

Plan d'action pour la mise en œuvre des « Recommandations Éducation et migration » (Chambre HEP swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles

Laffranchini, M., Hug, E., Imhof, E., Kappus, E-N., Kassis, A., Kosorok Labhart, C., Losa, S., Mantel, C., Rodcharoen, P., Rotzer, B., Sieber Egger, A., Sommer-Sutter, B., Stienen, A.

Titre original :

« Recommandations « Education et migration » (Chambre PH, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles.

Projet 27 dans le cadre des contributions liées à des projets PgB, P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles », durée 2021-2024.

Direction du projet :

Laffranchini, Moira, HEP Vaud

Équipe du projet :

Hug Eva, Institut Unterstrass à la PH Zurich

Imhof Esther, PH Schaffhouse

Kappus Elke-Nicole, PH Lucerne

Kassis Alma, FHNW

Kosorok Labhart Carmen, PH Thurgovie

Losa Stefano, SUPSI-DFA

Mantel Carola, PH Zoug

Rodcharoen Patsawee, HfH Zurich

Rotzer Bernhard, PH Valais

Sieber Egger Anja, PH Zurich

Sommer-Sutter Bigna, HEP Grisons

Stienen Angela, PH Berne

Avec la participation de :

Buezberger Marcus, PH Zoug

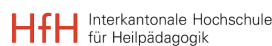
Burri Melodie, PH Berne

Looser Bettina, PH Schaffhouse

Meier Stefanie, PH Fribourg

Mathis Sibylle, PH Zurich

Institution partenaire



Les institutions participantes sont membres de **swissuniversities**

Introduction

Le présent rapport final synthétique, issu du projet P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances (DIC) dans le développement des hautes écoles » de swissuniversities, constitue une contribution scientifique et stratégique essentielle à la transformation durable du paysage éducatif suisse. Sous le titre « Plan d'action pour la mise en œuvre des « Recommandations Éducation et migration (Chambre HEP swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles », le rapport rassemble les résultats d'un processus de réflexion et d'analyse interuniversitaire mené entre 2021 et 2024, soutenu par un consortium de treize hautes écoles pédagogiques (HEP).

L'objectif de l'étude est de développer un cadre d'action cohérent et un plan d'action opérationnel qui transpose systématiquement dans la pratique institutionnelle les six recommandations adoptées en 2020 par la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities. Il s'agit ainsi de répondre à une préoccupation centrale en matière de politique éducative : la migration ne doit plus être considérée comme un phénomène périphérique ou temporaire, mais être reconnue comme un élément constitutif et structurant de la société et du système éducatif suisse, et être intégrée dans sa logique de développement.

Le contexte dans lequel s'inscrit ce rapport se caractérise par une reconnaissance croissante, mais encore insuffisante, des inégalités persistantes en matière d'éducation, qui sont étroitement liées à des déterminants socio-économiques et migratoires. Des études nationales et internationales, notamment les analyses du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (SKBF/CSRE) et les études PISA, démontrent de manière constante une corrélation persistante entre le statut migratoire, l'origine sociale et les parcours scolaires sélectifs. Les apprenant·es issus de l'immigration, en particulier ceux et celles issus·es de milieux socialement défavorisés, continuent de se heurter à des obstacles structurels qui limitent considérablement leur accès aux filières de formation postobligatoires et aux carrières universitaires.

Ces résultats empiriques soulignent la nécessité d'une transformation institutionnelle profonde des hautes écoles pédagogiques. En tant que lieux de formation centraux des futur·es professionnel·es de l'éducation, elles jouent un rôle clé dans la promotion de la cohésion sociale et la réalisation de l'équité en matière d'éducation. L'objectif du projet peut donc être décrit comme un double mouvement : d'une part, l'analyse empirique des offres institutionnelles existantes dans le domaine de l'éducation et de la migration, d'autre part, la mise en œuvre des recommandations formulées en 2020 par le développement d'instruments concrets et structurellement efficaces pour professionnaliser les hautes écoles pédagogiques dans leur approche de la diversité liée à la migration.

