

Smile

Recommandations
politiques et plan d'action

FAVORISER UN MONDE
PLUS INCLUSIF ET PLUS
DIVERSIFIÉ

Carme ROYO, Diana TREVINO | Andrei FRANK | Meral NUR
EUCEN | SOLIDAR FOUNDATION | ESU

SMILE - Social Meaning Impact through LLL universities in Europe (Impact du sens social à travers les universités LLL en Europe)

Erasmus+ KA3 Inclusion sociale et valeurs communes | 621433-EPP-1-2020-1- BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Projet coordonné par **eucen** | <http://www.eucen.eu/projects/smile> | smile@eucen.eu

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



Cofinancé par
l'Union européenne

Recommandations politiques et plan d'action

Permettre un monde plus inclusif et plus diversifié

Nos sociétés sont composées de cultures, d'idées et de préférences diverses, ce qui offre un environnement riche avec des possibilités infinies d'apprendre les uns des autres. Toutefois, ces possibilités sont souvent éclipsées par des préoccupations économiques et politiques. Par conséquent, l'accent est mis sur les défis que la diversité peut poser, au lieu de reconnaître le potentiel de croissance personnelle et de transformation sociétale qu'elle offre. Le projet SMILE vise à inverser cette tendance, en promouvant une culture de la compréhension et de l'inclusion, et en contribuant ainsi à une Europe plus tolérante et plus accueillante. Dans le cadre du projet, une série de principes et de recommandations ont été élaborés à l'intention des établissements d'enseignement supérieur, des décideurs politiques et de la société civile. Ensemble, ils forment un plan d'action visant à créer des sociétés plus dynamiques, plus diversifiées et plus justes sur le plan social.

Le projet SMILE repose sur une conception de la diversité comme un atout pour la société et non comme un fardeau. Le projet SMILE défend la diversité sous toutes ses formes, mais a concentré son travail sur trois domaines de diversité principaux: les personnes issues de l'immigration, les femmes occupant des postes de direction et les personnes ayant un statut socio-économique modeste. Cependant, les résultats du projet peuvent être transférés à d'autres groupes de diversité et conservent leur pertinence dans divers contextes.

Les recommandations politiques et le plan d'action actuel de SMILE identifient dix points, les principes de SMILE, qui sont essentiels pour créer des sociétés plus diversifiées et plus inclusives. Certains principes sont de nature transversale, comme l'intersectionnalité des défis liés à la diversité: par exemple, un étudiant issu de l'immigration peut également avoir un statut socio-économique modeste - s'il s'agit d'une étudiante, cela peut être un défi encore plus grand pour elle d'accéder à ses études et de les terminer avec succès.

Nous avons utilisé le terme "groupes défavorisés" tout au long du document pour faire référence aux minorités, aux groupes sous-représentés et marginalisés. Nous comprenons que les groupes défavorisés ne constituent pas toujours une minorité, comme c'est le cas des femmes. Toutefois, nous avons décidé d'utiliser cette terminologie dans un souci de simplicité.

Le document suivant consiste en de brèves descriptions des dix principes, suivies de tableaux de plans d'action destinés respectivement à la direction des établissements d'enseignements supérieurs, aux décideurs politiques et à la société civile. Ces tableaux fournissent des suggestions sur la manière d'implémenter les changements à ces trois niveaux. Bien que nous ayons séparé les trois niveaux, ils doivent être considérés comme se complétant et se renforçant mutuellement: une telle collaboration intersectorielle est cruciale pour apporter un changement durable.

Les recommandations politiques et le plan d'action SMILE complètent d'autres outils SMILE tels que le modèle d'Audit Diversité pour les établissements d'enseignement supérieur et les parcours de formation continue du personnel sur la diversité. Nous espérons que vous serez intéressé d'explorer l'ensemble des outils SMILE et que vous encouragerez d'autres personnes à le faire.

Les principes SMILE

Comprendre la diversité

01 Promouvoir la diversité et l'inclusion en tant que valeurs ajoutées qui nous permettent d'apprendre les uns des autres et de surmonter les défis auxquels nous sommes confrontés pour parvenir à une Europe plus équitable. La diversité nous enrichit culturellement, nous aide à comprendre les problèmes et les défis de la société d'une manière plus holistique et nous oriente vers des solutions plus créatives et innovantes à ces problèmes.

02 Appliquer un cadre analytique d'intersectionnalité à l'élaboration de politiques d'inclusion et de diversité afin de garantir l'équité dans l'éducation. Les personnes marginalisées appartiennent souvent à plusieurs groupes traditionnellement défavorisés et sont donc victimes de discrimination pour différentes raisons et à différents niveaux.

