

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, C. ; Losa, S. ; Mantel, C. ; Rodcharoen, P. ;
Rotzer, B. ; Sieber Egger, A. ; Sommer-Sutter, B. ; Stienen, A.

Rapport final sur le projet P7 du même nom 2025

Titre original :

« Recommandations « Éducation 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 HEP Zurich Imhof

Esther, HEP Schaffhouse

Kappus Elke-Nicole, HEP Lucerne

Kassis Alma, FHNW

Kosorok Carmen, HEP Thurgovie

Losa Stefano, SUPSI-DFA Mantel,

Carola, HEP Zoug

Rodcharoen Patsawee, HfH Zurich Rotzer

Bernhard, PH Valais

Sieber Egger Anja, HEP Zurich

Sommer-Sutter Bigna, HEP Grisons Stienen Angela, HEP Berne

Avec la participation de :

Buezberger Marcus, HEP Zoug

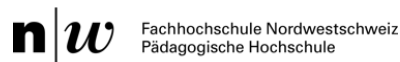
Burri, Melodie, HEP Berne

Looser, Bettina, HEP Schaffhouse Mathis,

Sibylle, HEP Zurich

Meier, Stefanie, HEP Fribourg

Institution partenaire



Les institutions participantes sont membres/ Le projet a été soutenu par

swissuniversities

Table des matières

Résumé.....	1
Zusammenfassung	2
Liste des abréviations	3
Plan d'action pour la mise en œuvre des « Recommandations Éducation & Migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles	5
Contexte et introduction	5
PARTIE I.....	6
Éducation et migration dans les hautes écoles pédagogiques	6
1. Contexte.....	6
2. Inégalités éducatives liées à la migration	7
2.1. Reproduction institutionnelle des inégalités.....	7
2.2. Mécanismes des inégalités éducatives liées à la migration.....	8
2.3. Défis pour la formation des enseignant·es	8
3. Le développement d'approches pédagogiques dans le contexte de la migration	9
3.1. Pédagogie interculturelle et inclusive : reconnaître et valoriser la diversité	9
3.2. Approches pédagogiques antiracistes et critiques : remettre en question et confronter les rapports de force	10
4. Le rôle des hautes écoles pédagogiques dans la gestion de la migration dans le contexte éducatif	11
4.1. Ancrage institutionnel du thème de l'éducation et de la migration.....	11
4.2. Innovations pédagogiques et coopération institutionnelle	12
5. Le projet de coopération : objectifs et approche.....	12
PARTIE II.....	13
Concrétisation des six recommandations « Éducation et migration » de la Chambre HES swissuniversities	13
1. Recommandation 1 : Tenir compte de la « migration et l'égalité des chances » dans le quadruple mandat de prestations et dans l'organisation de la haute école	15
1.1. Remarques complémentaires	16
1.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	17
2. Recommandation 2 : Assurer la coordination et l'évaluation des objectifs et des mesures .	20
2.1. Remarques complémentaires	20
2.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	21
3. Recommandation 3 : Renforcer la collaboration avec des partenaires externes	22
3.1. Remarques complémentaires	22
3.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	23
4. Recommandation 4 : Développer les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »	24
4.1. Remarques complémentaires.....	24
4.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	24
5. Recommandation 5 : Définir les domaines de formation et de compétences dans le domaine « Éducation et migration »	26
5.1. Remarques complémentaires.....	26
5.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	27
6. Recommandation 6 : Contribuer au débat sur la thématique dans une démarche pragmatique et scientifique	29
6.1. Remarques complémentaires.....	29
6.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi	30
7. Conclusion et perspectives stratégiques.....	31
7.1. Cohérence des six recommandations	31

7.2. Domaines d'action prioritaires et zones de tension	31
7.3. Effet systémique des recommandations.....	32
7.4. Perspectives : de la stratégie à la mise en œuvre	33
PARTIE III	34
État des lieux et analyse du thème « Éducation et migration » dans les hautes écoles pédagogiques et les instituts de formation des enseignant·es	34
Approche méthodologique	34
Portraits des hautes écoles	37
1. Éducation et migration à la HEP Berne	37
1.1. État des lieux.....	37
1.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Berne	39
1.3. Conclusion critique	43
2. Éducation et migration à la FHNW	44
2.1. État des lieux.....	44
2.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP FHNW	46
2.3. Conclusion critique	48
3. Éducation et migration à la HEP Fribourg	49
3.1. État des lieux.....	49
3.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP FR.....	52
3.3. Conclusion critique	57
4. Éducation et migration à la HEP des Grisons	58
4.1. État des lieux.....	58
4.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation e migration à la HEP des Grisons	60
4.3. Conclusion critique	62
5. Éducation et migration à la HfH.....	64
5.1. État des lieux.....	64
5.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HfH	69
5.3. Conclusion critique	72
6. Éducation et migration à la HEP Lucerne.....	74
6.1. État des lieux.....	74
6.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Lucerne	77
6.3. Conclusion critique	81
7. Éducation et migration à la HEP de Schaffhouse.....	82
7.1. État des lieux.....	82
7.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP de Schaffhouse.....	84
7.3. Conclusion critique	87
8. Éducation et migration à la SUPSI-DFA.....	89
8.1. État des lieux.....	89
8.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration au DFA/ASP de la SUPSI	92
8.3. Conclusion critique	97
9 Éducation et migration à la HEP Thurgovie	99
9.1. État des lieux.....	99
9.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Thurgovie	103

9.3. Conclusion critique	106
10.Éducation et migration à la HEP Vaud	107
10.1 État des lieux.....	107
10.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Vaud.....	110
10.3. Conclusion critique	114
11.Éducation et migration à la HEP Wallis/Valais	116
11.1. État des lieux	116
11.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Valais	118
11.3. Conclusion critique.....	119
12.Éducation et migration à la HEP de Zoug.....	121
12.1. État des lieux.....	121
12.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP de Zoug	123
12.3. Conclusion critique	127
13.Éducation et migration à la HEP de Zurich	128
13.1. État des lieux.....	128
13.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Zurich	131
13.3. Conclusion critique	134
14.Éducation et migration à l'Institut Unterstrass de la HEP Zurich.....	135
14.1. État des lieux.....	135
14.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à l'Institut Unterstrass	136
14.3. Conclusion critique	138
 PARTIE IV.....	 140
Offres des hautes écoles pédagogiques suisses dans le contexte des recommandations de la Chambre HEP swissuniversities	140
1. Contexte	140
2. Éducation et migration – Ancrage stratégique, structures et organisation au niveau des hautes écoles	141
3. Éducation et migration dans la formation initiale.....	142
4. Éducation et migration dans la formation continue	144
5. Éducation et migration dans la recherche et le développement (R&D)	146
6. Convergences dans le domaine des prestations de services	148
7. Conclusion	149
8. Perspectives.....	150
 Bibliographie	 153

Résumé

L'Assemblée plénière de la chambre HEP de swissuniversities adopte le 9 septembre 2020 le document Recommandations « Éducation et Migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles pédagogiques" (Kappus, Laffranchini Ngoenha, Büzberger, Catani, Hofstetter, Hug, Kassis, Kosorok, Looser, Losa, Sieber Egger, Sommer, Stienen, Beck, Rotzer et Veillete, 2020) élaboré par le groupe de travail (GT) « Éducation et Migration » de la même chambre. Le présent projet vise l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre de ces Recommandations dans les hautes écoles pédagogiques et instituts de formation des futur-es enseignant-es. L'objectif du projet est de soutenir la professionnalisation des hautes écoles dans la gestion avisée de la diversité liée à la migration et des défis de l'éducation dans une société de migration.

Bien que la migration soit reconnue comme une dimension pertinente de la diversité sur le plan éducatif depuis les années 1970 – cela se reflète dans les rapports sur l'éducation du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE | SKBF, 2018) ainsi que dans le rapport sur la sélectivité sociale du Conseil suisse de la science (CSS | SWR) de 2018 – les thèmes de la migration et de la lutte contre la discrimination (ainsi que de l'éducation inclusive) ne sont pas systématiquement abordés dans la formation des enseignant-es et des chargé-es de cours et il manque un ancrage stratégique et structurel de ces thèmes dans les institutions. Le projet reprend des approches du passé (Lanfranchi, 1999 ; Lanfranchi, Perregaux & Thommen, 2000) ainsi que des débats actuels (par exemple Doğmuş, Karakaşoğlu & Mecheril, 2016) pour formuler des directives concrètes pour un « curriculum modèle ».

Le projet vise à promouvoir l'échange et la mise en réseau entre différents types d'établissements d'enseignement supérieur, différentes régions linguistiques (où les discours sur la migration et l'éducation sont très disparates), différentes disciplines (par exemple la sociologie de la migration, les sciences de l'éducation, la didactique des disciplines, etc.) afin de poursuivre le développement du discours scientifique commun sur « la migration et l'éducation » en Suisse et de définir des mesures concrètes pour l'égalité des chances et l'éducation (supérieure) inclusive dans la société de la migration.

Pour atteindre cet objectif, le projet comporte trois phases. 1) Développement d'un profil de compétences basé sur les Recommandations « Éducation et migration ». 2) Identification des pratiques et mesures efficaces (les deux phases sont réalisées en coopération avec les hautes écoles pédagogiques et spécialisées, les instituts de de formation des futur.e.s enseignant.e.s, les universités ainsi que les acteurs et actrices concernés des domaines de l'éducation et de la migration). 3) Étude pour la création d'un « Réseau de compétences pour l'éducation et la diversité et l'inégalité liées à la migration ».

Zusammenfassung

Die Plenarversammlung der Kammer PH swissuniversities hat am 9. September 2020 die «Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen» (Kappus, Laffranchini Ngoenha, Büzberger, Catani, Hofstetter, Hug, Kassis, Kosorok, Looser, Losa, Sieber Egger, Sommer, Stienen, Beck, Rotzer und Veillete, 2020) verabschiedet, die von der Arbeitsgruppe (AG) «Bildung und Migration» derselben Kammer erarbeitet wurden. Das vorliegende Projekt zielt darauf ab, auf der Grundlage der Empfehlungen einen Aktionsplan für deren Umsetzung an den Pädagogischen Hochschulen und den Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung auszuarbeiten. Ziel des Projektes ist es, die weitere Professionalisierung der Hochschulen im kompetenten Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt respektive mit den Herausforderungen der Bildung in der Migrationsgesellschaft zu unterstützen.

Obgleich Migration seit den 1970er Jahren als bildungsrelevante Dimension der Diversität thematisiert wird – das zeigt sich in den Empfehlungen der EDK (EDK 1972 – 1995) und den Bildungsberichten des SKBF-CSRE (SKBF-CSRE 2006, 2010, 2014, 2018) ebenso wie in dem Bericht zur sozialen Selektivität des Schweizerischen Wissenschaftsrat (CSS | SWR) von 2018 – werden die Themen Migration und Antidiskriminierung in der Ausbildung von Lehrpersonen und Dozierenden (im Sinne eines relevanten Kompetenzaufbaus für eine Professionalisierung des Akteure des Bildungssystems) nur wenig systematisch aufgegriffen. Das vorliegende Projekt knüpft an frühere Ansätze (Lanfranchi, 1999; Lanfranchi, Perregaux & Thommen, 2000) sowie an aktuelle Debatten (z. B. Dođmuş, Karakaşođlu & Mecheril, 2016) an, um Grundlagen zu erarbeiten und konkrete Leitlinien zu formulieren, die eine Professionalisierung der Pädagogischen Hochschulen im Umgang mit “migrationsbedingter Diversität” ermöglichen sollen – insbesondere auch mit Blick auf ein *curriculares Modell* (vgl. Empfehlung 5), das nicht nur Bildungsinhalte klärt, sondern zugleich als übergreifender Hebel zur Umsetzung aller Empfehlungen dient und in direktem Zusammenhang mit den Logiken der institutionellen Transformation, der beruflichen Weiterbildung, der Qualitätsbewertung und der Verbreitung einer inklusiven Kultur steht. Es bildet damit das Zentrum der systemischen Dynamik, die das Projekt anstossen möchte.

Das Projekt zielt auf den Austausch und die Vernetzung zwischen verschiedenen Pädagogischen Hochschulen, verschiedenen Sprachregionen (in denen Diskurse über Migration und Bildung sehr unterschiedlich geführt werden), Disziplinen (z.B. Bildungsanthropologie, Bildungssoziologie, Erziehungswissenschaften, Fachdidaktiken, etc.), um den gemeinsamen wissenschaftsorientierten Diskurs über «Migration und Bildung» an den Schweizer Pädagogischen Hochschulen zu fördern und konkrete Massnahmen zur Weiterentwicklung einer chancengerechten und inklusiven (Hochschul-)Bildung in der Migrationsgesellschaft zu definieren. Es basiert auf einer vertieften Analyse der sechs Empfehlungen zu Bildung und Migration der Kammer PH und deren Umsetzung an 13 Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Der Bericht basiert auf der Zusammenstellung und Auswertung von institutionellen Dokumenten, Prozessen und Einschätzungen. Ausgehend davon wurden die sechs Empfehlungen von 2020 sowohl theoretisch weiterentwickelt als auch praxisorientiert operationalisiert. Das Ergebnis ist ein Set von Indikatoren für die interne Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Themenfeldes zur Verankerung migrationsgesellschaftlicher Perspektiven in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Diese Erkenntnisse wurden in einem dialogischen, interinstitutionellen Prozess erarbeitet, der auch zur Stärkung eines gemeinsamen wissenschaftlichen und strategischen Diskurses im Feld «Bildung und Migration» beigetragen hat.

Liste des abréviations

Abkürzung auf Deutsch Abréviatiion en allemand	Abkürzung auf Französisch Abréviatiion en français	Bedeutung auf Deutsch Signification en allemand	Bedeutung auf Französisch Signification en français
AG	<i>GT</i>	Arbeitsgruppe	<i>Groupe de travail</i>
BfS	<i>OFS</i>		<i>Office fédéral de la statistique</i>
BNE	<i>EDD</i>	Bildung für nachhaltige Entwicklung	<i>Éducation en vue d'un développement durable</i>
COHEP	<i>COHEP</i>	Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen	<i>Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique</i>
DFA / ASP	<i>DFA / ASP</i>	Abteilung für Ausbildung und Lernen (SUPSI)	<i>Département formation et apprentissage (SUPSI)</i>
DGEO		Die Generaldirektion für obligatorische Bildung und Sonderpädagogik des Kantons Waadt	<i>La Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée du canton Vaud</i>
DIC		Diversität, Inklusion und Chancengleichheit	<i>Diversité, inclusion et égalité des chances</i>
EDK	<i>CDIP</i>	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren	<i>Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique</i>
EHB	<i>IFFP</i>	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	<i>Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle</i>
EKM	<i>CFM</i>	Eidgenössische Migrationskommission	<i>Commission federal des migrations</i>
F&E	<i>R&D</i>	Forschung und Entwicklung	<i>Recherche & Développement</i>
FRB	<i>SLR</i>	Fachstelle für Rassismusbekämpfung	<i>Service de lutte contre le racisme</i>
HEP-FR	<i>PHFR</i>	Pädagogische Hochschule des Kantons Freiburg	<i>Haute école pédagogique du canton Fribourg</i>
HEP-VD	<i>PH Vaud</i>	Pädagogische Hochschule des Kantons Waadt	<i>Haute école pédagogique du canton de Vaud</i>
HfH		Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (Zürich)	<i>Haute école intercantonale de pédagogie curative (Zurich)</i>
IZB		Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen (PH Zug)	<i>Institut pour la coopération internationale en matière d'éducation (HEP Zug)</i>
Kammer PH	<i>Chambre HEP</i>	Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities	<i>Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities</i>
OECD	<i>OCDE</i>	Organisation für wirtschaftliche	<i>Organisation de coopération</i>

		Zusammenarbeit und Entwicklung	<i>et de développement économiques</i>
PH	<i>HEP</i>	Pädagogische Hochschule	<i>Haute école pédagogique</i>
PH FHNW	<i>HEP FHNW</i>	Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz	<i>Haute école pédagogique de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse</i>
PHFR	<i>HEP-FR</i>	Pädagogische Hochschule Freiburg	<i>Haute école pédagogique de Fribourg</i>
PHGR	<i>HEP-GR</i>	Pädagogische Hochschule Graubünden	<i>Haute école pédagogique des Grisons</i>
PHLU	<i>HEP-LU</i>	Pädagogische Hochschule Luzern	<i>Haute école pédagogique de Lucerne</i>
PHSH	<i>HEP-SH</i>	Pädagogische Hochschule Schaffouse	<i>Haute école pédagogique de Schaffhouse</i>
PHTG	<i>HEP-TG</i>	Pädagogische Hochschule Thurgau	<i>Haute école pédagogique de Thurgovie</i>
PHVS	<i>HEP-VS</i>	Pädagogische Hochschule Wallis	<i>Haute école pédagogique du Valais</i>
PHZG	<i>HEP-ZG</i>	Pädagogische Hochschule Zug	<i>Haute école pédagogique de Zoug</i>
PHZH	<i>HEP-ZH</i>	Pädagogische Hochschule Zürich	<i>Haute école pédagogique de Zurich</i>
PISA	<i>PISA</i>	Programme for International Student Assessment (PISA)	<i>Programme international pour le suivi des acquis des élèves (OCDE)</i>
QUIMS		Qualität in multikulturellen Schulen (PHZH)	<i>Qualité dans les écoles multiculturelles (HEP Zurich)</i>
REPA	<i>CARAP</i>	<i>Referenzrahmen für plurale Ansätze su Sprachen und Kulturen</i>	<i>Cadre de Référence pour les Approches Plurielles des Langues et des Cultures</i>
SEM	<i>SEM</i>	Staatssekretariat für Migration	<i>Secrétariat d'état aux migrations</i>
SKBF	<i>CSRE</i>	Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung	<i>Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation</i>
SNF	<i>FNS</i>	Schweizerischer Nationalfonds	<i>Fonds national suisse de la recherche scientifique</i>
SUPSI	<i>SUPSI</i>	Fachhochschule der italienischen Schweiz	<i>Haute école spécialisée de la Suisse italienne</i>

Plan d'action pour la mise en œuvre des « Recommandations Éducation & Migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles

Contexte et introduction

Le présent rapport final du projet « Recommandations « Éducation et migration » (swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles » fait partie du programme PgB P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances (DIC) dans le développement des hautes écoles 2021-2024 » de swissuniversities. Le projet, soutenu par un consortium de 13 hautes écoles pédagogiques suisses sous la direction de la HEP Vaud (Haute École Pédagogique) et financé par swissuniversities, vise à concrétiser les six recommandations adoptées par l'assemblée plénière de la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities le 9 septembre 2020 (Chambre HEP swissuniversities). Ces six recommandations répondent à la nécessité d'ancrer structurellement et d'intégrer efficacement les principes d'inclusion et de diversité dans la formation initiale et continue des enseignant·es. Notre étude s'appuie sur des aspects de la planification stratégique 2021-2024 de swissuniversities et sur les conclusions actuelles des sciences de l'éducation et des sciences sociales. Les recommandations soulignent que la migration, en tant que dimension essentielle de la diversité, doit être considérée non seulement comme un objet d'étude, mais aussi comme un levier pour la transformation des pratiques académiques et pédagogiques. L'objectif principal du projet de développement est donc de montrer comment comprendre et mettre en œuvre ces recommandations dans le cadre du développement des hautes écoles en matière d'inclusion et d'égalité des chances. Plus précisément, il vise à montrer comment les hautes écoles peuvent traduire ces recommandations en mesures concrètes dans leurs programmes d'études, leur gouvernance et leurs pratiques institutionnelles. En ce sens, ce projet permet aux institutions qui le souhaitent :

- de s'orienter vers les recommandations « Éducation et migration » de la chambre swissuniversities en adaptant ou en introduisant des dispositions institutionnelles et pédagogiques appropriées ;
- de participer activement à la réflexion et à l'échange sur les questions de diversité et d'inclusion en général, et sur la migration en particulier ;
- contribuer à construire et à organiser les thèmes de la diversité et de l'inclusion dans un domaine holistique et cohérent ;
- réagir avec agilité aux réalités sociales et culturelles en constante évolution et pouvoir influencer de manière particulière l'offre institutionnelle et éducative.

Le rapport final se base sur une analyse des données issues d'une enquête ou d'une recherche menée auprès des hautes écoles pédagogiques et des institutions de formation qui ont participé au projet, sur un inventaire des pratiques existantes et sur l'examen et l'opérationnalisation des six recommandations. L'objectif est de montrer les possibilités d'une mise en œuvre plus ciblée des recommandations visant à ancrer les thèmes liés à « l'éducation et la migration » dans les hautes écoles pédagogiques et les institutions de formation des enseignant·es. En outre, ce rapport final s'adresse aux différents acteurs·trices de l'enseignement supérieur, aux décideurs politiques ainsi qu'aux chercheurs et praticiens actifs dans la formation des enseignant·es et le développement institutionnel des hautes écoles. Le rapport vise à encourager les institutions à jouer un rôle de premier plan dans le paysage universitaire suisse pour les thèmes liés à l'éducation, à la migration, à la diversité et à l'inclusion.

Le présent rapport est structuré comme suit :

- La partie 1 présente le contexte de la recherche, la question centrale, les objectifs et la méthodologie utilisée.
- La partie 2 explique en détail les six recommandations sur la formation et la migration formulées par le groupe de travail « Éducation et migration » et adoptées par la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities en 2020, et propose des moyens concrets pour leur mise en œuvre opérationnelle.
- La troisième partie analyse les données empiriques recueillies par les hautes écoles pédagogiques et met en évidence les lacunes, les défis et les bonnes pratiques actuelles en matière d'inclusion de la diversité liée à la migration.

- Le rapport se termine par un résumé général qui reprend les principales conclusions et offre une perspective stratégique pour les établissements d'enseignement concernés.

PARTIE I

Éducation et migration dans les hautes écoles pédagogiques

1. Contexte

L'éducation est un pilier essentiel pour la construction d'une société démocratique, inclusive et offrant des chances égales à toutes et à tous. Dans le contexte suisse, où la migration influence considérablement la dynamique sociale, culturelle et économique, le système éducatif joue un rôle central dans la promotion de l'égalité des chances et de la cohésion sociale. Cependant, l'interaction entre éducation et migration reste complexe et reflète les tensions entre les objectifs proclamés d'inclusion et les mécanismes d'exclusion qui persistent dans les structures et les pratiques institutionnelles. Aujourd'hui, la migration est largement reconnue comme un phénomène social structurel et durable qui traverse et façonne tous les niveaux d'éducation, de la scolarité obligatoire à l'enseignement supérieur en passant par la formation professionnelle. Cependant, cette reconnaissance institutionnelle ne suffit pas à elle seule à surmonter les obstacles et les inégalités auxquels la population migrante est confrontée dans son parcours éducatif. Dans de nombreux contextes, la migration continue d'être perçue comme un phénomène marginal et exceptionnel, et non comme une composante normale et inhérente à la société suisse et à son paysage éducatif. Cette perception étroite et majoritairement axée sur les problèmes entrave les initiatives visant à reconnaître la diversité liée à la migration comme une ressource et à développer le système éducatif en un instrument de justice sociale « pour toutes et tous ».

Les rapports sur l'éducation rédigés par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE, 2014, 2018, 2023) montrent clairement que les inégalités en matière d'éducation en Suisse sont étroitement liées à des facteurs socio-économiques et à des variables migratoires telles que le pays de naissance, le statut de séjour ou l'origine linguistique. Les élèves issues de l'immigration, en particulier ceux issues de groupes socialement défavorisés, continuent de se heurter à des obstacles considérables pour accéder à l'enseignement secondaire et aux filières universitaires. Cela est confirmé par les résultats des études PISA (Consortium PISA.ch, 2019), qui montrent un écart persistant dans les résultats scolaires entre les élèves autochtones et ceux issues de familles ayant un passé migratoire. En outre, les travaux de l'OCDE (2018) et les études de l'Office fédéral de la statistique sur l'intégration et le vivre ensemble en Suisse (OFS, 2023) soulignent l'urgence de mesures en matière de politique éducative capables de relever les défis croissants liés à la diversité linguistique et culturelle. En outre, tant l'OCDE (2018) que les études de l'Office fédéral de la statistique sur l'intégration et la cohabitation en Suisse (OFS, 2023) soulignent l'urgence de mesures politiques en matière d'éducation qui répondent aux défis croissants de la diversité linguistique et culturelle.

Le projet de coopération présenté dans ce rapport s'inscrit dans ce contexte. Il a été mené dans le cadre du projet P7 « Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles » sur la période 2021-2024. Les objectifs de ce projet sont à la fois analytiques et opérationnels : premièrement, il s'agit de montrer comment les hautes écoles pédagogiques suisses ont jusqu'à présent pris en compte les thèmes de la migration et de l'égalité des chances dans leurs programmes de formation destinés aux futur-es enseignant-es. Deuxièmement, le projet vise à approfondir les « Recommandations Éducation et migration » de swissuniversities (Chambre HEP swissuniversities, 2020) et à montrer des voies pour leur mise en œuvre afin de renforcer l'intégration de la thématique de la migration sous tous ses aspects dans les programmes d'études, la pratique pédagogique et les stratégies institutionnelles. Ces recommandations (voir partie II) préconisent une vision holistique et globale de la diversité, c'est-à-dire une conception large de la diversité comme ressource pour l'innovation éducative et sociale, en tenant explicitement compte du thème de l'éducation et de la migration, c'est-à-dire sans perdre de vue les questions spécifiques à la migration.

Outre son objectif général, le programme P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles 2021-2024 » poursuivait trois objectifs spécifiques qui déterminent l'orientation thématique des projets soutenus. Ces objectifs sont les suivants :

1. Ancrage structurel des principes DIC dans le développement organisationnel et professionnel
2. Intégration des principes DIC dans l'enseignement (formation initiale et continue), la recherche et le développement
3. Mise en commun des ressources et du savoir-faire dans le domaine DIC entre les hautes écoles (Chambre HEP swissuniversities, 2020b, p. 2).

Ces objectifs partiels constituent également le cadre conceptuel du projet, notamment en ce qui concerne l'ancrage institutionnel, la mise en œuvre curriculaire et la coopération interinstitutionnelle.

Ce premier chapitre a servi à esquisser la problématique générale et à présenter les principaux défis théoriques, institutionnels et pratiques liés à l'éducation et à la migration. L'analyse qui suit se concentre sur la question de savoir comment *les hautes écoles pédagogiques suisses peuvent intégrer efficacement et systématiquement la dimension de la diversité, respectivement la catégorie de différence « migration », dans leur formation initiale et continue des enseignant-es afin de promouvoir l'équité en matière d'éducation et de rendre justice à la diversité culturelle et linguistique de la société suisse.*

Le chapitre suivant est consacré à la question des inégalités éducatives liées à la migration, qui constituent la base théorique des analyses ultérieures.

2. Inégalités éducatives liées à la migration

Les systèmes éducatifs des sociétés modernes reposent idéalement sur le principe de la méritocratie : la réussite scolaire doit donc dépendre principalement des performances des apprenant-es et non de leur origine sociale ou ethnique. Dans la réalité, cependant, l'origine continue d'influencer considérablement les parcours scolaires (Felouzis, Charmillot & Fouquet-Chauprade, 2011). En Suisse aussi, les inégalités scolaires liées à la migration sont clairement visibles (Felouzis & Charmillot, 2017) : les élèves issu-es de l'immigration obtiennent moins souvent des diplômes de fin d'études supérieures que leurs camarades du même âge sans lien avec la migration (Felouzis et al., 2011 ; Becker & Schoch, 2018). Cela sape l'idéal de l'égalité des chances et laisse supposer que les établissements d'enseignement contribuent à reproduire les inégalités sociales, contrairement à leur image et à leurs efforts en matière d'égalité des chances.

2.1. Reproduction institutionnelle des inégalités

La recherche en sciences de l'éducation a montré que les écoles ne sont pas neutres, mais reflètent les rapports de force sociaux. Des auteurs classiques tels que Pierre Bourdieu (cité par Reay, 2006) affirment que les écoles valorisent avant tout les ressources culturelles et les comportements des milieux dominants. Cela renforce les avantages dont bénéficie la population majoritaire, tandis que les enfants issu-es de familles immigrées sont défavorisés. Reay (2006) décrit comment l'habitus scolaire – les valeurs et normes implicites de l'institution – correspond à l'horizon d'expérience de la classe moyenne de la société majoritaire et pousse les autres groupes à s'adapter. Apple (2004) souligne également que les programmes scolaires et les connaissances officielles ne sont pas objectifs, mais socialement construits. Ce qui est considéré comme un savoir précieux s'aligne sur la culture de la société dominante, ce qui marginalise les perspectives des minorités (Apple, 2004). Les programmes scolaires et les structures scolaires contribuent ainsi à maintenir les inégalités en reproduisant certaines expériences et certaines voix et en occultant d'autres.

Les mécanismes de sélection formels contribuent également à la reproduction des inégalités. Le système scolaire suisse à plusieurs niveaux, avec une sélection précoce sur la base des performances, peut conduire à une discrimination institutionnelle lorsque les enfants issu-es de l'immigration sont surreprésenté-es dans les niveaux inférieurs de l'écoles (Felouzis et al., 2011). Felouzis et Charmillot (2017) montrent que les systèmes scolaires fortement segmentés (répartition précoce des élèves dans différentes filières) ont tendance à présenter des différences de performances plus importantes entre les groupes d'élèves que les systèmes intégratifs. Ils expliquent cela par la ségrégation sociale : les groupes de niveau sont souvent socialement homogènes, de sorte que les enfants issu-es de familles migrantes défavorisées restent généralement entre eux dans

les classes moins performantes. Cet environnement se caractérise par des attentes et des ressources moindres, ce qui accentue encore les différences initiales. Les préjugés et les faibles attentes des acteurs·trices scolaires à l'égard de certains groupes conduisent à des prophéties auto-réalisatrices dans la vie scolaire quotidienne, qui désavantagent encore davantage les élèves concerné·es (Mecheril, 2016 ; Ogay & Edelmann, 2011). En outre, la logique institutionnelle exige un déroulement sans heurts de la vie scolaire quotidienne. La sélection fondée sur l'« origine » est justifiée par la nécessité de s'adapter au niveau scolaire suivant. La marge de manœuvre dans les processus de sélection est moins limitée par les règlements et les lois que par un système autoréférentiel des acteurs et actrices : « bien travailler et être compétent » signifie répondre aux attentes des niveaux suivants. Ainsi, malgré les réformes et les efforts d'amélioration pédagogique, le lien étroit entre l'origine et la réussite scolaire est continuellement reproduit et stabilisé (Hug, 2007, 2013, 2025).

2.2. Mécanismes des inégalités éducatives liées à la migration

Les causes du désavantage scolaire des migrant·es sont multiples et intersectionnelles. La barrière linguistique est un facteur central : pour de nombreux enfants de première ou deuxième génération, l'allemand ou le français (la langue d'enseignement) n'est pas leur langue maternelle. Lorsqu'ils entrent dans le système éducatif, ils·elles doivent à la fois apprendre des contenus techniques et acquérir une nouvelle langue (Gajo, 2014). En l'absence d'un enseignement et d'un soutien linguistiques ciblés, un retard linguistique initial peut facilement entraîner des désavantages éducatifs durables. Il est prouvé que l'enseignement dans la langue maternelle et les programmes bilingues sont bénéfiques, mais ils ne sont pas proposés à grande échelle (Perregaux, 2011 ; Gajo, 2014).

Les ressources éducatives familiales et le capital culturel influencent également les chances de réussite scolaire. Les parents issu·es de l'immigration ont souvent une connaissance moins approfondie du système éducatif et disposent de réseaux sociaux moins étendus dans la société majoritaire (Lanfranchi, 2015). Il leur est donc plus difficile de soutenir leurs enfants dans leur quotidien scolaire. À cela s'ajoute souvent un statut socio-économique moins élevé : les familles migrantes vivent de manière disproportionnée dans des conditions sociales et économiques précaires, ce qui limite les ressources matérielles et le temps disponibles pour soutenir leurs enfants (Felouzis et al., 2011). De plus, les jeunes issu·es de familles migrantes choisissent plus souvent une formation professionnelle et accèdent moins souvent à l'enseignement supérieur (Goastellec, 2015) – on observe donc ici des obstacles jusqu'aux niveaux d'éducation supérieurs.

Outre la langue et les ressources, les dynamiques liées aux attentes et les dynamiques psychosociales jouent également un rôle. Influencés par les stéréotypes sociaux, les enseignant·es peuvent développer des attentes différentes envers leurs élèves en fonction de leur origine (Mecheril, 2016). De tels mécanismes ont pour conséquence que les enfants concernés sont moins encouragés et développent une moindre confiance en eux (Ogay & Edelmann, 2011). Les discriminations subies, qu'elles soient ouvertes ou subtiles, peuvent finalement entraîner une résignation ou des conflits et nuire davantage à la réussite scolaire.

La ségrégation spatiale contribue également aux inégalités. La hausse des loyers dans les zones urbaines, en particulier, a pour conséquence que les familles disposant de faibles ressources économiques – dont beaucoup sont issues de l'immigration – se concentrent dans des quartiers périphériques où le logement est abordable, ce qui conduit à une forte proportion d'enfants socialement défavorisés dans les écoles. Les milieux scolaires disposant de faibles ressources ne peuvent avoir qu'un effet compensatoire limité, ce qui peut encore accroître les différences de performances (Felouzis & Charmillot, 2017).

Ces différents facteurs s'entremêlent et expliquent la persistance des disparités liées à la migration dans le système éducatif.

2.3. Défis pour la formation des enseignant·es

Les enseignant·es et leur formation sont au centre des solutions possibles. Ils jouent un rôle clé dans le renforcement ou l'atténuation des inégalités sociales : par leur enseignement, leurs attentes et leur manière d'aborder l'hétérogénéité, ils influencent considérablement les parcours scolaires. Par conséquent, la formation des enseignant·es doit préparer de manière ciblée les futurs enseignant·es à gérer une population scolaire diversifiée (Perregaux, 2011 ; Mecheril, 2016).

Il est essentiel d'aller au-delà d'une simple sensibilisation culturelle. Ogay et Edelmann (2011) montrent que la formation des enseignant·es a longtemps été dominée par une « norme de

tolérance », c'est-à-dire la volonté de traiter tou·tes les élèves de manière égale et d'accepter les différences culturelles avec tolérance. Cette attitude bien intentionnée est toutefois insuffisante, car elle occulte les inégalités structurelles et les attitudes et pratiques racistes dans le contexte scolaire. Au lieu d'une simple tolérance, les enseignant·es ont besoin de compétences leur permettant de réfléchir de manière critique à leurs propres préjugés et aux rapports de force dans la salle de classe. Mecheril (2016) plaide donc en faveur d'une perspective pédagogique axée sur la migration : au lieu de considérer la migration comme un cas particulier et de voir la différence comme un déficit, il faut partir du principe que la migration représente de plus en plus la norme. De ce point de vue, le regard professionnel des enseignant·es ne doit pas se concentrer principalement sur les différences liées à la migration. Ils doivent plutôt être capables de reconnaître les structures et les mécanismes discriminatoires dans le contexte scolaire et social, d'y réfléchir de manière critique et de les combattre activement. C'est seulement ainsi qu'ils peuvent contribuer de manière substantielle à la création d'une cohabitation démocratique, équitable et diversifiée dans des sociétés pluralisées. Cela nécessite un concept de professionnalisation qui favorise avant tout une attitude inclusive et des pratiques inclusives (Lanfranchi, 2015). Cela comprend non seulement le développement et la mise en œuvre de stratégies de soutien individuelles pour les élèves plus performants et moins performants, mais aussi une connaissance du lien entre la migration et les rapports de force mondiaux et nationaux comme base pour une gestion souveraine du multilinguisme et des origines diverses des élèves et de leurs parents (Perregaux, 2011).

L'examen des inégalités éducatives dans le contexte migratoire montre clairement que le système scolaire fait à la fois partie du problème et de la solution. D'une part, il reproduit les disparités sociales par des structures sélectives et des exclusions inconscientes. D'autre part, il offre un cadre permettant de lutter contre ces inégalités par la pratique et des réformes axées sur l'inclusion. Une connaissance approfondie des mécanismes et des conditions institutionnelles décrits est indispensable pour développer des contremesures efficaces à tous les niveaux et les mettre en œuvre de manière professionnelle dans le cadre de la mission professionnelle des enseignant·es. En fin de compte, il s'agit de concevoir le système éducatif de manière à ce que l'origine et le statut migratoire ne déterminent plus les parcours et les chances éducatifs, mais que, conformément au principe méritocratique, ce soient les performances individuelles qui soient réellement déterminantes.

3. Le développement d'approches pédagogiques dans le contexte de la migration

La diversité liée à la migration pose des défis complexes au système éducatif et a donné lieu à diverses approches pédagogiques au cours des dernières décennies. Depuis les années 1970, la « diversité culturelle » des apprenant·es est reconnue en Suisse comme une dimension pertinente pour l'éducation (CDIP 1995 ; Lanfranchi, 1999 ; Lanfranchi et al., 2000). En réponse à ces évolutions, différentes approches ont vu le jour, qui visent à apporter une réponse pédagogique appropriée à la migration. Il s'agit par exemple de la pédagogie interculturelle, de l'éducation inclusive, des pédagogies antiracistes, de l'éducation à la diversité, de l'éducation à la citoyenneté mondiale et d'autres approches éducatives critiques. Ces paradigmes diffèrent dans leurs hypothèses théoriques et leurs objectifs, mais se recoupent dans leur volonté de rendre l'éducation équitable pour tous et toutes les élèves dans des sociétés pluralistes et mondialisées. Ces approches sont présentées ci-dessous de manière théorique afin de créer une base pour la modélisation ultérieure du programme scolaire.

3.1. Pédagogie interculturelle et inclusive : reconnaître et valoriser la diversité

La pédagogie interculturelle s'est développée à partir des années 1980 en réponse aux concepts éducatifs monoculturels et assimilationnistes. Elle met l'accent sur la compréhension et la valorisation des différents contextes culturels et modes de vie dans le contexte scolaire (Banks, 2008). Le point de départ était la prise de conscience que le statu quo dans le système éducatif ne répondait pas aux besoins d'une population scolaire marquée par la migration. Au lieu de rechercher les lacunes des élèves issues de l'immigration, leur appartenance culturelle est considérée comme une ressource. La pédagogie interculturelle vise à ouvrir l'enseignement à des perspectives multiples et à sensibiliser aux stéréotypes et aux préjugés. Les critiques font également remarquer qu'une « célébration » superficielle de la diversité culturelle (« approche folklorique ») ne suffit pas à réduire les inégalités (Mecheril, 2016). La pédagogie interculturelle nécessite donc une réflexion constante sur la manière

dont les concepts culturels sont utilisés et sur la mesure dans laquelle les inégalités de pouvoir entre les groupes doivent être abordées et compensées.

Parallèlement au débat sur la diversité culturelle, le paradigme de l'éducation inclusive s'est imposé, apportant également des impulsions essentielles pour aborder la diversité liée à la migration : l'éducation inclusive trouve son origine dans la pédagogie d'intégration appliquée aux personnes handicapées, mais son concept a été élargi pour inclure *toutes* les dimensions de la diversité, qu'elles soient culturelles, linguistiques, sociales ou physiques (Hinz 1993 ; Prengel, 1993). L'approche inclusive exige un système éducatif qui ne considère pas les différences comme un problème, mais comme une normalité, et qui permette à tou·tes les apprenant·es de participer pleinement, indépendamment de leurs conditions préalables. En ce qui concerne la diversité liée à la migration, cela signifie que les écoles doivent tenir compte de manière proactive des origines multilingues et multiculturelles de leurs élèves et créer un environnement d'apprentissage dans lequel personne ne se sent exclu. Prengel (1993) parle d'une « pédagogie de la diversité » qui réunit la différence et l'égalité. Il apparaît clairement que l'inclusion est plus que la simple intégration physique de tou·tes dans une classe : il s'agit d'une transformation culturelle et institutionnelle du système scolaire afin d'éliminer les barrières discriminatoires et de faire de la valorisation de la diversité un principe directeur. L'éducation inclusive recoupe la pédagogie interculturelle sur le fond, mais va plus loin en prenant en compte toute forme d'exclusion, qu'elle soit fondée sur l'origine, la langue, le statut social, le genre ou les performances. Là encore, il s'agit d'un exercice délicat : d'une part, les écoles doivent reconnaître la diversité et la promouvoir individuellement, d'autre part, elles doivent veiller à ne stigmatiser aucun groupe. La recherche souligne que la négociation entre *différence* et *similitude* est essentielle pour les processus de développement scolaire inclusif (Noël & Ogay, 2017).

3.2. Approches pédagogiques antiracistes et critiques : remettre en question et confronter les rapports de force

Alors que les concepts interculturels et inclusifs mettent principalement l'accent sur la valorisation de la différence et la participation, les approches antiracistes et pédagogiques critiques en général se concentrent explicitement sur les rapports de force, la discrimination et les inégalités sociales. Dans les pays anglophones, une pédagogie antiraciste a vu le jour dès les années 1980 en réaction aux lacunes perçues de la politique du multiculturalisme (hooks, 1994). Les représentants de ce courant ont critiqué le fait qu'il ne suffit pas de mettre en avant la diversité culturelle de manière positive sans nommer directement le racisme et la discrimination institutionnelle. La pédagogie antiraciste vise donc à sensibiliser aux privilèges et aux désavantages respectifs et à éliminer les préjugés et le racisme institutionnel dans les établissements d'enseignement (hooks, 1994 ; Mecheril, 2016). Par exemple, le programme scolaire est examiné de manière critique afin de déterminer quelles perspectives y sont dominantes et lesquelles sont marginalisées. Les questions de pouvoir sont également abordées en classe, par exemple à travers la discussion des stéréotypes racistes. Dans l'espace germanophone, on parle aujourd'hui souvent dans ce contexte d'*éducation critique envers le racisme*, qui sensibilise les enseignant·es au fonctionnement des processus d'« altérisation » et à la manière dont l'école en tant qu'institution peut reproduire involontairement les inégalités (Mecheril, 2016). Une telle perspective critique recoupe la tradition de la pédagogie critique au sens de Paulo Freire, dont l'ouvrage « Pédagogie des opprimés » a influencé la conception de l'éducation comme moyen d'émancipation des marginalisés à l'échelle internationale (Freire, 1970). La pédagogie critique exige que les apprenant·es passent du statut d'objets à celui de sujets de leur processus éducatif et que les rapports de force soient mis en évidence dans l'enseignement. Depuis, la pédagogie critique a été élargie pour inclure également la classe sociale et le genre. Apple (1996), par exemple, analyse comment les connaissances scolaires et les programmes d'enseignement remplissent des fonctions politiques et idéologiques en privilégiant certains groupes culturels et certaines valeurs. Une idée centrale de la pédagogie critique est que l'éducation n'est jamais neutre : qui a le droit d'enseigner et d'apprendre, ce qui est enseigné et comment on en parle reflète toujours les rapports de force sociaux. En ce sens, les approches critiques du racisme et intersectionnelles exigent de prendre également en compte des catégories telles que la classe sociale et le genre, car la pauvreté et la « race » sont souvent étroitement liées et conditionnent les inégalités en matière d'éducation (Reay, 2006). La sociologue britannique de l'éducation Diane Reay (2006) a montré que l'origine sociale reste un facteur « zombie » d'inégalité, souvent occulté dans le système éducatif, mais qui continue d'exercer une influence persistante. L'approche praxéologique de Hug (2007, 2013, 2025) montre comment l'école fonctionne comme un système autoréférentiel. Malgré la grande marge de manœuvre dont disposent les acteurs et actrices sur le plan juridique, leurs pratiques sociales

(majoritairement inconscientes) et leurs codes pédagogiques s'orientent vers la logique du quotidien scolaire, qui vise un déroulement sans heurts et sans perturbations. Cette logique est maintenue par une sélection des élèves qui répond aux attentes des niveaux scolaires supérieurs, la sélection servant ainsi à assurer une transition sans heurts. Ces mécanismes désavantagent les enfants et les jeunes issues de familles défavorisées et/ou de situations migratoires précaires, et avantagent ceux issues de familles autochtones de la classe moyenne. La pédagogie critique – à la croisée des perspectives antiracistes, féministes et sensibles aux classes sociales – vise à mettre en évidence ces angles morts et à faire évoluer l'école vers une plus grande justice sociale.

Les approches pédagogiques esquissées pour « gérer la diversité » – de la pratique interculturelle à la pratique inclusive en passant par la pratique critique et réflexive – offrent une base théorique pour relever les défis de la réalité éducative marquée par les migrations. Elles montrent clairement qu'une pédagogie tournée vers l'avenir ne doit négliger ni la reconnaissance de la diversité ni l'analyse des structures de pouvoir et d'inégalité. Pour la modélisation curriculaire à venir, cela signifie que des éléments de tous ces paradigmes doivent être pris en compte. Un programme modèle visant à professionnaliser les enseignant·es dans la gestion de la diversité liée à la migration doit avoir pour objectif de développer les compétences interculturelles, les connaissances en matière d'inclusion et la capacité de réflexion critique sur le racisme et la discrimination. Une telle combinaison multidimensionnelle des approches peut garantir que les futur·es enseignant·es soient formés de manière à rechercher, reconnaître, apprécier et promouvoir les ressources et les capacités de leurs élèves qui ne sont pas visibles à première vue, tout en luttant activement contre l'exclusion et les inégalités en matière d'éducation.

Ce cadre théorique intégratif s'inscrit dans le prolongement des exigences internationales en matière d'éducation pour tous (ODD 4, Agenda 2023), dans lequel les établissements d'enseignement jouent un rôle clé dans la promotion d'une éducation inclusive et équitable pour une société de plus en plus pluraliste (Banks, 2008). En résumé, les modèles discutés suggèrent que la diversité dans le système éducatif ne doit pas être considérée comme un sujet marginal, mais comme un point de départ central pour le développement de la qualité – une conclusion qui sera concrétisée dans l'élaboration ultérieure du programme modèle.

4. Le rôle des hautes écoles pédagogiques dans la gestion de la migration dans le contexte éducatif

4.1. Ancrage institutionnel du thème de l'éducation et de la migration

Les hautes écoles pédagogiques (HEP) occupent une place centrale dans le système éducatif suisse : en tant qu'institutions chargées de former les futur·es enseignant·es, elles jouent un rôle stratégique dans la manière dont les écoles de demain relèveront les défis de la diversité culturelle et linguistique et favoriseront une éducation inclusive. Dans un contexte marqué par une mobilité humaine accrue et une pluralisation croissante des sociétés, les hautes écoles pédagogiques sont appelées à adapter leurs stratégies pédagogiques et institutionnelles afin de garantir un système éducatif qui valorise la diversité comme une ressource, surmonte les inégalités injustifiées et favorise la cohésion sociale.

Cependant, malgré la reconnaissance croissante, y compris au niveau institutionnel, de l'importance de cette exigence, la question de la migration n'est pas traitée de manière uniforme dans les HEP. Alors que dans certaines HEP, la question de la migration fait partie intégrante du programme d'études et que des approches ambitieuses sont mises en œuvre pour intégrer les questions liées à la migration et à l'égalité des chances dans tous les domaines d'activité de l'établissement, cette thématique reste marginale dans d'autres HEP. Ces différences institutionnelles font que les futur·es enseignant·es en Suisse sont préparés de manière très différente à enseigner dans des classes hétérogènes, marquées par la migration. Cela ne fait pas que reproduire une inégalité existante, mais la renforce également sur le plan structurel.

En intégrant systématiquement la migration comme thème transversal et en développant de manière cohérente des compétences pour gérer la diversité liée à la migration, les hautes écoles pédagogiques pourraient en revanche jouer un rôle transformateur central sur la voie d'une éducation offrant des chances égales à tou·tes. Cela implique non seulement de sensibiliser davantage les futur·es enseignant·es aux défis liés à la diversité migratoire, mais aussi de prendre systématiquement en compte les réalités migratoires dans les programmes d'études. Une approche

intersectorielle et globale peut y contribuer en permettant aux futur·es enseignant·es de mieux comprendre les interactions complexes entre les facteurs migratoires, socioéconomiques, linguistiques et culturels qui influencent le parcours éducatif des apprenant·es issu·es ou non de l'immigration.

4.2. Innovations pédagogiques et coopération institutionnelle

Outre la question des qualifications, les hautes écoles pédagogiques peuvent contribuer à la transformation des pratiques éducatives en développant des programmes innovants qui mettent l'accent sur une inclusion globale de la diversité dans les salles de classe. Cela nécessite des investissements institutionnels ainsi qu'une coordination renforcée entre les HEP suisses afin d'échanger sur les développements innovants en matière d'attitudes, de pratiques et de structures et de créer des synergies entre les HEP à cet égard. Il conviendrait par exemple d'examiner les expériences respectives en matière de numérisation dans la formation initiale et continue des enseignant·es en ce qui concerne leur contribution à un accès équitable à l'apprentissage et à la lutte contre les désavantages, par exemple en rapport avec les barrières linguistiques.

La coopération institutionnelle entre les hautes écoles pédagogiques, qui permet l'échange de bonnes pratiques, permet de mettre en évidence des approches innovantes et de renforcer leur développement en fonction des conditions et des exigences régionales.

Les hautes écoles pédagogiques sont confrontées à la nécessité de préparer les enseignant·es à un système éducatif qui doit constamment s'adapter aux changements sociaux. Si l'on veut réellement prendre en compte la diversité comme une dynamique essentielle du processus éducatif, il faudrait adopter une approche systémique qui remette en question les paradigmes pédagogiques dominants, encore axés sur des notions d'homogénéité et de monolinguisme. Les didactiques (spécialisées) sont donc également confrontées au défi de se réformer et d'intégrer pleinement les expériences et les contributions des apprenant·es issu·es de l'immigration. Les hautes écoles pédagogiques ont la possibilité de devenir de véritables moteurs de la transformation sociale si elles parviennent à développer une vision critique de la discrimination face aux défis éducatifs actuels et à corriger ensemble les inégalités structurelles existantes.

5. Le projet de coopération : objectifs et approche

Les objectifs du projet de coopération réalisé dans le cadre du programme P7 reflètent une double préoccupation : d'une part, il s'agit de procéder à une analyse critique du statu quo quant à la manière dont la migration est abordée comme thème pertinent pour l'éducation dans les hautes écoles pédagogiques ; d'autre part, il s'agit d'approfondir les recommandations sur « l'éducation et la migration » adoptées en 2020 par la Chambre HEP swissuniversities et de présenter des possibilités concrètes de mise en œuvre afin d'ancrer durablement les dimensions de la diversité liées à la migration dans les programmes d'études ainsi que dans la pratique pédagogique et institutionnelle. Enfin, l'un des objectifs généraux du projet était de renforcer la coopération interinstitutionnelle entre les 14 hautes écoles participantes grâce au travail d'équipe et à l'intégration d'expériences qui constituent des approches prometteuses pour une gestion améliorée de la diversité dans le contexte universitaire.

PARTIE II

Concrétisation des six recommandations « Éducation et migration » de la Chambre HES swissuniversities

Les « Recommandations « Éducation et migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion dans les hautes écoles pédagogiques » ont été rédigées par le « Groupe de travail Éducation et migration » (anciennement Pédagogie interculturelle) de la Chambre HEP de swissuniversities. Dans le cadre des « Mesures centrales pour la mise en œuvre de la stratégie 2017-2020 », le groupe de travail avait été chargé d'examiner les recommandations de la COHEP sur la « pédagogie interculturelle » datant de 2007 et de les actualiser en tenant compte des développements actuels dans le domaine de la « migration et de l'éducation », y compris le thème de l'« exil ». L'examen des recommandations antérieures a montré que bon nombre des points formulés à l'époque – en particulier l'ancrage du thème « éducation et migration » dans les programmes d'études et les structures des hautes écoles pédagogiques – restaient pertinents. Dans le même temps, les connaissances scientifiques sur le sujet se sont enrichies et le contexte social et politique dans lequel les hautes écoles sont confrontées à cette thématique a tellement changé qu'il est devenu nécessaire de réviser et de compléter les recommandations. Les recommandations révisées dans ce contexte ont été approuvées le 9 septembre 2020 par l'assemblée générale de la Chambre HEP.

Le présent rapport approfondit et précise ces recommandations. L'objectif était/est de fournir aux hautes écoles pédagogiques un instrument leur permettant de vérifier la mise en œuvre des recommandations dans leur propre institution et de garantir que les aspects liés à la migration et pertinents pour la formation soient pris en compte dans les hautes écoles et dans la formation des enseignant·es.

Les hautes écoles pédagogiques sont tenues de traiter de nombreux thèmes et d'en tenir compte dans le quadruple mandat de prestations de l'institution. La migration est l'une des nombreuses dimensions centrales de la diversité dans le cadre du programme « Diversité, inclusion et égalité des chances » de swissuniversities. Mais dans le contexte éducatif, la migration recouvre également toute une série d'autres thèmes, pour n'en citer que quelques-uns : l'égalité des chances dans l'éducation pour les apprenant·es issu·es de l'immigration et/ou réfugié·es, la promotion de la langue de l'environnement et scolaire, le rôle des langues d'origine et du multilinguisme, les partenariats d'apprentissage avec les parents migrant·es, ainsi que les questions relatives aux programmes scolaires et la gestion des préjugés sociaux, du racisme, de la xénophobie et de l'hostilité envers les étranger·es et les migrant·es, qui ne s'arrêtent pas aux portes des établissements d'enseignement. Ces thèmes doivent être pris en compte dans la formation du corps enseignant et dans le développement universitaire des HEP. Du point de vue des auteurs·trices de ce rapport, la migration n'est donc pas un thème parmi d'autres, mais un domaine important pour l'ensemble de la société, qui impose des exigences centrales en matière de compétences professionnelles et de mission professionnelle des enseignant·es et qui revêt donc une grande importance dans la formation du corps enseignant.

C'est précisément parce que les établissements d'enseignement ont pour mission de favoriser la participation à la société et à l'économie en développant les attitudes et les compétences appropriées que le thème de la migration joue un rôle important dans une société pluralisée, notamment en raison des migrations. Et c'est précisément parce que la question de la migration est fortement polarisée et politisée que les enseignant·es doivent disposer de solides compétences afin de pouvoir relever les défis qui se posent dans le contexte de la migration et de l'éducation avec des arguments factuels, des pratiques éprouvées et des attitudes professionnelles.

L'accent mis par le projet P7 sur les recommandations relatives à « l'éducation et la migration » ainsi que sur le suivi de leur ancrage dans les hautes écoles revêt une importance particulière, car, à notre connaissance, l'interface et l'interaction entre l'éducation et la migration en Suisse ne font encore l'objet d'aucun traitement institutionnel systématique. Il n'existe en Suisse aucune institution qui se consacre de manière systématique et spécifique à cette l'interaction entre éducation et migration de

manière systématique et spécifique¹. Les commissions et groupes de travail spécifiques à la migration, tels que la Commission Éducation et migration de la CDIP ou le groupe de travail Éducation et migration (anciennement Pédagogie interculturelle) de la Chambre HEP, ont été remplacés respectivement en 2022 et 2025 par la Commission Égalité dans la formation et le Réseau Diversité et égalité des chances. La pédagogie interculturelle, qui se concentre sur la question de la migration, a longtemps fait partie intégrante de la formation dans les hautes écoles pédagogiques, car elle était inscrite comme obligatoire dans les règlements de la CDIP sur la reconnaissance des diplômes d'enseignement. Avec la révision des règlements en 2018, cette exigence explicite a été supprimée, ce qui a conduit à traiter la migration de manière de plus en plus générique dans d'autres contextes et sous le thème de la « diversité », sans pouvoir approfondir les différentes particularités et thèmes spécifiques que recouvre la référence à la « migration ».

C'est pourquoi les auteurs·trices du présent rapport tiennent à mettre à la disposition des hautes écoles pédagogiques un instrument qui leur permette d'évaluer l'importance et la prise en compte de la migration en tant que dimension de la diversité pertinente pour l'éducation dans leur propre institution et, si nécessaire, de prendre les mesures appropriées pour renforcer et accroître la visibilité et la pertinence de ce thème.

Les auteurs·trices du présent rapport ont approfondi les « Recommandations Éducation et Migration » dans le cadre de groupes de travail et d'un dialogue. La question centrale était de savoir ce que ces recommandations signifient concrètement pour les hautes écoles, quelles compétences, attitudes, pratiques et structures doivent être mises en place ou développées pour pouvoir les mettre en œuvre et les évaluer. Le résultat de cette réflexion est présenté dans le présent chapitre 3 : la recommandation originale est d'abord citée, puis son importance (potentielle) et les défis qu'elle représente pour les hautes écoles sont esquissés dans un court chapitre, et des précisions sont apportées à la formulation initiale. Un tableau présente les questions de suivi et les complète par des indicateurs possibles. Ces présentations ne prétendent pas être exhaustives. Elles ont pour but de susciter des discussions approfondies et supplémentaires entre les établissements d'enseignement supérieur et au sein de ceux-ci, et invitent à poursuivre le développement.

¹ Le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population mène régulièrement des études sur des thèmes liés à la formation, mais à notre connaissance, il n'existe pas de domaine de recherche spécifique à ce sujet ni de liens institutionnels avec les hautes écoles pédagogiques ou d'autres instances éducatives.

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

swissuniversities

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

Selon la Stratégie 2021–2024 de la Chambre des hautes écoles pédagogiques (swissuniversities, 2020, p. 5), « compte tenu de leur quadruple mandat de prestations dans les domaines de la formation initiale et continue, de la recherche et des prestations de service, les hautes écoles pédagogiques contribuent de manière déterminante au développement d'un système de formation conscient de la diversité des individus, inclusif et respectueux de l'égalité des chances, en tant que fondement d'une société démocratique ». De plus, selon la planification stratégique de swissuniversities commune aux différents types de hautes écoles (swissuniversities, 2018, p. 9), « une politique du personnel et de l'organisation sensible à la diversité et à son intégration dans l'enseignement et la recherche est une condition préalable pour une production et une transmission du savoir à la fois excellentes et inclusives ». La prise en compte de la « migration » comme dimension de la diversité est une condition préalable essentielle pour développer un paysage de la formation inclusif et respectueux de l'égalité des chances dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie.

A l'instar de la stratégie 2021-2024, le groupe de travail «Education et migration» de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

Du point de vue d'une haute école dans son ensemble

Les hautes écoles pédagogiques...

- traduisent l'importance de la thématique « Migration et égalité des chances » dans leurs lignes directrices et stratégies et garantissent que la dimension « migration » soit prise en compte dans les prises de position et les recommandations de l'institution ;
- prennent en compte la dimension « migration » (statut migratoire, plurilinguisme, etc.) dans le management et le monitoring de la diversité (cf. swissuniversities, 2020, p. 5) ;
- veillent à un recrutement des étudiant-e-s et à un développement du personnel conscients de la diversité des membres des hautes écoles pédagogiques et encourageant cette dernière – aussi dans la perspective de la représentativité et de la représentation des personnes issues de l'immigration ;
- garantissent des structures et des ressources afin de pouvoir traiter de manière coordonnée et durable les questions d'éducation, de migration et d'égalité des chances dans tous les domaines de prestation ;
- se considèrent comme des acteurs sociaux essentiels et contribuent activement à façonner le débat scientifique et politique et la pratique sur la thématique « Education et migration » (cf. Recommandation 6).

Du point de vue de l'enseignement dans la formation initiale et continue

Les hautes écoles pédagogiques ...

- veillent à ce que la thématique « Migration et égalité des chances » s'étende à une offre d'enseignement inclusive et sensible à la diversité et encouragent la mise en place et le développement d'une pédagogie de la diversité critique et sensible à la migration ;
- poursuivent de manière systématique le développement des compétences dans le domaine « Education et migration » durant toute la durée des études et dans toutes les disciplines, y compris les études professionnelles et les stages ;
- développent les curricula de leurs programmes d'études et de leurs cours en vue d'intégrer de manière concrète la thématique « Education et migration » aux didactiques disciplinaires (cf. Objectif stratégique 2, swissuniversities 2020) ;
- veillent à ce que l'enseignement intègre les développements actuels en matière d'éducation et de migration ;
- définissent les thèmes et les compétences obligatoires à élaborer et à développer en matière de migration et d'égalité des chances (Curriculum-cadre) (cf. Recommandation

5 ci-dessous) et, dans ce domaine, déterminent les thèmes et les compétences

- à transmettre ou à développer dans la formation initiale ou continue,
- à dispenser dans des formats indépendants (modules, cours, semaines de spécialisation, etc.), respectivement les thèmes et les compétences à dispenser qui sont intégrés dans des formats de sciences de l'éducation et de sciences sociales et/ou de didactiques disciplinaires,
- à développer en tant que domaine contraignant et d'approfondissement,
- définissent les contenus et les compétences de la thématique « Education et migration » pour les examens et les étapes de qualification ;
- favorisent l'unité et les synergies entre la recherche et l'enseignement sur la thématique « Education et migration ».

Du point de vue de la recherche

Les hautes écoles pédagogiques...

- veillent à intensifier la recherche sur la thématique « Education et migration » dans le cadre du point fort stratégique 6 « Recherche et développement » (cf. swissuniversities 2020) ;
- contribuent à l'intégration des résultats de recherche sur la thématique « Education et migration » dans la politique de l'éducation et dans les pratiques éducatives et, à cet égard, dialoguent avec les partenaires stratégiques importants ainsi qu'avec les acteurs de la société (cf. Recommandation 6) ;
- encouragent les approches entre les différentes sections sur les questions et mandats relatifs à la recherche (en tenant compte de l'interaction entre les différentes catégories telles que l'origine sociale, l'ethnicité, le genre, etc.).

Du point de vue des services

Les hautes écoles pédagogiques...

- développent des services dans le domaine de la « Migration » et de l'« Egalité des chances » pour les enseignant-e-s, les directeurs et directrices d'école, les autorités, les responsables de la formation et tous les acteur-e-s concerné-e-s (cf. swissuniversities, 2020, p. 1), respectivement intègrent la thématique de la « Migration » aux offres existantes ;
- Mettent en place des offres d'encouragement pour les étudiant-e-s, les professeur-e-s et les collaboratrices et collaborateurs issu-e-s de la migration (par ex. coaching pour étudiant-e-s, promotion des langues et du plurilinguisme, mentoring, etc.).

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p. 8-9).

1.1. Remarques complémentaires

La recommandation 1 se concentre sur des questions fondamentales relatives à l'ancrage stratégique, structurel et conceptuel du thème « Migration et éducation » dans les hautes écoles pédagogiques. Elle recommande une intégration dans tous les domaines et toutes les activités de la haute école et souligne l'importance, d'une part, d'un ancrage solide de ce thème et, d'autre part, de la nécessité de disposer de réseaux et de coopérations agiles afin de pouvoir réagir rapidement aux évolutions actuelles dans le domaine de la migration et les mettre à profit dans tous les domaines de prestations de la formation des enseignantes et enseignant-es.

- La migration doit être prise en compte et intégrée dans tous les domaines et toutes les tâches de la haute école en tant que dimension de la diversité socialement pertinente. Elle doit donc être explicitement prise en compte dans la stratégie et la charte, ainsi que dans la gestion et le suivi de la diversité.
- Au niveau structurel, il convient de veiller à ce que tous les domaines de prestations disposent des structures et des ressources nécessaires pour traiter et développer ce thème. Cela nécessite des commissions, des groupes de travail et des groupes spécialisés interdisciplinaires et spécifiques à chaque domaine de prestations, capables d'agir.
- En outre, des structures et des réseaux agiles doivent pouvoir garantir que la pertinence des événements actuels – par exemple dans le domaine de l'exil (par exemple, offres de formation initiale et continue pour les enseignant-es migrant-es ; offres de soutien et d'intégration pour les élèves, par exemple dans le domaine de l'asile, etc.) mais aussi de la politique de migration et d'intégration – puissent être rapidement identifiées et que des mesures

appropriées puissent être élaborées et mises en œuvre pour leur propre institution et leur domaine professionnel (cf. également recommandation 3).

- Dans le cadre du développement du personnel et du recrutement des étudiant·es, les hautes écoles garantissent la diversité de leurs membres, y compris en ce qui concerne la diversité liée à la migration, et développent et renforcent les compétences nécessaires pour gérer cette diversité dans les domaines concernés (p. ex. chancellerie, RH, responsables de filières, mentors, enseignant·es praticien·nes, etc.).
- Les HEP abordent activement les questions liées à la gestion de la migration dans le contexte éducatif et contribuent de manière active et scientifique au débat et à la pratique en matière de gestion de la diversité liée à la migration. À cette fin, elles collaborent avec des expert·es, des chercheur·es, des autorités et des acteurs·trices de la société civile.
- Les hautes écoles reconnaissent la gestion de la diversité liée à la migration comme une compétence professionnelle pertinente pour la formation des enseignant·es et élaborent des grilles de compétences correspondantes qui a) définissent les compétences et les thèmes obligatoires et b) déterminent les thèmes et les compétences qui doivent être intégrés dans la formation initiale ou continue. Elles élaborent en outre des plans d'études qui précisent comment les thèmes et les compétences sont abordés de manière transversale dans le cadre d'une collaboration entre les disciplines des sciences de l'éducation, les didactiques spécialisées et les études pratiques professionnelles dans les différents cursus tout au long du cursus.
- Ils mettent en place des services qui comprennent des offres ciblées pour les groupes cibles de migrant·es, abordent la question de la « gestion » de la migration et en tiennent compte dans toutes les offres.
- Ils mettent en place des groupes de recherche qui traitent de thèmes spécifiques à la migration et veillent à ce que la migration soit prise en compte de manière intersectionnelle dans d'autres domaines et groupes de recherche.

1.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Question de suivi	Indicateurs (exemples)
1. Ancrage stratégique	La migration est-elle explicitement intégrée dans la charte, la stratégie, la gestion et le suivi de la diversité ainsi que dans la gestion de la qualité ?	<p>La migration est explicitement mentionnée dans la charte/stratégie.</p> <p>La stratégie en matière de diversité comprend des objectifs et des mesures liés à la migration.</p> <p>Le suivi de la diversité prend en compte l'origine et le statut migratoire (p. ex. chez les étudiant·es, le personnel).</p> <p>La migration est prise en compte dans la gestion de la qualité à l'aide d'indicateurs.</p>
2. Ancrage structurel	Existe-t-il des structures transversales et spécifiques à chaque domaine de prestations pour traiter les questions liées à la migration ?	<p>La commission de la diversité, composée de représentant·es de tous les domaines de prestations, traite la migration comme un point fixe à l'ordre du jour.</p> <p>Il existe dans le domaine de prestations des groupes de travail ou des groupes spécialisés sur le thème de la migration et de la formation.</p> <p>Une allocation de ressources est prévue pour les questions spécifiques à la migration.</p>

	Les événements actuels en matière de politique migratoire peuvent-ils être traités rapidement et traduits en mesures et en offres ?	Des groupes de travail ad hoc identifient les thèmes d'actualité et les traitent rapidement afin d'adapter l'enseignement/les offres. Nombre d'offres/programmes développés ou proposés à court terme.
3. Recrutement et développement du personnel	La diversité liée à la migration et le développement des compétences sont-ils systématiquement pris en compte dans le domaine des ressources humaines ?	Il existe des guides/des documents d'orientation pour un recrutement sensible à la diversité. Les offres d'emploi font référence à la politique de diversité. Les collaborateurs-trices issues de l'immigration sont représentés à tous les niveaux. Nombre de formations sur les compétences interculturelles.
4. Recrutement et accompagnement des étudiant·es	Existe-t-il des mesures et des offres qui s'adressent spécifiquement aux étudiant·es issues de l'immigration ou qui tiennent compte de leurs besoins éventuels ?	Le groupe cible des étudiant·es issues de l'immigration et/ou ayant vécu l'exil est pris en compte dans le recrutement grâce à des mesures spécifiques. Les offres d'aide et de soutien tiennent compte des besoins potentiels des étudiant·es issues de l'immigration et/ou ayant fui leur pays. Il existe des points de contact où les étudiant·es peuvent faire part de leurs expériences et de leurs besoins en matière d'éducation et de migration.
5. Rôle social de la HEP	L'université s'engage-t-elle activement dans le dialogue social sur la politique en matière d'éducation et de migration ?	Coopérations avec des services spécialisés, des ONG, des autorités. Participation à des événements et à des processus politiques. Projets financés par des fonds tiers sur des thèmes/domaines liés à la migration.
6. Formation initiale et continue	Les compétences et les contenus spécifiques à la migration sont-ils ancrés dans les programmes d'études et définis de manière contraignante ?	Une grille de compétences pour « gérer la migration » est disponible. La migration est présentée comme un thème transversal dans les programmes d'études et les supports pédagogiques. Les thèmes et les compétences sont intégrés et identifiés dans les matières et les cursus. Les supports d'enseignement et d'apprentissage sont actualisés

		<p>selon une approche globale et intersectionnelle.</p> <p>À la fin de leur formation, les étudiant-es disposent de compétences avérées dans le traitement des thèmes spécifiques à la migration dans le domaine de l'éducation.</p>
7. Services	Existe-t-il des services adaptés aux migrant-es pour les membres des établissements d'enseignement supérieur et les groupes cibles externes ?	<p>Les services sont conçus et mis en œuvre de manière sensible à la migration.</p> <p>Des offres spécifiques à la migration sont proposées.</p>
8. Recherche et développement	La migration est-elle explicitement traitée comme thème de recherche et/ou prise en compte de manière intersectionnelle ?	<p>Il existe des axes de recherche et des groupes de recherche consacrés à la migration.</p> <p>La migration <i>est</i> prise en compte comme thème transversal dans tous les projets de recherche.</p>

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

Recommandation 2

Assurer la coordination et l'évaluation des objectifs et des mesures

La coordination et l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs et des mesures définis par les hautes écoles pédagogiques s'avèrent indispensables pour ancrer durablement et développer efficacement la thématique « Education et migration » dans le quadruple mandat de prestations et dans l'organisation de l'haute école (cf. Recommandation 1).

Le groupe de travail «Education et migration» de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

swissuniversities

Les hautes écoles pédagogiques...

- définissent les structures et les modes de fonctionnement de l'ancrage des objectifs à la thématique « Education et migration » dans les domaines de prestations et dans l'organisation de l'haute école et la façon dont leur mise en œuvre est garantie ;
- coordonnent et mettent en œuvre les objectifs et les mesures dans l'ensemble de l'institution, entre les domaines de prestations (par ex. par le biais d'une définition de coordinateurs et coordinatrices, de conférences, de groupes de travail thématiques et communs à tous les départements, etc.) et au sein de ceux-ci (par ex. entre les didactiques disciplinaires, les études professionnelles, des sciences de l'éducation et des sciences sociales) ;
- assurent la qualité de la mise en œuvre des objectifs formulés dans les domaines de prestations au sein de l'ensemble de l'institution par la mise en place d'un système de monitoring et d'évaluations ;
- définissent les interfaces et les corrélations entre les thématiques « Education et migration », « Genre et diversité », « Mobilité internationale », « Global Education », « EDD » et « Pédagogie spécialisée et/ou curative » et assurent la coordination et la collaboration entre les différentes unités institutionnelles en charge, respectivement entre leurs responsables ;
- garantissent les conditions-cadres afin de donner la possibilité d'engager et de soutenir une réflexion approfondie sur la thématique « Education et migration ».

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p.. 10).

2.1. Remarques complémentaires

La recommandation 2 met l'accent sur l'importance pour les hautes écoles de désigner des spécialistes chargés de traiter le thème de la migration et de la formation et d'intégrer ce thème dans la gestion de la qualité de la haute école, afin que la mise en œuvre des mesures et la réalisation des objectifs dans ce domaine soient régulièrement contrôlées.

Les auteurs·trices de la présente étude sont conscient·es que la migration n'est qu'une des nombreuses dimensions et aspects de la diversité que les hautes écoles pédagogiques doivent traiter dans leur cheminement vers l'égalité des chances. Afin de préserver la spécificité de ce thème tout en pouvant traiter de manière coopérative les interfaces avec d'autres thèmes, il est important de situer conceptuellement le thème de la « migration » et de marquer les interfaces, par exemple avec les thèmes « mobilité internationale », « éducation mondiale » et « EDD », « Pédagogie spécialisée et/ou curative » ainsi que d'autres questions liées à la diversité.

Une fois les interfaces définies et le concept ancré, il est important d'organiser la collaboration et la gestion des connaissances entre les différents responsables, réseaux, etc. dans les différents domaines de prestations de manière à ce que le traitement du thème puisse se faire de manière systématique, efficace et efficiente.

Un autre point qui ressort clairement des recommandations est que l'ancrage conceptuel et structurel du thème peut également conduire à la mise à disposition de ressources pour traiter les questions spécifiques à la migration.

2.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Question de suivi	Indicateurs (exemples)
7. Intégration dans la gestion de la qualité	Le thème de la migration est-il pris en compte dans la gestion de la qualité de l'établissement d'enseignement supérieur ?	<ul style="list-style-type: none"> - Le thème de la migration est explicitement formulé comme objectif de gestion de la qualité. - Les évaluations/rapports tiennent compte des objectifs spécifiques à la migration.
8. Ancrage conceptuel et interfaces	La migration est-elle intégrée dans le concept et les interfaces avec les thèmes pertinents sont-elles définies ?	<ul style="list-style-type: none"> - Un concept ou une prise de position est disponible. - Les interfaces avec des thèmes tels que l'éducation mondiale, l'EDD et l'inclusion sont identifiées, et les supports pédagogiques sont mis à jour selon une approche globale et intersectionnelle.
9. Coopération et gestion des connaissances	Comment la coopération entre les responsables de la migration et les responsables des domaines connexes est-elle organisée ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les formats de coopération (groupes de travail, réseaux) sont définis. - Des plateformes ou des systèmes de transfert de connaissances sont disponibles. - Des projets et des offres interdisciplinaires sont disponibles.
10. Ressources structurelles et humaines	Les ressources nécessaires au traitement du thème de la migration sont-elles assurées à long terme ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les spécialistes sont désigné-es et mandaté-es pour traiter ce thème. - Les expert-es et les réseaux sont représentés dans les organigrammes et les structures des comités. - Le domaine thématique de la migration et de la formation est inscrit au budget.

3. Recommandation 3 : Renforcer la collaboration avec des partenaires externes

swissuniversities

Recommandation 3 Renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La migration est un phénomène qui touche la société dans son ensemble. Un traitement professionnel pertinent de la thématique « Education et migration » au sein des hautes écoles pédagogiques s'avère particulièrement efficace lorsqu'il repose sur la collaboration entre les différent-e-s acteur-e-s de l'éducation et de la migration. Outre les partenaires stratégiques clés des hautes écoles pédagogiques dans le domaine de l'enseignement et de la formation (cf. swissuniversities, 2020, p. 10), les autorités communales, cantonales et fédérales des migrations et de l'intégration, les associations professionnelles, les ONG et associations (bénévoles, etc.), les milieux en charge de la recherche en « Education et migration », ainsi que la politique migratoire jouent un rôle prépondérant dans le domaine. Le domaine de l'asile et le monde du travail comptent également des domaines importants à prendre en considération lors de l'examen de la question (par ex. CTA, 2009). Le réseautage et la collaboration avec ces différents acteurs s'avèrent essentielles afin de traiter, mettre en œuvre et communiquer les défis et les opportunités liés à la thématique « Education et migration » avec l'actualité et la pertinence requises au sein des hautes écoles pédagogiques. Le groupe de travail « Education et migration » de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

Les hautes écoles pédagogiques...

- mettent en place et consolident des réseaux à l'échelle communale, cantonale et nationale se situant à la jonction entre l'éducation et la migration et définissent les formes possibles d'échange et de collaboration ;
- veillent à une intégration rapide des développements récents et des événements d'actualité dans l'enseignement (formation initiale et continue) et la recherche ;
- soutiennent la collaboration entre expert-e-s au sein des hautes écoles et entre celles-ci dans le domaine « Education et migration » (cf. swissuniversities, 2020, p. 10).

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p. 11).

3.1. Remarques complémentaires

La recommandation 3 aborde à nouveau le thème « Éducation et migration » comme un phénomène sociétal global qui ne peut être traité et développé de manière compétente qu'en collaboration entre les hautes écoles pédagogiques et d'autres partenaires. Comme déjà mentionné dans la recommandation 1, ce domaine est en constante évolution et fortement influencé par les développements internationaux et les débats publics.

Il est donc important pour les hautes écoles et pour le traitement des thèmes pertinents dans le domaine de la formation et de la migration de mettre en place un réseau avec les acteurs·trices et partenaires concernés aux niveaux local, cantonal et fédéral et d'établir des instances d'échange, en tenant compte à la fois des autorités et des services publics, mais aussi des associations professionnelles, des ONG, des associations et des associations de personnes concernées. Au niveau fédéral, des instances supérieures pourraient également être définies et mises en place en collaboration avec la Chambre HEP swissuniversities.