1. Fondements théoriques et perspectives critiques et transformatrices de la pratique pédagogique

Le fondement théorique du rapport combine une analyse critique des mécanismes de reproduction sociale avec la demande de mise en place de paradigmes pédagogiques inclusifs et antiracistes. Le système éducatif n'est en aucun cas un espace neutre, mais participe lui-même à maintes reprises à la reproduction institutionnelle des inégalités sociales par le biais de structures sélectives, de mécanismes d'orientation implicites et de pratiques qui essentialisent ou marginalisent la diversité. Une perception de la migration axée sur les déficits, qui interprète la différence comme une exception ou un problème, empêche de reconnaître la diversité comme une ressource sociale et démocratique constitutive et de l'utiliser de manière productive.

De la pédagogie interculturelle aux approches critiques et transformatrices

Le développement d'approches pédagogiques de la pluralité sociale montre une différenciation conceptuelle claire. Historiquement, la pédagogie interculturelle a constitué le point de départ de la reconnaissance et de la valorisation de la diversité culturelle et linguistique. Le présent rapport plaide toutefois en faveur d'un développement allant au-delà de cette approche, car celle-ci se limite souvent à des formes de tolérance et d'acceptation sans remettre suffisamment en question les conditions structurelles de l'inégalité. Au lieu de cela, ce rapport préconise une orientation vers des perspectives inclusives, antiracistes et critiques, réflexives et analytiques, fondées sur l'analyse systématique des rapports de force institutionnels, des ordres normatifs et de la sélectivité sociale. Les défis sociaux et éducatifs actuels exigent que les établissements d'enseignement supérieur ne se contentent pas de reconnaître la diversité, mais s'efforcent activement d'identifier, de déconstruire et d'éliminer durablement les stéréotypes systémiques et les mécanismes d'exclusion institutionnels, y compris le racisme structurel.

L'objectif n'est pas seulement de sensibiliser, mais aussi de transformer en profondeur les pratiques d'enseignement et d'apprentissage. Cette transformation mène d'une logique compensatoire, qui vise à compenser les prétendus déficits des apprenants issus de l'immigration, à une logique systémique, qui analyse de manière critique et modifie les normes institutionnelles d'homogénéité. Cette transformation nécessaire confère aux hautes écoles pédagogiques une responsabilité centrale : elles doivent permettre aux futur·es enseignant·es de développer des compétences professionnelles critiques dans les domaines de la diversité, du multilinguisme, de la sélectivité et de la (anti-)discrimination. L'analyse contextuelle montre toutefois que, bien que ces thèmes soient reconnus dans la politique éducative depuis les années 1970, ils n'ont jusqu'à présent été intégrés que de manière ponctuelle et rarement systématique dans la formation initiale et continue du personnel éducatif. De nombreuses institutions ne disposent pas d'un ancrage stratégique et structurel cohérent.

Le projet remédie à cette fragmentation en développant un modèle curriculaire ancré dans la recommandation 5. Ce modèle ne se veut pas un simple recueil de contenus pédagogiques, mais un système dynamique qui sert de levier interdisciplinaire pour la mise en œuvre des six recommandations. Grâce à la définition précise des domaines de compétences clés, le curriculum devient un instrument de

cohérence institutionnelle, d'assurance qualité et de professionnalisation durable. Il contribue de manière significative au développement d'une culture éducative inclusive et axée sur l'équité, qui considère la diversité comme une normalité structurelle et l'ancre institutionnellement.

2. L'opérationnalisation systémique des six recommandations

La deuxième partie du rapport est consacrée à l'analyse détaillée et à la mise en œuvre des six recommandations sur le thème de l'éducation et de la migration. Chaque recommandation fait l'objet d'un commentaire critique, d'un approfondissement conceptuel et est complétée par des indicateurs concrets d'évaluation et de développement. L'objectif est de comprendre les recommandations comme un système cohérent et interdépendant qui englobe les domaines de la gouvernance, de la culture institutionnelle, du développement des compétences, du contenu des programmes d'études ainsi que de la responsabilité scientifique et sociale des hautes écoles pédagogiques.

