l'Alliance pour la Journée de la Diversité :
Veuillez préciser le thème ou l'objectif commun adopté par toutes les institutions partenaires pour la Journée de la Diversité de cette année (par exemple, « Découvrir la diversité au sein de notre alliance »).

Activité partagée à mettre en œuvre par tous les partenaires pour collecter des informations:
Décrivez l'activité commune que chaque établissement fera organiser (par exemple, interviews Campus Voices, boîte à idées, table ronde).

Contribution à la production à l'échelle de l'Alliance :
Expliquez comment votre établissement contribuera à la production collective (par exemple, soumettre des interviews vidéo, partager des idées, organiser un panel et faire rapport sur les résultats).

3. Activités locales

Listez et décrivez les activités spécifiques prévues dans votre établissement pour la Journée de la Diversité (par exemple, ateliers, expositions, tables rondes) :

4. KPI attendus liés à des objectifs communs

- Nombre de participants
- Nombre d'idées recueillies (Années 1 & 2)
- Nombre d'actions mises en œuvre (Années 3 et 4)
- Nombre de contributions à la sortie partagée
- Score de rétroaction sur l'inclusivité et la pertinence

5. Évaluation et retour d'information

Décrivez comment vous collecterez vos retours et évaluerez le succès des activités de la Journée de la Diversité :

Co-funded by the European Union



vives University of Applied Sciences
TALLINNA TEHNIKAKÕRGKOOL
UNIVERSITÉ Clermont Auvergne
OTH REGENSBURG
University of Ioannina
unipg
Western Norway University of Applied Sciences