Cette recommandation est particulièrement pertinente, car il existe actuellement peu de réseaux et d'instances de ce type qui garantissent explicitement l'échange entre « éducation » et « migration » (la commission du Conseil de l'éducation « Forum Bildung und Migration » dans le canton de Zurich ou le réseau « rassismuskritische Schule » dans la ville de Berne sont des exemples d'une telle connexion).

La mise en réseau et la collaboration avec ces différents acteurs·trices sont essentielles, tant pour évaluer les évolutions à prendre en compte et à suivre dans la formation du corps enseignants que pour connaître les attentes et les exigences des responsables concernés vis-à-vis des écoles et des établissements d'enseignement. Ces connaissances sont indispensables pour que les hautes écoles pédagogiques puissent remplir leur mission, qui consiste à transmettre aux futur·es enseignant·es les compétences nécessaires et les connaissances pertinentes afin qu'ils et elles puissent répondre aux attentes existantes et développer de manière constructive une approche professionnelle des défis spécifiques à la migration dans les écoles.

3.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Question de suivi	Indicateurs (exemples)
1. Création de réseaux et coopération	Existe-t-il des réseaux ou des plateformes d'échange entre professionnels du domaine de la migration ?	<ul style="list-style-type: none"> - Existe-t-il une carte des interlocuteurs·trices pertinent·es aux niveaux communal, cantonal et fédéral et est-elle disponible. - Des comités d'échange et d'information réunissant des autorités, des ONG, des associations professionnelles, des associations, etc. actives dans le domaine de la migration sont en place. - La haute école participe à des manifestations pertinentes sur le thème de la migration. - La haute école participe à des projets cantonaux/nationaux liés à la migration et à la formation.
2. Agilité et actualité	Les développements sociaux, politiques liés à la migration font-ils l'objet d'une observation systématique ?	<ul style="list-style-type: none"> - Processus d'observation et d'évaluation (p. ex. suivi annuel, rapports thématiques). - Participation à des études, des conférences ou des formats d'échange sur les développements liés à la migration. - Adaptations des programmes d'études ou des offres.
3. Intégration dans la gestion des connaissances	Le transfert de connaissances entre les partenaires externes et les établissements d'enseignement supérieur est-il garanti au niveau institutionnel ?	<ul style="list-style-type: none"> - Plateformes de coopération existantes (par exemple bases de données partagées). - Rapports ou newsletters réguliers sur les développements externes dans le domaine de la migration présentant un intérêt pour la formation du corps enseignants.

4. Recommandation 4 : Développer les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

Recommandation 4

Développer les compétences du personnel dans le domaine « Education et migration »

Les hautes écoles pédagogiques peuvent répondre avec compétence et efficacité aux défis professionnels dans le domaine de l'éducation et de la migration uniquement si elles disposent de suffisamment de personnel pour traiter la thématique en question.

Le groupe de travail «Education et migration» de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

swissuniversities

Les hautes écoles pédagogiques...

- soutiennent la formation continue et la professionnalisation des responsables de la thématique « Education et migration » ;
- définissent les compétences requises dans le domaine « Education et migration » dont doivent disposer les professeur-e-s et collaboratrices et collaborateurs dans les différentes fonctions au sein des hautes écoles pédagogiques (par ex. RH, chancellerie, administration des étudiant-e-s, praticiens formateurs et praticiennes formatrices, mentors, etc.) et garantissent les formations continues et les perfectionnements appropriés ;
- développent et institutionnalisent des formats pour permettre aux spécialistes, formateurs et formatrices et collaborateurs et collaboratrices de compléter leur qualification et de travailler en réseau sur les questions portant sur la thématique « Education et migration » ;
- tiennent compte des compétences et des qualifications appropriées lors du recrutement des formateurs et formatrices et, de manière générale, des collaborateurs et collaboratrices, de même lors de la nomination de membres de direction ;
- examinent, le cas échéant, l'opportunité de créer un centre de compétences (cf. swissuniversities 2018, p. 57).

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p. 12).

4.1. Remarques complémentaires

La recommandation 4 part du principe que les connaissances professionnelles relatives à la migration ne vont pas de soi, même dans les hautes écoles pédagogiques. Comme ce domaine est en constante évolution, il faut continuellement développer et garantir l'expertise dans les institutions. Lorsque, par exemple, des documents fondamentaux, des lois ou même des recommandations sont révisés, comme les recommandations récemment actualisées de la CDIP contre le racisme (2025), les institutions doivent disposer de l'expertise nécessaire pour intégrer les changements dans la formation initiale et continue et les intégrer dans les différentes offres.

La recommandation préconise donc de développer et d'approfondir systématiquement et continuellement les compétences dans le domaine de l'éducation et de la migration dans le cadre de la formation continue et d'en tenir compte activement dès le recrutement du personnel. De cette manière, les hautes écoles pédagogiques montrent clairement l'importance qu'elles accordent à ce domaine et se positionnent comme des institutions sensibles et conscientes des questions de migration, qui développent continuellement leur professionnalisme dans le contexte de la pluralité sociale.

4.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Question de suivi	Indicateurs (exemples)
------------------	-------------------	------------------------

1. Définition et profil des compétences	Existents-ils des exigences claires en matière de compétences pour les collaborateurs·trices et les enseignant·es dans le domaine « Éducation et migration » ?	- Des profils de compétences pour « gérer la diversité liée à la migration » sont disponibles pour différentes fonctions (RH, administration, enseignement, pratique).
2. Offres de formation continue et de qualification	Des offres de formation continue ciblées visant à la professionnalisation sont-elles proposées et utilisées ?	- Nombre et diversité des formations continues internes ou externes suivies, axées sur la « gestion de la diversité liée à la migration ».
3. Formats de mise en réseau et d'échange	Existents-il des formats d'échange et d'apprentissage entre collègues sur des thèmes liés à la migration ?	- Formats de dialogue ou communautés de pratique. - Participation d'expert·es issu·es de différents domaines de prestations.
4. Prise en compte lors du recrutement et de la gestion du personnel	Les compétences liées à la migration sont-elles prises en compte dans les procédures de sélection et de recrutement ?	- Les compétences liées à la migration sont mentionnées dans les offres d'emploi. - Les compétences et formations continues correspondantes sont publiées dans le profil.
5. Coopération et mise en réseau	L'établissement d'enseignement supérieur collabore-t-il avec d'autres institutions/établissements d'enseignement supérieur pour la qualification du personnel ?	- Il existe des réseaux et des échanges pour la qualification commune du personnel.

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

swissuniversities

Recommandation 5

Définir les domaines de formation et de compétences dans le domaine « Education et migration »

D'une part, les domaines de formation sur la thématique « Education et migration » englobent des compétences pédagogiques et de didactique disciplinaire tenant compte des milieux de vie et des situations des migrants pour former et encourager au mieux les élèves, les apprenti-e-s et les participant-e-s à la formation. D'autre part, pour les participant-e-s à la formation, ils comprennent des connaissances « spécialisées » se transformant en connaissances générales pour la vie dans une société plurielle. Le groupe de travail «Education et migration» de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

Les hautes écoles pédagogiques...

- * tiennent compte des thématiques suivantes lors de la définition des domaines de formation et de compétences:
 - flux et régimes migratoires dans le monde ;
 - intégration sociale, processus d'inclusion et d'exclusion notamment au regard de l'appartenance à des groupes ethno-nationalistes, linguistiques, religieux, entre autres, et leur signification pour les écoles et hautes écoles ;
 - sélectivité du système éducatif et possibilités de transition ;
 - collaboration avec les acteurs concernés par la migration (offices des migrations communaux ou cantonaux, réseaux pour l'asile, interprètes/médiateur-e-s interculturel-le-s, parents, etc.) ;
 - valeurs et normes sociales et impact des préjugés, des stéréotypes et des processus de catégorisations sociales (Othering) ;
 - enseignement portant une attention particulière à la langue en tenant compte du plurilinguisme dans toutes les disciplines ;
 - discrimination raciale sur le plan personnel, social, sociétal, institutionnel et systémique et les pratiques antiracistes ;
- * concrétisent et établissent des priorités parmi les domaines de formation et de compétences susmentionnés en collaboration avec les acteurs et partenaires concernés (cf. Recommandation 3).

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p. 13)

5.1. Remarques complémentaires

La recommandation souligne la nécessité de définir clairement et de manière contraignante les compétences clés attendues pour la profession enseignante. Les hautes écoles pédagogiques doivent être en mesure de réagir efficacement aux réalités actuelles de l'éducation, qui se caractérisent par une diversité croissante liée aux phénomènes migratoires. Inspirée par les travaux pionniers de Lanfranchi, Perregaux et Thommen (2000), cette recommandation actualise les approches existantes et intègre notamment une prise de conscience accrue des dynamiques d'inclusion, d'exclusion et de racisme systémique présentes dans les contextes éducatifs contemporains.

Le contexte social et éducatif actuel diffère considérablement de celui du début des années 2000 : la migration elle-même s'est diversifiée, les profils des enfants et des jeunes issu-es de l'immigration sont devenus plus variés et plus complexes, et les défis liés au racisme structurel sont davantage reconnus et discutés. La proposition de programme d'études jointe à la recommandation 5 tient compte précisément de ces évolutions et vise à fournir une base pertinente, réaliste et applicable pour la formation initiale et continue du corps enseignant.

La recommandation 5 s'accompagne d'un tableau détaillé répertoriant les compétences clés que les enseignant-es doivent posséder pour travailler efficacement dans un contexte de diversité migratoire.

Ce tableau est conçu comme un outil concret et pratique permettant aux institutions d'intégrer systématiquement ces compétences dans leur offre pédagogique. Parmi ces compétences clés figurent notamment une connaissance approfondie des dynamiques migratoires, la capacité à gérer la diversité dans la classe de manière inclusive, le développement d'approches pédagogiques critiques à l'égard de la discrimination et des préjugés, ainsi que l'utilisation active du multilinguisme comme ressource pédagogique importante.

Le tableau souligne également l'importance stratégique de la coopération avec des acteurs·trices externes tels que les familles, les médiateurs·trices interculturel·les et les organisations spécialisées afin de soutenir pleinement les élèves issu·es de l'immigration dans leur parcours scolaire et social. En outre, il souligne la nécessité d'une approche systémique et structurée pour promouvoir l'équité dans l'éducation, c'est-à-dire une action pédagogique et organisationnelle consciente des mécanismes structurels qui affectent les apprenant·es issu·es de l'immigration.

La mise en œuvre opérationnelle des compétences ainsi définies exige que les hautes écoles pédagogiques intègrent ces dimensions de manière explicite et contraignante dans leur formation, par exemple au moyen de modules clairement structurés, régulièrement évalués et perfectionnés. Il est essentiel de créer un cadre institutionnel qui permette une transformation systémique, plutôt que de se contenter d'ajustements superficiels. Cela implique un examen approfondi et un développement des programmes d'études, des pratiques pédagogiques et des méthodes didactiques. La formation continue professionnelle et la sensibilisation des formateurs·trices sont également essentielles afin qu'ils et elles puissent relever avec compétence les défis actuels liés à la migration et les intégrer dans leur enseignement.

5.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Questions clés	Indicateurs possibles
1. Compétences didactiques et pédagogiques	Comment les perspectives spécifiques à la migration sont-elles intégrées dans la didactique ?	-Les grilles de compétences sont disponibles. -Les compétences visées sont indiquées dans les descriptions des modules et les certificats de qualification.
2. Connaissances générales pour une société pluraliste	Quelles connaissances sur la migration, la diversité et la pluralité sociale sont transmises, par qui (et selon quelle perspective) ?	-Aperçu des thèmes et des formes didactiques. -Les programmes didactiques sont sensibles à la diversité et examinés sous l'angle de la discrimination. -Il existe des structures (modules, événements) dans lesquelles les développements actuels sont traités et soumis à discussion.
3. Orientation vers le monde réel	Comment et par qui (de quel point de vue) les conditions de vie des migrant·es et celles de la société migratoire sont-elles abordées dans la formation ?	-Études de cas dans l'enseignement, supports pédagogiques avec des perspectives globales (plutôt qu'eurocentriques).

<p>4. Promotion linguistique, multilinguisme, intégration des langues premières</p>	<p>Quelles compétences les étudiant·es acquièrent-ils pour gérer de manière constructive le multilinguisme, enseigner leur matière en tenant compte des spécificités linguistiques et intégrer les langues d'origine ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Le multilinguisme et l'enseignement sensible à la langue font partie intégrante des programmes d'études. -Il existe une grille de compétences pour les aptitudes didactiques et linguistiques. -Les examens et les preuves pratiques de la planification et de la réflexion pédagogiques sensibles à la langue sont obligatoires.
		<ul style="list-style-type: none"> -Les cours comprennent la création de supports multilingues ou de concepts didactiques intégrant les langues maternelles. -Les étudiant·es réfléchissent à la langue en tant que partie intégrante de l'identité et des inégalités en matière d'éducation.
<p>5. Non-discrimination</p>	<p>Quelles compétences les étudiant·es acquièrent-ils pour reconnaître la discrimination et lutter contre celle-ci ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -La lutte contre la discrimination, la critique du racisme, l'altérisation, les préjugés, l'intersectionnalité et la catégorisation sociale font partie intégrante du programme d'études. -Les descriptions des modules mentionnent les objectifs dans le domaine de la pédagogie critique envers la discrimination. -Dans le cadre des cours, les étudiant·es réfléchissent à leurs propres attitudes et aux formes de discrimination institutionnelle. -Les rapports de force, les privilèges, les normes et les mécanismes d'exclusion font partie des certificats de qualification. -Les étudiant·es connaissent les stratégies d'intervention en cas de comportement discriminatoire à l'école et en classe.
<p>6. Coopération avec des acteurs·trices externes</p>	<p>Les contenus d'apprentissage sont-ils conçus et enseignés en collaboration avec des expert·es externes ?</p> <p>Les étudiant·es entrent-ils·elles en contact avec des acteurs·trices (externes) du domaine de la migration ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Il existe des coopérations avec des expert·es externes du domaine de la migration. -Les étudiant·es entrent en contact et échangent par exemple avec des interprètes interculturel·les, des représentant·es de réseaux de migration et des autorités. -Des partenaires externes sont impliqués dans l'enseignement.

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

swissuniversities

Recommandation 6

Contribuer au débat sur la thématique dans une démarche pragmatique et scientifique

Dans le cadre du quadruple mandat de prestations englobant la recherche, l'enseignement, la formation continue et les prestations de service, les hautes écoles pédagogiques fournissent une contribution déterminante au développement d'un système éducatif soucieux de la diversité, inclusif et équitable comme fondement d'une société démocratique. Depuis toujours, les institutions de formation sont chargées de transmettre des connaissances aussi bien sur leur « propre » société et qu'à propos des « autres » sociétés et, ce faisant, d'établir les bases de l'appartenance. Dans un contexte de plus en plus interculturel, transculturel et globalisé, il convient de procéder à une analyse critique des représentations existantes du « propre à soi » et « autre que soi ». Il s'agit également de développer un regard critique sur l'association de la « migration » à la « notion d'étranger ». De plus, une terminologie qui reflète de manière constructive l'état actuel des connaissances et les connaissances générales devrait être développée en prévision des nouvelles formes de la société. Le groupe de travail «Education et migration» de la Chambre HEP de swissuniversities recommande que :

Les hautes écoles pédagogiques...

- forment les enseignant-e-s et les autres professionnel-le-s de la formation à mener une réflexion critique sur leur positionnement et leurs positions dans un environnement inter- et transculturel et à accomplir leur mandat de manière compétente et professionnelle afin de préparer les élèves à participer à cet environnement ;
- traitent les thèmes d'actualité et les développements dans le domaine Education et migration et mènent de manière proactive les discussions sur ce sujet dans une démarche pragmatique et scientifique ;
- construisent les bases d'une approche factuelle en lien avec la thématique « Education et migration » aussi bien dans la recherche et le développement que dans l'enseignement et se profilent vis-à-vis de la politique, l'économie et la société en tant qu'experts sur la question ;
- accomplissent leur mission d'exemplarité en vue d'une pratique professionnelle de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances, et développent en permanence cette approche.

(Chambre HEP swissuniversities, 2020, p. 14).

6.1. Remarques complémentaires

La recommandation 6 aborde le rôle des hautes écoles pédagogiques en tant qu'acteurs·trices sociaux importants dans le domaine de la formation. Dans le cadre d'une troisième mission, les connaissances acquises dans le cadre du quadruple mandat peuvent être mises à la disposition d'un large public. Les hautes écoles pédagogiques peuvent ainsi contribuer à transmettre des connaissances factuelles sur la société migratoire, à développer des compétences opérationnelles pour gérer la diversité liée à la migration et à établir un vocabulaire solide pour parler de la migration et de l'éducation au-delà des hautes écoles. Elles contribuent ainsi à objectiver le discours sur la migration et à ancrer celle-ci comme une normalité sociale.

En contribuant à façonner le discours sur la migration, l'inclusion et la critique du racisme de manière objective et scientifique, les hautes écoles pédagogiques jouent un rôle transformateur dans la société. Elles créent des espaces de réflexion critique et accompagnent les enseignant·es, les étudiant·es et autres personnes intéressées afin qu'ils·elles agissent de manière professionnelle et responsable dans un monde complexe et diversifié.

Un tel engagement n'est pas seulement une réponse aux défis sociaux actuels, mais aussi un engagement en faveur des valeurs fondamentales de démocratie, d'égalité et de respect. En promouvant les compétences correspondantes, en transmettant des connaissances approfondies et en renforçant une culture éducative inclusive, les hautes écoles pédagogiques se positionnent comme des moteurs du changement social.

6.2. Questions et indicateurs possibles pour le suivi

Domaine de suivi	Question de suivi	Indicateurs (exemples)
1. Positionnement scientifique	Comment l'université se positionne-t-elle publiquement et scientifiquement sur le thème « Éducation et migration » ?	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et qualité des contributions scientifiques, des manifestations, des publications. - Présence dans les comités d'experts, les médias, les discours politiques. - Thèmes et impulsions dans les débats sociaux.
2. Formation de spécialistes réfléchis	Les enseignant-es sont-ils-elles systématiquement préparés à aborder la question de la migration de manière professionnelle ?	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration des contenus interculturels/transculturels. - Formats de réflexion sur l'attitude, l'éthique, la diversité. - Évaluations et preuves pratiques en rapport avec le professionnalisme lié à la migration.
3. Troisième mission : dialogue social	Comment l'université contribue-t-elle à la formation de l'opinion publique et au transfert de connaissances ?	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'événements publics, de prises de position, de coopérations. - Coopération avec des ONG, des autorités, la société civile. - Participation à des initiatives éducatives pertinentes pour la société.
4. Rôle de modèle et développement interne	La diversité est-elle également mise en œuvre de manière exemplaire au sein de l'université ?	<ul style="list-style-type: none"> - Ancrage stratégique de l'égalité des chances. - Gestion de la diversité et formations continues internes. - Représentation de divers groupes dans les comités et la direction.
5. Développement des bases scientifiques	Des connaissances approfondies sur le sujet sont-elles activement développées et rendues accessibles ?	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projets de recherche liés à la migration. - Résultats et produits dérivés (par exemple, documents d'orientation, outils) - Interdisciplinarité et perspectives intersectionnelles dans la R&D.

7. Conclusion et perspectives stratégiques

7.1. Cohérence des six recommandations

Les six recommandations ne prennent tout leur sens que lorsqu'elles sont combinées dans un concept global cohérent. Chaque recommandation aborde un domaine d'action spécifique, mais ensemble, elles forment un cadre stratégique global visant à ancrer systématiquement *la migration et la formation* dans les HEP. Ainsi, la recommandation 1 vise à ancrer le thème dans la stratégie et l'organisation, c'est-à-dire à l'intégrer dans tous les domaines d'activité de la haute école. La recommandation 2 complète cela en exigeant une gestion et une évaluation coordonnées de tous les objectifs et mesures afin de garantir que les objectifs fixés en matière de diversité et d'inclusion soient effectivement mis en œuvre et contrôlés. La recommandation 3 élargit le champ d'action vers l'extérieur : grâce à une coopération renforcée avec des partenaires externes (par exemple, les autorités chargées des migrations, les réseaux d'intégration, la société civile), il s'agit d'exploiter les synergies et de jeter des *ponts* entre les hautes écoles et la société afin d'aborder les questions migratoires de manière pratique. La recommandation 4 se concentre sur les compétences du personnel : ce n'est que si les enseignant·es, les collaborateurs·trices et les responsables disposent eux·elles-mêmes des connaissances et des attitudes nécessaires que les hautes écoles pourront relever avec compétence les défis dans le domaine *de la formation et de la migration*. La recommandation 5 se concentre sur les programmes d'études et les contenus d'apprentissage : il convient de définir clairement les domaines de compétence et d'apprentissage dans le domaine *de la formation et de la migration*. Il s'agit notamment des connaissances sur les mouvements migratoires mondiaux, de la pédagogie inclusive dans les classes multilingues, des stratégies de lutte contre la discrimination ou de la collaboration avec les parents et les médiateurs·trices interculturel·les. Enfin, la recommandation 6 souligne la responsabilité des hautes écoles de contribuer à façonner le débat sur *l'éducation et la migration* de manière objective et scientifique. Les institutions doivent aborder de manière proactive les développements actuels et se positionner en tant qu'experts contribuant au débat public et au conseil politique sur la base de données factuelles. Considérées dans leur ensemble, ces six recommandations couvrent un large éventail de domaines, allant de l'ancrage stratégique à l'efficacité sociale en passant par la mise en œuvre opérationnelle. Leur cohérence se manifeste dans le fait qu'elles combinent des aspects structurels, personnels, thématiques et culturels afin de parvenir à une formation des enseignant·es plus sensible à la migration et plus inclusive. Cet ensemble de mesures intégratives correspond également à l'objectif de promouvoir un système éducatif conscient de la diversité et offrant l'égalité des chances, comme base d'une société démocratique.

7.2. Domaines d'action prioritaires et zones de tension

Plusieurs domaines d'action prioritaires peuvent être déduits des recommandations. Le premier est l'ancrage stratégique et la gouvernance (recommandations 1 et 2) : sans un ancrage de *la migration et de l'égalité des chances* dans la charte, les structures et la gestion de la qualité des hautes écoles, les mesures individuelles risquent de rester sans effet. Le développement du personnel et de la culture organisationnelle (recommandation 4) est tout aussi essentiel. Il s'agit ici à la fois de la formation continue du personnel existant et d'un recrutement sensible à la diversité. Un autre domaine prioritaire est la conception des programmes d'études (recommandation 5) : la formation des futur·es enseignant·es doit obligatoirement transmettre les compétences nécessaires à une société pluraliste, par exemple la connaissance des inégalités éducatives liées à la migration et de leur contexte historique mondial, la promotion des langues dans les classes multilingues ou la gestion du racisme et des préjugés. Enfin, le développement de partenariats et de réseaux (recommandation 3) ainsi que la production et la transmission de connaissances dans ce domaine (recommandation 6) sont d'autres champs d'action qui renforcent l'impact vers l'extérieur. Ils garantissent que les hautes écoles n'agissent pas dans une tour d'ivoire, mais restent ouvertes à l'apprentissage grâce à l'échange avec la pratique et la recherche et apportent des impulsions aux débats sociaux.

La mise en œuvre de ces priorités soulève toutefois certaines tensions. L'une des principales tensions réside dans le fossé entre les exigences normatives des objectifs d'inclusion et de diversité et leur faisabilité réelle dans le quotidien des établissements d'enseignement supérieur. Si la migration est désormais reconnue comme un phénomène structurel touchant l'ensemble de la société, qui imprègne et façonne tous les niveaux d'enseignement, le risque demeure qu'elle continue d'être traitée comme un sujet marginal dans la pratique. Les établissements d'enseignement supérieur doivent donc trouver

un moyen de concilier des objectifs normatifs ambitieux (tels que « *la migration comme thème transversal partout* », « réfléchir ensemble ») avec les possibilités concrètes sur place (ressources, personnel, budget temps). Un autre champ de tension apparaît entre le besoin d'un ancrage stable et la capacité d'adaptation agile. D'une part, il faut une continuité institutionnelle – structures, responsabilités et ressources fixes –, d'autre part, le caractère dynamique des migrations exige des réactions flexibles (par exemple en cas de mouvements de réfugiés imprévus ou de changements politiques). Cet équilibre entre persévérance et flexibilité est difficile à atteindre et nécessite une réflexion organisationnelle innovante. Il faut également trouver un équilibre entre l'étendue et la profondeur des mesures : *la migration* doit-elle être encouragée spécifiquement en tant que dimension à part entière ou être traitée dans le cadre de stratégies générales en matière de diversité ? Certaines hautes écoles ont tendance à intégrer la migration dans un concept global de diversité, ce qui comporte le risque que les questions spécifiques à la migration soient trop peu mises en avant et traitées de manière plutôt accessoire, ce qui nuit à la cohérence et à la visibilité du sujet. À l'inverse, une focalisation étroite sur la migration ne doit pas être isolée des autres aspects de la diversité – l'intersectionnalité (lien entre des catégories telles que l'origine sociale, la langue, le genre, etc.) est ici le mot clé. Enfin, il convient de tenir compte du conflit entre les objectifs à court terme et à long terme : la pression pour traiter les problèmes urgents (tels que l'intégration des étudiant·es nouvellement immigré·es ou des réfugiés) ne doit pas conduire à négliger les développements durables, tels que l'adaptation progressive de tous les programmes d'études ou le renforcement des capacités de recherche. Les recommandations préconisent donc à la fois des mesures à effet rapide (par exemple, des adaptations dans la phase pratique, des formations ad hoc) et des réformes en profondeur qui ne peuvent être mises en œuvre qu'à moyen terme. Ces tensions montrent clairement que les établissements d'enseignement supérieur doivent peser le pour et le contre et établir des priorités. Tous les objectifs ne peuvent être atteints simultanément et immédiatement ; il est d'autant plus important de disposer d'une feuille de route stratégique claire qui définisse les étapes à suivre et leur ordre. La présente analyse des recommandations aide à définir ces priorités et à prendre conscience des conflits d'objectifs potentiels, afin de pouvoir développer des contre-mesures proactives (p. ex. ressources supplémentaires pour les domaines particulièrement exigeants, gestion du changement pour accompagner les processus de transformation culturelle, etc.).

7.3. Effet systémique des recommandations

Les mesures proposées déploient leurs effets à différents niveaux du système universitaire et éducatif. En matière de stratégie et de gouvernance, elles créent les bases sur lesquelles une culture organisationnelle sensible à la diversité peut s'épanouir. En ancrant explicitement *la migration et l'égalité des chances* dans la stratégie, la charte et la gestion de la qualité, le thème devient partie intégrante du pilotage institutionnel. Cela renforce l'engagement – du niveau de la direction à la mise en œuvre opérationnelle – et signale en interne comme en externe que la haute école considère la diversité comme une mission fondamentale. Au niveau de la qualité de l'enseignement, les recommandations apportent des améliorations concrètes : les programmes de formation continue pour les enseignant·es et le personnel (recommandation 4) visent à améliorer la qualité pédagogique dans la gestion de groupes d'apprenant·es hétérogènes. Parallèlement, l'ancrage dans les programmes d'études de contenus liés à la migration (recommandation 5) garantit que tous et toutes les diplômé·es de la formation des enseignant·es acquièrent un répertoire commun de compétences en matière de migration et de diversité. Cela a un impact direct sur la qualité de l'enseignement dans les écoles, car les futur·es enseignant·es sont mieux préparés à concevoir un apprentissage inclusif. Au niveau du personnel, les recommandations contribuent à rendre l'université elle-même plus diversifiée et plus compétente. Grâce à un développement et un recrutement ciblé du personnel, la diversité des membres de l'université est accrue et le personnel de toutes les fonctions (administration, enseignement, accompagnement pratique, etc.) est renforcé dans le domaine de la migration et de l'inclusion. Les programmes d'études et les cursus sont également développés de manière systémique : les domaines de compétence recommandés (des régimes migratoires mondiaux aux pratiques critiques à l'égard du racisme) couvrent à la fois des connaissances spécialisées et des méthodes pédagogiques. Cette diversité garantit que le sujet ne reste pas confiné à un seul cours de niche, mais constitue un fil rouge tout au long de la formation. En outre, les recommandations ont un effet de levier social : lorsque les hautes écoles pédagogiques contribuent au débat public par des contributions scientifiquement fondées (recommandation 6), elles contribuent à objectiver les débats souvent houleux sur la migration et fournissent une expertise aux milieux politiques, économiques et sociaux. Les hautes écoles assument ainsi un rôle actif d'« agents du changement » qui relie les connaissances et la pratique en matière d'éducation et donnent des impulsions pour un système

éducatif plus inclusif. En bref, la mise en œuvre des six recommandations déclencherait une transformation systémique : de la réorientation stratégique au développement professionnel des acteurs·trices en passant par l'innovation curriculaire, tous les éléments s'imbriquent les uns dans les autres. Une telle vision systémique est nécessaire pour aborder un domaine aussi complexe que l'éducation et ancrer durablement la migration dans la formation des enseignant·es et développer les compétences professionnelles correspondantes pour la profession enseignante dans la société migratoire. Les mesures individuelles sans soutien systémique resteraient fragmentaires. Une approche coordonnée et soutenue par les institutions, telle que proposée dans les recommandations, ouvre en revanche la voie à un changement culturel qui renforce à la fois la qualité, la pertinence et l'égalité des chances dans la formation des enseignant·es.

7.4. Perspectives : de la stratégie à la mise en œuvre

La discussion des recommandations dans la partie II a montré ce qui peut être fait pour associer efficacement *formation et migration*. Dans la partie III qui suit, la question centrale est de savoir dans quelle mesure et comment ces recommandations ont déjà été mises en pratique dans les hautes écoles pédagogiques. C'est ici que le cercle se referme, de la stratégie à la réalité empirique : une analyse systématique permet d'examiner le degré de mise en œuvre des différentes recommandations dans les institutions, de recenser les stratégies et mesures institutionnelles existantes et d'identifier les besoins de développement encore en suspens. Cet examen empirique est essentiel pour déterminer où en sont actuellement les hautes écoles pédagogiques suisses et où des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre les objectifs formulés dans la partie stratégique. La partie III montrera par exemple dans quels domaines il existe déjà des bonnes pratiques, mais aussi où se trouvent les lacunes – par exemple si toutes les hautes écoles ont intégré les *domaines de compétence* « *éducation et migration* » (recommandation 5) dans leurs programmes d'études, ou si la participation au discours (recommandation 6) est prise en compte partout par la recherche et le transfert. Les résultats empiriques servent ainsi de test de réalité et complètent l'analyse stratégique effectuée jusqu'à présent. Ils permettent d'évaluer de manière validée quelles recommandations ont déjà été mises en œuvre avec succès et lesquelles nécessitent encore une attention particulière. L'interaction entre la perspective conceptuelle et la perspective d'évaluation renforce la cohérence du rapport : les réflexions stratégiques de la partie II sont reprises dans la partie III à l'aide de données et d'exemples concrets et leur efficacité est évaluée. Il en résulte un processus d'apprentissage continu : les enseignements tirés de la pratique peuvent à leur tour être réintégrés dans la stratégie et contribuer à affiner les recommandations ou à réajuster les priorités si nécessaire.

Dans l'ensemble, cet aperçu final des recommandations et de leurs interactions confirme le message central du rapport : la promotion de *l'éducation dans la société migratoire* nécessite une approche coordonnée, fondée sur des données probantes et systémique. Les six recommandations offrent une feuille de route bien pensée à cet effet. Il s'agit maintenant d'examiner où nous en sommes et quelles sont les prochaines étapes à franchir. La partie III se charge de dresser cet état des lieux et de procéder à cette évaluation. En mettant en lumière le transfert de la stratégie vers la mise en œuvre, elle jette les bases d'une mise en œuvre complète des six recommandations. L'analyse empirique fait ainsi le lien entre les arguments développés dans la partie II et constitue une étape supplémentaire vers un paysage éducatif plus équitable dans la société migratoire.

PARTIE III

État des lieux et analyse du thème « Éducation et migration » dans les hautes écoles pédagogiques et les instituts de formation des enseignant·es

Approche méthodologique

Objectifs généraux de l'analyse

Le présent état des lieux examine l'importance accordée aux thèmes de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances dans les différentes hautes écoles pédagogiques et dans la Haute école de pédagogie curative, ainsi que la manière dont ces institutions abordent le thème de la migration dans leurs différents domaines d'activité. L'analyse a pour objectif d'examiner dans quelle mesure les pratiques institutionnelles convergent avec les recommandations et d'identifier les éventuels écarts ou lacunes. L'objectif général est de comprendre comment chaque institution intègre la diversité liée à la migration (par exemple, les étudiant·es, les enseignant·es et les employés des hautes écoles issu·es de l'immigration, le multilinguisme, les expériences migratoires) dans les processus et structures institutionnels des quatre domaines de prestations afin de promouvoir un système de formation des enseignant·es plus inclusif et plus équitable.

Corpus documentaire

Plusieurs sources documentaires complémentaires ont été utilisées pour l'analyse :

- Recommandations « Éducation et migration » (Chambre HEP swissuniversities, 2020) – un document cadre stratégique qui formule six recommandations nationales visant à mieux prendre en compte la migration et l'égalité des chances dans les missions des institutions de formation des enseignant·es.
- Tableau récapitulatif des pratiques des HEP – un tableau Excel qui répertorie les mesures et les instruments institutionnels liés à l'éducation et à la migration (par exemple, le contenu des programmes d'études sur l'interculturalité, les projets de recherche, les programmes d'inclusion, les services spécifiques). Ce tableau permet une comparaison entre les institutions.
- Fiches d'analyse par recommandation – six documents de travail thématiques (un par recommandation) qui résument de manière structurée les informations collectées. Chaque fiche contient les éléments centraux tirés des documents institutionnels pour l'évaluation de la recommandation correspondante.
- Documents institutionnels des HEP/PH, HfH, HEFP – notamment plans stratégiques, lignes directrices, plans d'études, rapports annuels, descriptions de modules, projets de recherche et publications officielles. Ces textes constituent la base permettant d'identifier les pratiques, les positionnements et les évolutions en matière de migration et de diversité.

Approche analytique

L'analyse a été réalisée de manière qualitative et comparative. Il convient de noter que les hautes écoles participantes ont mis à disposition des ressources humaines et temporelles différentes pour le traitement du projet, ce qui a influencé l'étendue et la profondeur des informations fournies ainsi que la portée des mesures possibles. Ces différences ont été prises en compte dans l'interprétation des résultats. Les informations disponibles pour chacune des six recommandations (1 à 6) ont été extraites pour chaque haute école et examinées en vue de leur mise en œuvre. Les informations ont été fournies par les responsables respectifs des universités, parfois avec le soutien d'autres personnes internes (par exemple, des membres de groupes de travail, des responsables de la diversité, des chercheurs ou des employés administratifs), en fonction de la structure organisationnelle interne respective et des ressources disponibles. Les convergences (caractéristiques communes ou bonnes pratiques répandues) et les divergences (écarts, retards ou non-mise en œuvre) ont été documentées.

Chaque fiche thématique (consacrée à une recommandation) est structurée selon cinq domaines d'analyse centraux qui reflètent les principaux domaines d'activité des hautes écoles pédagogiques :

- Au niveau institutionnel – engagements stratégiques, politique interne et gouvernance en matière de migration et d'inclusion (p. ex. intégration du thème dans la charte, plans d'action pour l'égalité, services ou comités compétents).
- Formation – intégration du thème dans la formation initiale et continue des enseignant·es (contenu des programmes, modules spécifiques sur l'éducation interculturelle, stages dans divers contextes, formation à la diversité pour le personnel enseignant).
- Recherche – programmes et projets de recherche sur l'éducation et la migration, études sur la diversité, innovations pédagogiques pour les apprenant·es issu·es de l'immigration, publications scientifiques ou activités de transfert de connaissances dans ce domaine.
- Services et partenariats – offres institutionnelles et coopérations externes (par exemple, programmes d'accueil pour les étudiant·es réfugiés, partenariats avec des ONG, sensibilisation dans les écoles, réseaux interinstitutionnels ou intersectoriels pour l'intégration).
- Conclusion spécifique à chaque recommandation – évaluation sommaire du degré de mise en œuvre de la recommandation, en mettant l'accent sur les bonnes pratiques communes, les approches innovantes, les lacunes identifiées et les défis spécifiques.

Cette structure a permis une évaluation horizontale de la mise en œuvre des recommandations dans toutes les institutions participantes. La structure thématique (au lieu d'une monographie purement institutionnelle) a permis de mettre en évidence des modèles généraux ainsi que des constellations spécifiques à chaque institution.

Grille d'analyse thématique

Afin de faciliter la collecte et le codage des données, une grille thématique comprenant des mots-clés a été élaborée. Celle-ci comprenait des termes centraux dans le domaine de l'éducation et de la migration, à savoir la migration, la discrimination, le racisme, l'inclusion, la diversité, l'intersectionnalité, l'égalité des chances et l'intégration. Ces termes ont servi de guide lors de l'examen des textes institutionnels (par exemple, mention explicite de l'antiracisme dans un document stratégique ou référence à l'interculturalité dans la description d'un module). Au cours de l'analyse, de nouveaux thèmes pertinents ont été ajoutés de manière inductive, par exemple le multilinguisme, les situations précaires des étudiant·es issu·es de l'immigration, les approches interculturelles spécifiques. L'objectif de cette grille était de garantir que toutes les dimensions des processus éducatifs sensibles à la migration soient prises en compte, sans pour autant empêcher l'émergence de nouvelles perspectives pertinentes.

Outils et instruments d'analyse

Divers instruments pratiques ont été utilisés pour réaliser l'analyse qualitative :

- Tableaux Excel – pour la saisie centralisée et l'évaluation systématique des informations collectées. Un tableau principal répertoriait pour chaque institution les contenus pouvant être associés aux recommandations correspondantes, permettant ainsi d'établir une matrice comparative. Des filtres, des catégories et des codes couleurs facilitaient la vue d'ensemble (par exemple, quelles HEP proposent des modules obligatoires sur le sujet ou ont formulé des stratégies explicites).
- Documents Word annotés – Chaque document institutionnel a été lu attentivement et annoté (marges, surlignages) en fonction des mots clés. Les fiches d'analyse thématiques ont également été créées dans Word, avec des citations et des commentaires analytiques. Le lien entre les données primaires et leur interprétation a été assuré par l'utilisation de commentaires et du suivi des modifications.
- Analyse qualitative manuelle du contenu – L'ensemble de l'analyse reposait sur une évaluation manuelle et inductive du texte. Aucun outil logiciel d'analyse de texte assistée par ordinateur n'a été utilisé. Le codage a été effectué par des lectures répétées, le marquage des passages pertinents, le classement par catégories et la déduction d'interprétations. L'approche inductive a permis de développer les champs d'analyse au cours du processus, sur la base du matériel. Cette méthode flexible a permis de mettre en évidence à la fois des modèles récurrents et des particularités spécifiques à chaque institution, sur la base des données.

Justification de l'approche méthodologique

Le choix d'une approche qualitative et structurée par thème découle de l'intérêt scientifique de l'étude : l'objectif était de saisir de manière différenciée les pratiques et interprétations institutionnelles

(valeurs, priorités, interprétation locale des recommandations), ce qui est difficilement réalisable avec des indicateurs purement quantitatifs. Une analyse thématique approfondie offre la granularité nécessaire pour comprendre comment chaque établissement d'enseignement supérieur interprète et met en œuvre les principes d'inclusion et de diversité liés à la migration dans ses domaines d'action. La comparaison horizontale par recommandations/thèmes (plutôt que monographique par institution) permet de mettre en évidence plus facilement les évolutions communes et les contrastes. Cette perspective comparative ne considère pas les divergences institutionnelles comme des déficits isolés, mais à la lumière des dynamiques sectorielles, ce qui confère aux conclusions une plus grande pertinence pour l'ensemble du réseau des HEP. En outre, une approche critique et réflexive a été adoptée : au-delà du simple état des lieux, l'impact des mesures a été examiné (s'agit-il d'actions ponctuelles ou d'un ancrage structurel ?), tout comme l'intégration des groupes marginalisés ou la persistance de la discrimination systémique. Cette approche analytique, qui s'appuie sur des approches pédagogiques éclairées en matière de pouvoir et de justice, garantit que l'analyse tient également compte du potentiel transformateur des initiatives existantes. L'étude ne prétend pas être exhaustive.

L'approche méthodologique poursuit en fin de compte un double objectif : opérationnel et stratégique. D'une part, elle vise à renforcer l'orientation inclusive au sein des hautes écoles : en identifiant les *bonnes pratiques* et les lacunes existantes, elle offre aux organes de direction et aux instances de coordination (par exemple la Chambre des HEP) un état des lieux critique qui les aide dans leur prise de décision. D'autre part, elle permet de mettre en évidence les approches exemplaires et de les rendre fructueuses pour les échanges interinstitutionnels. Enfin, elle met en lumière les domaines dans lesquels des changements sont encore nécessaires pour atteindre les objectifs des recommandations nationales. En résumé, l'approche méthodologique allie rigueur scientifique et pertinence pratique : elle produit des connaissances exploitables pour promouvoir la diversité, l'inclusion et l'équité dans la formation des enseignant-es en Suisse, contribuant ainsi au développement d'un paysage éducatif plus équitable.

PARTIE

Portraits des hautes écoles

1. Éducation et migration à la HEP Berne

La Haute école pédagogique de Berne (PH Bern), qui s'engage explicitement en faveur de l'égalité des chances, a pris de nombreuses mesures pour intégrer le thème « Éducation et migration » à tous les niveaux de son mandat : formation, formation continue, recherche et ancrage institutionnel. Le résumé ci-dessous comprend d'une part un inventaire de ces mesures et d'autre part une analyse critique des divergences et des convergences entre les pratiques actuelles et les six recommandations de la chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities (2020) sur ce thème. L'objectif est d'identifier les points forts des structures et pratiques existantes ainsi que les améliorations nécessaires afin d'ancrer durablement la question de la migration dans l'enseignement et la recherche et explicitement dans le mandat de prestations, la gouvernance et la stratégie de la HEP Berne.

1.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Au niveau Bachelor, la HEP Berne a intégré le thème de la migration et de la diversité linguistique dans ses nouveaux plans d'études, de manière particulièrement explicite à l'Institut du degré primaire (cela vaut également pour le degré secondaire 1, mais de manière moins explicite). Les étudiant·es qui souhaitent enseigner au niveau primaire suivent plusieurs modules consacrés à l'hétérogénéité, au multilinguisme et aux nombreux défis et pièges de l'inclusion dans une société migratoire. Les cours obligatoires traitent notamment de la gestion de classes socioculturellement diversifiées, de la différenciation pédagogique pour les élèves multilingues, de l'allemand comme deuxième langue (DaZ), etc. L'accent mis sur la migration et la diversité linguistique se reflète à la fois dans le contenu théorique et dans les applications pratiques (stages, groupes de projet, stages de recherche, ateliers). En outre, la HEP Berne encourage la recherche sur des thèmes liés à la migration dans les travaux de qualification. Malgré l'intégration du thème de la migration et de la diversité linguistique dans le programme d'études, il est difficile de déterminer s'il existe une transversalité entre les domaines d'études et, surtout, entre les différents instituts de la HEP Berne (niveau primaire, niveau secondaire 1, niveau secondaire 2, pédagogie spécialisée, formation continue et services, ainsi que recherche), et il n'est pas non plus clair si et comment les didactiques spécialisées intègrent le thème de la diversité liée à la migration et l'accompagnent dans les stages.

Formation au niveau Master

La HEP Berne propose des cursus de Master pour le degré secondaire I et la pédagogie spécialisée scolaire, ainsi qu'un Master en didactique spécialisée. Les étudiant·es, en particulier ceux qui suivent le cursus de Master en pédagogie spécialisée, abordent de manière approfondie les pratiques intégratives, en tenant également compte de la migration. Une importance particulière est accordée à la distinction entre les besoins éducatifs particuliers et les difficultés liées à l'allophonie/au multilinguisme. Au niveau secondaire 1, des unités d'enseignement sont proposées qui traitent de la didactique du multilinguisme et de l'évaluation équitable dans les classes où le niveau de maîtrise de la langue d'enseignement varie fortement. Les étudiant·es peuvent également choisir des options de spécialisation avec des thèmes tels que l'éducation interculturelle, la collaboration avec des médiateurs, l'éducation globale dans le contexte de la migration/mobilité, etc. En outre, la HEP Berne encourage également, au niveau Master, les travaux de qualification basés sur des études empiriques sur des thèmes liés à la migration.

Formation continue

La formation continue est un axe prioritaire de la HEP Berne, qui propose différents cours, ateliers et certificats aux enseignant·es en service. Plusieurs de ces offres visent explicitement l'inclusion des élèves issu·es de l'immigration. Le CAS (Certificate of Advanced Studies) « Promotion linguistique dans les classes multilingues » et le CAS « Tirer parti de la diversité ». Le premier module fournit des outils didactiques concrets pour gérer l'hétérogénéité linguistique et valoriser les langues d'origine des

élèves. Dans le second, les enseignant·es apprennent à créer des environnements d'apprentissage différenciés et équitables et à déclencher des processus d'intégration. Plusieurs unités de cours sont consacrées au thème « Migration et école ». En outre, la formation continue aborde dans le cadre de cours de courte durée des thèmes tels que la prise en compte de l'exil ou la gestion des traumatismes des élèves réfugiés. La HEP Berne propose également le CAS « Enseigner avec un diplôme d'enseignement étranger ». Dans ce cours, les enseignant·es diplômé·es titulaires d'un diplôme d'enseignement étranger acquièrent des connaissances de base sur le système éducatif et scolaire suisse. Les participant·es renforcent et élargissent leurs compétences professionnelles et interdisciplinaires pertinentes pour leur activité dans les écoles primaires suisses. En outre, la HEP Berne intervient également directement sur place (offres sur demande) et propose aux écoles des formations sur mesure (par exemple sur la collaboration avec les parents issu·es de l'immigration). Ces initiatives forment un système flexible, adapté aux besoins locaux. Il n'est toutefois pas évident de déterminer dans quelle mesure les cours de formation continue sur les thèmes liés à la migration sont institutionnalisés en tant qu'offres régulières. Le renforcement de la transversalité déjà mentionnée entre les différents instituts de la HEP Berne, par exemple dans le cadre de colloques thématiques annuels, de retours d'information collectifs, d'échanges systématiques avec des chercheurs, etc., pourrait contribuer à développer, institutionnaliser et établir davantage ces offres.

Travaux de fin d'études

À la PHBern, une grande partie des travaux de fin d'études des étudiant·es (tant au niveau Bachelor que Master) porte sur l'éducation dans la société migratoire. Ces travaux de qualification et de recherche appliquée témoignent de l'intérêt des futur·es enseignant·es pour des thèmes tels que le multilinguisme, le racisme, la discrimination institutionnelle, l'équité, l'inclusion des élèves multilingues ou réfugiés. Les questions étudiées et les approches méthodologiques utilisées dans ces travaux sont variées. Certaines thèses débouchent sur des recommandations pratiques concrètes. Les travaux bénéficient d'un encadrement sérieux et d'une grande reconnaissance à la HEP Berne (certains reçoivent des prix, d'autres servent de source d'inspiration pour la formation), mais il serait néanmoins important de mieux les regrouper afin qu'ils soient mieux connus au sein de la haute école et au-delà (présentations lors de colloques, publications en ligne, etc.). Cela permettrait de rendre les connaissances produites localement plus largement accessibles, de renforcer la dynamique institutionnelle et d'apporter une contribution (fondée sur la science) au débat social sur la migration et l'éducation.

Projets de recherche

La PHBern est très engagée dans le domaine de la recherche. Dans le cadre du programme prioritaire « Migration, mobilité et apprentissage global » (2017-2025) examine, en Suisse et à l'échelle internationale, comment la mondialisation et la pluralisation sociale résultant de la migration et de la mobilité influencent les processus éducatifs et les systèmes éducatifs. Des projets ont par exemple été menés sur la participation à l'école des parents issu·es de l'immigration, sur les parcours scolaires des mineurs réfugiés non accompagnés, sur les parcours scolaires des jeunes femmes en Suisse marqués par l'intersectionnalité entre l'islam, du genre et de l'origine sociale, à la transnationalisation de l'école par la migration, à la collaboration entre les enseignant·es de LCO (langue et culture d'origine) et les enseignant·es titulaires. La plupart des projets reposent sur des modèles de recherche participative innovants, qui impliquent les personnes concernées (par exemple les parents, les élèves, les ELCO). Grâce à une coopération de longue date avec une université publique colombienne qui forme des enseignant·es, le programme prioritaire examine également l'influence de la migration sur l'école et la formation des enseignant·es dans le cadre de recherches menées conjointement avec des collègues du Sud. La collaboration avec des universités étrangères contribue de manière significative à élargir la réflexion locale grâce à des perspectives internationales et à initier des approches innovantes dans la recherche, l'enseignement et la pratique (Stienen & Rodríguez, 2024). Les projets de recherche et de développement de la HEP Berne sont financés par différents bailleurs de fonds (FNS, offices fédéraux, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, fondations privées, etc.). Ils fournissent des connaissances empiriques importantes (par exemple sur l'efficacité des mesures d'intégration, la pratique de l'intégration linguistique, l'intégration du multilinguisme à l'école, la collaboration entre l'école et les familles allophones, l'influence des relations postcoloniales sur l'école, etc.) et permettent un transfert direct vers la formation initiale et continue. Cela garantit que les résultats de la recherche sont pris en compte dans la formation et le domaine professionnel. Voici comment fonctionne la composante R&D de la PHBern qui va au-delà de la simple sensibilisation : elle apporte des connaissances concrètes pour la pratique éducative dans le domaine de la diversité liée à la migration. Étant donné que le programme prioritaire

« Migration, mobilité et apprentissage global » prendra fin en janvier 2026 et qu'aucun programme ne lui succédera pour l'instant dans ce domaine, il reste à voir si la production de connaissances sur le thème de la migration et de l'éducation s'inscrit réellement dans une stratégie institutionnelle globale ou si elle dépend uniquement de l'initiative de chercheurs·ses individuel·les intéressé·es par ce sujet.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, la HEP Berne met en œuvre des mesures visant à promouvoir une haute école inclusive et responsable, notamment par le biais du service Responsabilité sociale et environnementale, qui coordonne les mesures transversales correspondantes. La notion d'équité fait partie intégrante de la mission déclarée de la HEP Berne. Des projets tels que le projet de mentorat « Reporter_innen unterwegs » (Reporters en déplacement), dans le cadre duquel des étudiant·es accompagnent pendant leur temps libre des enfants et des adolescents d'un district scolaire de Berne en tant que mentors et explorent avec eux la diversité culturelle de leur quartier, ou le projet « Transnationale pädagogische Expeditionen – Ein Modell formativer Forschung in der Lehrpersonenbildung » (Expéditions pédagogiques transnationales – un modèle de recherche formative dans la formation des enseignant·es), dans le cadre duquel des enseignant·es, des étudiant·es et des chercheurs de Suisse et de Colombie ont étudié ensemble la manière dont les écoles des deux pays abordent la migration (ou, dans le passé, le projet « Bildung ohne Grenzen » (Éducation sans frontières)), permettent aux étudiant·es de se confronter directement au quotidien des migrant·es et des réfugié·es et de les soutenir dans leur processus éducatif. De telles initiatives, qui allient formation, recherche et pratique, peuvent contribuer à renforcer la responsabilité sociale et politique de la HEP Berne en matière de migration. D'autres mesures institutionnelles, telles que la participation à des programmes qui ouvrent l'université aux réfugiés (amphithéâtre ouvert) ou la promotion d'une plus grande représentativité des personnes issues de l'immigration parmi les étudiant·es et les enseignant·es, ainsi que le centre d'accueil pour les questions de discrimination (qui protège les intérêts et les droits des étudiant·es et défend leurs intérêts), reflètent la volonté d'être une haute école inclusive. Cependant, la migration n'est guère mentionnée explicitement dans les textes stratégiques ou dans la charte institutionnelle de la HEP Berne, et il n'existe pas de commission officiellement mise en place ni de personne(s) de contact officielle(s) pour le thème « Éducation et migration » au sein de la haute école. L'orientation reste donc en partie intégrée dans le domaine général *de la diversité*. Cela présente certes l'avantage d'éviter une focalisation trop étroite, mais aussi l'inconvénient que le thème de la migration et ses particularités sont à peine visibles (par exemple l'importance d'une perspective historique globale pour pouvoir classer les expériences de discrimination liées au postcolonialisme et au racisme). Une stratégie plus explicite, un plan d'action ou un suivi des indicateurs liés à la migration pourraient être envisagés afin de renforcer l'ancrage et la continuité des activités et mesures existantes et d'examiner et de mettre en place de nouvelles mesures et offres.

Conclusion

Dans l'ensemble, la HEP Berne adopte une approche proactive et relativement globale dans le domaine de l'éducation et de la migration : contenus ciblés et bien pensés dans la formation initiale et continue, recherche appliquée innovante et de haute qualité, ouverture institutionnelle à la diversité et projets concrets d'engagement social. Cette cohérence générale s'accompagne toutefois d'une certaine fragmentation, qui pourrait être surmontée en renforçant la transversalité des thèmes liés à la migration dans les programmes d'études, en améliorant la coordination entre les instituts et les départements, en formalisant la référence à la migration dans les documents stratégiques, en exploitant de manière plus systématique les résultats de la recherche et en améliorant la visibilité des travaux de fin d'études exceptionnels. Dans une prochaine étape, ces constatations seront examinées à la lumière des six recommandations nationales afin d'évaluer la pertinence et l'étendue des mesures prises par la HEP Berne dans ce domaine.

1.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Berne

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 recommandation 1 demande que la question de la migration soit explicitement inscrite dans le mandat de prestations, la gouvernance et la stratégie des HEP. À la HEP Berne, on constate une

concordance partielle : la diversité et l'inclusion sont incluses dans la vision de la haute école et dans la conférence spécialisée sur la responsabilité sociale et environnementale, ce qui semble prouver la volonté de l'institution de prendre en compte l'hétérogénéité socioculturelle et linguistique. Toutefois, la question de la migration n'est mentionnée que de manière implicite dans les textes stratégiques et il n'existe aucune commission ou personne de référence chargée de gérer cette question. La recommandation vise à ce que des objectifs correspondants soient formulés explicitement dans la stratégie institutionnelle et qu'une ou plusieurs personnes de contact soient désignées pour stimuler, coordonner et renforcer la visibilité et la cohérence des initiatives en cours ou nouvelles sur ce thème grâce à leur expertise.

Dans la formation (programmes de Bachelor/Master), la mise en œuvre de la recommandation est largement visible. Dans la formation continue, l'offre d'ateliers et de CAS reflète également une mise en œuvre étendue de la recommandation. Elle combine des réponses pragmatiques (cours de courte durée) et des formations continues certifiées. Cependant, la formation initiale et la formation continue semblent encore peu liées et les priorités en matière de contenu peu visibles. La recommandation 1 encourage à accorder une importance explicite au thème de la migration dans tous les stages de la formation, à institutionnaliser les offres correspondantes dans la formation continue et à intensifier la recherche sur « l'éducation et la migration ». Avec le programme prioritaire « Migration, mobilité et apprentissage global », l'engagement de la HEP Berne en matière de R&D va au-delà d'une simple sensibilisation et apporte une contribution importante au débat scientifique et sociopolitique. On ne voit pas dans quelle mesure l'institution entend garantir et étendre la continuité institutionnelle de cet engagement en matière de R&D. Les services proposés dans le domaine de la migration, tels que les offres de conseil, les cours sur place (offres à la demande) ou les lignes d'assistance spontanées (par exemple à l'arrivée des réfugiés ukrainiens), positionnent la HEP Berne comme une actrice pertinent face aux défis de la société migratoire. La mesure dans laquelle l'institution s'engage dans des initiatives coordonnées au niveau national en matière de migration et d'égalité des chances n'est pas très visible.

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

Cette recommandation souligne la nécessité d'un pilotage et d'une évaluation structurée des mesures liées à la migration. À la HEP Berne, la coordination est principalement assurée par la conférence spécialisée sur la responsabilité sociale et environnementale, qui se concentre sur la diversité, mais n'est pas spécifiquement axée sur la question de la migration.

Il n'existe pas de plan d'action global pour la question de la migration, de sorte que la mise en œuvre repose sur des initiatives isolées, souvent personnelles, de la part d'enseignant·es et de chercheurs·euses. La haute école collecte certaines données sur la diversité (statistiques sur les étudiant·es, satisfaction à l'égard des offres), mais sans disposer d'un système de suivi dédié à la « formation et à la migration ». Une meilleure systématisation (indicateurs, rapports annuels, référent thématique) permettrait d'avoir une vue d'ensemble et d'adapter les mesures en continu. L'absence de coordination globale peut entraîner un manque de cohérence dans les plans d'études. Les modules sur la diversité dépendent des décisions propres à chaque institut (la HEP Berne est composée de six instituts) et ne sont pas reliés entre eux de manière transversale. Il n'existe par exemple aucun document-cadre expliquant comment les compétences spécifiques à la migration sont développées pendant les études de Bachelor et de Master et comment elles sont évaluées de manière cumulative. Dans le domaine de la formation continue, le pilotage est principalement assuré par l'Institut de formation continue et de services, mais il n'existe pas de plan global reliant les différents CAS/ateliers à la formation initiale et à la recherche à la HEP Berne. Certes, certain·es enseignant·es d'autres instituts dispensent des cours dans le cadre des offres de formation continue et des réunions régulières ont lieu entre les représentant·es des domaines de la formation initiale, de la formation continue, des stages et de la recherche. Cependant, la coordination entre les différents départements et une coordination transversale plus importante des offres et des mesures sur le thème de la migration entre les instituts semblent encore peu développées.

Elle contribuerait toutefois à mieux évaluer l'acquisition effective des compétences correspondantes tout en évitant les redondances ou les lacunes. La recommandation 2 invite à regrouper la recherche sur la migration et à rendre plus visible la prise en compte institutionnelle des résultats de la recherche (dans la formation de base, les stages, la formation continue, etc.). Le programme prioritaire « Migration, mobilité et apprentissage global » a certes permis de regrouper la recherche sur le thème de la migration, mais il n'est pas possible de vérifier si et dans quelle mesure les résultats de la recherche sont systématiquement pris en compte dans les différents domaines de prestations de l'université. En outre, on ne sait pas si et comment la recherche sur les questions migratoires sera

poursuivie et regroupée après la fin du programme prioritaire susmentionné, prévue pour fin janvier 2026. Un groupe transversal de chercheurs·euses pourrait élaborer des propositions à cet égard et mettre en évidence les particularités de la question de la migration pour la recherche par rapport à d'autres thèmes liés à la diversité (par exemple, la nécessité d'intégrer le niveau historique mondial et les expériences de discrimination liées aux ordres de différence postcoloniaux, racisme, régimes politiques de migration et paradigmes éducatifs associés, etc.) (Le Breton et al., 2024 ; Oester, 2018). Cela montrerait pourquoi il n'est que partiellement judicieux de regrouper la recherche sur la migration à la HEP Berne dans un autre programme de recherche prioritaire en cours (par exemple celui sur l'inclusion). Les services proposés par la HEP Berne aux écoles, aux enseignant·es en fonction ou aux réfugiés sont variés, mais il n'est pas possible de savoir si l'urgence d'une offre donnée est uniquement mesurée de manière numérique (ampleur de la demande, nombre de participant·es) ou si de nouvelles offres sont également créées de manière proactive, indépendamment de cela, sur la base des résultats de recherche actuels et des évaluations d'efficacité. À cet égard également, il serait judicieux de renforcer la transversalité entre les différents instituts de la HEP Berne.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La HEP Berne fait preuve d'ouverture, elle collabore avec la ville de Berne, le canton (service d'intégration, autorités scolaires), le réseau des enseignant·es critiques envers le racisme et participe à la Commission fédérale pour les questions de migration ainsi qu'à des réunions communes avec d'autres HEP. Ces partenariats permettent d'être en contact direct avec la réalité migratoire et d'intégrer l'institution dans un réseau plus large. Toutefois, la haute école ne formalise pas toujours ces liens (aucun accord-cadre ni politique de partenariat explicite n'est visible). L'élaboration d'une stratégie de partenariat identifiant les principaux acteurs·trices locaux·ales, cantonaux·ales et nationaux·ales dans le domaine de la migration contribuerait à consolider et à élargir cette coopération. La HEP Berne organise ponctuellement des événements avec des intervenants externes (par exemple, la semaine thématique « École et migration » ou la série de conférences « Recherche critique sur la migration ») ou invite des experts d'associations et d'organisations à participer à certains cours et stages. Cependant, cela se fait généralement à l'initiative de professeur·es ou de chercheurs·euses individuel·les. Une participation plus systématique d'acteurs·trices tels que des ONG spécialisées, des médiateurs ou des parents issu·es de l'immigration pourrait renforcer davantage l'aspect pratique de la formation, axé sur le quotidien concret de la société migratoire. Dans le domaine de la formation continue, les partenariats semblent se limiter principalement à des projets individuels (offres ponctuelles). Une co-construction plus large en collaboration avec des acteurs·trices locaux·ales externes ou d'autres HEP pourrait élargir l'impact et la diversité des offres. Dans le domaine de la recherche, la HEP Berne collabore déjà avec des institutions externes (écoles, associations, administrations publiques, universités en Suisse et à l'étranger). Elle pourrait intensifier ces partenariats et ces coopérations, car de tels projets contribuent fortement à la visibilité de l'institution et peuvent conduire à ce que les résultats soient repris dans différents contextes. La HEP Berne propose des services (formations, conseils, ressources) qui sont parfois conçus avec ou pour des partenaires externes (communes, ONG, etc.). Le degré d'établissement de telles coopérations reste toutefois variable. La mise en place, par exemple, d'un « Forum Migration & Formation » annuel réunissant tou·tes les acteurs·trices concernés de la ville et du canton (autorités, enseignant·es, parents, associations, chercheurs, enseignant·es) pourrait permettre de stimuler et de consolider une dynamique de partenariat, d'identifier les besoins réels des différents acteurs·trices et d'élaborer ensemble des réponses appropriées.

Recommandation 4 : promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

Cette recommandation vise la professionnalisation interne des HEP elles-mêmes. À la HEP Berne, certain·es collaborateur·ices (enseignant·es, chercheurs·euses, enseignant·es ayant une mission élargie) disposent d'une expertise reconnue dans le domaine de la migration. Il n'existe toutefois pas d'offre institutionnalisée générale visant à sensibiliser et à former régulièrement tou·tes les enseignant·es, cadres et employé·es administratifs·ves. Le risque existe que, à la HEP Berne, la présence du thème de la migration dépende en premier lieu de la bonne volonté de quelques personnes clés compétentes. L'institutionnalisation de formations régulières pour le personnel et le recrutement de nouveaux collaborateurs·trices issu·es de l'immigration (y compris au niveau des enseignant·es et des cadres) contribueraient à développer une culture institutionnelle plus inclusive. Si les compétences trans- et interculturelles sont développées chez les étudiant·es, elles ne font toutefois pas partie d'une stratégie globale de développement du personnel. La recommandation souligne toutefois combien il est important de veiller à ce que les collaborateur·ices des HEP eux-

mêmes soient familiarisés avec les questions soulevées par une société migratoire. L'offre de formations continues internes (colloques, modules, échange de pratiques et de résultats de recherche) et la reconnaissance de leur valeur dans les évaluations de performance pourraient renforcer la cohérence du modèle institutionnel. Dans le domaine de la recherche sur la migration, la HEP Berne dispose déjà d'un noyau de collaborateur·ices compétents. Toutefois, afin de garantir la continuité de la recherche sur le thème de la migration et de l'éducation, des mesures ciblées devraient être prises, telles que l'appel à candidatures pour un nouveau programme de recherche prioritaire sur ce thème et le soutien à sa mise en réseau avec les réseaux de recherche entre les HEP suisses et au niveau international. Les équipes chargées de la formation continue sur le thème de la migration et de l'éducation pourraient bénéficier d'une collaboration plus étroite avec les chercheurs·euses. Cela permettrait de garantir que toutes les offres de formation continue sur les thèmes de la migration et de l'éducation s'appuient sur les derniers résultats de la recherche et que les initiatives qui en découlent, visant à développer de manière proactive d'autres offres de haute qualité sur ces thèmes, soient renforcées. Cela renforcerait le transfert et la coopération entre la formation continue, la formation initiale et la recherche.

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

La recommandation 5 encourage le développement d'un cadre de référence dans lequel les connaissances et compétences indispensables en matière de migration sont clairement identifiées. À la HEP Berne, ces contenus sont abordés dans plusieurs modules, mais sans véritable système de référence. La HEP Berne tirerait profit d'un tel système de référence, étroitement lié à la recherche actuelle, notamment s'il mentionnait explicitement comment les thèmes correspondants sont traités au cours des cursus dans les différents instituts. Cela contribuerait à la cohérence du programme d'études et à la communication interne sur ce thème. Dans son enseignement, la HEP Berne couvre un large éventail de thèmes liés à la migration. Cette diversité correspond à la recommandation 5. Une cartographie des thèmes abordés dans les différents cursus et à différents moments des études permettrait de vérifier la cohérence et de déterminer quels thèmes sont encore trop peu abordés dans certains cursus. La recherche sur la migration menée à la HEP Berne examine certes différents thèmes centraux, mais on ignore dans quelle mesure les résultats de la recherche sont réellement pris en compte dans l'acquisition des compétences visées par la formation initiale et continue. La collaboration avec d'autres HEP suisses à l'élaboration d'un cadre de référence pour les compétences professionnelles dans la société migratoire permettrait d'exploiter de manière productive les résultats de la recherche menée à la HEP Berne ainsi que les expériences acquises dans le domaine de la formation initiale et continue. Il conviendrait également d'examiner la possibilité de collaborer à l'élaboration d'outils d'auto-évaluation ou d'évaluation destinés aux équipes pédagogiques en ce qui concerne les compétences professionnelles requises dans le domaine de la migration.

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

La recommandation 6 invite les hautes écoles pédagogiques à jouer un rôle public de premier plan dans la production de connaissances et dans le débat sociopolitique sur l'éducation et la migration. Il s'agit de combiner l'exigence scientifique (s'appuyer sur des recherches solides) avec l'ancrage dans la réalité locale (orientation pratique) et d'intégrer ensuite ces connaissances de manière exhaustive dans le débat sociopolitique. La HEP Berne se positionne déjà comme un acteur reconnu dans le canton de Berne en organisant des journées d'étude, en participant à des commissions, etc. Pour aller plus loin, elle pourrait renforcer sa présence dans les médias ou au niveau national sur le thème de la migration, par exemple en publiant des prises de position, en organisant des événements de plus grande envergure sur le sujet, etc. Compte tenu des connaissances spécialisées générées au sein de la haute école sur le thème de la migration, la HEP Berne dispose du potentiel nécessaire pour y parvenir. Dans l'enseignement, la HEP Berne forme ses étudiant·es à adopter une attitude réflexive vis-à-vis des ordres de différence, des hiérarchies linguistiques, des stéréotypes/préjugés, de l'eurocentrisme/postcolonialisme, des inégalités sociales en lien avec la migration et l'éducation, etc. Cette dynamique renforce la capacité des futur·es enseignant·es à changer les pratiques sur le terrain et à enrichir le débat local. La recherche menée à la HEP Berne produit des connaissances de grande qualité qui pourraient être davantage intégrées dans le débat sociopolitique sur la migration. Dans le domaine de la formation continue, les échanges avec la recherche pourraient être élargis (p. ex. forums d'échange réguliers avec feedback réciproque). Afin de se conformer pleinement à la recommandation, la HEP Berne pourrait intensifier la publication de rapports de synthèse destinés aux décideur·euses, aux médias et au grand public. La collaboration au sein de réseaux nationaux ainsi

que l'organisation régulière de conférences et de congrès nationaux pourraient également être davantage encouragées et institutionnalisées (jusqu'à présent, ces deux aspects semblent encore dépendre principalement de l'initiative et de la persévérance de quelques collaborateurs·trices engagé·es).

La coordination de services tels que les lignes d'assistance téléphonique liées à l'arrivée des réfugiés ukrainiens ou la coopération avec la plateforme en ligne www.migrationsgeschichte.ch lancée par certaines HEP sont des approches pragmatiques et éclairées au sens de la recommandation 6. L'extension des initiatives coordonnées avec d'autres HEP (par exemple, l'utilisation commune de ressources, l'organisation d'ateliers et de réunions avec différents acteurs·trices au niveau cantonal et intercantonal, le renforcement de la présence dans les médias locaux et nationaux) permettrait à la HEP Berne de s'imposer comme une actrice centrale dans le débat public et d'influencer de manière proactive la politique éducative. De telles initiatives devraient être soutenues par l'ensemble de l'institution afin de garantir leur développement et leur visibilité.

1.3. Conclusion critique

Le bilan montre que la HEP Berne s'engage de manière innovante dans le domaine « Éducation et migration » avec un large éventail de mesures dans la formation initiale et continue, la recherche et l'engagement dans le domaine professionnel. Ses points forts résident dans l'intégration de divers thèmes liés à la migration dans l'enseignement, la qualité et l'actualité des projets de recherche et de développement, l'ouverture institutionnelle à la responsabilité sociale et la volonté de diffuser les connaissances générées au sein de la haute école à travers différentes initiatives. Grâce à ces qualités, la HEP Berne fait partie des hautes écoles pédagogiques suisses qui abordent le thème « Éducation et migration » de multiples façons. Toutefois, des améliorations sont également nécessaires. D'une part, en ce qui concerne l'ancrage stratégique explicite du thème au niveau institutionnel (il n'est pas mentionné explicitement dans les documents officiels de la haute école, il n'y a pas d'ancrage structurel durable, ni de plan d'action formalisé) ; d'autre part, en ce qui concerne la coordination interne, qui n'est jusqu'à présent pas suffisamment formalisée (diverses initiatives dispersées). De ce fait, les mesures, actions et projets semblent parfois plutôt aléatoires, ce qui nuit à une plus grande cohérence et à la visibilité institutionnelle. Il conviendrait d'examiner si le fait de répondre aux besoins du monde professionnel (par exemple par le biais d'offres de formation continue) n'expose pas l'institution au risque que les offres soient axées sur une « logique de la demande », qui est principalement déterminée par la conjoncture politique. Un dialogue régulier et systématique avec les chercheurs·euses et les personnes de la haute école ayant une expertise en matière de migration pourrait renforcer une approche proactive et constructive dans l'élaboration des offres. La visibilité médiatique de la HEP Berne sur ce thème pourrait également être renforcée et développée, même au-delà des frontières cantonales, grâce à la communication publique sur les projets et les résultats, afin de contribuer au débat sociopolitique. Dans l'ensemble, la HEP Berne montre qu'elle s'engage de manière souvent innovante dans divers domaines liés à l'éducation et à la migration. Grâce au potentiel dont dispose la haute école – des équipes de collaborateurs·trices engagé·es et très compétents, des projets de recherche et de développement ambitieux –, la HEP Berne aurait les conditions nécessaires pour être plus audacieuse dans la consolidation, le développement et l'extension de ce qui a été réalisé jusqu'à présent. Elle pourrait mieux établir et renforcer l'expertise existante au sein de l'institution afin de contribuer à l'égalité des chances, ce qui aurait un rayonnement à l'échelle nationale.

2. Éducation et migration à la FHNW

La Haute école pédagogique de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (PH FHNW) dans la région du nord-ouest de la Suisse forme des enseignant·es pour différents niveaux de l'enseignement obligatoire et postobligatoire. Depuis plusieurs années, la HEP FHNW s'engage à intégrer la question de la migration dans ses programmes de formation initiale et continue, ses travaux de recherche et son organisation interne. Dans un contexte de diversité culturelle et linguistique croissante des élèves, la HEP FHNW s'efforce de former des professionnel·les capables de promouvoir l'égalité des chances, la participation et l'inclusion de tou·tes. Dans les lignes qui suivent, nous décrivons tout d'abord l'état actuel des activités de la HEP FHNW dans le domaine de l'éducation et de la migration, puis nous analyserons leurs divergences et leurs concordances avec les six recommandations nationales de la Chambre HEP de swissuniversities, avant de tirer une conclusion critique globale.

2.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Au niveau Bachelor, la HEP FHNW offre aux futur·es enseignant·es une approche transversale pour gérer l'hétérogénéité et la diversité, plusieurs modules traitant en particulier des thèmes de la migration et du multilinguisme. Les étudiant·es acquièrent les bases de la sociologie de l'éducation, découvrent la notion d'inclusion et les défis liés à l'enseignement dans des classes culturellement et linguistiquement diversifiées. Les contenus liés à la migration sont abordés dans les cours de didactique des langues, où les futur·es enseignant·es se familiarisent avec l'allemand ou le français comme deuxième langue, et dans les cours sur l'approche interculturelle en pédagogie. En outre, la HEP FHNW encourage l'ouverture internationale dès le niveau Bachelor par le biais de stages ou de programmes d'échange dans un environnement multilingue. Les étudiant·es sont encouragés à observer sur place comment ils·elles accueillent les élèves allophones, à analyser leurs besoins spécifiques et à mettre en œuvre des approches didactiques différenciées. Les retours réflexifs intégrés dans les séminaires de stage mettent ensuite l'accent sur la manière de gérer les dynamiques de classe pluralistes, de collaborer avec les parents issu·es de l'immigration et de prévenir les discriminations implicites. Dans les modules de psychologie de l'apprentissage, de sociologie de l'éducation ou de didactique, des études de cas avec des élèves issu·es de l'immigration sont régulièrement intégrées afin de sensibiliser les étudiant·es aux défis concrets de l'interculturalité. Le programme de licence vise à fournir aux futur·es enseignant·es des connaissances théoriques et pratiques solides afin qu'ils·elles puissent comprendre et apprécier la diversité des migrant·es dans leurs classes.

Formation au niveau Master

Dans le cadre du Master, la HEP FHNW approfondit ces compétences et connaissances autour des thèmes de la migration et de l'inclusion. Une partie des étudiant·es aspire à enseigner dans le secondaire I ou II, tandis que d'autres souhaitent se spécialiser dans la pédagogie spécialisée. Dans tous les cas, les séminaires avancés traitent des réalités scolaires dans ce qu'on appelle la « société migratoire » et encouragent une réflexion critique sur les effets du statut migratoire sur les parcours éducatifs. Les étudiant·es en Master sont encouragés à rédiger leur mémoire sur des questions liées à la diversité linguistique, à l'équité dans le contexte migratoire ou aux expériences de racisme à l'école. Les mémoires servent de pont entre la recherche universitaire et l'amélioration de la pratique : certains étudiant·es analysent par exemple la représentation de la migration dans les manuels d'histoire, d'autres étudient le parcours scolaire des élèves allophones et d'autres encore la communication entre l'école et la famille dans le contexte migratoire. Les séminaires de Master sur les thèmes de l'inclusion, de la sociologie des inégalités ou de la coopération interculturelle fournissent des apports méthodologiques et théoriques pour la réalisation de ces recherches de fin d'études. En outre, la HEP FHNW intègre la question linguistique comme thème transversal : des modules spécifiques traitent par exemple du multilinguisme dans la didactique des sciences ou de l'apprentissage du vocabulaire scientifique en allemand ou en français comme deuxième langue. L'approche est scientifique et pragmatique : les étudiant·es utilisent les résultats de projets menés par la HEP FHNW elle-même ou par d'autres institutions et apprennent à évaluer l'efficacité de mesures concrètes (ateliers antiracistes, classes d'accueil, tutorat linguistique, etc.). Ainsi, à l'issue de leur Master, les diplômé·es sont formé·es à adopter une attitude réfléchie et éclairée afin de gérer la

diversité des origines culturelles et linguistiques dans leurs futures classes, que ce soit dans l'enseignement ordinaire ou spécialisé.

Formation continue

Outre la formation initiale, la HEP FHNW propose un large éventail de formations continues aux enseignant·es déjà en activité et à d'autres professionnel·les de l'éducation. Plusieurs CAS (Certificate of Advanced Studies) ont pour objectif l'intégration de la migration. L'un des plus emblématiques est un CAS qui traite de la promotion de la langue scolaire dans un contexte multilingue et transmet aux enseignant·es les connaissances didactiques nécessaires pour soutenir les élèves allophones tout en valorisant leur langue d'origine. D'autres CAS et cours de courte durée traitent de la gestion des conflits interculturels, de la prévention du racisme ou de la collaboration avec les parents de migrant·es. La HEP FHNW organise régulièrement des conférences ouvertes, telles que la série « Diversité.Éducation.Profession », qui traitent de thèmes tels que l'antiracisme à l'école, le concept d'appartenance ou la reconnaissance du multilinguisme. Ces événements, animés par des expert·es, visent à partager les avancées de la recherche, à échanger des expériences pratiques et à remettre en question les pratiques existantes. La PH FHNW peut envoyer des enseignant·es dans les écoles pour des formations continues internes qui traitent de l'accueil des nouveaux et nouvelles arrivantes, de la différenciation entre les élèves parlant différentes langues ou de la résolution des conflits dus à des malentendus culturels. Enfin, la haute école propose un programme spécifique, « Refugee Teachers - Insights in a Swiss School », qui ouvre les classes suisses à l'observation par des enseignant·es ayant le statut de réfugié·es, afin de les aider à comprendre le contexte éducatif local tout en enrichissant la perspective des enseignant·es suisses.