Recommandation 1 : Tenir compte de « la migration et de l'égalité des chances » dans le quadruple mandat de prestations et dans l'organisation de la haute école

La première recommandation demande une intégration explicite et contraignante des thèmes *de la migration et de l'égalité des chances* dans le quadruple mandat de prestations de la haute école – formation initiale, formation continue, recherche et prestations de services – ainsi que dans son organisation structurelle et stratégique. Cette intégration nécessite un ancrage conscient au niveau de la direction de la haute école et des organes décisionnels, qui va au-delà de simples déclarations d'intention dans les lignes directrices. L'égalité des chances et l'inclusion doivent être établies comme principes directeurs du développement institutionnel. Cela signifie qu'elles doivent se refléter concrètement dans les domaines de la politique du personnel, de la gestion de la qualité, du développement organisationnel et de l'allocation des ressources. Un aspect essentiel de cette recommandation est l'abandon des initiatives ponctuelles ou liées à des projets spécifiques. La responsabilité de la diversité et de l'inclusion ne doit pas se limiter à quelques individus engagés, mais doit être assumée par l'institution dans son ensemble. Le suivi devrait donc vérifier si la mission et la vision de l'université font explicitement référence à l'égalité des chances en matière de migration, si des ressources financières spécifiques sont prévues à cet effet et si les critères de diversité sont systématiquement intégrés dans les procédures de recrutement et de promotion. L'absence d'une telle gouvernance stratégique entraîne une fragmentation, une durabilité insuffisante et une perte de cohérence institutionnelle.

Recommandation 2 : assurer la coordination et l'évaluation des objectifs et des mesures

La deuxième recommandation souligne la nécessité d'une coordination interne cohérente et d'une évaluation continue de la réalisation des objectifs dans le domaine de la migration et de l'inclusion. Seul un suivi précis, qui enregistre les progrès et met en évidence les écarts entre les objectifs stratégiques et la pratique, peut garantir un changement durable.

Cela nécessite des structures clairement définies, telles que des commissions interdisciplinaires ou des organes de coordination institutionnels, qui garantissent la coordination entre la formation initiale,

la formation continue et la recherche. Cette recommandation est essentielle, car elle permet de passer des déclarations d'intention programmatiques à une mise en œuvre vérifiable.

Des études empiriques, notamment celles de Bohnet et Chilazi (2025), montrent que les programmes en faveur de l'égalité ne sont efficaces que si les objectifs sont systématiquement vérifiés et évalués à l'aide d'indicateurs. L'évaluation ne doit pas se limiter au contenu de l'enseignement, mais doit également porter sur l'acquisition de compétences par les diplômés et sur la culture institutionnelle, dans laquelle la diversité est réellement vécue au quotidien.

Recommandation 3 : renforcer la coopération avec des partenaires externes

Dans le cadre de leur mission sociale – appelée « *troisième mission* » –, les hautes écoles pédagogiques ont une responsabilité qui dépasse le domaine académique. Elles sont tenues de transférer activement leurs connaissances et leur expertise à la société et de coopérer avec les acteurs et les actrices du secteur social et éducatif. Cette coopération doit notamment s'établir avec les autorités cantonales chargées des migrations, les organisations de la société civile, les initiatives en faveur des réfugié·es et de l'intégration ainsi que les institutions culturelles. De tels partenariats remplissent une double fonction : ils enrichissent la formation par des perspectives pratiques et ancrées dans la réalité quotidienne, tout en renforçant le rôle de la haute école en tant qu'actrice socialement responsable dans le domaine du savoir. La mise en œuvre opérationnelle comprend l'institutionnalisation formelle de ces coopérations par le biais d'accords de partenariat, la participation active à des réseaux et à des commissions, ainsi que l'intégration systématique de l'expertise de la société civile dans les cours et les programmes d'études. Cette mise en réseau contribue à positionner l'université comme une actrice de la cohésion sociale et un moteur de la politique éducative inclusive.

Recommandation 4 : développer les compétences du personnel dans le domaine « Education et migration »

La quatrième recommandation porte sur la professionnalisation du personnel académique et administratif. Pour réussir à intégrer la diversité dans tous les domaines d'activité de la haute école, il faut que les collaborateurs·trices disposent des compétences techniques, didactiques et réflexives nécessaires. Cela nécessite des offres de formation continue obligatoires et adaptées au contexte, qui incluent à la fois les enseignant·es et les chercheurs et chercheuses, mais aussi le personnel administratif, qui est souvent en contact direct avec des étudiant·es ayant des parcours éducatifs complexes. Ces formations continues ne doivent pas se limiter à la sensibilisation culturelle, mais aborder également les questions de la sélectivité institutionnelle, de la discrimination structurelle et de l'importance de la diversité linguistique pour les chances de formation. À des fins de contrôle, il est recommandé de mettre en place un suivi qui recense les indicateurs relatifs aux taux de participation, aux programmes de mentorat existants et à l'intégration de la diversité dans le développement du personnel et l'évaluation des performances. C'est la seule façon de piloter et d'évaluer durablement le développement des compétences institutionnelles.

