

Projet Qualéduc Mobilités Suède

Mobilité Stockholm du 22 au 26 octobre 2018



Liste des participants

Joachim ALPI,
Inspecteur de l'Éducation Nationale STI – AMIENS

Daniel DELAPORTE,
Inspecteur Établissements et Vie Scolaire – CAEN

Henri DURAN,
Inspecteur d'Académie-Inspecteur Pédagogique Régional –
CLERMONT-FERRAND

Sylvie ESTEVE,
Directrice du Centre de Formation d'Apprentis – GRENOBLE

Bénédicte HOFMANN,
Proviseure adjointe – LYON

Richard GREEN,
Proviseur Vie Scolaire – CRETEIL

Éric LEFEUVRE,
Adjoint au Délégué Académique à la Formation (DAFFIC) –
ORLEANS-TOURS

Pascal LE GUEN,
Inspecteur de l'Éducation Nationale STI – TOULOUSE

Emmanuelle MANELLI,
Principale – ROUEN

Michelle MOQUIN,
Responsable du Centre de Ressources Europe - VERSAILLES

Ali EL MORABIT,
Professeur économie gestion commerciale - LILLE

Christophe MULLER,
Inspecteur de l'Éducation Nationale STI - NANCY-METZ

Christelle MULLER,
Proviseure - STRASBOURG

Anthony PALUSSIÈRE,
Professeur d'Anglais – RENNES

Delphine SEGUIN,
Proviseure adjointe – BESANCON

Nadège SEVESTRE,
Inspectrice de l'Éducation Nationale Économie-Gestion –
NANTES

Félix SMEYERS,
Directeur du Groupement d'Intérêt Public - DIJON

Plan Planifier

- **Mise en œuvre de la démarche Qualité :**
 - pilotage de cette mise en œuvre
 - méthodes d'appréciation
 - labellisation ou certification
 - communication
- **Processus de pilotage**
 - o référentiel de bonnes pratiques | indicateurs (réussite au diplôme | insertion / poursuite d'études...)
 - o diplôme national / approche spécifique
 - o autonomie
 - apport d'une demande d'amélioration continue
 - management des équipes
- **Processus d'évaluation**
 - o évaluation externe
 - o auto évaluation
 - o durée du cycle.
 - objectifs attendus
 - feedback / restitution des parties prenantes
- **Processus à orientation | affectation**
 - o carte des formations
 - o gestion de l'attractivité / genrée ou pas
 - o statuts
 - o lien avec les territoires
 - concurrence entre les établissements
 - décrocheurs
 - dispositifs d'orientation
- **Processus de formation**
 - o alternance (réglementation, formation des tuteurs, construction des progressions pédagogiques ...)
 - o modalité de certification
 - o portabilité des certifications
 - o autonomie pédagogique des formateurs
 - o travail d'équipes
 - poursuite d'étude / insertion
 - approche compétents / situation de formation
 - suivi des élèves
 - relations école/entreprises.
- **Processus d'enseignement**
 - o place de l'élève dans l'établissement
 - o relation professeur / élève : contribution au climat scolaire
 - o place du numérique dans les enseignements et dans la relation avec l'entreprise
 - o apprentissage des LV pour la dimension internationale
 - o place et organisation de l'apprentissage
 - o écriture des programmes, évolution des contenus au regard des attentes du monde professionnel, vérification de l'atteinte des objectifs
 - place de l'élève dans ses apprentissages
 - concurrence public/privé et qualité pour tous
- Rôle du corps d'inspection dans la mise en œuvre de la démarche Qualité

Do Mettre en œuvre

Méthodologie :

1. Travail des différents groupes constitués. Pour chaque thème d'étude :

- Identifier un rapporteur (synthèse des échanges sur site)
- Référents logistique *Michelle Moquin et Richard Green*
- Référents linguistiques *Henri Duran, Anthony Palussière*
- Préparation des échanges (questions à aborder, actions à observer) : un coordinateur selon les lieux.
 - o Skolverket : *Daniel Delaporte*
 - o Stockholms Stad : *Bénédicte Hofmann*
 - o STFG Fordons : *Delphine Seguin*
 - o Yrkehögskola : *Christelle Muller*
 - o Entreprises : *Sylvie Estève*
 - Skolinspektionen : *Eric Lefeuve*
 - Kunghölmens västra gymnasium : *Emmanuelle Manelli*
 - Lycée 3 : *Caroline Duquennoy*
 - Branches professionnelles : *Félix Smeyers*
 - Coordonnateurs : *Nadège Sevestre et Pascal Le Guen*