Travaux de fin d'études

Les travaux de fin d'études, qu'il s'agisse de licences ou de Masters, constituent un levier supplémentaire pour intégrer la migration dans la réflexion pédagogique. Chaque année, de nombreux et nombreuses étudiant·es de la HEP FHNW choisissent d'approfondir des questions liées à la diversité culturelle ou linguistique. Leurs travaux peuvent porter, par exemple, sur les effets des séquences didactiques bilingues, l'engagement des parents allophones à l'école, les discriminations parfois invisibles dans les classes ou les expériences des élèves réfugié·es intégré·es au cours de l'année. Certaines thèses s'inscrivent dans le prolongement de projets de recherche en cours, ce qui leur permet de bénéficier d'un encadrement spécialisé et de contribuer au développement des connaissances locales. Les résultats de ces travaux sont souvent intégrés dans des séminaires internes ou des publications et offrent à la communauté de la HEP FHNW de nouvelles perspectives basées sur la recherche de terrain. Dans un esprit de mutualisme, la HEP FHNW valorise ces travaux en les présentant parfois lors de colloques internes ou en encourageant leur publication partielle. Les meilleures productions contribuent ainsi à la dynamique de l'innovation pédagogique, favorisent la création d'outils pratiques et renforcent la prise en compte de la diversité migratoire.

Projets de recherche

La HEP FHNW mène de nombreuses activités de recherche sur le thème de l'éducation et de la migration. Plusieurs instituts internes (dans les domaines de la didactique, de la sociologie de l'éducation et de la pédagogie spécialisée) mènent des projets souvent financés par des programmes nationaux ou des partenariats avec les autorités cantonales. Parmi les initiatives les plus importantes figure le projet « Zugehörigkeit Reconsidered : repenser la participation / expériences du racisme et éducation antiraciste », soutenu par la Commission fédérale des migrations, qui vise à développer des ressources didactiques pour aborder le racisme et la multi-appartenance à l'école. Les chercheurs travaillent main dans la main avec des enseignant·es bénévoles afin de développer des scénarios concrets et de tester des approches antiracistes dans le contexte suisse. Il convient également de mentionner les travaux sur la didactique du multilinguisme, menés en partie en collaboration avec d'autres HEP, qui ont abouti à la création d'outils d'évaluation de la langue maternelle ou d'activités bilingues en mathématiques. En outre, la HEP FHNW a participé au projet ChagALL/ChaBâle, qui vise à garantir l'égalité d'accès au gymnase pour les élèves issu·es de l'immigration. Ici aussi, l'approche suivie combine recherche appliquée et innovation pédagogique afin de fournir aux enseignant·es des pratiques fondées sur des données probantes. Les résultats de ces recherches se reflètent dans la formation initiale et continue. Enfin, la HEP FHNW participe à des coopérations internationales, notamment en Europe, afin d'échanger sur la question de l'éducation dans les sociétés migratoires et d'élaborer des lignes directrices communes. Il en résulte une production scientifique qui enrichit le débat national et fournit des arguments solides en faveur de l'élaboration d'une politique éducative inclusive.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, la HEP FHNW se présente comme une haute école soucieuse de la diversité, qui inclut également la migration dans son document stratégique sur l'égalité et l'inclusion. La direction encourage une culture organisationnelle qui valorise le multilinguisme et la reconnaissance des différents parcours de vie, ce qui se reflète dans les directives internes (langue épïcène, soutien académique aux étudiant·es allophones, sensibilisation du personnel aux biais culturels, etc.). Une unité spécialisée dans l'égalité et la diversité conseille la direction et les instituts, aide à coordonner les mesures et à développer des formations internes pour l'ensemble du personnel. Cette gouvernance concertée est actualisée dans un plan d'action régulièrement révisé (par exemple, la stratégie 2021-2024), qui comprend des objectifs, des mesures à mettre en œuvre et parfois des indicateurs de suivi. Dans la pratique, la HEP FHNW soutient également des programmes qui permettent aux enseignant·es réfugié·es de découvrir la réalité scolaire suisse et de valoriser leurs compétences professionnelles, ce qui illustre l'engagement concret de l'institution en faveur de l'égalité des chances. En externe, la HEP FHNW collabore avec les services cantonaux d'intégration, les associations de réfugiés et d'autres HEP afin de développer des solutions pédagogiques adaptées aux évolutions en matière de migration, en particulier l'accueil des enfants qui ont fui les conflits récents. D'un point de vue global, la HEP FHNW s'efforce d'être exemplaire en interne tout en assumant un rôle de centre de ressources, de recherche et de formation dans la région du nord-ouest de la Suisse et au niveau national.

Conclusion

Les activités de la HEP FHNW en matière d'éducation et de migration se déroulent de manière cohérente dans ses différents domaines d'activité. Dans la formation initiale, la prise en compte de la diversité migratoire constitue un axe transversal, tant au niveau du Bachelor que du Master, où les futur·es enseignant·es acquièrent des connaissances théoriques (sociologie des inégalités, didactique interculturelle, etc.) et apprennent des méthodes pratiques (adaptation didactique, stages dans des contextes pluralistes). Dans le cadre de la formation continue, des programmes de certification tels que le CAS Promotion linguistique dans les écoles multilingues ou des ateliers de plusieurs jours sur la coopération interculturelle garantissent la mise à jour permanente des compétences des enseignant·es et des chefs d'établissement. Les travaux de fin d'études des étudiant·es, souvent ancrés dans la réalité, enrichissent la réflexion collective et alimentent le cycle entre formation et recherche. Les nombreux et divers projets de recherche de la HEP FHNW soutiennent l'innovation pédagogique et contribuent à mieux comprendre comment promouvoir l'égalité des chances pour les élèves de tous horizons. Enfin, au niveau institutionnel, la HEP FHNW a intégré la migration dans sa stratégie de diversité, coordonne ses actions par le biais d'un service spécialisé et multiplie les partenariats externes, assumant ainsi un rôle de premier plan au niveau régional dans la mise en place d'une école inclusive dans une société migratoire. La section suivante présentera les divergences et les similitudes entre ces activités et les six recommandations nationales « Éducation et migration », avant de se terminer par un résumé critique global.

2.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP FHNW

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 HEP FHNW a intégré la thématique de la migration dans tous ses domaines d'activité : la formation initiale comprend des contenus transversaux sur l'hétérogénéité culturelle et linguistique, la formation continue développe des CAS et des ateliers sur la gestion de la diversité, la recherche examine différentes questions en lien avec le parcours scolaire des élèves issu·es de l'immigration, et les services d'orientation répondent aux besoins pratiques (par exemple lors de l'accueil d'élèves réfugié·es). Sur le plan institutionnel, un plan stratégique en faveur de la diversité fixe des objectifs et un service spécialisé soutient la direction de l'école, tandis que le mode de fonctionnement se veut inclusif et sensible au multilinguisme. Cette approche, qui correspond à l'idée d'ancrer « la migration et l'égalité des chances » dans l'ADN de l'établissement d'enseignement supérieur, est un point qui correspond fortement à la recommandation. Quelques divergences subsistent toutefois : il n'existe pas de commission formelle réunissant tous les départements autour du thème de la migration, ni de politique du personnel visant explicitement à recruter des personnes issues de la migration ou à

intégrer des critères de diversité pour tous les postes. Néanmoins, l'essentiel a été réalisé : la HEP FHNW a fait de la diversité, y compris l'origine migratoire, une priorité institutionnelle.

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

Au sein de la HEP FHNW, la coordination des questions liées à la migration repose sur le service Equality & Diversity, sur les référents chargés du dossier dans les différents instituts et sur l'élaboration commune de certains documents-cadres. L'institution fixe des objectifs dans ses plans d'action en faveur de la diversité et surveille leur mise en œuvre grâce à son système de qualité complet, même si elle ne publie pas de rapport annuel spécifique sur le thème de la migration. Cette méthode de travail, qui repose sur un réseau et est soutenue par des groupes de travail, correspond à la recommandation d'adopter une approche transversale et évaluative. Les plans mentionnent clairement l'inclusion et la diversité comme axes transversaux pour la formation, la recherche et les services. La HEP FHNW participe également à un échange entre les HEP afin de regrouper les progrès et d'identifier les difficultés communes, ce qui garantit une forme d'évaluation transversale au niveau suisse. La seule différence notable concerne la publicité de ces évaluations : l'institution effectue plutôt un suivi interne qu'elle ne publie pas systématiquement. En outre, l'absence de mécanisme de coordination uniforme (tel qu'une commission ou un comité unique réunissant régulièrement toutes les parties) donne l'impression d'une coordination décentralisée. Malgré tout, le bureau de la diversité et les équipes de projet assurent la cohérence globale, de sorte que la HEP FHNW répond largement à la nécessité de coordonner et d'évaluer ses mesures à long terme.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La HEP FHNW travaille en étroite collaboration avec un grand nombre d'acteurs·trices : autorités cantonales chargées de l'éducation, centres d'hébergement pour réfugié·es, Commission fédérale des migrations, autres HEP et ONG spécialisées. Elle a créé ou rejoint plusieurs réseaux de projets, comme le montre l'initiative Refugee Teachers (qui met en relation des enseignant·es réfugiés avec des écoles suisses) ou sa collaboration de recherche (*Zugehörigkeit Reconsidered*, financée par la Commission Fédérale pour les Migrations). Ces partenariats facilitent l'intégration rapide des évolutions migratoires dans l'éducation et la recherche, ce qui va dans le sens de la recommandation d'ouverture aux acteurs·trices externes et de réaction rapide aux évolutions actuelles. En outre, la HEP FHNW propose des services de conseil et de formation continue aux écoles, souvent conçus en concertation avec des partenaires cantonaux. Il existe une marge d'amélioration dans la formalisation d'un comité externe ou d'un forum annuel sur la migration, au sein duquel tous les partenaires se réuniraient systématiquement pour faire le point et discuter des perspectives, mais la coopération est déjà dynamique grâce à des actions concrètes. L'institution est donc largement en accord avec l'idée de renforcer les synergies autour du thème de la migration.

Recommandation 4 : promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

La HEP FHNW veille à ce que ses collaborateurs·trices dans le domaine de la formation initiale et continue disposent des connaissances et des outils nécessaires pour gérer la diversité migratoire. Elle organise régulièrement des ateliers internes (par exemple sur la pédagogie antiraciste, le langage inclusif, la gestion de la discrimination), propose des projets participatifs (enseignement sensible à la différence) et encourage la participation à la recherche appliquée. De cette manière, les collaborateurs·trices acquièrent et actualisent des compétences sur le thème de la migration, conformément à la recommandation 4. Cette dynamique conduit à une amélioration continue de l'enseignement et à une attitude exemplaire envers les étudiant·es. Il n'existe toutefois pas de formation obligatoire imposée à l'ensemble du personnel : la participation repose plutôt sur la volonté individuelle et la culture générale d'ouverture de l'école. Un programme de formation plus contraignant ou un catalogue de compétences interne pour chaque collaborateur pourrait encore renforcer cette dynamique. Néanmoins, la politique actuelle, qui repose sur la disponibilité des ressources et le soutien explicite de la direction, conduit déjà à un fort développement du savoir-faire dans le domaine de l'éducation interculturelle chez les collaborateurs·trices de la HEP FHNW.

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

La HEP FHNW a élaboré des documents de référence et des documents-cadres qui expliquent les domaines clés tels que l'inclusion/l'exclusion scolaire, la sélectivité et les transitions, la collaboration avec les familles, la lutte contre les préjugés et le racisme, la gestion du multilinguisme, etc. Ces documents ont été transposés dans des modules des cursus de Bachelor et de Master ainsi que dans

des offres de formation continue afin de garantir que tou·tes les diplômé·es acquièrent un minimum de connaissances et de compétences pour enseigner dans une société migratoire. Les thèmes choisis (multilinguisme, antiracisme, pédagogie inclusive) correspondent aux défis les plus importants sur le terrain. Cette structure claire est tout à fait conforme à la recommandation 5, qui préconisait un programme-cadre couvrant les principaux thèmes liés à l'éducation et à la migration. Les quelques lacunes concernent le manque de visibilité d'un cours intégral sur les flux migratoires mondiaux, le caractère dispersé de la question juridique et politique de la migration ou le caractère facultatif de certains thèmes dans la formation de base (sans cadre de référence obligeant tou·tes les étudiant·es à les approfondir). Néanmoins, l'ensemble reste remarquablement cohérent et répond aux attentes nationales.

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

Enfin, la HEP FHNW participe activement au débat public et professionnel sur la migration en mobilisant à la fois la recherche et l'expérience pratique afin d'informer les responsables de la politique éducative, les directions d'écoles et la population. Conférences (telles que *Diversität.Bildung.Profession*), les publications scientifiques sur la pédagogie interculturelle, la mise à disposition de ressources pratiques pour l'accueil des élèves réfugié·es et le soutien à des projets participatifs (*Zugehörigkeit Reconsidered*) témoignent d'une réelle volonté de faire avancer le débat de manière argumentée et ancrée dans la réalité des salles de classe. La HEP FHNW encourage également une attitude réflexive chez ses enseignant·es et ses étudiant·es en incitant chacun à endosser le rôle d'ambassadeur·trice d'une école inclusive. Elle répond ainsi à l'objectif d'une approche pragmatique (propositions concrètes) et scientifique (basée sur des travaux rigoureux) visant à sensibiliser et à transformer la société aux questions migratoires. Certaines améliorations pourraient être apportées, notamment l'organisation d'un grand événement public récurrent axé sur la migration ou la publication plus fréquente d'articles dans les médias. Néanmoins, la HEP FHNW semble déjà être une actrice importante dans le débat, combinant des contributions académiques avec des solutions pratiques et s'efforçant de montrer l'exemple en interne.

2.3. Conclusion critique

La HEP FHNW joue un rôle de premier plan dans l'intégration du thème « Éducation et migration » dans les hautes écoles pédagogiques suisses. Son engagement se manifeste dans tous les domaines : elle forme des enseignant·es qui se confrontent aux défis de l'inclusion et de la diversité, adapte ses programmes de formation continue aux besoins changeants de la pratique, encourage de nombreux travaux de fin d'études, mène des projets de recherche appliquée et s'organise en interne pour promouvoir la diversité en tant que valeur institutionnelle. En ce qui concerne les six recommandations nationales, la HEP FHNW affiche un haut degré de conformité et offre un modèle exemplaire pour une prise en compte globale de la migration, de la formation initiale aux services de conseil en passant par les mesures de sensibilisation du public. Les quelques lacunes constatées sont principalement dues à la formalisation insuffisante de certains domaines (comité transversal, communication publique plus structurée) ou à la liberté du personnel de participer à des formations internes. Cependant, les mécanismes de pilotage et de coordination existants, le service spécialisé pour l'égalité et la diversité et la forte implication de l'équipe dans la recherche collaborative compensent largement ces lacunes. L'approche choisie, qui repose sur un lien étroit entre théorie, pratique et réflexivité, permet à la HEP FHNW d'évoluer dans une dynamique d'innovation permanente. Des améliorations sont possibles dans la poursuite de la systématisation (par exemple, une plus large diffusion des chiffres et des indicateurs sur la diversité), dans l'enrichissement de la formation de base par des éléments plus approfondis de l'histoire mondiale des migrations et dans le renforcement d'une communication publique ouverte sur les projets et les résultats afin de contribuer encore davantage au débat sociopolitique. Dans tous les cas, l'expérience de la HEP FHNW confirme qu'une haute école pédagogique peut jouer un rôle important dans la construction d'une école et d'une société qui valorisent la diversité culturelle et linguistique comme une ressource commune, plutôt que de la traiter uniquement comme un défi ponctuel. En alliant rigueur scientifique, pragmatisme pédagogique et ouverture institutionnelle, la HEP FHNW renforce une culture d'inclusion et d'égalité des chances au profit de l'ensemble de la communauté éducative.

3. Éducation et migration à la HEP Fribourg

La Haute école pédagogique de Fribourg (HEP-FR) mène diverses initiatives visant à intégrer la thématique de l'éducation dans le contexte migratoire. En tant qu'institution de formation des enseignant·es dans un canton bilingue, elle est particulièrement sensible aux défis posés par le multilinguisme et la diversité culturelle. Les sections francophone et germanophone de la HEP-FR forment les futur·es enseignant·es dans un environnement éducatif lui-même interculturel. Cette analyse examine en détail les actions de la HEP-FR en matière d'éducation et de migration et les structure selon les domaines suivants : formation initiale (Bachelor), formation approfondie (Master), formation continue, travaux de fin d'études, projets de recherche et niveau institutionnel.

3.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Au niveau Bachelor, qui correspond à la formation initiale des enseignant·es (en particulier pour le niveau primaire), la HEP-FR intègre explicitement la dimension migratoire et la diversité dans le cursus. Les étudiant·es suivent des cours obligatoires en éducation interculturelle, en pédagogie inclusive et en didactique du français *langue seconde* (ou de *l'allemand langue seconde* pour le cursus germanophone). Ils y apprennent à soutenir les élèves allophones, à adapter leurs approches didactiques et à gérer une classe culturellement diversifiée. La formation les prépare, par exemple, à évaluer les besoins linguistiques d'un·e élève nouvellement arrivé·e, à travailler avec des interprètes ou des médiateurs·trices culturels·les et à valoriser la langue et la culture d'origine des élèves plutôt que de les considérer comme un obstacle. Ces compétences sont mises en pratique lors de stages : les futur·es enseignant·es peuvent être amenés à enseigner dans une classe d'accueil pour les nouveaux et nouvelles arrivant·es ou dans une classe ordinaire très hétérogène, puis à analyser ces expériences en cours afin de développer leur réflexion critique sur les stratégies d'inclusion. En outre, la HEP-FR encourage les échanges entre ses filières germanophone et francophone, ce qui permet aux étudiant·es de s'habituer à naviguer entre deux langues et deux cultures, une compétence précieuse dans des écoles de plus en plus multilingues. Toutes ces mesures au niveau du Bachelor sont conformes aux recommandations nationales (swissuniversities, 2020), selon lesquelles la migration doit être considérée comme faisant partie intégrante de la formation des enseignant·es. Ainsi, les jeunes diplômé·es de la HEP-FR entrent dans la vie professionnelle avec une conscience aiguë des questions d'équité liées au contexte migratoire et avec des outils pédagogiques concrets pour y faire face.

Formation au niveau Master

Au niveau Master, la HEP-FR prolonge et approfondit cette sensibilisation au thème de la migration pour les enseignant·es du secondaire. Les étudiant·es en Master suivent des cours tels que la sociologie de l'éducation et la psychologie interculturelle, qui traitent des inégalités touchant les jeunes issu·es de l'immigration, des effets des parcours migratoires sur les parcours scolaires ou des facteurs favorisant la réussite des élèves bilingues et multilingues. L'objectif est de développer chez ces futur·es enseignant·es une attitude réflexive et intégrative face à la diversité croissante des jeunes. La HEP-FR s'appuie sur des ressources spécialisées pour enrichir son programme de Master : grâce à un partenariat avec l'Institut de plurilinguisme, elle propose des séminaires de haut niveau en didactique des langues et en politique linguistique éducative, qui familiarisent les étudiant·es avec des approches innovantes telles que l'enseignement bilingue ou le « translanguaging » (mobilisation de toutes les langues connues des élèves comme ressources d'apprentissage). Par ailleurs, certains étudiant·es se préparent en parallèle à un Master spécialisé en français langue étrangère/seconde à l'Université de Fribourg, qui les qualifie pour enseigner le français à des apprenant·es non francophones. Ces diplômé·es peuvent ensuite exercer en tant qu'experts FLE/FLS dans des structures spécifiques (classes d'accueil, cours de français pour réfugié·es adultes, etc.). Ainsi, la HEP-FR forme à la fois, via le Master, des enseignant·es généralistes sensibilisés aux questions migratoires et des expert·es capables d'accompagner de manière ciblée des publics allophones. Ces efforts confèrent à la HEP-FR une longueur d'avance dans le contexte européen, où la formation interculturelle des enseignant·es n'est pas encore systématiquement mise en œuvre (Koukoulidis et al., 2024). En résumé, on peut dire que la formation de Master renforce les compétences interculturelles des enseignant·es et les prépare à travailler dans des écoles secondaires cosmopolites, dans le but de favoriser la réussite de tou·tes les élèves, quelle que soit leur origine.

Formation continue

La HEP-FR organise régulièrement des journées de formation continue et des ateliers thématiques pour les enseignant·es en activité. L'accent est mis sur la gestion de l'hétérogénéité linguistique et culturelle dans la classe. Ces formations continues répondent à des besoins concrets de la pratique : par exemple, accueillir un·e élève allophone en cours d'année ou adapter l'enseignement à un groupe de jeunes issu·es de cultures différentes. À cette fin, la HEP-FR mobilise l'expertise de son Institut de plurilinguisme et de ses partenaires (tels que le Centre de didactique des langues - CeDiLE) afin de proposer des contenus de haut niveau. En 2024, par exemple, un atelier sur les pratiques linguistiques hybrides des jeunes issu·es de l'immigration a permis à de nombreux enseignant·es de mieux comprendre et valoriser le « multiethnolecte » de leurs élèves, plutôt que de le stigmatiser. La HEP-FR soutient également des programmes cantonaux tels que « Vers une école sans racisme », un cycle de cinq séances visant à outiller les enseignant·es contre les discriminations en milieu scolaire (prévention des préjugés, gestion des incidents racistes, valorisation de la diversité culturelle). Ce type d'initiatives fait des enseignant·es des acteurs·trices de l'intégration au quotidien et favorise un climat scolaire inclusif.

La HEP-FR propose également des formations continues certifiantes (CAS, DAS) dans des domaines connexes (éducation inclusive, pédagogie spécialisée) qui intègrent implicitement la thématique de la migration (accueil d'élèves allophones, collaboration avec les familles migrantes, adaptation du programme scolaire dans un contexte multiculturel). Bien qu'aucun CAS ne porte encore explicitement le titre « Éducation et migration », ces défis sont abordés de manière transversale dans plusieurs modules, conformément aux recommandations nationales qui encouragent la formation continue des enseignant·es sur ces thèmes (swissuniversities, 2020). En tant que centre de formation continue, la HEP-FR contribue à diffuser de nouvelles connaissances et de bonnes pratiques parmi les enseignant·es expérimentés. Elle crée des espaces d'échange où les professionnel·les peuvent partager leurs expériences (par exemple avec des élèves réfugié·es), remettre en question leurs méthodes face à la diversité et découvrir de nouveaux outils pédagogiques. En fin de compte, ces mesures permettent un renforcement collectif des compétences en matière de migration, ce qui garantit une meilleure intégration scolaire des élèves issu·es de l'immigration.

Travaux de fin d'études

Les travaux de fin d'études (Bachelor et Master) sont un autre indicateur de l'engagement de la HEP-FR. De nombreux·ses étudiant·es choisissent de consacrer leur travail de fin d'études à des problématiques liées à la migration, à la diversité linguistique ou à l'inclusion interculturelle. Ces dernières années, plusieurs thèmes ont porté sur l'intégration des élèves allophones dans les classes ordinaires, l'efficacité des classes d'accueil pour les jeunes réfugiés, la collaboration entre l'école et les parents non francophones ou encore la perception des enseignant·es à l'égard de certaines minorités. D'autres mémoires ont consisté en des études de cas dans les classes de stage (par exemple, l'accompagnement d'un élève réfugié accueilli en cours d'année) ou en des enquêtes auprès des enseignant·es du canton sur leurs besoins de formation en matière de diversité. Enfin, certains étudiant·es ont mené des recherches plutôt théoriques sur des approches pédagogiques telles que la pédagogie critique du racisme ordinaire ou la médiation interculturelle à l'école.

Plusieurs de ces travaux de fin d'études ont donné lieu à des présentations lors de colloques ou à des publications en collaboration entre les étudiant·es et leurs enseignant·es. Par exemple, un mémoire sur les émotions des futur·es enseignant·es face à l'inclusion d'élèves allophones ayant des besoins particuliers a été intégré dans un article rédigé conjointement par des formateurs·trices de la HEP-FR (Noël, Paccaud & Svaton, 2023). De même, un mémoire de Master sur les « potentiels pédagogiques cachés » des enseignant·es issu·es de l'immigration s'est appuyé sur une étude suisse plus large (Mantel, 2022) et a nourri la réflexion locale sur la valorisation de la diversité au sein du corps enseignant. En encourageant ce type de travaux, la HEP-FR maintient un dialogue constant entre la théorie et la pratique. Les problématiques étudiées par les étudiant·es reflètent les évolutions sur le terrain (par exemple, l'arrivée récente de familles ukrainiennes ou afghanes) et l'institution valorise ces recherches (prix, présentations lors de conférences scientifiques) comme source de connaissances pertinentes. Au final, ces mémoires génèrent des connaissances concrètes sur « ce qui fonctionne » en matière d'inclusion des élèves issu·es de l'immigration, tout en formant les jeunes enseignant·es à la réflexion critique – un double gain pour la qualité de la formation et pour les écoles du canton.

Projets de recherche

Dans le domaine de la recherche, la HEP-FR est très active dans le domaine de l'éducation et de la migration, que ce soit par le biais de son Institut de plurilinguisme ou des projets menés par ses

chercheurs. Ces travaux, souvent réalisés en partenariat avec d'autres HEP ou universités, alimentent la formation avec des résultats scientifiques actuels sur les dynamiques migratoires et scolaires. Un projet de l'Institut de plurilinguisme a par exemple expérimenté l'utilisation de documents historiques en plusieurs langues dans l'enseignement de l'histoire afin de développer chez les élèves une compréhension transculturelle et le respect des différentes cultures. Ce type de recherche axée sur le plurilinguisme a donné lieu à la création de fiches pédagogiques concrètes destinées aux enseignant·es, particulièrement utiles dans les classes mixtes composées d'élèves autochtones et issu·es de l'immigration. Une autre étude menée en Suisse romande s'est intéressée aux enseignant·es issu·es de l'immigration et à l'influence de leur parcours sur leurs pratiques pédagogiques. Les premiers résultats montrent que ces enseignant·es apportent une valeur ajoutée grâce à leur sensibilité interculturelle particulière et au rôle de modèle qu'ils peuvent jouer auprès des élèves issu·es de minorités (Mantel, 2022). Cependant, la recherche souligne également la nécessité de mieux reconnaître et exploiter ces atouts dans les écoles, un message que la HEP-FR intègre dans ses réflexions sur la diversification du corps enseignant.

En outre, la HEP-FR mène des études d'évaluation sur les mesures d'intégration scolaire. Ainsi, grâce à un suivi de deux ans des élèves allophones dans les classes d'accueil, il a été possible d'identifier les pratiques pédagogiques qui favorisent une intégration rapide dans les classes ordinaires. Des projets de recherche et développement ont également conduit à la mise au point de matériel pédagogique adapté aux élèves qui ne maîtrisent pas la langue locale (livres audio bilingues, supports visuels pour enrichir le vocabulaire, etc.). En outre, l'institution participe à des réseaux de recherche internationaux : elle a contribué à un projet européen qui compare les politiques d'accueil des élèves réfugiés. Cela lui permet d'importer des idées innovantes testées à l'étranger (tutorat entre élèves, classes d'intégration bilingues) et de faire connaître les approches suisses (cours dans la langue et la culture d'origine) au niveau international. Grâce à ses projets de recherche, la HEP-FR est ainsi à la pointe de l'innovation pédagogique dans le domaine « Éducation et migration ». Elle veille à ce que les connaissances acquises soient intégrées dans sa formation et dans ses écoles partenaires, mettant ainsi en œuvre la recommandation de « mener le débat de manière pragmatique et scientifique » (swissuniversities, 2020).

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, la HEP-FR encourage également l'inclusion des migrant·es. Son caractère bilingue (français/allemand) lui confère depuis le début une culture universitaire ouverte à la pluralité linguistique et culturelle. Conformément aux recommandations nationales (swissuniversities, 2020), la direction a intégré la question de la migration dans sa planification stratégique et créé des structures dédiées, par exemple un·e référent·e « Diversité & Inclusion » au rectorat et le bureau « Diversité & Égalité » (fondé en 2021) afin de coordonner les initiatives dans tous les domaines. En collaboration avec des partenaires locaux (par exemple, le Centre de contact Suisse-Immigrés, les services cantonaux de migration) et régionaux (Réseau romand d'intégration des élèves allophones), elle adapte rapidement ses activités aux nouveaux besoins, comme cela a été le cas lors de l'accueil d'élèves réfugiés ukrainiens en 2022. En outre, la HEP-FR organise régulièrement des événements de sensibilisation (participation à la semaine contre le racisme, ateliers sur l'éducation inclusive, etc.) afin d'ancrer ces valeurs dans sa culture interne. Enfin, elle veille à garantir l'égalité des chances au sein de ses propres étudiant·es et enseignant·es en ne tolérant aucune discrimination à l'entrée dans la formation et en prévoyant des aides spécifiques pour les étudiant·es réfugiés ou en situation précaire. Conformément à son message pédagogique, l'institution s'efforce d'incarner elle-même les principes d'ouverture, de respect et de justice sociale qu'elle promeut auprès des futur·es enseignant·es.

Conclusion

Tous ces éléments pris ensemble montrent que la HEP-Fribourg joue un rôle de premier plan dans la prise en compte du facteur migration dans le système éducatif cantonal. Avec son programme de formation initiale, elle permet aux futur·es enseignant·es de comprendre et de valoriser dès le départ la diversité de leurs élèves ; avec sa formation continue, elle répond aux besoins pratiques et accompagne l'adaptation des pratiques face aux nouveaux défis liés à la migration. Grâce aux travaux de fin d'études de ses étudiant·es et aux projets de recherche de ses experts, elle produit des connaissances et des ressources concrètes qui enrichissent la pédagogie dans un contexte multiculturel bien au-delà de la région de Fribourg. Enfin, par son engagement institutionnel, la HEP-FR assure une cohérence exemplaire entre ce qu'elle prône et ce qu'elle met en œuvre en son sein, créant ainsi un environnement favorable à l'inclusion et à l'égalité des chances. Ces efforts portent déjà leurs fruits : les enseignant·es formés à Fribourg font preuve d'une grande sensibilité à la réalité

migratoire et sont mieux préparés à différencier leur enseignement en fonction des différents besoins des élèves. Au niveau cantonal, la collaboration de la HEP-FR contribue à une meilleure coordination des mesures d'intégration (classes d'accueil, soutien linguistique, etc.), ce qui profite directement aux élèves issues de l'immigration en limitant les ruptures dans leur parcours scolaire. De plus, l'attitude réflexive transmise aux enseignant·es par la HEP-FR facilite l'émergence d'innovations pédagogiques locales. Certaines écoles développent par exemple des projets d'échanges interculturels ou de tutorat entre anciens et nouveaux élèves.

3.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP FR

Les recommandations nationales formulées par la Chambre des hautes écoles pédagogiques (swissuniversities, 2020) offrent un cadre de référence pour évaluer l'activité de la HEP-FR. Nous examinons ci-après dans quelle mesure les pratiques de la HEP-FR convergent avec ces six recommandations et quels écarts subsistent éventuellement pour chacune d'entre elles.

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, intitulée « Prendre en compte la migration et l'égalité des chances dans le quadruple mandat et dans l'organisation de la HEP », invite chaque haute école pédagogique à intégrer explicitement le thème « migration et égalité des chances » dans toutes ses tâches et son mode de fonctionnement. Il s'agit d'ancrer cette préoccupation dans la stratégie institutionnelle et la gestion de la diversité (par exemple en observant la composition migratoire des étudiant·es et du personnel), de l'intégrer dans la politique de recrutement et de créer des structures et des ressources dédiées afin de coordonner durablement les questions liées à la migration et à l'égalité des chances dans les quatre mandats (formation initiale, formation continue, recherche, services). Enfin, la HEP doit se considérer comme une actrice sociale clé qui contribue activement aux débats scientifiques et politiques sur ces thèmes.

À la HEP Fribourg, ces principes ne sont que partiellement mis en œuvre. Au niveau stratégique, la diversité – y compris la migration – figure dans le leitmotiv institutionnel et dans les objectifs stratégiques de l'école, ce qui témoigne d'une convergence avec la recommandation en réaffirmant l'importance de l'inclusion et de l'égalité des chances dans la mission de la HEP-FR. En outre, l'institution a récemment créé une unité spécifique, le Bureau Diversité et Égalité (BDE), rattaché à la direction et servant de structure de référence pour la coordination des initiatives liées à la diversité, y compris la migration. Cette création répond à l'exigence de disposer de ressources dédiées pour piloter le sujet. En outre, un groupe de travail « Éducation et migration » (AG Éducation et migration) a été mis en place, au sein duquel des représentant·es de différents domaines se réunissent afin d'assurer une coordination transversale sur ce thème. Enfin, une personne au sein du rectorat est chargée de suivre la question de la migration (sur le modèle des délégué·es à l'égalité dans d'autres HEP), ce qui traduit la volonté d'intégrer cette perspective dans la gouvernance de l'école. Ces éléments présentent des similitudes notables avec la recommandation 1, tant en ce qui concerne l'ancrage de la migration dans la stratégie que la mise en place de structures de pilotage dédiées.

Il subsiste toutefois des divergences. D'une part, la HEP-FR ne dispose pas encore d'un suivi systématique de tous ses projets et activités liés à la formation et à la migration. L'évaluation régulière de la mise en œuvre de cet objectif transversal n'est pas formalisée, ce qui limite la visibilité des progrès réalisés. D'autre part, l'intégration de la thématique de la migration n'est pas encore généralisée dans tous les cursus et départements ; elle se concentre encore principalement sur certains niveaux (en particulier le primaire). Enfin, si la HEP-FR se profile en interne comme une institution inclusive, son rôle d'actrice publique dans le débat sur la migration dans l'éducation reste discret. Elle n'a par exemple pas émis de recommandations officielles à l'intention des autorités scolaires sur ces enjeux, ce qui limite son influence sociale. Si la HEP-FR progresse sur ces points (mise en place d'un suivi, extension de l'accent mis sur la « migration » à toutes ses activités et prise de parole plus forte dans l'espace public), elle pourra pleinement répondre aux attentes de la recommandation 1 et se présenter comme un modèle d'établissement d'enseignement supérieur engagé en faveur de l'égalité des chances.

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

La deuxième recommandation, intitulée « Assurer la coordination et l'évaluation des objectifs et des mesures », invite les HEP à structurer et à piloter de manière cohérente la mise en œuvre du thème

« Éducation et migration » au sein de leur institution. Cela implique la mise en place de mécanismes de coordination transversaux (p. ex. nomination de coordinatrices et coordinateurs dédiés et création de commissions thématiques interdépartementales) afin d'ancrer durablement les objectifs liés à la migration dans chaque domaine de prestations, ainsi qu'un système de suivi et d'évaluation permettant de mesurer la réalisation de ces objectifs au niveau des HEP. La recommandation souligne également l'importance de coordonner le thème de l'éducation et de la migration avec les autres dossiers transversaux (égalité, genre, mobilité internationale, éducation au développement durable, pédagogie spécialisée, etc.) afin de garantir une approche institutionnelle cohérente. Enfin, elle souligne que les conditions cadres nécessaires (temps, ressources, soutien de la direction) doivent être mises en place pour permettre une réflexion interne approfondie et continue sur ces thèmes.

À la HEP Fribourg, certains éléments de la gouvernance répondent à cette logique, même si ce n'est pas encore complètement le cas. Sur le plan structurel, la création du bureau DED en 2021 constitue une étape décisive : ce bureau centralise les initiatives dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances et sert de point de contact pour la collecte et la diffusion d'informations sur les projets liés à la migration. Avec la nomination d'un·e référent·e à la diversité au sein du rectorat, il jette les bases d'une gouvernance institutionnelle de la question, conformément à la recommandation 2. En outre, le groupe de travail « Éducation et migration » mentionné précédemment favorise la coordination entre les différents secteurs (formation, recherche, services) et évite que les initiatives restent isolées dans un seul département. Ces mesures témoignent de la volonté de coordonner les efforts en interne.

La HEP-FR ne dispose toutefois pas encore d'une stratégie globale formalisée décrivant en détail comment les objectifs en matière de formation et de migration seront concrètement mis en œuvre dans chaque domaine d'activité. Il n'existe pas de plan d'action complet attribuant les responsabilités, les indicateurs de suivi et les échéances pour ce chantier transversal. De plus, le système de suivi reste embryonnaire : à ce jour, la HEP-FR ne dispose ni d'un tableau de bord avec des indicateurs (par exemple, nombre de modules intégrant le thème, profil de la population étudiante, etc.) permettant de suivre les progrès réalisés dans le domaine de la migration, ni de processus d'évaluation régulière de l'efficacité des mesures prises (p. ex. évaluation visant à déterminer si les étudiant·es se sentent mieux préparés à enseigner dans la diversité). Ces lacunes, compréhensibles à ce stade précoce, constituent une lacune qui doit être comblée afin de se conformer pleinement à la recommandation. En outre, la HEP-FR a certes décidé de regrouper plusieurs domaines liés à la diversité sous un seul et même bureau (DED), mais d'autres thèmes connexes (mobilité internationale, pédagogie spécialisée, etc.) continuent d'être gérés séparément, ce qui peut compliquer la coordination. Une clarification des liens entre ces dimensions (par exemple en intégrant explicitement la question de la migration dans la politique globale de diversité de la HEP) renforcerait la cohérence institutionnelle. Enfin, afin de pérenniser la réflexion sur la migration, il serait judicieux d'ancrer cette priorité dans les prochains plans stratégiques et financiers de l'institution, par exemple en lui allouant un budget dédié. Une formalisation accrue (stratégie, suivi, ressources) permettrait à la HEP-FR de satisfaire pleinement aux exigences de la recommandation 2.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La troisième recommandation, intitulée « Renforcer la collaboration avec des partenaires externes », met l'accent sur l'ouverture des HEP vers l'extérieur et la collaboration avec les nombreux acteurs·trices concernés par la formation et la migration. La migration étant un phénomène social mondial, les hautes écoles pédagogiques sont encouragées à s'appuyer sur un large réseau de partenaires au-delà du milieu scolaire traditionnel. Il s'agit par exemple des autorités communales, cantonales et fédérales chargées de l'intégration, des associations de migrant·es ou de jeunes, des ONG qui s'engagent en faveur des migrant·es, de la recherche universitaire sur ces thèmes ainsi que des services actifs dans les domaines de l'asile ou de l'intégration professionnelle. La recommandation préconise de créer et de consolider de tels réseaux aux niveaux local, cantonal et national en mettant en place des modalités appropriées d'échange et de coopération. La recommandation invite les hautes écoles pédagogiques à suivre de près les développements actuels afin d'intégrer rapidement les innovations (p. ex. modifications législatives, flux de réfugiés) dans leur enseignement et leurs projets. Enfin, elle souligne l'importance de promouvoir la collaboration entre les experts tant au sein des différentes HEP qu'entre les institutions afin de créer une communauté de pratique sur le thème de l'éducation et de la migration.

Pour suivre cette recommandation, la HEP-FR doit renforcer ses liens avec le milieu socio-institutionnel du canton et élargir son réseau au-delà. Jusqu'à présent, ses activités se sont toutefois principalement concentrées sur le niveau interne (formation des enseignant·es et production de connaissances), avec peu de partenariats structurés au niveau externe. Il n'existe par exemple

aucune collaboration formalisée avec le service cantonal chargé de l'intégration des migrant·es ou avec les organisations locales de migrant·es. De même, la HEP-FR n'a encore mis en place aucun projet commun visible avec les écoles du canton (comme l'accompagnement ciblé des écoles particulièrement touchées par la migration ou la co-organisation de formations continues pour les enseignant·es sur place sur la gestion de la diversité). Ce manque de mise en réseau locale constitue un écart important par rapport à la recommandation 3, qui souligne l'importance d'impliquer des acteurs·trices externes dans les efforts des HEP. Certes, la HEP-FR est intégrée au réseau national des HEP via swissuniversities (ce qui lui a permis de bénéficier du travail collectif à l'origine des recommandations), et l'existence de son groupe interne « Éducation et migration » témoigne d'une sensibilité qui pourrait servir de base à une ouverture vers l'extérieur. Elle a également organisé une exposition interne (« Diversifions nos bibliothèques ») qui a peut-être impliqué des partenaires (par exemple d'autres bibliothèques). Néanmoins, ces mesures restent ponctuelles et insuffisamment structurées.

Pour combler cette lacune, la HEP-FR pourrait développer davantage de coopérations formelles. Par exemple, en nommant un représentant ou une représentante qui siègerait dans les commissions cantonales d'intégration, ou en concluant un partenariat avec une ONG locale afin de donner à ses étudiant·es la possibilité de participer à un tutorat pour les jeunes issu·es de l'immigration. De telles initiatives ancreraient l'institution dans un écosystème local d'acteurs·trices de l'intégration et renforceraient sa contribution concrète. En termes de réactivité au contexte, la HEP-FR fait preuve d'une certaine agilité pédagogique : les développements récents (arrivée de réfugié·es syrien·es ou ukrainien·es, nouvelles directives fédérales) ont probablement été abordés dans ses modules de formation ou lors de conférences, et sa structure légère facilite la mise à jour régulière des contenus. De plus, ses offres de formation continue intègrent des problématiques contemporaines (par exemple, un atelier sur le thème de l'intersectionnalité). Afin de renforcer encore sa conformité avec la recommandation 3, la HEP-FR aurait intérêt à mettre en place des échanges réguliers avec les praticiens sur le terrain (directeurs·trices d'école, enseignant·es) afin d'identifier de manière proactive les nouveaux besoins et d'y répondre rapidement. En résumé, on peut dire que la mise en place de partenariats externes plus solides et la valorisation de leur expertise dans l'espace public de la HEP-FR aideraient à répondre pleinement aux attentes de la recommandation 3.

Recommandation 4 : promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « éducation et migration »

La quatrième recommandation, intitulée « Développer les compétences du personnel dans le domaine de l'éducation et de la migration », porte sur l'amélioration des compétences du personnel des HEP (tant le corps enseignant que le personnel administratif et la direction) en matière de migration. L'idée directrice est qu'une HEP ne peut promouvoir la diversité dans l'éducation que si ses propres collaborateurs et collaboratrices sont eux et elles-mêmes formé·es et sensibilisé·es à ces défis. Il est recommandé de soutenir la formation continue et la professionnalisation des personnes responsables en interne de cette thématique, mais aussi de définir une série de compétences dans le domaine « Éducation et migration » que l'ensemble du personnel devrait posséder, ainsi que des offres de formation continue appropriées pour les acquérir. Les hautes écoles pédagogiques sont encouragées à développer des formats d'échange et de qualification internes afin que les spécialistes et le personnel puissent se former mutuellement et créer des réseaux sur ces thèmes, et à tenir compte de ces compétences lors du recrutement du personnel et de la nomination à des postes de direction (ou, le cas échéant, à créer leur propre centre de compétences).

La HEP Fribourg a commencé à s'engager dans cette voie, même si ce n'est encore que partiellement. L'intégration de la diversité dans le profil de certains postes clés a constitué un signal fort. La haute école a ainsi engagé un·e professeur·e spécialisé·e en pédagogie de la diversité afin d'assurer les cours sur ce thème et de développer une expertise interne de haut niveau sur la question de la migration. La nomination d'un·e responsable de la diversité et de l'inclusion au sein du rectorat (qui dirige le bureau DED) témoigne également de la volonté de disposer en interne de personnes qualifiées capables de gérer cette question transversale. Ces éléments montrent une conformité avec la recommandation : la HEP-FR a veillé à recruter et à s'entourer d'acteurs·trices dotés de compétences interculturelles. De plus, la HEP-FR est consciente de la nécessité de former son personnel actuel. Sous la direction du bureau DED, une formation continue interne est prévue pour tou·tes les collaborateurs·trices, ce qui correspond également à la recommandation 4. Cette initiative en est toutefois encore au stade de la planification et l'institution n'a pas encore développé de système de référence formel pour les compétences interculturelles attendues des différentes fonctions. Il n'existe pas de description précise stipulant, par exemple, que chaque formateur ou

formatrice HEP doit maîtriser la pédagogie inclusive et adapter son enseignement à des étudiant·es issu·es de cultures différentes, ou que chaque employé·e administratif·ve doit être formé·e à la communication interculturelle. En l'absence d'un cadre clair, l'amélioration du savoir-faire interne repose actuellement davantage sur des mesures ponctuelles (telles que la future formation continue interne) et sur l'expertise de quelques personnes motivées que sur un plan global. Afin de se rapprocher des attentes de la recommandation 4, la HEP-FR aurait intérêt à formaliser les compétences visées pour chaque catégorie de personnel et à institutionnaliser des formats de développement professionnel sur le thème de la diversité : par exemple en rendant obligatoire un module interne sur l'inclusion pour chaque nouveau collaborateur ou en organisant chaque année des ateliers d'échange de pratiques entre formateurs·trices sur le thème de l'interculturalité. Ces efforts devraient également être étendus à toutes les catégories professionnelles de l'institution (y compris les bibliothécaires, les informaticiens, etc., qui sont souvent moins mis en avant). En résumé, malgré certains progrès (recrutements ciblés, projet de formation interne), la HEP-FR doit encore structurer et généraliser le développement des compétences dans le domaine « Éducation et migration » au sein de la haute école afin de se conformer pleinement à la recommandation 4.

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

La cinquième recommandation, intitulée « Définition des domaines de formation et de compétences dans le domaine thématique « Éducation et migration », porte sur le contenu même des formations. Elle invite les hautes écoles pédagogiques et les hautes écoles spécialisées à définir les thèmes centraux et les compétences spécifiques, identifier le lien avec la migration, qui doit être intégré dans les programmes de formation initiale et continue. Il s'agit, d'une part, de transmettre aux futur·es enseignant·es des compétences pédagogiques leur permettant de prendre en compte les situations de migration dans leur enseignement (afin d'accompagner au mieux les élèves issu·es de milieux différents) et, d'autre part, de leur transmettre des connaissances leur permettant de comprendre la société pluraliste dans laquelle ils exerceront. Elle cite plusieurs thèmes clés qui devraient être abordés : la compréhension des dynamiques migratoires mondiales ; les processus d'intégration et les mécanismes d'exclusion qui touchent les élèves ; la sélectivité du système éducatif et les possibilités de transition ; la coopération avec les acteurs·trices de l'intégration (services de migration, médiation interculturelle, etc.) ; la prise en compte du multilinguisme dans toutes les matières ; et la lutte contre les stéréotypes et la discrimination (en particulier de nature raciste) à l'école.

À Fribourg, il n'existe pas de document-cadre officiel détaillant formellement ces domaines, mais les pratiques de formation existantes indiquent que la plupart de ces thèmes sont bel et bien abordés. Au niveau du Bachelor, par exemple, le module obligatoire « Pédagogie de la diversité » traite une grande partie des dimensions mentionnées dans la recommandation. Il traite de l'inégalité des chances dans le système éducatif et des processus de déclin scolaire (échecs, orientations, transitions), couvrant ainsi la question de la sélectivité du système et des transitions entre les filières éducatives. Les étudiant·es discutent également, en se référant à des auteurs tels que Bourdieu ou Goffman, des processus de catégorisation sociale, de stigmatisation et de reproduction des inégalités, ce qui correspond aux questions soulevées dans la recommandation concernant les préjugés, les stéréotypes et l'« altérisation » (othering). Dans une perspective pédagogique critique, ils réfléchissent également à la discrimination institutionnelle et systémique et à la manière de la combattre, ce qui correspond à la composante antiraciste du cadre de référence.

Le thème du plurilinguisme, mis en avant dans la recommandation, est pris en compte de manière structurelle à la HEP-FR grâce à son bilinguisme institutionnel. Les étudiant·es sont formé·es dans un contexte où deux langues nationales coexistent, ce qui les sensibilise naturellement aux défis linguistiques et interculturels. De plus, l'existence du Centre de didactique des langues (CeDiLE) apporte une expertise supplémentaire dont les étudiant·es bénéficient à travers des cours de didactique des langues secondes ou des conférences spécialisées sur l'enseignement dans un environnement multilingue. De cette manière, la prise en compte de la dimension linguistique est efficacement intégrée dans la formation, comme le prévoit la recommandation.

Certains thèmes pourraient toutefois être approfondis. Par exemple, le programme actuel se concentre principalement sur le contexte suisse contemporain : il n'y a pas de cours spécifique sur l'histoire ou la géographie des migrations, alors que la recommandation 5 mentionne l'importance d'étudier les flux migratoires mondiaux et les politiques d'asile afin de donner aux futur·es enseignant·es une vision globale. Ces composantes plutôt « macro-orientées » (contexte historique de la migration, travail avec des acteurs·trices externes) sont moins présentes dans le programme actuel, ce qui constitue un écart modéré par rapport au cadre de référence complet. La HEP-FR

pourrait remédier à cette situation, par exemple en faisant ponctuellement appel à des spécialistes externes (historien·nes de la migration, médiateurs·trices culturel·les) afin d'apporter des perspectives supplémentaires.

Il convient toutefois de souligner que la HEP-FR couvre non seulement la plupart des thèmes recommandés, mais qu'elle les rend également obligatoires pour ses étudiant·es du niveau primaire – ces thèmes ne sont pas relégués au rang d'options. Elle encourage également l'approfondissement : chaque année, plusieurs étudiant·es choisissent d'axer leur travail de fin d'études sur la pédagogie interculturelle ou la scolarisation des élèves migrant·es, ce qui témoigne d'une véritable intégration de cette thématique dans la culture de formation. Dans le domaine de la formation continue, l'introduction prévue d'un CAS sur le thème de la diversité offrira aux enseignant·es en activité la possibilité d'une spécialisation avancée dans ce domaine. La HEP-FR satisfait donc largement à la recommandation 5, mais a encore la possibilité d'élargir certains contenus spécifiques (perspective historique globale, travail avec des réseaux externes) afin d'atteindre une conformité totale.

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

La sixième recommandation encourage les HEP à assumer un rôle de leader intellectuel et pratique dans le domaine « éducation et migration » en combinant réflexion scientifique et action concrète

Elle rappelle que les HEP, dans le cadre de leur quadruple mandat (enseignement, formation continue, recherche, services à la société), contribuent à façonner un système éducatif inclusif et équitable qui constitue le fondement d'une société démocratique et cohésive. Il s'agit donc de développer une analyse critique des notions de « nous » et « les autres » à l'école, d'adopter une terminologie et une approche constructives fondées sur les connaissances actuelles et d'anticiper les évolutions futures en matière de diversité. Concrètement, la recommandation invite les hautes écoles pédagogiques à former les enseignant·es à réfléchir à leurs propres préjugés culturels et à exercer leur profession de manière à préparer les élèves à la vie dans une société interculturelle ; à traiter de manière proactive les questions actuelles liées à la migration dans leurs cours et leurs travaux de recherche ; mener et orienter les discussions sur ce sujet en mettant l'accent à la fois sur le pragmatisme (ancrage dans la réalité locale) et la scientificité (appui sur des faits et des recherches) ; et se profiler comme des experts auprès des autorités et du public, tout en étant eux-mêmes des modèles en matière de diversité et d'inclusion.

La HEP Fribourg s'est engagée dans ce domaine et affiche des progrès encourageants, même s'ils restent perfectibles. Elle intègre la réflexion critique sur la diversité dans le programme de formation initiale de ses étudiant·es et forme ainsi une génération d'enseignant·es plus conscients des défis interculturels et capables de les relever, ce qui correspond aux objectifs de la recommandation. Mais surtout, cette formation n'est pas seulement théorique : la capacité à gérer la diversité est évaluée dans la pratique à la fin des études, ce qui illustre l'approche pragmatique.

Au niveau de la recherche, la HEP-FR mène des projets empiriques (thèses, études appliquées) sur l'intégration scolaire des élèves issu·es de l'immigration et diffuse activement les résultats obtenus. Elle veille à ce que son enseignement s'appuie sur ces connaissances actuelles et évite les discours purement idéologiques. Ce lien entre science et pédagogie reflète l'approche « pragmatique et scientifique » recommandée.

Au niveau du débat public, la HEP-FR a commencé à s'engager (expositions, ateliers ouverts à la communauté éducative), mais reste discrète au niveau national. Contrairement à certaines autres institutions, elle n'a pas encore pris de position officielle ni organisé de manifestation publique d'envergure sur ce thème. Le renforcement de sa visibilité et de sa voix dans le débat social constituerait donc un axe d'amélioration important.

Enfin, la HEP-FR s'efforce d'être exemplaire en interne (mise en œuvre de sa stratégie, bureau DED, sensibilisation du personnel), même si la diversité de son propre personnel pourrait encore être améliorée afin de renforcer sa crédibilité en tant que modèle d'inclusion. Les progrès réalisés en quelques années sont considérables et cette dynamique doit être maintenue en évaluant régulièrement le climat interne et en supprimant les obstacles qui subsistent à une inclusion totale.

En résumé, la HEP-FR répond largement à la recommandation 6 en combinant réflexion critique, soutien à la recherche et cohérence interne. Les principaux axes à renforcer concernent son rôle public et la diversification de son personnel. Si ces efforts sont intensifiés, la HEP-FR pourra pleinement assumer son rôle d'acteur scientifique et pragmatique dans le débat sur l'éducation dans le contexte migratoire.

3.3. Conclusion critique

La HEP-FR se caractérise par une intégration générale de la question de la migration dans ses programmes de formation et son fonctionnement institutionnel. Tous les niveaux (Bachelor, Master, formation continue) traitent explicitement de la diversité culturelle, et des structures spécifiques (par exemple le bureau DED et un groupe de travail interne) coordonnent ces enjeux de manière transversale. Grâce à cette approche holistique, les futur·es enseignant·es formés à Fribourg acquièrent de solides compétences interculturelles qui les préparent à la pluralité de leurs classes. Cet engagement fondé sur la recherche fait de la HEP-FR un pionnier national dans la prise en compte du facteur migration dans l'éducation. Néanmoins, plusieurs défis restent à relever. La coordination interne et l'évaluation des initiatives devraient être systématisés (suivi d'indicateurs, feedback régulier) et les partenariats externes renforcés afin d'ancrer davantage la HEP-FR dans un réseau élargi d'acteurs·trices de l'intégration. En interne, l'offre de formation sur les questions migratoires destinée au personnel devrait être étendue à tou·tes les collaborateurs·trices afin de garantir un développement général des compétences. En outre, l'institution pourrait accroître son rayonnement en apportant plus activement son expertise dans le débat public, consolidant ainsi son rôle de référence dans ces questions. Enfin, la poursuite des efforts visant à diversifier son corps étudiant et enseignant renforcerait son rôle de modèle. En intensifiant ces actions, la HEP-FR contribuera durablement à un système éducatif plus inclusif, fondé sur la valorisation de la pluralité et de l'égalité des chances.

4. Éducation et migration à la HEP des Grisons

La Haute école pédagogique des Grisons (PH Graubünden) occupe une place particulière dans le paysage éducatif suisse en raison de son contexte multilingue. En tant qu'institution ancrée dans le multilinguisme, elle considère qu'il est de son devoir de prendre systématiquement en compte la diversité linguistique et culturelle dans tous les domaines de sa mission. Cela comprend la formation, la formation continue, les services, la recherche et le développement institutionnel. La haute école forme des enseignant·es pour l'école primaire (cycles 1, 2 et 3) ainsi que pour le degré secondaire et pour les écoles de maturité. En complément, un cursus de Master en pédagogie curative scolaire est proposé en coopération avec la Haute école de pédagogie curative de Zurich (HfH), ainsi qu'un cursus en développement scolaire, en collaboration avec d'autres hautes écoles.

Ci-après, nous dressons un état des lieux des activités menées dans le domaine de la formation et de la migration à la HEP des Grisons. Nous présentons à titre d'exemple une sélection d'événements et de thèmes, sans prétendre à l'exhaustivité. Nous examinons ensuite dans quelle mesure ces activités correspondent ou s'écartent des six recommandations formulées en 2020 par la chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities.

4.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Au niveau Bachelor, la HEP des Grisons a intégré le thème de l'éducation et de la migration dans ses programmes d'études. Dans plusieurs modules obligatoires, dont Diversité I et Pédagogie inclusive axée sur la migration et la langue, les étudiant·es abordent de manière différenciée des questions liées à la migration. Le module Diversité I met l'accent sur la sensibilisation aux différentes dimensions de la diversité et à leur importance pour les processus éducatifs. L'origine nationale et sociale est notamment abordée et analysée de manière intersectionnelle. Le module obligatoire Pédagogie inclusive axée sur la migration et la langue traite de manière approfondie de l'hétérogénéité liée à la migration, du multilinguisme ainsi que des défis et des pièges potentiels de l'éducation inclusive dans la société migratoire.

D'autres modules obligatoires traitent également de thèmes tels que la coopération avec les parents dans un contexte migratoire, la différenciation pédagogique et didactique pour les élèves allophones, la didactique du multilinguisme et l'allemand comme deuxième langue. En complément, il est possible de suivre le module optionnel « Migration et intégration », qui s'adresse aux étudiant·es souhaitant approfondir les questions spécifiques à la migration. Ce module est axé sur le thème de l'exil, qui est abordé tant d'un point de vue théorique que pratique. La collaboration directe avec des enfants et des adolescent·es ayant eux et elles-mêmes vécu l'exil constitue une partie essentielle du module.

Dans l'ensemble, il apparaît clairement que l'accent mis sur la migration et la diversité linguistique se reflète aussi bien dans le contenu théorique des études que dans les formats pratiques (par exemple, les stages).

Formation au niveau Master

Au niveau Master, la HEP des Grisons propose différents cursus. Il s'agit notamment du Master de niveau secondaire I pour les personnes titulaires d'un Bachelor spécialisé, du Master de niveau secondaire I + écoles de maturité pour les personnes titulaires d'un Master spécialisé, du Master de niveau secondaire I pour les enseignant·es du primaire en tant qu'extension de niveau, du Master en pédagogie curative scolaire en collaboration avec la Haute école de pédagogie curative de Zurich (HfH) et le Master en développement scolaire en coopération avec d'autres hautes écoles. Il est clair que tous les programmes ne sont pas dispensés de manière indépendante par la HEP des Grisons ; certains cursus sont proposés en coopération avec d'autres hautes écoles pédagogiques ou universités.

Les modules dont la HEP des Grisons est responsable sont similaires en termes de contenu à ceux du niveau Bachelor. Un module obligatoire sur le thème de la diversité fait partie du programme, qui aborde également les questions de migration et de langue de manière intersectionnelle. La migration et la diversité linguistique sont ancrées dans les programmes de Master, tant dans les contenus théoriques que dans les formats pratiques tels que les stages scolaires.

Formation continue

La HEP des Grisons propose régulièrement des programmes de formation continue dans le domaine du multilinguisme et de l'enseignement dans un environnement multiculturel. Le CAS Allemand langue seconde en est un exemple : il offre aux enseignant·es en activité une formation approfondie pour accompagner les élèves dont la langue maternelle n'est pas l'allemand. Outre les bases de la didactique des langues secondes, ce cursus aborde également des aspects de la communication interculturelle, de la différenciation pédagogique et des principes de la pédagogie inclusive. En outre, la haute école organise des conférences et des journées d'étude ouvertes à un public spécialisé plus large. Il s'agit par exemple du colloque « Deutsch als Zweitsprache » (DaZ), qui a lieu tous les deux ans et traite des questions liées à la didactique de l'acquisition d'une deuxième langue. En complément, la HEP des Grisons propose des ateliers sur des thèmes spécifiques à la migration, tels que la manière d'aborder l'histoire de la migration à l'école. En outre, la haute école soutient les équipes scolaires par des interventions spécifiques sur place lorsqu'il existe un besoin de sensibilisation ou d'accompagnement ciblé.

Travaux de fin d'études

Les travaux de fin d'études au niveau Bachelor et Master jouent un rôle central dans le développement des connaissances dans le domaine de l'éducation et de la migration. À la HEP des Grisons, de nombreux étudiant·es choisissent des thèmes liés à la migration. Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut citer à titre d'exemple les thèmes suivants : l'intégration scolaire des enfants réfugié·es, la promotion des élèves allophones, la collaboration avec les familles issues de l'immigration, l'efficacité des mesures de promotion linguistique, la participation des parents issu·es de l'immigration aux instances scolaires et les effets du multilinguisme sur la motivation à apprendre. Sous la direction de spécialistes, les étudiant·es mènent souvent des études empiriques dans les écoles du canton, en utilisant différentes approches méthodologiques telles que des observations, des entretiens ou des questionnaires. Les résultats contribuent directement au débat local, car ils sont présentés lors de conférences et publiés au sein de la haute école.

Projets de recherche

Dans le domaine de la recherche, la HEP des Grisons participe à divers projets consacrés à la diversité, au multilinguisme et à la migration. Elle étudie notamment l'acquisition de la langue d'enseignement par les élèves dont la langue maternelle est différente, la collaboration entre l'école et les familles issues de l'immigration, ainsi que les facteurs de réussite scolaire dans les contextes rhéto-romanche et italien. Plusieurs chaires apportent une contribution essentielle à ces projets : la chaire d'italien et de didactique de l'italien se consacre à la didactique du multilinguisme et développe du matériel pédagogique pour l'enseignement de l'italien. La chaire spéciale de didactique intégrée du multilinguisme, axée sur le romanche, étudie les biographies linguistiques et travaille sur des approches innovantes pour l'espace linguistique romanche. La chaire des sciences de l'éducation participe quant à elle à des projets tels que FELMAS, un programme d'apprentissage mixte visant à promouvoir l'autorégulation des enfants issu·es de familles migrantes. La HEP des Grisons réalise nombre de ces projets en coopération avec des réseaux d'autres hautes écoles pédagogiques afin de partager leur expertise et leurs données. Les résultats sont intégrés tant dans le discours scientifique que dans la pratique, par exemple sous forme de guides pour l'apprentissage interculturel, de matériel bilingue ou d'outils de diagnostic linguistique. En outre, certains projets ont contribué au développement de plateformes en ligne telles que migrationsgeschichte.ch, qui sont utilisées par des professionnel·les de l'éducation dans toute la Suisse. En complément, la HEP des Grisons organise régulièrement des colloques régionaux, nationaux et internationaux ou y participe afin de présenter les résultats de la recherche et de promouvoir le transfert de connaissances dans la pratique scolaire.

Niveau institutionnel

La HEP des Grisons a ancré son engagement en faveur du multilinguisme au niveau institutionnel et contribue ainsi au développement d'une culture universitaire qui reconnaît, encourage et prend systématiquement en compte la diversité linguistique. Elle reflète également la situation linguistique particulière du canton des Grisons, où coexistent l'allemand, le romanche et l'italien. Cette priorité est étroitement liée à la diversité liée à la migration, qui se manifeste tant dans les écoles que dans la société et qui revêt une importance capitale pour la professionnalisation des futur·es enseignant·es.

Au niveau de la gouvernance, la HEP des Grisons coopère avec différents services cantonaux spécialisés. Elle collabore notamment avec le service spécialisé dans l'intégration de l'Office des migrations et du droit civil des Grisons, qui coordonne les programmes d'intégration et de promotion

linguistique et soutient les institutions dans ce domaine. La haute école entretient également une étroite collaboration avec le service Égalité des chances entre femmes et hommes du canton des Grisons, par exemple dans le cadre de la série de manifestations « Diversity – was bringt's, wie gelingt's? » (Diversité – quels avantages, comment y parvenir ?), organisée en collaboration avec la Haute école spécialisée des Grisons et qui renforce la visibilité publique de l'inclusion, de l'égalité et de la diversité. En outre, la HEP des Grisons est intégrée dans des structures suprarégionales, notamment le réseau Égalité des chances et diversité de la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities et la plateforme Gender Campus. Ces participations permettent de s'orienter vers les recommandations nationales et favorisent les échanges avec d'autres hautes écoles sur les stratégies efficaces en matière de diversité, d'égalité des chances et de migration.

Jusqu'en 2025, une responsable de la diversité a également été nommée. Elle a joué le rôle d'interlocutrice centrale pour les questions d'égalité, de diversité et de migration et a contribué à la visibilité de ces thèmes dans le quotidien de la haute école. Avec la création d'un groupe de travail interne sur la diversité en 2025, la HEP des Grisons poursuit l'objectif d'ancrer durablement la diversité dans les structures institutionnelles en tant que tâche transversale. Dans ce contexte, les questions liées à la migration sont systématiquement intégrées dans les processus décisionnels et de développement. La coopération avec les services cantonaux spécialisés et les autorités chargées de l'égalité renforce la légitimité et l'efficacité de cette stratégie et souligne la responsabilité de la HEP des Grisons de refléter les réalités sociétales liées à la migration et de les ancrer durablement dans sa culture organisationnelle.

Conclusion

L'analyse montre clairement que la HEP des Grisons considère la migration et l'éducation comme une tâche transversale et intègre systématiquement ce thème dans tous ses domaines d'action centraux. Dans la formation initiale, les questions liées à la migration sont continuellement intégrées dans les programmes d'études de Bachelor et de Master, en particulier dans les modules axés sur la diversité, le multilinguisme et la pédagogie inclusive. Cette priorité accordée dans les programmes est accompagnée d'une offre de formation continue différenciée qui transmet aux enseignant·es en activité des compétences spécifiques pour gérer de manière professionnelle des environnements d'apprentissage linguistiquement et culturellement hétérogènes, contribuant ainsi à une professionnalisation durable.

La diversité liée à la migration est également abordée de manière systématique dans la recherche et les travaux de qualification. Des études empiriques et des projets axés sur la pratique contribuent à la fois à la production de connaissances scientifiques et au développement de concepts directement orientés vers la pratique.

Au niveau institutionnel, le thème de la diversité et de la migration était représenté jusqu'en 2025 par une responsable de la diversité, qui faisait office de coordinatrice centrale et d'interlocutrice. La création d'un groupe de travail interne à l'université sur la diversité renforce encore l'ancrage structurel de ce domaine et vise une intégration institutionnelle durable. Bien que la formalisation stratégique soit encore en cours d'élaboration, la HEP des Grisons se positionne d'ores et déjà comme un centre de ressources régional et un moteur.

4.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation e migration à la HEP des Grisons

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 HEP des Grisons intègre les questions liées à la migration dans ses tâches dans les domaines de la formation, de la recherche et des services, répondant ainsi largement à l'exigence d'ancrer cette dimension dans le quadruple mandat. Le programme de Bachelor et de Master de la haute école ainsi que les offres de formation continue mettent particulièrement l'accent sur l'inclusion linguistique et la gestion professionnelle de la diversité culturelle. Des projets de recherche portent également sur l'apprentissage dans des contextes multilingues et sur les questions d'égalité des chances. Dans ces domaines, on constate une concordance évidente avec les objectifs de la recommandation.

Dans le même temps, il convient de noter que la dimension migratoire n'est pas encore explicitement et pleinement ancrée à tous les niveaux de la haute école. La réflexion interne sur la diversité se

concentre principalement sur le multilinguisme cantonal, tandis que la migration n'est pas encore considérée comme un axe stratégique à part entière. Il n'existe pas non plus de commission institutionnalisée ni de mécanismes contraignants de suivi et d'évaluation. Cela constitue un écart par rapport à la recommandation, qui exige un positionnement clair, formalisé et durablement garanti dans le domaine de la migration et de l'égalité des chances. La création du groupe de travail Diversité constitue toutefois une étape importante vers un ancrage institutionnel plus fort de la migration et de la diversité en tant que tâche transversale.

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

La recommandation préconise la mise en place d'une organisation interne appropriée afin de gérer la question de la migration de manière transversale et d'évaluer systématiquement les mesures prises. À la HEP des Grisons, les contenus liés à la migration sont coordonnés dans le programme d'études, en particulier dans le cadre des modules consacrés à la diversité. Le groupe de travail Diversité a permis de créer une structure qui traite cette question au niveau institutionnel et l'intègre dans les processus de la haute école. En outre, la haute école participe à des réseaux nationaux sur l'égalité des chances et la diversité et collabore avec des services cantonaux, en particulier avec le service spécialisé dans l'intégration de l'Office des migrations et du droit civil des Grisons.

Toutefois, il n'existe à ce jour ni plan d'action à l'échelle de la haute école ni commission institutionnalisée chargée de la coordination et de l'évaluation systématiques des activités liées à la migration dans l'enseignement, la recherche et les services. Il manque également des instruments contraignants d'autoévaluation et des procédures permettant de contrôler régulièrement les mesures existantes et de recenser les nouveaux besoins. Cela constitue un écart par rapport à la recommandation, qui exige un positionnement clair et formalisé de la haute école en matière de migration et d'égalité des chances.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La HEP des Grisons collabore avec d'autres hautes écoles pédagogiques dans le cadre de projets de recherche sélectionnés et utilise également ces coopérations pour des échanges professionnels. Elle entretient en outre des contacts avec des organisations nationales dans le domaine de la didactique du plurilinguisme, ce qui témoigne d'une ouverture institutionnelle à l'égard du milieu universitaire. Cette participation à des réseaux scientifiques répond aux attentes de la recommandation.

Il existe également des coopérations avec des services cantonaux spécialisés, en particulier avec le service d'intégration de l'Office des migrations et du droit civil des Grisons et avec le service de l'égalité des chances entre femmes et hommes du canton des Grisons. Cette coopération comprend des activités communes dans les domaines de la promotion linguistique, de l'égalité des chances et de la sensibilisation aux questions liées à la société migratoire. Au niveau du programme d'études, la coopération se manifeste également dans le module optionnel « Migration et intégration », qui est mis en œuvre en collaboration avec les écoles des centres de transit cantonaux et permet aux étudiants de travailler directement avec des enfants et des jeunes ayant vécu l'exil.

Il convient toutefois de noter que les coopérations formelles et à long terme avec d'autres acteurs·trices non universitaires tels que les organisations de la société civile, les organisations non gouvernementales ou les associations de familles issues de l'immigration sont encore peu développées. Aucun projet commun d'envergure n'a non plus été lancé avec ces partenaires jusqu'à présent. L'engagement externe de la haute école reste donc limité à certains domaines et s'écarte de la recommandation qui prévoit la mise en place de réseaux largement soutenus avec des acteurs·trices issus·es de différents domaines de la société.

Recommandation 4 : Promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

La HEP des Grisons dispose d'un noyau d'enseignant·es et de chercheurs·euses possédant une expertise avérée, qui sont responsables de la conception et de la mise en œuvre des modules sur la diversité ainsi que des offres de formation continue telles que le CAS DaZ ou les conférences spécialisées pertinentes. Ces ressources internes constituent une base essentielle pour représenter le domaine de l'éducation et de la migration au sein de l'université, traiter des questions de fond et développer de nouvelles initiatives.

Cependant, il n'existe à ce jour aucun programme de formation interne systématique sur le thème de la migration pour l'ensemble du personnel universitaire, y compris l'administration, la direction de la

haute école et les enseignant·es d'autres départements. Il n'existe ni cadre de compétences défini à l'échelle de l'université ni plan de professionnalisation structuré garantissant que tous les employé·es disposent de connaissances de base dans les domaines de l'éducation inclusive, de la diversité linguistique et de la migration.

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

Dans le cadre de la formation initiale et continue, la HEP des Grisons couvre un large éventail de thèmes recommandés. Il s'agit notamment de la didactique du multilinguisme, des questions de diversité et d'inclusion, de la migration et de la langue, des approches de l'analyse de la discrimination et des interfaces entre migration et besoins éducatifs particuliers. Les programmes de licence et de Master comprennent des modules obligatoires qui abordent explicitement ces domaines et répondent ainsi à l'exigence de former les enseignant·es à la gestion professionnelle de l'hétérogénéité linguistique, culturelle et sociale.

Une différence par rapport à la recommandation réside dans la formalisation. La HEP des Grisons n'a jusqu'à présent pas élaboré de document-cadre à l'échelle de la haute école dans lequel les domaines de compétence dans le domaine de l'éducation et de la migration seraient définis de manière systématique et regroupés en termes d'enseignement, de recherche, de formation continue et de prestations de services. Malgré cette lacune formelle, l'architecture globale de l'orientation thématique est étroitement alignée sur les exigences de la recommandation.

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

La HEP des Grisons contribue au débat local et cantonal sur les thèmes de l'éducation et de la migration, notamment par le biais de projets de recherche axés sur la pratique, d'événements publics tels que le colloque DaZ (allemand langue seconde), de publications scientifiques grand public et d'activités éducatives dans les écoles et les cercles spécialisés. Son approche combine une orientation pragmatique vers les réalités scolaires du canton des Grisons et une base scientifique fondée sur la recherche empirique, des enquêtes et des ressources numériques.

La contribution de la haute école reste toutefois principalement limitée au niveau régional et académique. Sa visibilité au niveau national est restreinte, car jusqu'à présent, aucune prise de position publique majeure, aucune conférence nationale ni aucune campagne de sensibilisation globale sur l'inclusion des enfants et des jeunes issu·es de l'immigration n'ont été lancées. Il existe également des limites en ce qui concerne le rôle de modèle interne : bien qu'un climat d'ouverture soit cultivé, il manque des mesures stratégiques visant à diversifier le personnel de manière ciblée, ainsi qu'un engagement clairement positionné contre la discrimination raciale.

4.3. Conclusion critique

La HEP des Grisons met en œuvre un grand nombre de mesures visant à promouvoir une éducation sensible à la migration et offrant des chances égales à tou·tes. Dans la formation initiale, les questions liées à la migration sont systématiquement intégrées dans des modules obligatoires tels que « Diversité » et dans le module optionnel « Migration et intégration », qui est dispensé en coopération avec des écoles dans des centres de transit cantonaux. Dans la formation continue, ces thèmes sont approfondis notamment par le CAS DaZ, des conférences thématiques et des ateliers. Ces offres sont soutenues par un groupe restreint d'enseignant·es et de chercheurs·euses qui disposent d'une expertise avérée dans les domaines de la diversité, du multilinguisme et de la migration.

Les activités de recherche de la haute école sont également clairement axées sur des thèmes liés à la migration. Les travaux de fin d'études et les projets empiriques portent sur l'intégration scolaire de enfants réfugié·es, la promotion linguistique, la collaboration entre les écoles et les familles issues de l'immigration, ainsi que sur les facteurs de réussite scolaire dans les régions romanes et italiennes. Les résultats de ces travaux contribuent à la production de connaissances et sont également réutilisés dans la pratique scolaire, notamment à travers l'élaboration de guides, de supports bilingues ou de plateformes numériques telles que migrationsgeschichte.ch.

Au niveau institutionnel, la HEP des Grisons a ancré son engagement en faveur de la politique de diversité jusqu'en 2025 par le biais d'une responsable de la diversité et, depuis 2025, par le biais d'un groupe de travail sur la diversité. Elle est également impliquée dans des réseaux nationaux et

suprarégionaux, tels que le réseau Égalité des chances et diversité de swissuniversities et la plateforme Gender Campus. À titre complémentaire, elle coopère avec des services cantonaux spécialisés, en particulier le service Intégration de l'Office des migrations et du droit civil des Grisons et le service Égalité des chances entre femmes et hommes, ce qui renforce ses liens avec les structures cantonales chargées de la politique de formation et d'intégration.

Dans le même temps, l'analyse montre que la haute école ne satisfait jusqu'à présent que partiellement aux exigences formulées dans les six recommandations en matière de transversalité, de coordination et de pilotage institutionnel. Les structures de gouvernance restent largement informelles ; il manque à la fois une commission opérationnelle institutionnalisée et des instruments systématiques de suivi, d'évaluation et de recensement des nouveaux besoins. Les coopérations avec des acteurs·trices non universitaires tels que les organisations non gouvernementales ou les associations de familles issues de l'immigration sont jusqu'à présent peu développées. Une plus grande ouverture à l'égard de ces partenaires pourrait renforcer considérablement l'impact des initiatives existantes et élargir la contribution de la haute école au débat sociétal sur l'éducation et la migration.