Recommandation 5 : définir les domaines de formation et de compétences dans le domaine « Éducation et migration »

La cinquième recommandation, élément central du projet, demande la définition explicite de champ de compétences et d'apprentissage dans le domaine de l'éducation et de la migration. L'objectif est de professionnaliser les futur·es enseignant·es en associant systématiquement les connaissances, la capacité d'action et l'attitude. Parmi les thèmes fondamentaux à intégrer de manière obligatoire dans la formation initiale figurent :

1. Compréhension des dynamiques migratoires mondiales et locales et des régimes politiques migratoires, y compris l'analyse des processus d'intégration, des mécanismes d'exclusion et des structures sélectives dans le système éducatif.
2. Lutte contre le racisme et la discrimination par une réflexion critique sur les ordres de différence, les processus d'attribution sociale, les stéréotypes, les préjugés et les contenus éducatifs eurocentriques.
3. Le multilinguisme en tant que ressource, associé à des compétences en didactique sensible à la langue et en didactique de la langue d'enseignement en tant que deuxième langue.
4. Coopération avec les parents, les familles et les partenaires de la société civile, en particulier avec des spécialistes interculturel·les.

En l'absence d'une telle approche globale, l'acquisition de compétences prend des formes individuelles et non systématiques, qui dépendent fortement de l'engagement des enseignant·es. Le modèle de programme proposé assure la cohérence à cet égard et garantit que tous les diplômé·es disposent des connaissances et des compétences de base nécessaires pour enseigner dans une société migratoire.

Recommandation 6 : contribuer au débat sur la thématique dans une démarche pragmatique et scientifique

La sixième recommandation positionne les hautes écoles pédagogiques comme des actrices centrales du débat scientifique et social sur l'éducation et la migration. Elles sont invitées à faire valoir leurs résultats de recherche et leurs connaissances théoriques au-delà du monde universitaire, dans les processus décisionnels politiques et sociaux. Cela nécessite une politique de communication stratégique et des mesures institutionnelles visant à renforcer le transfert de connaissances. Il s'agit notamment d'organiser des manifestations publiques, de publier des prises de position, de renforcer la présence dans les médias et de promouvoir le dialogue entre la science, la politique et la pratique. L'objectif est de combiner les preuves scientifiques et les connaissances pratiques afin de promouvoir une politique éducative fondée sur des données probantes et socialement équitable. En participant activement au débat public, les hautes écoles pédagogiques peuvent contribuer à nuancer la perception sociale de la migration et à façonner un paysage éducatif inclusif et équitable.

3. Analyse empirique des offres institutionnelles et synthèse institutionnelle

La troisième partie du rapport présente les résultats d'une étude systématique des documents et des offres institutionnelles des treize hautes écoles pédagogiques participantes au projet. L'analyse avait pour objectif de dresser un état des lieux de la mise en œuvre des mesures liées à la migration et à la diversité, d'identifier les différences et les convergences existantes par rapport aux six recommandations et de mettre en évidence les offres qui ont fait leurs preuves.

3.1 Hétérogénéité de la réalité institutionnelle

Le résultat global de l'étude montre que le thème de l'éducation et de la migration est certes visiblement ancré dans les hautes écoles pédagogiques suisses, mais que sa mise en œuvre est inégale et reste souvent fragmentée. Certaines hautes écoles disposent de stratégies conceptuelles élaborées et d'approches théoriques solides, tandis que d'autres n'intègrent le thème que de manière ponctuelle dans des projets ou des offres de formation individuelles. Aucune des institutions étudiées n'a jusqu'à présent atteint une mise en œuvre totalement systématique, comme le préconisent les six recommandations. Une tendance fréquemment observée consiste à intégrer la perspective spécifique à la migration dans le discours général sur la diversité et l'inclusion. Même si l'accent mis sur la diversité est un élément indispensable d'un système éducatif moderne, le risque existe que les inégalités liées à la migration – telles que celles qui sont marquées par le statut social, le droit de séjour ou les expériences de discrimination liées aux ordres de différenciation postcoloniaux et au racisme institutionnel – ne soient pas abordées de manière suffisamment différenciée. Ces défis spécifiques nécessitent toutefois des réponses pédagogiques et structurelles ciblées.