2. Livrables

- Chaque participant produit une fiche action sur un transférable
- Chaque participant produit un rapport d'étonnement

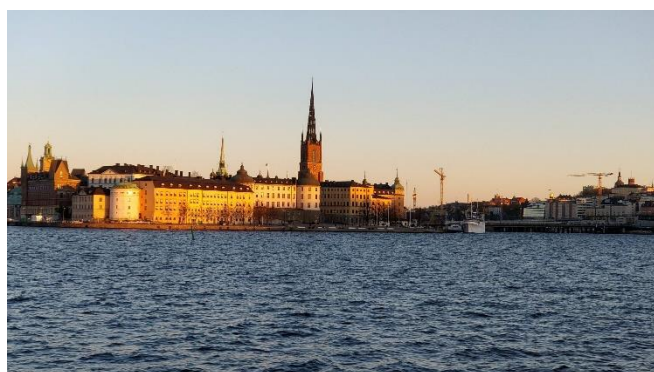
Check Évaluer

Indicateurs :

- Tous les rendez-vous ont été honorés
- Des transférables ont été identifiés
- Les livrables respectent le cahier des charges initial
- La démarche Qualité est au cœur des observations

Restitution collective

MONDAY OCTOBER 22	4
SKOLVERKET SWEDISH NATIONAL AGENCY FOR EDUCATION	4
STOCKHOLM CITY COUNCIL, UPPER SECONDARY ADMINISTRATION.....	4
TUESDAY OCTOBER 23	5
STOCKHOLMS HOTELL- OCH RESTAURANGSKOLA, SHR.....	5
SKOLINSPEKTIONEN.....	5
WEDNESDAY OCTOBER 24	6
SWEDISH NATIONAL AGENCY FOR HIGHER VOCATIONAL EDUCATION	6
STOCKHOLMS BYGGTEKNISKA GYMNASIUM.....	7
THURSDAY OCTOBER 25	7
MIDSOMMARKRANSENS GYMNASIUM	7
REPRESENTATIVE OF THE ELECTRICITY AND PLUMBING PROFESSIONAL BRANCH.....	8
NATIONAL ASSOCIATION FOR HEALTH AND SOCIAL CARE COLLEGE	11
FRIDAY OCTOBER 26.....	11
KUNGSHOLMENS VÄSTRA GYMNASIUM	11
AMBASSADE DE FRANCE / INSTITUT FRANÇAIS EN SUÈDE	12
Les transférables.....	13
Une démarche qualité globale pour soutenir chaque élève tout au long du parcours.....	13
L'accueil et la scolarisation des élèves issus de l'immigration	14
Les bâtiments : architecture et équipements pensés pour le bien être de chaque usager.....	15
Le décloisonnement enseignement et vie scolaire	16
L'organisation et le suivi des PFMP	17
Le partenariat avec les tuteurs de stage.....	18
Audits de l'inspection	19
L'intérêt de la compétence collective dans la pratique professionnelle. La qualité par une approche pluri-professionnelle	20
Les langues au cœur des apprentissages	21
Une culture du travail en équipe au service du bien-être et de la réussite des élèves.....	23



MONDAY OCTOBER 22

SKOLVERKET SWEDISH NATIONAL AGENCY FOR EDUCATION

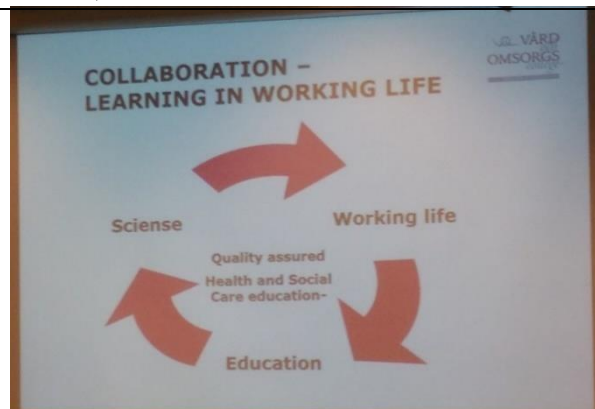
Nina MIMON, Executive Assistant to the Director General, Coordinator of visits from abroad)
Hans ALMGREN & Sylvia TUTZAUER LINDQVIST, Directors of Education