5. Éducation et migration à la HfH

La Haute école intercantonale de pédagogie curative de Zurich (HfH) opère dans un contexte (inter)cantonal et national où l'inclusion scolaire, la diversité linguistique et le soutien ciblé aux besoins éducatifs particuliers constituent des préoccupations centrales. Depuis sa création, la HfH a pour objectif de former des spécialistes qualifiés dans le domaine de la pédagogie spécialisée et thérapeutique, notamment des pédagogues curatifs scolaires, des éducateurs et éducatrices spécialisés dans la petite enfance, orthophonistes, psychomotriciens, ainsi que des enseignant·es et interprètes en langue des signes. L'accent est mis sur les domaines du handicap et du soutien pédagogique et thérapeutique. Parallèlement, la HfH tient compte de l'importance croissante de la diversité liée à la migration dans la société, par exemple chez les enfants réfugié·es ou multilingues, en particulier en relation avec des thèmes tels que les besoins éducatifs particuliers, l'acquisition d'une deuxième langue et les inégalités sociales. La diversité de la population scolaire, qui comprend de nombreux enfants issu·es de l'immigration, pose des défis complexes aux systèmes éducatifs. La HfH y répond en intégrant les questions liées à la migration dans différentes offres, par exemple dans l'enseignement, la formation continue, les projets de services et de recherche. La question se pose de savoir dans quelle mesure ces activités existantes répondent aux exigences des six recommandations nationales sur la formation et la migration formulées par swissuniversities. Le texte suivant offre un aperçu des principaux domaines d'activité de la HfH sur la base des données de 2022 – notamment la formation (Bachelor/Master), la formation continue, les services, les travaux de qualification, la recherche et le développement, ainsi que les initiatives institutionnelles au niveau opérationnel – et procède à une classification comparative de ces domaines pratiques à la lumière des recommandations. Il se termine par une vue d'ensemble critique.

5.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

La HfH forme des spécialistes en logopédie, psychomotricité et interprétation en langue des signes au niveau Bachelor. Les thèmes liés à la migration ne font pas l'objet d'un module distinct, mais sont intégrés dans le programme de formation et traités comme des aspects transversaux dans le cadre de contenus généraux sur la diversité et l'inclusion. L'objectif est de sensibiliser les étudiant·es dès le début à la diversité liée à la migration dans les contextes éducatifs et thérapeutiques et de leur transmettre les compétences de base nécessaires pour gérer de manière professionnelle l'hétérogénéité linguistique et culturelle.

Dans le cadre du cursus d'orthophonie, les étudiant·es acquièrent des connaissances en psycholinguistique développementale et des compétences en diagnostic différentiel dans le contexte du multilinguisme et de l'acquisition d'une deuxième langue. Des thèmes tels que les configurations familiales typologiques linguistiques, les risques d'un diagnostic inadéquat et le conseil sensible à la migration – par exemple en faisant appel à des services d'interprétation interculturelle – font partie intégrante de la formation.

Dans le cursus de psychomotricité, les liens entre les situations socioculturelles et le développement psychomoteur sont abordés. Les expériences stressantes telles que la fuite ou la désintégration sociale sont examinées sous l'angle de la régulation des émotions et de l'image de soi. Les étudiant·es développent une attitude sensible à la culture afin de différencier de manière professionnelle les anomalies liées au développement et celles liées au contexte.

Dans le cadre du cursus d'interprétation en langue des signes, les étudiant·es acquièrent des compétences approfondies en langue des signes suisse alémanique (DSGS), en allemand standard et en suisse allemand, ainsi qu'en traduction, interprétation et communication interculturelle. Ils sont préparés à organiser de manière professionnelle les processus de communication entre les personnes sourdes ou malentendantes et les personnes entendantes dans différents contextes éducatifs, sanitaires et administratifs. En outre, le cursus forme des enseignant·es en langue des signes qui enseignent la DSGS dans différents contextes éducatifs et contribuent ainsi de manière importante à la participation linguistique. La diversité et le multilinguisme liés à la migration jouent un rôle croissant dans ce domaine : les étudiant·es réfléchissent à l'hétérogénéité linguistique et culturelle dans le cadre de leur activité professionnelle et abordent les défis spécifiques qui se posent à l'intersection entre migration, handicap et participation institutionnelle.

Bien que les contenus liés à la migration soient intégrés dans les programmes d'études de différents domaines, il manque jusqu'à présent un ancrage explicite et systématique dans les programmes. Des approfondissements sont possibles de manière ponctuelle dans le cadre d'options ou de mémoires de fin d'études, mais pas dans le sens d'une spécialisation consolidée. Le développement des compétences dans le domaine de l'éducation et de la migration reste donc fragmentaire. Une profilation ciblée des programmes d'études pourrait contribuer à rendre les thèmes liés à la migration plus visibles, à les rendre compatibles avec les approfondissements au niveau Master et à renforcer la cohérence de la formation entre le Bachelor et le Master.

Formation au niveau Master

Les cursus de Master proposés à la HfH en pédagogie curative scolaire et en éducation précoce spécialisée qualifient des spécialistes pour des activités dans le domaine de la pédagogie curative et leur permettent d'aborder la diversité sociale de manière professionnelle et nuancée. Les cursus de Master consécutifs en logopédie et en psychomotricité offrent aux spécialistes disposant d'une formation de base correspondante un approfondissement scientifiquement fondé. Ils abordent des questions complexes issues de la pratique et transmettent les compétences nécessaires pour les traiter de manière systématique et avec des méthodes scientifiques. Dans ces cursus, la réflexion sur la conception d'une école pour tou·tes, y compris la confrontation aux défis liés à la migration, constitue le fil rouge du contenu des études et forme une base centrale pour l'action en pédagogie curative dans différents domaines pratiques.

Dans le programme de Master en pédagogie curative scolaire, les étudiant·es approfondissent les questions de discrimination systémique et de sélectivité scolaire dans le cadre de modules obligatoires, optionnels et facultatifs. L'accent est mis, entre autres, sur l'analyse des mécanismes qui peuvent conduire à une surreprésentation des élèves minorités culturelles ou linguistiques dans les offres d'éducation spécialisée, tant dans des contextes intégratifs que séparatifs. Les discussions portent notamment sur l'influence des distorsions implicites, par exemple dues à l'utilisation de tests standardisés non sensibles au contexte, ainsi que sur les conditions-cadres structurelles, telles que l'insuffisance des ressources pour l'acquisition de la langue scolaire. L'accent est également mis sur la collaboration multiprofessionnelle entre enseignant·es, travailleurs·euses sociaux·les scolaires, thérapeutes et autres spécialistes afin de concevoir ensemble des processus éducatifs inclusifs. Une approche innovante de la formation est la « compréhension reconstructive des cas », qui permet aux étudiant·es de reconnaître et de réfléchir à leurs propres habitudes de pensée et d'action. Cette approche favorise une professionnalisation approfondie qui va au-delà de la simple connaissance des méthodes et soutient le développement d'une attitude sensible et réflexive à l'égard de la différence et de l'inclusion. Les étudiant·es acquièrent la compétence nécessaire pour remettre en question de manière critique les processus d'exclusion, les classer de manière professionnelle et, sur cette base, développer des possibilités d'action alternatives et plus inclusives.

Dans le cadre du Master en éducation précoce spécialisée, les étudiant·es acquièrent des compétences approfondies pour accompagner les familles dans des situations complexes. L'objectif principal est de conseiller de manière professionnelle les parents et les tuteurs et tutrices légales ainsi que d'autres personnes de référence et spécialistes dans le domaine de l'éducation précoce et de coopérer efficacement au sein de réseaux transdisciplinaires. L'accent est également mis sur la prévention : soutenir les processus de développement à un stade précoce et renforcer ainsi les conditions nécessaires à une scolarisation réussie. Dans le module consacré au conseil et à l'accompagnement, l'accent est mis, par exemple, sur la manière dont les professionnel·les peuvent réagir de manière différenciée et favorable au développement aux diverses situations familiales, linguistiques et culturelles. Les étudiant·es se penchent sur les concepts de communication sensible à la culture et réfléchissent à la manière d'instaurer la confiance, de concevoir ensemble les processus de développement et de répondre aux besoins de soutien en fonction des ressources disponibles. Ce faisant, ils·elles apprennent à prendre au sérieux les points de vue des parents, à apporter des perspectives professionnelles de manière transparente et à développer ensemble des mesures viables, même dans le contexte des défis liés à la migration ou des barrières d'accès structurelles. Le contenu des études favorise une attitude interprofessionnelle et renforce la capacité à concevoir un accompagnement pédagogique précoce sur un pied d'égalité, de manière participative et systémique.

Dans le Master consécutif en orthophonie, par exemple, un module approfondi sur le bilinguisme et le biculturalisme enseigne les bases fondamentales de l'acquisition d'une deuxième langue, de la phonologie comparative et de la syntaxe dans des contextes multilingues. Les étudiant·es se familiarisent avec des approches diagnostiques et thérapeutiques efficaces, spécialement adaptées au développement linguistique des enfants grandissant dans un environnement multilingue. L'un des

principaux objectifs pédagogiques est d'apprendre à classer de manière différenciée les troubles du langage, par exemple entre les troubles neurologiques du développement et le manque d'exposition linguistique structurée.

Cela permet également d'aborder de manière critique des débats pertinents sur le plan technique et social, tels que le rôle de la langue familiale dans le champ de tension entre la promotion linguistique, le développement de l'identité et la participation dans des contextes multilingues.

Dans le cadre du Master consécutif en psychomotricité, les étudiant·es approfondissent leurs compétences en matière d'analyse et de promotion des processus de développement physique et psychique. L'accent est mis sur la compréhension des interactions entre le mouvement, la perception, les émotions et la cognition, ainsi que sur leur importance pour l'expérience et le comportement des enfants. Les expériences liées à la migration, à la fuite ou aux traumatismes sont prises en compte en tant que facteurs susceptibles d'influencer les impressions motrices et les processus de développement. Un autre axe prioritaire est la collaboration avec des médiateurs culturels, des traducteurs et d'autres services spécialisés afin d'accompagner les enfants et leurs familles en fonction de leurs besoins. En outre, les étudiant·es se penchent sur la dimension culturelle dans la perception du handicap : dans certaines familles issues de l'immigration, les convictions et les concepts culturels peuvent influencer l'interprétation des difficultés des enfants, ce qui a des répercussions sur la collaboration scolaire et l'action interprofessionnelle.

Les programmes de Master de la HfH apportent une contribution importante à l'approfondissement de la réflexion sur la diversité sociale. Ils encouragent une réflexion critique sur les différences telles que la langue, l'origine, le niveau d'éducation ou les expériences de réfugié·es, et renforcent la capacité à concevoir des processus diagnostiques, consultatifs et thérapeutiques sensibles aux différences. Les pièges potentiels tels que le surdiagnostic, les stéréotypes ou les exclusions structurelles sont également abordés.

Dans le même temps, la migration reste jusqu'à présent un thème transversal abordé dans certains modules, sans être ancré de manière cohérente dans le programme d'études. Il n'existe actuellement aucun système de référence global ni cadre technique contraignant sur le thème « Éducation et migration » applicable à tous les cursus. Les étudiant·es ont certes la possibilité de traiter des questions liées à la migration dans le cadre de leurs mémoires de Master, mais il n'existe pas encore de priorité institutionnelle active visant à promouvoir de manière ciblée l'engagement dans ce domaine. Compte tenu de l'importance sociale des questions éducatives liées à la migration, il existe ici un potentiel de développement : en renforçant les contenus liés à la migration en tant qu'élément constitutif du profil et en encourageant un discours transdisciplinaire qui dépasse le cadre des programmes d'études individuels.

Formation continue

La HfH propose un large éventail de formations continues pour les professionnel·les de la pédagogie curative, de l'orthophonie, de la psychomotricité ainsi que pour les responsables d'institutions. Bon nombre de ces formats abordent des thèmes liés à la migration – d'un point de vue linguistique, psychosocial ou axé sur l'inclusion – et permettent une réflexion approfondie sur la différence, le multilinguisme et la participation sociale.

Le CAS en logopédie bilingue en est un exemple. Il se concentre sur la question de savoir comment évaluer de manière différenciée les troubles du langage chez les enfants multilingues et les traiter en fonction du contexte. Les participant·es apprennent à évaluer de manière professionnelle le développement linguistique dans le contexte du multilinguisme, à prévenir le surdiagnostic et à développer des concepts thérapeutiques qui tiennent également compte des langues familiales et des ressources culturelles.

Un autre exemple est le module de formation continue « Quand le traumatisme s'invite en classe », qui s'adresse aux professionnel·les travaillant avec des enfants et des jeunes réfugié·es dans des structures de pédagogie curative. Il aborde notamment les signes de stress post-traumatique, les possibilités de créer un cadre scolaire sûr et les formes de coopération interprofessionnelle avec des interprètes, des psychologues et des travailleurs·euses sociaux·les.

L'atelier « Multilinguisme dans les écoles spécialisées et l'enseignement spécialisé intégré » ou l'offre « Promotion linguistique orientée vers l'action à l'école maternelle » donnent des impulsions ciblées pour une pratique linguistique valorisante. Ils montrent comment l'intégration de la langue d'origine peut renforcer non seulement la participation linguistique, mais aussi l'estime de soi et l'ancrage culturel des élèves. En complément, la formation continue « SPRINT – Promotion linguistique axée

sur le mouvement » représente une approche innovante qui soutient systématiquement la promotion linguistique par des séquences d'activité physique.

Des thèmes tels que « Gestion scolaire et inclusion » ou le réseau « Professionnalisme axé sur l'inclusion » élargissent également le cadre de la formation continue liée à la migration en y ajoutant des aspects tels que le développement de systèmes, la coopération multiprofessionnelle et la réflexion professionnelle, dans lesquels le thème de la migration n'est pas explicitement au centre, mais est systématiquement abordé comme un thème transversal dans le contexte de la gestion institutionnelle de la diversité.

Ces offres de formation continue variées illustrent la volonté de la HfH de répondre aux défis concrets du domaine professionnel. Cependant, le thème « Éducation et migration » est jusqu'à présent abordé de manière fragmentée : les offres sont axées sur des thèmes spécifiques, sans être systématiquement reliées entre elles par un programme d'études global. Il manque actuellement une vue d'ensemble coordonnée, de sorte que les participant-es fixent eux-mêmes leurs priorités et combinent individuellement les contenus pertinents. Malgré cet accès ouvert, l'offre de formation continue témoigne de la sensibilité de la HfH aux questions liées à la migration dans le domaine de l'éducation et montre le potentiel d'une approche encore plus cohérente et distinctive de ce thème à l'avenir. Le lien entre les formations continues et les projets de recherche en cours existe déjà, mais offre un potentiel supplémentaire, notamment pour la transposition systématique de la recherche liée à la migration dans la pratique.

Travaux de fin d'études

Les travaux de qualification réalisés à la HfH (mémoires de licence et de Master) peuvent, selon les centres d'intérêt des étudiant-es, porter sur des questions liées à la migration, souvent sous la forme d'études de cas, d'enquêtes empiriques ou de revues de littérature. Ainsi, un mémoire de licence en orthophonie peut par exemple porter sur l'analyse d'un protocole de diagnostic visant à évaluer les difficultés de lecture et d'orthographe chez un-e enfant multilingue, tandis qu'un mémoire de Master en pédagogie curative peut examiner les processus d'orientation dans une école accueillant un grand nombre d'enfants réfugié-es. Bien que ces travaux fournissent parfois des informations pertinentes, ils ne sont pas systématiquement regroupés dans un corpus institutionnel sur le thème « Éducation et migration ». À l'heure actuelle, on ne constate pas non plus de volonté délibérée de renforcer stratégiquement les contenus liés à la migration dans le cadre des travaux de qualification ou de les rendre visibles au niveau institutionnel. Le suivi et la publication sont assurés de manière décentralisée par les équipes respectives, sans collecte globale, mise en évidence ou coordination stratégique par la haute école. Il n'existe aucune recommandation ou orientation contraignante visant à aborder des thèmes liés à la migration. Le choix des thèmes se fait en fonction des affinités personnelles des étudiant-es et de la disponibilité de superviseurs-ses ayant un intérêt et une expertise appropriés dans le domaine. Dans ce contexte, il convient de noter que, bien que les thèmes liés à la migration soient présents dans les programmes d'études de la HfH et que tous les mémoires soient enregistrés et consultables dans le répertoire, aucun corpus thématique cohérent sur « l'éducation et la migration » n'a pu être identifié à ce jour. Le potentiel d'innovation des travaux pourrait être exploité de manière plus ciblée, rendu plus visible et exploité de manière plus systématique pour le développement des connaissances.

Projets de recherche

La HfH mène une série de projets de recherche qui se concentrent sur des domaines clés de l'éducation spécialisée, de l'orthophonie, de la psychomotricité et de l'inclusion scolaire. Certains de ces projets abordent des questions liées à la migration, par exemple à l'intersection entre le handicap, le développement du langage et la participation.

KomPaS (participation communicative et promotion du langage) est un projet visant à promouvoir la participation communicative des enfants multilingues. Il vise à distinguer les troubles du développement du langage des barrières linguistiques chez les enfants dont l'allemand est la deuxième langue, à développer des concepts de soutien pratiques tels que SPRINT (promotion du langage axée sur le mouvement) et à vérifier leur efficacité.

INSIGHT examine les attitudes, la perception professionnelle et les processus décisionnels des spécialistes dans le domaine de la pédagogie spécialisée, en particulier en matière de diversité, de fuite et de migration. L'objectif est de définir les conditions d'une participation réussie pour les enfants ayant des parcours complexes, notamment à travers des analyses de cas reconstructives et des études empiriques dans des contextes scolaires.

Il convient de mentionner tout particulièrement le projet ZEPPELIN, une étude à long terme unique en Europe, menée en Suisse, sur l'effet de la promotion précoce sur le développement des enfants dans des familles en situation de détresse psychosociale. Il examine dans quelle mesure des interventions préventives, telles que le programme parental PAT (Parents as Teachers), peuvent améliorer durablement le parcours éducatif et le développement des enfants issues de l'immigration. ZEPPELIN combine une conception expérimentale avec une perspective socio-spatiale et apporte ainsi une contribution substantielle à la prévention fondée sur des données probantes dans une comparaison internationale.

Ces travaux de recherche montrent que les questions liées à la migration sont traitées à la HfH, en particulier lorsqu'elles sont liées à des aspects pertinents pour l'éducation spécialisée, tels que le développement du langage, l'égalité des chances dans l'éducation et la participation. Les projets fournissent des connaissances pratiques et des recommandations d'action pour les professionnels dans les domaines de l'éducation spécialisée, de la logopédie et de l'enseignement.

La HfH ne dispose pas d'un profil de recherche stratégique global axé sur « l'éducation et la migration ». La migration est abordée lorsqu'elle joue un rôle dans le contexte du handicap, de la promotion linguistique ou de l'inclusion scolaire, mais elle reste jusqu'à présent un domaine thématique transversal et n'est pas ancrée en tant que ligne de recherche indépendante. Les connaissances existantes recèlent toutefois un potentiel pour une meilleure visibilité structurelle des approches de recherche liées à la migration, par exemple en regroupant les projets pertinents sous un axe thématique, en créant un réseau interinstitutionnel « Éducation et migration », des appels à candidatures ciblés pour des travaux de qualification et le développement d'offres de formation continue basées sur la recherche qui abordent systématiquement les thèmes liés à la migration et les transposent dans la pratique.

Niveau institutionnel

La HfH se positionne comme une haute école pédagogique spécialisée, clairement engagée en faveur de l'inclusion, de la pédagogie curative et spécialisée, ainsi que de l'égalité et de la diversité. La dimension liée à la migration s'inscrit dans une conception large de la diversité, qui se reflète dans des documents stratégiques fondamentaux tels que la politique de la haute école en matière d'égalité et de diversité ainsi que le rapport sur le personnel et l'égalité des sexes (PGB). Le guide linguistique contribue également à sensibiliser à une communication axée sur l'inclusion.

Un plan d'action pour la mise en œuvre de l'égalité et de la diversité a été élaboré et constitue une base importante pour le développement institutionnel. Le thème de la migration est abordé dans ce cadre, mais n'a jusqu'à présent pas été explicitement traité comme un domaine d'action distinct. Une plus grande visibilité des aspects liés à la migration – par exemple par le biais d'objectifs spécifiques, d'un suivi ou d'offres de qualification liées à la migration – est nécessaire afin d'ancrer systématiquement la migration et de renforcer de manière visible et efficace le profil de la haute école dans le domaine de l'éducation et de la migration.

Les structures existantes, telles que le Bureau pour l'égalité et la diversité, offrent des points de départ appropriés à cet effet. Les coopérations de la HfH avec des établissements d'enseignement spécialisé peuvent également être complétées à l'avenir par des partenariats avec des organisations actives dans le domaine de la migration ou des services cantonaux d'intégration.

Dans la pratique, il existe une coopération étroite avec les établissements d'enseignement spécialisé. Une collaboration systématique avec les services cantonaux d'intégration ou les organisations de la société civile actives dans le domaine de la migration n'est pas encore établie. La migration est ancrée dans l'orientation intégrative de la haute école, mais elle n'est actuellement considérée ni comme une priorité stratégique formelle, ni comme un thème transversal qui structure tous les domaines d'activité de la HfH.

Dans ce contexte, il est possible de renforcer les questions liées à la migration au niveau institutionnel, par exemple en affichant un profil visible dans le domaine de l'éducation et de la migration, en menant des activités de transfert ciblées et en créant des plateformes d'échange, de coopération et de développement stratégique. La HfH pourrait ainsi élargir son engagement actuel en faveur de l'égalité et de la diversité à un domaine socialement pertinent et affiner encore son positionnement.

Conclusion

La HfH intègre la migration comme un aspect de la diversité dans son quadruple mandat dans le domaine de la pédagogie curative et spécialisée. Des thèmes tels que le multilinguisme, l'encouragement précoce dans les familles confrontées à de multiples difficultés psychosociales, la sensibilisation aux questions de diagnostic différentiel et la réflexion sur les attitudes professionnelles dans le contexte de la (re)production des inégalités sociales sont abordés dans la formation, la formation continue, les services et la recherche. Les programmes d'études (Bachelor, Master) et les offres de formation continue intègrent des contenus qui renforcent les compétences des professionnel·les pour accompagner de manière professionnelle les élèves issu·es de l'immigration et ayant des besoins éducatifs particuliers. Dans le domaine de la recherche, les questions liées à la migration sont traitées de manière préventive ou interventionnelle dans le cadre de projets individuels, notamment en ce qui concerne les risques potentiels pour le développement. Avec l'étude longitudinale *ZEPPELIN*, unique en Europe, sur l'efficacité du soutien précoce aux enfants issu·es de familles confrontées à de multiples difficultés psychosociales, dont beaucoup sont issues de l'immigration, la HfH apporte une contribution internationalement reconnue à la recherche fondée sur des données probantes.

Développement de la pratique pédagogique spécialisée. Au niveau institutionnel, la migration ne constitue actuellement pas un domaine d'action stratégique explicitement ciblé. Il manque un plan d'action institutionnel ainsi qu'un suivi systématique axé spécifiquement sur ce thème. La migration est abordée lorsque cela s'avère nécessaire sur le plan thématique, mais elle n'est pas encore systématiquement traitée comme une priorité stratégique globale.

5.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HfH

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

Conformément à la recommandation 1, chaque haute école pédagogique doit ancrer la migration en tant que thème transversal au cœur de sa mission globale (formation initiale, formation continue, recherche, prestations de services) et dans son organisation (pilotage, vision stratégique). Cela implique une mention explicite, la définition d'objectifs clairs et un ancrage structurel.

À la HfH, la migration n'est pas présentée comme un axe prioritaire à part entière dans les documents stratégiques, mais elle est prise en compte dans le discours sur la diversité et l'inclusion. La stratégie met l'accent sur l'inclusion de tou·tes les élèves, y compris ceux issu·es de l'immigration, mais sans objectifs ni instruments de pilotage spécifiques liés à la migration. Il en résulte un certain décalage entre la pratique sur le terrain et la visibilité formelle.

Dans la formation initiale, la migration est abordée dans plusieurs modules (par exemple, formation linguistique, sociologie scolaire). La migration et la diversité linguistique sont également présentes dans divers cours de formation continue. Dans le domaine de la recherche, plusieurs projets traitent de questions liées à la migration chez les enfants et les jeunes ayant des besoins éducatifs particuliers. Dans le domaine des services, il n'existe pas d'offres formelles spécifiques à la migration, mais un service central chargé de la diversité assume des fonctions de coordination.

Dans l'ensemble, la HfH contribue de manière substantielle à la mise en œuvre de la recommandation 1 et poursuit une approche globale de la diversité, dans laquelle la migration est jusqu'à présent principalement considérée comme un aspect secondaire. Cette approche comporte le risque que les questions spécifiques à la migration perdent en visibilité malgré leur grande importance pour l'égalité des chances et la pratique de l'éducation spécialisée et curative. Une évolution possible consisterait à mettre davantage en avant la migration en tant que dimension centrale de l'inégalité en matière d'éducation et à l'ancrer stratégiquement, sans pour autant perdre de vue les autres aspects de la diversité. Cela permettrait de regrouper les activités existantes et de renforcer leur impact tant en interne qu'en externe.

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

La deuxième recommandation souligne la nécessité de coordonner systématiquement les mesures relatives à l'éducation et à la migration et d'évaluer leur mise en œuvre et leur impact. Elle propose notamment des plans d'action, des responsabilités thématiques, des indicateurs, des systèmes de suivi ou des rapports réguliers.

À la HfH, aucune gestion formalisée des mesures liées à la migration n'a encore été mise en place : il n'existe ni service de coordination institutionnel pour la migration, ni plan d'action spécifique « Éducation et migration ». Ces deux aspects sont toutefois pris en compte dans le mandat du service Égalité et diversité. Les données et observations disponibles indiquent que les instituts développent leurs offres dans le domaine de l'éducation et de la migration dans le cadre de la stratégie de la HfH, qui met l'accent sur la diversité et l'égalité à tous les niveaux. Cependant, il n'existe à ce jour aucune orientation stratégique spécifique ni aucune gestion coordonnée des contenus liés à la migration. Il n'existe actuellement aucune collecte systématique de données relatives à la migration (par exemple sur la composition de la population étudiante ou l'ancrage des contenus liés à la migration dans les programmes d'études). De telles données pourraient toutefois constituer une base importante pour le pilotage stratégique, le développement de la qualité et le développement sensible à la discrimination des offres en matière d'éducation spécialisée et de pédagogie curative, en créant de la visibilité, en mettant en évidence les besoins d'action et en permettant des mesures ciblées pour promouvoir l'égalité des chances.

La recommandation 2 souligne la nécessité de clarifier la manière dont les activités liées à la migration peuvent être coordonnées et gérées de manière plus ciblée à l'avenir, par exemple en définissant les responsabilités institutionnelles ou en mettant en place une base de données systématique.

Une étape possible pourrait être la création d'un groupe de travail « Migration et formation » dont l'objectif serait de mettre en avant la migration comme domaine d'action stratégique et de contribuer de manière ciblée à la promotion de l'égalité des chances, sans pour autant perdre de vue les autres dimensions de la diversité. Ce groupe pourrait dresser un inventaire des modules, projets de recherche et offres de formation continue existants, formuler des objectifs concrets (par exemple, développement des compétences interculturelles de l'ensemble du personnel, mise en place de partenariats externes) et rédiger chaque année un rapport succinct sur les progrès réalisés et les mesures à prendre. Une telle initiative permettrait de mettre en évidence les points forts existants, d'identifier les lacunes et d'orienter le développement de manière ciblée. Actuellement, l'engagement dans le domaine de la migration repose sur des initiatives individuelles décentralisées et l'engagement personnel, sans cadre commun ni ancrage systématique.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La recommandation 3 souligne l'importance d'une collaboration active entre les hautes écoles pédagogiques et les acteurs·trices de l'intégration – tels que les services cantonaux, les organisations de migrant·es ou les structures d'asile – ainsi qu'avec d'autres établissements d'enseignement (p. ex. HEP, universités). L'objectif est de promouvoir les échanges et de développer des solutions communes pour gérer l'hétérogénéité culturelle et linguistique dans le système éducatif.

La HfH entretient des coopérations externes qui se concentrent jusqu'à présent principalement sur le domaine de la pédagogie curative et spécialisée, par exemple avec des écoles spécialisées, des autorités scolaires ou des centres de recherche ayant une mission inclusive. Le réseau « Éducation inclusive » permet d'établir des liens avec de nombreux autres acteurs·trices du système éducatif. À ce jour, aucune coopération formalisée avec des services d'intégration ou des organisations de migrant·es n'a été documentée. L'ouverture interinstitutionnelle est donc ponctuelle et s'oriente principalement vers le quadruple mandat de la haute école dans le domaine de la pédagogie curative et spécialisée.

Il existe toutefois des initiatives visant à mettre en place un réseau, comme le « Réseau pour un professionnalisme axé sur l'inclusion » (situation en 2022). Celui-ci offre aux personnes intéressées issues de la pratique, des hautes écoles et d'autres établissements d'enseignement un espace pour réfléchir à leur propre implication dans la création de différences et d'inégalités et pour développer ensemble des stratégies d'action inclusive. Le réseau encourage ainsi la réflexion sur les constructions scolaires de la différence et les inégalités sociales en matière d'éducation et contribue à renforcer les échanges au sein du secteur de l'éducation. Il n'existe pour l'instant aucun réseau axé sur la recherche.

La recommandation 3 vise en outre à développer des réseaux de manière ciblée afin de prendre en compte dès le début les besoins des enfants réfugié·es, des parents allophones et des autorités compétentes. Aujourd'hui, HfH est en relation avec un grand nombre d'acteurs·trices du monde de l'éducation, notamment par le biais des réseaux « *Éducation inclusive* » et « *Professionnalisme axé sur l'inclusion* », et a conclu un protocole d'accord avec le ministère ukrainien de l'Éducation. La HfH pourrait par exemple conclure un accord cadre avec les autorités cantonales chargées de l'intégration afin de développer des offres de conseil ou des formations continues spécifiques. À l'heure actuelle,

HfH ne joue aucun rôle actif dans un réseau multiacteurs·trices lié à la migration, à l'exception des initiatives mentionnées. Cette lacune reste évidente : sans une mise en réseau interinstitutionnelle ciblée, il est pratiquement impossible de développer des structures de soutien efficaces à long terme pour les enfants et les familles issues de l'immigration. Afin de se conformer à la recommandation 3, la HfH pourrait lancer des colloques sur le thème « Migration et soutien spécialisé » ou s'impliquer dans les comités cantonaux existants qui traitent des questions d'éducation des familles réfugiées. Cela élargirait la portée des activités existantes et renforcerait visiblement sa responsabilité dans le domaine de la migration.

Recommandation 4 : Promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

La recommandation 4 souligne la nécessité pour les hautes écoles pédagogiques de veiller à ce que l'ensemble de leur personnel – enseignant·es, formateurs·trices et collaborateurs·trices administratifs·ves et de direction – dispose de compétences dans le domaine de l'éducation dans le contexte migratoire ou les développe de manière ciblée. Cela peut se faire par le biais de formations internes, d'exigences ciblées dans le processus de recrutement, de profils de poste spécifiques ou de la création de centres de compétences.

À la HfH, certains professeurs, en particulier dans le domaine de la didactique des langues secondes, font preuve d'une grande sensibilité à la diversité culturelle. Néanmoins, il n'existe pas encore de stratégie de formation continue institutionnellement ancrée sur les thèmes liés à la migration. Il n'y a pas de cours interculturels obligatoires de formations destinées au personnel scientifique ou administratif chargé du premier contact avec les étudiant·es. Les compétences liées à la migration ne sont pas non plus systématiquement mentionnées dans les offres d'emploi (par exemple « expérience dans le contexte migratoire souhaitée » ou « sensibilité à la diversité linguistique et culturelle »). En conséquence, l'ancrage des compétences liées à la migration repose jusqu'à présent largement sur des initiatives individuelles.

La recommandation 4 plaide en faveur d'une institutionnalisation systématique de la professionnalisation dans le domaine de l'éducation et de la migration. Une adaptation des profils de poste serait également utile afin de mieux prendre en compte les compétences liées à la migration dès le processus de recrutement. Actuellement, la migration n'est pas explicitement prise en compte dans le développement du personnel à la HfH ; certes, les compétences requises varient considérablement selon la fonction – par exemple, avec un accent sur le droit, l'informatique ou d'autres domaines administratifs –, mais dans le domaine pédagogique, l'accent est mis sur le handicap, les déficiences et l'éducation spécialisée. Les connaissances et les attitudes liées à la migration ne sont pas encore systématiquement intégrées dans les profils de compétences. La recommandation est toutefois claire : la formation des étudiant·es dans le sens d'une école pour tou·tes n'est possible que si le personnel enseignant dispose également des compétences appropriées. La HfH pourrait ici développer de manière ciblée ses pratiques internes et ainsi orienter systématiquement sa culture institutionnelle vers l'objectif d'une haute école inclusive à tous égards.

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

La recommandation 5 invite les hautes écoles pédagogiques à définir clairement les connaissances et les compétences que les étudiant·es doivent acquérir pour pouvoir enseigner avec succès dans des classes hétérogènes. Des contenus tels que l'histoire des mouvements migratoires, la discrimination systémique, le multilinguisme ou la collaboration avec les familles doivent être intégrés dans les programmes d'études et enseignés de manière obligatoire à tou·tes les étudiant·es.

À la HfH, les thèmes liés à la migration sont présents dans différents cursus, par exemple dans le domaine de l'orthophonie (accent sur le multilinguisme), de la psychomotricité (par exemple, les effets psychoémotionnels des expériences de fuite) ou de la pédagogie curative et spécialisée (par exemple, la ségrégation scolaire, les questions d'orientation). Il manque toutefois un cadre de référence commun pour les programmes d'études qui définisse les compétences minimales requises en matière de migration. Les contenus sont actuellement décentralisés et pondérés différemment selon les cursus. Cette dispersion conduit à un traitement parfois sélectif, lacunaire ou incohérent des thèmes centraux liés à la migration.

Une évolution possible serait l'élaboration d'un document sur les compétences à l'échelle de la haute école, qui définirait les acquis d'apprentissage centraux, tels que les compétences interculturelles minimales, la gestion du multilinguisme ou la compréhension des inégalités liées à la migration. Sur

cette base, les contenus liés à la migration pourraient être intégrés dans le programme d'études soit sous la forme d'un module obligatoire commun à tous les cursus, soit sous la forme d'un thème transversal traversant plusieurs modules. Quelle que soit la forme choisie, un contrôle systématique de l'acquisition des compétences à la fin des études serait également une étape importante pour garantir la qualité et la comparabilité de la formation dans le domaine « Éducation dans le contexte de la migration ».

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

La recommandation 6 encourage les hautes écoles pédagogiques à participer activement au débat public et scientifique sur le thème de l'éducation dans le contexte migratoire. Cela comprend notamment la publication de résultats de recherche, des contributions dans les médias spécialisés et quotidiens, la prise de position dans l'arène politique, l'organisation de colloques et la communication de connaissances fondées sur des preuves à un large public.

La HfH dispose de connaissances approfondies à l'interface entre migration, handicap et éducation, notamment grâce à des projets de recherche appliquée. Néanmoins, la haute école ne se positionne pas encore de manière visible comme un leader d'opinion dans le domaine de la migration et de l'éducation. Sa communication publique se concentre principalement sur le principe directeur de l'éducation pour tou·tes, la migration étant considérée comme un aspect partiel de la diversité. La visibilité externe dans ce domaine reste donc limitée. Même dans la formation interne à l'université, une position explicite sur l'antiracisme n'a jusqu'à présent guère été abordée.

La recommandation 6 suggère de mettre plus activement à profit son expertise dans les débats publics. La HfH pourrait publier régulièrement des articles sur les liens entre migration, handicap et éducation (opportunités éducatives), d'initier des conférences intercantonales sur l'accueil des familles migrantes dans des établissements d'enseignement spécialisés et de présenter de manière ciblée les résultats de ses recherches aux acteurs·trices politiques et médiatiques. Jusqu'à présent, de tels formats font défaut, tout comme une volonté clairement formulée de se positionner dans le débat public comme une institution de référence dans le domaine de l'éducation et de la migration. Cela est d'autant plus remarquable que la HfH dispose d'un profil professionnel unique à l'interface entre le handicap et la migration. Une orientation stratégique vers une plus grande visibilité publique – par exemple par le biais de publications, d'une présence dans les médias ou d'une participation active aux débats politiques – élargirait l'impact de ses propres conclusions et contribuerait en même temps à une meilleure perception de l'engagement social de la haute école.

5.3. Conclusion critique

Dans l'ensemble, l'analyse du domaine thématique « Éducation et migration » à la HfH montre une institution qui s'engage en faveur de l'égalité des chances et de la diversité dans le cadre de son quadruple mandat. Les contenus liés à la migration sont présents dans différents contextes dans le domaine de la pédagogie curative et spécialisée, mais ils ne sont jusqu'à présent ni systématiquement ancrés dans un concept ni intégrés dans une stratégie institutionnelle. Les programmes d'études, les formations continues et les projets de recherche abordent des aspects liés à la migration tels que le multilinguisme, les traumatismes ou l'exil, et apportent ainsi une contribution importante au développement des connaissances spécialisées et de la pratique.

Malgré ces atouts, le thème de la migration reste jusqu'à présent principalement implicite dans l'orientation stratégique, l'ancrage dans les programmes d'études et la coordination institutionnelle, et n'est pris en compte que comme un aspect partiel du principe directeur de « l'éducation pour tou·tes ». Les activités semblent dispersées, souvent dépendantes de filières d'études ou de projets individuels. Une visibilité globale dans le discours public ou une professionnalisation interne systématique dans le domaine de la migration ne sont pas encore établies. Jusqu'à présent, la migration est traitée comme un thème transversal, sans être profilée comme un domaine d'action stratégique indépendant avec des objectifs, des responsabilités ou des indicateurs définis.

Néanmoins, de nombreuses approches existantes montrent une compatibilité avec les six recommandations nationales. Grâce à un ancrage formel plus fort dans la stratégie et le programme d'études, à des offres de formation continue ciblées pour le personnel et au développement de coopérations avec des partenaires importants pour l'intégration, la HfH pourrait encore renforcer sa position dans le domaine de l'éducation inclusive. Les bases sont là, et la dynamique dans la

recherche, l'enseignement et les services offre une bonne base pour intégrer de manière plus cohérente la migration comme thème pertinent pour l'éducation et la rendre plus visible.

6. Éducation et migration à la HEP Lucerne

La Haute école pédagogique de Lucerne (PH Luzern) est « un centre de compétences et d'impulsion pour la formation des enseignant·es, la pédagogie et la didactique, sous la tutelle du canton, ancré dans la région, rayonnant au niveau national et disposant d'un réseau international » (cf. site web). Elle forme des enseignant·es pour l'école obligatoire (école maternelle et primaire, niveau primaire et secondaire I) et pour le niveau secondaire II, les écoles professionnelles et les écoles supérieures. La HEP Lucerne s'engage en faveur de l'égalité des chances à tous les niveaux, contre toute forme de discrimination et pour un système éducatif qui respecte et soutient les principes démocratiques (cf. site web). La « gestion de la diversité » fait partie de ses domaines de développement stratégiques depuis au moins 2013. Ce chapitre examine, à la lumière des recommandations sur « l'éducation et la migration », la manière dont la HEP Lucerne aborde le thème « Éducation et migration ». Les informations sont basées sur l'analyse des fiches de module et de divers sites web, sur des entretiens avec des responsables de discipline et des enseignant·es, ainsi que sur les « connaissances d'initiés » en tant que personne de contact de longue date au sein de l'institution et – du moins selon la perception interne – bien connectée dans le domaine « Éducation et migration » au sein de l'institution.

6.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Au cours de l'année préparatoire interdisciplinaire, les thèmes de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances sont abordés dès le premier semestre dans le cadre d'un cours magistral obligatoire consacré aux concepts fondamentaux des sciences de l'éducation et des sciences sociales, qui revêtent une importance particulière pour la formation des enseignant·es. Au cours du deuxième semestre, ces contenus sont approfondis dans le cours « École et diversité » et le module « Principes fondamentaux d'un enseignement sensible à la diversité ». Les aspects spécifiques à la migration – tels que l'histoire de la migration et de l'intégration en Suisse, le multilinguisme et l'intégration de la langue maternelle, la gestion de la discrimination raciale et la collaboration avec des interprètes et des médiateurs interculturels – sont explicitement abordés.

Outre les cours interdisciplinaires de l'année préparatoire, tous les cursus de niveau BA abordent la « gestion de la diversité » comme thème transversal pertinent pour le domaine professionnel. L'accent est principalement mis sur les aspects liés à l'hétérogénéité des performances et aux différentes formes de troubles d'apprentissage. Les questions spécifiques à la migration sont traitées de manière ponctuelle et intersectionnelle, différents modules des sciences de l'éducation et des sciences sociales ainsi que certaines didactiques spécialisées – telles que l'allemand, l'anglais et le français, ainsi que la matière Nature, être humain, société (NMG) – abordent des thèmes tels que la gestion du multilinguisme, l'intégration des langues maternelles dans le contexte de la promotion et de l'apprentissage des langues, ainsi que des aspects de l'interculturalité et de la transculturalité au cours des études. Dans différents modules, il est également possible, pour les personnes intéressées, d'approfondir des questions spécifiques à la migration dans le cadre d'évaluations.

Les étudiant·es de la HEP Lucerne suivent également une spécialisation de 6 ECTS au niveau BA. Parmi la vingtaine de cours proposés, les cours de spécialisation « Éducation, espace social, migration » – qui comprennent un projet de mentorat dans le cadre duquel les étudiant·es accompagnent des élèves du primaire issu·es d'un quartier urbain connu pour sa « multiculturalité » – et « L'allemand comme deuxième langue » traitent explicitement du thème de l'éducation et de la migration. Les cours de spécialisation « Éducation aux droits humains » et « Coopération pédagogique au développement ». Dans le cadre de ces études de spécialisation, les étudiant·es ont la possibilité de découvrir les réalités de la migration en dehors du contexte scolaire, par exemple dans le cadre du projet de mentorat mentionné ci-dessus, lors de visites d'organisations de migration ou de stages dans le domaine de l'intégration.

Formation au niveau Master

La HEP Lucerne propose des cursus de Master pour les niveaux secondaires I et II ainsi que dans les domaines suivants « Pédagogie curative scolaire », « Didactique de l'histoire et histoire publique », « Didactique des sciences naturelles, de l'homme, de la société et du développement durable » et « Didactique des médias et de l'informatique ». La « gestion de la diversité », un objectif stratégique de développement à long terme de la haute école, est abordée dans tous ces cursus. L'accent est mis

sur les questions de l'hétérogénéité des performances et dans le cadre d'une coopération renforcée entre les cursus réguliers et la pédagogie curative scolaire, sur le soutien en cas de difficultés et de troubles d'apprentissage ainsi que de troubles du comportement.

Le cursus du niveau secondaire I offre par exemple la possibilité de se spécialiser en pédagogie curative scolaire, dont les résultats peuvent être pris en compte pour un Master ultérieur dans ce domaine. Conformément à la conception large de la diversité de la HEP Lucerne, les questions d'intégration/d'inclusion et d'exclusion sont également abordées en tenant compte d'autres dimensions de la diversité et en incluant le thème « Éducation et migration ». Les matières allemand, anglais, français, géographie, histoire et éthique-religions-communauté (ERG) abordent des questions relatives au multilinguisme, à l'intégration des langues maternelles, à l'enseignement sensible à la langue ainsi qu'à l'interculturalité et à la transculturalité. Certains modules (principalement en géographie) traitent également de questions postcoloniales. Les questions relatives à « l'éducation et la migration » sont abordées en lien avec ces thèmes et, de plus en plus, en lien avec la durabilité sociale et écologique. La matière économie-travail-économie domestique (WAH) développe des modules spécifiques sur le thème de la diversité.

Formation continue

La « gestion de la diversité » joue également un rôle important dans le domaine de la formation continue. Les cursus de formation continue tels que le CAS Allemand langue seconde et interculturalité (en collaboration avec la HEP de Zoug) et le CAS Allemand langue seconde et interculturalité dans la formation professionnelle transmettent, outre l'accent mis sur l'apprentissage et la promotion de la langue, sous le titre « interculturalité », des connaissances approfondies sur l'histoire et les développements actuels de la migration et de l'intégration en Suisse, ainsi que sur la prévention de la discrimination et du racisme, l'« interculturalité », des connaissances approfondies sur l'histoire et les développements actuels de la migration et de l'intégration en Suisse, ainsi que sur la prévention de la discrimination et du racisme.

Conformément à la conception large de la diversité déjà mentionnée de la HEP Lucerne, les participant·es à d'autres programmes CAS – tels que le MAS Encouragement intégratif, le CAS Accompagnement individuel spécialisé dans la formation de base, le CAS 4-8 : Enseignement dans des groupes hétérogènes du cycle 1 et dans les cours d'introduction pour les assistant·es de classe à différents niveaux – avec des aspects liés à l'enseignement sensible à la diversité. Les thèmes spécifiques à la migration sont également abordés de manière ponctuelle et situationnelle parmi divers aspects pertinents de la diversité.

Lors de la conception de l'offre de formation continue pour les enseignant·es, une attention particulière est accordée à la prise en compte des thèmes liés à la diversité et à la migration. Ainsi, les offres relatives à l'allemand comme deuxième langue et à l'enseignement sensible à la langue, à la collaboration avec les parents de langue maternelle différente ou encore les cours sur la critique de la discrimination et du racisme occupent depuis de nombreuses années une place importante dans le programme de formation continue de la HEP Lucerne. Dans le domaine « École et exil », la HEP Lucerne propose également des cours spécifiques à chaque pays avec des informations générales sur les systèmes sociaux et scolaires ou encore sur la pédagogie du traumatisme.

Avec les micro-cours, proposés sous forme de sessions Zoom gratuites d'une heure et demie, le domaine de la formation continue a créé un format supplémentaire et facilement accessible qui permet d'aborder de manière agile et rapide des thèmes d'actualité liés au quotidien professionnel des enseignant·es. Les thèmes liés à la diversité – et aussi à la migration – trouvent ici une plateforme en fonction des besoins et de l'intérêt. Ces dernières années, le magazine de formation continue Plus et des podcasts ont également été créés afin de toucher un public plus large. La « gestion de la diversité » y est régulièrement abordée, et des thèmes liés à la migration sont également traités de manière ponctuelle.

Travaux de fin d'études

Dans leurs travaux de Bachelor et de Master, les étudiant·es de la HEP Lucerne peuvent choisir librement leurs thèmes principaux en fonction de leurs centres d'intérêt. Pendant la rédaction de leur mémoire, ils·elles sont accompagné·es par des expert·es de la HEP Lucerne dans le cadre de groupes thématiques où sont abordées de manière coopérative des questions relatives au multilinguisme, à la collaboration avec les parents (migrant·es), à la non-discrimination et à la critique du racisme, au développement scolaire interculturel et à d'autres thèmes. Les étudiant·es ont également la possibilité de rédiger leur mémoire dans le cadre de projets de recherche et de

développement en cours. Diverses offres en matière de recherche et de développement sur la gestion de la diversité (voir chapitre suivant) offrent à cet effet de multiples points de départ. Pendant plusieurs années, les mémoires dans le domaine de la « pédagogie interculturelle » et sur le thème « éducation et migration » ont été systématiquement répertoriés et documentés ; avec la suppression du cours de pédagogie interculturelle dans la formation, cette pratique a toutefois été abandonnée. Cela peut être considéré comme le signe d'une intégration réussie des thèmes liés à la diversité et à la migration. Dans le même temps, le grand intérêt des étudiant·es pour les questions spécifiques à la migration et les travaux réalisés dans ce domaine restent largement invisibles.

Projets de recherche

Le « domaine de prestations Recherche et développement » de la HEP Lucerne comprend cinq instituts et quatre groupes de recherche. Depuis sa création, l'« Institut pour la diversité et l'éducation inclusive » s'occupe également de projets liés à la migration. Ainsi, outre des projets de recherche sur les processus d'apprentissage et de développement des enfants et des jeunes dans le contexte de l'intégration scolaire ou de l'inclusion, il mène des études sur « l'acculturation des enfants issu·es de l'immigration et réfugié·es » ou le projet « Vom Ich zum Wir » (De moi à nous), dans le cadre duquel des classes scolaires travaillent avec une équipe d'artistes transnationaux sur les tensions entre individualité, identité, appartenance et collectivité, et présentent les œuvres créées dans le cadre d'une exposition publique. En 2024, un atelier d'apprentissage critique sur le racisme destiné aux élèves du primaire a été conçu et mis en œuvre avec succès à l'institut. L'institut fait également office de Leading House du projet P7 « Culture scolaire critique sur le racisme : Critical Diversity Literacy pour le développement transformateur des écoles et des hautes écoles pédagogiques » (2025-2026), auquel participent huit hautes écoles dans le cadre de trois sous-projets. Des projets tels que « Geschichtenoase » (oasis d'histoires), une offre de loisirs pour les enfants réfugié·es, complètent l'éventail thématique et méthodologique de la recherche et du développement liés à la migration au sein de l'institut.

Les thèmes liés à la diversité et à la migration sont également traités dans les autres instituts du domaine de la recherche et du développement : par exemple, les projets « ANGEL – Reconnaissance des diplômés des enseignant·es réfugié·es » et « Requalification et intégration professionnelle des enseignant·es réfugié·es » à l'Institut des sciences sociales (IGW) témoignent de l'engagement de la HEP Lucerne dans le domaine de la migration et de l'éducation. Les projets de recherche et de développement dans le domaine du multilinguisme ont été considérablement renforcés par la création de l'« Institut de didactique spécialisée des langues et de linguistique éducative » (ISB), qui se consacre explicitement à l'apprentissage des langues axé sur les compétences et à la participation linguistique dans les sociétés multilingues. Les questions liées à la diversité – en tenant compte de manière ponctuelle des aspects éducatifs de la migration – sont également traitées dans d'autres instituts : par exemple, le projet « Diversité et didactique spécialisée » (tenant explicitement compte de la dimension migration) à l'Institut de didactique des MINT et de la durabilité ou le projet « Diversité et développement des cursus » à l'Institut de didactique universitaire (deux projets de coopération P7 2021-2025 avec la HEP Lucerne comme Leading House).

La nouvelle chaire UNESCO, détenue conjointement par l'Institut des sciences sociales (IGW) et l'Institut de didactique des disciplines MINT et de la durabilité, souligne le fort engagement de la haute école en faveur des questions de durabilité sociale, dont fait également partie le domaine de la migration. Grâce à des colloques de recherche ouverts au public, des projets de développement et des publications scientifiques, les projets du domaine de la recherche et du développement ont également un impact sur la société et, grâce à l'implication des étudiant·es dans les projets de recherche et de développement, sur la formation.

Niveau institutionnel

La « gestion de la diversité » est depuis de nombreuses années fermement ancrée dans l'orientation stratégique de la HEP Lucerne. La création d'un « département Interculturalité » initialement prévue pour les années 2010 n'a pas été poursuivie au profit d'une intégration des thèmes dans le domaine transversal plus large de la « diversité ». Depuis lors, les questions liées à la migration sont prises en compte de manière ponctuelle et en fonction de la situation dans le cadre d'une large réflexion sur le thème de la « diversité » dans les domaines de prestations. Avec le plan d'action « Diversité, inclusion et égalité des chances » (projet P7 2018-2021), le service « Égalité des chances » a été créé au sein du département Développement universitaire. Sa directrice préside la conférence des délégués à la diversité créée en 2019. Celle-ci comprend des représentants de tous les domaines de prestations et, conformément aux statuts, conseille le rectorat dans le développement du thème « Gestion de la

diversité ». En 2021, la HEP Lucerne a actualisé sa politique en matière de diversité et y a confirmé la migration comme l'une des dimensions de la diversité à prendre en compte dans le cadre de la gestion de la diversité au sein de la haute école.

En 2022, le service « Diversité et études inclusives » a finalement été créé dans le domaine de la formation (division Direction de la formation). Il est chargé, d'une part, de développer une approche équitable et non discriminatoire à l'égard d'une population étudiante de plus en plus hétérogène. D'autre part, il met en réseau les acteurs·trices qui travaillent dans le domaine de la formation sur les questions de diversité, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la migration, et accompagne, sur demande, le développement du contenu des offres d'enseignement et d'apprentissage correspondantes dans les programmes d'études.

On constate ainsi depuis quelques années une institutionnalisation et une consolidation croissantes du thème de la diversité. Ces évolutions constituent une base solide pour un traitement plus systématique et plus efficace à l'avenir du thème « Gestion de la diversité » en général et du thème « Éducation et migration » en particulier.

Toutefois, la HEP Lucerne n'a jusqu'à présent défini aucun objectif stratégique concret dans le domaine de la diversité ou dans celui de la « gestion des aspects de la diversité liés à la migration ». Le projet « Concepts fondamentaux des sciences de l'éducation et des sciences sociales », qui vise à systématiser et à approfondir les modèles, les concepts et les thèmes abordés pendant la première année tout au long du cursus, traite également des domaines de la « diversité », de l'« intégration/inclusion », de l'« intersectionnalité » et de l'« égalité des chances ». Cela permet de reprendre et d'approfondir dans les modules suivants les connaissances, les attitudes et les pratiques pédagogiques liées à la migration qui ont été introduites au cours de l'année de base.

Conclusion

Dans tous les domaines de prestations, la HEP Lucerne fait preuve d'un engagement largement soutenu en faveur des questions de diversité et d'égalité des chances – et de plus en plus aussi de durabilité –, qui est de plus en plus ancré au niveau institutionnel. Les questions liées à la migration ont d'abord été abordées dans le passé sous l'angle de la « pédagogie interculturelle » en tant que domaine à part entière, avant d'être intégrées dans une réflexion plus large sur les thèmes transversaux de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. L'accent mis sur les thèmes spécifiques à la migration et leur approfondissement sont fortement soutenus par des personnes engagées et des initiatives de projets (financées par des fonds tiers). Afin de renforcer durablement le développement des compétences en matière de diversité liée ou spécifique à la migration, tant chez les étudiant·es que dans l'institution elle-même, il serait judicieux de formuler des objectifs stratégiques clairs et de désigner des personnes de référence responsables dans tous les domaines de prestations.

Il semble également souhaitable de donner plus de visibilité aux activités existantes dans le domaine de l'éducation et de la migration, par exemple en dressant un aperçu systématique des projets de recherche, des services ou des mémoires de fin d'études consacrés à des thèmes spécifiques à la migration. Cela permettrait d'utiliser et de développer de manière ciblée les offres et initiatives existantes afin de poursuivre systématiquement la professionnalisation dans le domaine de la « gestion de la diversité » et à l'interface entre éducation et migration, tant à l'école qu'à l'université.

Les développements passés et actuels témoignent de l'engagement de nombreux acteurs·trices qui s'investissent dans le développement du contenu et l'ancrage institutionnel de cette thématique. Cela constitue une base solide pour un traitement systématique et une professionnalisation durable du domaine « éducation et migration » à l'avenir.

6.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Lucerne

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 HEP Lucerne répond à bon nombre des aspects formulés dans la recommandation 1 : la « gestion de la diversité » est définie comme un objectif stratégique pertinent ; la haute école s'engage explicitement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Dans le cadre de la

conception large de la diversité inscrite dans la politique en matière de diversité, le thème « Éducation et migration » est implicitement pris en compte et, ponctuellement, abordé et traité de manière explicite. Dans presque tous les domaines de prestations, on peut identifier des activités et des offres liées à la diversité qui ont un lien implicite ou explicite avec le thème de la migration. Il convient de souligner en particulier le domaine de la recherche et du développement, suivi d'un débat animé dans le domaine de la formation initiale et continue.

Il existe un potentiel de développement dans la visibilité et la systématisation accrues des activités et des offres existantes dans le domaine « Éducation et migration ». Cela pourrait se faire, par exemple, par la documentation des travaux de fin d'études pertinents, par une vue d'ensemble accessible au public des projets de recherche et de développement spécifiques à la migration et par une présentation ciblée des offres d'enseignement correspondantes dans la formation initiale et continue. Un point important à développer est la visibilité accrue des évolutions institutionnelles et des services potentiels de la haute école, par exemple dans le domaine de l'enseignement interculturel ou transculturel critique à l'égard de la discrimination ou du développement scolaire. Une telle visibilité pourrait non seulement contribuer à renforcer l'image de marque, mais aussi donner des impulsions ciblées pour un développement systématique du domaine thématique.

En outre, il serait souhaitable de formuler des objectifs de développement clairs et une vision globale qui pourraient servir de référence pour l'orientation future du contenu et de la structure des différents domaines de prestations. Les questions clés pourraient être les suivantes : quels sont les objectifs poursuivis par les domaines de prestations en matière d'éducation et de migration ? Les offres et les services doivent-ils, par exemple, tenir compte de manière ciblée de la diversité parmi les enseignant-es et les étudiant-es, notamment en ce qui concerne leur origine ou leur statut migratoire (cf. projet ANGEL) ? Faut-il développer des offres spécifiques pour les groupes de migrant-es, par exemple pour la reconnaissance et l'intégration des langues maternelles, pour la prise en compte d'éventuelles expériences de discrimination ou pour la promotion ciblée des compétences linguistiques dans le domaine de l'éducation, des matières enseignées et de la langue courante à l'école et à la haute école ? Le développement de compétences en matière de diversité axées sur l'éducation et la migration devrait-il être inscrit de manière contraignante dans les programmes scolaires, par exemple sous la forme d'un enseignement spécialisé sensible à la langue pour tou-ttes ? De telles réflexions et décisions permettraient de concevoir, de développer et de mettre en réseau des offres de manière ciblée et efficace, et ainsi de promouvoir de manière ciblée une professionnalisation durable dans le domaine « Éducation et migration » à l'école et à la haute école.

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

Avec la création du service Égalité des chances au sein du département Développement de la haute école du rectorat et du service Diversité et études inclusives dans le domaine Formation, la HEP Lucerne a posé des bases structurelles importantes pour la coordination de l'objectif stratégique « Gestion de la diversité » – et donc aussi du thème « Éducation et migration ». Des comités interdisciplinaires tels que la conférence des délégués à la diversité et des groupes de travail spécifiques à un domaine, comme l'équipe thématique « Diversité et égalité des chances » dans le domaine de la formation, contribuent également à la coordination et à la mise en œuvre des mesures. L'objectif stratégique de coopération entre les domaines de la formation et de la recherche & développement peut également s'avérer être un atout à l'avenir.

Il existe un potentiel de développement, notamment en ce qui concerne la formulation explicite d'objectifs au sein des domaines de prestations et entre ceux-ci. La définition d'objectifs de développement concrets et leur ancrage dans la gestion de la qualité de la haute école pourraient donner des impulsions importantes à la collaboration entre les domaines de prestations et la soutenir durablement. De telles évolutions constituent la base permettant de vérifier et d'évaluer régulièrement les mesures et les objectifs dans le domaine de la formation et de la migration. Une coordination efficace serait également souhaitable avec la clarification des interfaces et des responsabilités en ce qui concerne d'autres priorités stratégiques de la haute école : quel est par exemple le rapport entre la « gestion de la diversité » et la « durabilité » et/ou la « numérisation » ? Où se situent les interfaces avec le domaine de l'éducation et de la migration ? La poursuite de la mise en œuvre de la recommandation 2 pourrait ainsi contribuer à développer efficacement et durablement les objectifs stratégiques de la HEP Lucerne dans le domaine de la « gestion de la diversité », notamment en ce qui concerne le thème « Éducation et migration », et à optimiser en permanence leur qualité grâce à la coordination et à l'évaluation.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La recommandation 3 souligne la nécessité d'une collaboration ciblée et stratégique avec les institutions et les acteurs·trices du domaine de la migration et de l'intégration afin de pouvoir traiter le thème « Éducation et migration » de manière pratique et pertinente pour le monde professionnel, en phase avec les évolutions sociales.

En tant que centre de compétences ancré au niveau régional et disposant d'un réseau national et international, la HEP Lucerne bénéficie d'un très bon réseau. Cependant, la coopération avec les acteurs·trices dans le domaine de la migration et de l'intégration se limite actuellement principalement à des projets de recherche ou d'enseignement spécifiques, tels que des coopérations ponctuelles dans le cadre de projets individuels (par exemple, visites à des communautés religieuses dans le contexte scolaire ; contacts avec des acteurs·trices de la société migratoire dans le cadre du projet Geschichtenoase, etc.). Au niveau des cursus, des domaines de prestations ou de l'institution dans son ensemble, il n'existe pas de structures d'échange ou de coopération systématiquement établies avec des services spécialisés dans les questions de migration, des organisations de la société civile ou des services communaux et cantonaux.

Par le passé, la réflexion sur le thème « Éducation et migration » à la HEP Lucerne était également soutenue au niveau institutionnel par la participation active de différentes actrices au sein d'instances et de réseaux nationaux. L'université a notamment délégué une représentante au groupe de travail Éducation et migration – d'abord au sein de la COHEP, c'est-à-dire la Conférence suisse des recteurs et des rectrices des hautes écoles pédagogiques, puis au sein de la chambre HEP de swissuniversities – ainsi qu'à la commission du même nom de la CDIP. Ces plateformes ont offert d'importantes occasions d'échanger avec des institutions centrales dans le domaine de la migration, notamment le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), le Service de lutte contre le racisme (SLR), la Commission fédérale des migrations (CFM) et les services cantonaux chargés de l'intégration. Au cours des dernières années, les commissions et groupes de travail mentionnés ont été progressivement dissous ou transférés vers des comités chargés de la « diversité » et/ou de « l'égalité des chances ». Le vide qui en résulte dans les échanges institutionnels ciblés entre la Haute école pédagogique et le domaine thématique « Éducation et migration » n'a pas encore été comblé.

Au regard de la recommandation 3, un domaine de développement clair se dessine ici : la HEP Lucerne pourrait examiner comment mettre en place de nouveaux formats de coopération et d'échange – si possible ancrés au niveau institutionnel – avec les acteurs·trices cantonaux et régionaux dans le domaine de la migration ou comment systématiser les contacts ponctuels existants. Elle pourrait ainsi non seulement contribuer à l'actualité et à la pertinence pratique de son travail dans le domaine « Éducation et migration », mais aussi envoyer un signal fort quant à son ancrage social et son engagement social dans le domaine de l'éducation et de la migration.

Recommandation 4 : Promouvoir les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration »

La recommandation 4 souligne que le traitement professionnel de l'interface entre éducation et migration dans la formation des enseignant·es ne peut réussir que si l'institution elle-même et ses collaborateurs·trices disposent des compétences nécessaires en matière de diversité. Le développement ciblé de ces compétences – par exemple par le biais de la formation continue, de formats d'apprentissage entre collègues ou de la coordination et de l'échange sur les modules et projets existants – peut permettre de développer une culture commune en matière de diversité. Celle-ci constitue à son tour la base d'une culture institutionnelle commune en matière de gestion de la diversité et de l'interface entre éducation et migration. Le développement des compétences correspondantes n'est ni statique ni achevable – il fait partie intégrante d'une institution apprenante et nécessite un ancrage structurel dans l'ensemble du développement de l'université.

Dans ce domaine également, la HEP Lucerne fait preuve d'un engagement fort. Plusieurs réunions plénières du personnel et de formation ont déjà été consacrées au thème de la diversité. L'Institut de didactique universitaire a intégré des événements sur la « sensibilité à la diversité » dans le programme de cours sur la didactique universitaire. Le service du personnel a élaboré des documents sur les procédures de recrutement sensibles à la diversité et accompagne les responsables techniques et les directeurs de programmes d'études dans les procédures d'embauche. Les services administratifs et techniques mentionnés ci-dessus mettent à disposition des interlocuteurs qui peuvent répondre aux questions relatives à la gestion de la diversité, notamment celle liée à la migration, et animer le débat sur les attitudes et les pratiques correspondantes dans ce domaine.

Le potentiel de développement réside dans une analyse systématique des compétences en matière de gestion de la diversité (liée à la migration) qui sont recherchées dans les différents domaines de prestations et pour différentes catégories de personnel dans l'optique d'une haute école sensible à la diversité. Une telle systématisation pourrait servir de base à l'élaboration de profils de compétences différenciés, qui pourraient être pris en compte dès le recrutement du personnel et développés de manière ciblée grâce à un programme de formation continue en partie obligatoire et en partie facultatif. L'élaboration de critères, de profils et d'offres correspondants pourrait se faire en collaboration avec d'autres hautes écoles pédagogiques. Cela favoriserait non seulement la professionnalisation des collaborateurs-trices, mais pourrait également contribuer à une plus grande cohérence entre la culture institutionnelle et les contenus d'études visés dans le domaine de l'éducation et de la migration.

En ce sens, la mise en œuvre de la recommandation 4 est une étape importante pour renforcer une base et une culture institutionnelles communes dans la gestion de la diversité (liée à la migration), pour développer la qualité de la formation des enseignant-es et pour profiler la haute école comme une institution de formation visiblement sensible à la diversité et compétente en matière de migration.

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

Comme décrit dans les chapitres consacrés à la formation initiale et continue, les étudiant-es de la HEP Lucerne traitent actuellement des thèmes liés à la migration dans différents modules de sciences de l'éducation pendant leur année de base, dans certaines spécialisations ou ponctuellement dans des modules de sciences de l'éducation et de didactique des disciplines au cours de leurs études. En outre, certains travaux d'approfondissement et mémoires abordent des questions spécifiques à la migration. Ces approches témoignent d'un intérêt fondamental pour le thème « Éducation et migration ».

Toutefois, des défis subsistent en ce qui concerne la recommandation 5 de la Chambre HEP visant à ancrer les contenus liés à la migration dans le programme d'études et à développer systématiquement les compétences tout au long du cursus. À ce jour, il n'existe pas de concept curriculaire global qui indique clairement quelles compétences doivent être acquises dans le domaine « Diversité, inclusion et égalité des chances en général – et dans le domaine « Éducation et migration » en particulier – quand, où et comment au cours des études. Les thèmes de la migration, du multilinguisme, de la communication interculturelle ou transculturelle ainsi que des perspectives critiques à l'égard de la discrimination ou du racisme sont actuellement plutôt traités de manière ponctuelle sous le terme général de « diversité », ce qui limite la visibilité et le caractère contraignant des contenus spécifiques à la migration. Le développement des compétences est donc souvent peu systématique : il dépend fortement de l'engagement des enseignant-es et de l'intérêt des étudiant-es. Cette hétérogénéité rend difficile, voire impossible, la professionnalisation ciblée de toutes les futur-es enseignant-es dans le domaine de la diversité liée à la migration.

Le projet de développement « Concepts clés des sciences sociales et de l'éducation » constitue une avancée prometteuse vers la systématisation. Il met en évidence l'ancrage dans les programmes d'enseignement de notions centrales des sciences sociales et de l'éducation, telles que la diversité et l'égalité des chances, et indique dans quels modules elles sont introduites, approfondies et abordées. Dans une prochaine étape, les didactiques disciplinaires seront également intégrées au projet.

Une systématisation comparable serait également souhaitable pour les thèmes spécifiques à la migration, tels que la collaboration avec les parents dont la langue maternelle n'est pas l'allemand, la gestion du multilinguisme, l'enseignement sensible à la langue ou la lutte contre la discrimination et le racisme. À l'heure actuelle, ces contenus ne sont pas explicitement intégrés dans les programmes d'études tout au long du cursus : les compétences cibles liées à la migration ne sont jusqu'à présent guère clairement indiquées dans les fiches de module et les plans d'études, ce qui rend difficile une approche systématique et contraignante. Il serait donc souhaitable de disposer d'un concept (cf. chapitre 4) qui définisse clairement les contenus et les compétences cibles spécifiques à la migration et structure leur acquisition dans le cadre d'un développement consécutif des compétences tout au long du cursus.

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

La recommandation 6 formule la vision selon laquelle les hautes écoles apportent leur expertise en tant qu'acteurs-trices sociaux en traitant également des thèmes controversés tels que la « gestion de

la diversité liée à la migration » de manière factuelle, scientifique, pratique et orientée vers les solutions, en contribuant activement au débat social et en contribuant ainsi à objectiver les thèmes controversés. La mise en œuvre de cette recommandation suppose que les établissements d'enseignement supérieur considèrent comme leur mission l'analyse et la transmission des dynamiques par lesquelles la migration façonne l'école et la société. Cela implique notamment de se pencher sur la question de l'influence des processus sociaux d'inclusion et d'exclusion sur la réussite scolaire et sur la manière dont les processus de socialisation (scolaire) peuvent être conçus de manière professionnelle dans une société démocratique et pluraliste. Il ne s'agit pas seulement de transmettre des connaissances, mais aussi de promouvoir une approche critique, réflexive et sensible à la discrimination des questions liées à la migration dans le travail éducatif.

La Haute école pédagogique de Lucerne assume déjà de multiples façons sa mission consistant à mettre son expertise scientifique au service de la société, notamment en concevant des offres de formation initiale et continue, en publiant les résultats de ses recherches dans des revues spécialisées et des podcasts, en organisant des manifestations publiques, en collaborant avec les instances administratives et politiques chargées de l'éducation et en participant à des comités cantonaux et nationaux. La poursuite de la mise en œuvre de la recommandation 6 est toutefois étroitement liée aux autres recommandations : elle est soutenue par un objectif institutionnel clair dans le domaine « Éducation et migration » (recommandation 2), une collaboration systématique avec les acteurs·trices concernés dans le domaine de la migration (recommandation 3), le renforcement ciblé des compétences de son propre personnel et l'ancrage dans les programmes d'études de contenus liés à la migration (recommandations 4 et 5). Il existe ici un potentiel de développement supplémentaire, même si la HEP Lucerne a déjà fait ses preuves en tant qu'institution reconnue dans les milieux spécialisés pour son engagement et son expertise dans les domaines de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances.

6.3. Conclusion critique

La synthèse montre que la HEP Lucerne a déjà mis en œuvre de nombreux aspects des recommandations relatives à « l'éducation et la migration » (Chambre HEP). La « gestion de la diversité » est ancrée comme thème de développement stratégique dans tous les domaines de la haute école, et l'institution s'engage clairement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Dans le domaine de l'institutionnalisation de ces thèmes – dont fait explicitement partie le domaine « Éducation et migration » –, des progrès significatifs ont également été réalisés ces dernières années dans tous les domaines de prestations. Certes, les priorités actuelles du travail sur la diversité de la HEP Lucerne tendent à se concentrer sur l'hétérogénéité des performances et sur les thèmes de la pédagogie curative scolaire dans le contexte d'une « école pour tou·tes ». Néanmoins, il existe de nombreux projets et offres axés spécifiquement sur la migration dans les domaines de la formation initiale et continue, ainsi que dans la recherche et le développement. Des représentant·es de la HEP Lucerne ont également participé activement à des comités cantonaux et nationaux sur ce thème, tels que le groupe de travail « Pédagogie interculturelle » / « Éducation et migration » de la COHEP ou de la chambre HEP swissuniversities, ainsi que de la commission Éducation et migration de la CDIP ou de la commission de projet pour les projets scolaires contre le racisme d'Éducation 21 et du Service de lutte contre le racisme de la Confédération. Cet engagement s'explique probablement par le fort ancrage de la « pédagogie interculturelle » dans les premières années de l'institution.

Le thème « Éducation et migration » est visible et tangible à la HEP Lucerne, notamment à travers des modules spécifiques, des approfondissements ou des travaux de fin d'études. Cependant, les nombreuses activités manquent encore d'une systématique claire et d'une visibilité institutionnelle. L'un des principaux défis consiste à intégrer de manière contraignante et cohérente les contenus liés à la migration dans le cursus, afin que le développement des compétences des étudiant·es ne dépende pas de l'engagement individuel de certains enseignant·es. Il serait utile d'améliorer la visibilité des projets en cours et des travaux de fin d'études, ainsi que de renforcer la coordination interne à la haute école et la mise en réseau des initiatives existantes, y compris au-delà des domaines de prestations. Des objectifs clairs, un suivi et une évaluation, ainsi que la coopération avec les acteurs·trices concernés dans le domaine de la migration pourraient contribuer à anticiper les évolutions sociales et à les mettre à profit pour la formation des enseignant·es.

Dans l'ensemble, le bilan est positif : la HEP Lucerne s'avère être une haute école ouverte et innovante en matière de diversité et d'égalité des chances. Sur cette base solide, la mise en œuvre des recommandations et, en particulier, l'ancrage des compétences liées à la migration dans les programmes d'études peuvent être poursuivis de manière cohérente.

7. Éducation et migration à la HEP de Schaffhouse

La Haute école pédagogique de Schaffhouse (PHSH) est la plus petite haute école pédagogique de Suisse et repose sur la vision « personnelle, durable, forte ». Mandatée par le canton de Schaffhouse, elle forme des enseignant·es du primaire, propose des formations continues et des prestations de services et mène des recherches en lien avec le domaine scolaire. Elle combine étroitement formation initiale et formation continue en professionnalisant les enseignant·es en formation et en activité ainsi que, pour certains thèmes d'intérêt général, les spécialistes du domaine scolaire travaillant dans le canton. Elle est le premier interlocuteur pour les services dans le domaine scolaire à Schaffhouse et soutient délibérément les innovations scolaires. Dans les pages qui suivent, nous dressons tout d'abord un inventaire des mesures mises en œuvre par la HEP Schaffhouse dans le domaine « Éducation et migration », puis nous procédons à une analyse détaillée des divergences et des concordances entre ces pratiques et les six recommandations formulées par la Chambre des hautes écoles pédagogiques. Enfin, nous présentons dans une conclusion critique les points forts, les points faibles et les possibilités d'amélioration.

7.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

La HEP Schaffhouse s'engage à former des enseignant·es du primaire qui soient préparé·es aux dimensions multidimensionnelles et complexes de l'hétérogénéité, y compris les réalités trans- et interculturelles dans les écoles, et qui soient capables d'agir avec compétence dans ce domaine. Des blocs thématiques complets sur l'hétérogénéité, l'égalité des chances et la migration sont abordés dans les modules obligatoires du domaine « Sciences de l'éducation » et intègrent à la fois des questions pédagogiques et sociologiques. Diverses compétences clés y sont intégrées, notamment les compétences en matière d'intégration et d'inclusion, la sensibilité à la diversité et aux traumatismes, la coopération interinstitutionnelle, le travail avec les parents dans le contexte de la migration, la critique de la discrimination et du racisme, la prévention de la radicalisation et de l'extrémisme ou les compétences en matière d'accompagnement de la transition et de l'acculturation.

Dans les modules didactiques d'allemand, de français et d'anglais, les étudiant·es sont sensibilisés tout au long de leur formation à l'apprentissage et à la promotion linguistiques des apprenant·es multilingues. De plus, d'autres modules du programme de base intègrent des thèmes, des exemples et des études de cas qui sensibilisent aux différentes réalités de vie et aux conditions d'apprentissage socio-économiques et biographiques, y compris celles qui sont axées sur les besoins spécifiques des enfants et des familles ayant vécu l'exil et la migration. Le module optionnel ACCANTO, réalisé en coopération avec le Service social cantonal, permet aux étudiant·es de troisième année d'accompagner individuellement et de manière très autonome un·e enfant réfugié·e pendant 12 mois dans le cadre de son éducation extrascolaire et de son développement linguistique. La participation à la réalité quotidienne des enfants réfugié·es et de leurs familles les confronte aux différents défis du processus d'intégration sociale et aux environnements de vie des enfants qui y sont associés, les familiarise avec les conditions structurelles et les outils d'aide, tels que l'interprétation, et leur permet d'accéder à un travail parental participatif et sensible à la diversité. Dans le cadre d'un processus d'apprentissage accompagné individuellement, les futur·es enseignant·es réfléchissent à leurs propres attitudes, nuancent leur vision des conditions d'apprentissage des enfants réfugié·es et élargissent leur répertoire de pratiques favorables.

Formation au niveau Master

Traditionnellement, la mission principale de la HEP SH consistait à dispenser la formation initiale des enseignant·es du primaire. L'offre de cursus de Master est encore en cours d'élaboration. Une coopération avec la HfH est ainsi en train de voir le jour dans le domaine du Master en pédagogie curative scolaire. Un Master en développement scolaire est également proposé en collaboration avec plusieurs autres hautes écoles. Il n'est pas encore possible à l'heure actuelle de dresser un bilan différencié des mesures prises dans le domaine « Éducation et migration » au niveau du Master.