3.2 État des lieux par mandat

Formation initiale

L'analyse de la formation initiale révèle une double dynamique au sein des hautes écoles pédagogiques. D'une part, on constate une sensibilisation accrue aux questions de diversité, de multilinguisme et d'égalité des chances. De nombreux établissements ont intégré ces thèmes dans leurs programmes d'études et ont parfois introduit des modules obligatoires couvrant des contenus spécifiques à la migration. Certaines hautes écoles ont en outre développé des cadres conceptuels cohérents qui favorisent systématiquement les compétences en matière de pédagogie antiraciste, de didactique sensible à la langue et de coopération interculturelle. Ces évolutions montrent qu'une formation adaptée à la société migratoire est en principe réalisable. D'autre part, l'analyse révèle un manque de systématique et d'engagement. De nombreuses hautes écoles ne disposent pas d'un modèle de curriculum global qui garantisse institutionnellement l'acquisition de compétences liées à la migration. Des thèmes tels que l'éducation et la migration sont souvent traités sous le mot-clé général de « diversité », sans que les mécanismes de sélection ou les structures de discrimination spécifiques à la migration ne soient suffisamment abordés. Cette fragmentation comporte des risques importants :

- L'acquisition de compétences reste inégale et dépend fortement de l'engagement individuel des enseignant·es ou des étudiant·es.

- Une professionnalisation ciblée dans la gestion de l'hétérogénéité est rendue difficile.

Pour remédier à ces lacunes, trois mesures centrales sont nécessaires :

1. Institutionnalisation d'un modèle de programme d'études : dans le cadre de la professionnalisation visée dans ce domaine, il est recommandé d'intégrer de manière contraignante les domaines de compétences définis dans la recommandation 5 dans les programmes d'études. Une intégration obligatoire et progressive dans la formation de base, la formation continue et la recherche est recommandée.
2. Ancrage transversal dans les programmes : les thèmes liés à la diversité doivent être pris en compte dans toutes les didactiques disciplinaires, par exemple dans la didactique des mathématiques ou des sciences naturelles, par l'intégration systématique d'approches pédagogiques sensibles à la langue.
3. Évaluation systématique des compétences : les hautes écoles devraient développer des procédures d'évaluation (standardisées) afin de pouvoir vérifier l'acquisition de compétences liées à la migration. De telles procédures ne sont pas seulement des instruments d'assurance qualité, mais aussi l'expression de la responsabilité institutionnelle.

Formation continue

L'offre de formation continue des hautes écoles pédagogiques se caractérise par une grande réactivité face aux défis sociaux actuels. Cela s'est particulièrement manifesté dans le développement rapide de cours et de programmes de soutien après l'arrivée d'enfants et de jeunes réfugié·es provenant de régions en crise, comme l'Ukraine. Cette réactivité témoigne de l'engagement social des hautes écoles et correspond à leur mission dans le cadre de la troisième mission. Dans le même temps, l'analyse montre que la capacité d'action à court terme s'accompagne souvent d'une profondeur stratégique et d'une durabilité limitées. De nombreuses offres de formation continue sont axées sur la résolution immédiate des problèmes et se limitent à la sensibilisation et à la gestion pragmatique. En revanche, une professionnalisation durable et fondée sur la théorie, qui permet aux enseignant·es de comprendre et de gérer de manière constructive l'hétérogénéité liée à la migration à long terme, est plus rare.

Pour combler cette lacune, deux mesures stratégiques sont essentielles :

1. Développement de programmes de formation continue certifiés : des formats structurés et à long terme, tels que des certificats ou des diplômes d'études avancées (CAS, DAS), doivent permettre aux enseignant·es d'approfondir des thèmes tels que les régimes politiques de migration et les ordres de différence ainsi que les paradigmes éducatifs qui y sont liés, l'antiracisme/la lutte contre la discrimination, le multilinguisme et la coopération avec les parents et d'autres professionnel·les dans le contexte migratoire. Ces formats garantissent une combinaison systématique entre théorie, pratique et réflexion.
2. Renforcement du lien entre recherche et formation continue : les résultats de la recherche doivent être systématiquement intégrés dans les offres de formation continue. Cela renforce le transfert de connaissances entre la science et la pratique et fait de la formation continue un instrument de développement institutionnel de la qualité.