La stratégie éducative, dont les principes sont inscrits dans l'« educational act », est définie au niveau ministériel. Skolverket, Swedish National Agency for Education, est chargée de sa mise en application. Les problématiques relatives à l'équité pour les élèves sont au cœur des orientations du système éducatif. L'enseignement professionnel, qui recule dans les grandes villes, scolarise des élèves plus défavorisés socialement et culturellement que ceux accueillis dans l'enseignement général. La question du genre selon les filières est aussi très prégnante.

Les écoles et établissements d'éducation dépendent des municipalités. Ces collectivités territoriales disposent de prérogatives déterminantes sur le plan financier et de l'organisation. Elles définissent des priorités qui deviennent de critères d'évaluation pour la communauté éducative. Elles peuvent regrouper 1 million d'habitants, à l'image de Stockholm qui compte 26 upper secondary schools.

STOCKHOLM CITY COUNCIL, UPPER SECONDARY ADMINISTRATION

Peter LYTH, Directors of Upper Secondary Education
Catharina SACKEMARK-LARSSON from the Upper Secondary Department
Michael MARTINSSON (Executive Recruitment and Development Officer)
Aisha AMIN (Coordinator at Health Care College, Stockholm)



Beaucoup de Suédois souhaitent habiter Stockholm, entre autre pour avoir accès au plus grand choix d'écoles pour leurs enfants. « L'école » est un marché concurrentiel : les écoles se battent pour obtenir le plus d'élèves possible car leur budget est calculé par élève. Le budget est alloué par la municipalité à chaque école, publique ou privée de la même façon. L'école est gratuite pour les élèves dans tous les cas. Les parents ont un libre choix entre public et privé. Les élèves sont sélectionnés suivant leurs résultats scolaires. De fait, il y a des écoles de haut niveau et d'autres de plus bas niveau. À Stockholm, 28 upper secondary schools sont municipales contre 67 indépendantes (privées). L'école encourage chaque élève à trouver ses qualités et à être capable de s'insérer dans la société. Les parents choisissent l'école et peuvent en changer s'ils ne sont pas satisfaits. Les inspecteurs vérifient si les écoles respectent les attendus de la loi. Cinq types de remise à niveau existent pour permettre à chacun de réussir une formation, par exemple pour les nouveaux arrivants en Suède. Des tests sont faits tous les trois ans, ce sont les mêmes tests dans tout le pays.

Le budget des écoles primaires défavorisées est plus important (double) que celui des zones favorisées.

Il y a de plus en plus de contrôles, de tests nationaux, plus d'inspection. L'argent est ciblé, il faut rendre compte si on ne fait pas ce qui est attendu, le budget diminue. C'est un système très dur et qui coûte très cher.

Challenge actuel : intégrer l'immigration, augmenter le part de l'enseignement professionnel, plus de coopération avec les entreprises, plus de coopération au niveau régional, plus de coopération avec l'enseignement pour adulte, améliorer les conseils d'orientation pour les élèves et particulièrement pour les nouveaux arrivés.

Les effets pervers de la liberté de choix : les meilleurs élèves se retrouvent ensemble dans les mêmes écoles. Certaines écoles font faillite car elles n'ont pas suffisamment d'élèves.

Le métier d'enseignant manque d'attractivité. La municipalité recrute les enseignants : temps de travail entre 16 et 18 heures. C'est le directeur de l'école qui décide et organise, il est responsable de l'utilisation du budget alloué à l'école qu'il dirige.

TUESDAY OCTOBER 23

STOCKHOLMS HOTELL- OCH RESTAURANGSKOLA, SHR

Anna ÖRJEBO, principal (Rektor)

Annika INGSTRÖM, Education Manager

▪ Présentation de l'établissement :



L'un des plus grands établissements professionnels de la ville de Stockholm avec 550 élèves préparant aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie. L'équipe enseignante est composée principalement d'anciens professionnels de la restauration et de l'hôtellerie. Cette école dispose également d'une équipe santé et sociale : infirmière scolaire, conseiller d'éducation, conseiller d'orientation.