Formation continue

La PHSH accorde également une grande importance à la formation continue des enseignant·es. Dans le domaine « Éducation et migration », elle propose une qualification supplémentaire pour l'allemand comme deuxième langue (DaZ). Elle offre en outre aux enseignant·es du canton de Schaffhouse un service de conseil spécifique « Éducation et migration ». Dans les situations d'intégration

particulièrement difficiles, les enseignant·es ou les équipes scolaires peuvent bénéficier de conseils, de coaching ou d'analyses de situation. Les écoles bénéficient également d'un soutien proactif en cas de mouvements migratoires liés à la guerre : ainsi, entre 2014 et 2017, puis à nouveau en 2022, lorsque les écoles ont accueilli d'abord un nombre croissant de réfugié·es syrien·nes et érythréen·nes (et autres), puis d'enfants ukrainien·nes, la HEP SH a proposé aux enseignant·es et aux professionnel·les liés à l'école, aux écoles et aux autorités une série de formations continues en plusieurs étapes intitulée « Willkommen – Ankommen – Weiterkommen » (Bienvenue – S'installer – Aller de l'avant). Cela montre que la HEP SH utilise de manière ciblée la formation continue pour soutenir les écoles dans leurs tâches d'intégration, qui ont une dimension sociale importante en plus de leur dimension scolaire. En 2021-2022, la HEP SH développera le premier CAS de Suisse qui, avec la participation d'enseignant·es et de spécialistes ayant une expérience de la fuite et de la migration et des connaissances pédagogiques préalables, mais sans reconnaissance de leurs diplômes étrangers, a choisi une approche interdisciplinaire et interinstitutionnelle dans le but de développer largement les compétences dans le canton. Les spécialistes ayant une expérience de la fuite se sont vu attribuer un rôle important en tant que détenteurs et détentrices de connaissances et de compétences, tant par leur mandat d'enseignant·es que par leur participation au CAS sur dossier. Cette approche a eu un certain effet signal dans le contexte national : entre-temps, d'autres HEP ont lancé diverses initiatives allant dans ce sens. Pour des raisons institutionnelles, le CAS n'a finalement pas pu être mis en place à la HEP SH en 2022, malgré un nombre d'inscriptions complet. Les structures de collaboration et les compétences mises en place ont néanmoins été intégrées dans la poursuite de la collaboration avec les organisations partenaires et dans le développement des autres offres de formation continue et de conseil de la HEP SH.

Travaux de fin d'études

Les mémoires constituent un autre indicateur de l'engagement de la HEP Schaffhouse dans le domaine de la migration. La HEP SH encourage les étudiant·es qui souhaitent explorer dans leur mémoire de Bachelor des questions liées à l'égalité des chances et à la migration, à l'intégration scolaire des enfants réfugié·es et migrant·es, à la promotion linguistique des enfants multilingues ou à la relation entre l'école et la famille dans un contexte trans- et interculturel. Des enseignant·es spécialisés dans ces domaines offrent leur soutien en matière de méthodologie et de contenu. Certains travaux de fin d'études intègrent des collectes de données dans les écoles de Schaffhouse, par exemple en interrogeant des enseignant·es ou des parents sur des thèmes liés à l'intégration ou en observant les nouveaux élèves dans la classe. Les conclusions, parfois présentées dans des cadres pédagogiques cantonaux, contribuent à la réflexion collective. Ainsi, chaque promotion génère une petite production de connaissances empiriques sur l'éducation et la migration, qui contribue au développement continu des pratiques de la HEP et du système scolaire local.

Projets de recherche

La HEP SH participe régulièrement à des projets de recherche liés à la migration, généralement menés en partenariat avec des services cantonaux, d'autres établissements d'enseignement ou d'autres hautes écoles pédagogiques. La HEP SH privilégie une approche participative et interdisciplinaire visant à apporter des réponses concrètes aux acteurs·trices sur le terrain. Malgré leur portée limitée, ces travaux de recherche permettent à la HEP SH d'affiner ses connaissances sur les dynamiques migratoires et d'identifier des possibilités d'amélioration en matière d'inclusion scolaire. La HEP SH fait également partie de réseaux de recherche nationaux qui lui permettent de partager, de mettre en réseau et d'élargir son expertise dans le domaine « Éducation et migration ».

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, la HEP SH mène une politique proactive, résolument interdisciplinaire et interinstitutionnelle, qui fait de la conception cocreative et active de la « diversité » un principe stratégique incluant également la migration. Une « professeure en hétérogénéité et migration » coordonne les initiatives visant à l'intégration scolaire et au soutien des enseignant·es dans le domaine de la migration. Cette fonction incarne l'engagement de la HEP SH à traiter la dimension migratoire comme un élément important de sa mission et non comme un thème ponctuel. Dans ses relations avec le canton, la HEP SH s'est également imposée comme un centre de ressources : le département de l'éducation de Schaffhouse fait souvent appel à la HEP pour organiser des formations, développer des projets ciblés (tels que Ready for Teaching pour soutenir le personnel non certifié) ou répondre à des défis particuliers liés à la migration. Au niveau national, la HEP SH joue un rôle reconnu parmi les hautes écoles pédagogiques : elle participe aux groupes de travail de la Chambre des HEP sur le thème de l'éducation et de la migration, où elle apporte son expertise et son

expérience issues de la coopération interinstitutionnelle mise en place dans le canton de Schaffhouse pour l'intégration des enfants et des jeunes issu·es de l'immigration et réfugié·es. Cette reconnaissance nationale s'est traduite par la nomination de la déléguée « Éducation et migration » de la HEP SH à un poste clé au sein d'une commission fédérale qui traite de l'importance et de l'organisation de la migration pour l'ensemble de la société et de ses implications dans la société migratoire suisse (Commission fédérale des migrations, CFM). Parallèlement, la HEP SH pratique une ouverture interne systématique : utilisation d'une communication non sexiste, soutien compensatoire à l'inclusion des étudiant·es issu·es de l'immigration et réfugié·es, efforts pour adapter la bibliothèque avec un fonds multilingue. Cette cohésion interne rend le discours de la HEP SH plus crédible auprès de ses partenaires. L'engagement institutionnel va ainsi au-delà des seules activités pédagogiques : il s'exprime dans une culture organisationnelle qui favorise l'acceptation de la diversité.

Conclusion

Les activités de la HEP Schaffhouse dans le domaine de la formation et de la migration sont cohérentes et complètes. La formation initiale comprend des modules thématiques sur l'hétérogénéité, l'égalité des chances et la migration, ainsi que sur la didactique des langues pour les enfants multilingues, qui sont solidement ancrés dans le programme pour tou·tes les étudiant·es. En outre, un module optionnel axé sur l'accompagnement extrascolaire des enfants réfugié·es est proposé. La formation continue propose des cours et des services de conseil adaptés aux besoins pratiques. Les mémoires de fin d'études témoignent de l'intérêt des futur·es enseignant·es pour ces thèmes, tandis que les projets de recherche appliquée renforcent la compréhension de l'inclusion scolaire. Au niveau institutionnel, la HEP SH s'appuie sur une stratégie qui réaffirme l'égalité des chances comme objectif, sur la collaboration avec les autorités cantonales et sur un engagement dans des réseaux nationaux. La participation systématique des personnes concernées en tant que détentrices de connaissances et de compétences et la conception de l'intégration comme un processus commun à l'ensemble de la société guident l'ensemble des efforts de formation initiale et continue et de conseil de la HEP SH dans le domaine « Éducation et migration ».

Cela illustre le rôle central qu'une petite HEP peut jouer dans la formation et le soutien des acteurs·trices de l'éducation face à la diversité liée à la migration, lorsque pragmatisme, innovation, ouverture aux acteurs·trices extrascolaires et valeurs inclusives sont combinés.

7.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP de Schaffhouse

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 de la Chambre HEP met l'accent sur l'ancrage de la migration dans la mission stratégique de l'institution : la formation initiale et continue, la recherche et les services à la pratique doivent tous intégrer la question de la migration. Du point de vue de la HEP Schaffhouse, on constate une concordance évidente : l'orientation vers les thèmes « hétérogénéité et migration » est en effet une priorité institutionnelle et est traitée comme un principe transversal. Cet engagement ne se traduit toutefois pas par un plan stratégique axé sur la migration : en tant que petite HEP, la HEP SH l'a plutôt intégré dans une politique globale de « diversité » et d'« égalité des chances ». Il n'existe pas de document unique qui détaille le domaine « Éducation et migration », mais plutôt une série d'activités et de mesures concrètes (modules de cours, conseil pédagogique, projets de recherche) qui peuvent être considérées comme conformes à la recommandation 1. Une divergence possible réside dans le fait que certains documents fondamentaux de la PSHS (charte, plan par étapes) ne mentionnent pas directement la migration, ce qui laisse supposer que les documents stratégiques de la haute école ne reflètent pas encore la diversité des activités menées aux niveaux local, cantonal et national. Au niveau fonctionnel, il apparaît toutefois que la migration est bien prise en compte dans tous les domaines du quadruple mandat. Cette cohérence semble donc satisfaisante et la PSHS peut être considérée comme conforme à la recommandation 1.

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

La deuxième recommandation vise à ce que chaque haute école mette en place un système clair de pilotage et d'évaluation de ses actions en matière de migration. À cet égard, la HEP SH fait preuve d'une certaine cohérence : la présence d'une déléguée à l'« hétérogénéité et à la migration » permet

de créer un point focal transversal qui relie la formation de base, les projets de recherche, la formation continue et le niveau institutionnel. Cette mise en réseau est favorisée par le fait que les enseignant·es actifs·ves dans les domaines de l'hétérogénéité, de l'EDD, de la formation et de la migration interviennent dans tous les domaines de prestations de la HEP SH, ce qui permet d'ancrer et de relier étroitement les différentes dimensions et d'assurer une réflexion continue sur l'efficacité grâce à un lien direct avec le terrain. Cela garantit une coordination interdépartementale et permet d'envisager les activités sous un angle commun. Néanmoins, la HEP SH ne semble pas avoir institutionnalisé de procédure d'évaluation périodique ni d'ensemble d'indicateurs détaillés (par exemple, nombre d'étudiant·es issu·es de l'immigration, évolution de leurs performances, satisfaction des enseignant·es formé·es, etc. Les retours d'information sont souvent liés à des projets et plutôt qualitatifs qu'organisés. Cela reflète la taille de la HEP SH, où la dimension informelle et les échanges directs entre les responsables prédominent. Dans la pratique, les résultats semblent convaincants : une certaine fluidité dans les interactions permet une adaptation rapide des programmes. La recommandation 2 préconise toutefois un suivi explicite garantissant la durabilité des mesures. La PSHSH pourrait donc aller plus loin en documentant systématiquement, au-delà de la conception des modules et de la stratégie en matière de diversité, les effets de ses initiatives dans le domaine de la migration et de l'éducation, y compris pour le grand public. Néanmoins, la coordination reste efficace compte tenu de la petite échelle : le risque de dispersion est moindre et l'écart par rapport à l'exigence d'une évaluation formelle reste modéré.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La collaboration avec des partenaires externes afin de promouvoir l'éducation des enfants issu·es de familles ayant vécu l'exil et la migration s'avère décisive. À la HEP de Schaffhouse, c'est même l'un des piliers du succès dans ce domaine. L'institution travaille en étroite collaboration avec le service social cantonal (module ACCANTO), des associations (par exemple l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés), d'autres HEP (HEP Zurich, HEP-BEJUNE) et Movetia (pour les offres de mobilité). Dans le cadre des consultations, une approche interinstitutionnelle et participative est adoptée non seulement avec les organisations partenaires, mais aussi avec les personnes concernées elles-mêmes. Cette approche partenariale offre des ressources et des compétences qui vont au-delà de ce que la HEP Schaffhouse pourrait mobiliser seule, tout en garantissant un ancrage profond dans la réalité locale, cantonale et nationale. Les projets de recherche appliquée menés en partenariat avec différentes institutions renforcent encore les liens avec les acteurs·trices sur le terrain.

Même s'il y a peu à critiquer au niveau de la coopération, on pourrait toutefois mentionner que, bien que la PSHSH dispose de quelques partenariats formels et informels avec des ONG spécialisées dans la migration, elle pourrait encore développer sa coopération avec des organisations de parents issu·es de l'immigration. Il convient de mentionner comme point positif la collaboration formelle qui existe depuis plusieurs années avec l'œuvre d'entraide ouvrière (OSEO) Schaffhouse dans le cadre de plusieurs modules, ainsi que la collaboration informelle, également depuis plusieurs années, avec plusieurs communautés religieuses. Pour le CAS « Éducation et migration », plusieurs partenariats formels ont également été établis avec plusieurs organisations et institutions actives au niveau national et local, et ont été mis à profit pour la conception et la planification de la mise en œuvre avec une application pratique dans les organisations respectives (même si le CAS n'a finalement pas été mis en œuvre, cette coopération a donné lieu à d'importants processus de développement institutionnel). Ces ressources pourraient être davantage mobilisées à l'avenir. La dimension internationale de la coopération reste partiellement inachevée : la HEP SH ne signe pas directement d'accords internationaux, mais préfère passer par la HEP Zürich, avec laquelle elle a conclu un accord de coopération. Dans l'ensemble, on constate toutefois une forte orientation vers la recommandation 3 : la HEP SH sait mobiliser des partenaires pour enrichir ses formations, sa recherche et ses prestations dans le domaine de la migration.

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

La quatrième recommandation concerne la formation continue et le soutien professionnel du corps enseignant de la HEP SH elle-même, afin de faire de cette haute école un modèle. La HEP SH a créé un environnement favorable : plusieurs enseignant·es travaillent sur les questions d'égalité des chances et de diversité, une coordinatrice supervise le conseil pédagogique et il existe un environnement dans lequel les compétences trans- et interculturelles sont valorisées. Dans le cadre de la gestion des crises liées à l'exode de 2015 et 2022, il y a certes eu des formats spéciaux plus importants pour la formation continue des professionnel·les de l'enseignement de tous niveaux, qui s'adressaient également aux enseignant·es de la HEP SH et dans lesquels le domaine de l'éducation

et de la migration jouait un rôle prépondérant et de soutien, comme lors des journées cantonales du cinéma sur la fuite et la migration ou lors de la conférence cantonale des enseignant·es. En outre, dans le cadre des canaux réguliers de communication interne et externe (exposés, conférences, événements publics, etc.), il existe régulièrement des formats de formation continue sur les thèmes respectifs, mais aucun plan interne formalisé ne prévoit que chaque collaborateur de la HEP SH participe à une formation continue obligatoire sur le thème de l'éducation et de la migration – il existe ici un potentiel d'action considérable. La plupart des décisions dépendent encore du choix individuel ou de l'intérêt personnel pour le sujet. La recommandation vise à renforcer cette approche de manière plus systématique, la HEP SH veillant à ce que tou·tes les collaborateurs·trices (et pas seulement les spécialistes) développent des compétences dans ce domaine.

Le fait que les thèmes de l'hétérogénéité, de l'égalité des chances et de la migration soient enseignés dans la formation initiale ne résout pas la question du recyclage du personnel déjà en activité. Néanmoins, la HEP SH encourage chaque individu à se sensibiliser à ces questions par le biais de séminaires internes, d'échanges de pratiques et d'informations sur les cours externes. Le problème réside toujours dans la non-formalisation d'un parcours institutionnel obligatoire. Compte tenu des investissements déjà réalisés, la HEP SH est toutefois plutôt en conformité avec la recommandation 4, car elle souligne l'importance de la formation de son propre personnel. Il est concevable que cela soit renforcé à l'avenir, par exemple par une contribution thématique lors des retraites annuelles obligatoires des enseignant·es et des employés de la HEP SH.

Recommandation 5 : définir les domaines de compétences et d'apprentissage relatifs au thème « Éducation et migration »

Cette recommandation vise à créer un cadre de référence clair pour les compétences jugées indispensables dans le domaine de l'éducation et de la migration, puis à les mettre en œuvre dans les programmes d'études, la formation continue et la communication institutionnelle. La plupart des thèmes clés se retrouvent à la HEP de Schaffhouse : pédagogie du français ou de l'allemand comme deuxième langue, apprentissage dans un contexte multilingue, collaboration avec les familles ayant vécu l'exil et la migration, collaboration avec les parents dans un contexte transculturel, prise en compte des expériences de migration et d'exil, pédagogie du traumatisme dans le contexte de l'exil, réflexion sur les stéréotypes, les discriminations, le racisme lié à la migration, etc. La HEP de Schaffhouse a pris en compte la plupart de ces thèmes dans ses programmes d'enseignement. Cependant, outre un rapport sur la stratégie en matière de diversité dans le cadre de l'accréditation, la HEP SH n'a pas encore élaboré de document présentant un « programme-cadre » uniforme, comme le suggère la recommandation. Elle a opté pour une intégration dispersée : les contenus obligatoires se retrouvent dans plusieurs modules de Bachelor, tandis que la recherche se concentre sur certains thèmes liés à l'inclusion. Le risque dans cette configuration est que la cartographie des compétences attendues en « éducation et migration » ne soit pas parfaitement lisible pour tou·tes. Selon les options choisies par les étudiant·es ou le profil de compétences des différents enseignant·es, des différences de profondeur peuvent subsister.

Malgré cette réserve, la plupart des domaines recommandés (interculturalité, gestion de classes hétérogènes, communication avec des parents allophones, etc.) sont abordés. Les étudiant·es de la HEP SH inscrit·es dans un programme de Bachelor acquièrent ainsi des bases solides, tandis que les enseignant·es en activité peuvent suivre une formation continue afin d'approfondir certains domaines spécifiques. Les mémoires et les projets de recherche contribuent également à approfondir la réflexion sur ces domaines. La PHSH se rapproche ainsi de l'objectif fixé dans la recommandation 5, même si l'institution n'a pas formalisé de système de référence commun. Son approche est essentiellement pragmatique : diverses activités concrètes dans le domaine « Éducation et migration », mais sans cadre de référence écrit à ce jour.

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

La HEP Schaffhouse participe activement au débat public et professionnel sur l'égalité des chances et la migration et se positionne comme partenaire du milieu scolaire, notamment grâce à sa capacité à réagir rapidement aux nouveaux défis et aux crises (par exemple, l'arrivée de nombreuses familles de réfugiés ukrainiens en 2022), en coopérant avec les autorités et les ONG, en menant des projets de recherche appliquée et en transmettant les résultats aux écoles. Grâce à ces actions, elle n'est pas seulement destinataire de connaissances, mais aussi productrice d'idées et de solutions concrètes (encadrement en classe, encadrement extrascolaire, promotion linguistique). Cela est conforme à l'ancrage pragmatique et scientifique préconisé dans la recommandation 6 : la HEP SH s'appuie sur

des données de terrain et des coopérations pour proposer des formations, rédiger des articles et sensibiliser le public dans le cadre de conférences ou de journées portes ouvertes. La dimension « engagement public » est perceptible : la HEP SH s'engage en faveur de la promotion d'une école inclusive qui accueille tout le monde et collabore avec la Chambre des hautes écoles pédagogiques à l'élaboration de lignes directrices pour l'éducation et la migration. Les collaborateurs·trices de la HEP SH interviennent parfois dans des commissions fédérales ou des colloques, ce qui confère à la HEP SH une visibilité qui dépasse sa taille. Une amélioration pourrait consister à communiquer davantage ses réalisations dans des médias plus larges afin d'atteindre non seulement les milieux spécialisés, mais aussi le public cantonal et national. En tout état de cause, la HEP SH est en parfaite adéquation avec la recommandation 6 : elle assume pleinement son rôle de petite haute école pionnière qui met à la disposition du grand public un savoir-faire scientifique pratique et contribue à enrichir le débat social sur la migration et l'éducation.

Conclusion

La HEP Schaffhouse fait preuve d'un engagement remarquable dans le domaine « Éducation et migration », qui combine la formation initiale des enseignant·es, la formation continue, le conseil et la recherche appliquée, ainsi qu'une orientation institutionnelle explicite vers l'inclusion. Ses initiatives (module ACCANTO, série de formations continues sur l'intégration des enfants réfugié·es ukrainien·nes) et sa volonté de s'impliquer dans des réseaux nationaux (Chambre HEP, Movetia, échanges interrégionaux) en ont fait, malgré sa petite taille, une actrice clé dans son canton et une partenaire reconnue en Suisse.

Certaines forces méritent d'être soulignées : premièrement, un programme de licence dont le cursus prépare les futur·es enseignant·es à la réalité trans- et interculturelle dans les écoles et les forme à l'accueil et à la scolarisation équitable des enfants issu·es de l'immigration et de langue étrangère, y compris les élèves réfugié·es. Deuxièmement, un service de conseil et de formation continue réactif, comme le montre la mise en place rapide de cours à l'arrivée d'enfants ukrainien·nes. La recherche, même lorsqu'elle est menée au niveau local, s'avère fructueuse pour identifier les leviers de l'inclusion scolaire. Enfin, l'institution promeut également l'égalité des chances en interne en coordonnant les efforts intersectoriels et en créant un climat propice à l'ouverture interculturelle.

Il convient toutefois de relever plusieurs lacunes. Au niveau stratégique, la HEP SH n'a pas toujours explicitement mentionné la dimension « migration » dans ses documents de référence : elle l'a plutôt dispersée dans une approche de la diversité, ce qui risque de masquer certains défis spécifiques à la migration (par exemple, la discrimination structurelle et les formes explicites de discrimination raciale liées à la migration, etc). En matière de suivi et d'évaluation, l'approche reste informelle plutôt que systématique, ce qui rend difficile la mesure continue de l'impact des mesures. La structure interne pour la mobilité internationale reste minimale, même si des partenariats comblent cette lacune. Enfin, il n'existe pas de cadre curriculaire formalisé et visible de l'extérieur pour la formation et la migration, ce qui rend la cartographie des compétences moins compréhensible. Ces écarts ne remettent pas en cause la cohérence des mesures mises en œuvre, mais indiquent des possibilités d'amélioration.

7.3. Conclusion critique

La comparaison avec les recommandations de la chambre montre que la HEP SH reprend largement les principes proposés, grâce à des coopérations judicieuses avec d'autres HEP et à un ancrage cantonal très marqué. Des synergies positives peuvent être exploitées grâce à des liens ciblés entre la formation Bachelor, la recherche appliquée, les formations continues et le conseil. À l'avenir, la HEP Schaffhouse pourrait toutefois renforcer la formalisation (plan stratégique explicitement mentionné en matière de migration/égalité, suivi quantifié) et mieux faire connaître à l'extérieur le catalogue de compétences élaboré. Elle tirerait également profit d'une consolidation supplémentaire de sa dimension internationale afin de surmonter sa dépendance vis-à-vis de la HEP Zurich et éventuellement d'attirer davantage d'étudiant·es et de personnel provenant d'autres pays. Ces ajustements n'altèrent toutefois en rien l'impression générale : la HEP de Schaffhouse prouve qu'une petite haute école pédagogique peut relever les défis dans le domaine de la migration et de l'éducation avec sérieux et créativité. Ses partenariats, son approche pragmatique et ses offres innovantes en matière de formation continue et de conseil sont à cet égard novateurs. Sa capacité à s'impliquer dans le débat public local et national par le biais de la recherche et d'interventions renforce son rôle de référence au sein du canton. La HEP SH affiche donc une convergence remarquable avec les six recommandations, qu'elle adapte intelligemment à son contexte. Cet exemple montre que même une petite institution dans un petit canton peut être un moteur pour l'éducation inclusive si elle

utilise ses ressources de manière cohérente, vise la qualité dans tous les domaines et collabore avec un large éventail de partenaires.

La HEP Schaffhouse a développé une approche à la fois pragmatique et ambitieuse afin d'ancrer la formation et la migration dans l'ensemble de son mandat. En axant systématiquement ses offres de formation initiale et continue ainsi que ses services de conseil sur la participation des personnes concernées en tant que détentrices de connaissances et de compétences, sur la collaboration interdisciplinaire et interinstitutionnelle et sur la capacité à réagir rapidement aux défis structurels et situationnels liés à la migration, ses activités dans le domaine de l'éducation et de la migration se caractérisent par une grande cohérence et une force d'innovation remarquable.

Du niveau Bachelor, où les futur·es enseignant·es se familiarisent avec les stratégies d'éducation des enfants ayant vécu l'exil et la migration, à la formation continue, qui propose des modules innovants axés sur la pratique, la HEP-S couvre un large éventail de besoins. Du point de vue de la recherche, elle contribue également à documenter l'intégration scolaire des enfants issu·es de l'immigration en collaborant avec les autorités publiques ou d'autres HEP. Enfin, son organisation interne reflète la volonté d'ancrer la diversité dans les valeurs mêmes de l'institution, l'experte en « hétérogénéité et migration » coordonnant la transversalité. Grâce à sa collaboration avec la HEP Zurich, la HEP-BEJUNE, Movetia et divers autres partenaires, elle est en mesure d'offrir des possibilités de mobilité, un soutien linguistique et de la recherche appliquée sans avoir à mettre en place ses propres services. Cette stratégie lui permet de répondre à la plupart des recommandations de la Chambre HEP.

8. Éducation et migration à la SUPSI-DFA

Le Département Formation et Apprentissage / Haute école pédagogique (DFA/ASP) de la SUPSI (Scuola Universitaria Professionale della Svizzera italiana) s'inscrit dans un contexte scolaire de plus en plus diversifié sur le plan culturel et linguistique. En Suisse, environ 27 % des élèves de la scolarité obligatoire sont de nationalité étrangère, reflétant une hétérogénéité croissante des classes. Or, la préparation des futur·es enseignant·es à cette diversité est cruciale : des études européennes récentes montrent que beaucoup d'enseignant·es débutant·es ne se sentent pas suffisamment formé·es pour des pratiques pleinement inclusives. Face à ce constat, le SUPSI-DFA/ASP intègre activement la thématique « éducation en contexte de migration » dans l'ensemble de ses missions – formation initiale, formation continue, recherche et initiatives institutionnelles – afin de promouvoir une éducation inclusive et équitable. Le DFA/ASP a mis en place de nombreuses actions que nous présentons par domaine, avant de souligner les points forts et les lacunes identifiés.

8.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Dans les programmes de formation initiale des enseignant·es (degrés préscolaire, primaire et secondaire I), le DFA/ASP adopte une approche proactive en intégrant la thématique « éducation et migration » de manière explicite dans les cursus. Au niveau Bachelor (formation des enseignant·es du préscolaire et primaire), tou·tes les étudiant·es suivent des modules obligatoires centrés sur la diversité culturelle et linguistique. Par exemple, en première année, le cours « Scuola e società multiculturale » (1 ECTS) présente les fondements sociologiques et pédagogiques d'une école multiculturelle, afin de sensibiliser l'ensemble des futur·es enseignant·es aux dynamiques interculturelles, à la citoyenneté et à la communication interculturelle. De même, le module obligatoire « Lingue e plurilinguismo I » (2 ECTS) forme tou·tes les étudiant·es aux bases de la didactique du plurilinguisme, en s'appuyant sur des approches plurielles (à partir des indications du CARAP) pour apprendre à valoriser la diversité linguistique des élèves et articuler de façon cohérente langues d'origine et langue de scolarisation. À ces enseignements de tronc commun s'ajoutent des options offrant des approfondissements ciblés : un séminaire « Scuola e migrazione » explore les effets des phénomènes migratoires sur l'école et les réponses pédagogiques à apporter, tandis que le dispositif « Vivere la scuola altrove » (11-12 ECTS) propose une immersion pratique à l'étranger en fin de cursus, permettant à quelques étudiant·es volontaires de « vivre l'école ailleurs » pendant plusieurs semaines. Cette expérience internationale confronte les participant·es à un milieu culturel et linguistique différent, renforçant leurs compétences interculturelles par la pratique – il a en effet été montré que des stages qui permettent une confrontation directe avec des contextes culturels et linguistiques différents améliorent significativement les compétences interculturelles des enseignant·es en formation (Dzerviniks et al., 2024). L'ensemble de ces modules mobilise un personnel aux profils variés (sciences de l'éducation, sociologie, didactique des langues, etc.), reflétant l'approche interdisciplinaire requise pour traiter la migration en éducation. On note toutefois une limite dans le dispositif de formation initiale : durant les stages pratiques en milieu scolaire, l'application des compétences interculturelles acquises n'est pas formellement évaluée ni systématiquement accompagnée. En d'autres termes, si le curriculum du DFA/ASP fournit des savoirs et outils sur la diversité, leur mise en œuvre en situation de classe dépend encore principalement de l'initiative de l'étudiant·e et du contexte de stage – un point à améliorer pour assurer une transposition plus systématique des acquis théoriques sur le terrain.

Formation au niveau Master

Au niveau Master (formation des enseignant·es du secondaire I, ~12-15 ans), la continuité est assurée dans le traitement de la thématique. Le programme de Master du DFA/ASP intègre des cours obligatoires approfondissant les enjeux interculturels et le plurilinguisme à un niveau avancé. Par exemple, le cours « Scienze dell'educazione 3 » (3 ECTS) reprend en partie et prolonge, en sciences de l'éducation, les questions d'interculturalité abordées au Bachelor, en mobilisant des perspectives de sociologie et philosophie de l'éducation ainsi que de pédagogie critique. Il encourage les enseignant·e-s en formation à porter un regard réflexif sur leurs propres attitudes et postures face à la diversité en classe. A noter qu'une révision curriculaire est en cours : il est probable que la dotation horaire de formation dédiée aux thématiques inhérentes au domaine « Éducation et Migration » enregistre une légère augmentation. Un autre module clé, « Didattica di lingue straniere e seconde, plurilinguismo e interculturalità » (10 ECTS), au croisement de la didactique des langues et de

l'éducation interculturelle, outille les futur·es enseignant·es pour intégrer une dimension interculturelle dans leur enseignement, en particulier pour les (futur·es) enseignant·es de langues étrangères et secondes. Ce cours, suivi non seulement par les étudiant·es se destinant à l'enseignement des langues mais aussi par d'autres, couvre les approches plurielles en didactique (plurilinguisme, approche interculturelle, CLIL adapté) et vise des compétences transversales : créer un climat de classe inclusif, différencier l'enseignement selon l'hétérogénéité linguistique des élèves, valoriser les langues/cultures d'origine, et collaborer avec des acteurs externes (p. ex. médiateurs·trices interculturel·les). Ainsi, la formation Master consolide la préparation des enseignant·es à faire face à des classes multiculturelles, en approfondissant les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à une pédagogie inclusive. L'évaluation de ces modules de Master est souvent exigeante (examens écrits, travaux appliqués), garantissant l'appropriation des contenus par les étudiant·es.

Formation continue

Au-delà de la formation initiale, le DFA/ASP s'engage activement dans la formation continue des enseignant·es en poste, afin de renforcer leurs compétences tout au long de la carrière sur les enjeux de diversité. L'offre de formation continue du DFA/ASP se caractérise par une combinaison de dispositifs ponctuels réactifs (par exemple : *Discriminazioni e razzismo ; Insegnamento dell'italiano come L1 e come L2 : elementi comuni e differenze ; L'albo illustrato come strumento per l'inclusione*) et d'un programme certifiant de plus longue haleine. D'une part, le DFA organise des événements et ateliers ponctuels adaptés aux besoins conjoncturels du terrain. Par exemple, en 2022, une demi-journée de formation a été proposée autour des résultats d'une thèse récente sur la diversité culturelle en éducation, afin d'accompagner les écoles dans l'accueil d'élèves réfugié·es ukrainien·nes. Ce type d'intervention montre la capacité du DFA/ASP à valoriser la recherche pour répondre rapidement à des défis émergents. D'autre part, le DFA propose depuis 2010 un Certificate of Advanced Studies (CAS) « Interculturalità e plurilinguismo nella scuola » (12 ECTS), programme structuré et diplômant qui en était à sa 8ème édition au moment de l'enquête. Ce CAS de haute qualité constitue une bonne pratique exemplaire au niveau national, professionnalisant le rôle d'« enseignant·e d'italien langue seconde et intégration scolaire » mais ouvert à tout type de professionnel actif à l'école obligatoire. Il offre aux enseignant·es en exercice une formation approfondie, centrée sur l'action, pour les outiller dans l'inclusion des élèves allophones et la gestion de la diversité en classe. La pérennité et le succès de ce CAS (plus de dix ans d'existence, soutenu par les autorités cantonales) témoignent de son ancrage institutionnel et de son utilité reconnue sur le terrain. On observe ainsi une offre de formation continue à double niveau : une réactivité aux besoins immédiats via des ateliers ad hoc, et une structuration via un programme long diplômant, ce qui correspond aux recommandations internationales encourageant le développement professionnel continu des enseignant·es face à la diversification de leurs élèves. Une faiblesse de ce dispositif réside toutefois dans son caractère volontaire : les ateliers et le CAS touchent des publics motivés, sans garantir une généralisation à l'ensemble du corps enseignant. Cela suggère, pour l'avenir, d'explorer des voies de diffusion plus large – par exemple en intégrant certains contenus interculturels du CAS dans le plan de formation continue obligatoire du canton – afin que tou·tes les enseignant·e·s puissent en bénéficier et que la culture de l'inclusion se diffuse plus systématiquement.

Travaux de fin d'études

Les travaux de Bachelor et mémoires de Master réalisés au sein du DFA/ASP constituent un indicateur du degré d'appropriation de la thématique « éducation et migration » par les étudiant·es et leurs formateurs·trices. De fait, un nombre non négligeable (bien qu'encore limité) de travaux de fin d'études menés ces dernières années portent explicitement sur des sujets liés à l'éducation en contexte migratoire. Les thèmes explorés englobent par exemple l'accueil et l'inclusion des élèves migrant·es, la communication interculturelle entre école et familles, la didactique du plurilinguisme, ou l'analyse de dispositifs d'intégration spécifiques. Cette orientation prise par certain·es étudiant·es témoigne de l'intérêt de la nouvelle génération d'enseignant·es pour ces enjeux ainsi que de l'encadrement compétent dont ils bénéficient pour ce type de recherche. Le corps enseignant·chercheur·se du DFA/ASP encourage en effet ces travaux, ce qui permet d'alimenter la réflexion institutionnelle avec des données empiriques locales. Les étudiant·es – souvent futur·es enseignant·es eux·elles-mêmes – apportent ainsi leur contribution à l'analyse des pratiques d'inclusion, en questionnant de manière critique les défis rencontrés et les stratégies pédagogiques à adopter. Par exemple, des mémoires ont pu comparer la situation tessinoise à d'autres contextes, révélant des particularités locales (telle une proportion plus élevée d'élèves allophones dans certains districts) et suggérant des réponses pédagogiques adaptées. En somme, la production académique étudiante au DFA/ASP montre que la question de « l'éducation et la migration » n'est pas seulement

abordée dans les cours, mais aussi investie dans la recherche par les étudiant·es. Cette prise de conscience et ce regard critique dès la formation initiale sont de bon augure pour le renouvellement des pratiques : les jeunes professionnel·les arrivent sur le terrain mieux informé·es et sensibilisé·es aux réalités de la diversité.

Projets de recherche

Le DFA/ASP ne limite pas son action à la formation : il mène également des projets de recherche appliquée consacrés à l'éducation en contexte de migration (bien qu'en nombre encore limité). Ces projets, souvent financés par le Canton ou la Confédération, permettent d'explorer de nouvelles pistes pour l'école inclusive et d'évaluer les dispositifs en place. En ce sens, le DFA/ASP a développé une unité interne de formation et de recherche (Area di Didattica delle lingue straniere e seconde, Plurilinguismo e Interculturalità (ALPI)) consacrée à l'interculturalité et au plurilinguisme, démontrant sa volonté de consolider une expertise pointue sur ces sujets. En plus de ALPI, une autre unité - Centro competenze bisogni educativi, scuola e società (BESS) – travaille en partie sur ces thèmes et en particulier sur les besoins éducatifs spéciaux en lien avec des situations de background socioculturel et linguistique complexes. Les collaborations de recherche incluent la participation à des programmes nationaux (par ex. via l'agence Movetia pour les échanges et la mobilité) ou des partenariats avec d'autres HEP suisses, ce qui inscrit le DFA/ASP dans un réseau professionnel élargi. Les retombées de la recherche sont directement réinjectées dans la formation : les contenus enseignés en Bachelor, Master et formation continue sont régulièrement mis à jour à la lumière des connaissances les plus récentes et adaptées au contexte local. Inversement, les questionnements du terrain scolaire tessinois suscitent de nouvelles recherches – créant ainsi une boucle vertueuse entre recherche et pratique. Un exemple notable est la thèse de doctorat de 2021 réalisée par L. Rusconi-Kyburz, soutenue au sein du DFA/ASP, qui a porté sur la prise en compte de la diversité culturelle dans la formation des enseignant·es et dans les écoles du Tessin. Cette étude doctorale de grande envergure fournit des enseignements précieux : elle a identifié des facteurs clés (p. ex. importance de la collaboration école-familles migrantes, perceptions des étudiant·es en formation) qui ont pu entre autre orienter les choix curriculaires du DFA/ASP. Le fait d'avoir initié localement une telle recherche est un atout majeur, car ses recommandations sont directement opérationnelles dans le contexte régional. Plus largement, via ses projets de recherche, le DFA/ASP contribue à une réflexion critique sur les pratiques d'inclusion en Suisse italophone et partage des données empiriques locales dans le débat scientifique national. Cela renforce le fondement scientifique des formations dispensées et consolide le rôle du DFA/ASP comme acteur producteur de connaissances sur l'éducation interculturelle.

Niveau institutionnel

Sur le plan institutionnel, le DFA/ASP affiche une volonté d'inclusion et de diversité dans sa culture d'école. Par exemple, le DFA/ASP promeut un langage administratif et pédagogique inclusif (la version italienne de ses documents veille à utiliser le féminin et le masculin pour les titres et fonctions), ce qui traduit une sensibilité à l'égalité. Le profil de compétences visé par la formation des enseignant·es au DFA/ASP inclut explicitement des éléments liés à la diversité (tels que lutte contre les discriminations ou communication interculturelle), montrant que ces valeurs sont intégrées dans les objectifs éducatifs de base. En revanche, le DFA/ASP ne dispose pas (encore) d'un organe officiel du type délégué à la diversité ou commission « éducation et migration », ni d'un dispositif de suivi statistique de la diversité parmi les étudiant·es et le personnel. L'absence de structure dédiée peut être lue de deux façons : d'un côté comme un manque (faute de pilotage centralisé, les actions peuvent manquer de cohérence globale), de l'autre comme le signe que la thématique est abordée de manière transversale, diffuse dans toutes les activités plutôt qu'isolée dans un silo. Idéalement, pour assurer la pérennité de ces efforts indépendamment des personnes engagées, il serait souhaitable d'inscrire explicitement « éducation et migration » dans la stratégie institutionnelle et le management de l'école. Concrètement, le DFA/ASP pourrait instaurer un suivi régulier d'indicateurs de diversité (p. ex. profil des étudiant·es admis·es), formaliser une politique interne de diversité, ou participer activement à des programmes nationaux comme l'initiative « Hautes écoles inclusives » de swissuniversities. Par ailleurs, depuis début 2025, le DFA/ASP participe à un programme de recherche de swissuniversities voué à renforcer une culture critique envers les formes de racisme institutionnel (Projet PgB « Rassismuskritische (Hoch-)Schulkultur : Critical Diversity Literacy zur transformativen Weiterentwicklung von Schulen und Pädagogischen Hochschulen ») De telles mesures renforceraient l'ancrage institutionnel du principe d'inclusion.

Conclusion

L'analyse des activités de SUPSI-DFA/ASP met en évidence un engagement marqué et innovant en faveur d'une éducation inclusive dans un contexte de migration. Le DFA/ASP a su, depuis plus d'une décennie, déployer une palette d'actions complémentaires – du curriculum initial au développement professionnel continu, en passant par la recherche – qui donnent à la diversité culturelle et linguistique une place non négligeable dans la formation enseignante. Ces efforts s'alignent sur un mouvement international en faveur d'une formation des enseignant·es plus sensible à la diversité (Akkari & Radhouane, 2019) et répondent à des attentes d'équité et de qualité dans des classes hétérogènes (Forghani-Arani et al., 2019). Concrètement, les enseignant·es formé·es au Tessin bénéficient aujourd'hui d'outils et de connaissances leur permettant d'être préparé·es à accueillir tou·tes les élèves, quelles que soient leurs origines. Le DFA/ASP contribue ainsi à professionnaliser ses diplômé·es pour qu'ils·elles puissent faire face aux défis de l'école multiculturelle du 21^{ème} siècle. Néanmoins, des défis persistent et constituent des pistes d'amélioration : il s'agit notamment d'assurer que tou·tes les enseignant·es (et non une minorité volontaire) puissent bénéficier des formations à l'interculturalité, de formaliser le pilotage institutionnel (stratégie, coordination, évaluation) de la thématique, et de veiller à la mise en pratique effective des compétences acquises sur le terrain. Fort de ses réalisations et de l'enthousiasme de ses acteurs, le DFA/ASP dispose des atouts nécessaires pour évoluer vers une approche encore plus globale et systématique. Les facteurs de succès identifiés par la recherche – une formation adaptée, une vision partagée, un soutien institutionnel et un travail en réseau (Gremion et al., 2017) – sont en grande partie réunis ou en voie de consolidation au sein du DFA/ASP. On peut donc avoir bon espoir que ce département poursuive de manière résolue son engagement en faveur d'une éducation véritablement inclusive en Suisse, où la migration est envisagée non comme un problème, mais comme une richesse pour l'école et la société.

8.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration au DFA/ASP de la SUPSI

En 2020, la Chambre des HEP de swissuniversities a émis six recommandations nationales visant à renforcer la prise en compte de « l'éducation et la migration » dans le quadruple mandat des hautes écoles pédagogiques (formation initiale, formation continue, recherche, services). Ces recommandations actualisent un premier ensemble publié en 2007 (Swissuniversities-COHEP, 2007), à l'aune des évolutions sociétales récentes, dans le but de garantir l'égalité des chances dans un contexte de diversité croissante. Il est instructif d'examiner dans quelle mesure les pratiques de SUPSI-DFA/ASP convergent avec ces recommandations de 2020, et quels écarts subsistent. L'analyse fait apparaître que, si le DFA/ASP en partage largement l'esprit et a déjà concrétisé plusieurs points, des améliorations sont envisageables pour une mise en œuvre plus systématique. Nous présentons ci-dessous les principaux constats par recommandation, accompagnés des pistes de renforcement correspondantes.

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 appelle les HEP à inscrire explicitement la thématique de la migration et de l'inclusion dans leur stratégie et leur organisation globale. Il s'agit d'ancrer ce principe dans les lignes directrices de l'institution, de mettre en place un management de la diversité (p. ex. suivi statistique, objectifs institutionnels en la matière) et d'allouer des ressources à la coordination de ces questions à travers toutes les activités. Il est également suggéré de veiller à un recrutement diversifié des étudiant·es et du personnel, représentatif de la société multiculturelle. Du côté de DFA/ASP, on observe une convergence partielle sur l'intention, mais des lacunes notables en termes de formalisation. D'une part, la thématique de la diversité culturelle figure dans le référentiel de compétences des filières de formation : le curriculum Bachelor mentionne par exemple parmi ses objectifs la sensibilisation au rôle de l'enseignant·e dans la transmission culturelle, la lutte contre les discriminations et la communication interculturelle. Ce choix montre que le DFA/ASP intègre la préoccupation d'inclusion dès la conception des programmes, sensibilisant ainsi tou·tes les futur·e·s enseignant·e·s à ces enjeux. D'autre part, au niveau stratégique institutionnel, le DFA/ASP ne fait pas encore référence explicitement à la migration dans sa vision, ses plans stratégiques ou ses rapports officiels. Aucune structure dédiée n'existe (pas de délégué·e « Éducation et migration »), et il n'y a pas de mécanisme formel de monitoring des indicateurs de diversité (par exemple, on ne suit pas de manière systématique l'origine migratoire des étudiant·e·s ou l'évolution de la composition du corps

enseignant). En résumé, le DFA/ASP reconnaît l'importance de la thématique dans son discours pédagogique et ses valeurs, mais n'institutionnalise pas encore cette priorité dans sa gouvernance. Pour se conformer pleinement à la Recommandation 1, il conviendrait que le DFA/ASP inscrive le thème de la « migration » comme axe explicite de sa politique interne (charte, stratégie quadriennale, etc.), qu'il mette en place une instance de coordination (p. ex. un groupe de travail transversal sur l'inclusion. A noter que des formes de collaborations existent entre les unités ALPI et BESS) et qu'il développe des outils de suivi et d'auto-évaluation de ses actions en ce sens. Un tel ancrage offrirait un cadre durable pour orchestrer et pérenniser les initiatives, et ferait de la diversité une composante structurelle de la qualité institutionnelle.

Recommandation 2 : assurer la coordination et l'évaluation des objectifs et des mesures Liée à la précédente, la Recommandation 2 insiste sur la nécessité pour chaque HEP de se doter d'une coordination interne efficace et d'un système d'évaluation concernant les objectifs « éducation et migration ». Plutôt que de multiplier des initiatives isolées, il s'agit d'harmoniser et de planifier de manière transversale les efforts, afin que l'ensemble des filières et services aillent dans le même sens. En pratique, cela supposerait par exemple de clarifier les rôles et interactions entre les différent-es responsables de projets (comment les actions en faveur du plurilinguisme s'articulent avec celles en pédagogie spécialisée, comment les programmes d'échange internationaux tiennent compte de la diversité migratoire, etc.), et de mettre en place un pilotage central qui assure le suivi continu des progrès. Au DFA/ASP, à ce jour, l'organisation des actions est relativement fragmentée. Certes, les initiatives existent – cours spécifiques, un CAS, un projet de recherche doctoral, quelques partenariats – mais elles ont émergé de façon progressive et partielle, sans cadre global clairement défini. Aucun-e coordinateur-trice ou comité n'est explicitement chargé-e de superviser l'ensemble des activités liées à la migration au DFA/ASP, et il n'y a pas de plan d'ensemble décrivant comment chaque programme (Bachelor, Master, continue, recherche) contribue aux objectifs d'inclusion. Cette situation fait que les efforts du DFA/ASP, bien que nombreux, manquent de visibilité et de synergie : par exemple, certaines redondances ou lacunes pourraient passer inaperçues faute de dispositif d'évaluation globale (on ne mesure pas formellement les résultats des actions interculturelles), et il n'est pas garanti que toutes les dimensions souhaitées soient couvertes de manière cohérente. La recommandation invite aussi à décloisonner les actions : or au DFA/ASP, les initiatives dépendent encore surtout de la volonté de personnes ou d'équipes séparées. Pour se rapprocher des exigences de la Recommandation 2, le DFA/ASP aurait intérêt à formaliser un dispositif de pilotage interne de la thématique. Cela pourrait prendre la forme d'un groupe de pilotage transversal réunissant des représentant-es de chaque domaine (formation initiale, continue, recherche, etc.), chargé de planifier des objectifs communs, de coordonner les contenus entre filières (assurant qu'un même message traverse les disciplines) et d'évaluer périodiquement l'efficacité des mesures (par exemple via des bilans annuels, des indicateurs tels que le nombre d'enseignant-es formé-es, retours des étudiant-es sur leurs compétences interculturelles, etc.). Actuellement, le DFA/ASP fonctionne de manière plus informelle et moins systématique sur ce sujet – ce qui a permis flexibilité et innovation, mais au prix d'une possible dispersion. Une organisation méthodique renforcerait la cohérence et la durabilité de l'effort entrepris.

Recommandation 3 : Renforcer les partenariats externes

La troisième recommandation souligne que la question de l'éducation des élèves issu-es de la migration dépasse l'école elle-même et nécessite une approche collaborative avec l'ensemble des acteurs-trices sociaux. Les HEP sont encouragées à développer des réseaux de partenariat aux niveaux communal, cantonal, national voire international, impliquant, par exemple, d'autres institutions de formation, les services d'intégration des migrant-es, les autorités scolaires et politiques, des associations de parents ou des ONG pertinentes. L'objectif est de créer un éco-système de soutien autour de l'école inclusive, où l'expertise est partagée et où les hautes écoles jouent un rôle de carrefour de connaissances. Au DFA/ASP, on constate que des collaborations existent. Sur le plan national, le DFA/ASP a été partie prenante du processus menant aux recommandations : un membre de l'institution a siégé dans le groupe de travail « Éducation et migration » de la Chambre des HEP, ce qui témoigne d'une implication dans les échanges inter-HEP et d'un accès aux discussions stratégiques. Le DFA/ASP s'est également inséré dans des réseaux professionnels suisses sur ces thématiques, en coopérant avec d'autres HEP (par exemple, échanges de bonnes pratiques) et en travaillant avec le Département de l'éducation tessinois pour le financement et le déploiement du CAS. Sur le plan cantonal et local, des liens existent avec, par exemple, le Bureau de l'intégration des étrangers-ères ou la Division de la cohésion sociale du canton, notamment à travers la conception du CAS et d'événements conjoints. Toutefois, la recommandation invitait à formaliser davantage ces partenariats : on pourrait imaginer au Tessin un groupe consultatif cantonal « École et migration »

incluant le DFA/ASP, des directions d'école, des représentant·es des communes et du Bureau cantonal de l'intégration. À ce jour, une telle instance n'est pas documentée. Il convient toutefois de souligner la mise en place, au cours de l'année académique 2024-2025, d'un groupe de travail « Migration et diversité » par le Département de l'instruction publique du Canton du Tessin (DECS). Au niveau communautaire, le DFA/ASP n'indique pas d'actions spécifiques en lien avec les associations de migrant·es ou les parents d'élèves allophones. En résumé, le DFA/ASP bénéficie de certaines synergies externes (notamment avec l'administration cantonale et les autres HEP), mais pourrait aller plus loin pour répondre pleinement à la Recommandation 3. Il serait bénéfique de consolider un réseau multi-acteurs autour de lui – par exemple en instituant des rencontres régulières avec les autorités scolaires locales sur la thématique, en participant à des plateformes nationales sur l'inclusion, ou en nouant des liens plus étroits avec des organisations comme l'Institut de plurilinguisme de Fribourg (avec lequel il collabore déjà via des projets de recherche). Par ailleurs, sur le plan international, le DFA/ASP pourrait intensifier les échanges avec d'autres pays (il a déjà des projets de mobilité étudiante "Vivere la scuola altrove", mais peut-être pas de partenariat institutionnel formalisé sur la formation interculturelle). Renforcer ces partenariats élargirait l'impact des actions du DFA/ASP, lui apporterait des ressources et perspectives complémentaires, et inscrirait davantage le Tessin dans le mouvement global de l'école inclusive.

Recommandation 4 : Développer les compétences du personnel dans le domaine « Éducation et migration » Cette recommandation met l'accent sur l'exemplarité et la capacité interne des hautes écoles : une institution ne peut relever les défis de la diversité que si son personnel – enseignant-es-formateurs-trices, cadres, collaborateurs-trices administratifs-ves – est lui-même formé et compétent sur ces enjeux. Concrètement, il est préconisé de proposer des formations continues internes aux employé-es de la HEP sur la thématique de l'interculturalité, de valoriser les qualifications et expériences interculturelles dans les processus RH (recrutement, promotion), et d'élargir le noyau d'expertise en recrutant ou formant des spécialistes de ces questions. À la SUPSI-DFA/ASP, on observe une situation contrastée. D'un côté, le département a su constituer au fil du temps une équipe engagée : certain-es formateurs-trices possèdent une expertise pointue (plusieurs ont mené-es des recherches ou projets sur la migration), et la direction a encouragé le développement de compétences internes, par exemple en soutenant le doctorat d'une collaboratrice sur l'éducation interculturelle (thèse de L. Rusconi-Kyburz, 2021). Ce soutien a renforcé les capacités de recherche du personnel et accru le nombre de détenteurs-trices de hautes qualifications dans ce domaine au sein du DFA/ASP. De même, l'usage du langage inclusif dans les communications internes, évoqué plus haut, illustre une sensibilisation du personnel administratif et enseignant à l'égalité. D'un autre côté, il n'y a pas encore de dispositif systématique de formation interne pour l'ensemble du personnel sur ces enjeux. La recommandation suggérerait par exemple d'instituer des ateliers annuels obligatoires pour tout le corps enseignant sur la gestion de la diversité ou de proposer aux collaborateurs-trices administratifs-ves une formation à l'accueil des publics allophones. De telles mesures ne sont pas (ou pas encore) en place au DFA/ASP de façon formalisée. Institutionnaliser la formation du personnel constituerait donc un axe de progrès. Ainsi, par exemple, organiser régulièrement des sessions de formation interne sur l'éducation interculturelle (échanges de pratiques pédagogiques inclusives entre formateurs-trices, conférences d'expert-es externes à destination du staff), intégrer des modules sur la diversité dans le parcours de formation de ses nouveaux formateurs-trices, et mettre en place un système de reconnaissance des compétences interculturelles (valorisation dans les évaluations professionnelles ou lors des embauches). Par ailleurs, continuer à diversifier son équipe serait bénéfique : encourager le recrutement de personnes issues de milieux variés (y compris avec vécu migratoire), et pourquoi pas créer un poste de référent-e interculturel-le au sein du DFA/ASP pouvant servir de personne-ressource. Ces actions renforceraient la capacité du DFA/ASP à être lui-même un milieu inclusif et à porter avec crédibilité le message qu'il transmet aux futur-es enseignant-es.

Recommandation 5 : Définir les domaines de formation et de compétences dans le domaine « Éducation et migration » La cinquième recommandation vise à préciser quoi enseigner exactement aux futur·es enseignant·e·s pour les préparer à la diversité. Il s'agit d'élaborer un référentiel de formation listant les domaines thématiques et compétences incontournables (par ex. compréhension des phénomènes migratoires, pédagogie interculturelle, gestion du plurilinguisme, prévention des discriminations, collaboration avec les parents et la communauté, etc.), afin d'orienter les plans d'étude de manière cohérente à l'échelle de chaque HEP. En d'autres termes, cette recommandation demande de clarifier le curriculum de référence en matière d'éducation en contexte migratoire. La SUPSI-DFA/ASP présente sur ce point une situation particulière : presque tous les thèmes clés identifiés au niveau national se retrouvent dans ses programmes, mais sans avoir fait l'objet d'une formalisation globale. Grâce à ses multiples modules et au CAS, le DFA/ASP couvre en effet un large éventail de contenus alignés sur les recommandations. En formation initiale, les cours dédiés traitent de l'approche interculturelle en éducation (module *Scuola e società multiculturale*), de la didactique du plurilinguisme (module *Lingue e plurilinguismo*), de la question migratoire et de ses impacts (séminaire *Scuola e migrazione*), de l'ouverture internationale (stage *Vivere la scuola altrove*), ainsi que de la lutte contre les discriminations et le racisme. En formation continue, le CAS Interculturalité et Plurilinguisme aborde quatre volets principaux – interculturalité, médiation, langue, projet – qui correspondent aux compétences jugées cruciales pour une école inclusive (communication interculturelle, résolution des conflits culturels, valorisation des langues des élèves, conduite de projets collaboratifs). Ainsi, on peut considérer que le contenu recommandé au niveau suisse est largement présent au DFA/ASP, ce qui constitue une convergence forte. Par exemple, la recommandation nationale mettait l'accent sur la prise en compte de la langue de scolarisation et des langues des élèves : au Tessin, contexte multilingue, le DFA/ASP a depuis longtemps fait du plurilinguisme un de ses axes centraux, en intégrant l'enseignement de l'italien L2 pour les allophones et en valorisant la diversité linguistique en classe. De même, le thème de la médiation interculturelle est explicitement adressé dans le CAS, et la lutte contre les stéréotypes/racisme est probablement traitée de façon transversale dans ces formations, bien que n'apparaissant pas toujours dans les titres de modules. Cependant, malgré cette couverture thématique étendue, le DFA/ASP n'a pas encore produit de document-cadre interne qui unifierait ces éléments en un tout cohérent. Il n'existe pas (à notre connaissance) de référentiel officiel listant, par exemple, les 10 compétences que tout diplômé du DFA/ASP devrait maîtriser en matière d'éducation interculturelle, ni de carte indiquant précisément dans quel cours chaque compétence est acquise. L'approche du DFA/ASP a été plutôt progressive et empirique : de nouveaux modules ont été ajoutés au fil du temps pour combler des besoins perçus, sans qu'un référentiel global n'ait été formalisé. Cela s'explique en partie par le fait qu'en 2020, peu d'institutions disposaient déjà d'un tel curriculum-cadre – la recommandation 5 est justement venue combler ce vide en offrant une orientation nationale. Ainsi, on peut estimer que le DFA/ASP s'aligne sur le fond (les contenus enseignés correspondent aux attentes), mais gagnerait à travailler la forme (structuration explicite du curriculum). Pour satisfaire pleinement la Recommandation 5, le DFA/ASP pourrait entreprendre d'explicitier son propre référentiel de compétences interculturelles : définir clairement les objectifs d'apprentissage en matière de diversité, les intégrer dans l'ensemble des plans d'études des filières, et rendre visibles les liens entre chaque action de formation et ces objectifs. Par exemple, formaliser que tou·tes les étudiant·es sortant du DFA/ASP doivent maîtriser des notions de base sur les politiques migratoires, la gestion de classes multilingues, l'adaptation des évaluations pour élèves allophones, etc., et indiquer où ces notions sont enseignées et évaluées durant le cursus. Un tel effort de clarification rendrait l'offre du DFA/ASP encore plus lisible et complète, et faciliterait également l'évaluation de son efficacité (on pourrait alors vérifier que chaque compétence a bien été acquise en fin de formation). En somme, sur la recommandation 5, le DFA/ASP dispose d'un riche contenu qu'il s'agit maintenant d'organiser en un cadre plus systématique.

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

La dernière recommandation élève l'ambition : il est attendu des HEP qu'elles rayonnent au-delà d'elles-mêmes et participent activement au débat public et scientifique sur l'éducation en contexte de migration. Cela implique non seulement d'appliquer de bonnes pratiques en interne, mais aussi de diffuser les connaissances et d'influencer positivement le système éducatif et la société. Concrètement, les HEP devraient promouvoir une posture combinant pragmatisme (ancrage dans la réalité du terrain) et exigence scientifique, et partager cette posture via des publications, des événements, des interventions médiatiques ou des collaborations avec les autorités. En outre, la formation des enseignant·es devrait encourager chez ces derniers·ères une réflexion critique sur leurs

propres représentations du « soi » et de « l'autre », pour qu'ils-elles deviennent des praticiens·nes capables de questionner et faire évoluer les pratiques sur le terrain. Sur ce volet, le SUPSI-DFA/ASP adhère pleinement à l'esprit de la recommandation, tout en ayant une portée encore limitée en pratique. En effet, le DFA/ASP a déjà intégré dans sa formation initiale l'idée de développer chez les enseignant·es en formation une posture réflexive vis-à-vis de la diversité (travail sur les stéréotypes, analyse de sa propre identité et de ses biais, etc., comme en témoigne le module interculturel qui invite à une introspection critique). De plus, le DFA/ASP a su allier la pratique et la recherche dans son fonctionnement : son CAS, par exemple, sert de laboratoire d'innovations pédagogiques (projets interculturels concrets menés par des enseignant·es en formation continue), tandis que ses projets de recherche apportent un éclairage scientifique sur ces expériences. Cette articulation entre l'action et la réflexion correspond précisément à la posture souhaitée par la recommandation 6. Au niveau du rayonnement externe, la contribution du DFA/ASP est pour l'instant surtout perceptible à l'échelle locale et professionnelle. Le département organise à l'occasion des conférences ou journées d'étude ouvertes aux praticiens·nes (par ex. sur l'inclusion scolaire des élèves migrants), et ses collaborateurs·trices participent à des colloques scientifiques et publient sur le sujet (notamment via la thèse 2021 de L. Rusconi-Kyburz, ou des articles dans des revues sur l'école inclusive). Ces interventions diffusent les connaissances dans la communauté éducative tessinoise et permettent un début de débat informé dans la région. En revanche, sur la scène nationale ou médiatique, la présence du DFA/ASP reste discrète. On ne voit pas fréquemment dans la presse suisse italienne de prises de position publiques du DFA/ASP sur les enjeux d'éducation et migration, et l'institution n'a pas (encore) joué un rôle moteur dans l'organisation d'événements nationaux ou dans la production d'ouvrages de référence à large diffusion. Ce manque de visibilité s'explique par la taille modeste du DFA/ASP et son ancrage régional, mais il constitue un écart par rapport à l'ambition de la recommandation 6 qui promeut un leadership des HEP dans le débat. Ainsi, pour combler cet écart, le DFA/ASP pourrait chercher à accroître son rayonnement : par exemple, en initiant un colloque national sur l'école interculturelle à Locarno, en publiant un ouvrage synthétisant son expérience (en italien, pour toucher le public de Suisse italienne), ou en intervenant plus systématiquement dans les médias locaux sur ces sujets. Par ailleurs, il pourrait renforcer sa collaboration avec d'autres HEP pour porter d'une voix collective ces questions au niveau suisse (via la Chambre HEP, ou des projets inter-cantonaux). L'objectif serait que le DFA/ASP, au-delà de bien former ses propres étudiant·es, inspire d'autres institutions et contribue aux politiques éducatives en la matière. Notons que malgré son audience restreinte, le DFA/ASP sert déjà de modèle à son échelle : ses innovations (telles que le CAS interculturel) peuvent être citées en exemple et reprises ailleurs, et les résultats de ses recherches locales alimentent la réflexion d'autres cantons ou pays qui s'intéressent aux constats tessinois. En ce sens, on peut dire que le DFA/ASP est aligné sur l'esprit de la recommandation 6 et y contribue autant que possible, compte tenu de ses ressources. La poursuite de ses efforts et l'accroissement de sa visibilité permettra de combler progressivement le fossé qui le sépare encore d'une contribution pleinement reconnue au débat national et international sur l'éducation inclusive.

8.3. Conclusion critique

La SUPSI-DFA/ASP présente un profil encourageant vis-à-vis des six recommandations nationales : il en anticipe ou réalise déjà de nombreux aspects (intégration de contenus interculturels, offre de formation continue de qualité, engagement dans la recherche, sensibilisation aux valeurs d'inclusion). Les écarts relevés tiennent principalement à une absence de formalisation ou de systématisation de ces efforts (structures de coordination, politique institutionnelle globale), ainsi qu'à une portée géographique limitée de son influence. Ces manques n'ont rien d'insurmontable et s'expliquent aussi par le fait que l'institution est en plein processus d'évolution sur ces thèmes – comme beaucoup d'autres HEP suisses. Le nombre d'heures consacrées aux thèmes liés à la « formation et à la migration » devrait légèrement augmenter dans le cadre de la révision du programme d'études actuellement en cours. Les recommandations d'amélioration qui se dégagent invitent le DFA/ASP à :

- inscrire durablement la thématique « éducation et migration » dans son pilotage stratégique et administratif,
- coordonner et évaluer de façon plus unifiée l'ensemble de ses actions dans ce domaine,
- consolider les réseaux avec les partenaires externes locaux et nationaux,
- outiller son propre personnel pour incarner l'inclusion au quotidien,
- formaliser un référentiel de compétences afin d'offrir un curriculum exhaustif et transparent sur la question, et
- accroître son rayonnement en partageant son expertise au-delà de la région. En embrassant ces axes, le SUPSI-DFA/ASP pourrait non seulement satisfaire pleinement aux attentes

nationales, mais aussi s'affirmer comme un pôle d'excellence inspirant dans la formation des enseignant·es à l'ère de la diversité.

9 Éducation et migration à la HEP Thurgovie

La Haute école pédagogique de Thurgovie (PH TG), située à Kreuzlingen au bord du lac de Constance, propose des formations initiales et continues scientifiquement fondées et orientées vers la pratique pour les enseignant·es de tous les niveaux de l'école primaire et du secondaire II, et forme des expert·es dans le domaine de la petite enfance. La haute école séduit par sa combinaison réussie de tradition, de recherche, de développement et d'innovation et accorde une grande importance au réseautage régional, national et international. Grâce à la coopération avec l'université d'excellence voisine de Constance, les étudiant·es ont accès à une offre d'études transfrontalière unique en Suisse, peuvent rencontrer de nouvelles personnes, s'inspirer et élargir leurs horizons.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des activités de la HEP TG liées à la migration. Certains événements et thèmes sont cités à titre d'exemple, sans prétendre à l'exhaustivité. Les similitudes et les divergences par rapport aux six recommandations de la Chambre des HEP de swissuniversities sont ensuite analysées.

9.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

Dans le cadre des cursus de Bachelor, le thème de la migration est abordé de manière approfondie à différents moments et intégré dans la formation des étudiant·es. Dans les modules obligatoires, deux modules en particulier sont explicitement consacrés à la question de l'hétérogénéité liée à la migration. Ainsi, le cursus Primaire (PS) traite ce thème dans des modules tels que « Hétérogénéité et intégration » et dans le cadre du « Forum Migration ». Dans le cursus École enfantine/degré inférieur (KGU), il est abordé sous les titres « Rencontrer la diversité » et « Éducation : perspectives sociologiques et historiques ». Ces modules transmettent les bases théoriques essentielles et permettent une réflexion nuancée sur les défis et les potentiels liés à la migration dans le quotidien éducatif. Des concepts centraux tels que l'altérisation, les stéréotypes, les préjugés, les désavantages éducatifs, la discrimination, l'inclusion ainsi que les relations intersectionnelles entre le genre et l'origine sociale en lien avec les expériences migratoires, la nationalité et le multilinguisme sont abordés de manière systématique et dans une perspective historique. L'objectif est de sensibiliser les étudiant·es aux mécanismes d'inégalité sociale et de leur transmettre les compétences nécessaires pour gérer de manière professionnelle la diversité dans le quotidien scolaire. Le niveau macroéconomique – par exemple les phénomènes migratoires, les défis de l'intégration et la situation des sans-papiers à l'école – est également abordé.

En complément d'un séjour linguistique de quatre semaines, les étudiant·es du cursus primaire effectuent un stage de trois semaines dans des écoles primaires francophones ou anglophones. Ils s'exercent ainsi à la communication quotidienne et découvrent un autre système scolaire avec des approches méthodologiques et pédagogiques différentes. La migration joue également un rôle central dans les modules linguistiques, notamment en ce qui concerne le multilinguisme et la didactique de la deuxième langue (DaZ – allemand comme deuxième langue). Selon le cursus, cela se fait dans différents modules, par exemple dans « Accompagnement de l'apprentissage dans les cours d'allemand » et « Focus sur les langues » (PS) ou dans « Acquisition du langage, formation linguistique et multilinguisme – Didactique spécialisée » et « Perspectives du multilinguisme » (KGU). La migration et la diversité linguistique y sont considérées non seulement comme un défi, mais aussi comme une opportunité pour concevoir un enseignement inclusif.

Ce thème est également implicitement ancré dans d'autres modules tels que « Religion et éthique », qui traitent de la diversité culturelle et religieuse. De plus, de nombreux modules optionnels obligatoires et qualifications spécialisées abordent des aspects liés à l'hétérogénéité due à la migration. En voici quelques exemples :

« Judaïsme, christianisme, islam », « Enseignement musical interculturel » ou « Hétérogénéité dans l'enseignement des mathématiques ». Le module « L'école comme lieu de travail » aborde la question de la collaboration avec les familles immigrées. Les dimensions structurelles de l'inégalité en matière d'éducation sont également traitées dans différents modules. Ainsi, les cours « Forum 1 & 2 : éducation et société » ainsi que le module « Hétérogénéité et intégration » sont consacrés à une réflexion critique sur l'égalité des chances et la participation dans le système éducatif. Le projet de mentorat « Future Kids dans le canton de Thurgovie », qui aborde les défis spécifiques à la migration dans le contexte scolaire et montre comment les établissements d'enseignement peuvent réagir

activement à la diversité sociale, est un exemple concret de mise en œuvre de ces contenus théoriques. L'approche de la HEP TG dans le cadre du programme de licence est donc double : d'une part, la dimension migratoire est explicitement abordée dans des modules spécifiques (tels que « Hétérogénéité et intégration » ou « Forum Migration ») et, d'autre part, la question de la diversité est traitée de manière transversale dans de nombreux autres modules. Cette transversalité est conforme aux recommandations nationales, qui préconisent une intégration « intégrale » du thème de la migration dans tous les domaines de la formation. Il convient enfin de mentionner les nombreuses relations internationales (mobilité) qui ouvrent aux enseignant·es et aux étudiant·es de multiples espaces d'expérience pour l'apprentissage interculturel. Chaque année, 25 à 30 étudiant·es effectuent un semestre Erasmus à l'étranger, dans le cadre duquel ils·elles rédigent également leur mémoire de Bachelor. En outre, jusqu'à dix étudiant·es invité·es suivent chaque semestre différents modules intégrés dans l'enseignement régulier de la HEP TG. Cette mixité internationale pose de nouveaux défis tant aux étudiant·es dans le cadre des travaux de groupe qu'aux enseignant·es en matière de didactique, mais elle renforce les compétences interculturelles de tou·tes les participant·es. La présence d'étudiant·es internationaux a également un impact sur la diversité linguistique : au semestre de printemps, plusieurs modules sont proposés en anglais. Les étudiant·es suisses peuvent choisir de les suivre en anglais ou en allemand.

Formation au niveau Master

Dans le cursus intégré Bachelor-Master pour l'enseignement secondaire I, les étudiant·es choisissent quatre matières parmi les douze proposées et définissent ainsi leur profil individuel. Le choix des matières est en principe libre. Dans le cursus de Master consécutif avec licence préalable, les étudiant·es ont généralement suivi une formation scientifique complète dans au moins une matière. En complément, ils doivent choisir au moins une autre matière et au maximum deux autres matières. Dans le cursus de Master pour les étudiant·es titulaires d'un diplôme d'enseignement primaire, trois matières sont choisies.

La formation scientifique dans le cursus du niveau secondaire I est dispensée en étroite collaboration avec l'université de Constance. Les étudiant·es acquièrent les bases scientifiques de leurs matières choisies sur une période d'un à deux ans, tant à la Haute école pédagogique de Thurgovie qu'à l'université de Constance. Cela conduit à un parcours d'études transfrontalier dans le cadre du cursus secondaire I. Cette expérience contribue de manière significative à la réflexion sur les propres contextes éducatifs et permet un apprentissage interculturel dans le cadre de la formation.

Il convient de souligner que les étudiant·es du degré secondaire I suivent « en partie » des modules obligatoires dans le cadre de leur formation, tels que ceux du cursus de Bachelor du degré primaire ou du cursus du degré secondaire II. Le contenu de ces modules est toutefois adapté aux exigences et aux conditions spécifiques du degré scolaire concerné. Cela signifie que les études de cas, les analyses de cas et les questions didactiques sont contextualisées et adaptées à la pratique spécifique du niveau scolaire concerné, à savoir le primaire ou le secondaire I. En outre, les modules offrent un espace de réflexion commune sur les expériences pratiques acquises lors des stages respectifs. Ces expériences peuvent être partagées avec les autres étudiant·es, analysées ensemble et mises en relation avec les concepts théoriques élaborés. Cela permet d'approfondir la compréhension de l'hétérogénéité et des inégalités éducatives liées à la migration, toujours dans la perspective d'une mise en œuvre concrète dans l'enseignement spécifique au niveau scolaire.

La Haute école pédagogique de Thurgovie propose, en collaboration avec l'Université de Constance, un Master en petite enfance sous forme de diplôme conjoint. Les études comprennent notamment une réflexion approfondie sur les questions de diversité dans la petite enfance sous différents angles. Les étudiant·es se penchent sur le développement de l'enfant, en particulier sur ses compétences sociales, émotionnelles, communicatives, motrices et cognitives. Les aspects liés à la diversité sont également pris en compte. Le Master en petite enfance accorde une grande importance à l'interconnexion entre la science et la pratique. Dans le cadre de leur spécialisation individuelle, les étudiant·es ont la possibilité de mener leurs propres projets de recherche en collaboration avec des partenaires pratiques. En outre, ils peuvent approfondir un sujet de leur choix dans le domaine de la diversité dans le cadre de leur mémoire de Master.

Formation continue

Dans le domaine de la formation continue, la HEP TG propose une multitude de cours et d'ateliers. Il convient de mentionner en particulier la formation continue « Allemand langue seconde » (DaZ), qui est proposée en deux variantes – avec 4,5 crédits ECTS ou sans crédits ECTS. Dans le canton de Thurgovie, les enseignant·es qui travaillent comme enseignant·es DaZ sont tenus de suivre une

formation continue appropriée, telle que celle proposée par la HEP TG, au cours de leurs deux premières années d'activité professionnelle. Cette formation continue couvre des thèmes centraux : aspects linguistiques (acquisition de l'allemand comme deuxième langue), questions liées à la migration (par exemple, collaboration avec les familles issues de l'immigration, gestion des expériences de fuite dans le contexte scolaire) et thèmes diagnostiques (par exemple, évaluation du niveau linguistique des élèves non germanophones). L'objectif est de garantir un soutien linguistique de haute qualité aux enfants dont l'allemand est la deuxième langue. Outre ce programme complet, la HEP TG propose également des formations continues ponctuelles liées à l'intégration scolaire des enfants réfugiés, notamment en réponse à des crises migratoires aiguës, comme récemment lors de l'arrivée d'élèves ukrainiens. Par rapport aux grandes hautes écoles pédagogiques, l'offre de formation continue de la HEP TG dans le domaine de la migration reste toutefois globalement limitée. La HEP TG poursuit ici une stratégie coopérative et mise délibérément sur la collaboration avec d'autres hautes écoles : elle oriente ainsi ponctuellement les enseignant·es intéressés vers les offres de formation continue d'institutions partenaires, telles que le CAS DaZ de la PH Zug, afin de garantir des compléments thématiques.

D'ici fin 2023, la HEP TG proposera également, en coopération avec la HEP Zürich (PHZH), la formation continue « Introduction pour les enseignant·es LCO (HSK) de Suisse orientale et de la Principauté du Liechtenstein ». Ces cours s'adressent aux enseignant·es qui encouragent l'apprentissage de la langue maternelle ou de la langue d'origine et familiale des élèves. L'enseignement LCO (langue et culture d'origine) s'appuie sur le multilinguisme vécu et le milieu de vie des apprenant·es et met l'accent sur la promotion des compétences transculturelles (conformément au programme-cadre LCO révisé en 2023). Dans le cadre du module de formation continue, les thèmes suivants ont notamment été abordés : le système éducatif suisse, l'évaluation dans l'enseignement LCO, le rôle de l'enseignant·e de LCO et l'enseignement LCO dans le contexte migratoire.

Dans le domaine des services, le thème de la « collaboration avec les parents issu·es de l'immigration » est régulièrement demandé. Les principaux objectifs d'apprentissage sont le développement des compétences communicatives et interculturelles ainsi que la réflexion sur sa propre attitude professionnelle face à la diversité et à la discrimination.

Le Centre binational pour la petite enfance (BiKi) est une initiative commune de la HEP TG, du Centre pour l'éducation de la petite enfance et de l'Université de Constance, chaire pour le développement et l'éducation de la petite enfance. Il propose des services, des formations continues et des événements de réseautage destinés aux professionnel·les de l'éducation, de l'accueil et de l'éducation de la petite enfance ainsi qu'à d'autres professionnel·les de l'éducation intéressé·es. Des projets de recherche et pratiques, tels que « Diversité, acceptation, égalité des chances » (DACHS), et le symposium annuel du lac de Constance permettent d'aborder et de traiter des thèmes et des défis actuels. Lors du symposium du lac de Constance 2025, intitulé « Vivre la diversité – renforcer l'avenir », le thème central était la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances dans la petite enfance. Des questions centrales ont été abordées, qui sont d'une grande importance pour la conception des processus éducatifs et la promotion de la participation dans les premières années de la vie.

En résumé, on peut retenir que la HEP TG propose des offres de formation continue solides qui couvrent en particulier la dimension linguistique de la migration. Cependant, les thèmes spécifiques à la migration, tels que la lutte contre la discrimination, la reproduction des inégalités en matière d'éducation ou la politique d'asile, ne sont jusqu'à présent abordés que de manière limitée.

Travaux de fin d'études

Les mémoires (de licence et de Master) des étudiant·es de la HEP TG traitent régulièrement du thème de la migration. À la fin de leur formation, les étudiant·es choisissent souvent de centrer leurs travaux scientifiques sur l'hétérogénéité liée à la migration et les questions qui y sont associées. Les thèmes de ces travaux sont variés : ils vont de l'intégration scolaire des élèves réfugié·es au rôle de l'enseignant·e dans le contexte du racisme et de l'école, en passant par la prise en charge des enfants dont l'allemand est la deuxième langue dans les cours de mathématiques, la collaboration avec les familles issues de l'immigration et les expériences des étudiant·es dits « issu·es de l'immigration » dans les études d'enseignement. Le choix du thème des mémoires étant libre, le nombre et la profondeur du contenu des travaux spécifiques à la migration varient d'une année à l'autre. Certains de ces travaux s'inscrivent dans le cadre de projets de recherche plus vastes, comme le projet « Zugehörigkeit in der Kindheit » (Appartenance dans l'enfance) dirigé par la HEP TG. Dans de tels cas, les étudiant·es se chargent de certains aspects des études qualitatives, dont les résultats

sont intégrés et enrichissent les questions de recherche générales. Bien que la HEP TG ne dispose pas d'un grand institut de recherche spécialisé, l'implication active des étudiant·es dans les projets en cours leur permet d'accéder concrètement à la pratique scientifique et favorise une réflexion ancrée localement sur les thèmes de l'éducation et de la migration. Cette forme de participation contribue à maintenir une dynamique innovante à petite échelle et à impliquer très tôt la prochaine génération de professionnel·les de l'éducation dans la recherche orientée vers l'action dans le domaine de la diversité.