03 Promouvoir l'engagement actif et le plaidoyer en faveur de la diversité et de l'inclusion dans la société à de multiples échelles. Ce n'est qu'en impliquant les citoyens et en donnant de la visibilité aux défis des groupes moins privilégiés que nous pourrons développer l'empathie, la compréhension et l'appréciation de la diversité qui sont nécessaires pour provoquer le changement.

Collaborer en faveur de la diversité

04 Assurer la collaboration entre tous les acteurs de l'éducation dans le processus de promotion de la diversité et de l'inclusion afin d'accroître la participation des groupes défavorisés spécifiques au niveau régional et/ou local. Lorsque tous les niveaux d'enseignement combinent leurs efforts, la diversité et l'inclusion seront abordées de manière transversale et notre société pourra évoluer de manière plus cohérente et durable.

05 Garantir un soutien adéquat aux actions de tous les acteurs de l'éducation pour comprendre et gérer les complexités de l'inclusion et de la diversité. La collaboration entre les acteurs clés et une allocation adéquate des ressources peuvent faire la différence entre une société hostile et une société plus engagée et bienveillante.

Favoriser la diversité

06 Permettre à chacun de suivre des parcours flexibles dans l'enseignement supérieur. Les groupes moins privilégiés ont des besoins particuliers et leur offrir une certaine flexibilité peut leur donner une véritable chance de réussir et de se construire une vie meilleure.

07 Offrir une formation au personnel à différents niveaux. La formation des individus (de l'administration à la direction) les aidera à comprendre et à mieux communiquer les défis de la diversité et de l'inclusion à leurs pairs et aux communautés plus larges.

08 Identifier et utiliser les possibilités de financement axées sur l'inclusion et la diversité, telles que le financement institutionnel et le financement des étudiants. Ce n'est qu'en prenant des dispositions adéquates en faveur de l'inclusion que les institutions et les organisations seront en mesure de promouvoir, de soutenir et de rendre visible la diversité de manière efficace

Intégration de la diversité

09 Mettre en place des programmes d'études axés sur la diversité afin de promouvoir l'accès à l'enseignement supérieur en fonction des besoins des étudiants. Si les programmes sont planifiés en tenant compte des besoins et difficultés des groupes moins privilégiés, leur situation est prise en compte par défaut et ils ont plus de chances de recevoir le soutien nécessaire.

10 Suivre les progrès et les besoins au niveau institutionnel mais aussi au niveau national par la collecte de données et leur suivi Comprendre les effets des actions menées précédemment et savoir ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas nous aidera à planifier de meilleures approches qui auront un impact réel sur la société.

COMPRENDRE LA DIVERSITÉ**Recommandations sur la manière de faire progresser la diversité à différents niveaux**