L'enseignement professionnel représente 75% de l'emploi du temps d'un élève.

Il y a également des classes spéciales pour les élèves à besoins spécifiques avec les mêmes cours mais adaptés à leurs difficultés, des cours d'apprentissage de la langue pour les élèves primo arrivants et l'école dispense également des formations pour un public adulte.

▪ Le système qualité :

L'évaluation individuelle des enseignants est faite par la direction de l'établissement. Elle prend la forme d'entretiens. Un rapport annuel est établi et un plan d'actions qui fait l'objet d'un suivi en cours d'année. Le système qualité est basé sur la recherche d'une amélioration continue.

SKOLINSPEKTIONEN

Anna MÖLLER, OLIVIA Öberg, Inspectors

Lars THORNBERG, Inspector & Project Manager



Créé en 2008, cet organisme gouvernemental est chargé de l'évaluation externe des établissements scolaires. Il supervise et contrôle la qualité de l'ensemble des établissements scolaires publics et privés. Son objectif est de favoriser un système éducatif où tous les enfants ont les mêmes droits. Il remplit principalement quatre missions :

- Des inspections régulières :

L'objectif de ces inspections est de déceler les marges de progression d'une école et d'indiquer les axes de progrès. Les éléments observés sont: les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves; les adaptations particulières et le soutien apporté aux élèves; l'évaluation; la sécurité et le climat scolaire; le pilotage. Ces inspections peuvent donner lieu à différents types de sanctions allant jusqu'à la fermeture de l'école.

- Des audits qualité :

Des audits plus approfondis peuvent être conduits dans des domaines précis comme l'enseignement d'un champ disciplinaire, l'accès des élèves aux services de santé, la situation des primo-arrivants, les allocations de ressources, le management de la direction, le soutien et la stimulation à l'intérieur des cours. Ces audits peuvent ainsi revêtir des formes très différentes et donnent lieu à des recommandations qui sont vérifiées 12 mois plus tard.

- Des enquêtes menées suite à des plaintes individuelles :

L'inspection suédoise est compétente pour recevoir et traiter des réclamations ou des plaintes des usagers d'établissements scolaires dans le cas par exemple de brimades à l'école ou insuffisance professionnelle d'un enseignant.

- La délivrance de permis pour les écoles indépendantes :

Une licence est nécessaire pour pouvoir créer ou prolonger une école indépendante. L'inspection suédoise rend une décision et s'assure que l'établissement exerce son activité dans le respect des conditions d'exploitation de la licence.

Initialement fondé sur une recherche des points à améliorer, sans faire un bilan exhaustif des forces et faiblesses d'une école, le travail de l'inspection suédoise tend à évoluer vers plus de conseil, de soutien aux écoles et de suivi. C'est une évolution récente et importante, de nature à modifier la perception de l'inspection souvent négative chez les personnels de direction. Il faut dire que les rapports sont rendus publics et que les conséquences sur l'attractivité d'une école peuvent être importantes.

WEDNESDAY OCTOBER 24

SWEDISH NATIONAL AGENCY FOR HIGHER VOCATIONAL EDUCATION

Jonas Svensson – Quality Assurance and Student Registry

L'agence nationale d'étude supérieure professionnelle vise à écrire les programmes d'enseignement dans les filières « post baccalauréat ». Composée de 130 personnes, dont 12 dans le département qualité, l'agence suit un protocole de révision des programmes par une démarche qualité de concertation :

Planning. Le « Managing Board » définit le rythme des concertations et les acteurs concernés.

Contenu. Le « Education Provider » définit le contenu d'enseignement et les objectifs d'apprentissage.

Les acteurs. Les programmes d'enseignements sont définis en étroite collaboration avec les branches professionnelles en fonction des besoins des entreprises.

L'agence gère actuellement environ 520 programmes, dont 120 sont révisés ou adaptés par ans.