Projets de recherche

En raison de sa taille relativement modeste, la HEP TG ne dispose pas d'un programme de recherche spécialisé complet sur le thème de l'éducation et de la migration. Ce domaine thématique est plutôt traité de manière ponctuelle dans le cadre de projets sélectionnés. Néanmoins, plusieurs projets de recherche – en particulier dans le domaine de la petite enfance – traitent de manière transversale des aspects de la diversité, du multilinguisme et de l'appartenance.

Le domaine de recherche « Apprentissage précoce des langues » s'intéresse tout particulièrement aux questions liées à la migration dans ses projets de recherche. Le projet « MePraS – Pratiques multilingues dans les groupes de jeu », désormais achevé, examine les répertoires linguistiques et les processus d'apprentissage précoce dans des environnements multilingues et hétérogènes. L'objectif est de développer une compréhension approfondie de la gestion de la diversité linguistique dans les établissements d'éducation de la petite enfance. Le projet de coopération « Conversations quotidiennes comme opportunités éducatives à la maternelle (ABiK) », lancé en 2024 et mené en collaboration avec la Haute école pédagogique de Zurich (PHZH), explore le potentiel pédagogique de l'apprentissage linguistique intégré au quotidien dans les maternelles.

Le projet intitulé « Valoriser la diversité, vivre l'acceptation, ouvrir des opportunités – Pour une éducation de la petite enfance qui renforce tou·tes les enfants ! », mené par la chaire « Éducation et développement dans la petite enfance », évalue l'efficacité de la « boîte de tolérance » (T-BOX). La T-BOX fournit aux professionnel·les de la petite enfance du matériel concret et des idées pour discuter avec les enfants des différences et des points communs et leur permettre d'en faire l'expérience.

Le projet « Appartenance dans l'enfance » s'inscrit également dans le domaine de la petite enfance. Il se concentre sur la question de savoir comment les professionnel·les de l'éducation peuvent accompagner les enfants dans leur diversité de manière à ce qu'ils·elles se sentent intégré·es dans leurs premières institutions éducatives – un aspect qui est d'une importance capitale pour la réussite du parcours éducatif.

En outre, d'autres domaines de recherche, notamment la « recherche scolaire qualitative » et « l'histoire de l'éducation et les systèmes éducatifs », s'appuient également sur l'expertise acquise dans le cadre de projets antérieurs en matière de recherche sur l'éducation liée à la migration. Ces domaines de recherche, ainsi que quelques autres, prennent très au sérieux la migration en tant que thème transversal dans les projets de recherche et de développement en cours.

Niveau institutionnel

La HEP TG s'engage en faveur des valeurs de diversité, d'égalité et d'égalité des chances. Il existe un groupe de travail ou une personne de contact responsable qui coordonne les efforts correspondants dans le domaine « Égalité et diversité ». Les documents de communication officiels soulignent la volonté de créer un environnement inclusif pour tou·tes les membres de la haute école.

Si des valeurs telles que l'ouverture et le respect sont mises en avant, il n'existe toutefois à ce jour aucun plan d'action concret axé sur les questions spécifiques à la migration. Actuellement, la stratégie de la HEP TG pour la période 2025-2030 met notamment l'accent sur « l'égalité et la diversité » comme objectif stratégique de la haute école. Au niveau régional, une coopération institutionnalisée existe avec le canton de Thurgovie : ainsi, la formation continue en allemand langue seconde (DaZ) est obligatoire pour tou·tes les enseignant·es qui enseignent le DaZ dans les écoles publiques du canton. Cette coordination entre la HEP TG et l'Office de l'enseignement obligatoire du canton garantit la mise en place d'une norme minimale en matière de diversité linguistique.

Au-delà de cet exemple, il n'existe actuellement aucune structure de coopération formellement établie avec d'autres acteurs·trices pertinents dans le domaine de la migration – tels que les offices des migrations, les ONG locales ou les initiatives de la société civile –, même si des coopérations ponctuelles de moindre envergure, basées sur des projets, ont lieu.

Au niveau national, la HEP TG s'engage activement au sein de la Chambre des hautes écoles pédagogiques, ce qui lui permet de participer au développement stratégique des questions de politique éducative, y compris dans le domaine de la migration. Une représentante de la HEP TG a par exemple participé à l'élaboration des recommandations suisses sur « l'éducation et la migration ». La responsabilité institutionnelle en matière d'hétérogénéité, qui englobe les questions relatives à l'éducation spécialisée et à l'éducation des migrant·es, est clairement réglementée par la désignation d'une personne responsable. Cela permet de traiter cette thématique de manière continue au sein de la haute école et dans des contextes nationaux. Néanmoins, la gestion de la diversité relève jusqu'à présent d'un domaine très large, sans accent particulier sur les groupes cibles que sont les migrant·es ou les réfugié·es.

En résumé, on peut affirmer que la HEP TG adhère aux principes de diversité et de respect de tous les êtres humains. L'accent mis sur les défis liés à la migration – par exemple par un soutien systématique au recrutement d'étudiant·es issu·es de l'immigration, des enquêtes statistiques ou des mesures d'accompagnement – pourrait encore être renforcé.

Conclusion

Dans l'ensemble, il apparaît que le thème de la migration est solidement ancré dans la formation initiale dispensée à la HEP TG. Les modules obligatoires et optionnels abordent la diversité linguistique, la pédagogie inclusive et les désavantages éducatifs. Les travaux de fin d'études des étudiant·es reflètent également un intérêt actif pour les questions liées à la migration. L'offre de formation continue structurée dans le domaine de l'allemand comme deuxième langue (DaZ) propose en outre un format pratique pour les enseignant·es, qui répond aux besoins locaux. Dans ces domaines, la HEP TG agit de manière proactive en réagissant aux évolutions démographiques dans les salles de classe et en reconnaissant la diversité linguistique et culturelle comme faisant partie de sa mission éducative.

En revanche, la dynamique institutionnelle autour de la migration reste en partie informelle : la recherche sur la migration est ponctuelle, les services spécifiques sont limités, mais il est prévu d'ancrer explicitement ce thème dans la stratégie de la haute école à partir de 2025.

Malgré le contexte d'une petite haute école pédagogique qui doit concentrer ses ressources en priorité sur une offre de base solide, il existe des initiatives remarquables dans les domaines de la recherche, du développement et des services. Il existe néanmoins un potentiel de développement : la HEP TG pourrait renforcer encore sa visibilité dans le domaine de la migration, notamment au regard des recommandations nationales qui visent un ancrage transversal, une structure de gouvernance claire et une offre plus large et systématique.

La HEP TG a ainsi posé les bases d'une réflexion sérieuse sur les questions migratoires dans la formation des enseignant·es. Afin de consolider davantage ce domaine dans le cadre de sa quadruple mission (enseignement, recherche, formation continue et services), il serait souhaitable de renforcer son ancrage institutionnel, d'intensifier la mise en réseau des activités existantes et de procéder à un positionnement stratégique ciblé.

9.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Thurgovie

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 HEP TG répond largement à cette première recommandation en intégrant explicitement dans ses programmes de formation initiale des contenus relatifs à la migration, à la diversité, à la deuxième langue et à l'inclusion scolaire. Les futur·es enseignant·es sont ainsi sensibilisés de manière concrète aux questions de migration, et l'obtention du certificat DaZ dans le cadre de la formation continue contribue également à cet objectif. Il convient de souligner les projets de recherche dans le domaine de la diversité (par exemple « Zugehörigkeit in der Kindheit » [Appartenance dans l'enfance]), qui prévoient explicitement la participation des étudiant·es. Les étudiant·es sont initié·es aux contenus théoriques et aux formes de travail empiriques et pratiques spécifiques au projet, tout en étant accompagnés et soutenus dans la conception et la réalisation de leur travail de Bachelor. Ce lien entre la recherche et l'enseignement offre d'excellentes possibilités d'acquérir des connaissances

supplémentaires tant sur le processus de recherche que sur les concepts thématiques existants et le discours spécialisé correspondant.

Au niveau institutionnel, la HEP TG affiche un engagement général en faveur de la diversité, ce qui crée une base favorable. Cependant, si la dimension « migration » est bien prise en compte dans la partie pédagogique, elle n'est pas encore mise en avant de manière stratégique et formalisée dans l'ensemble de l'organisation. Aucun texte officiel ne positionne la HEP TG comme une institution qui se donne pour priorité de soutenir l'intégration des personnes issues de la migration ou de diversifier activement ses étudiant·es et son corps enseignant. Un suivi de la diversité et, par exemple, des offres de soutien pour les étudiant·es, les enseignant·es et les collaborateurs·trices issu·es de l'immigration (p. ex. coaches d'études, mentorat, etc.) ainsi qu'une attention particulière lors du recrutement pourraient être développés.

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

La HEP TG n'a pris aucune mesure formelle pour coordonner et évaluer la mise en œuvre des mesures dans le domaine « Éducation et migration ». Les contenus éducatifs existent, mais leur intégration résulte davantage d'initiatives individuelles d'enseignant·es que d'un plan d'action institutionnel. La gestion est assurée par un groupe de travail général sur la diversité, sans mandat spécifique axé sur la migration. L'évaluation des effets ou le suivi des indicateurs (par exemple, combien d'étudiant·es suivent un tel module, quel est son impact sur l'intégration des élèves migrant·es ?) n'est pas documenté. On observe donc une convergence dans la mesure où la HEP TG adopte une organisation flexible de type « petite structure réactive » : l'information circule facilement, la direction est accessible et les collaborateurs·trices connaissent leurs domaines de responsabilité. Cela permet d'éviter les incohérences dans l'offre de formation. Il manque toutefois un pilotage explicitement axé sur la migration, avec des objectifs, un suivi et une évaluation. Les recommandations qui appellent à l'institutionnalisation du pilotage (commission sur la migration, plan de mise en œuvre, rapport annuel) ne sont pas suivies. La HEP TG réagit donc de manière informelle aux besoins, ce qui fonctionne tant que la bonne volonté d'individus engagés est présente, mais limite la robustesse et la visibilité des mesures.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La collaboration entre la HEP TG et ses partenaires externes se concentre principalement sur le système scolaire local (pour les stages et les retours d'expérience sur le terrain) ainsi que sur d'autres HEP (pour la formation continue en allemand langue seconde). Elle collabore également de manière ponctuelle avec les offices cantonaux d'intégration ou des services spécialisés (Sans-Papiers Anlaufstelle Zürich). C'est le cas, par exemple, dans le module de formation « Forum Migration », dans lequel des représentant·es de ces services spécialisés apportent leur expertise et participent à des discussions avec les étudiant·es. Les groupes de travail cantonaux sur les questions liées à la migration font appel à l'expertise de la HEP TG. Compte tenu de sa taille, la HEP TG met toutefois en avant ce qu'elle peut accomplir au niveau local : lien direct avec l'Office de l'enseignement obligatoire, prise en compte des spécificités migratoires dans le canton de Thurgovie, collaboration modeste mais concrète avec d'autres HEP. Dans le cadre de projets de recherche liés à la migration, elle collabore avec des partenaires issu·es d'universités nationales et internationales. La HEP TG est ainsi intégrée dans un écosystème minimal qui répond à la recommandation de base, sans toutefois développer de partenariats importants ni initier de grands projets multipartenaires. La collaboration entre les expert·es au sein et entre les hautes écoles dans le domaine « Éducation et migration » est explicitement soutenue depuis de nombreuses années par la HEP TG, qui a mandaté une personne chargée de l'hétérogénéité.

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

Les enseignant·es en formation à la HEP TG disposent de solides compétences en matière d'interculturalité et de didactique des langues secondes, comme en témoigne la qualité de l'offre de formation initiale. Cependant, la HEP TG n'a pas mis en place de plan de professionnalisation systématique sur ce thème pour l'ensemble de son personnel (enseignant·es et administratif). Les compétences sont donc présentes chez certain·es expert·es, mais ne bénéficient pas nécessairement d'un processus de diffusion interne structuré (p. ex. par le biais de formations internes régulières, d'ateliers spécifiques). En outre, la HEP TG n'a pas publié de profil de compétences axé sur la migration ni défini de critères RH formels liés à la diversité lors du recrutement de collaborateurs·trices. Il n'existe pas d'initiative d'apprentissage interne à grande échelle (journées

entières sur le thème de la migration pour tous les collaborateurs·trices). Les mesures de développement professionnel sont donc mises en œuvre au cas par cas, en fonction de l'engagement volontaire de chaque collaborateur·trices. Cela reste satisfaisant pour une petite structure, mais reste en deçà des recommandations qui préconisent une institutionnalisation du développement du personnel afin que l'ensemble de l'institution dispose d'une base commune solide. Des efforts en matière de suivi de la diversité sont en cours et sont coordonnés au niveau national. Ces données pourraient servir de base à l'élaboration de critères RH.

Recommandation 5 : définir des domaines de compétences et d'apprentissage liés au thème « Éducation et migration »

C'est sur ce point que la HEP TG est la plus avancée : les contenus recommandés (plurilinguisme, valeurs et préjugés, discrimination, sélectivité scolaire, intégration des élèves, etc.) sont inclus dans les modules de la formation initiale. Les étudiant·es traitent ces thèmes dans les modules obligatoires et optionnels, tant au niveau macro (phénomènes migratoires) que micro (didactique de la deuxième langue, gestion de l'hétérogénéité liée à la migration dans la classe). La palette se rapproche de ce que la recommandation appelle un « programme-cadre » : la HEP TG n'a peut-être pas formalisé ce programme par écrit, mais elle le met en œuvre de facto. Dans la formation continue, le domaine de la deuxième langue (DaZ) est également conforme à la liste des thèmes centraux (prendre en compte la langue, enseigner à des élèves allophones). D'autres domaines (racisme institutionnel) sont toutefois rarement abordés dans les formations continues spécifiques. Cela reflète la priorité accordée à la dimension linguistique, considérée comme déterminante en Thurgovie. On peut dire que la HEP TG a implicitement défini (et hiérarchisé) ces domaines dans le cadre de ses ressources limitées, ce qui correspond à la recommandation de s'orienter vers le contexte local.

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

Les membres de la HEP TG publient régulièrement des résultats pertinents issu·es de projets de recherche appliquée et fondamentale dans les domaines de l'apprentissage précoce des langues, de la recherche qualitative en milieu scolaire et de l'histoire de l'éducation. À quelques exceptions près, elle n'organise pas de grandes manifestations publiques ni ne publie de communiqués de presse sur ce thème (p. ex. réalisation conjointe de l'ERFA BNE « Ensemble contre le racisme » avec éducation²¹). Elle se concentre sur son travail pragmatique dans la formation initiale, où elle forme des enseignant·es conscient·es des problèmes liés à la migration et capables d'agir sur le terrain. Les compétences acquises par ses diplômé·es se diffusent dans les écoles et favorisent un changement progressif des mentalités et des pratiques. Les projets de recherche menés par la HEP TG et qui contribuent aux études sur la migration au niveau national se limitent à des domaines de recherche spécifiques. D'autre part, la HEP TG est exemplaire en interne : son environnement inclusif et son esprit d'ouverture contribuent à démontrer une cohérence entre le discours et la pratique. Ses collaborations ponctuelles (par exemple la formation DaZ) s'inscrivent également dans une approche pragmatique : la HEP TG répond aux besoins concrets sur le terrain en formant des enseignant·es capables de gérer la diversité linguistique. La recommandation relative à une approche réaliste est donc partiellement satisfaite. Cependant, la HEP TG ne s'est pas fixée pour objectif de façonner directement le débat scientifique ou politique sur la migration (ce que la recommandation encourageait pour toutes les HEP). Elle préfère agir au niveau local plutôt que de se profiler comme un centre de compétence au niveau national.

Conclusion

Cette analyse comparative montre que la HEP Thurgovie poursuit une approche discrète mais solide pour intégrer le thème « Education et migration » dans ses formations, en particulier au niveau Bachelor et Master, où les futur·es enseignant·es reçoivent des informations concrètes sur l'hétérogénéité, l'inclusion et la didactique de la deuxième langue. Son offre de formation continue, qui se concentre sur le DaZ, répond à un besoin local. Avec ces offres, la HEP TG répond au défi de préparer les enseignant·es à la pluralité croissante de leurs classes, ce qui correspond largement aux objectifs promus par la Chambre HEP. En outre, l'institution s'efforce de créer un environnement interne inclusif où la diversité est une valeur centrale. En revanche, au niveau institutionnel, la HEP TG n'a pas encore formalisé de plan d'action explicite visant à ancrer la migration dans l'ensemble de son quadruple mandat. Plusieurs recommandations nationales restent partiellement non satisfaites : il manque un pilotage structuré, un suivi des progrès ou une politique RH qui valorise explicitement la compétence interculturelle. Les activités de recherche sur le thème de la migration restent limitées à certains domaines de recherche et il existe peu de services spécialisés. L'institution ne se profile pas

comme un centre de compétence reconnu au niveau national pour la formation interculturelle, mais mise plutôt sur la collaboration avec d'autres HEP plus importantes et sur son réseau local (relations privilégiées avec le canton et certaines associations).

En résumé, on peut dire que la HEP Thurgovie est un modèle d'« intégration informelle » de la migration dans la formation, où les performances de pointe sont principalement réalisées en contact direct avec la réalité scolaire. Les cours et les stages axés sur la diversité imprègnent de manière significative la formation de base, tandis que la dimension institutionnelle reste plutôt en arrière-plan. Dans le contexte global des hautes écoles pédagogiques suisses, ce cas illustre comment une petite HEP peut, malgré des ressources limitées, couvrir une grande partie des besoins locaux en matière de formation à la migration, tout en étant incapable de répondre à tous les critères d'une stratégie globale et ambitieuse. La HEP TG a placé la barre très haut en matière de formation en garantissant la compétence de ses diplômé·es à accueillir et à soutenir les élèves issu·es de l'immigration. Elle pourrait encore renforcer son rôle dans la promotion de la recherche et du débat public si elle le souhaitait, en s'appuyant sur ses alliances ou en créant un centre interne plus visible. La migration restant un thème à long terme, il convient de suivre l'évolution des actions de la HEP TG dans ce domaine afin de voir jusqu'où elle peut aller dans la mise en œuvre des recommandations de la Chambre des hautes écoles pédagogiques.

9.3. Conclusion critique

La Haute école pédagogique de Thurgovie présente un tableau mitigé en matière d'intégration du thème « Éducation et migration » : elle a ancré ce thème de manière convaincante dans ses cursus de formation initiale, mais se montre plutôt ponctuelle dans la mise en avant institutionnelle, le développement de la recherche appliquée et l'offre de services correspondants. Cette forme d'« intégration discrète » reflète probablement la structure relativement petite de la HEP, son rayon d'action limité et le fait qu'elle se concentre avant tout sur une bonne préparation pratique des futur·es enseignant·es. Les modules obligatoires sur la diversité, la didactique du plurilinguisme et la sensibilisation aux mécanismes d'exclusion montrent une réelle adéquation avec les objectifs nationaux : les diplômé·es de la HEP TG sont globalement capables d'enseigner dans des contextes plurilingues ou d'interagir avec des familles allophones. Le pilotage institutionnel reste toutefois peu formalisé, il n'y a ni plan d'action ni suivi. À l'avenir, la HEP TG pourrait renforcer sa position en mettant davantage en valeur son expertise locale, en participant de manière plus visible à des projets de recherche ou à des partenariats externes (avec des offices des migrations, des associations, etc.) et en structurant un pilotage clair autour de la migration. Dans une Suisse où la mobilité est intense et où la population migrante est de plus en plus diversifiée, une gestion explicite de la HEP TG aiderait à mieux anticiper les évolutions. Pour une petite haute école, la HEP TG a déjà accompli beaucoup en veillant à ce que le thème « éducation et migration » soit intégré dans la formation de base des enseignant·es. Les diplômé·es de la HEP TG ont développé une conscience aiguë de la diversité culturelle et linguistique dans les classes et disposent des outils fondamentaux pour y répondre : différenciation pédagogique, promotion linguistique, prise en compte des stéréotypes. Cette formation concrètement ancrée contribue à former des enseignant·es attentifs à la dimension migratoire et qui joueront un rôle clé dans l'intégration scolaire des élèves issu·es de l'immigration. La discrétion de la HEP TG sur la scène nationale ne l'empêche pas de remplir cette mission locale. À moyen terme, il sera intéressant d'observer si la HEP TG décidera d'aller plus loin et de mettre en place davantage de coopérations et de services spécialisés afin d'aligner toujours mieux sa pratique sur les recommandations nationales, qui préconisent une intégration institutionnelle plus systématique de la migration dans l'ensemble du quadruple mandat.

10. Éducation et migration à la HEP Vaud

10.1 État des lieux

La HEP Vaud (Haute École Pédagogique du canton de Vaud) s'est engagée ces dernières années dans l'intégration des thématiques relatives à l'éducation en contexte de migration à travers ses diverses missions. Ce rapport s'inscrit dans la dynamique nationale visant à mieux prendre en compte la diversité migratoire dans la formation du corps enseignant, longtemps considérée comme un enjeu secondaire malgré la réalité multiculturelle des classes suisses. Les hautes écoles pédagogiques (HEP) ont pour mandat de former des enseignant·e·s capables de répondre à cette diversité, dans la perspective d'une école inclusive et respectueuse de l'égalité des chances. Nous examinons les activités de la HEP Vaud successivement du point de vue de son offre de formation Bachelor, de ses programmes Master, de sa formation continue, de la nature des travaux de fin d'études, de ses projets de recherche et de développement institutionnel, puis de sa stratégie et de son fonctionnement institutionnel, avant de conclure. Il ne s'agit pour autant pas d'une analyse exhaustive, mais bien de la mise en évidence d'un éventail d'action qui montrent à la fois la place et la compréhension du domaine « migration » dans la haute école, sans vouloir être ni un jugement ni une évaluation.

Formation au niveau Bachelor

Au niveau Bachelor, la HEP Vaud a intégré de façon systématique la question de la migration et de l'inclusion culturelle et linguistique dans ses cursus visant l'enseignement au primaire. Plusieurs modules, obligatoires ou à option, traitent de la pédagogie interculturelle, de la sociologie des inégalités, du plurilinguisme et de l'apprentissage du français langue seconde. Un cours intitulé « Pédagogie interculturelle et genre » (3 ECTS) expose aux étudiant·es les fondements de l'anthropologie de l'éducation et de la production et reproduction des stéréotypes, tandis que d'autres enseignements explorent la didactique des langues en contexte multilingue, la gestion de classes hétérogènes, la prévention du racisme ou encore l'éveil aux langues. Les contenus, qui mobilisent des références théoriques empruntées aux sciences de l'éducation et aux pédagogies critiques, visent à développer chez les futur·es enseignant·es la capacité à accueillir des élèves venant d'horizons migratoires variés, à adapter leur enseignement et à valoriser la diversité culturelle et linguistique. Ces thématiques apparaissent de manière cohérente tout au long du cursus, des premières bases d'interculturalité jusqu'aux approfondissements optionnels, et se traduisent par des études de cas, des projets pratiques (par exemple créer un dispositif d'appui linguistique pour des élèves allophones) ou des analyses de situations rencontrées en stage. L'objectif final est de former des enseignant·es outillé·es pour prendre en compte la migration dans la vie de classe, conformément aux recommandations nationales (Chambre des HEP de swissuniversities) appelant à faire de la « gestion de la diversité liée à la migration » une composante des compétences professionnelles.

Formation au niveau Master

A ce niveau, la HEP Vaud propose une consolidation et un approfondissement de ces questions, notamment pour la formation des enseignant·es du secondaire I et II. Des modules à option, comme « Altérité et intégration » ou « Sociologie des inégalités scolaires », abordent explicitement la place des élèves migrant·es dans le système scolaire, l'impact des politiques migratoires sur l'école et la nécessité d'adopter une approche inclusive au-delà de la seule didactique disciplinaire. Des séminaires comme « École et migration » portent sur l'histoire et les politiques migratoires, la collaboration avec les services d'intégration, la prise en charge d'élèves arrivés en cours d'année, ou encore la contextualisation sociologique de l'insertion scolaire. Les étudiant·es sont encouragé·es à développer une réflexion critique sur les discriminations structurelles et les stéréotypes culturels dans leur discipline et à expérimenter, souvent en stage ou dans leurs travaux, des modalités d'adaptation pédagogique (différenciation, soutien linguistique, médiation interculturelle, etc.). Dans la formation en didactique disciplinaire des cours ou séminaires spécifiques peuvent être proposés comme l'approfondissement des thématiques du plurilinguisme pour l'enseignement des langues (français L1 et L2, italien, allemand, anglais, espagnol, latin et grec) ou la dimension interculturelle de l'enseignement des arts visuels ou des sciences humaines. Cette structure de cours, qui combine des enseignements théoriques et des travaux pratiques, vise à former des enseignant·es du secondaire aptes à accompagner des élèves culturellement et linguistiquement divers, et à s'engager pour une école équitable. L'articulation entre la théorie (sociologie de la migration, pédagogies critiques, etc.) et la pratique (stages, projets d'établissement, projets individuels, leçons, etc.) renforce la dimension professionnalisante de ce Master. Néanmoins, il faut souligner que la plupart des modules offerts, sont en option ou facultatifs et que la plupart sont donnés dans le cadre de l'enseignement des langues.

Formation continue

La HEP Vaud développe une offre de formation continue particulièrement riche sur l'éducation et la migration, accessible aux enseignant·es en poste et à tout personnel scolaire intéressé. Son catalogue recense plus de 250 propositions dans le domaine de l'inclusion et de la diversité. On y trouve, d'un côté, des ateliers ponctuels (quelques heures ou jours), de l'autre, des formations certifiantes (CAS), permettant une spécialisation plus poussée. Parmi les ateliers, on note :

- Des sessions consacrées à l'accueil des élèves allophones, centrées sur la conception d'activités d'intégration et sur la didactique du français langue seconde ;
- Des formations liées à l'éveil aux langues, qui proposent de valoriser le plurilinguisme et la diversité linguistique dans la classe dès la petite enfance ;
- Des ateliers de prévention du racisme et de discrimination, par exemple à partir de l'étude de la Shoah ou de travaux sur la décolonisation de l'espace public, visant à développer chez les enseignant·e·s une approche critique des stéréotypes et des biais culturels ;
- Des formations sur l'implication des familles migrantes, la collaboration école-parents, la médiation interculturelle et le partenariat avec des services d'interprétariat communautaire ;
- Des techniques de pédagogie inclusive dans des classes où se côtoient différentes origines culturelles et différents niveaux linguistiques.

Pour le corps enseignant désirant une spécialisation plus soutenue, la HEP Vaud propose un CAS (Certificate of Advanced Studies) en didactique du français langue seconde, ou un CAS en différenciation et gestion de classe axé sur l'hétérogénéité des publics. Ces programmes, d'une durée d'environ deux années en emploi, traitent en profondeur les enjeux linguistiques et culturels, encouragent la conception de séquences adaptées et demandent un travail final appliqué. La formation continue se veut donc complémentaire de la formation initiale : elle outille les professionnel·les déjà sur le terrain, répond aux problématiques urgentes (par exemple, l'arrivée d'un flux de réfugié·es) et met à disposition un ensemble varié d'outils.

Travaux de fin d'études

Les travaux de fin d'études (mémoires de Bachelor, de Master ou de MAS) réalisés à la HEP Vaud constituent un autre levier d'intégration de la dimension migratoire. Un certain nombre d'étudiant·es choisissent des thématiques liées à la gestion de la diversité culturelle et linguistique, à la collaboration avec les parents migrant·es ou encore à l'analyse des stéréotypes dans les manuels scolaires. Ces travaux s'appuient souvent sur des enquêtes de terrain dans des classes du canton, permettant d'étudier la réalité locale et d'aboutir à des propositions concrètes (dispositifs d'accueil, activités d'éveil aux langues, tutorat interculturel, etc.). L'institution encourage des approches variées relevant de cadres épistémologiques divers, tels que les sciences de l'éducation, les didactiques disciplinaires, l'anthropologie de l'éducation, la sociologie, la sociolinguistique, ou encore la psychologie, sans que cette liste soit exhaustive. Les mémoires jugés de bonne qualité sont valorisés par une diffusion sur le site de la bibliothèque cantonale ainsi que dans les établissements scolaires, alimentant ainsi la réflexion collective. Ces travaux révèlent également l'intérêt croissant des futur·es enseignant·es pour les questions liées à la migration, confirmant que ces enjeux ne relèvent plus d'un champ marginal de la formation enseignante. Enfin, cela témoigne d'une réelle préoccupation des jeunes enseignant·es à l'idée de travailler dans des contextes hétérogènes et de leur volonté de trouver des réponses concrètes à leurs interrogations.

Projets de recherche

La HEP Vaud, comme toute haute école, ne se limite pas à la formation ; elle s'affirme également comme une actrice engagée en recherche et développement dans le domaine d'éducation. Plusieurs laboratoires institutionnels sont actifs sur des thématiques directement ou indirectement liées à la migration, témoignant d'une dynamique interdisciplinaire et d'une volonté de produire des savoirs actionnables. Le [Laboratoire Langues, Plurilinguisme, Intégration, Cultures \(LPIC\)](#) se spécialise dans l'étude des approches éducatives sensibles au plurilinguisme, à l'intégration linguistique et à la valorisation des langues d'origine à l'école. Il mène des recherches sur les classes d'accueil, l'éveil aux langues, et les politiques linguistiques éducatives, tout en entretenant des partenariats européens. Le [Laboratoire international sur l'inclusion scolaire \(LISIS\)](#) s'intéresse quant à lui aux dispositifs visant la scolarisation inclusive de tou·tes les élèves. Si la migration n'y constitue pas son objet unique ou primordial, elle traverse néanmoins de nombreux projets récents portant sur l'accueil des enfants réfugié·es, les effets de la cointervention en classe ordinaire pour les élèves allophones ou les biais dans l'évaluation scolaire. À ces structures s'ajoute le [Laboratoire d'Analyse du Travail Enseignant et de la Formation en Alternance \(LATEFA\)](#), qui bien qu'il ne se focalise pas explicitement

sur les migrations, contribue de manière essentielle à la compréhension des inégalités scolaires dans le canton. Le LATEFA analyse notamment les effets des parcours scolaires discontinus, les transitions problématiques entre niveaux d'enseignement, et les dispositifs d'accompagnement susceptibles de compenser les inégalités structurelles. Ces recherches éclairent les mécanismes par lesquels l'origine sociale et culturelle – souvent associée aux trajectoires migratoires – influe sur la réussite scolaire. L'intégration du LATEFA dans l'écosystème de recherche de la HEP Vaud renforce la dimension systémique des analyses menées sur les rapports entre école et migration.

La HEP Vaud affiche donc une production scientifique dans le domaine de l'éducation et de la migration, comme en témoignent les publications recensées sur [ORFEE](#) (Open Repository For Educational E-prints). Cette plateforme est le dépôt institutionnel dans lequel les membres de l'institution sont invités à auto-archiver leur production scientifique et à en permettre la consultation en libre accès (Open Access). Cette pratique marque la volonté de soutenir la diffusion électronique à l'échelle mondiale de la littérature scientifique avec un accès entièrement gratuit et sans restriction à la communauté scientifique. Actuellement sur ORFEE sont recensés plus de 3'000 (articles scientifiques et professionnels, chapitres de livres ou livres), dont moins de 2% portent sur les questions migratoires, de diversités, inégalités et inclusion. Une recherche ciblée sur le champ « éducation et migration » au sens strict révèle une vingtaine de publications, incluant des articles, communications et rapports de recherche, abordant des thématiques telles que la diversité linguistique et culturelle, l'inclusion des élèves allophones, ou encore les parcours de formation des enseignant·es issu·es de la migration. Parmi ces contributions, on trouve des études sur les stratégies d'intégration scolaire, les défis identitaires des enseignant·es migrant·es, ainsi que des analyses des dispositifs d'accueil pour élèves réfugiés (Delévaux, 2021).

En élargissant le champ aux thématiques connexes comme l'hétérogénéité, les inégalités scolaires et la diversité, on recense plus de 120 contributions. Ces travaux explorent des aspects variés tels que la gestion de la diversité en classe, les pratiques pédagogiques inclusives, ou encore les mécanismes de reproduction des inégalités sociales à l'école. Par exemple, l'ouvrage collectif *Former contre les inégalités* dirigé par Losego et Durler (2024) offre des recommandations concrètes pour la formation des enseignant·es. D'autres études analysent les effets de la composition sociale des écoles sur les attentes parentales de réussite, ou encore les perceptions des inégalités et la promotion de la justice sociale par les futur·es enseignant·es issu·es de la migration (Jamain et al., 2023 ; Bovey, 2023).

Cette richesse documentaire témoigne de l'engagement de la HEP Vaud dans la recherche sur les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion en milieu éducatif. Les publications, souvent issues de collaborations entre différentes unités de recherche alimentent la réflexion académique et professionnelle sur les pratiques éducatives en contexte de diversité. Elles contribuent également à la formation initiale et continue des enseignant·es, en intégrant les résultats de la recherche dans les curricula et les dispositifs de formation (Rebetez & Ramel, 2019).

Enfin, des thèses de doctorat en cotutelle, sont réalisées par des collaborateurs·trices ou des assistant·es de la HEP Vaud. Sur les 13 thèses soutenues en 2024 une portait explicitement sur la migration (Delévaux, 2024). Des thèses en cours portent sur des sujets comme les parcours d'enseignant·es issu·es de la migration, ou les stratégies d'adaptation curriculaire pour les élèves allophones. Ce développement de la relève scientifique contribue à nourrir le débat académique et professionnel sur l'inclusion, tout en ancrant la HEP Vaud dans les réseaux nationaux et internationaux de recherche. Ainsi, l'ensemble des activités de recherche menées à la HEP Vaud témoigne d'un engagement croissant pour comprendre, évaluer et améliorer les réponses éducatives aux défis posés par la diversité migratoire, dans une perspective de justice sociale et d'égalité des chances.

Niveau institutionnel

Sur le plan institutionnel, la HEP Vaud affirme explicitement son engagement à promouvoir l'égalité des chances, l'inclusion et la diversité au sein de l'ensemble de ses activités, en conformité avec sa mission officielle. Le Plan d'intentions 2022-2027 inscrit ainsi la diversité parmi ses axes stratégiques prioritaires, en stipulant clairement son intention d'« assurer l'égalité des chances et de favoriser la diversité parmi les étudiant·e·s, les participant·e·s aux formations continues et le personnel » (HEP Vaud, 2022). Ce choix institutionnel reflète une volonté d'ouverture à la pluralité culturelle et sociale, y compris les publics issus de la migration, même si le terme « migration » n'apparaît pas explicitement de façon régulière dans les documents officiels.

En termes d'organisation interne, la HEP Vaud a mis en place plusieurs dispositifs institutionnels significatifs, tels que l'Instance pour la promotion de l'égalité (IPÉ), rattachée directement au Comité

de direction. Cet organe permanent joue un rôle transversal de soutien, de conseil et de sensibilisation sur les thématiques d'égalité et d'inclusion, couvrant à la fois le genre, l'origine sociale et culturelle, et les différents parcours de vie. De plus, un mandat récent de la Direction de la formation (Laffranchini, 2024-2025) a été explicitement dédié à la formation des enseignant·es à l'accueil des élèves primo-arrivant·es à l'horizon 2030-2050, ce qui constitue une réponse stratégique aux besoins spécifiques liés aux flux migratoires actuels, notamment dans le contexte scolaire vaudois. Par ailleurs, la HEP Vaud entretient des collaborations régulières avec l'Unité Migration et Accueil » (UMA) du canton de Vaud et avec d'autres services publics cantonaux afin de coordonner les actions en faveur d'une scolarisation inclusive des élèves migrant·es.

Toutefois, il est à relever que l'institution ne dispose actuellement pas d'une structure ou d'une commission spécifique qui serait explicitement dédiée à la thématique « éducation et migration ». De même, aucun dispositif institutionnel formalisé de suivi ou d'évaluation régulière des actions menées en lien avec les publics migrants ou issus de la diversité culturelle ne semble exister actuellement. Le pilotage stratégique de ces thématiques repose davantage sur une culture institutionnelle collaborative et inclusive que sur un cadre strictement centralisé et systématiquement évalué. Par ailleurs, en matière de recrutement du personnel ou d'accès à la formation, la HEP Vaud ne mentionne pas explicitement dans ses textes institutionnels de politique formelle ou de mesures spécifiques destinées à favoriser une plus grande diversité ethnoculturelle ou migratoire parmi son corps étudiant ou son personnel.

En conclusion, si l'engagement institutionnel de la HEP Vaud en faveur de la diversité et de l'inclusion est indéniable et clairement affirmé dans son plan d'intentions et sa vision stratégique globale, les dispositifs institutionnels spécifiquement dédiés à la migration gagneraient à être clarifiés et renforcés, notamment par la mise en place d'une coordination formelle et d'une évaluation régulière des initiatives existantes. Cette démarche pourrait permettre une meilleure structuration et visibilité des actions menées, tout en renforçant l'impact global des politiques institutionnelles en matière d'éducation et migration.

Conclusion

Globalement, la HEP Vaud illustre une approche proactive et multiforme de la thématique « Éducation et migration ». Dans la formation initiale, elle intègre un éventail de modules obligeant ou invitant les étudiant·es à se familiariser avec la pédagogie interculturelle, le plurilinguisme, la didactique du français langue seconde et la prévention des discriminations. Au niveau Master, elle approfondit les perspectives sociologiques et didactiques, préparant des enseignant·es du secondaire outillé·es pour accueillir des classes diversifiées. Son offre de formation continue est particulièrement étendue, proposant aux enseignant·es des formats courts ou certifiants pour gérer des situations concrètes (élèves allophones, stratégies antiracistes, etc.), tandis que les travaux de fin d'études et projets de recherche témoignent d'une vitalité scientifique favorisant une mise à jour constante des connaissances. Si la « migration » n'est pas toujours nommée distinctement dans les documents stratégiques, l'inclusion et la diversité y sont affirmées comme principes directeurs ; la HEP Vaud incarne ainsi une volonté d'inscrire ces enjeux de manière transversale dans toutes ses missions. Les principaux écarts concernent l'absence d'une structure formelle de coordination et de suivi spécifique sur « Éducation et migration », limitant l'évaluation précise des mesures, et le manque de programmes internes pour promouvoir la diversité du personnel ou accompagner spécifiquement des étudiant·es issu·es de l'immigration. Ces points n'enlèvent cependant rien à la portée des réalisations déjà accomplies. La HEP Vaud, en faisant converger formation, recherche appliquée et partenariats externes, participe activement à la construction d'une école inclusive, au service d'élèves dont le parcours migratoire pourrait autrement entraver la réussite. Elle confirme ainsi l'idée qu'une haute école pédagogique peut devenir une actrice incontournable de l'intégration scolaire, en ancrant la migration et la diversité dans l'ensemble de ses missions, et en œuvrant pour que la pluralité des langues et des cultures soit perçue non comme un défi, mais bien comme une opportunité de développement pour l'ensemble du système éducatif.

10.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Vaud

Dans cette section nous allons procéder à une analyse critique des politiques, dispositifs curriculaires et modes de gouvernance de la HEP Vaud à l'aune du document *Recommandations « Éducation et migration »* publié en 2020 par la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities. L'objectif poursuivi est double : d'une part, établir la mesure dans laquelle l'institution s'aligne sur les

prescriptions relatives à l'axe « Éducation et migration » ; d'autre part, repérer les zones de tension, d'inachèvement ou de résistance susceptibles d'alimenter de futures stratégies de développement. L'analyse se déploie successivement autour des six recommandations, selon une grille qui superpose plusieurs niveaux d'observation – institutionnel, prestations de formation initiale et continue, performance recherche & développement et services – de manière à croiser la perspective macroorganisationnelle avec l'examen des pratiques effectives. Il en ressort l'image nuancée d'une HEP dynamique, largement convergente avec l'esprit des recommandations, mais qui peine encore à traduire certaines exigences de pilotage, de professionnalisation et d'évaluation systématique dans des instruments de gestion explicites.

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

La mise en œuvre de la recommandation 1, qui exige l'inscription explicite du binôme « migration – égalité des chances » dans le quadruple mandat et la gouvernance des HEP, se révèle à la HEP Vaud simultanément féconde et lacunaire. Sur le plan des pratiques, l'institution intègre la thématique de façon substantielle : modules obligatoires en pédagogie interculturelle, dispositifs FLS, journées cantonales « École et migration », et création, en 2024, d'un mandat spécifique pour l'accueil des primo-arrivant-es. Ces éléments traduisent une adhésion concrète à l'esprit de la recommandation, puisque l'offre curriculaire, la formation continue et la collaboration avec les autorités cantonales témoignent d'une orientation inclusive consolidée par la recherche interne. Cependant, cette dynamique s'appuie davantage sur un assemblage d'initiatives que sur une architecture stratégique formalisée. Les documents institutionnels majeurs (plan stratégique, charte) mobilisent un lexique générique de la diversité sans nommer la migration comme vecteur structurant de disparités scolaires ; la dimension est implicite, donc peu traçable dans les processus de pilotage. De même, l'absence d'un dispositif de monitoring consacré – indicateurs spécifiques, rapport annuel de progression – limite la capacité de l'institution à démontrer l'effectivité de ses mesures ou à opérer des ajustements fondés sur des données. Cette gouvernance « diffuse » comporte un double risque. D'une part, elle rend la continuité des actions dépendante de personnes-ressources engagées plutôt que d'une politique consolidée susceptible de survivre aux renouvellements de personnel. D'autre part, elle complique la coordination inter-domaines : si la formation initiale et les CAS sont avancés, les services aux étudiant-es issu-es de la migration (mentorat académique, voie passerelle) restent sous-développés, faute d'un cadre institutionnel imposant leur articulation. En définitive, la HEP Vaud illustre une mise en conformité pragmatique et innovante avec la recommandation 1, mais inachevée sur le plan institutionnel. Formaliser la thématique dans la stratégie, instituer un groupe de pilotage transversal et adosser les actions à un système de suivi chiffré constitueraient les leviers essentiels pour transformer une culture organisationnelle favorable en dispositif durable de justice éducative.

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

Avec cette recommandation, la Chambre HEP exige que chaque institution dote la thématique « Éducation et migration » d'une gouvernance transversale explicite et d'un dispositif d'assurance-qualité mesurant l'avancement des objectifs. L'examen de la HEP Vaud met en lumière une tension nette entre l'effervescence de projets et l'absence de pilotage structuré.

Sur le plan organisationnel, aucun poste de « délégué-e migration », aucune commission inter-domaines ni cellule de monitoring n'a été institué. Les responsabilités demeurent éclatées : les décisions curriculaires relèvent de la filière de formation initiale, la formation continue est régulée par une autre direction, la recherche par les laboratoires (LATEFA, LISIS, LPIC) et les initiatives personnelles ou l'engagement dans des réseaux externes. L'échange d'informations se fait surtout par cooptation et réseaux informels ; l'efficacité repose donc sur la motivation individuelle plus que sur des procédures pérennes. L'introduction par exemple de cours, l'organisation ad hoc de journées cantonales « École et migration », d'une formation continue pour les ELCO (enseignant-es de langues et cultures d'origine) ou pour les nouveaux et nouvelles enseignant-es des classes d'accueil, illustrent la réactivité et la sensibilité de l'institution à cette thématique, mais aussi la logique du « projet-solution » ponctuel plutôt qu'un plan d'action global. Toutefois, l'étude avec des recommandations initié en août 2024, pourtant sur l'accueil et l'inclusion des élèves primo-arrivant-es semble non seulement s'inscrire dans une volonté d'anticiper l'impact des flux migratoires sur l'école et la formation du corps enseignant, mais aussi de changer de paradigme compréhensif en adhérant au postulat d'une société de la migration.

Côté pilotage stratégique, la HEP Vaud ne publie ni indicateurs spécifiques (p. ex. proportion d'étudiant-es allophones recrutés, taux de participation du corps enseignant aux formations au

français langue seconde) ni bilans annuels consolidant les actions « migration-inclusion ». L'évaluation des modules se limite aux questionnaires standard d'appréciation pédagogique ; aucune analyse longitudinale ne mesure l'impact institutionnel des mesures. Cette lacune complique la priorisation des ressources et la capitalisation d'expérience.

Des coordinations fonctionnelles existent toutefois : la Commission des études tisse un fil rouge conceptuel entre les modules, et les laboratoires alimentent la réflexion et injectent les résultats dans la formation. Cette cohérence « à taille humaine », favorisée par la dimension moyenne de la HEP, témoigne d'un potentiel de structuration formelle minimalement coûteux. Néanmoins, à l'heure actuelle, il n'est pas possible de s'assurer quel est l'impact spécifique de ce type de coordination pour la thématique de la migration.

Pour converger pleinement avec la recommandation 2, l'institution gagnerait à désigner un·e référent·e transversal·e, intégrer des objectifs migration-inclusion dans son système qualité, développer un tableau de bord d'indicateurs partagés et instaurer un rapport annuel. Un tel virage renforcerait la visibilité externe de ses actions et sécuriserait leur pérennité face aux fluctuations de personnel et de financements.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

Cette recommandation invite les HEP à inscrire la thématique « éducation et migration » dans un réseau dense de partenariats, afin de croiser les expertises et de réagir promptement aux évolutions socio-politiques. Sur ce plan, la HEP Vaud s'appuie d'abord sur un ancrage cantonal : la co-organisation récurrente, avec la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) et l'Unité Migration-Accueil (UMA), de journées thématiques, ou encore la présence de son propre personnel sur le terrain (soit pour des formations, des journées pédagogiques, des enquêtes, des suivis de stage, etc.) assure une circulation bidirectionnelle des savoirs entre l'institution et le terrain. L'institution entretient peu de liens formalisés avec les associations de parents migrant·es, les ONG de défense des réfugié·es ou les interprètes communautaires, alors même que la recommandation souligne l'importance d'associer ces acteurs·atrices « hors école » pour saisir la pluralité des besoins. Les collaborations internationales restent centrées sur des consortiums académiques ; les échanges Sud-Nord, par exemple avec des universités africaines ou latinoaméricaines expertes en pédagogies critiques de la migration, demeurent embryonnaires. Enfin, l'absence de plateforme de veille conjointe limite la capacité de la HEP Vaud à anticiper les flux migratoires émergents et à ajuster son offre sans délai. Afin de converger pleinement avec la recommandation 3, il faudrait formaliser d'avantage et élargir le cadre partenarial avec des organisations de personnes en situation de migration pour coconstruire des modules sur la relation école-familles, intégration d'interprètes interculturels dans les stages, participation à des réseaux européens d'expertise comme SIRIUS (Policy Network on Migrant Education – Réseau européen de politiques et de recherche sur l'éducation des élèves issu·es de la migration. <https://www.sirius-migrationEducation.org/>) ou ENIRI (European Network on Inclusion and Refugee Integration – Réseau européen pour l'inclusion et l'intégration des réfugié·es et immigrant·es. https://commission.europa.eu/eu-regional-and-urban-development/topics/cities-and-urban-development/priority-themes-eu-cities/inclusion-migrants-and-refugees-cities_fr) pour un benchmarking continu, voir la création d'un observatoire national ou cantonal (alliant par exemple HEP, UNIL, DGEO, et ONG) chargé de dresser des tableaux de bord prospectifs. Une telle stratégie renforcerait simultanément la pertinence sociale, la robustesse scientifique et la visibilité publique de l'institution.

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

La recommandation 4 exige des Hautes Écoles Pédagogiques qu'elles professionnalisent systématiquement l'ensemble de leur personnel sur la thématique « éducation et migration ». Or, à la HEP Vaud, les compétences restent concentrées dans quelques poches d'expertise sans dispositif institutionnel de diffusion. Les formateurs-chercheurs et les formatrices-chercheuses apportent une connaissance pointue de la migration, du plurilinguisme, de l'égalité et équité ou encore des inégalités, mais il ne semble exister un programme interne qui généralise ces savoirs aux autres formateurs·trices, aux praticiens·nes formateurs·trices de stage ou au personnel administratif. Les offres de perfectionnement disponibles dans le catalogue cantonal se font sur inscription volontaire ; la participation n'est ni planifiée ni évaluée. De même, les descriptifs de poste et les procédures de recrutement, le plus souvent ne mentionnent pas explicitement la maîtrise des enjeux de diversité et encore moins les enjeux migratoires comme critère de sélection, que ce soit pour les professeur·es, les chargé·es de cours, les cadres dirigeants ou le personnel administratif et technique.

Cette logique de « capacité implicite » produit deux effets. D'une part, l'institution dépend fortement d'individus-ressources : par exemple, si un·e spécialiste du français langue seconde quitte la HEP Vaud, le module correspondant risque d'être fragilisé. D'autre part, l'appropriation des contenus interculturels varie fortement entre domaines ; ainsi un·e enseignant·es peut ignorer comment constituer un fonds bibliothécaire multilingue, tandis qu'un·e responsable de stages ne connaît pas les outils de médiation linguistique et communautaire proposés par l'UMA. Cette hétérogénéité contrevient à l'exigence d'exemplarité énoncée dans la recommandation.

Pour converger vers la Recommandation 4 il faudrait pouvoir articuler quatre leviers complémentaires : (1) élaborer un référentiel interne de compétences « migration et équité » décliné par fonction (enseignant·e-chercheur·euse, maître de stage, cadre administratif) et l'arrimer aux entretiens annuels d'évaluation ; (2) instaurer un plan de formation continue obligatoire incluant un module fondamental sur l'analyse critique des préjugés et un atelier d'ingénierie didactique plurilingue, avec attestation et suivi quinquennal ; (3) intégrer explicitement, dans chaque appel à candidature, l'exigence d'expérience ou de recherche en contexte hétérogène, afin de diversifier le corps professoral ; (4) créer une « cellule de compétence éducation-migration » (éventuellement en lien avec le service des ressources humaines pour le caractère institutionnel et de formation continue du personnel) chargée de la veille scientifique, de l'accompagnement pédagogique et de la mutualisation des pratiques avec les partenaires externes. Ces mesures transformeraient les expertises individuelles en capital collectif, réduiraient la vulnérabilité institutionnelle et positionneraient durablement la HEP Vaud comme organisme formateur exemplaire dans le champ de la diversité.

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

La Recommandation 5 vise explicitement la définition claire et structurée des domaines de compétences essentiels à développer dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignant·e·s concernant l'éducation en contexte migratoire. La HEP Vaud répond largement à ces attentes en intégrant de façon systématique plusieurs domaines prioritaires dans ses cursus de formation. On retrouve particulièrement bien développés les aspects liés au plurilinguisme, avec des modules spécifiques portant sur la didactique des langues et l'éveil aux langues, mais aussi la sensibilisation critique à l'interculturalité à travers des cours tels que « Pédagogie interculturelle et genre » ou encore « Sociologie des inégalités scolaires ». La prise en compte explicite des discriminations raciales et ethniques, ainsi que des stéréotypes culturels et linguistiques (*othering*), est présente tant dans les formations initiales que continues, grâce à des ateliers de pédagogies critiques et des formations continues ciblées, telles que celles sur la Shoah pour prévenir le racisme actuel. Toutefois, deux thématiques identifiées par la recommandation pourraient être renforcées : les flux migratoires globaux et les régimes politiques qui les encadrent, traités de façon encore marginale dans l'offre actuelle, ainsi que la collaboration systématique avec les acteurs et les actrices de l'intégration (parents migrant·es, médiateur·trices interculturel·les, services d'intégration cantonaux), abordée seulement indirectement via des stages ou des interventions ponctuelles en formation continue.

Enfin, bien que ces domaines soient globalement couverts, la HEP Vaud gagnerait à formaliser davantage son cadre curriculaire en précisant et priorisant ces compétences dans un référentiel clairement établi et concerté avec les partenaires du terrain scolaire vaudois. Cette démarche renforcerait la visibilité et la cohérence interne de ses formations, tout en facilitant une évaluation continue des compétences acquises par les futur·es enseignant·es dans le domaine spécifique de l'éducation et migration.

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

La Recommandation 6 invite explicitement les hautes écoles pédagogiques à se positionner comme des institutions de référence dans le débat scientifique et professionnel autour des enjeux liés à l'éducation et à la migration. Cela suppose de leur part un double effort : d'une part, développer une réflexion critique, rigoureuse et scientifique sur ces questions complexes, et d'autre part, assurer une exemplarité interne en termes de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

La HEP Vaud s'aligne de manière substantielle sur cette recommandation, particulièrement à travers la qualité scientifique et pratique de ses formations initiales et continues. Les modules tels que « Pédagogie interculturelle et genre », « Sociologie des inégalités scolaires », ainsi que les formations continues en didactique du français langue seconde ou en pédagogies inclusives, démontrent clairement une volonté d'articuler théorie et pratique afin de fournir des réponses concrètes et

scientifiquement fondées aux défis éducatifs liés à la migration. L'institution encourage explicitement ses étudiant·es et professionnel·les en exercice à adopter une posture réflexive, critique et documentée face aux questions sensibles que sont les stéréotypes culturels, les discriminations et les préjugés en milieu scolaire. Par ailleurs, la HEP Vaud dispose d'une activité de recherche dynamique et reconnue, incarnée notamment par le Laboratoire Langues, Plurilinguisme, Intégration, Cultures (LPIC) et le Laboratoire international sur l'inclusion scolaire (LISIS). Ces structures produisent régulièrement des travaux empiriques et conceptuels solides qui alimentent directement les formations dispensées et participent ainsi à renforcer l'expertise scientifique de l'institution sur ces thématiques. Cette dimension scientifique est encore accentuée par la réalisation régulière de mémoires et de thèses de doctorat, qui permettent de générer des connaissances nouvelles directement liées aux enjeux de l'inclusion scolaire en contexte migratoire.

Cependant, quelques écarts méritent d'être relevés. Actuellement, aucun dispositif institutionnel spécifique n'existe pour assurer une visibilité explicite et durable des résultats de recherche au-delà des réseaux académiques habituels. L'institution ne dispose pas non plus d'un espace formalisé, tel qu'un observatoire interne dédié à la diversité ou un groupe de travail institutionnel sur l'éducation et migration, qui pourrait structurer davantage son rôle d'actrice clé dans ce débat au niveau cantonal ou national. De plus, la diversité interne (tant au niveau du personnel que des étudiant·es) n'est pas suivie systématiquement ni mise en valeur dans une optique d'exemplarité institutionnelle, ce qui réduit partiellement l'impact de son positionnement dans ce domaine.

Pour améliorer encore son alignement avec la Recommandation 6, la HEP Vaud pourrait donc envisager la création d'un dispositif institutionnel spécifique, chargé de centraliser, de diffuser et de valoriser les résultats de recherche et les bonnes pratiques pédagogiques liées à l'éducation interculturelle et inclusive. Ce dispositif pourrait également développer des mécanismes internes de suivi régulier de la diversité culturelle et linguistique au sein de l'institution elle-même, afin de consolider sa mission d'exemplarité. Ces évolutions contribueraient à renforcer la visibilité scientifique et l'impact sociétal des travaux menés à la HEP Vaud, tout en confirmant sa position d'institution proactive et réflexive face aux enjeux migratoires actuels.

Conclusion

En définitive, l'analyse croisée des six recommandations révèle une HEP Vaud engagée dans une dynamique d'alignement substantiel, mais encore inégale, avec les standards nationaux. Les convergences se concentrent sur les dimensions curriculaires, la recherche appliquée et la collaboration territoriale : l'institution offre déjà un corpus de formations riche, arrimé à des laboratoires actifs, et dialogue étroitement avec les autorités cantonales. Les écarts relèvent principalement de la gouvernance – absence d'un dispositif de pilotage transversal et de monitoring systématique –, du développement professionnel interne et d'un déficit de visibilité publique. Autrement dit, la HEP Vaud incarne une « convergence par la pratique » plus que par la formalisation stratégique. En renforçant le pilotage institutionnel, la professionnalisation de l'ensemble du personnel et une communication scientifique proactive, elle pourrait convertir ces convergences opérationnelles en une cohérence structurelle, consolidant ainsi sa position d'actrice-clé dans le champ suisse de l'éducation en contexte de migration.

10.3. Conclusion critique

Malgré son ancrage dans la formation initiale, la recherche appliquée et le partenariat cantonal, la HEP Vaud apparaît à l'issue de cette analyse comme un établissement « hybride » : exemplaire dans la mise en œuvre pédagogique de l'éducation inclusive, mais encore perfectible dans la structuration stratégique de ce même engagement. D'un côté, l'institution a institutionnalisé des modules obligatoires en pédagogie interculturelle, développé un portefeuille de formation continue réactif – du Certificate of Advanced Studies en français langue seconde aux ateliers antiracistes – et soutient une production scientifique reconnue en plurilinguisme et inclusion. Ces atouts confèrent aux diplômé·es une réelle compétence à gérer la diversité linguistique et culturelle des classes vaudoises, tout en nourrissant un dialogue empirique avec les autorités (Direction générale de l'enseignement obligatoire, Unité Migration et Accueil). De l'autre, l'absence d'un pilotage transversal « Éducation et migration » – doté d'indicateurs, de ressources dédiées et d'un mandat RH explicite – limite la cohérence institutionnelle. Le développement professionnel interne repose davantage sur le volontarisme que sur un plan de formation structuré ; la diversité socioculturelle du personnel n'est ni suivie ni promue de façon systématique ; enfin, la visibilité nationale de l'expertise HEP Vaud reste

modeste hors réseaux romands. Ces lacunes n'annulent pas les avancées, mais fragilisent leur pérennité et leur transfert.

La priorité stratégique devrait donc être double : consolider un dispositif de gouvernance intégrant coordination, suivi et communication scientifique proactive, et déployer un programme de professionnalisation obligatoire pour tout le personnel, y compris un volet de recrutement inclusif. À ces conditions, la HEP Vaud pourra transformer ses excellences opérationnelles en atouts structurels et se profiler, au-delà de son rayon cantonal, comme référent suisse de l'éducation en contexte migratoire.

11. Éducation et migration à la HEP Wallis/Valais

Caractérisé par un multilinguisme institutionnel (français et allemand) et un paysage migratoire diversifié, le canton du Valais offre un contexte unique pour la formation. La Haute école pédagogique du Valais (PH Wallis/HEP Valais) est un acteur important qui forme des enseignant·es capables de répondre à la diversité culturelle et linguistique de leurs futur·es élèves. À travers ses missions dans la formation initiale (Bachelor et Master), la formation continue, la recherche et son organisation institutionnelle, la HEP Valais aborde le thème « éducation et migration » sous différents angles. Dans les lignes qui suivent, nous dressons un état des lieux de ces actions, puis nous analysons les divergences et les concordances avec les six recommandations nationales publiées par la Chambre HEP de swissuniversities, avant de tirer une conclusion critique globale.

11.1. État des lieux

La HEP Valais met l'accent sur le concept du plurilinguisme afin de relever les défis et de saisir les opportunités offertes par la diversité migratoire. Les activités énumérées ci-dessous illustrent la manière dont la haute école assure la formation et le développement professionnel d'enseignant·es sensibilisés à l'interculturalité, tout en s'engageant dans la recherche et le fonctionnement institutionnel pour promouvoir l'équité et la cohésion sociale.

Formation au niveau Bachelor

Le programme de Bachelor de la HEP Valais forme principalement de futur·es enseignant·es pour l'école primaire. Dans le cadre de leurs études, les étudiant·es suivent une série de modules consacrés à la gestion de l'hétérogénéité, à l'accueil d'élèves allophones et à l'éducation au plurilinguisme. Le module intitulé « Enseignement dans des classes multiculturelles » offre aux étudiant·es un premier contact avec les théories de l'inclusion. La question de la migration y est abordée à travers la présentation de la situation cantonale (forte mixité linguistique, immigrant·es d'origines diverses) et l'analyse de l'enseignement dans des classes multiculturelles. Les étudiant·es se penchent sur des études de cas concrets. Des malettes pédagogiques de la Médiathèque Valais, qui traitent de thèmes liés à l'inclusion, viennent également compléter la formation Bachelor. Elles contiennent des livres pour la jeunesse en différentes langues, des supports visuels et des ressources théoriques sur la pédagogie multilingue. Les formateurs·trices de la HEP Valais encouragent les étudiant·es à les utiliser dans leurs stages, leur donnant ainsi l'occasion de tester sur le terrain les approches visant à promouvoir une pédagogie interculturelle. L'apprentissage par la pratique, renforcé par les retours réflexifs lors des séminaires, nourrit la compétence interculturelle. De plus, le contexte local du Valais, avec ses régions francophones et germanophones, facilite la prise de conscience de ce que signifie la présence de plusieurs langues dans une même région. Les stages dans les régions non germanophones incitent également les étudiant·es à adapter leur pédagogie aux élèves pour lesquels l'allemand ou le français n'est pas la première langue de socialisation. De cette manière, la HEP Valais fait de la diversité linguistique un axe prioritaire de la formation afin de préparer ses diplômé·es à gérer des classes de plus en plus cosmopolites.

Formation au niveau Master

Au niveau Master, la HEP Valais diversifie son offre et propose des filières qui préparent à l'enseignement dans les degrés secondaires I et II ainsi que dans certaines disciplines (notamment la pédagogie spécialisée scolaire). La perspective interculturelle est abordée dans chacune de ces filières. On y réfléchit par exemple à différentes possibilités didactiques inclusives qui intègrent également des éléments liés à la migration. Un deuxième exemple dans la filière Master « Pédagogie spécialisée scolaire » concerne la distinction entre les difficultés d'apprentissage liées à la langue scolaire. Les futur·es pédagogues curatifs·ves formé·es à la HEP Valais abordent systématiquement les thèmes de l'inclusion et relient ce qu'ils·elles ont appris à la pratique professionnelle. Avec ses programmes de Master, la HEP Valais vise ainsi à former des spécialistes prêts à accueillir la diversité dans des contextes spécialisés.

La HEP Valais propose des journées de formation continue aux enseignant·es en activité sur des thèmes tels que la transmission culturelle en classe, l'utilisation pédagogique de la langue maternelle dans l'apprentissage du français et de l'allemand ou la promotion linguistique dans la petite enfance. Ces offres, qui allient théorie et pratique, visent à préparer rapidement les professionnel·les à l'évolution de la situation migratoire. Elles illustrent l'esprit d'une formation continue réactive, selon lequel la diversité exige une mise à jour constante des compétences. Cette sensibilisation à la

diversité culturelle commence dès la formation des futur·es enseignant·es, qui sont préparés de manière réflexive aux défis potentiels dans le module « Culture & Langue » avant leur semestre d'échange dans la partie du canton où l'on parle une langue étrangère.

Travaux de fin d'études

Certain·es étudiant·es de la HEP Valais choisissent de consacrer leur travail de fin d'études (Bachelor ou Master) à l'éducation dans le contexte migratoire. Certains travaux examinent par exemple les effets des activités bilingues sur la motivation des élèves allophones dans les classes ordinaires. D'autres étudient la relation entre les parents et l'école dans des situations où la barrière linguistique entrave la communication et la participation parentale. Il existe également des mémoires qui se concentrent sur la transition entre le primaire et le secondaire pour les élèves issu·es de l'immigration et qui tentent d'identifier les facteurs qui facilitent une orientation équitable et évitent les phénomènes de régression. Ainsi, les travaux se concentrent régulièrement sur les compétences interculturelles et les modèles d'intégration, qui peuvent également inclure des aspects interreligieux. La HEP Valais valorise ces travaux en organisant chaque année une journée de présentation. Lors de la soutenance, les étudiant·es présentent leurs résultats et leurs recommandations aux formateurs·trices, aux enseignant·es de tout le canton et parfois aux responsables des écoles. Les travaux de fin d'études les plus réussis peuvent être publiés sur le portail interne. Cette mesure encourage les futur·es enseignant·es à se pencher sur les questions d'inclusion et contribue à une dynamique d'innovation pédagogique à l'école.

Projets de recherche

La HEP Valais mène plusieurs projets de recherche liés au thème de la migration et participe, en collaboration avec d'autres hautes écoles ou universités suisses, à des travaux sur des thèmes interculturels (p. ex. Convegno sur le plurilinguisme en collaboration avec les HEP des Grisons et du Tessin). La HEP Valais y contribue également en menant des observations sur le terrain dans certaines régions du Haut-Valais et du Bas-Valais. Un autre domaine de recherche concerne par exemple l'introduction d'outils didactiques axés sur les pratiques de translanguaging, considérées comme un atout pour valoriser la langue maternelle des élèves et l'utiliser comme levier pour l'apprentissage du français ou de l'allemand. Dans une thèse, une chercheuse de la HEP Valais examine comment les personnes issues de l'immigration de deuxième génération en Suisse évoluent en tant que parents d'enfants en âge scolaire. L'accent est mis sur leurs expériences familiales, scolaires et sociales dans le contexte suisse de la migration et de l'éducation. À l'aide de méthodes qualitatives et d'entretiens biographiques, les pratiques éducatives et les attitudes de ces parents sont analysées. L'objectif est de mieux comprendre leurs réalités quotidiennes et leur relation avec la société suisse. En outre, des projets de recherche sont menés dans le cadre du semestre d'échange dans le Valais germanophone ou francophone afin d'étudier le « sentiment d'auto-efficacité » dans un contexte linguistique étranger. De plus, l'équipe de recherche « Langues, arts, cultures : médiation et éducation » adopte une approche interdisciplinaire en matière de migration et de développement culturel. Ces exemples montrent que l'institution cultive une attitude de collaboration étroite entre la recherche et la pratique.

Niveau institutionnel

Dans ses valeurs et sa charte, la HEP Valais fait référence au respect et à la reconnaissance des questions culturelles et religieuses dans le cadre de son engagement durable. En outre, la HEP Valais a mis en place une commission permanente pour la durabilité, l'égalité des chances et la santé, chargée de coordonner les différentes initiatives liées à l'inclusion, dont fait également partie la migration. Cette commission veille à ce que la question de la migration reste à l'ordre du jour institutionnel. Elle élabore des propositions d'amélioration, encourage les actions de sensibilisation et peut émettre des avis sur la politique de recrutement ou le soutien aux étudiant·es ayant des difficultés linguistiques. Parallèlement, la HEP Valais travaille en étroite collaboration avec le Service de l'éducation du canton, qui est responsable de la mise en œuvre des mesures d'intégration cantonales.

Conclusion

La HEP Valais dans son ensemble fait preuve d'une sensibilité remarquable à la question de la migration dans l'éducation. Que ce soit dans la formation initiale, la formation continue, les travaux de diplôme ou les projets de recherche, elle s'efforce de doter les enseignant·es actuel·es et futur·es des compétences nécessaires pour accueillir la diversité linguistique et culturelle dans leurs classes. Le canton bilingue contribue à ancrer cet engagement dans une réalité quotidienne où le passage d'une

langue à l'autre est familier. La collaboration, tant interne qu'externe, renforce cet élan, mais révèle également un besoin de formalisation accrue et de coordination plus systématique. Dans cette dialectique entre des initiatives prometteuses et une structuration globale parfois insuffisante, la HEP Valais poursuit son développement dans le but d'ancrer durablement la migration comme un axe majeur de l'équité éducative.

11.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Valais

Recommandation 1 : prise en 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 HEP Valais a clairement intégré la dimension migratoire dans plusieurs domaines de son mandat. Les futur-es enseignant-es acquièrent des connaissances interculturelles et linguistiques, et la recherche encourage un discours favorable à l'inclusion. À cet égard, l'institution converge vers l'idée d'intégrer la migration dans l'ensemble de son quadruple mandat. Cependant, malgré son rôle, la commission pour la durabilité, l'égalité des chances et la santé ne suffit pas à formaliser un cadre global rigoureux. On peut donc considérer que la HEP Valais se rapproche de cet objectif, mais qu'elle gagnerait à rendre son engagement plus visible et mieux coordonné en le reliant davantage à sa stratégie globale et en ancrant l'égalité des migrant-es comme un axe explicitement mesuré et piloté.

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

La HEP Valais a fait un premier pas en matière de coordination. Il n'existe toutefois ni plan d'action global ni référent unique pour l'ensemble du dossier « Éducation et migration ». Les initiatives restent dispersées, avec le risque de doublons ou de lacunes. Pour que la recommandation 2 soit pleinement mise en œuvre, l'école devrait optimiser le système de pilotage transversal, par exemple en nommant un-e délégué-e « Migration et formation » ou en mettant en place une table de coordination où seraient représentés la formation initiale, la formation continue, la recherche et les services. Du côté de l'évaluation, il existe également un potentiel de développement. Jusqu'à présent, la HEP Valais n'établit pas de rapport annuel sur la mise en œuvre des objectifs en matière de migration et ne collecte pas systématiquement d'indicateurs clés (par exemple, le nombre de formations suivies ou la proportion d'étudiant-es ayant suivi une formation sur les questions de migration). L'absence d'un tel suivi rend difficile de réagir de manière ciblée aux évolutions ou de rendre visibles les progrès réalisés. Malgré l'engagement notable dans ce domaine, la recommandation visant à garantir un pilotage et une évaluation systématiques ne peut être considérée pour l'instant que comme partiellement mise en œuvre.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La HEP Valais collabore déjà avec le Service de l'éducation du canton et, par l'intermédiaire de la Chambre des HEP, avec d'autres HEP. Elle participe également à des projets de recherche intercantonaux. Cela reflète une convergence : l'école est consciente qu'elle doit s'ouvrir à des partenaires externes, tant des institutions que des associations, afin de traiter les questions liées à la migration. Il n'existe pas de plateforme stable où la HEP Valais, les familles migrantes, les associations et les communes se réunissent régulièrement pour discuter de l'éducation, comme le propose la recommandation afin d'actualiser en permanence les pratiques. La HEP Valais pourrait renforcer et institutionnaliser ces partenariats en créant un réseau cantonal « Migration et école » au sein duquel toutes les acteurs et actrices (directions, enseignant-es, associations, services d'intégration) échangeraient sur les besoins, ce qui consoliderait encore la mise en œuvre de la recommandation 3.

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

La HEP Valais ne propose pas de programme interne spécifique pour développer les compétences de son propre personnel en matière de migration. Les formateurs et formatrices qui encadrent la formation initiale et continue sont souvent sensibilisés à l'interculturalité, mais cette expertise dépend davantage de leur parcours individuel que d'une politique institutionnelle en matière de ressources humaines. À cet égard, des réunions internes sont prévues, mais rien qui implique systématiquement l'ensemble du personnel (formateurs·trices, chercheurs·euses, personnel administratif). Lors du recrutement, aucun critère formel n'est mentionné pour la gestion des problèmes liés à la migration, à

l'exception de quelques modules spécifiques. La recommandation 4 demande une définition claire des compétences liées à la migration que chaque collaborateur de la HEP devrait posséder et la garantie de leur acquisition par le biais de la formation continue. La création d'un « centre de compétences pour la migration » interne ou l'institutionnalisation d'un cycle de formation commun permettrait de changer cela. À ce jour, seuls quelques spécialistes disposent des connaissances nécessaires en matière d'attitude interculturelle.

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

La HEP Valais couvre empiriquement la plupart des domaines proposés : multilinguisme, relations d'inclusion/exclusion, discrimination et prévention des préjugés, etc. Ceux-ci sont présents dans certains modules, dans la formation continue et dans certains projets de recherche. Toutefois, elle n'a jusqu'à présent ni élaboré de système de référence formel qui harmonise et hiérarchise ces domaines, ni fourni d'informations détaillées sur les compétences minimales exigées de chaque diplômé ou enseignant en activité. Les contenus sont répartis sur plusieurs modules, dont certains sont intégrés de manière facultative. La recommandation 5 met l'accent sur la création d'un curriculum-cadre qui structure le sujet de A à Z et soit en accord avec la diversité de l'offre. Un tel instrument ferait défaut à la HEP Valais, qui fonctionne plutôt par l'agrégation d'initiatives. L'introduction d'un tel cadre de référence pourrait être l'occasion d'engager un dialogue avec les partenaires (directions scolaires, canton, associations) afin de définir les priorités en matière de migration : comment mieux intégrer les thèmes des flux migratoires, de l'égalité d'orientation et des pratiques antiracistes ? Quelles sont les compétences précises attendues d'un enseignant valaisan en matière de diversité linguistique ? La formalisation de ces questions aiderait la HEP Valais à accroître la cohérence et la visibilité de son travail tout en offrant un cadre aux étudiant·es et aux enseignant·es formé·es. Actuellement, la HEP Valais s'efforce d'ancrer l'éducation au développement durable dans les différents modules, dont fait également partie le thème de la migration.

Recommandation 6 : contribuer à orienter le débat vers des thèmes factuels et scientifiques

La HEP Valais encourage déjà le débat interne en présentant ses travaux de recherche et ses mémoires de fin d'études. Néanmoins, la haute école reste relativement discrète dans l'espace public cantonal et national. On n'observe ni prises de position fréquentes dans les médias, ni manifestations destinées au grand public dans lesquelles la HEP Valais jouerait un rôle d'information sur les questions migratoires.

La recommandation 6 l'invite à renforcer ce rôle social en améliorant sa visibilité et en encourageant des discussions plus larges. Une possibilité serait d'organiser un forum annuel « Éducation et migration en Valais », auquel participeraient les acteurs·trices du monde de l'éducation, de l'intégration et de la famille afin d'échanger sur les progrès, les défis et les innovations, en s'appuyant sur des données issues de la recherche. En outre, la HEP Valais pourrait développer des formats scientifiques grand public (brochures, capsules vidéo) afin de communiquer les principales conclusions de ses projets aux décideurs et au grand public. Elle remplirait ainsi davantage sa fonction de référence régionale et servirait de catalyseur pour l'amélioration des politiques et des perceptions en matière de migration. En interne, elle renforcerait également la cohérence de son message en continuant à donner l'exemple en matière de pratiques inclusives.

11.3. Conclusion critique

La HEP Valais fait preuve d'un engagement solide dans le domaine de l'éducation et de la migration, en lien avec les recommandations nationales. Ses atouts résident dans l'ancrage multilingue du canton, la sensibilité interculturelle qui en découle et les initiatives concrètes dans les domaines de la formation initiale et continue ainsi que de la recherche. Les futur·es enseignant·es sont encouragés dès le Bachelor à tenir compte de la diversité culturelle et linguistique. Les mémoires et les projets de recherche favorisent la dynamique de l'innovation pédagogique. Enfin, l'institution a pris des mesures institutionnelles, telles que la création d'une commission pour la durabilité, l'égalité des chances et la santé, reliant ainsi divers efforts entre eux.

Malgré des approches reconnaissables, il existe encore un certain potentiel d'amélioration. Ainsi, il n'existe actuellement ni plan d'action complet ni instrument de suivi précis qui permettrait de suivre systématiquement les évolutions dans le domaine de la migration et, le cas échéant, de prendre des mesures correctives ciblées. Le domaine de la durabilité, de l'égalité des chances et de la santé a déjà assumé ses premières fonctions de pilotage, mais aucun interlocuteur officiel ni centre de

compétences chargé de la diffusion interne des connaissances n'a encore été mis en place. Il manque également à ce jour un cadre de compétences explicite en matière d'éducation et de migration. Les thèmes pertinents sont certes abordés dans la formation initiale et continue, mais sans lien contraignant ni hiérarchisation des priorités. Dans le débat public, la HEP Valais s'est jusqu'à présent montrée plutôt réservée, ce qui limite la visibilité et l'impact de son expertise au niveau national et vis-à-vis des politiques publiques.

Les possibilités d'amélioration qui découlent des recommandations consistent à mettre en place une gestion plus claire du sujet (par un délégué ou un groupe transversal plus large), à introduire un système formel d'évaluation et de suivi (indicateurs, rapports annuels), à concevoir un cadre curriculaire pour les compétences interculturelles pour toutes les formations et d'intensifier la communication publique sur la problématique de la migration. Grâce à son contexte bilingue et à ses coopérations ponctuelles, la HEP Valais dispose de bases solides pour franchir cette étape. En formalisant davantage ses acquis et en adoptant une attitude plus active dans le dialogue social, elle peut s'imposer comme une actrice incontournable dans la promotion d'une école véritablement inclusive et équitable face aux réalités migratoires. L'élan déjà existant dans la formation, la recherche et les initiatives sur le terrain trouverait alors une suite structurée, qui serait bénéfique tant pour les futures enseignantes que pour l'ensemble de la communauté éducative valaisanne.

12. Éducation et migration à la HEP de Zoug

12.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

À la Haute école pédagogique de Zoug (PH Zug), les thèmes de la migration et de la diversité occupent une place relativement importante dans la formation. Les futur-es enseignant-es peuvent suivre différents modules, dont un module obligatoire sur les milieux de vie, l'hétérogénéité et la migration. Cette base commune sert de fondement au développement d'orientations pédagogiques dans l'école de la société migratoire.