Recherche et développement

La recherche et le développement constituent le fondement épistémique des hautes écoles pédagogiques. L'analyse montre qu'il existe une multitude de projets et de travaux de qualification traitant de thèmes centraux tels que l'apprentissage des langues, l'égalité des chances et la discrimination. La recherche présente une grande pertinence thématique et une forte sensibilité sociale. On observe toutefois un paradoxe : malgré l'expertise scientifique disponible, sa visibilité et son efficacité dans le discours social sont limitées. Les résultats de la recherche restent souvent confinés au contexte académique et n'ont pas suffisamment d'influence sur les processus décisionnels en matière de politique éducative. Afin d'accroître l'impact de la recherche, les mesures suivantes sont nécessaires :

- Mise en place d'une stratégie de transfert : les résultats de la recherche doivent être traduits de manière ciblée dans des formats orientés vers la pratique, par exemple sous la forme de notes d'orientation, de guides ou de recommandations d'action scientifiquement fondées à l'intention des décideurs.
- Renforcement de la présence sociale : les chercheurs devraient être activement impliqués dans les comités d'experts, les médias et les discours politiques afin d'apporter des preuves scientifiques aux débats publics.

Grâce à un tel positionnement stratégique, la recherche peut passer d'une fonction documentaire à un instrument central de transformation sociale.

Gouvernance et coordination (recommandations 1 et 2)

L'un des principaux résultats de l'étude empirique concerne la gouvernance et la coordination institutionnelles. Dans de nombreuses universités, on observe un écart entre un engagement individuel élevé et l'absence de mécanismes de gouvernance structurés. La responsabilité du domaine thématique de l'éducation et de la migration incombe souvent à des personnes individuelles ou à des réseaux informels, ce qui entraîne un manque de continuité et un flou dans les responsabilités. Des structures contraignantes et des responsabilités claires sont indispensables pour un ancrage institutionnel durable. Cela comprend :

- Ancrage stratégique dans la charte et la planification du développement : le thème de la migration et de l'égalité des chances doit être explicitement mentionné dans les documents de pilotage centraux de l'établissement d'enseignement supérieur.
- Création de centres de coordination institutionnels : les mandataires au sein des commissions ou les responsables de la diversité et de l'inclusion doivent disposer de ressources suffisantes et d'un pouvoir décisionnel pour façonner activement les processus de transformation.
- Mise en place de systèmes de suivi : les progrès doivent être régulièrement évalués à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Cela comprend, par exemple, l'enregistrement de la diversité des étudiant·es et de leurs parcours éducatifs, l'intégration de contenus liés à la migration dans les programmes d'études et les taux de participation à la formation continue.

Seule une gouvernance systématique de ce type permettra d'établir l'inclusion comme une pratique durable et structurante.

4. Conclusion et perspectives

L'analyse des offres institutionnelles à l'aune des exigences normatives des six recommandations aboutit à une conclusion claire : une transformation profonde et systémique de la formation des enseignants est indispensable pour atteindre l'objectif d'une éducation équitable et inclusive dans la société migratoire. Le système éducatif est à la fois le lieu où se reproduisent les inégalités sociales et l'instrument qui permet de les réduire. Cette double fonction impose aux hautes écoles pédagogiques d'aller au-delà des déclarations d'intention programmatiques et de modifier durablement leurs pratiques, leurs structures et leurs cultures institutionnelles.