	Direction des établissements d'enseignement supérieur	Décideurs politiques aux niveaux national et européen	Société civile
1. Promouvoir la diversité et l'inclusion en tant que valeurs ajoutées	<p>Court Concevoir et promouvoir une campagne de sensibilisation en interne et en externe</p> <p>Moyen Examiner l'"idéarium" actuel de l'institution en matière de diversité et d'inclusion et intégrer un plan stratégique institutionnel en matière de diversité.</p> <p>Longues Examiner toutes les activités et politiques au niveau institutionnel pour qu'elles aient des orientations de diversité et d'inclusion.</p>	<p>Court Examiner les politiques actuelles et voir si elles sont adaptées à la réalisation d'objectifs d'équité et d'inclusion dans l'enseignement supérieur.</p> <p>Moyen Faire progresser une approche politique et financière conditionnée par des demandes d'engagement axées sur la diversité</p> <p>Longues Veiller à ce que la législation soit orientée transversalement vers la diversité et l'inclusion.</p>	<p>Court Informer les décideurs politiques des besoins des citoyens et de leurs demandes en termes de diversité et d'inclusion</p> <p>Moyen Faire de la diversité et de l'inclusion un thème clé dans des communications pertinentes</p> <p>Longues Promouvoir la diversité et l'inclusion dans les activités et impliquer les citoyens dans l'élaboration de l'agenda dans ce domaine.</p>
2. Appliquer un cadre analytique fondé sur l'intersectionnalité	<p>Court Institutionnaliser un cadre analytique d'intersectionnalité dans la manière dont les établissements d'enseignements supérieurs se réfèrent à la diversité et à l'inclusion dans toutes ses actions, en la promouvant comme un moyen d'atteindre l'équité et non comme une fin en soi.</p> <p>Moyen Former le personnel à comprendre et à identifier l'intersectionnalité, et former le personnel à la reconnaissance des préjugés et à la médiation.</p> <p>Longues Renforcer la recherche et le suivi sur la manière dont les différentes identités sociales et politiques peuvent cumuler les cas de discrimination.</p>	<p>Court Examiner les catégories actuelles de groupes défavorisés auxquelles se réfèrent les politiques nationales et la manière dont leurs interconnexions sont abordées.</p> <p>Moyen Mettre en place des groupes de travail sur la diversité afin d'évaluer la prise en compte de l'intersectionnalité dans l'élaboration des politiques.</p> <p>Longues Institutionnaliser un cadre analytique de l'intersectionnalité pour tout processus d'élaboration de politiques liées à l'inclusion et à la diversité.</p>	<p>Court Donner de la visibilité au terme "intersectionnalité" en tant qu'approche permettant de se référer de manière adéquate aux défis des personnes défavorisées.</p> <p>Moyen Développer une approche intersectionnelle désignée pour les politiques d'inclusion internes.</p> <p>Longues Rationaliser l'intersectionnalité dans l'élaboration des stratégies de plaidoyer.</p>
3. Promouvoir l'engagement actif et le plaidoyer	<p>Court Favoriser un environnement dans lequel les groupes défavorisés sont responsabilisés au sein de la communauté de l'EES.</p> <p>Moyen Créez des groupes consultatifs comprenant des représentants des groupes défavorisés de votre institution afin de garantir leurs droits à défendre les actions en faveur de l'inclusion et de la diversité.</p> <p>Longues Désigner un représentant des groupes défavorisés dans tous les comités concernés, car ils ont le droit de diriger les discussions.</p>	<p>Court Identifier les institutions et les organisations activement engagées dans la diversité et l'inclusion.</p> <p>Moyen Créer des prix ou des récompenses pour les organisations activement engagées dans la promotion et la défense de la diversité et de l'inclusion et leur donner de la visibilité.</p> <p>Longues Désigner un représentant des groupes défavorisés dans tous les comités locaux concernés, car ils ont le droit de mener des discussions et d'exprimer leurs besoins et leurs inquiétudes.</p>	<p>Court Soutenir les représentants des groupes défavorisés et promouvoir les activités participatives multiculturelles</p> <p>Moyen Faciliter l'échange de connaissances et de recherches entre les établissements d'enseignement supérieur et les organisations de la société civile afin d'améliorer les réponses aux besoins des groupes défavorisés.</p> <p>Longues Travailler en réseau et collaborer avec d'autres organisations de la société civile pour promouvoir des approches ascendantes et démontrer que la participation active est non seulement possible mais utile.</p>

COLLABORER EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Recommandations sur la manière de faire progresser la diversité à différents niveaux