Parallèlement, la HEP Zoug encourage la mobilité internationale et les processus d'apprentissage qui y sont associés : depuis 2010, elle propose le module « Studying Abroad - Stretching Boundaries - Teaching Diversity », qui s'adresse aux étudiant-es en mobilité (entrants et sortants) et vise à améliorer leurs compétences pédagogiques dans un contexte d'hétérogénéité sociale et d'inégalité.

Elle développe également des initiatives pratiques telles que « Nightingale » (depuis 2007), un programme de mentorat dans le cadre duquel des étudiant-es accompagnent pendant une année scolaire un-e élève-e issu-e d'un milieu défavorisé. Cet engagement concret encourage les étudiant-es à se pencher sur les questions liées à la migration et renforce leur capacité à favoriser la réussite scolaire et la participation sociale des élèves issu-es de milieux défavorisés.

Dans l'ensemble, les mesures prises au niveau du Bachelor visent à former des enseignant-es sensibles à la diversité sociale et linguistique de leurs futures classes, capables de reconnaître les désavantages, d'adapter leurs méthodes en conséquence et de promouvoir un climat d'apprentissage inclusif.

Formation continue

Outre la formation initiale, la HEP Zoug propose une offre variée de formation continue sur les thèmes de l'inclusion, de la migration et de la diversité.

Depuis 2011, elle propose notamment un CAS « Allemand langue seconde et interculturalité », qui traite de l'enseignement aux élèves ayant l'allemand comme deuxième langue, de la didactique du multilinguisme et de la gestion de classes dans un contexte de migration et d'inégalités sociales. Cette offre répond aux besoins croissants de l'école et relie la dimension linguistique aux contextes sociaux, socio-économiques et migratoires.

Elle propose également de nombreuses formations continues de courte durée (ateliers, journées d'étude) axées sur la gestion de la diversité au quotidien : communication avec les parents allophones, accueil des élèves réfugiés, prévention de la discrimination, etc.

En outre, la HEP de Zoug participe à un projet national (soutenu par swissuniversities) qui propose aux enseignant-es réfugiés titulaires de diplômes étrangers des passerelles pour la reconnaissance de leurs qualifications ou l'obtention d'un titre suisse équivalent. Avec de telles initiatives, la HEP Zoug va au-delà de la formation continue « standard » et contribue à l'intégration socioprofessionnelle des migrant-es dans le domaine de l'éducation.

Travaux de fin d'études

Les travaux de fin d'études (en particulier au niveau du Bachelor) témoignent d'un intérêt constant des étudiant-es pour la question de la migration. De nombreux mémoires explorent la gestion de la diversité dans les salles de classe, les relations entre l'école et les familles dans le contexte migratoire ou les expériences des enseignant-es ayant eux-mêmes un parcours migratoire.

Un mémoire de 2020 s'est par exemple intéressé aux expériences professionnelles des enseignant-es issu-es de l'immigration et a mis en évidence la complexité de leur position : d'un côté, ils sont perçus comme des modèles de réussite pour les élèves multilingues, mais de l'autre, ils doivent faire face à des stéréotypes et des préjugés.

Ces travaux de fin d'études enrichissent les réflexions locales sur la migration et l'éducation, alimentent les débats pédagogiques et sont parfois valorisés (colloques internes, prix). Ils concordent souvent avec les résultats des recherches menées à la HEP Zoug : ils confirment par exemple l'idée des « doubles exigences » auxquelles sont confrontés certains enseignant-es issu-es de l'immigration, déjà mise en évidence dans les travaux de Mantel (2020). Les travaux de fin d'études constituent ainsi

un vivier d'idées sur le thème de l'éducation dans le contexte migratoire et contribuent à la culture de la recherche-action à la HEP Zoug.

Projets de recherche

La HEP Zoug a développé un axe de recherche et développement (R&D) important consacré à l'éducation dans la société migratoire. Plusieurs projets, soutenus en grande partie par l'Institut pour la coopération internationale en matière d'éducation (IZB), traitent de la dimension internationale de l'éducation et de la manière dont l'appartenance sociale et l'égalité des chances peuvent être renforcées.

Le projet « Bonnes pratiques dans le contexte de la migration et des inégalités sociales » (depuis 2020) recense et valorise les pratiques efficaces pour renforcer l'inclusion dans les écoles, tout en examinant les facteurs qui conduisent au succès ou à l'échec.

D'autres travaux de recherche portent sur la professionnalisation dans les contextes migratoires, la didactique du multilinguisme, le parcours professionnel des enseignant·es ayant une expérience de la migration ou de la migranisation et le potentiel d'apprentissage des séjours éducatifs internationaux, tant dans ce qu'on appelle le Nord global que dans ce qu'on appelle le Sud global.

L'IZB produit des ressources concrètes (recueils d'études de cas, brochures pédagogiques, etc.) destinées aux praticien·nes et diffuse ses conclusions lors de conférences, d'ateliers et de formations continues internes aux écoles.

La coopération internationale est également une caractéristique importante de la HEP Zoug : par exemple, un partenariat avec une haute école pédagogique au Kosovo encourage les échanges entre étudiant·es, enseignant·es et professeur·es sur les pratiques pédagogiques et les modes de vie.

Récemment, la HEP Zoug a accueilli, via le réseau Scholars at Risk, une chercheuse ukrainienne qui mène un projet sur les expériences scolaires des réfugié·es de guerre en Suisse.

Ce mélange de recherche locale axée sur la pratique (accent mis sur des pratiques concrètes), de projets comparatifs internationaux et de partenariats avec d'autres hautes écoles ou fondations incarne la volonté de la HEP Zoug de faire dialoguer la recherche et la pratique afin d'améliorer l'inclusion de toutes les élèves.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, la HEP Zoug s'est donné pour mission de promouvoir la diversité et l'équité, y compris la dimension migratoire.

Une commission de la diversité, composée de représentants de tous les départements, est chargée d'élaborer et de superviser la stratégie en matière d'égalité des chances. L'IZB (Institut pour la coopération internationale en matière d'éducation) structure l'expertise sur la diversité et la dimension internationale de l'éducation et coordonne les initiatives de recherche et d'éducation ainsi que la coopération internationale. Ces institutions garantissent un caractère transversal : le thème de la migration n'est pas limité à un seul département, mais s'intègre dans la formation initiale et continue, la recherche et les processus internes. L'institution travaille en étroite collaboration avec des partenaires externes (écoles, autorités cantonales, associations), soutient des projets tels que Nightingale (financé en partie par le programme cantonal d'intégration) et participe à la mise en réseau intercantonale ou internationale sur ces défis.

La HEP Zoug ne dispose ni d'un suivi systématique du statut migratoire de ses étudiant·es ou de son personnel, ni de mécanismes internes de soutien ciblé (par exemple, tutorat pour les étudiant·es). En outre, le personnel de la HEP Zoug (enseignant·es, chercheurs, personnel administratif) est formé de manière plutôt informelle aux questions de diversité et de discrimination, et il n'existe pas de programme interne spécifique de formation continue. Malgré ces lacunes, la HEP Zoug se positionne comme une institution à taille humaine, mais particulièrement innovante et collaborative, qui mise sur des structures clés (commission de la diversité, IZB) et des projets concrets pour promouvoir l'égalité des chances.

Conclusion

L'engagement de la HEP Zoug dans le domaine de l'éducation et de la migration est complet et cohérent. Ses activités couvrent la formation des enseignant·es (modules obligatoires, modules optionnels obligatoires, Nightingale, mobilité internationale), la formation continue (CAS, ateliers, projets de requalification pour les enseignant·es ayant fui leur pays), les travaux de fin d'études

(mémoires axés sur la diversité) et la recherche (projets de recherche appliquée, partenariats internationaux, valorisation des bonnes pratiques, etc.). L'institution est soutenue structurellement par l'IZB et une commission sur la diversité afin de coordonner ces initiatives, et agit souvent au sein de réseaux, que ce soit au niveau local (avec le canton, les écoles) ou au niveau international (via des échanges universitaires ou le programme Scholars at Risk). Cela renforce l'impact de ses actions et contribue à faire en sorte que la migration ne soit pas un sujet marginal, mais un pilier de sa stratégie « École et hétérogénéité ». Certains points pourraient toutefois encore être améliorés : l'introduction d'un suivi régulier des indicateurs de diversité, une formalisation accrue de la coordination interne ou la mise en place de dispositions internes visant à soutenir spécifiquement les étudiant·es ou les collaborateurs·trices issu·es de l'immigration ou ayant vécu la migration. La formation continue du personnel de la HEP Zoug devrait être organisée de manière plus systématique afin que l'expertise en matière de diversité ne dépende pas uniquement d'un noyau spécialisé. Néanmoins, compte tenu de sa taille, la HEP Zoug se distingue par son approche proactive et collaborative, qui allie pragmatisme et recherche et contribue à orienter le débat sur l'inclusion dans une direction plus équitable et plus réceptive à la diversité et aux contextes migratoires. Dans l'ensemble, le cas de la HEP Zoug montre qu'une petite haute école pédagogique peut jouer un rôle de premier plan dans le développement de pratiques et de connaissances sur le thème « éducation et migration » si elle mobilise les structures appropriées (IZB, commission Diversité), propose des initiatives concrètes (CAS DaZIK, partenariats internationaux, Nightingale) et cultive un esprit ouvert à la coopération. Elle contribue ainsi activement à la mise en place d'une école inclusive où tou·tes les élèves, indépendamment de leur origine ou de leur langue, trouvent leur place et ont des chances de réussir.

12.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP de Zoug

Recommandation 1 : prise en 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 recommandation 1 invite chaque HEP à intégrer explicitement la dimension « migration et égalité des chances » dans son mandat, sa stratégie et sa gestion globale. Elle souligne en outre la nécessité de mettre en place des structures ou des instances spécifiques pour ancrer durablement cette thématique, ainsi que le besoin d'un suivi de la diversité. La HEP de Zoug remplit plusieurs de ces critères :

- elle a intégré la priorité « hétérogénéité » (dont la migration est un aspect important) dans sa vision stratégique.
- Elle a mis en place une commission transversale sur la diversité et un institut pour la coopération internationale en matière d'éducation (IZB), qui ont pour mission de piloter, de réaliser ou de soutenir des projets liés à la migration.
- Elle a introduit des mesures concrètes (par exemple, le mentorat Nightingale, la coopération internationale) qui reflètent l'ancrage de la diversité dans son organisation.

En outre, la HEP Zoug développe activement un réseau de partenariats (cantonaux, nationaux, internationaux) et se positionne comme une actrice de référence. Un point à renforcer reste toutefois l'absence d'un suivi systématique du statut migratoire des étudiant·es ou du personnel : la collecte et l'analyse de ces données permettraient de vérifier dans quelle mesure la diversité est réellement présente et soutenue au sein de l'institution. On constate également un manque de dispositions internes pour le soutien ciblé (tutorat ou mentorat) des étudiant·es ou des collaborateurs·trices issu·es de l'immigration. Dans l'ensemble, la HEP Zoug présente une cohérence structurelle, mais pourrait aller plus loin dans le suivi statistique et la formalisation des stratégies de soutien.

La HEP Zoug a intégré le thème de la migration dans son offre de formation (modules obligatoires et optionnels, projets de mobilité, mentorat) et dans la formation continue (CAS, ateliers, conférences), répondant ainsi largement à la recommandation d'ancrer l'égalité des chances en matière de migration dans les programmes d'enseignement. Toutefois, une formalisation supplémentaire, par exemple sous la forme d'un système de référence des compétences exigeant pour tou·tes les étudiant·es, pourrait encore renforcer cette prise en compte.

Avec l'IZB et divers projets (bonnes pratiques, études sur les inégalités, collaboration avec des acteurs et actrices externes), la HEP Zoug contribue à la recherche sur la migration, encourage l'application de ces résultats et les intègre dans ses formations. La coopération internationale et la réponse aux défis émergents (par exemple, une offre renforcée pour la formation des réfugié·es) soulignent la volonté d'agir en synergie avec les milieux concernés.

Avec ses offres de formation continue, ses publications et ses événements, la HEP Zoug propose des services utiles pour la pratique en échangeant des pratiques et des ressources sur la gestion de la diversité linguistique, l'accueil des réfugié·es, etc. Les limites résident dans le manque de mécanismes internes pour soutenir les migrant·es dans la communauté universitaire et pour surveiller le statut migratoire de la population étudiante.

En ce qui concerne la recommandation 1, la HEP de Zoug fait preuve d'un engagement remarquable, soutenu par des instances (commission Diversité, IZB) qui ancrent la dimension « migration et égalité des chances » dans leur organisation. Il reste à combler les lacunes en matière de suivi et à développer des mesures de soutien internes ciblées afin d'aligner pleinement ses pratiques sur les directives nationales.

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

La recommandation 2 met l'accent sur la mise en place de mécanismes permettant de piloter, de coordonner et d'évaluer régulièrement les mesures « Éducation et migration ». Il s'agit notamment de clarifier les compétences, d'organiser les liens transversaux entre les départements et de mettre en place un système de suivi permettant de mesurer les progrès accomplis. La HEP de Zoug répond en partie à ces attentes. Elle dispose d'une commission de la diversité (chargée d'élaborer et de surveiller une politique d'égalité des chances) et l'IZB joue un rôle transversal dans les projets liés à la migration. Cela garantit une certaine coordination. L'évaluation reste toutefois informelle : il n'existe pas de suivi systématique consacré à la question de la migration (nombre d'étudiant·es issu·es de l'immigration, impact des formations, etc.). La haute école aurait tout intérêt à institutionnaliser un système d'évaluation permettant d'adapter les mesures mises en place et d'en mesurer l'impact sur une plus longue période.

La coordination entre les filières (Bachelor, Master) en matière de migration n'est que partiellement formalisée. La HEP Zoug propose un cours obligatoire et plusieurs cours optionnels, mais ne dispose pas d'un plan global décrivant la progression des compétences liées à la migration. Malgré tout, la collaboration entre l'IZB et les instances de formation favorise une relative cohérence : par exemple, lorsque la HEP Zoug crée de nouveaux modules ou adapte ses offres de formation continue aux besoins locaux. Là encore, une évaluation plus structurée (questionnaires, indicateurs) améliorerait la visibilité et la qualité de la coordination.

La recherche sur les migrations étant concentrée au sein de l'IZB, la coordination est assez naturelle : les chercheurs échangent sur des projets liés à la formation et à la pratique. Cependant, rien n'indique qu'il existe un dispositif de suivi des résultats ou de transfert institutionnel formel.

Au niveau des services (formations continues, conseil, événements), la coordination est assurée par l'IZB et la commission Diversité. L'évaluation de l'impact (satisfaction, application sur le terrain) pourrait être renforcée.

La HEP Zoug fait preuve d'une bonne volonté de coordination (structures transversales, échanges informels), mais l'absence d'un système d'évaluation régulier reste un point faible. Afin de se conformer à la recommandation 2, elle pourrait formaliser davantage un plan de pilotage (objectifs, indicateurs, suivi) et institutionnaliser le retour d'information sur l'efficacité des mesures afin de consolider durablement le thème de la « migration » dans son quadruple mandat.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La recommandation 3 encourage la collaboration ouverte avec des acteurs·trices externes (offices cantonaux des migrations, associations, autres HEP, etc.) afin de relever les défis de la formation dans une société migratoire. La HEP de Zoug illustre particulièrement bien ce point :

- Au niveau local, elle collabore avec des écoles (mentorat Nightingale, réalisation de projets de recherche et développement sur le thème de la diversité).
- Au niveau national, elle organise, en collaboration avec la HEP Lucerne, un CAS en allemand langue seconde et didactique du plurilinguisme et participe à des projets soutenus par swissuniversities (p. ex. requalification des enseignant·es réfugié·es).

- Au niveau international, elle a mis en place un échange universitaire avec une université au Kosovo, s'engageant de manière proactive en faveur de la promotion de la mobilité et de l'ouverture institutionnelle, et s'impliquant dans le réseau Scholars at Risk afin d'accueillir une chercheuse en exil.

Ces multiples coopérations soulignent la volonté de la HEP Zoug de dépasser le cadre institutionnel strict et d'agir en tant qu'acteur local, conformément à la recommandation 3.

Les partenariats soutiennent la formation initiale (expériences de mentorat, mobilité) et la formation continue (organisation conjointe d'ateliers, participation de spécialistes externes). La HEP Zoug utilise également l'expertise d'associations ou d'autres HEP pour élargir ses programmes et répondre à de nouveaux besoins (réfugiés, etc.).

Dans le domaine de la R&D, la HEP Zoug collabore avec des partenaires externes afin de mener des études (p. ex. « Bonnes pratiques dans le contexte de la migration et des inégalités sociales ») et de diffuser les résultats lors de conférences et dans des publications. Sa coopération internationale (Kosovo, Scholars at Risk) témoigne d'un engagement au-delà des frontières qui correspond à l'esprit de la recommandation.

Dans le domaine des services, la HEP Zoug fait office de plateforme de conseil et de ressources pour les enseignant·es et les directions d'écoles sur le thème de la « migration » et organise des séminaires en partenariat avec des services cantonaux ou d'utilité publique.

La HEP Zoug illustre un réseau solide : partenariats locaux, coopération entre les HEP, alliances internationales. Elle s'ouvre aux développements récents (migration, crise ukrainienne) et adapte son offre en conséquence. Ces actions répondent presque entièrement à la recommandation 3, même si elle pourrait encore développer la collaboration avec certaines autorités (office cantonal des migrations) ou ONG afin de renforcer davantage son ancrage local.

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

La recommandation 4 se concentre sur la professionnalisation du personnel (enseignant·es, chercheur·es, administrateurs·trices) des hautes écoles pédagogiques dans le domaine de la migration. Il s'agit de définir les compétences requises, de proposer des formations internes appropriées et d'en tenir compte lors du recrutement, afin que l'ensemble du personnel soit préparé à gérer la diversité et à enseigner.

La HEP de Zoug souligne que l'IZB fait déjà office de centre de compétences interne. Cependant, la HEP Zoug ne propose ni formations internes spécifiques à son propre personnel, ni plan général de formation continue sur le thème de la migration et de l'éducation. Elle ne dispose pas non plus d'un cadre de référence pour les compétences attendues des professeur·es ou du personnel administratif en matière de migration. Le développement des compétences internes repose donc principalement sur des initiatives individuelles ou sur la participation à des projets concrets, sans mesures systématiques de professionnalisation.

Ces lacunes se traduisent par l'absence d'ateliers, de séminaires obligatoires ou d'autres formats permettant de former le personnel dans le domaine « éducation et migration », alors que la recommandation encourage une telle formalisation. En réalité, seul le noyau dur d'experts (responsables IZB, professeurs spécialisés) dispose d'un niveau de connaissances élevé, mais le cadre institutionnel nécessaire à une diffusion plus large au sein de la HEP fait défaut.

La formation interne des chercheurs·euses suit le même schéma : pas de formation institutionnelle, mais une valorisation implicite des projets IZB et de la participation à des colloques.

Enfin, dans les services du personnel, les compétences liées à la diversité et à la migration ne figurent pas comme critère explicite dans les profils de poste, sauf dans les fonctions spécialisées (IZB). La recommandation demandait toutefois que ces qualifications soient prises en compte lors du recrutement ou de la promotion des cadres afin de garantir une gestion cohérente de la question migratoire.

La HEP de Zoug se distingue par un centre de compétences solide (IZB) et l'engagement de quelques spécialistes, mais elle ne met pas en œuvre l'élargissement des compétences chez tou·tes ses collaborateurs·trices. Le développement professionnel formel dans le domaine « Éducation et migration » est limité, ce qui constitue un écart par rapport à la recommandation 4. La formalisation

des formations internes, la clarification des compétences requises et la valorisation de ces qualifications dans la politique du personnel, la HEP pourrait remédier à cette lacune.

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

La recommandation 5 énumère une série de thèmes clés qui devraient être intégrés dans la formation des enseignant·es sur le thème de la migration (multilinguisme, intégration/exclusion, préjugés, collaboration avec les acteurs·trices, etc.). Elle invite chaque haute école pédagogique à hiérarchiser, en fonction des besoins de son contexte, une série de domaines qui doivent être inclus dans le programme d'études.

Dans l'ensemble, la HEP Zoug couvre presque entièrement la liste proposée :

- Multilinguisme : un axe fort qui est mis en œuvre de manière continue dans les modules initiaux et CAS.
- Gestion de la diversité et de la langue : cours obligatoires et offres optionnelles.
- Dynamique de l'inclusion et de l'exclusion à l'école : abordée dans de nombreux modules et lors de la conférence « Créer des opportunités ».
- Collaboration avec les familles migrantes : abordée en partie dans certains ateliers, même si la formalisation des relations avec les services des migrations reste limitée.
- Processus de préjugés et de discrimination : abordés dans le cours magistral, les ateliers et le recueil de cas « Auf den zweiten Blick » (Au deuxième coup d'œil).
- Dimension sociale (migration, réfugiés) : principalement dans des ateliers spécifiques et à travers l'accompagnement des élèves nouvellement arrivés.

Les étudiant·es ont donc déjà accès, dès le Bachelor, à des contenus qui couvrent les compétences clés les plus importantes (adopter une attitude inclusive, gérer le multilinguisme, prévenir la discrimination). La formation en cours d'emploi reprend les mêmes domaines (atelier sur l'accueil des réfugiés, CAS DaZIK, etc.). La majeure partie du cadre recommandé dans la recommandation est donc en place, même si la formalisation (un système de référence institutionnel) fait encore défaut.

Les projets menés par l'IZB (par exemple, exemples de bonnes pratiques, études sur la réussite des élèves ayant l'allemand comme deuxième langue, etc.) contribuent également à enrichir les contenus liés à ces domaines de formation et bouclent ainsi la boucle entre la recherche et la pratique pédagogique.

La HEP Zoug aborde tous les domaines recommandés, en mettant particulièrement l'accent sur le multilinguisme et la pédagogie de l'inclusion au quotidien. Certains points sont moins développés (articulation explicite avec les autorités chargées des migrations, mention formelle du racisme institutionnel), mais restent indirectement présents. Dans l'ensemble, il apparaît que la couverture thématique de la HEP Zoug correspond très bien à la recommandation 5.

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

La recommandation 6 invite les hautes écoles pédagogiques à jouer un rôle actif, voire exemplaire, dans le débat public et la production de connaissances sur l'éducation dans la société migratoire. Il s'agit de combiner l'approche pragmatique (ancrée dans les réalités locales) et l'approche scientifique afin d'orienter la formation, la recherche et la pratique vers l'inclusion et l'égalité des chances. Les hautes écoles pédagogiques doivent diffuser ces progrès et se profiler comme des experts en restant elles-mêmes exemplaires dans leur manière de travailler.

À cet égard, la HEP Zoug apparaît comme une institution très engagée :

- elle encourage le débat professionnel avec sa conférence « Créer des opportunités », qui réunit des experts, des enseignant·es, des autorités et des chercheurs autour du thème de la migration et des inégalités dans une perspective très pratique ;
- grâce à l'IZB et à ses recherches, elle se positionne sur la scène académique nationale et internationale, ce qui favorise la diffusion de connaissances fondées sur des preuves ;
- son adhésion à Scholars at Risk et l'accueil d'une professeure réfugiée soulignent le lien entre solidarité pratique et production de connaissances – un exemple d'approche à la fois pragmatique et professionnalisée.

La HEP Zoug forme ses étudiant·es à adopter une attitude réflexive et critique vis-à-vis de la diversité et leur fournit des outils concrets pour dispenser un enseignement sensible à la diversité. Elle s'appuie

sur sa recherche appliquée pour actualiser le contenu de ses formations et informer sur les débats sociaux, et propose des formations continues directement liées à ces nouveaux défis (traumatismes, réfugiés ukrainiens, etc.). Cette boucle pragmatique et scientifique se retrouve donc dans tous les domaines de son travail.

La HEP Zoug s'efforce de respecter ces principes en interne : elle valorise la diversité, a mis en place une commission dédiée et encourage la mobilité et l'internationalisation. Elle devrait encore formaliser certaines pratiques internes (formation de son propre personnel, suivi de la diversité de la population étudiante) afin d'incarner pleinement son rôle de modèle institutionnel.

La HEP de Zoug s'engage clairement en faveur de la promotion du débat sur la formation et la migration en combinant des analyses scientifiques (via l'IZB) avec des mesures pratiques (formations, projets, conférences). Elle satisfait ainsi largement à la recommandation 6, même si elle pourrait encore affiner certaines mesures internes afin d'assumer plus systématiquement un rôle de modèle. Dans l'ensemble, elle constitue un bon exemple de la manière dont une petite HEP peut jouer, à son niveau, un rôle de premier plan dans la conception d'une école plus critique à l'égard de la discrimination et plus favorable à la migration.

12.3. Conclusion critique

Au terme de ce bilan, la HEP de Zoug se distingue par :

- Un engagement fort, qui s'exprime dans sa vision stratégique (axe prioritaire « École et hétérogénéité »), soutenu par des instances dédiées (commission Diversité, institut IZB) et incarné par des mesures concrètes (mentorat Nightingale, enseignement obligatoire, CAS DaZIK, projets de recherche).
- Une collaboration étendue (locale, intercantonale, internationale) qui lui permet de réagir rapidement aux évolutions en matière de migration et d'unir ses forces.
- Une richesse de contenus dans sa formation initiale et continue, qui aborde presque tous les domaines proposés par la Chambre PH (multilinguisme, accueil des réfugié·es, lutte contre la discrimination, etc.) en établissant un lien entre la recherche et la pratique.

Ces points répondent positivement aux recommandations 1, 3, 5 et 6 et, dans une moindre mesure, aux éléments de coordination de la recommandation 2. Les écarts les plus importants concernent :

- Absence d'un suivi systématique de la diversité et d'une évaluation formelle des mesures.
- Le manque d'institutions spécialisées dans la formation interne du personnel non spécialisé limite la diffusion générale des compétences liées à la diversité (recommandation 4).
- Le caractère relativement informel des plans d'action et du cadre de compétences en matière de migration.

Malgré ces lacunes, la HEP Zoug semble être une actrice innovant et cohérent lorsqu'il s'agit de prendre en compte la migration dans le domaine de l'éducation. Ses réalisations concrètes, son ouverture aux partenariats et son attitude de « petite HEP agile » montrent qu'avec une structure dédiée (IZB), un soutien institutionnel clair et la volonté de créer des réseaux, il est possible de développer de manière exhaustive le thème « éducation et migration » dans les domaines de la formation, de la formation continue, de la recherche et des services. Une formalisation plus poussée de ses dispositifs (monitoring, formation interne) lui permettrait de consolider encore davantage sa convergence avec toutes les recommandations nationales et de renforcer sa position d'exemple inspirant dans le paysage suisse des hautes écoles pédagogiques.

13. Éducation et migration à la HEP de Zurich

La Haute école pédagogique de Zurich (PHZH) est le plus grand établissement de formation initiale et continue pour enseignant·es de Suisse. Elle forme des enseignant·es pour tous les niveaux scolaires, de la maternelle au secondaire II. Outre l'enseignement, la HEP Zurich s'engage dans la recherche et le développement, avec des priorités telles que l'égalité des chances dans l'éducation, la numérisation, l'apprentissage des langues et l'apprentissage transculturel. En tant qu'université pédagogique, elle se caractérise par un lien étroit entre la théorie, la pratique et la professionnalisation, avec une forte dimension régionale et un réseau international. Les pages suivantes offrent un aperçu des initiatives et des priorités dans le domaine de la migration. Elles mentionnent à titre d'exemple une sélection d'événements et de thèmes, sans prétendre à l'exhaustivité. Elles examinent également dans quelle mesure ces activités sont liées aux six recommandations de la Chambre HEP de swissuniversities sur le thème « Éducation et migration ». Cette perspective vise à mettre en évidence les atouts existants et les possibilités d'amélioration qui pourraient guider le développement futur de la HEP Zurich dans ce domaine.

13.1. État des lieux

L'offre de formation témoigne d'un engagement différencié en faveur de la préparation des futur·es enseignant·es aux défis liés à la société migratoire.

Formation Bachelor

Dans le cadre des cursus de licence, le thème de la migration est abordé sur la base du programme scolaire 21 (Leherplan21) dans différents modules obligatoires et optionnels du domaine Éducation et formation (BE) ainsi que dans des modules didactiques spécialisés sur les religions, la culture, l'éthique (RKE), la nature, l'être humain, la société (NMG), l'art, l'éducation aux médias et les langues à tous les niveaux. La diversité liée à la migration est explicitement mentionnée d'un point de vue sociologique, culturel, socio-anthropologique et pédagogique dans des modules tels que « Éducation inclusive », « Migration et environnements de vie transculturels » ou « Hétérogénéité dans la société migratoire ». Le thème est implicitement présent dans des modules tels que « Socialisation dans la famille, l'école primaire et la société » ou « Éducation et société : hier, aujourd'hui, demain », par exemple à travers la thématisation des groupes vulnérables dans le domaine scolaire, et permet des approfondissements correspondants.

Sur le plan du contenu, ces cours abordent des concepts centraux tels que l'altérisation, les stéréotypes, les préjugés, l'inclusion et les relations intersectionnelles génératrices d'inégalités entre les genres, les races et les classes sociales, ainsi que l'expérience de la migration, la nationalité, le handicap et le multilinguisme. Les étudiant·es acquièrent ainsi des compétences fondamentales dans la gestion de la diversité et la réflexion critique sur les inégalités en matière d'éducation.

L'accent est mis sur l'aspect pratique de ces thèmes : grâce à des études de cas, des visites de lieux d'apprentissage extrascolaires et une réflexion accompagnée sur leurs propres expériences pratiques, les étudiant·es sont en mesure de relier les questions liées à la migration à des situations scolaires concrètes. Ces formats pratiques favorisent non seulement l'application de concepts théoriques, mais renforcent également l'autoréflexion professionnelle par rapport à leur propre rôle d'enseignant dans le contexte de la société migratoire.

Dans la pratique professionnelle à la HEP ZH, les thèmes liés à la migration sont abordés de différentes manières. L'organisation des phases pratiques relève de la responsabilité des mentors respectifs, ce qui signifie que l'intégration de contenus spécifiques à la migration peut varier.

Tous les niveaux de formation du cursus de Bachelor s'appuient en outre sur une grille de compétences (KORA) qui établit des liens explicites avec l'hétérogénéité spécifique à la migration (KORA, norme 4 Hétérogénéité, critère 13). Les contenus liés à la migration sont ainsi structurellement ancrés dans la pratique professionnelle.

Formation Master

Dans le Master du niveau secondaire I, le thème de la migration est abordé dans divers modules. Des cours tels que « Éducation inclusive » ou « École, éducation et société : perspective culturelle et éthique » traitent de questions liées à la migration. Les inégalités éducatives dans le contexte migratoire ainsi que les théories fondamentales sur les différences et la socialisation sont notamment

abordées. Le rôle de la discrimination institutionnelle et des barrières structurelles dans le système éducatif est également pris en compte.

En outre, le thème est abordé dans la didactique de l'allemand et dans le domaine de l'allemand comme deuxième langue (DAZ), en particulier en ce qui concerne l'intersection entre migration et promotion linguistique. Les didactiques de la géographie et de l'histoire intègrent également de plus en plus des contenus liés à la migration tels que la postcolonialité, l'intersectionnalité et la « critical whiteness » dans leurs concepts de formation.

Formation continue

Dans le domaine de la formation continue, la Haute école pédagogique de Zurich propose une série de programmes spécialisés consacrés aux défis liés à la migration dans le contexte scolaire. Il convient de mentionner en particulier le Certificate of Advanced Studies (CAS) « QUIMS – Qualité dans les écoles multiculturelles », qui s'adresse aux responsables QUIMS des écoles cantonales de Zurich. Ce programme de formation continue aborde le thème de l'école en tant qu'institution méritocratique et analyse son rôle dans la reproduction des inégalités éducatives. Il se concentre sur des stratégies de mise en œuvre pratiques visant à promouvoir l'intégration, l'apprentissage des langues, la participation des parents et une évaluation des performances sensible à la langue et à la différence, tant au niveau de l'enseignement qu'au niveau de l'établissement scolaire.

Le canton de Zurich permet également aux enseignant·es de suivre différentes formations continues à la HEP Zurich afin de promouvoir et de renforcer les langues maternelles, respectivement les langues d'origine et familiales des élèves. L'enseignement de la langue et de la culture d'origine (LCO) s'appuie sur le multilinguisme et le milieu de vie des apprenant·es et met l'accent sur la promotion des compétences transculturelles (programme-cadre LCO révisé 2023). La visibilité et l'intégration accrues du lieu d'apprentissage et de formation LCO dans le quotidien scolaire restent un défi. La thématization de la coopération au sein d'équipes multiprofessionnelles, par exemple dans les écoles QUIMS, n'en est également qu'à ses débuts.

Il existe en outre une formation continue sur les « compétences interculturelles dans le contexte scolaire », qui s'adresse aux enseignant·es du canton de Zurich et vise notamment à renforcer la collaboration avec les parents issu·es de l'immigration. Les principaux objectifs d'apprentissage sont le développement des compétences communicatives et interculturelles ainsi que la réflexion sur ses propres attitudes professionnelles face à la diversité.

Il convient de noter que l'accent est fortement mis sur les thèmes liés à la langue (par exemple, CAS « Allemand langue seconde ») et à la pratique scolaire et pédagogique. Le fait que certaines offres proposées, comme par exemple un module sur la discrimination, le racisme et l'antisémitisme, n'aient pas pu être mises en œuvre en raison d'une demande insuffisante représente un défi particulier pour le département Formation continue : les enseignant·es et les écoles ont d'autres priorités dans le développement scolaire.

Travaux de fin d'études

À la HEP ZH, les étudiant·es de licence et de Master s'intéressent de plus en plus aux questions liées à *l'éducation dans la société migratoire*. Ils abordent des thèmes tels que *l'hétérogénéité socioculturelle, le multilinguisme, le racisme, la discrimination, la justice sociale, les expériences des enseignant·es issu·es de l'immigration et l'inclusion des élèves allophones ou issu·es de l'immigration/réfugié·es*. L'intérêt croissant pour ces thèmes reflète une sensibilité accrue aux défis sociaux. L'éventail des questions étudiées est large. Certains travaux adoptent une approche empirique, par exemple à travers *des études basées sur des entretiens ou des observations participatives* dans le quotidien scolaire, tandis que d'autres se consacrent à *une réflexion théorique*. Certains de ces travaux intègrent de manière ciblée les *perspectives des enfants, des jeunes et des parents* afin de prendre au sérieux et de rendre visibles leurs expériences, leurs schémas d'interprétation et leurs points de vue. *Les enseignant·es issu·es de l'immigration* font également l'objet d'une attention croissante. Leurs expériences biographiques et professionnelles offrent des perspectives importantes sur les questions d'appartenance, de reconnaissance et de différence à l'école. La pertinence de ces perspectives réside notamment dans le fait qu'elles remettent en question les discours dominants sur la normalité dans le système éducatif et peuvent ouvrir de nouvelles perspectives pédagogiques.

Au vu de la diversité de ces *travaux de qualification*, la question se pose toutefois de savoir *comment rendre les connaissances produites plus largement accessibles au sein de la HEP ZH*. Une stratégie

institutionnelle ciblée visant à rendre ces travaux visibles et à les mettre en réseau pourrait y remédier. La HEP ZH pourrait ainsi être perçue non seulement comme un lieu de formation, mais aussi comme *un lieu de production réflexive de connaissances* qui contribue activement à la conception d'une pratique éducative démocratique et critique à l'égard de la discrimination.

Projets de recherche

La Haute école pédagogique de Zurich s'engage dans la recherche et la production de connaissances sur la migration et les inégalités en matière d'éducation dans une perspective interdisciplinaire, fondée sur les théories du pouvoir et de la différence. Ce thème est principalement traité dans les départements Recherche en sciences de l'éducation et Développement international de l'éducation. Plusieurs projets en cours et achevés traitent de questions centrales telles que la diversité/hétérogénéité, la langue, l'exil, les inégalités institutionnelles, le racisme et l'inclusion. Citons par exemple le projet « Bildung nach der Flucht » (L'éducation après l'exil), qui examine les opportunités et les défis scolaires des enfants ayant vécu l'exil, ou « MePraS – Mehrsprachige Praktiken in Spielgruppen » (Pratiques multilingues dans les groupes de jeu), qui analyse les répertoires linguistiques et les processus d'éducation précoce dans des contextes hétérogènes. D'autres travaux de recherche, tels que les projets financés par le FNS « Inégalités entre parents et écoles » et « Enfants qui se font remarquer », examinent sous différents angles la dynamique complexe entre les attributions de différences et les relations de pouvoir dans le domaine de l'éducation.

En outre, la HEP ZH a mené diverses études sur la pandémie de Covid-19, axées sur les perspectives théoriques des inégalités en matière de désavantage éducatif et de charge familiale. Les questions relatives à la promotion précoce du langage – par exemple dans le cadre du projet « ProSpiK » – ont également été analysées en tenant compte des contextes sociétaux liés à la migration. Le projet « Apprendre en paix » vise à mettre l'accent sur le droit de toutes les élèves à une éducation inclusive, respectueuse et sûre et à développer des bases solides pour une coexistence scolaire pacifique.

Les recherches-actions produisent des outils destinés aux équipes pédagogiques, comme le projet « START – rendre les compétences visibles », mené en partenariat avec la HEP Berne, qui a abouti à la création d'un manuel pédagogique pour l'enseignement aux requérants d'asile mineurs non accompagnés. Il convient également de mentionner le matériel pédagogique critique sur le racisme « Jenische, Sinti und Roma » (Yéniches, Sintis et Roms) pour le cycle 2, élaboré de manière participative avec un groupe de travail. Au niveau international, la HEP Zurich collabore avec des organisations telles que NORRAG afin de formuler des recommandations pour l'éducation dans le contexte migratoire à l'échelle mondiale. Grâce à cette double orientation – recherche fondamentale et appliquée, nationale et internationale –, la HEP Zurich favorise la compréhension des défis liés à la migration.

Les approches scientifiques utilisées dans ces projets reposent sur des théories et des méthodes issues des sciences de l'éducation, de l'anthropologie culturelle et sociale, de la psychologie et de la sociologie. Les résultats de la recherche sur l'éducation critique envers le racisme, le rôle du pouvoir institutionnel dans les établissements pédagogiques ou la reconnaissance du multilinguisme sont régulièrement diffusés dans des revues scientifiques ou lors d'événements spécialisés et contribuent à faire de la HEP Zurich une actrice reconnue dans le débat académique et institutionnel. Ce thème est également ancré structurellement à la HEP Zurich grâce à plusieurs chaires – en anthropologie de l'éducation, en sociologie de l'éducation et en inclusion.

En complément à la recherche sur les projets, la HEP ZH participe au portail web « Histoire de la migration en Suisse », qui est une plateforme de connaissances accessible au public. Cette offre met à disposition du matériel pédagogique approfondi et didactique pour l'enseignement et rend les résultats de la recherche sur la migration directement utilisables par les écoles et les enseignant·es.

Dans l'ensemble, la HEP Zurich s'engage dans une recherche scientifique diversifiée et thématique sur la migration, qui contribue au développement d'une pratique éducative réflexive et équitable.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, le thème de la migration n'est jusqu'à présent pas systématiquement intégré dans les lignes directrices stratégiques ou les mécanismes de pilotage concrets de la Haute école pédagogique de Zurich. Dans sa stratégie pour les années 2022 à 2025, la Haute école pédagogique de Zurich (HEP ZH) a défini cinq objectifs stratégiques et mentionne les défis liés aux changements sociaux, écologiques et technologiques. La diversité et l'égalité des chances sont considérées comme

des thèmes prioritaires. Des aspects spécifiques tels que la migration, la diversité culturelle ou l'hétérogénéité ne sont pas explicitement mentionnés. Il existe certes une politique de diversité datant de 2014, mais celle-ci se réfère à des bases juridiques qui ne sont plus valables. Aucun objectif ni aucune mesure explicite n'est formulée en ce qui concerne la diversité liée à la migration. La politique est en cours de révision.

Visibilité de la HEP ZH en matière de migration : entre 2022 et 2024, la Haute école pédagogique de Zurich a organisé divers événements sur les thèmes de la migration, de la diversité, de l'hétérogénéité et du racisme. En voici deux exemples :

- Table ronde : le 21 mars 2023, la table ronde « Formation des enseignant·es postcoloniale : approches et positions » s'est tenue à l'« Im Gleis » à Zurich. Cet événement s'inscrivait dans le cadre du programme parallèle à l'exposition « Blinde Flecken – Zürich und der Kolonialismus » (Angles morts – Zurich et le colonialisme) organisée par la ville de Zurich et le centre de recherche KSG de la Haute école pédagogique de Zurich. La discussion a réuni des experts de différents domaines afin de discuter des défis actuels et des stratégies pour lutter contre le racisme dans la formation des enseignant·es. Cet événement souligne l'engagement de la HEP ZH à aborder activement des thèmes sociaux importants tels que le racisme et la diversité et à promouvoir le débat public à ce sujet.
- Conférence-débat « Diversité – Racisme – Intersectionnalité : pourquoi les enseignant·es devraient connaître le débat » : le 27 septembre 2023, la Société suisse pour la formation des enseignant·es a organisé un événement consacré aux thèmes mentionnés ci-dessus et destiné aux enseignant·es et au public intéressé.

Ces événements soulignent l'engagement de la HEP ZH à aborder des thèmes sociaux centraux tels que la migration, la diversité et le racisme dans le domaine de l'éducation et à promouvoir les débats correspondants, y compris auprès du public intéressé.

Conclusion

En conclusion, on peut retenir que la HEP Zurich dispose d'une offre variée dans le domaine de la formation et de la migration. Dans le cadre de la formation initiale et continue, les futur·es enseignant·es sont formé·es à la pédagogie du multilinguisme et sensibilisés à l'importance de développer une attitude critique envers le racisme et la diversité, tandis que la recherche enrichit les connaissances sur la pratique. L'institution s'engage également dans les domaines de l'éducation et de la migration en collaboration avec les autorités cantonales, fédérales et internationales, ainsi qu'avec la communauté universitaire nationale et internationale, et joue un rôle de premier plan dans le traitement de programmes tels que QUIMS ou dans le développement de matériel pédagogique. Malgré l'absence de structures formelles pour la coordination et le suivi systématique de tous ses objectifs, la HEP Zurich s'engage dans la formation d'enseignant·es compétents pour faire face aux diverses réalités sociales de la société migratoire. Elle opère dans un environnement migratoire en mutation et répond aux exigences d'égalité des chances.

13.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à la HEP Zurich

L'examen des recommandations a eu lieu pour les années 2022 à 2024. Les changements intervenus depuis 2025 sont indiqués en italique à la fin de la recommandation.

Recommandation 1 : prise en 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 recommandation 1 demande que la question de la migration soit *explicitement* inscrite dans le mandat de prestations, la gouvernance et la stratégie des HEP. La HEP Zurich ne suit cette recommandation que partiellement.

La stratégie 2022-2025 de la HEP ZH définit notamment l'égalité des chances comme un thème prioritaire, et la commission Diversité_Genre traite explicitement des questions de migration. Mais elle ne dispose pas d'un suivi systématique, d'un plan d'action institutionnel avec des objectifs explicites dans le domaine « Éducation et migration » ni de mesures visant à attirer et à soutenir les étudiant·es ou les collaborateurs·trices issu·es de l'immigration. Les efforts de la HEP ZH constituent néanmoins une base solide : elle remplit la majeure partie de son quadruple mandat et montre une volonté claire

de trouver des réponses aux défis sociaux posés par la migration. Pour une mise en œuvre efficace de la recommandation, il est conseillé d'établir des objectifs contraignants et évaluables dans le domaine de la migration et de créer une structure de responsabilité clairement définie. Cela renforcerait la visibilité stratégique et garantirait institutionnellement le développement cohérent des initiatives en cours et prévues.

Le thème de la migration et de l'égalité des chances est largement intégré dans la formation à travers différents modules. Des offres correspondantes sont disponibles dans le cadre de la formation continue, mais la demande dans le domaine scolaire n'est jusqu'à présent que partielle – il existe ici un besoin d'action manifeste. Une meilleure articulation entre les contenus et les structures de la formation initiale et continue pourrait contribuer à accroître la visibilité et l'efficacité des contenus liés à la migration. Il convient également d'examiner dans quelle mesure les stages et les modules de mentorat dans la formation peuvent être orientés de manière plus systématique vers les aspects liés à la société migratoire et comment les résultats de recherche issus de nos propres projets de recherche peuvent être intégrés de manière plus ciblée.

La recommandation 1 préconise d'intensifier la réflexion scientifique sur le thème « Éducation et migration ». À la HEP Zurich, ce thème est déjà systématiquement ancré dans deux départements : d'une part, dans le département Développement international de l'éducation, qui mène entre autres des recherches sur l'apprentissage transculturel et l'éducation à la démocratie et réalise des projets pratiques dans un contexte international. D'autre part, dans le département de recherche en sciences de l'éducation, où les questions liées à la migration – en particulier le racisme et l'équité dans l'éducation – sont au centre de plusieurs projets de recherche, dont certains sont financés par le FNS.

Avec le projet PGB « Mettre en œuvre l'égalité des chances sur le plan du contenu et des structures », un processus est en cours depuis 2025 visant à créer et à ancrer structurellement un service de coordination pour les thèmes de l'égalité des chances, de la diversité/migration et de l'inclusion à la HEP Zurich. Cela permettra de mieux coordonner, professionnaliser et renforcer ces thèmes au sein de la haute école.

La politique de diversité existante doit être révisée, des objectifs doivent être définis, un plan d'action doit être élaboré et la réalisation des objectifs doit être régulièrement contrôlée.

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

La recommandation fait référence à un besoin de développement structurel : actuellement, la HEP Zurich dispose, avec la commission Diversity_Gender, d'une instance ancrée à l'échelle de la haute école qui s'occupe également de migration et d'égalité des chances, mais sans fonction de pilotage explicite. Elle se concentre principalement sur le conseil et le soutien. De plus, la commission dispose de peu de ressources et ne peut remplir que de manière limitée sa mission qui consiste à soutenir la direction de la haute école dans l'ancrage structurel et thématique de l'égalité des chances. Les mesures existantes en matière de formation, de formation continue et de recherche sont prises en charge par différentes unités et reposent souvent sur des initiatives individuelles, parfois liées à des personnes spécifiques. La cohérence résulte principalement d'échanges informels ; jusqu'à présent, aucune harmonisation des programmes d'études n'a été systématiquement mise en place à tous les niveaux de formation (du niveau débutant au niveau secondaire II). La recommandation 2 invite en outre à regrouper davantage la recherche liée à la migration et à l'ancrer de manière plus systématique au niveau institutionnel.

Au vu de la recommandation 2, il semble judicieux de renforcer la coordination à l'échelle de la haute école. On pourrait par exemple envisager la création d'un groupe de pilotage « Migration et formation », l'introduction d'un rapport de situation régulier et la constitution continue d'une base de données sensible à la diversité sur les étudiant·es et les collaborateurs·trices. De telles mesures contribueraient à la visibilité et à la gestion stratégique du thème et favoriseraient un développement cohérent.

Avec le projet PGB « Mettre en œuvre l'égalité des chances sur le plan du contenu et des structures », un processus est en cours depuis 2025 visant à créer et à ancrer structurellement un service de coordination pour les thèmes de l'égalité des chances, de la diversité/migration et de l'inclusion à la HEP Zurich. Cela permettra de mieux coordonner, professionnaliser et renforcer ces thèmes au sein de la haute école. La politique de diversité existante doit être révisée, des objectifs doivent être définis, un plan d'action doit être élaboré et la réalisation des objectifs doit être régulièrement contrôlée.

Recommandation 3 : renforcer la collaboration avec des partenaires externes

La HEP Zurich collabore étroitement avec les autorités, les écoles et d'autres HEP, par exemple dans le cadre du programme QUIMS, du programme NORRAG ou de la chambre HEP de swissuniversities, et s'engage largement dans des réseaux de recherche nationaux et internationaux. Ses projets de recherche appliquée (par exemple sur la scolarisation des enfants réfugiés) et ses services de conseil (CAS, ateliers) impliquent un échange constant avec les acteurs·trices sur le terrain. Grâce à ces partenariats, la HEP Zurich intègre de manière dynamique les évolutions migratoires dans sa formation et sa recherche, répond aux attentes de la recommandation en matière de réactivité face aux défis sociaux et partage ses connaissances avec ses collègues. Il existe un potentiel d'amélioration, notamment en institutionnalisant davantage certains partenariats et en ancrant formellement des réseaux plus stables avec des ONG ou des organisations de migrant·es. L'implication systématique des parents issu·es de l'immigration pourrait également contribuer à renforcer davantage l'approche pratique et pertinente pour la société migratoire. On pourrait envisager la création d'un forum régulier sur le thème « Migration et éducation », qui réunirait les acteurs·trices concerné·es du canton, des autorités, des écoles, des parents et des organisations de la société civile. Un tel forum contribuerait à renforcer la coopération entre les partenaires, à identifier les besoins de manière différenciée et à développer ensemble des solutions viables.

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

Cette recommandation vise la professionnalisation interne des hautes écoles pédagogiques elles-mêmes. À la HEP de Zurich, certains enseignant·es et chercheurs disposent d'une expertise approfondie dans le domaine de l'

« Éducation dans la société migratoire ». Cependant, aucun programme systématique de développement des compétences à l'échelle de la haute école n'a encore été mis en place : il n'existe ni format de sensibilisation obligatoire pour tou·tes les employés, ni cadre de compétences institutionnel définissant les connaissances et les attitudes liées à la migration nécessaires pour travailler dans une université inclusive. Alors que les compétences transculturelles des étudiant·es sont développées de manière ciblée, les processus comparables pour les enseignant·es et les collaborateurs·trices restent largement limités à l'engagement individuel. Les offres de professionnalisation existantes s'adressent principalement aux personnes déjà sensibilisées ou à celles qui travaillent dans des projets ou développent des modules correspondants. La recommandation souligne l'importance d'un renforcement des compétences à l'échelle de l'ensemble de la haute école. Parmi les mesures possibles, on peut citer la mise en place de formations continues internes régulières (p. ex. ateliers ou autres formats de dialogue), un plan de formation à la diversité à l'échelle de la haute école pour les nouveaux arrivant·es et le recrutement ciblé de collaborateurs·trices issu·es de l'immigration, y compris au niveau des enseignant·es et de la direction.

Le projet PgB « Culture scolaire (supérieure) critique envers le racisme » répondra à une première partie de ces exigences en 2025/26. Sur cette base, d'autres mesures pourraient suivre afin d'établir à long terme une culture institutionnelle plus inclusive.

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

Sur le plan du contenu, la HEP Zurich aborde presque tous les domaines proposés dans les recommandations nationales dans ses modules de formation, ses offres de formation continue et ses projets de recherche : dimension historique et politique de la migration, gestion de l'hétérogénéité culturelle, collaboration avec les parents issu·es de l'immigration, sensibilisation aux stéréotypes et à la discrimination/au racisme, enseignement sensible au multilinguisme, racisme, etc. Toutefois, la HEP Zurich ne dispose pas d'un système de référence clairement défini – par exemple sous la forme d'un programme-cadre commun – pour les cursus d'études. Les échanges entre les cursus de formation se font au niveau individuel et sont généralement informels. En ce qui concerne la coopération entre la recherche et l'enseignement, il apparaît que les connaissances acquises dans le cadre des projets de recherche ne sont pas encore directement intégrées dans les modules de formation.

Une collaboration formalisée améliorerait la lisibilité et la durabilité des contenus et garantirait leur mise à jour et leur amélioration au fil du temps. Malgré l'absence de cadre officiel, la HEP Zurich propose déjà un éventail de thèmes riche, même s'il n'est pas toujours cohérent.

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

Dans l'ensemble, la HEP Zurich atteint son objectif qui consiste à stimuler la réflexion publique et à jouer un rôle de modèle. Elle forme des enseignant·es capables d'agir dans le respect de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances, mène des recherches dans ce domaine et participe activement à l'élaboration de programmes d'intégration. Son expertise est reconnue par les autorités cantonales et elle participe aux travaux de la chambre HEP de swissuniversities, contribuant ainsi à un débat professionnel fondé. Toutefois, afin de poursuivre son développement, elle pourrait renforcer ses mesures de communication à l'égard de la société civile et des médias. Sa politique interne pourrait également refléter davantage son propre discours sur la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances (par exemple, par des mesures de soutien ciblées pour les étudiant·es ou les employés issu·es de l'immigration). Hormis ces ajustements, la HEP Zurich incarne déjà de nombreuses valeurs d'ouverture et de réflexivité en encourageant les étudiant·es à réfléchir à leur attitude critique envers les inégalités. Ses nombreux partenariats lui confèrent une base orientée vers la pratique, tandis que ses projets de recherche lui confèrent une légitimité scientifique. La recommandation 6 trouve donc une réponse solide à la HEP Zurich, même si l'université peut encore renforcer sa position de leader d'opinion au service d'un débat public plus large sur l'inclusion et la migration.

Depuis 2025, la participation au projet PgB « Requalification et intégration professionnelle des enseignant·es ayant vécu l'exil » constitue une mise en œuvre importante de cette recommandation.

13.3. Conclusion critique

La HEP Zurich a pris une série de mesures afin d'aborder et de traiter les défis liés à l'éducation dans une société migratoire. Dans le cadre de la formation initiale, des modules obligatoires et optionnels préparent les futur·es enseignant·es aux défis liés à la diversité linguistique et culturelle à l'école, en mettant l'accent sur des approches didactiques concrètes et la réflexivité critique. Les formations continues consolident cet engagement, notamment grâce à des offres spécifiques telles que le CAS QUIMS, des formations continues internes à l'école ou des ateliers sur l'accueil et la collaboration avec les élèves réfugié·es. Au niveau de la recherche, la HEP Zurich contribue à l'élaboration de connaissances pratiques et scientifiques en participant à plusieurs projets de recherche et met ainsi des ressources à disposition du domaine de la formation. Enfin, au niveau institutionnel, la HEP ZH est intégrée dans des réseaux cantonaux, nationaux et internationaux.

Cette dynamique a toutefois ses limites. Les mesures de coordination internes sont encore incomplètes : l'absence d'une structure de pilotage uniforme et d'un suivi transversal fait que les nombreuses actions ne peuvent pas toujours être évaluées et donc coordonnées entre elles. Il faudrait également formuler et formaliser un cadre de référence clair définissant les compétences en matière d'éducation et de migration pour l'ensemble du personnel et chaque filière de formation. En outre, malgré ses initiatives couronnées de succès, la HEP Zurich n'offre pas encore de soutien spécifique aux étudiant·es et aux collaborateurs·trices issu·es de la migration et n'exploite pas pleinement sa capacité à animer le débat public sur ces questions. Les six recommandations de la Chambre HEP de swissuniversities constituent donc un instrument permettant d'accélérer la structuration et l'auto-évaluation afin que l'institution puisse consolider son rôle de modèle et garantir durablement son engagement face aux évolutions actuelles en matière de migration.

Dans l'ensemble, la HEP Zurich occupe déjà une place importante dans le paysage suisse de l'éducation et de la migration, tant par la qualité de son enseignement que par ses contributions pratiques et scientifiques. Les adaptations proposées dans les recommandations (coordination renforcée, évaluation systématique, politique interne plus inclusive) ne remettent pas en cause la pertinence de son travail, mais visent à optimiser son impact. Elles pourraient faire de la HEP Zurich un exemple encore plus parlant pour les autres hautes écoles en matière d'harmonisation entre diversité, qualité pédagogique et responsabilité sociale. Dans un contexte où la migration marque durablement l'école suisse, l'engagement résolu de la HEP Zurich confirme la possibilité de faire de la pluralité linguistique et culturelle un atout pour l'apprentissage, afin qu'aucun élève ne soit laissé pour compte et que l'égalité des chances progresse réellement au bénéfice de tou·tes.

14. Éducation et migration à l'Institut Unterstrass de la HEP Zurich

L'Institut Unterstrass (anciennement École normale évangélique) forme des enseignant·es pour les écoles maternelles et primaires au niveau du Bachelor et est affilié à la Haute école pédagogique de Zurich. Parmi les offres de formation continue, on trouve un CAS « Allemand langue seconde » ainsi qu'un Master « Pédagogie inclusive et communication ».

14.1. État des lieux

Formation au niveau Bachelor

L'examen de l'offre de formation initiale montre un engagement en faveur de la préparation des futur·es enseignant·es à la diversité liée à la migration. Dans les cursus de Bachelor pour l'enseignement préscolaire et primaire, Unterstrass propose un module obligatoire intitulé « École et migration ». Ce module fait partie du tronc commun, comprend 1,5 ECTS et traite de la gestion de l'hétérogénéité, des mécanismes d'inclusion et d'exclusion sociales, ainsi que de la réflexion sur le rôle des enseignant·es dans des contextes socioculturels multilingues et diversifiés.

Le développement des compétences dépend fortement des connaissances préalables des responsables du module. Jusqu'en 2024, le module proposait ainsi aux étudiant·es plusieurs jours d'étude approfondie des réalités de la migration, avec des contributions d'experts de l'organisation d'aide aux réfugiés de Zurich et du réseau Soli-Netz Schweiz, ainsi que d'experts de l'Université de Zurich sur la situation mondiale actuelle. Les étudiant·es ont discuté de cas concrets, tels que l'accueil d'un·e enfant réfugié·e, le contact avec des parents allophones ou les effets des différences de milieu de vie sur les stratégies d'apprentissage et la sélection dans le secondaire. Ces expériences ont souvent marqué durablement les étudiant·es et les ont sensibilisés à la complexité sociopolitique de la migration, qu'il s'agisse des barrières linguistiques, des situations de vie précaires ou des préjugés éventuels. La qualité du module n'est pas ancrée dans la structure, il n'y a par exemple aucune garantie institutionnelle quant aux connaissances que la personne responsable doit posséder en matière de situation géopolitique mondiale et de situations migratoires en Suisse.

Le module d'allemand renforce la sensibilité à la diversité linguistique. Il n'est pas possible de déterminer de l'extérieur si les thèmes liés à la migration sont systématiquement repris dans le reste du programme, de sorte que leur ancrage en tant que thème transversal reste relatif. La didactique des différentes matières n'intègre pas systématiquement les dimensions liées à la migration, et les phases de formation pratique en milieu scolaire ne visent pas explicitement à promouvoir ces compétences.

Il existe en outre un programme de reconversion raccourci appelé QUEST, qui correspond à un cursus de licence compact et s'adresse aux adultes qui souhaitent devenir enseignant·es dans le primaire. Dans ce programme, Unterstrass propose les mêmes contenus fondamentaux sur la migration, la sensibilisation au multilinguisme et la différenciation pédagogique, mais avec une charge de travail moindre que pour les étudiant·es réguliers. L'objectif est de permettre à ces personnes en reconversion de comprendre les défis linguistiques et socio-économiques des apprenant·es issu·es de l'immigration et de s'adapter rapidement à l'aide de stratégies inclusives.

Formation continue

Dans le domaine de la formation continue, Unterstrass propose un Certificate of Advanced Studies (CAS) intitulé « Allemand langue seconde (DaZ) ». Ce CAS aborde la question des apprenant·es multilingues en classe, l'évaluation diagnostique de leurs progrès, l'adaptation des supports pédagogiques, la valorisation du multilinguisme et différentes approches pratiques de différenciation. Avec un volume d'environ dix crédits ECTS, cette offre répond à un besoin clairement identifié par les enseignant·es sur le terrain : la maîtrise de la langue d'enseignement est essentielle à la réussite scolaire. Les programmes plus anciens, tels que le MAS « Gestion efficace de l'hétérogénéité », ont été remplacés par un MAS plus général intitulé « Pédagogie inclusive et communication », dans lequel le thème de la migration n'est plus explicitement mentionné. Contrairement à d'autres hautes écoles pédagogiques qui proposent régulièrement des colloques ou des journées d'étude sur la diversité, Unterstrass ne semble plus organiser d'événements publics axés explicitement sur la migration. Le cours de formation continue interne à l'école sur la « culture scolaire critique envers le racisme » a été développé grâce à l'engagement personnel d'une seule enseignante et n'a été

proposé que de 2022 à 2024. Les compétences nécessaires à cet effet n'étant pas disponibles sur le plan structurel, ce cours est supprimé avec le départ de l'enseignante.

Parallèlement, la haute école supervise chaque année des mémoires de licence, dont trois à quatre traitent explicitement du thème de la migration. Les thèmes abordés vont de l'intégration des enfants réfugiés dans l'enseignement à la prise en compte de la langue d'origine, en passant par l'analyse des préjugés à l'égard des enseignant·es ayant des noms à consonance « étrangère ». Ces travaux auraient pu constituer un précieux laboratoire d'idées et d'outils didactiques, mais ils n'ont guère été diffusés. Il aurait été judicieux d'exploiter et de diffuser davantage ces travaux : leur publication partielle ou leur présentation dans le cadre de journées pédagogiques internes aurait permis à l'ensemble du corps enseignant (et au-delà) de découvrir de nouvelles approches en matière de gestion de la diversité.

Recherche et projets

Unterstrass ne dispose pas de son propre centre de recherche, mais est rattaché au centre de recherche de la HEP ZH. Il n'existe toutefois aucun échange ni lien visible avec ce centre de recherche sur le thème de la migration. L'engagement de la haute école dans la production de connaissances sur ce thème n'est pas manifeste. Certains enseignant·es ont certes publié des articles ou contribué à des recueils, et l'un des projets mentionnés, « Stark hoch³ », se concentre plutôt sur le soutien aux personnes handicapées, sans lien avec la migration. Une enseignante a participé au projet migrationsgeschichte.ch, qui développe du matériel pédagogique sur l'histoire de la migration en Suisse. La collaboration avec le projet « Future Kids », qui n'est pas ancré au niveau institutionnel, repose sur le même engagement personnel individuel.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, le thème de la migration n'est ni explicitement ancré dans la charte d'Unterstrass, ni développé dans un plan stratégique. La haute école met en avant des valeurs telles que la diversité ou l'éducation inclusive, sans toutefois définir d'objectifs concrets ou de mesures spécifiques en matière de migration. Il n'existe pas d'organe de gouvernance officiel (commission, groupe de travail, service spécialisé) chargé de coordonner ces questions, et aucun responsable de la migration ou de la diversité culturelle n'a été nommé. Aucune donnée sur l'origine ou la langue maternelle des étudiant·es n'est collectée, et il n'existe pas non plus de programmes de promotion ou de stratégies de recrutement visant à mieux refléter la diversité sociale parmi les étudiant·es ou le personnel. L'absence de pilotage institutionnel explique la fragmentation des initiatives existantes : le module « École et migration » repose sur l'engagement personnel de la personne qui le met en œuvre, le CAS DaZ répond à un besoin concret sur le terrain, mais aucun plan global ne coordonne ou ne regroupe ces activités. De même, Unterstrass ne semble pas participer de manière permanente à des projets cantonaux ou nationaux sur le thème de la migration (par exemple, accueil de réfugiés, partenariats avec le Secrétariat d'État aux migrations, etc.). Cette dépendance à l'égard de l'engagement individuel n'affecte pas nécessairement la qualité des mesures mises en œuvre, mais affaiblit leur durabilité et leur portée.

14.2. Différences et similitudes entre les six recommandations et la situation dans le domaine éducation et migration à l'Institut Unterstrass

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

Cette recommandation demande aux hautes écoles pédagogiques d'ancrer explicitement les thèmes de la migration et de la justice sociale dans leur mission d'enseignement, de recherche, de service et de gouvernance. Au sein de l'institut, cette exigence n'est que partiellement mise en œuvre. L'intention de sensibiliser les enseignant·es à l'inclusion se reflète dans certains contenus officiels, mais ceux-ci traitent principalement des aspects liés au handicap, au genre ou à la langue (CAS DaZ). Les contenus et les problématiques liés à la « migration » ne sont abordés que dans le module « École et migration ». Les documents fondamentaux ou les textes stratégiques ne contiennent pas d'engagement institutionnel clair en faveur de la prise en compte de la migration et de l'égalité des chances. Il n'existe pas non plus d'organe spécifique tel qu'un comité « Éducation et migration » ni de personne de contact institutionnelle chargée de coordonner ces questions. Il en résulte une présence du thème de la migration dans la formation de base, mais sans plan d'action global ni d'objectifs

institutionnels clairement définis. Le module obligatoire « École et migration » témoigne d'une volonté d'approfondir les connaissances. Dans le domaine des services, l'offre se limite au CAS « Allemand langue seconde », sans qu'il existe une offre de soutien plus large pour les écoles. Le cours (3 demi-journées) sur la « culture scolaire sensible au racisme » est né d'une initiative individuelle. Dans le domaine de la recherche et des projets, la migration n'est pas un thème et il n'existe pas de projets développés de manière systématique. L'Institut Unterstrass montre donc un certain engagement en faveur de la migration dans la formation des enseignant·es, mais n'a pas institutionnalisé le thème, ni au niveau stratégique ni au niveau de la gouvernance. La prochaine étape consisterait à intégrer officiellement le thème de la migration dans les documents directeurs, à définir des objectifs mesurables et à mettre en place un mécanisme de pilotage transversal pour l'ensemble du quadruple mandat.

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

Cette recommandation souligne la nécessité de coordonner et d'évaluer systématiquement toutes les initiatives liées à la migration. Unterstrass dispose de quelques mesures pertinentes : un module obligatoire, un CAS DaZ et des travaux de Bachelor sur l'inclusion. Ces activités sont soutenues par deux enseignant·es engagés, mais il n'existe pas d'instrument de pilotage centralisé garantissant la cohérence et la synergie entre la formation initiale, la formation continue, la recherche et les services. Il manque un comité se réunissant régulièrement pour planifier et coordonner ces thèmes. Il manque également une évaluation systématique des effets : les effets du module « École et migration » ou du CAS DaZ sur la pratique ne sont pas enregistrés. Il n'existe aucun outil de suivi permettant de vérifier si les compétences visées sont effectivement acquises ou si des ajustements sont nécessaires. Les travaux de Bachelor ne sont pas non plus systématiquement évalués ou diffusés. Pour répondre à cette recommandation, Unterstrass pourrait élaborer un plan d'action interne, nommer un responsable ou un comité chargé de la diversité, établir des rapports annuels avec des indicateurs (par exemple, proportion d'étudiant·es issu·es de l'immigration, satisfaction des écoles partenaires, nombre de mémoires en rapport avec la migration) et mettre en place un suivi cohérent. Une telle coordination permettrait d'assurer la visibilité, la cohérence et l'amélioration continue.

Recommandation 3 : renforcer la coopération avec des partenaires externes

Cette recommandation souligne le rôle des HEP en tant qu'actrices au sein de réseaux regroupant les autorités chargées de l'intégration, les associations de parents, les ONG ou les médias. L'objectif est de créer des synergies afin de relever ensemble les défis liés à la migration. Unterstrass a participé à certaines coopérations, telles que le projet migrationsgeschichte.ch ou Future Kids, qui propose des coachings aux enfants issu·es de familles migrantes en situation précaire pour les futur·es enseignant·es. Une enseignante est également en dialogue avec le Secrétariat d'État aux migrations ou d'autres institutions, mais ces partenariats ne s'inscrivent pas dans une stratégie claire. Il n'existe pas d'accords formels avec des ONG, pas de programmes officiels de mentorat avec des familles migrantes et pas de participation documentée à la « Semaine contre le racisme ». La participation à des commissions d'intégration cantonales ou communales n'est pas non plus attestée. La collaboration avec la réalité migratoire sur le terrain reste souvent ponctuelle et motivée par des raisons individuelles. Compte tenu de la petite taille d'Unterstrass et de sa dépendance à l'égard de la HEP Zurich, cela peut se comprendre, mais la recommandation préconise une ouverture au-delà du domaine académique. Le renforcement des réseaux locaux (communes, centres de consultation, associations de parents) améliorerait la capacité de réaction, par exemple à l'arrivée de réfugiés, et pourrait enrichir la formation continue. Les synergies possibles seraient les suivantes : études de cas actuelles, stages innovants, programmes développés conjointement pour l'intégration des enfants allophones ou utilisation commune des ressources dans la recherche appliquée. Unterstrass pourrait développer une stratégie de partenariat, désigner un interlocuteur ou un comité et communiquer publiquement son intention de coopérer.

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

Cette recommandation exige que le personnel universitaire soit également formé aux questions interculturelles, condition préalable à une pédagogie crédible en matière de migration. L'objectif est double : servir de modèle institutionnel et développer continuellement les compétences. Unterstrass ne propose pas de formation continue interne formelle sur la pédagogie de la migration ou la lutte contre le racisme. Certaines expertes (par exemple en didactique DaZ ou dans le module École et migration) jouent un rôle central, mais il n'existe pas de programme institutionnel pour le développement systématique des compétences de tou·tes les enseignant·es. Il n'existe pas non plus

de mécanisme de transfert de connaissances entre les coopérations externes, les projets étudiant·es et l'ensemble du corps enseignant. La dépendance à l'égard de quelques personnes engagées affaiblit la durabilité. Le personnel non enseignant n'est pas non plus sensibilisé de manière systématique, par exemple à la manière de traiter avec des étudiant·es allophones. L'expérience de la migration ou le multilinguisme ne semblent pas jouer un rôle spécifique dans le recrutement. Pour mettre en œuvre cette recommandation, Unterstrass pourrait proposer des formations internes obligatoires, encourager la participation à des formations continues externes et diversifier le personnel enseignant. Un centre de compétences interne ou des colloques communs avec la HEP Zurich pourraient contribuer à long terme à la professionnalisation et renforcer la cohérence entre les contenus pédagogiques et la culture institutionnelle.

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

Cette recommandation vise à définir des contenus et des compétences obligatoires : aspects linguistiques, sociologiques, historiques, gestion de classes hétérogènes, prévention de la discrimination, collaboration avec les familles. Unterstrass propose un module spécifique et un CAS DaZ, mais ne dispose pas d'un programme complet qui présente ou évalue de manière structurée l'acquisition de compétences liées à la migration. Les étudiant·es sont sensibilisés aux mouvements migratoires, à l'accueil d'enfants allophones et aux questions socioculturelles centrales, mais le développement explicite des compétences (par exemple, la collaboration avec les parents allophones, la reconnaissance et la remise en question de la discrimination, la prise en compte de la situation migratoire) reste vague. Le module obligatoire traite de thèmes importants, mais n'est pas lié à d'autres modules ; la semaine thématique est un bloc court sans suite. Il ne semble y avoir aucune volonté d'actualiser le contenu des modules (par exemple, psychologie du développement, didactique spécialisée, etc.) en tenant compte des connaissances intersectionnelles et postcoloniales. Le CAS DaZ couvre principalement le domaine linguistique, mais pas l'histoire de l'exil, la discrimination ou les difficultés et les obstacles rencontrés par les migrant·es. Il serait utile d'élaborer un programme-cadre formel avec des informations sur le contenu, le calendrier et l'évaluation des compétences. La communication avec le terrain et les étudiant·es intéressés en bénéficierait également. L'élargissement de l'offre de formation continue au-delà du DaZ serait un pas vers une formation complète sur la migration.

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

Cette recommandation invite les HEP à jouer un rôle actif dans la production et la diffusion de connaissances sur la migration, en alliant rigueur scientifique et orientation pratique. Les HEP ne doivent pas seulement former des enseignant·es, mais aussi contribuer au débat public et à la recherche, influencer la politique éducative et sensibiliser la société à la diversité. Unterstrass inculque certes à ses étudiant·es une attitude réflexive à l'égard de la migration, mais reste peu visible sur le plan scientifique et médiatique. Elle ne participe pas à des études, ne publie pratiquement pas d'articles dans les médias et n'organise pas de colloques. Les travaux de fin d'études ne sont pas présentés en dehors du cadre universitaire. Sa contribution au débat social est donc faible : Unterstrass ne prend pas clairement position. Elle pourrait pourtant organiser des conférences, participer à des événements tels que la « Semaine contre le racisme » ou publier des ouvrages spécialisés sur la base de projets étudiant·es et d'expériences de stage. Des coopérations avec d'autres HEP pourraient renforcer une voix commune. De telles initiatives renforceraient son image de force motrice pour l'école et la société.

14.3. Conclusion critique

L'analyse montre qu'Unterstrass a fait un premier pas en intégrant un module obligatoire sur le thème de la migration dans la formation de base, en développant un CAS DaZ axé sur la pratique et en encourageant la rédaction de mémoires sur des thèmes liés à la migration. Ces éléments témoignent d'un engagement sérieux en faveur du thème « Éducation et migration » et sont remarquables pour une petite institution. Cependant, il manque un ancrage stratégique formel, une coordination centrale, une évaluation systématique et des partenariats externes structurés, ce qui réduit la portée et la durabilité de ces mesures. La migration n'est pas ancrée dans la charte de l'université, n'est pas soutenue par un organe de gouvernance et n'est pas systématiquement intégrée dans la planification de la formation et de la recherche. Il y a un manque de collaboration en matière de recherche

appliquée, d'offres de formation continue au-delà de la dimension linguistique et de positionnement public. Unterstrass ne satisfait donc que partiellement aux six recommandations.

Pour la prochaine étape, Unterstrass pourrait développer un système de référence des compétences couvrant toutes les dimensions liées à la migration (actualisation postcoloniale et intersectionnelle de tous les modules, discrimination, situation et histoire migratoires, multilinguisme, collaboration avec les familles, etc.) et veille à ce que ces contenus soient abordés et évalués tant dans la formation initiale que dans la formation continue. Un comité de pilotage pourrait accompagner les projets et regrouper les travaux de fin d'études. Une collaboration systématique avec des experts externes (université, bureaux d'intégration, ONG, associations de parents) et l'organisation régulière d'événements publics renforceraient le profil de la haute école en tant que centre de référence. En coopération avec la HEP Zurich ou d'autres hautes écoles, Unterstrass pourrait développer des projets de plus grande envergure. La dynamique initiée par le module obligatoire et l'accent mis sur le DaZ constitue une base solide pour un saut qualitatif vers une institution plus structurée, plus transparente et plus influente dans le domaine du développement scolaire inclusif. La poursuite de ce développement dépend en fin de compte d'un changement de mentalité au niveau de la direction : il faut passer d'une perspective purement centrée sur la formation à la prise en charge complète des responsabilités actuelles, sociales et politiques d'une haute école pédagogique dans le domaine de la migration.

PARTIE IV

Offres des hautes écoles pédagogiques suisses dans le contexte des recommandations de la Chambre HEP swissuniversities

1. Contexte

Ces dernières années, les hautes écoles pédagogiques (HEP) suisses se sont davantage consacrées à la promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion. Cela s'explique notamment par la grande importance accordée à ces thèmes par la politique éducative, ainsi que par diverses obligations découlant de lois ou de conventions internationales (p. ex. LHand, CDPH, Agenda 2030, etc.). Le P7 « Égalité des chances » des contributions liées à des projets du SEFRI, auquel les hautes écoles pédagogiques ont pu participer depuis la période de programmation 2017-2021 (égalité des chances et développement des hautes écoles), parallèlement à l'ouverture croissante du programme du genre à la diversité et à toutes les dimensions et aspects connexes de la diversité et de l'inégalité. Parallèlement à cette ouverture, on observe dans le domaine de l'éducation un abandon des structures et des réseaux qui traitent de dimensions spécifiques de la diversité ou de catégories de différences. Cela se manifeste par exemple dans la critique des études de genre ou, plus concrètement en ce qui concerne la migration, dans la suppression de la pédagogie interculturelle comme matière obligatoire dans la formation des enseignant·es aux niveaux infantile et primaire ainsi que secondaire I (EDK, 2018), du transfert de la commission « Éducation et migration » de la CDIP vers la commission « Équité dans l'éducation » créée en 2021 (CDIP, 2020) et de la fusion du groupe de travail « Genre et diversité » et du groupe de travail « Éducation et migration » au sein du réseau « Égalité des chances » constitué en 2025 par la Chambre HEP swissuniversities. Dans le contexte de cette restructuration, il convient également de réancrer les préoccupations et les défis de la pédagogie interculturelle et de la pédagogie de la migration dans le contexte de la diversité et de l'égalité des chances, et de veiller à ce que les préoccupations spécifiques ne se perdent pas dans une conception diffuse de la diversité, ce qui entraînerait la perte des tendances à la professionnalisation observées ces dernières années.