De l'ambition programmatique à la pratique quotidienne

Il est essentiel que les objectifs formulés dans les documents stratégiques soient traduits en pratiques concrètes, vérifiables et scientifiquement fondées. Cela nécessite un changement de paradigme fondamental, qui passe d'une rhétorique additive sur la diversité à une culture structurelle de l'inclusion. Au cœur de cette démarche se trouve une pédagogie de la diversité qui ne considère pas la différence comme un déficit, mais comme une caractéristique constitutive d'une société démocratique et pluraliste. La diversité liée à la migration devient la norme dans l'action pédagogique. L'objectif normatif est clair : ni le statut migratoire ni l'origine sociale ne doivent déterminer la réussite scolaire. Une telle réorientation nécessite une combinaison cohérente d'analyse scientifique et de réflexion, de pilotage institutionnel et de pratique pédagogique. Ce n'est que si les établissements d'enseignement supérieur relient systématiquement ces trois niveaux entre eux que l'inclusion pourra devenir une composante durable de leur culture organisationnelle.

Le modèle de programme d'études comme instrument de pilotage central

Un modèle de programme d'études développé dans le cadre de la recommandation 5 doit constituer un instrument central pour garantir la cohérence et la systématique de la formation des enseignants. Il définit les compétences professionnelles fondamentales nécessaires pour enseigner dans une société marquée par la migration dans tous les domaines et pourrait ainsi servir de référence obligatoire pour tous les domaines de l'enseignement supérieur. Le modèle sert d'interface entre :

- la gestion stratégique (recommandation 1),
- l'assurance qualité et l'évaluation (recommandation 2) et
- le développement professionnel du personnel (recommandation 4).

La mise en œuvre réussie de ce modèle de programme d'études nécessiterait une gouvernance coordonnée alliant responsabilité institutionnelle et participation collective. Les directions des établissements d'enseignement supérieur, les autorités cantonales et nationales chargées de l'éducation ainsi que le personnel enseignant devraient être associés à la mise en œuvre et à l'évaluation.

Évaluation et durabilité

L'un des principaux résultats du projet est la nécessité d'évaluer et d'adapter en permanence les mesures mises en œuvre. Un changement durable ne peut se produire que si les progrès sont régulièrement contrôlés et réintégrés dans le pilotage stratégique. Le suivi et l'évaluation remplissent ici une double fonction : ils servent non seulement au contrôle de la qualité, mais aussi à l'apprentissage institutionnel. La collecte systématique de données et d'indicateurs permet de mettre en évidence dans quelle mesure les mesures en faveur de l'égalité et de l'inclusion ont réellement un impact. Dans le même temps, la responsabilité des questions liées à la migration doit être ancrée de manière permanente dans les structures institutionnelles. Elle ne doit pas dépendre de l'engagement individuel de certaines personnes, mais doit faire partie intégrante de la gouvernance formelle, du développement du personnel et de l'assurance qualité. Grâce à des conditions-cadres structurelles appropriées – des responsabilités claires, des ressources suffisantes et des processus institutionnalisés d'autoréflexion –, les hautes écoles pédagogiques peuvent établir une culture d'inclusion durable et irréversible.

Mission sociale et perspectives d'avenir

Les hautes écoles pédagogiques ne sont pas seulement des établissements d'enseignement, mais aussi des acteurs centraux du développement social. Elles ont la responsabilité de contribuer à la promotion de la cohésion sociale et à la garantie de l'égalité des chances. En ce sens, elles sont des actrices clés d'une politique éducative transformatrice qui allie connaissances, valeurs et responsabilité. Leur engagement est directement lié aux objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable, en particulier à l'objectif 4 : *"Assurer l'accès à une éducation inclusive, équitable et de qualité, et promouvoir les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous."*

Les axes d'action identifiés dans le rapport constituent la base du développement d'une pédagogie qui considère la diversité comme une ressource et l'ancrage institutionnellement. La mise en œuvre cohérente des six recommandations donne lieu à une feuille de route pratique et scientifiquement fondée qui permet de passer d'objectifs programmatiques à des pratiques durables, mesurables et transformatrices. Les hautes écoles pédagogiques apportent ainsi une contribution décisive à la création d'un paysage éducatif pluraliste, démocratique et inclusif, dans lequel l'origine sociale et l'histoire migratoire ne déterminent plus la réussite scolaire, mais où la diversité est reconnue comme un moteur d'innovation, d'équité et de cohésion sociale.

Bibliographie

Bohnet, I. & Chilazi, S. (2025). *Make work fair. Datengetriebenes Design für echte Ergebnisse*. Harper Business.

Chambre HEP swissuniversities. (2020). *Recommandations « Education et Migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles pédagogiques*. Berne : swissuniversities.