	Direction des établissements d'enseignement supérieur	Décideurs politiques aux niveaux national et européen	Société civile
4. Assurer la collaboration entre tous les acteurs de l'éducation	<p>Court Impliquer l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur dans le processus d'audit de la stratégie d'inclusion des prestataires de services éducatifs.</p> <p>Moyen Travailler conjointement avec l'enseignement secondaire et les prestataires d'apprentissage de proximité pour recruter et qualifier les apprenants locaux qui se heurtent à des obstacles pour accéder à l'enseignement supérieur.</p> <p>Longues Développer des actions de co-crédation qui incluraient les apprenants et les professionnels à tous les niveaux de l'éducation pour fournir des programmes/accès au niveau pré-diplôme et réviser les politiques de diversité et d'inclusion dans l'enseignement supérieur.</p>	<p>Court Promouvoir des ressources partagées ou ouvertes sur la diversité et l'inclusion afin de permettre aux citoyens d'accéder aux connaissances et aux outils et de partager toutes les recherches et données disponibles avec tous les autres acteurs de l'éducation.</p> <p>Moyen Renforcer le dialogue social et civil afin de garantir que les questions d'inclusion dans l'élaboration des politiques d'enseignement supérieur puissent être discutées à ces niveaux et promouvoir des programmes qui permettent ce type d'approche.</p> <p>Longues Institutionnaliser des processus d'inclusion des professionnels de l'éducation, des apprenants et des OSC dans l'élaboration des politiques de l'éducation, qui vont au-delà de simples consultations, et faciliter la co-crédation dans l'élaboration des politiques avec toutes les parties prenantes de l'éducation.</p>	<p>Court Promouvoir l'idée de co-crédation des politiques d'inclusion</p> <p>Moyen Construire des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur pour promouvoir l'inclusion. Mettre en œuvre des programmes supplémentaires visant à fournir des conseils, des informations ou des orientations et partager ses propres données et recherches avec les établissements d'enseignement supérieur.</p> <p>Longues Établir des partenariats à long terme ou des franchises sur les itinéraires de progression dans l'enseignement supérieur et les programmes de sensibilisation en fonction des besoins de la communauté locale des établissements d'enseignement supérieur.</p>
5. Assurer un soutien adéquat aux actions de tous les acteurs de l'éducation	<p>Court Identifier les possibilités pour les cadres supérieurs et le personnel subalterne de participer à des approches inclusives où ils peuvent apprendre les uns des autres dans un processus d'apprentissage bidirectionnel.</p> <p>Moyen Créer un programme de champions/ambassadeurs pour l'inclusion qui promeut l'audit SMILE ou d'autres audits comparables dans d'autres institutions.</p> <p>Longues Créer un environnement propice à la participation à des cours de DPC sur l'inclusion, en veillant à ce que les cours soient proposés aux professionnels de l'éducation pendant les heures de travail et gratuitement.</p>	<p>Court Mener une étude sur les opportunités de DPC pour les professionnels de l'éducation et l'environnement actuel pour accéder à ces possibilités, en se demandant si les professionnels de l'éducation sont préparés à s'adapter à la diversité du corps étudiant.</p> <p>Moyen Élaborer des politiques visant à faciliter l'utilisation du modèle d'audit dans le cadre des services nationaux d'accréditation et soutenir une approche ascendante.</p> <p>Longues Promouvoir le modèle d'audit auprès de l'ENQA et d'autres organisations similaires et en faire des champions de ces processus.</p>	<p>Court Proposer des formations pour surmonter les barrières linguistiques. Travailler en réseau avec d'autres organisations afin d'identifier et de répondre aux besoins des groupes minoritaires.</p> <p>Moyen Jouer un rôle actif dans l'élaboration de cours de DPC en partenariat avec les autorités compétentes, compte tenu de leur expertise dans le domaine de la pédagogie liée à l'inclusion et à la diversité.</p> <p>Longues Signaler les besoins identifiés aux décideurs politiques et recommander des solutions possibles pour répondre à ces besoins au niveau local.</p>

FACILITER LA DIVERSITÉ

Recommandations sur la manière de faire progresser la diversité à différents niveaux