Dans ce contexte, le groupe de travail Éducation et migration a formulé, à la demande de la Chambre HEP swissuniversities, les « Recommandations sur l'éducation et la migration », qui ont été adoptées par le comité directeur de la Chambre HEP swissuniversities en 2020. Celles-ci s'inscrivent dans la continuité de rapports antérieurs, tels que le « Rapport de base sur la pédagogie interculturelle dans la formation des enseignants et enseignantes en Suisse » (cohep, 2007), les « Recommandations sur la pédagogie interculturelle dans la formation des enseignants et enseignantes » (cohep, 2007a) ou encore les réflexions sur un curriculum standard ou cadre pour la pédagogie interculturelle dans la formation des enseignants et enseignantes (Lanfranchi, 1999 ; Lanfranchi, Perregaux & Thommen 2000) et leurs efforts pour ancrer solidement les questions liées à l'éducation et à la migration dans la formation des enseignant·es et contribuer ainsi à la professionnalisation du domaine professionnel dans ce secteur. Parallèlement, la formulation des recommandations s'accompagnait de la volonté d'assurer la visibilité de la catégorie de différence « migration » et sa prise en compte dans le domaine de l'éducation dans le cadre de l'intégration progressive de différentes dimensions de la diversité sous des labels génériques tels que « diversité » ou « égalité des chances ». Les membres du groupe de travail Éducation et Migration soulignent ainsi que si la suppression des obstacles à la participation et la garantie de l'égalité des chances doivent être considérées et traitées en tenant compte de toutes les dimensions de la diversité et des lignes de différence significatives, la poursuite efficace des objectifs dans ces domaines doit également tenir compte des spécificités particulières. Les « recommandations » peuvent donc être comprises comme une tentative de sensibiliser les hautes écoles pédagogiques à la spécificité des préoccupations et des compétences liées à la société migratoire et de soutenir les institutions dans le domaine de l'intégration de la question migratoire dans tous les domaines de prestations dans le cadre d'une gestion de la diversité et d'une *éducation à la diversité* (Kammer PH, 2020). Les recommandations comprennent l'intégration systématique des thèmes liés à la migration dans le quadruple mandat de prestations des HEP (formation initiale, formation continue, recherche et services), la coordination interne et l'évaluation des mesures correspondantes, la coopération avec des organisations partenaires externes, le développement des compétences du personnel, l'ancrage de contenus spécifiques dans les programmes d'études et le

renforcement de la contribution scientifique au débat social sur la migration et l'éducation (Kammer PH, 2020). Au vu des conclusions internationales, telles que l'analyse de l'OCDE sur « La réussite scolaire et les mesures d'intégration des enfants de migrant·es » (OCDE, 2010), ces recommandations soulignent l'importance d'un système éducatif inclusif « pour tou·tes ».

Dans le cadre du projet P7 de la phase 2021-2024 du programme « Diversité, inclusion et égalité des chances », les auteurs·trices du présent rapport ont dressé un état des lieux et examiné dans quelle mesure les recommandations ont déjà été mises en œuvre dans les hautes écoles pédagogiques participant au projet. Le présent chapitre tente de résumer les conclusions. Celles-ci portent sur les stratégies et les structures institutionnelles ainsi que sur la mise en œuvre dans la formation initiale, la formation continue, la recherche et le développement (R&D) et les services. Ce sont les domaines mentionnés dans les recommandations d'action de la Chambre HEP de 2020. Il s'agit de mettre en évidence les tendances communes et d'identifier les domaines de développement possibles, en tenant compte des situations initiales différentes des hautes écoles. Les résultats de l'enquête menée pendant la durée du projet (2021-2024) sont résumés. Les résultats présentés ici ne doivent donc pas être considérés comme définitifs, mais offrent avant tout des informations d'orientation et une base pour d'autres recherches et enquêtes : les différentes ressources de recherche disponibles dans les hautes écoles pédagogiques participantes et la grande diversité des initiatives et des projets ont rendu impossible la réalisation d'une enquête complète et comparable entre les différentes hautes écoles. Au cours du projet, les auteurs·trices ont constaté que des changements et des innovations intervenaient constamment, qu'il n'était pas possible de prendre en compte en permanence. Dans les grandes HEP en particulier, certains contenus, initiatives et projets ont donc pu être négligés. Néanmoins, des tendances claires se dessinent, qui sont résumées et classées de manière critique ci-dessous.

L'inventaire a été réalisé sur la base d'un tableau synoptique élaboré conjointement par les 13 hautes écoles pédagogiques participantes². La compilation des données a montré que les thèmes liés à la pédagogie de la migration ou à l'éducation et à la migration sont certes présents dans toutes les HEP, mais que leur ancrage et leur traitement sont très variables et parfois fragmentés.

2. Éducation et migration – Ancrage stratégique, structures et organisation au niveau des hautes écoles

Soutenues par la stratégie de la Chambre HEP pour 2021-2024 (Chambre HEP, 2020) et la coordination nationale de la Chambre des hautes écoles pédagogiques 2025-2028 (Chambre HEP, 2024) et par les contributions liées au projet P7 sur la diversité et l'égalité des chances de swissuniversities, la plupart des hautes écoles pédagogiques ont développé au cours de la dernière décennie des stratégies et des structures pour « gérer la diversité » ou « promouvoir l'égalité des chances ». Dans la plupart des hautes écoles pédagogiques, la référence à la diversité et à l'inclusion est explicitement ancrée dans leurs **lignes directrices et leurs stratégies**. De nombreuses hautes écoles ont en outre mis en place **des services ou des comités spécialisés** (tels que des bureaux de l'égalité et de la diversité, des délégués à l'égalité ou à l'inclusion et des commissions de la diversité) chargés de coordonner les mesures et de mettre en œuvre les objectifs stratégiques, en s'appuyant sur des stratégies ou **des plans d'action** en matière d'égalité et de diversité. Cette orientation organisationnelle correspond pour l'essentiel à la recommandation 2 de la Chambre HEP, qui préconise un ancrage structurel comme base pour la coordination interne et l'évaluation de toutes les activités liées à la « gestion de la diversité ». Dans quelle mesure la « migration » est prise en compte en tant que thème spécifique et quelle importance sont accordées à l'éducation et à la migration en interaction avec d'autres catégories de différenciation pertinentes (en matière d'éducation) – telles que le genre et le handicap ou d'autres thèmes tels que « une haute école favorable à la famille », etc. – ne peut pas toujours être déterminé de manière fiable. Du point de vue des auteurs·trices, il est essentiel pour la mise en place et la garantie d'un système éducatif offrant l'égalité des chances de traiter les thèmes liés à la migration de manière spécifique et intersectionnelle, sur une base scientifique et objective, et de les intégrer systématiquement le dans le cadre du développement et de l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur.

² Le tableau récapitulatif comprenait des informations sur les offres de formation initiale et continue, les projets de recherche et les services directement liés à la question de la migration, leur ampleur sous forme de points TIC, la question de savoir s'il s'agissait d'offres obligatoires ou facultatives, les compétences qu'elles visaient à développer, si un lien avec la pratique était établi et, le cas échéant, quels étaient les liens avec la théorie, etc.

En ce qui concerne **l'évaluation des objectifs** poursuivis par les HEP dans le domaine de l'éducation et de la migration, le tableau est également contrasté. Certaines hautes écoles intègrent des indicateurs de diversité dans leurs rapports institutionnels, par exemple le suivi de la proportion d'étudiant·es issu·es de l'immigration ou des enquêtes régulières sur la satisfaction à l'égard d'une culture d'enseignement et d'apprentissage inclusive. D'autres, en revanche, ne disposent pas (encore) d'instruments de suivi explicites ou renoncent à collecter des données spécifiques à la migration ou à la diversité, en partie en raison des réglementations en matière de protection des données, ce qui peut rendre difficile, voire impossible, une « gestion systématique de la diversité ». En ce qui concerne la recommandation 2, qui prévoit une évaluation continue des mesures, il reste encore beaucoup à faire en matière d'objectifs et d'évaluation.

De plus, ces dernières années, on constate un intérêt croissant pour **le développement des compétences du personnel** : de nombreuses hautes écoles ont recruté de manière ciblée du personnel spécialisé dans les domaines de la diversité et de l'éducation inclusive, dont certains possèdent des compétences avérées dans le domaine de l'éducation et de la migration. Après la suppression de la « pédagogie interculturelle » en tant que partie obligatoire de la formation en sciences de l'éducation dans les règlements de reconnaissance des diplômes d'enseignement par la CDIP (2019), cela a également conduit à une redistribution des connaissances liées à la pédagogie interculturelle dans les hautes écoles, y compris du personnel associé : ceux qui sont restés dans l'enseignement enseignent désormais dans d'autres contextes et au sein d'autres équipes. Cela a également ouvert la voie à une nouvelle intégration du thème de l'éducation et de la migration et à de nouvelles formes de coopération transdisciplinaire. Diverses hautes écoles pédagogiques ont également intégré les questions liées à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des chances dans leurs programmes d'enseignement supérieur, en incluant des thèmes tels que l'« enseignement sensible à la langue » ou la critique du racisme, qui sont d'une part pertinents pour l'égalité des chances des étudiant·es migrant·es, mais peuvent également contribuer à une sensibilisation fondamentale et au développement de compétences sur les questions liées à l'éducation et à la migration.

Ces évolutions sont conformes à la recommandation 4 (développement des compétences du personnel). Elles montrent que la plupart des HEP ont pris conscience de la nécessité de développer en interne un savoir-faire en matière de diversité et, plus spécifiquement, d'aspects liés à la migration. Il existe toutefois de grandes différences quant à l'ampleur et à la durabilité de ce développement des compétences : dans de nombreuses hautes écoles, les offres correspondantes dépendent largement de l'engagement de certain·es collaborateurs·trices. Il reste donc difficile de garantir institutionnellement les connaissances en matière de pédagogie de la migration afin qu'elles ne dépendent pas uniquement de projets ou de personnes (Eigenmann, 2018. L'auteur souligne que la demande d'institutionnalisation formelle est apparue dès les années 1980, elle concernait alors la pédagogie interculturelle, précurseur de la pédagogie de la migration).

Dans l'ensemble, il apparaît que l'ancrage institutionnel de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances ainsi que le développement de l'expertise dans les hautes écoles pédagogiques ont été considérablement renforcés ces dernières années. Cependant, il n'existe généralement pas encore de lignes directrices ou de mécanismes de contrôle clairs et efficaces à long terme. L'intégration des perspectives liées à la migration et des objectifs concrets s'avère lacunaire et inégale. Cet état des lieux correspond aux critiques formulées par la recherche, selon lesquelles les défis liés à la migration sont souvent noyés dans la rhétorique générale sur l'inclusion si des concepts explicites ne sont pas formulés et ancrés dans les institutions (Mecheril, 2016 ; Noël & Ogay, 2017). Il reste donc urgent de nommer explicitement et d'identifier spécifiquement les préoccupations et les aspects liés à la migration dans le contexte de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances afin de pouvoir répondre, dans la formation des enseignant·es, aux préoccupations d'une éducation équitable dans la société migratoire.

3. Éducation et migration dans la formation initiale

Comme le montrent les portraits des différentes HEP participant au projet P7 dans le présent rapport, la question de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances est désormais largement ancrée dans les programmes d'études de la formation initiale des HEP, même si c'est à des degrés et sous des formes variables. Le thème de la migration est visible. Cependant, l'éventail va de modules ou de semaines d'étude clairement identifiés à une prise en compte plus ou moins implicite ou ponctuelle de la migration dans des domaines thématiques généraux. Dans quelques établissements d'enseignement supérieur, certaines offres sont obligatoires, mais dans la plupart, il s'agit d'offres optionnelles. La référence à des approches théoriques – telles que les théories sociologiques,

linguistiques ou critiques du racisme – est également traitée de manière très différente selon les HEP. Il en résulte une image hétérogène qui présente à la fois des forces et des faiblesses :

a) Points forts

- *Diversité des modules* : de nombreuses hautes écoles proposent des cours explicitement consacrés à la migration, au multilinguisme ou à l'éducation interculturelle. On peut citer par exemple « *Schule und Migration* » (Institut Unterstrass), « *Migration & Bildung* » (PH Zug), « *École et migration* » (HEP Vaud). Ces offres indiquent clairement aux étudiant·es que les compétences liées à la migration font partie intégrante de l'identité professionnelle des enseignant·es.
- *Différents formats d'enseignement/d'apprentissage* : dans certaines hautes écoles, la migration est également abordée dans le cadre de semaines d'étude ou sous la forme de projets de mentorat (PH Bern, PH Luzern, PH Schaffhausen, etc.), dans lesquels les étudiant·es accompagnent des enfants ou des adolescents pendant leur temps libre ou dans le cadre d'activités scolaires. Ces formats permettent une approche pratique des questions liées à la migration et encouragent en même temps une réflexion approfondie sur ses propres préjugés et attitudes.
- *Ancrage dans différents cursus* : dans presque toutes les HEP, la migration est abordée non seulement dans la formation des enseignant·es de maternelle, du premier cycle et du primaire, mais aussi dans d'autres programmes d'études, tels que les programmes de Master du secondaire ou les formations complémentaires pour les personnes en reconversion professionnelle. Ainsi, ce thème (et le développement des compétences) touche les futur·es enseignant·es de différentes orientations et contribue potentiellement à l'intégration des compétences liées à la migration dans le domaine professionnel.
- Dans certaines HEP, *les références théoriques* des programmes d'enseignement sont explicitement documentées dans les plans d'études. On y trouve par exemple des références à des approches intersectionnelles, à la pédagogie critique, à l'éducation linguistique ou à des concepts sociologiques issu·es de la recherche sur les inégalités. Ces références théoriques claires garantissent d'une part l'orientation scientifique et le traitement objectif de ce thème souvent politisé ; d'autre part, elles permettent de replacer les cas individuels dans un contexte plus large et de développer des compétences de réflexion professionnelle (Doğmuş et al., 2016).
- *Lien avec la promotion linguistique* : de nombreuses HEP abordent le thème de la migration sous l'angle de l'éducation linguistique, par exemple à travers des modules obligatoires ou facultatifs sur l'allemand/langues étrangères comme deuxième langue, le multilinguisme ou la didactique des langues. Le développement de compétences solides dans le domaine de l'apprentissage et de la promotion des langues répond aux préoccupations de la politique éducative en matière d'égalité des chances, d'autant plus que les compétences dans la langue d'enseignement restent un facteur clé de la réussite scolaire des élèves dont la langue maternelle ou familiale est différente. La combinaison des sciences spécialisées, de la didactique et des questions d'intégration recèle un grand potentiel pour le développement de compétences liées à la migration.
- *Thème abordé dans différentes didactiques spécialisées* : les questions liées à la migration et à la formation sont parfois explicitement abordées dans certaines didactiques spécialisées, par exemple dans la didactique de la musique (HEP Thurgovie) ou, dans de nombreux cas, dans les matières liées à la *nature et environnement, humain et société ou éthique, religion, communauté*, etc. Cela élargit la portée thématique et disciplinaire et montre que les aspects liés à la migration sont traités sous plusieurs angles.

b) Faiblesses et potentiels de développement

- *Désignations de modules diffuses* : dans la plupart des HEP, des termes généraux tels que hétérogénéité, diversité ou inclusion sont utilisés comme titres de modules ou de projets. Ceux-ci peuvent inclure des contenus liés à la migration, mais ce n'est pas nécessairement le cas. Pour les personnes extérieures – et parfois aussi pour les étudiant·es –, il est donc difficile de savoir si et dans quelle mesure des thèmes spécifiques à la migration sont réellement traités. Il est donc difficile de déterminer dans quelle mesure les futur·es enseignant·es sont préparés aux défis spécifiques à la migration dans leur domaine professionnel et il n'est pas possible de se prononcer de manière fiable sur les compétences des diplômé·es à cet égard.

- *Part importante des cours optionnels* : même si certaines HEP intègrent des thèmes liés à la migration dans les cours obligatoires, ces thèmes sont principalement couverts par des cours optionnels. Cela rend difficile une véritable *intégration* des compétences liées à la migration dans les compétences pédagogiques professionnelles et renforce l'impression que leur traitement relève davantage d'un « plus » que d'une exigence de formation obligatoire.
- *Mention incohérente des approches théoriques* : bien que la plupart des HEP abordent des thèmes tels que le racisme, les différences culturelles ou les stéréotypes³, les cadres théoriques et les approches méthodologiques sous-jacents restent souvent flous ou ne sont pas systématiquement indiqués. Il est donc difficile de savoir quelles orientations les étudiant·es doivent suivre et dans quelle mesure les cours correspondants sont alignés sur l'état actuel de la recherche scientifique.
- *Évaluation des compétences peu claire* : seules quelques HEP indiquent explicitement comment les compétences acquises en matière de migration sont évaluées ou mises en pratique dans le cadre des stages obligatoires. Souvent, il n'est pas précisé si les étudiant·es doivent démontrer leur compréhension et leurs connaissances des thèmes liés à la migration dans des attestations de performance ou si les enseignant·es praticiens observent systématiquement leur mise en œuvre dans l'enseignement. Sans ces boucles de réflexion et d'évaluation obligatoires, il est difficile d'évaluer l'acquisition effective des compétences.

En conclusion, on peut retenir que les thèmes liés à la migration sont certes pris en compte dans toutes les HEP participant au projet P7, mais qu'il manque encore un ancrage systématique dans les programmes et une mise en réseau cohérente des différentes offres. Une prochaine étape décisive vers une formation des enseignant·es sensible à la société migratoire pourrait consister à intégrer de manière contraignante les contenus correspondants dans la formation initiale, sur la base d'un cadre théorique clair, de références pratiques et de formats d'examen. Cela serait non seulement conforme aux recommandations de la Chambre HEP, mais répondrait également à la mission de la politique éducative qui consiste à former des enseignant·es capables de garantir une éducation de haute qualité et équitable pour tou·tes les élèves. La prise en compte explicite des thèmes liés à la migration dans le cadre de la réflexion sur la diversité et la justice sociale dans la formation des enseignant·es, comme le réclame également le discours scientifique (Losego & Durler, 2023 ; Mecheril, 2016), contribue de manière essentielle à faire des écoles des lieux où la cohabitation dans la société migratoire peut être vécue et enseignée de manière exemplaire.

4. Éducation et migration dans la formation continue

La synthèse des activités de formation continue proposées par les différentes HEP révèle un programme riche et varié, qu'il s'agisse de cours et d'ateliers, de programmes CAS spécialisés, de conférences ou de plateformes numériques. La demande en offres de formation continue dans ce domaine est indéniable, ce qui montre que la migration est reconnue comme un défi pédagogique et un thème transversal social tant par les hautes écoles que par le milieu professionnel lui-même. Dans le même temps, l'engagement des différentes hautes écoles reste très hétérogène, globalement fragmenté et souvent faiblement ancré sur le plan structurel.

Des différences apparaissent également entre les régions linguistiques : en Suisse alémanique, par exemple, l'accent est fortement mis sur l'allemand comme deuxième langue et sur l'intégration des élèves migrant·es dans l'enseignement ordinaire. En Suisse romande, on remarque que les approches interculturelles et une pédagogie critique et réflexive occupent une place importante. Ces différences entre les régions linguistiques étaient déjà perceptibles auparavant dans les débats sur la pédagogie interculturelle et sa mise en œuvre. Les régions linguistiques ont montré leurs propres accents tant sur le plan thématique que conceptuel (Nicollin & Muller Mirza, 2013). La question de savoir si les différences observées aujourd'hui reflètent les traditions académiques et les influences

³ En ce qui concerne les compétences en matière d'identification, de dénonciation et de lutte contre le racisme, on peut supposer que le projet P7 de la phase de programme 2021-2024 dans ce domaine et le projet de coopération « Racisme et culture de l'enseignement (supérieur) : Critical Diversity Literacy pour le développement transformateur des écoles et des hautes écoles pédagogiques » de la phase 2024-2028 renforce encore le développement des compétences dans les hautes écoles et soit également ancré à terme dans la formation initiale et continue ainsi que dans d'autres domaines de prestations des HEP. Huit HEP participent au projet de coopération : Lucerne (Leading House), HEP Zurich, HEP FHNW, HEP Berne, SUPSI/DFA, HEP SaintGall, HEP Thurgovie et HEP Schaffhouse.

politiques des paysages éducatifs respectifs ou des besoins contextuels différents ne peut être tranchée ici et nécessiterait des recherches plus approfondies.

La comparaison de l'Éducation et Migration dans la formation continue dans les différentes HEP permet d'identifier des forces et des faiblesses :

a) Points forts

- *Diversité des formats* : la diversité des formats – allant des offres en ligne d'une heure aux cours CAS/DAS – permet d'aborder les enseignant·es de différentes manières, de répondre à différentes préférences d'apprentissage et d'acquérir une spécialisation dans des aspects liés à la migration, comme par exemple dans le CAS *Allemand langue seconde et interculturalité* (HEP Zoug, HEP Lucerne), CAS *Qualité dans les écoles multiculturelles* (HEP Zurich), CAS *Tirer parti de la diversité* (HEP Berne) ou CAS *Multilinguisme et interculturalité* (SUPSI/DFA). Le CAS *Éducation et migration*, proposé à l'Université de Berne, montre en outre que ce thème est considéré comme pertinent par l'ensemble des hautes écoles.
- *Forte orientation pratique* : de nombreuses offres sont directement adaptées aux problèmes scolaires identifiés. Ainsi, certains cours sont spécifiquement consacrés à l'enseignement dans les classes d'intégration, à la prise en charge des enfants réfugiés traumatisés ou à la promotion du multilinguisme dans l'enseignement spécialisé. Ce lien étroit avec la pratique garantit que les formations continues ont une utilité directe pour le quotidien professionnel des enseignant·es et sont donc perçues par ces derniers comme attrayantes et pertinentes.
- *Agilité et actualité* : en outre, la formation continue fait preuve d'une grande agilité, elle réagit aux évolutions actuelles dans les écoles et la société et propose des offres adaptées en temps utile et en fonction des besoins.

b) Faiblesses et potentiel de développement

- *Absence de systématique stratégique* : la plupart des HEP ne disposent pas d'une stratégie explicite en matière de formation continue qui intègre *la migration* comme thème permanent et institutionnalisé. De nombreuses offres sont élaborées sous forme de projets ou répondent à des demandes ou à des impulsions en matière de politique éducative, au lieu de s'inscrire dans le cadre d'une mission institutionnelle stratégique. Il manque largement un ancrage stratégique, par exemple sous la forme d'un concept de formation continue avec des objectifs de compétences clairement définis dans le domaine de la migration et de l'éducation.
- *Mention incohérente des approches théoriques* : bien que de nombreuses formations continues fassent clairement référence à des concepts tels que la critique du racisme⁴, l'intersectionnalité ou la pédagogie de la migration, les bases théoriques correspondantes sont rarement mentionnées explicitement dans les appels d'offres consultables. La question se pose donc de savoir si et dans quelle mesure les offres de formation continue sont fondées sur la théorie et si les formations continues sont principalement axées sur l'expérience et les recettes et excluent une analyse plus approfondie (par exemple, des rapports de force structurels ou des modèles de discrimination issus de relations d'inégalité qui se sont développées au cours de l'histoire mondiale etc.) (Fereidooni & Simon, 2022).
- *Dilution thématique par des termes généraux* : afin de s'adresser à un large public et d'assurer le nombre minimum de participants requis, les formations continues doivent sous des titres généraux faciles à comprendre. Cela risque de conduire à un traitement trop simpliste, voire à l'exclusion pure et simple, de thèmes controversés ou complexes (tels que le racisme dans le quotidien scolaire ou les expériences de fuite des jeunes en tant qu'expériences éducatives).
- *Grandes différences entre les hautes écoles* : l'offre de formation continue des HEP varie considérablement. Certaines HEP (par exemple HEP Zurich, HEP Lucerne, HEP Zoug, HEP Schaffhouse, HEP Berne) proposent un profil différencié avec des modules complémentaires et un large éventail de thèmes. D'autres (par exemple SUPSI/DFA, HEP Thurgovie) ne proposent que des cours isolés. Il n'existe pratiquement aucune coordination à l'échelle nationale, ce qui entraîne des inégalités régionales en matière de possibilités de formation continue. Ces disparités rendent difficile la professionnalisation cohérente du domaine professionnel.

⁴ Voir note de bas de page 2.

- *La migration souvent réduite à la langue* : une grande partie des formations continues identifiées se concentrent sur des thèmes linguistiques (DaZ, multilinguisme), tandis que d'autres aspects centraux – tels que la discrimination structurelle, *l'altérisation*, les traumatismes liés à la migration ou la collaboration avec des familles socialement défavorisées (qui va au-delà des questions linguistiques) – sont beaucoup moins souvent abordés. Il existe ici un potentiel évident d'élargissement de l'éventail thématique afin de répondre à la diversité des défis liés à la société migratoire.
- *Participation volontaire* : la participation à des formations continues sur l'éducation et la migration est généralement facultative pour les enseignant·es. La mise en œuvre d'offres correspondantes dépend donc fortement de la motivation des enseignant·es, les prescriptions obligatoires étant rares. L'objectif visant à renforcer l'ensemble du domaine professionnel pour répondre aux exigences de la société migratoire ne peut donc être atteint que partiellement.

En conclusion, on peut retenir que les HEP participant au projet P7 abordent certes le thème de la migration dans la formation continue des enseignant·es de multiples façons, mais souvent de manière réactive plutôt que stratégique, de manière isolée plutôt qu'intégrée dans le programme, et de manière pratique, mais avec un fondement théorique limité. Il en résulte le risque de réduire la migration à certains aspects particuliers (par exemple les défis linguistiques) ou de ne la traiter que de manière marginale et donc trop simpliste dans le cadre des questions générales liées à la diversité. Pour une professionnalisation durable, il faudrait en revanche un concept de formation continue explicite, ancré dans une stratégie durable, qui appréhende la migration comme un phénomène politique, social et institutionnel – en bref, comme un phénomène touchant l'ensemble de la société – et qui la traite avec une profondeur théorique, une responsabilité pédagogique et une réflexion intersectionnelle (Noël & Ogay, 2017 ; Mecheril, 2016). En complément, une coordination plus étroite avec la recherche et la formation ainsi qu'une coordination à l'échelle nationale entre les hautes écoles seraient souhaitables afin de garantir la disponibilité des possibilités de formation continue sur tout le territoire et de soutenir les objectifs de professionnalisation à moyen et long terme dans le domaine de l'éducation et de la migration.

5. Éducation et migration dans la recherche et le développement (R&D)

La recommandation 6 de la Chambre HEP invite explicitement les hautes écoles à participer de manière pragmatique et scientifiquement fondée au débat social sur ce thème (Chambre HEP, 2020) afin de permettre et de garantir une discussion constructive et objective sur des questions et des défis parfois fortement politisés dans le contexte de l'éducation et de la migration. Le troisième mandat de prestations des hautes écoles pédagogiques – la recherche et le développement (R&D) – joue ici un rôle central. En effet, il apparaît que les HEP suisses se sont davantage impliquées ces dernières années dans la production de connaissances à l'intersection entre migration et éducation. Certaines HEP ont mis en place des axes de recherche, des centres ou des chaires spécifiques qui traitent des questions liées à la migration. Dans d'autres, le thème est plutôt implicite et s'inscrit dans des catégories plus générales telles que *la diversité*, *l'inclusion* ou *les inégalités sociales*. Les forces et les faiblesses suivantes peuvent être identifiées dans le domaine de la R&D :

a) Points forts

- *Recherche avec une perspective sociétale claire sur la migration* : à la PH Bern, à la HEP Fribourg, à la PH FHNW et à la PH Zürich notamment, la migration est principalement abordée sous un angle explicitement critique envers la société et sous plusieurs perspectives. Les projets passés et en cours examinent les questions éducatives liées à la migration de manière intersectionnelle (lien avec le genre, la classe sociale, la religion, etc.), linguistique (multilinguisme), sociologique (participation, ségrégation) et transnationale. Ces projets sont liés à des questions de justice sociale et examinent, par exemple, la participation à l'éducation des élèves *issu-es de l'immigration*, les expériences de discrimination et de racisme dans le contexte scolaire et éducatif ou l'influence du contexte migratoire sur la participation des parents. La recherche menée dans ces HEP apporte ainsi une contribution significative à l'étayage empirique du débat sur l'égalité des chances dans la société migratoire.
- *Lien avec la promotion linguistique et l'inclusion* : dans de nombreuses HEP, la migration est étroitement liée aux thèmes du multilinguisme et de l'apprentissage des langues dans le domaine de la recherche (par exemple à Berne, Lucerne, Vaud, Zurich). La promotion

systématique des langues et la reconnaissance du multilinguisme constituent des interfaces pédagogiques concrètes auxquelles s'applique directement l'exigence d'une participation sociale globale. Les projets de recherche qui traitent, par exemple, des modèles scolaires bilingues ou du développement de l'enseignement de l'allemand comme langue seconde (DaZ) créent des connaissances orientées vers la pratique qui peuvent être directement intégrées dans la formation et la pratique scolaire. Les projets de recherche qui étudient la migration dans le contexte de *l'inclusion* soutiennent et renforcent une conception moderne et globale de l'inclusion qui tient explicitement compte des aspects liés à la migration.

- *Intégration dans des structures de recherche interdisciplinaires* : certaines HEP ont regroupé la recherche liée à la migration dans des centres interdisciplinaires, ce qui permet de créer des synergies. Citons par exemple le *Laboratoire International sur l'Inclusion Scolaire* (HEP Vaud), le *Centre for Diversity and Learning* (HEP Fribourg) ou le *Zentrum für transkulturelles Lernen* (HEP Zürich). De telles structures favorisent les échanges entre différentes disciplines (p. ex. pédagogie spécialisée, sociologie, didactique) et contribuent à ce que la migration ne soit pas étudiée de manière isolée, mais en lien avec d'autres aspects de la diversité.

b) Faiblesses et besoins de développement

- *Peu de chaires et de programmes prioritaires axés sur la migration* : très peu de HEP disposent d'une chaire ou d'un programme prioritaire dédié spécifiquement aux questions de migration et d'éducation. Le plus souvent, le thème de la migration relève de la compétence de chaires à orientation générale (par exemple en sciences de l'éducation ou en sociologie de l'éducation) ou de programmes de pédagogie curative. Il en résulte que la migration est reléguée au second plan dans la concurrence interne pour les ressources par rapport à d'autres domaines thématiques et que la continuité et la concentration de l'expertise dans le domaine de la migration et de l'éducation ne sont pas garanties. Il conviendrait ici d'examiner comment cette expertise pourrait être ancrée à long terme dans les institutions, à l'instar des efforts visant à renforcer *la diversité* dans les établissements d'enseignement supérieur en général (Doğmuş et al., 2016).
- *Cadres théoriques flous* : bien que les thèmes abordés – migration, exil, multilinguisme, inégalités sociales – nécessitent une base théorique solide (notamment les théories du racisme, le postcolonialisme, l'histoire mondiale, la pédagogie critique de la diversité), celle-ci est à peine visible dans de nombreuses HEP, comme c'est le cas dans l'enseignement et la formation continue. Seules quelques HEP montrent clairement comment la recherche sur la migration et l'éducation se positionne dans le discours scientifique international actuel et développent en conséquence un profil de recherche affiné en matière d'éducation et de migration⁵.
- *Absence d'ancrage structurel durable* : plusieurs hautes écoles (par exemple la HEP des Grisons, la HEP de Thurgovie, l'Institut Unterstrass) ne disposent d'aucun projet, centre ou groupe de travail traitant explicitement de la migration dans la recherche et le développement. Il existe certes des mémoires ponctuels ou des études de moindre envergure, mais aucune initiative groupée. Ces sites pourraient être activés, par exemple dans le cadre d'une recherche collaborative nationale ou d'une coopération avec des HEP plus actives dans le domaine de la recherche, afin de créer un paysage de recherche couvrant l'ensemble du territoire. L'idée de créer des synergies (recommandation 3) ne s'applique pas seulement à la formation continue, mais aussi à la recherche : des programmes de recherche en réseau sur la migration et l'éducation pourraient contribuer à générer des données et des connaissances fondées sur des preuves, y compris dans les régions périphériques (OCDE, 2010, qui recommande une politique fondée sur des données).
- *Prédominance des approches implicites dans certains profils* : en particulier dans les hautes écoles ayant une orientation spécifique – par exemple avec un profil en pédagogie spécialisée (HfH) ou dans une formation interne des enseignant·es dans une haute école spécialisée comme la SUPSI – la migration n'est pas positionnée comme une dimension sociale à part entière, mais tout au plus *prise en compte*. Il en résulte que les résultats de la recherche sur la migration n'y sont pas systématiquement intégrés. Ainsi, à la HfH, les questions de diversité culturelle sont principalement abordées sous l'angle *du handicap/de l'inclusion*, tandis qu'à la SUPSI, elles le sont plutôt sous l'angle *du multilinguisme/de la biculturalité*. Ce rétrécissement de la perspective conduit à ce que certaines problématiques (telles que le racisme

⁵ Voir note de bas de page 2.

institutionnel ou les obstacles à l'éducation spécifiques à la migration) ne soient pas suffisamment prises en compte. Une extension de cette perspective pourrait être obtenue grâce à des programmes de recherche en réseau entre les hautes écoles, des conférences communes, des échanges de chercheurs, etc.

En résumé, on peut retenir que dans le domaine de la recherche, les HEP accordent majoritairement la priorité à une recherche appliquée, souvent orientée vers le niveau local ou cantonal, sur la migration et la formation, qui génère des résultats concrets : des guides pratiques, du matériel pédagogique et des outils numériques sont développés, qui tiennent compte, par exemple, de la diversité linguistique des apprenant·es ou offrent aux enseignant·es des conseils pour gérer l'hétérogénéité culturelle (un exemple est le *guide sur la coopération avec les parents dans les écoles multiculturelles*, élaboré à la HEP BEJUNE). Cela montre que les HEP en Suisse interprètent souvent leur mission de recherche comme devant bénéficier directement aux domaines pratiques – une approche qui correspond à l'image que les HEP ont d'elles-mêmes en tant qu'*universités de formation des enseignant·es*. Toutefois, afin de garantir une recherche qui rende compte des réalités complexes des sociétés migratoires, il faudra à l'avenir des références théoriques plus complètes et plus explicites, ainsi qu'une prise en compte accrue des perspectives internationales par l'intégration dans les débats scientifiques et les réseaux de recherche internationaux. Le renforcement des cultures de recherche interdisciplinaires dans les HEP, qui considèrent la migration non pas comme un aspect secondaire, mais comme une partie intégrante du développement des hautes écoles, des écoles et de l'enseignement, contribuerait à ancrer l'éducation et la migration dans la formation des enseignant·es non pas comme un projet isolé, mais comme un thème transversal. Cela pourrait profiter tant au débat scientifique qu'à la politique éducative. Toutefois, la forte dépendance des départements de recherche à l'égard des fonds tiers, les contrats de travail généralement à durée déterminée des chercheurs et la charge d'enseignement élevée de nombreux enseignant·es intéressés par la recherche rendent difficile la poursuite durable et à long terme des projets de recherche.

6. Convergences dans le domaine des prestations de services

La quatrième mission des hautes écoles pédagogiques concerne les prestations qu'elles fournissent souvent en étroite collaboration avec le milieu scolaire et la société civile. Ce domaine est directement lié à la recommandation 3, qui préconise un renforcement de la coopération avec des partenaires externes (Chambre HEP, 2020). Il s'agit ici de dire que les HEP contribuent activement, au-delà de leurs activités d'enseignement et de recherche, à la mise en place d'un système éducatif inclusif, par exemple en conseillant les écoles, en développant du matériel pédagogique, des plateformes, des expositions⁶, des projets communs avec les autorités, en s'engageant dans des initiatives sociales, etc.

De nombreuses HEP travaillent en étroite collaboration avec les écoles locales et les autorités cantonales chargées de l'éducation afin d'améliorer l'enseignement dispensé à des élèves multilingues et issu·es de cultures diverses. Cela se traduit par des offres de conseil aux enseignant·es et aux directions d'écoles, par le développement commun, par exemple, de concepts DaZ (allemand comme deuxième langue) ou par la cocréation de programmes de promotion linguistique, tels que des cours de langue intensifs pour les jeunes nouvellement arrivés en Suisse, du matériel pédagogique bilingue ou des concepts pour l'utilisation d'assistants linguistiques en classe. Une autre contribution consiste, par exemple, à élaborer des offres pour les parents (cours pour parents, médiation interculturelle), souvent en coopération avec les services sociaux scolaires ou les services d'intégration.

Dans l'ensemble, ce domaine d'activité correspond largement aux recommandations : les HEP ne se considèrent pas seulement comme des établissements de formation pour les futur·es enseignant·es, mais aussi comme des acteurs·trices actifs du système éducatif. Cette image d'elles-mêmes s'inscrit dans le domaine des services s'inspire du concept de *troisième mission* des établissements d'enseignement supérieur, qui met l'accent sur la responsabilité envers la société (concrètement ici : contribution à l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation).

Les différences entre les HEP participant au projet P7 dans ce domaine résultent principalement de la taille respective des HEP et des ressources disponibles. Toutes les HEP ne s'engagent pas avec la même intensité : alors que toutes les HEP proposent des offres dans le domaine de la « formation

⁶ Dans certaines universités, la responsabilité de certains de ces domaines n'est pas clairement répartie entre la recherche et le développement et les services.

continue interne à l'école », les grandes HEP (par exemple HEP Zurich, HEP Berne, HEP Vaud) offrent davantage de services en matière d'éducation et de migration que les petites HEP. Ainsi, l'HEP Zurich, la plus grande HEP suisse située dans une agglomération multiculturelle, est engagée dans de nombreux projets de coopération cantonaux et nationaux (par exemple dans le programme national *Schule+Flucht*).

Outre la taille de la HEP et l'environnement démographique, le type de coopération et de mise en réseau joue également un rôle déterminant, notamment en ce qui concerne les missions et mandats directs confiés à la HEP par la politique et la société : par exemple en ce qui concerne les offres de travail conceptuel, d'accompagnement stratégique ou d'évaluation dans le domaine de la promotion linguistique, du travail avec les parents, de la culture scolaire critique à l'égard de la discrimination, jusqu'à la communication de résultats scientifiques actuels sur l'éducation et la migration à un public plus large ou l'organisation et l'animation de tables rondes thématiques ou de séries d'événements. Des différences apparaissent également dans la communication des services : alors que certaines HEP font activement connaître leurs services dans le domaine de l'éducation et de la migration – ou encore de l'intégration – (par exemple dans des rapports annuels, sur des sites web, via des relations publiques), d'autres sont moins visibles, soit par manque de ressources, soit parce qu'elles considèrent ces services comme une partie intégrante de leurs activités quotidiennes, sans les mettre particulièrement en avant.

Enfin, il faut tenir compte du fait que les HEP ne peuvent relever efficacement les défis et saisir les opportunités dans le domaine de la formation et de la migration qu'en collaborant avec d'autres acteurs·trices sociaux et politiques et en travaillant en réseau entre elles. La recommandation 3 souligne donc l'importance de la coopération et des réseaux : d'une part, ceux-ci génèrent des demandes et des mandats pour des prestations éventuelles, d'autre part, ils constituent la base d'un développement efficace et efficient des connaissances et des produits en lien avec le domaine professionnel. Ces prémisses montrent clairement qu'un échange systématique et une coopération suprarégionale restent essentiels pour faire progresser la professionnalisation du domaine de l'éducation et de la migration, car les projets et produits réussis de certaines HEP (tels que les programmes de mentorat ou les cours d'intégration pour les enseignant·es) peuvent également être adaptés et mis en œuvre dans d'autres cantons. Les HEP sont ici appelées à renforcer leur rôle de catalyseurs et d'intermédiaires entre les connaissances scientifiques et la pratique, dans le cadre d'un échange constant avec différents acteurs·trices, et à veiller à disposer des structures, des ressources et de la liberté d'action nécessaires à cet effet.

7. Conclusion

L'analyse comparative montre que le thème de la diversité et de l'égalité des chances a clairement gagné en importance dans les HEP et qu'il est aujourd'hui abordé dans différents domaines (formation, formation continue, recherche et développement, services), même si les aspects liés à l'éducation et à la migration sont pris en compte de manière variée, mais pas encore systématique.

Cela peut être considéré comme un changement culturel : la migration n'est plus considérée comme un sujet marginal, mais – parce qu'elle fait partie intégrante de la « diversité » – comme un élément normal de la vie scolaire et donc comme un point de référence central pour la professionnalisation des enseignant·es. Les modèles stratégiques de nombreuses hautes écoles, l'accent mis sur l'éducation inclusive dans les programmes d'études et les offres de qualification internes pour le personnel illustrent cette orientation commune. Dans l'ensemble, ces évolutions sont clairement conformes aux recommandations de la Chambre HEP (swissuniversities, 2020).

Dans le même temps, il existe toutefois de grandes différences en termes de profondeur, de cohérence et de caractère contraignant de la mise en œuvre des recommandations. Ces différences s'expliquent en partie par la taille et les ressources des HEP, ainsi que par les priorités institutionnelles. Mais elles sont également dues à des conditions-cadres structurelles et politiques différentes, qui limitent la marge de manœuvre des HEP. Dans le domaine de la formation continue, les hautes écoles dépendent fortement de la demande des enseignant·es et des mandats des administrations chargées de l'éducation, ce qui signifie que les politiques d'offre sont généralement conçues à court terme et de manière réactive.

Dans le domaine de la recherche et du développement, la forte dépendance de la recherche à l'égard des fonds tiers et les contrats de travail souvent à durée déterminée des chercheurs·ses rendent difficile la poursuite à long terme des priorités liées à la migration. Les prestations de services dépendent des coopérations, des réseaux et des mandats externes. Ces dépendances limitent les

possibilités des hautes écoles d'établir de leur propre initiative des axes institutionnels durables en matière d'éducation et de migration et de mettre en place de manière systématique les structures nécessaires à cet effet ainsi que les compétences théoriques requises.

Dans ce contexte, il apparaît clairement que les questions liées à la migration sont largement visibles, mais qu'elles n'ont été que partiellement consolidées sur le plan stratégique et théorique. Elles s'inscrivent souvent dans des discours plus larges sur l'inclusion et la diversité, ce qui peut atténuer ou brouiller les défis spécifiques à la migration, tels que les questions de discrimination, de racisme ou d'expérience de l'exil, le partenariat parental dans le contexte migratoire, les questions de promotion linguistique dans toutes les matières et dans le contexte de l'allemand langue seconde (DaZ) et du multilinguisme. Pour une formation des enseignant·es pérenne, il serait donc nécessaire de renforcer l'ancrage stratégique global : un cadre institutionnel contraignant avec des responsabilités claires, des références théoriques solides, des bases de données systématiques et des cultures de recherche interdisciplinaires. Celles-ci devraient appréhender la migration comme un phénomène politique, social et institutionnel complexe et en déduire les exigences de professionnalisation correspondantes.

Afin d'éviter que l'éducation et la migration ne soient reléguées au second plan derrière d'autres questions liées à la diversité et de garantir que les HEP puissent développer et transmettre des compétences dans ce domaine social central, il est essentiel de prendre en compte de manière systématique et concrète cette thématique dans les stratégies et les lignes directrices, dans la définition des objectifs et l'évaluation, dans le développement des cursus et des offres, ainsi que dans le domaine de la recherche et du développement et des services. Cela nécessite des responsabilités institutionnelles claires, des ressources humaines suffisantes et des compétences garantissant une mise en réseau et un développement efficaces de ce thème au niveau interne et interuniversitaire.

La diversité des voies et des développements choisis jusqu'à présent offre de précieuses opportunités d'apprentissage pour l'ensemble du secteur universitaire. Pour la prochaine phase, il sera essentiel d'approfondir, de pérenniser et de développer de manière fondée les mesures mises en place. C'est la seule façon de garantir que la formation des enseignant·es réponde aux exigences de la société migratoire et que tou·tes les enseignant·es en formation et en exercice disposent des compétences nécessaires pour gérer la diversité de manière professionnelle et promouvoir l'égalité dans l'éducation.

8. Perspectives

Le présent rapport fait suite à une demande de la Chambre HEP swissuniversitatis au groupe de travail Éducation et Migration, qui consistait à examiner et, le cas échéant, à actualiser les recommandations de 2007 en matière de pédagogie interculturelle. La rétrospective montre clairement que les demandes en faveur d'un ancrage structurel et d'une intégration systématique des thèmes liés à l'éducation et à la migration, ainsi que d'une intégration des compétences liées à la migration dans la formation des enseignant·es, restent d'une importance capitale, mais que le contexte dans lequel les recommandations des groupes de travail respectifs ont été formulées a considérablement changé.

La question de la migration dans le contexte éducatif a été très tôt définie comme une mission de politique éducative. Cela transparaît dans les *principes et recommandations* de la CDIP, publiés entre 1972 et 1994, d'abord pour *la scolarisation des enfants de travailleurs immigrés*, puis, à partir de 1985, pour *la scolarisation des enfants allophones* (CDIP, 1995). Avec les *règlements de reconnaissance des diplômes universitaires pour les enseignant·es* de 1998, cet agenda est également devenu une exigence contraignante pour la formation des enseignant·es : la pédagogie interculturelle y a été définie, parallèlement à la pédagogie curative, comme une composante obligatoire de la formation pédagogique des enseignant·es pour les cursus de maternelle/premier cycle, primaire et secondaire I (CDIP, 1999). En 2019, cette exigence a été révisée lors de la révision totale des règlements de reconnaissance : les enseignant·es doivent désormais être préparés et habilités à gérer « la diversité et les conditions et besoins individuels des élèves » (CDIP, 2019) et être capables « d'accompagner et d'encourager les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers (...) dans leur apprentissage et leur participation à la vie scolaire » (CDIP, 2019). La pédagogie interculturelle n'est plus mentionnée explicitement. La mission s'adresse à l'ensemble de la formation et à toutes ses offres.

Entre-temps, d'autres évolutions ont également eu lieu : la réflexion sur dans le contexte éducatif, la « diversité » s'est imposée comme un cadre de référence général afin de souligner l'exigence d'une égalité d'accès à l'éducation « pour tou·tes » et de lutter contre la « catégorisation » de différentes dimensions de la diversité telles que le genre, le handicap ou l'origine migratoire. En outre, l'exigence

de trouver une « approche de la diversité » qui favorise l'inclusion et l'égalité des chances ne concerne plus seulement la formation des enseignant·es, mais l'ensemble des hautes écoles pédagogiques, avec leur quadruple mandat et toutes leurs structures et processus. La mise à jour des recommandations de 2007 devait tenir compte de ces évolutions. Dans le cadre de son mandat de mise à jour des recommandations de 2007, le groupe de travail Éducation et Migration a pris en compte ces changements et a élargi et adapté les recommandations de 2020 en conséquence.

Le point de départ du projet P7, qui a rendu possible ce rapport, était donc la question de savoir comment les recommandations de 2020 pouvaient être précisées et opérationnalisées de manière à servir de référence et de base aux hautes écoles pour l'évaluation et l'analyse de la situation en matière d'éducation et de migration dans le contexte de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion.

Une autre préoccupation était d'examiner où en sont aujourd'hui les HEP en matière de développement des compétences liées à la migration dans la *formation initiale et continue*, dans le but de permettre aux futur·es enseignant·es d'enseigner de manière professionnelle et équitable dans des classes où la diversité liée à la migration est depuis longtemps la norme et où les enfants et les jeunes doivent être préparé·es à vivre dans une société pluraliste. Il s'agissait en outre d'examiner comment les HEP, avec leurs autres domaines d'activité – recherche et développement ainsi que prestations de services –, peuvent soutenir le milieu professionnel dans la mise en place d'attitudes, de pratiques et de structures garantissant une éducation équitable « pour tou·tes », y compris les enfants et les jeunes issu·es de la migration ou ayant vécu la migration, et contribuer ainsi à une cohabitation durable et viable dans la société migratoire. Enfin, il convient également d'examiner de quelle manière les HEP prennent en compte et développent la « gestion de la migration » au sein de leur propre institution.

Notre inventaire des modèles et des offres dans le cadre du quadruple mandat de prestations des HEP participant au projet montre clairement que la « gestion de la diversité » préoccupe les HEP à tous les niveaux. Parfois, la migration est explicitement mentionnée, parfois elle est regroupée sous le thème général de la diversité. Les résultats de nos recherches ne prétendent pas être exhaustifs, mais ils révèlent une tendance claire : il se passe beaucoup de choses, mais il manque une approche systématique, une cohérence et un réseau soutenu par les institutions. En particulier, il n'y a pas encore eu de réflexion approfondie sur la manière dont les compétences liées à la migration peuvent être développées et évaluées afin que les diplômé·es des hautes écoles pédagogiques disposent de compétences et de qualifications vérifiables leur permettant d'agir de manière professionnelle dans le contexte d'une société migratoire et d'aider les écoles à se développer en tenant compte de la migration. En outre, la réflexion critique systématique sur les attitudes et les pratiques enseignées et leurs aspects culturalisants n'en est encore qu'à ses débuts.

Le présent rapport s'appuie sur une pédagogie critique de la diversité (Prengel, 2019), des théories de la justice sociale et des approches pédagogiques antiracistes et axées sur la migration. Pour la formation des enseignant·es, cela signifie combiner de manière productive des concepts interculturels, inclusifs, antiracistes et pédagogiques en matière de migration avec des approches transformatrices de la diversité, sans perdre de vue la spécificité du thème de la migration. Dans le rapport, les recommandations ont été contextualisées et examinées afin de déterminer ce que leur mise en œuvre pourrait concrètement signifier pour les hautes écoles pédagogiques. Les portraits des hautes écoles révèlent à cet égard à la fois des forces et des faiblesses, ainsi que des domaines susceptibles d'être développés. Il apparaît clairement qu'un développement durable et démontrable des compétences nécessite une systématisation et une mise en réseau accrues des offres existantes, ainsi que leur élargissement. Dans le rapport, nous avons également souligné les défis structurels et les dépendances institutionnelles qui limitent l'influence et la marge de manœuvre des HEP dans la définition des agendas correspondants : la forte dépendance à l'égard des fonds tiers dans la recherche et la dépendance de la formation continue à l'égard de la demande des enseignant·es ou des mandats de l'administration de l'éducation rendent difficile la mise en place d'un développement des compétences et une organisation et une mise en réseau durables au sein des HEP sur le thème de la migration.

Le rapport ne formule aucune nouvelle exigence. Il fournit plutôt des indications empiriques permettant de dresser un état des lieux des HEP et se veut un plaidoyer en faveur de la poursuite systématique de l'objectif d'une école offrant les mêmes chances à tou·tes dans la société migratoire et de son ancrage obligatoire dans la formation des enseignant·es. Il est porté par l'espoir que les HEP sont prêtes à poursuivre dans la voie qu'elles ont empruntée et à faire passer résolument les déclarations

d'intention symboliques à une pratique vécue, évaluée et fondée sur des preuves (Losego & Durler, 2023 ; Kammer PH, swissuniversities, 2020).

Bibliographie

- Amselle, J. L. (2008). *L'Occident décroché*. Stock.
- Apple, M. W. (1996). *Cultural politics and education*. New York: Teachers College Press.
- Apple, M. W. (2004). *Ideology and Curriculum* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Auernheimer, G. (2001). Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen: Leske & Budrich.
- Auernheimer, G. (2013). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Azaoui, B. et Torterat, F. (dir.) (2024). La petite enfance au prisme du divers. Plurilinguisme et multimodalité en crèche et à l'école maternelle. Presses Universitaires de Grenoble.
- Banks, J. A. (2008). *An introduction to multicultural education* (4. Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bauer, S., Borri-Anadon, C., & Laffranchini Ngoenha, M. (2019). Les élèves issus de l'immigration sont-ils des élèves à besoins éducatifs particuliers ? *Revue hybride de l'éducation*, 3(1), 1738. <https://doi.org/10.1522/rhe.v3i1.855>
- Becker, R. & Schoch, J. (2018). Sélectivité sociale. Recommandations du Conseil suisse de la science CSS. Rapport d'experts de Rolf Becker et Jürg Schoch sur mandat du CSS. Analyse politique 3/2018. Conseil suisse de la science, Berne. https://Selektivitaet_WEB.pdf
- Bergeron, G. (2014). Le développement de pratiques professionnelles inclusives : le cas d'une équipe-cycle de l'ordre d'enseignement secondaire engagée dans une recherche-action-formation (Doctoral dissertation, Université du Québec à Montréal Université du Québec à Trois-Rivières). <https://doi.org/10.4000/edso.13814>
- Bergeron, G., Houde, G. B., Prud'homme, L., & Abat-Roy, V. (2021). Le sens accordé à la différenciation pédagogique par des enseignants du secondaire : Quels constats pour le projet inclusif ? *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 59, Article 59.
- Bohnet, I. & Chilazi, S. (2025). Make work fair. Datengetriebenes Design für echte Ergebnisse. Harper Business.
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools*. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Bovey, L. (2023). *Entrée à l'école des inégalités : Quand la précarité scolaire redouble la précarité sociale*.
- Broden, A. & Mecheril, P. (2010). Rassismus bildet. Subjektivierung und Normalisierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript.
- Bundesamt für Statistik (BfS). (2023). *Zusammenleben in der Schweiz und Integration (ZidS)*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/erhebungen/zids.html>
- CDIP (1995). Recommandations concernant la scolarisation des enfants de langue étrangère. Dans: CDIP 1995: Recommandations et décisions 1972-1995, EDK-Dossier 36B;
- CFM (2005). Ouvertüre. Ouverture des institutions. *Terra Cognita* 7. http://www.terra-cognita.ch/fileadmin/user_upload/terracognita/documents/terra_cognita_7.pdf
- CFM | EKM (Commission fédérale des migrations | Eidgenössische Migrationskommission) (2020). *Migration plein cadre. Rapport annuel 2020*. CFM|EKM.
- Civitillo, S., Schachner, M. K., Juang, L. P., Van de Vijver, F. J. R., Handrick, A., & Noack, P. (2019). Towards a better understanding of cultural diversity approaches at school: A multi-informant and mixed-methods study. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21, 189-202. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2019.03.002>
- Cochran-Smith, M., Villegas, A. M., Abrams, L., Chavez-Moreno, L., Mills, T., & Stern, R. (2015). Critiquing teacher preparation research: An overview of the field, part II. *Journal of Teacher Education*, 66(2), 109–121. <https://doi.org/10.1177/0022487114558268>

- COHEP (2007): Grundlagenbericht interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Verfasst von Berberat, M.A.; Urben, L.; Ambühl-Christen, E.; Sieber, P. <https://edudoc.ch/record/29409?ln=de>
- COHEP (2007a): Empfehlungen zur Interkulturellen Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Empf/071115_Empf_IKP_de.pdf
- Consortium PISA.ch. (2019). PISA 2018: *Les élèves de Suisse en comparaison internationale*. SEFRI/CDIP et Consortium PISA.ch. https://www.erez.be.ch/erez/fr/index/direktion/organisation/generalsekretariat/bildungsplanung_und-evaluation/projets_en_cours/pisa_en_suisse_romande.assetref/dam/documents/ERZ/GS/fr/SREP/PI SA_2018_rapport_national_fr.pdf
- CSRE | SKBF (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation) (2014). L'éducation en Suisse. Rapport 2014. CSRE. https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2014/bildungsbericht_14_f.pdf
- CSRE | SKBF (Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation) (2018). L'éducation en Suisse. Rapport 2018. CSRE. https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf
- CSRE (2014). L'éducation en Suisse - rapport. <https://leducation.ch/rapport-education/>
- CSS | SWR (2018). *Soziale Selektivität. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates SWR*. Expertenbericht von Rolf Becker und Jürg Schoch im Auftrag des SWR. CSS | SWR. https://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/Politische_Analyse_SWR_3_2018_SozialeSelektivitaet_WEB.pdf
- CTA (2009). Développement de la politique suisse d'intégration des étrangers. Rapport et recommandations de la CTA du 29 juin 2009. https://www.tripartitekonzferenz.ch/files/docs/bericht_und_empfehlungen_der_tak_vom_29_juni_2009-f.pdf
- Dasen, P., & Perregaux, C. (2002). Pourquoi des approches interculturelles en sciences de l'éducation ? In De Boeck (Éd.), *L'éducation interculturelle* (pp. 15-34).
- Delévaux, O. (2021). *La perception des inégalités et la promotion de la justice sociale par de futurs enseignants issus de la migration*. Éducation comparée – Nouvelle série (11). <https://doi.org/10.51186/ed.2021.11-1.e430>
- Delévaux, O. (2024). *Parcours scolaire et biographique de futurs enseignants et d'enseignants novices de l'enseignement primaire issus de la migration : Impacts sur l'accès au métier et sa pratique* (Doctorat en sciences de l'éducation et de la formation). Université de Côte d'Azur, Nice, France. <http://hdl.handle.net/20.500.12162/7916>
- Demorgon, J. (2003). L'interculturel entre réception et invention. Contextes, médias, concepts. *Questions de communication*, 4, 43-70.
- Demorgon, J. (2010). Vivre et penser le Tout-Monde. *Synergies Monde Méditerranéen*, n°1.
- Doğmuş, A., Karakaşoğlu, Y., & Mecheril, P. (2016). Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft. In P. Mecheril & İ. Dirim (Eds.), *Professionalität und Subjektbildung im Kontext von Migration* (pp. 15-36). Wiesbaden: Springer VS.
- Duchêne, A., & Hofstetter, D. (2010). Für eine "Kritische Pädagogik der Vielfalt". Zur Konzeption einer sozialtheoretisch gestützten Pädagogik der Vielfalt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 16(10), 41-46.
- EDK (1995). Empfehlungen und Beschlüsse 1972 - 1994. EDK Dossier 36A. <https://www.cdep.ch/de/dokumentation/rechtstexte-beschluesse/empfehlungen/empfehlungen-1972-1994>
- EDK (1999): Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999. Bern: EDK https://edudoc.ch/record/29975/files/Regl_AK_VS_PS_d.pdf

- EDK (2019). Reglement über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen. <https://edudoc.ch/record/202452?ln=de>
- Éducation à la citoyenneté mondiale (ECM) (2019). Vers une citoyenneté active grâce à l'éducation politique avec une perspective globale dans les secteurs non formels et informels. Commission suisse pour l'UNESCO. Berne. https://www.unesco.ch/wp-content/uploads/2019/06/GCED_A5_DE-1.pdf
- Eigenmann, P. (2018). Vom Aktivismus zur Professionalität – Voraussetzungen und Folgen der Institutionalisierung interkultureller Pädagogik in den 1980er-Jahren. *Jahrbuch für Historische Bildungsforschung*, 23, 98-118.
- Felouzis, G., Charmillot, S., & Fouquet-Chauprade, B. (2011). Les inégalités scolaires en Suisse et leurs déclinaisons cantonales: l'apport de l'enquête PISA 2003. *Revue suisse de sociologie*, 37(1), 33-55.
- Felouzis, G., & Charmillot, S. (2017). Les inégalités scolaires en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 8, 1-4.
- Fereidooni, K., & Simon, N. (Hrsg.). (2022). *Rassismuskritische Fachdidaktiken. Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Herder & Herder.
- Freire, P. (1974). *Pädagogik der Unterdrückten* (Übers. v. E. Brendel). Reinbek: Rowohlt. (Originalarbeit veröffentlicht 1970)
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Gajardo, A., & Leanza, Y. R. (2011). Penser la recherche interculturelle : le défi des diversités.
- Gajo, L. (2014). Mehrsprachigkeit und Schulerfolg: Zur Bedeutung der Sprachförderung im Migrationskontext. In J. Forster (Hrsg.), *Bildung und Migration in der Schweiz* (S. 85-102). Zürich: Seismo.
- Gay, G. (2010). *Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice* (2nd ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Giglio, M. & Arcidiacono, F. (2017). Les interactions sociales en classe : réflexions et perspectives. Peter Lang
- Goastellec, G. (2015). Bildungswege von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Schweiz: Hürden beim Übergang in höhere Bildung. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 37(2), 263-280.
- Gremion, L. (2006). Apprendre à voir l'Autre : pour une formation des enseignants à l'accueil de la diversité. *Approches interculturelles dans la formation des enseignants : Impact, stratégies, pratiques et expériences*, (4), 13-33.
- Hall, S. (2012). *Rassismus und kulturelle Identität* (Übers. v. M. Friedrich & T. Goso). Hamburg: Argument-Verlag. (Originalarbeit veröffentlicht 1996)
- Hinz, A. (1993). Heterogenität in der Schule. Integration – Interkulturelle Erziehung – Koedukation. Hamburg: Curio.
- HEP Vaud. (2020). Plan d'action. Égalité des chances et Diversité 2020-2023. Validé par le comité de direction dans sa séance du 19 août 2020. <http://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/instance-egalite/plan-action-egalite-2020-23-hep-vaud.pdf>
- HEP Vaud. (2022). *Plan d'intentions 2022-2027*. <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/nos-engagements.html>
- HEP-BEJUNE. (2020). *Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité. Guide à l'intention des hautes écoles pédagogiques*. <https://www.hepl.ch/files/live/sites/systemsite/files/instance-egalite/hep-romandes-%20guide%20egalite%20diversite%202020.PDF>

- HEP-BEJUNE. (2020). *Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité – Guide à l'intention des hautes écoles pédagogiques*. Porrentruy: HEP-BEJUNE.
- Hofstetter, D. & Duchêne, A. (2010). Für eine "Kritische Pädagogik der Vielfalt". Zur Konzeption einer sozialtheoretisch gestützten Pädagogik der Vielfalt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 2010, p. 41-46.
- hooks, b. (1994). *Teaching to transgress: Education as the practice of freedom*. New York: Routledge.
- hooks, b. (2023). *Die Welt verändern lernen. Bildung als Praxis der Freiheit*. Unrast Verlag.
- Hoti, A. H. (2015). Égalité des chances et gestion de la diversité culturelle à l'école. In A. H. Hoti (Ed.), *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale* (pp. 89-99). Bern: CDIP.
- Hug, Eva (2007). Bildungsgerechtigkeit und schulische Selektion. In: Widerspruch 52, S. 107-116. E-Periodica - Bildungsgerechtigkeit und schulische Selektion
- Hug, Eva (2013). Denn sie wissen nicht, was sie tun. Selektion als soziale Praxis schulischer Akteure. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): *Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010*; Bd. 1 u. 2. Wiesbaden: Springer VS (2013) 10 S. Denn sie wissen nicht, was sie tun. Selektion als soziale Praktik schulischer Akteure.
- Hug, Eva (2025). Soziale Praktiken und New Public Management als Verstärker der Bildungsungleichheit. In: bildungspolitik, Nr.239, März 2025, S.7-9. 239_vpod-bp-hyperl.pdf
- Hug, Eva (2025). Was wir sehen und was wir nicht sehen. In: Schulinfo Zug (28.11.2025), <https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/schulinfo/dialog/bildungsgerechtigkeit-was-wir-sehen-und-was-wir-nicht-sehen> (Stand:05.12.2025)
- Hummrich, M. (2017). Soziale Ungleichheit, Migration und Bildung. In M. S. Baader & T. Freytag (Hrsg.), *Bildung und Ungleichheit in Deutschland* (S. 471-495). Wiesbaden: Springer VS.
- Ingold, T. (2017). *Anthropology and/as Education*. London: Routledge.
- Jamain, L., Giaconi, V., & Hascoët, M. (2023). *Inégalités sociales en contexte scolaire : Poids de la composition sociale des écoles sur les attentes parentales de réussite*. <https://orfee.hepl.ch/handle/20.500.12162/6758>
- Kammer PH swissuniversities. (2020). *Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen*. Bern: swissuniversities.
- Kammer PH swissuniversities (2021). *Strategie Kammer PH 2021-2024*. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/Strategie_2021-2024_200604_d.pdf
- Kammer PH swissuniversities (2024): *Gesamtschweizerische Koordination der Kammer Pädagogische Hochschulen 2025-2028* (GKPH 2025–2028). https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_PH/GKPH_2025-2028_240911_d.pdf
- Kappus, E.-N., Laffranchini Ngoenha, M., Büzberger, M., Catani, R., Hofstetter, D., Hug, E., Kassis, W., Kosorok, C., Looser, B., Losa, S., Sieber Egger, A., Sommer, B., Stienen, A., Beck, M., Rotzer, B., & Veillette, J. (2020). *Recommandations « Éducation et Migration » dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des hautes écoles pédagogiques*. Bern: swissuniversities (Kammer PH).
- Kuster, W. (dir.), Egli Cuenat, M., Klee, P. & Roderer, Th., (2014). *Fachstelle für Sprachkompetenzen von Lehrpersonen*. <https://www.phsg.ch/de/dienstleistung/fachstellen/fachstelle-fuer-sprachkompetenzen-von-lehrpersonen>
- Laboratoire d'Analyse du Travail Enseignant et de la Formation en Alternance (LATEFA), <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/organisation/rectorat/laboratoires/latefa.html>
- Laboratoire international sur l'inclusion scolaire (LISIS). <https://www.lisis.org/>

- Laboratoire Langues Plurilinguisme Intégration Cultures (LPIC), <https://www.hepl.ch/accueil/notre-haute-ecole/organisation/rectorat/laboratoires/lpic.html>
- Lanfranchi, A. (1999). *Formation pédagogique et approche interculturelle en Suisse*. [Unveröffentlichtes Manuskript].
- Lanfranchi, A. (1999). Interkulturelle Pädagogik in der Lehrerbildung des Kantons Zürich: Umsetzung, Wirksamkeit, Entwicklung eines Standard-Curriculums. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 17(3), 307-318.
- Lanfranchi, A. (2015). Heterogenität als Normalfall: Konsequenzen für die Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 33(1), 27-41.
- Lanfranchi, A., Perregaux, Ch., & Thommen, B. (2000). Pour une formation des enseignantes et enseignants aux approches interculturelles / Interkulturelle Pädagogik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (rapport final CONVEGNO 1998). CDIP. <https://edudoc.ch/record/17371?ln=fr>
- Lavanchy, A., Dervin, F. & Gajardo, A. (Éds.) (2011). *Anthropologies de l'interculturalité*. L'Harmattan. https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011_ogayedelmann_penserinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels_scans.pdf
- Le Breton, M., Burren, S. & Bachmann, S. (2024). *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten. Analysen und Interventionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lorcerie, F. (Éd.). (2021). *Éducation et diversité. Les fondamentaux de l'action*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Losego, P., & Durler, H. (2023). Former à la diversité en contexte scolaire : une urgence socio-éducative et politique. In P. Losego & H. Durler (Eds.), *Diversité et équité dans la formation des enseignants : perspectives critiques et transformatrices* (pp. 7–26). Lausanne: Antipodes.
- Losego, P., & Durler, H. (2023). *Former contre les inégalités. Pratiques et recommandations pour la formation des enseignants*. Alphil. <https://doi.org/10.33055/ALPHIL.00553>
- Mecheril, P. (2004). *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim u.a.: Beltz Verlag.
- Mecheril, P. (2016). *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, P. (2016). *Migrationspädagogik*. In A. Lange, D. Hormel, M. Gomolla & P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Rassismusforschung* (S. 365-377). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08627-2_35
- Mecheril, P. (2016). *Migrationspädagogik*. In A. Lange, D. Hormel, M. Gomolla & P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Rassismusforschung* (S. 365–377). Wiesbaden: Springer VS.
- Mecheril, P. (2016). Pädagogik der Migration – Überlegungen zu einer migrationspädagogischen Reflexionspraxis. In P. Mecheril (Hrsg.), *Migrationspädagogik in der Lehrerbildung* (S. 15–34). Weinheim: Beltz Juventa.
- Mecheril, P. (Hrsg.). (2016). *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, P., & Melter, C. (2011). *Einführung in die Pädagogik der Vielfalt*. In P. Mecheril & C. Melter (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 11–30). Münster: Unrast.
- Mecheril, P., Dirim, I. & Gomolla, M. u.a. (2010). *Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische*. Forschung. Münster: Waxmann.
- Mecheril, P. & Melter, C. (2011). *Rassismus als machtvolle Unterscheidungspraxis*. Beltz Juventa.
- Mirza, N. M., Grossen, M., de Diesbach-Dolder, S., & Nicollin, L. (2014). Transforming personal experience and emotions through secondarisation in education for cultural diversity: An interplay between unicity and genericity. *Learning, culture and social interaction*, 3(4), 263-273.
- Nicollin, L. & Muller Mirza, N. (2013). Le rapport à l'altérité et à la diversité dans les plans d'étude de Suisse romande : Quelles conceptions d'une éducation à l'altérité ? Lausanne : Université de Lausanne.
- Noël, I., & Ogay, T. (2017). Penser et gérer la tension entre les valeurs d'égalité et de diversité : Point d'appui au développement d'une école plus inclusive. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 78(2), 1-18.

- https://www.academia.edu/43353669/No%C3%ABl_I_and_Ogay_T_2017_Penser_et_g%C3%A9rer_la_tension_entre_les_valeurs_d_%C3%A9galit%C3%A9_et_de_diversit%C3%A9_pour_int_d_appui_au_d%C3%A9veloppement_d_une_%C3%A9cole_plus_inclusive
- OCDE (2010). *Closing the Gap for Immigrant Students: Policies, Practice and Performance*.
- OCDE (2015). *Immigrant Students at School: Easing the Journey towards Integration*. OECD *Reviews of Migrant Education*. Paris, OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/immigrant-students-at-school_9789264249509-en.html
- OCDE (2018). *Insights and interpretations. Pisa 2018*, Andreas Schleicher (dir.).
- OCDE (2018). *Insights and interpretations. Pisa 2018*, Andreas Schleicher (dir.). <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>
- OCDE (2018). *The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-being*, OECD *Reviews of Migrant Education*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264292093-en>
- OCDE (2019). *The Road to Integration: Education and Migration*, OECD *Reviews of Migrant Education*, OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/en/publications/the-road-to-integration_d8ceec5d-en.html
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2010). *Closing the Gap for Immigrant Students: Policies, Practice and Performance*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Equity in Education: Breaking down barriers to social mobility*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264073234-en>
- Oester, K. (2018). *Bildungschancen im Kontext staatlicher Mobilitätsregimes. Eine Analyse bildungspolitischer Postulate zu soziokultureller Diversität zuhanden der Lehrer_innenbildung von den 1960er-Jahren bis heute*. Working Paper im Schwerpunktprogramm Migration, Mobilität und Globales Lernen der PHBern (S. 1-31).
- OFS (2018). *Enfants selon le statut migratoire du ménage*. <https://min.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.6046131.html>
- OFS (2019). *Comment se porte la population issue de la migration en Suisse? Analyses de la qualité de vie en 2017 des personnes issues de la migration*. <https://min.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration.assetdetail.10307946.html>
- OFS (2020a). *Panorama de la société suisse 2020. Migration – Intégration – Participation*. <https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.fr.issue201420162000/article/issue201420162000-01>
- OFS (2020b). *Élèves de l'école obligatoire selon la nationalité et le canton de l'école, 2019/20*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.html>
- Ogay, T. (2021). La diversité comme objet et contrainte. La reconnaissance de la diversité ethnoculturelle dans la formation des enseignants en Suisse romande. In F. Lorcerie (Éd.), *Éducation et diversité. Les fondamentaux de l'action*. (p. 47-57).
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Die „Norm der Toleranz“: Zum Umgang mit Diversität in der Lehrerbildung. *Zeitschrift für interkulturelle Bildungsforschung*, 5(2), 45-60.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Penser l'interculturalité en éducation : au-delà de la diversité culturelle. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 33(1), 47-62.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Penser l'interculturel dans la formation des enseignants. L'incontournable dialectique de la différence culturelle. In A. Lavanchy, F. Dervin, & A. Gajardo (Éds.), *Anthropologies de l'interculturalité* (p. 4771). L'Harmattan. https://doc.rero.ch/record/308913/files/2011_ogayedelmann_penserlinterculturalitedanslaformationdesprofessionnels_scans.pdf

- Ogay, T., & Edelmann, D. (2016). 'Taking culture seriously': Implications for intercultural education and training. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 388400. <https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1157160>
- Perregaux, C. (2011). Interkulturelle Pädagogik und Mehrsprachigkeit: Ansätze für die Lehrerbildung. In M. Schröttle & B. Schwarze (Hrsg.), *Bildung in der Migrationsgesellschaft* (S. 203-220). Münster: Waxmann.
- PHBern & Partner (2023). *More students with migration backgrounds at universities of teacher education? – A study on diversity and equity in teacher education in Switzerland* (Forschungsbericht, in Vorbereitung). Bern: PHBern.
- Prenzel, A. (1993). *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in der Erziehung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Prud'homme, L., Bergeron, G. & Borri Anadòn, C. (2016). Apprendre à différencier : défis professionnels et pistes d'action pour reconnaître, valoriser et tirer parti de la diversité. *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation. Théorie et pratique* (Fides Éducation, p. 162-171).
- Prud'homme, L., Vienneau, R., Ramel, S., & Rousseau, N. (2011). *La légitimité de la diversité en éducation : Réflexion sur l'inclusion. Éducation et francophonie*, XXXIX(2), 622.
- QUIMS (o.J.). *Qualität in Multikulturellen Schulen*. <https://www.zh.ch/de/bildung/informationen-fuer-schulen/informationen-volksschule/volksschule-schulinfo-unterricht/volksschule-schulinfo-unterrichtsentwicklung/quims.html>
- Reay, D. (2006). The zombie stalking English schools: Social class and educational inequality. *British Journal of Educational Studies*, 54(3), 288-307.
- Rebetez, F., & Ramel, S. (2019). *Défis de l'hétérogénéité des élèves et des adultes dans les établissements scolaires : Différentes formes d'accompagnement et de formation de leur direction*. <https://orfee.hepl.ch/handle/20.500.12162/2901>
- Richter, R. (2012). *Kritisches Weissein in der Bildungsarbeit – Wie rassistisch umgehen mit der eigenen Rolle als weisse Lehrperson?* https://www.academia.edu/15173670/Kritisches_Weissein_in_der_Bildungsarbeit_wie_rassistisch_umgehen_mit_der_eigenen_Rolle_als_weisse_Lehrperson
- Rusconi-Kyburz, L. (2021). *La prise en compte de la diversité culturelle dans la formation des enseignants au Tessin (Suisse)* (Thèse de doctorat, SUPSI/Università di Torino).
- Schaffner, J., & Spiteri, N. (2017). *Förderprogramme für Jugendliche aus bildungsfernen Familien – Das Beispiel ChagALL*. In PH Zürich (Hrsg.), *Chancengerechtigkeit im Schweizer Schulsystem* (S. 45-52). Zürich: PH Zürich.
- Sieber, P. & Bischof, S. (2007). *Bericht. Untersuchung zum Ist-Zustand der Interkulturellen Pädagogik an den Pädagogischen Hochschulen und universitären Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen der Schweiz*. Bern. Cohep. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_P_H/Dokumente_Berichte/2007_Untersuchungsbericht_IKP_de.pdf
- Sieber, P., & Bischof, S. (2007). *Examen de la situation actuelle de la pédagogie interculturelle dans la formation des enseignants et enseignantes en Suisse*. Berne: CDIP.
- Stienen, A. & Rodríguez Gómez, H.M. (2024). *Planetares Lernen in der Migrationsgesellschaft. Eine akademische Kooperation in der Hochschulbildung von Lehrpersonen zwischen der Pädagogischen Hochschule Bern, Schweiz und der Universidad de Antioquia in Medellín*, Kolumbien. In Le Breton, M., Burren, S., Bachmann, S. (Hg.) *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten*. Beiträge zur Regional- und Migrationsforschung (S. 179-207). Wiesbaden: Springer VS.
- Stojanov, K. (2018). Educational Justice and Transnational Migration. In: *Journal of global ethics*. 14 (1), S. 34-46.
- swissuniversities – Kammer PH. (2020). *Empfehlungen «Bildung und Migration»*. Berne: swissuniversities.

- swissuniversities (2018). *Planification stratégique 2021–2024 de swissuniversities*. À l'intention de la Conférence suisse des hautes écoles. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Strategische_Planung_2021-2024_swu-F.pdf
- swissuniversities. (2020b). *Ausschreibung P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in der Hochschulentwicklung 2021–2024»: Leitfaden für die Einreichung von Projekten*. Bern. Verfügbar unter: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/P-7/P7_1er_Appel_a_projet_2021-2024.pdf
- Takeda, A. (2012). *Wir sind wie Baumstämme im Schnee. Plädoyer für eine transkulturelle Erziehung*. Münster u.a: Waxmann.
- UMA, *Unité Migration Accueil, pour les personnes arrivées récemment dans le canton de Vaud*. <https://www.vd.ch/formation/enseignement-obligatoire-et-pedagogie-specialisee/uma>
- UNES (2018). *Projet sur les réfugiés «Perspectives-études»*. <https://www.vssunes.ch/projekte-und-dienstleistungen/studentische-hilfe-fuer-studentische-fluech-tlinge/?lang=fr>
- UNESCO. (2017). *A guide for ensuring inclusion and equity in education*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2019). *Global education monitoring report 2019: Migration, displacement and education: Building bridges, not walls*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNO. (2015). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. New York: UNO Publishing.