Dans le cadre d'une démarche qualité sur le suivi des programmes d'enseignement, différents indicateurs sont suivis :

- Le nombre d'élève par niveau
- Suivi de cohorte
- Taux d'employabilité hors secteur d'activité
- Taux d'employabilité dans le secteur d'activité

Au regard des résultats, une labélisation des formations est possible.

STOCKHOLMS BYGGTEKNISKA GYMNASIUM

Stefan SÄLL, principal (Rektor)

+4676-825-05-66 Stefan.sall@stockholm.se

Le Byggtekniska gymnasium est un lycée du Bâtiment, formant aux métiers : de la couverture, de la charpente, de la maçonnerie, de la plomberie, de la peinture et des revêtements de sols. Il accueille 400 jeunes en formation initiale (dont 10 apprentis et 100 en situation de handicap) et 150 adultes en formation continue. Il accueille aussi des jeunes migrants qui doivent avant tout entrer en formation professionnelle apprendre le suédois pendant 1 ou 2 ans.

L'établissement disposant d'une grande autonomie pour la mise oeuvre pédagogique des curricula a fait les choix suivants :

- La première année est consacrée à la découverte des différents métiers proposés par l'établissements et à l'acquisition des compétences comportementales nécessaires à l'intégration dans le monde professionnel. Aucun stage en entreprise n'est proposé pendant cette première année. En fin d'année chaque élève choisit le métier dans lequel il poursuivra sa scolarité.
- Les deux années suivantes sont consacrées à la professionnalisation des jeunes, avec une alternance importante (1 mois sur deux en entreprise).

L'établissement, comme tous les établissements publics de la ville de Stockholms, établit un rapport d'activité annuel et construit son plan d'action au regard des résultats obtenus notamment en matière de réussite aux examens et de socialisation des élèves. Le chef d'établissement assure que la qualité est au cœur de ses préoccupations et de sa mission, mais il ne détaille pas de processus de qualité en dehors des obligations institutionnelles de la ville. Son angle d'observation se situe plutôt sur la prise en charge relationnelle et pédagogique de l'élève individuellement.

THURSDAY OCTOBER 25

MIDSOMMARKRANSENS GYMNASIUM

Emma Frankl +4676-123 98 57 emma.frankl@stockholm.se

Cette école publique accueille 600 élèves, dont 200 pour la voie professionnelle. Parmi les spécificités de cette école, citons la présence de 400 adultes qui bénéficient d'un cursus de formation plus court : un an à raison d'une journée de cours par semaine contre trois années de formation pour les plus jeunes.

Les échanges se sont focalisés sur la faible attractivité de la voie professionnelle, notamment depuis la réforme de 2011, qui rend plus difficile l'accès aux études supérieures pour les élèves issus de cette voie de formation. Les chiffres qui nous sont annoncés en témoignent : baisse de 50% des effectifs, pour atteindre 22% des élèves formés à Stockholm. La voie professionnelle est un choix par défaut, alors que 700 postes sont à pourvoir chaque année, avec seulement 200 jeunes formés.

Afin d'améliorer la qualité de l'enseignement, des liens ont été construits avec l'université : des chercheurs spécialistes de la petite enfance forment les professeurs.

Les liens avec les employeurs contribuent également à la qualité de la formation et se concrétisent sur plusieurs axes : les objectifs de la formation, l'insertion professionnelle, les stages en structure, le tutorat. Lors des retours de stage, les élèves présentent oralement les principaux aspects de la période écoulée (pas de trace écrite). Une visite par an est assurée par les professeurs sur le terrain de stage.

La filière "business and administration" nous est présentée. L'offre des écoles est adaptée localement pour répondre à deux enjeux : répondre aux attentes des entreprises (compétences attendues en matière de e-commerce, d'entrepreneuriat), mais également pour se démarquer des écoles concurrentes, dans un contexte de libéralisation de la formation.

REPRESENTATIVE OF THE ELECTRICITY AND PLUMBING PROFESSIONAL BRANCH

Claudia MARCKS, Principal (Rektor) +46 70 144 65 51



L'établissement REFIS que nous découvrons en ce jeudi 25 octobre 2018 matin à 9h00 est situé à Liljeholmen en proximité directe de Stockholm via le métro. C'est une petite structure qui accueille 135 élèves et les prépare au métier de plombier sur un parcours de 3 ans.