	Direction des établissements d'enseignement supérieur	Décideurs politiques aux niveaux national et européen	Société civile
6. Permettre à chacun de suivre des parcours flexibles dans l'enseignement supérieur	<p>Court Proposer des parcours flexibles tels que la VPL et offrir un soutien tel que des bourses, un logement ou une aide linguistique académique.</p> <p>Moyen Placez les défis au centre de votre activité, par exemple en facilitant la présentation de cas modèles et en vous engageant auprès de représentants de groupes défavorisés.</p> <p>Longues Promouvoir les meilleures pratiques par des visites d'étude ou des échanges</p>	<p>Court Faciliter l'accès gratuit des groupes défavorisés à des cours d'essai de courte durée pour l'enseignement supérieur, afin de leur faire croire que <i>"l'enseignement supérieur est possible pour moi aussi"</i>.</p> <p>Moyen Formuler des politiques qui permettent aux établissements d'enseignement supérieur d'offrir des parcours flexibles aux groupes défavorisés en particulier.</p> <p>Longues Permettre un système VPL agile qui reconnaisse les expériences et gère l'absence éventuelle de documentation formelle</p>	<p>Court Impliquer les minorités défavorisées dans le développement et la promotion de cours de courte durée et d'activités organisées au niveau de l'enseignement supérieur à l'intention des groupes défavorisés.</p> <p>Moyen Informez sur la VPL les groupes défavorisés</p> <p>Longues Devenir un point d'information pour les établissements d'enseignement supérieur afin que les groupes défavorisés soient informés des possibilités de cours de courte durée ou des moyens de poursuivre leurs études quelle que soit leur situation.</p>
7. Proposer une formation à tous les niveaux du personnel	<p>Court Création de sensibilisation et pris de conscience politique du personnel, afin qu'il puisse plaider en faveur de la diversité</p> <p>Moyen Intégrer dans le plan stratégique de formation du personnel de l'institution la question de la diversité et de l'inclusion</p> <p>Longues Organiser des cours de courte durée obligatoires sur la diversité et l'inclusion, tels que les cours de DPC SMILE, pour l'ensemble du personnel des établissements d'enseignement supérieur et les former pour qu'ils deviennent de futurs formateurs.</p>	<p>Court Création d'une formation obligatoire pour les décideurs politiques sur la diversité et l'inclusion</p> <p>Moyen Rendre obligatoire la formation à la diversité et à l'inclusion pour tout le personnel des institutions publiques en tant que condition de promotion ou d'avancement.</p> <p>Longues Récompenser les institutions qui développent des approches de formation meilleures et plus efficaces sur la diversité et l'inclusion pour leur personnel</p>	<p>Court Sensibilisation du personnel à la diversité, à l'intersectionnalité et à l'évaluation de l'état d'avancement par le biais des audits</p> <p>Moyen Encourager la formation à la diversité et à l'inclusion pour le personnel des organisations de la société civile (OSC)¹ en tant qu'outil d'inclusion.</p> <p>Longues Assurer une plus grande diversité dans la composition du personnel des OSC.</p>
8. Identifier et utiliser les possibilités de financement axées sur l'inclusion et la diversité	<p>Court Encourager le personnel à examiner et à défendre les incitations financières européennes et nationales afin d'offrir des cours ou des programmes axés sur l'inclusion et la diversité aux étudiants défavorisés.</p> <p>Moyen Utiliser les principes d'autoréflexion du modèle d'audit SMILE pour déterminer si les possibilités de financement institutionnel actuelles peuvent être liées à des actions inclusives.</p> <p>Longues Intégrer les possibilités de financement dans la budgetisation financière institutionnelle traditionnelle, rendre les subventions aux étudiants transparentes sur les sites web des services d'aide aux étudiants.</p>	<p>Court Réviser les politiques nationales de l'enseignement supérieur en ce qui concerne l'élargissement de la participation/l'inclusion et la diversité et veiller à ce qu'elles incluent des accords de performance en matière de financement pour les établissements qui soutiennent les étudiants défavorisés.</p> <p>Moyen Chercher à élaborer de meilleures stratégies de financement avec les acteurs politiques de l'enseignement supérieur et intégrer des modèles de financement institutionnel basés sur la performance pour développer des programmes d'études axés sur l'inclusion et la diversité, établir des prêts ou des systèmes de bourses pour les étudiants défavorisés, etc.</p> <p>Longues Intégrer de manière permanente les incitations financières axées sur la diversité et l'inclusion dans la législation relative à l'enseignement supérieur au niveau national.</p>	<p>Court Étudier les exigences de financement qui répondent aux besoins des étudiants locaux défavorisés et à leurs conditions de vie, voir si les possibilités de financement national de l'inclusion et de la diversité correspondent aux demandes des étudiants locaux et partager les résultats avec les EES.</p> <p>Moyen Mettre en place des services d'orientation et s'y associer afin d'informer les étudiants défavorisés locaux des possibilités d'études supérieures.</p> <p>Longues Contribuer à l'amélioration des modèles de financement fondés sur l'inclusion et la diversité des politiques nationales tout en restant en dialogue avec les universités locales et les décideurs politiques de l'enseignement supérieur au niveau national.</p>

¹ Voir la définition: EUR-Lex Organisations de la société civile <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/civil-society-organisation.html>

INTÉGRER LA DIVERSITÉ

Recommandations sur la manière de faire progresser la diversité à différents niveaux