Depuis sa création en 2003, elle a diplômé environ 300 plombiers. Elle est affiliée aux entreprises de tuyauterie et de plomberie.

Ses locaux sont au rez-de-chaussée d'un bâtiment qui accueille de nombreuses autres écoles du second cycle. C'est environ 2300 élèves qui sont rassemblés sur le site.

Les élèves partagent le restaurant scolaire et les installations sportives en proximité.



L'établissement est un lycée indépendant privé (à but non lucratif) financé par la municipalité de Stockholm avec le soutien de la branche professionnelle et des entreprises.

Compte tenu de l'ensemble des chantiers de construction en cours dans la province de Stockholm, il y a un important besoin de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la plomberie : c'est pour le territoire, un métier en tension.

Nous avons été accueillis par la directrice et le représentant de la branche professionnelle électricité et plomberie qui est fortement impliqué au niveau de la formation.



Les ateliers sont assez semblables à ce que nous pouvons trouver dans les établissements français dans le cadre d'activité de réalisation (CAP IS ou IT, partiellement Bac pro TISEC ou TMSEC).

Ils sont organisés en box dans lesquels les élèves réalisent des installations sanitaires et de chauffage.

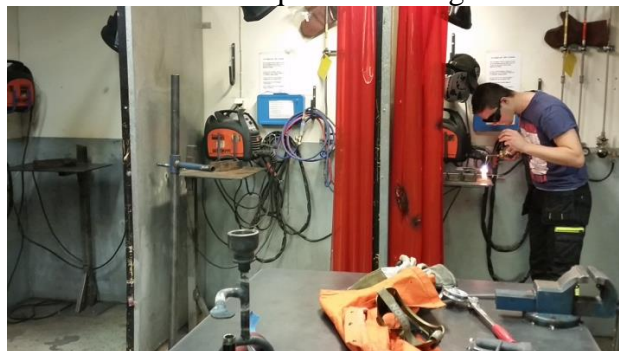


Les élèves disposent

- d'un espace magasin où ils trouvent les composants à utiliser



- d'un atelier de soudage dans lesquels on retrouve aussi des box équipés d'aspirations et d'équipements nécessaires à la mise en œuvre de différentes techniques de soudage.



Pour la partie installation thermique, nous n'avons pas vu de système énergétique associant la production (chaudières, PAC, ...) et la régulation.

La formation est entièrement gratuite pour les élèves. L'établissement emploie 14 personnes.

Nous avons rencontré 3 professeurs de spécialité à l'atelier et 2 professeurs d'enseignement général en classe. Le coût de formation par élève est défini par la municipalité qui l'a estimé à 10 000 €.

L'école n'est fréquentée que par 2% de filles.

REFIS collabore avec un grand nombre d'entreprises et peut garantir la qualité de l'apprentissage en milieu de travail. Le programme de formation se déroule sur 3 ans sous statut d'alternance (15 semaines de stages) et débouche sur une certification qui dépend du niveau de compétence atteint.

Pour obtenir la qualification professionnelle de plombier (carte professionnelle), il est nécessaire ensuite de poursuivre un parcours pendant environ 2 ans en entreprise sous statut d'apprenti. Ainsi à l'issue de leur formation au lycée et de l'obtention du bac, les élèves sont recrutés en tant qu'apprentis

dans des entreprises et suivent une formation complémentaire organisée généralement en quatre périodes d'apprentissage de 850 heures, soit un total de 3 400 heures.

Cette nouvelle phase de formation se conclut par un test organisé par la profession démontrant la capacité à réaliser une installation professionnelle typique complète en temps limité (cf. épreuve olympiades des métiers) afin de devenir un installateur de plomberie certifié.

Une expérimentation a été menée dans l'école afin de valider l'accès à la certification de plombier au bout d'un an.

Les points à retenir :

La visite de l'école a permis de découvrir le fonctionnement d'une école privée soutenue par la branche professionnelle qui répond à un besoin direct de la profession.

Elle a permis de compléter notre connaissance de la formation professionnelle en Suède en montrant un parcours professionnalisant de 3 ans permettant, en fonction des compétences acquises par les élèves, de délivrer une attestation liée à la réalisation d'installation sanitaire ou thermique allant de l'équivalent d'un CAP à l'équivalent d'un Bac pro.