	Direction des établissements d'enseignement supérieur	Décideurs politiques aux niveaux national et européen	Société civile
9. Fournir des programmes qui favorisent l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiants défavorisés	<p>Court Revoir la stratégie institutionnelle d'accès aux programmes pour les étudiants défavorisés qui souhaitent entrer dans l'enseignement supérieur ou qui y étudient déjà.</p> <p>Moyen Développer des modes alternatifs d'accès à l'enseignement supérieur et de fourniture de programmes et de services de conseil et/ou d'orientation pour mieux répondre aux divers besoins des étudiants défavorisés, tels que des horaires de cours flexibles, la durée des études et la modalité des cours.</p> <p>Longues Intégrer en permanence des programmes d'accès à l'enseignement supérieur dans le programme d'études de l'établissement et proposer des activités d'orientation pour les groupes d'étudiants défavorisés.</p>	<p>Court Examiner les politiques et la législation de l'enseignement supérieur en ce qui concerne les conditions d'accès flexibles à l'enseignement supérieur, y compris les approches et les cadres de reconnaissance des acquis, l'assurance qualité et l'accréditation, les systèmes d'accumulation et de transfert de crédits ou l'aide au renouvellement des visas.</p> <p>Moyen Fournir une stratégie politique cohérente afin d'établir un cadre général susceptible de soutenir largement, dans l'ensemble du système, la mise en œuvre de parcours et de programmes flexibles d'accès à l'enseignement supérieur pour valider les acquis et faciliter l'entrée dans l'enseignement supérieur, en impliquant tous les acteurs éducatifs concernés.</p> <p>Longues Intégrer des possibilités d'accès flexibles à l'enseignement supérieur et des approches de reconnaissance des acquis dans les cadres nationaux de l'enseignement supérieur et dans la législation relative à l'enseignement supérieur en tant qu'objectif central de l'enseignement supérieur.</p>	<p>Court Établir le lien entre le monde universitaire, les étudiants et les groupes d'activistes pour ouvrir le dialogue</p> <p>Moyen Relier les programmes d'accès aux communautés plus larges en accordant une attention particulière aux groupes mal desservis et promouvoir l'accès aux établissements d'enseignement supérieur.</p> <p>Longues Mettre en place des initiatives à long terme en collaboration avec les EES, les partenaires de la recherche et de l'éducation civique sur la manière de développer des programmes flexibles d'accès à l'enseignement supérieur en fonction des besoins des étudiants au sein des communautés.</p>
10. Suivre les progrès et les besoins grâce à la collecte de données	<p>Court Examiner les politiques institutionnelles existantes en matière de collecte de données sur l'impact de la gestion de la diversité sur les groupes d'étudiants défavorisés.</p> <p>Moyen Veiller à ce que le processus de collecte et de suivi des données reflète l'accès et la réussite des groupes d'étudiants défavorisés, ainsi que leur satisfaction par rapport à l'ensemble de l'approche institutionnelle en matière d'inclusion et de diversité et à leurs capacités transversales.</p> <p>Longues Intégrer la collecte de données, le suivi et l'évaluation dans des processus et des rapports d'audit périodique systémiques et complets.</p>	<p>Court Examiner les politiques et les processus actuels en termes de collecte de données et de suivi au niveau national et européen</p> <p>Moyen Fournir des lignes directrices claires pour la collecte de données, le suivi et l'évaluation des besoins, des progrès et des réussites aux niveaux national et européen.</p> <p>Longues Revoir périodiquement les systèmes de collecte de données, de suivi et d'évaluation, afin de garantir la cohérence et l'homogénéité entre les différentes institutions et entre les différents pays.</p>	<p>Court Sensibiliser à l'importance d'adopter des processus transparents et cohérents de collecte de données et de suivi de la diversité et de l'inclusion dans l'enseignement supérieur.</p> <p>Moyen Contribuer à l'amélioration des processus de collecte de données, de suivi et d'évaluation de la diversité et de l'inclusion dans l'enseignement supérieur.</p> <p>Longues Améliorer la responsabilité des systèmes de collecte de données, de suivi et d'évaluation, ainsi que des institutions qui en sont responsables.</p>

Les principes SMILE



Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-elles importantes en Europe? Que pouvons-nous faire pour créer une société meilleure où les groupes minoritaires sont compris et soutenus? Qui devrait être impliqué dans ce processus? Comment pouvons-nous faciliter la mise en œuvre des changements nécessaires pour faire de la diversité et de l'inclusion une réalité transversale en Europe?

Le projet SMILE a exploré ces questions et d'autres encore et a établi un ensemble de principes et d'actions recommandées à faire progresser à différents niveaux à court, moyen et long terme. L'objectif final est d'encourager les parties prenantes à travailler ensemble pour une société meilleure.

Éditeur: [eucen](http://www.eucen.eu), Barcelone, Espagne, 2022, <http://www.eucen.eu>

Auteurs: Carme ROYO, Diana TREVINO, Andrei FRANK, Meral NUR, au nom du consortium SMILE.

Citation: Royo, C; Trevino, D; Frank, A; Nur, M; au nom du consortium SMILE (Ed) (2022): *Recommandations politiques et plan d'action – favoriser un monde plus inclusif et plus diversifié*

© Le consortium SMILE, 2022

Une version électronique de ce document peut être obtenue sur le site web du projet <https://smile.eucen.eu>

Ce document peut être librement utilisé et copié à des fins non commerciales, à condition que la source soit mentionnée (licence 4.0 CC).