Elle a surtout montré que pour exercer le métier de plombier avec les compétences attendues de la profession, il est nécessaire de suivre une formation complémentaire dispensée sous forme d'apprentissage (1 à 2 ans) afin d'obtenir la carte professionnelle de plombier.

Cette présentation des modalités de formation professionnelle peut interroger la transformation de notre voie professionnelle qui va aussi proposer un parcours mixte en scolaire suivi d'une phase d'apprentissage (1 an ou 2 ans) afin d'optimiser la professionnalisation des élèves.

Sur l'aspect qualité, on peut mesurer :

- la proximité de la branche professionnelle dans l'élaboration du cursus de formation et l'accès aux entreprises pour la formation par alternance et évidemment la certification,
- La qualification des professeurs du domaine technique souvent issus de l'entreprise,
- Les modalités de recrutement des élèves avec une approche communication positive sur les métiers (cf. vidéo Youtube sur le site de l'école), les niveaux minima attendus dans les différentes matières pour l'intégration dans l'école (cf. site lycées en Suède),
- L'environnement de formation qui associe enseignement général, approche pratique et environnement social et santé,
- L'utilisation d'une plateforme unique pour l'enseignement et la communication administrative nécessaire à l'école,
- La formalisation de procédures ou modes opératoires dans le cadre de documents liés :
 - Aux valeurs partagées
 - Au respect et la considération mutuelle
 - A la lutte contre les traitements discriminatoires et abusifs
 - A la gestion des conflits/crises
 - A la lutte contre la fraude
 - ...

De façon plus globale, on peut encore noter :

La proximité des équipes pédagogiques avec les élèves qui est significative des modalités d'accompagnement (domaines social et scolaire) et d'individualisation des parcours.

Les élèves lors d'une pause :

La visite de classes a montré qu'il y avait peu de contraintes sur l'attitude attendue des élèves en cours, certainement en lien avec la bienveillance « typiquement suédoise » (?) pour les élèves.



Le domaine d'activité de la santé et du social, du fait du vieillissement de la population, va connaître un accroissement des besoins en main d'œuvre ; l'association a pour objectif d'améliorer la qualité des formations, de communiquer pour créer des vocations et attirer le public vers ces formations.

Cet organisme associe les établissements de formation, les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) autour de la santé et du social au niveau national, régional et local. Il propose une certification des organismes de formation d'enseignement professionnel pré-bac ou post-bac (vocational upper secondary school ou higher vocational education). Ces organismes de formation sont très majoritairement publics.

Cette certification porte sur 10 critères de qualité : les objectifs de l'organisme de formation, la collaboration public-privé, l'infrastructure de formation, le rayonnement local et régional, l'approche santé, l'assurance qualité, les partenariats, l'environnement d'apprentissage stimulant et créatif, les méthodes pédagogiques en centre et en entreprise, le suivi des tuteurs en entreprise. Des inspecteurs sont chargés par le bureau national de vérifier auprès des organismes de formation que les critères qualité sont respectés. La certification est valide trois ans, avant nouvel audit pour reconduction. Plus d'une centaine d'écoles sont ainsi certifiées.

La qualité de formation permet une meilleure employabilité des apprenants et facilite la poursuite vers les formations professionnelles supérieures ou l'université.

L'association a également développé un programme de formation au langues appliquées au domaine professionnel "Arbetsplatslärande - language at work" (plus de 75 lieux de travail/formation) destiné notamment aux publics migrants. Ils forment des "language advocates" (déjà plus de 1000 formés) qui ne sont pas des professeurs mais des personnes aidant à la pratique de la langue dans le contexte professionnel.

FRIDAY OCTOBER 26

KUNGSHOLMENS VÄSTRA GYMNASIUM

Eija Karlsson, Principal

Lena Jönsson, Care Teacher and Development Manager

Présentation de l'établissement :

Lycée d'enseignement général et professionnel

- 3 filières de formation générale : Social science programme/ Natural programme/ Science programme
 - 1 filière de formation professionnelle dans le secteur de la santé
 - 1 programme de formation pour les jeunes migrants pour l'apprentissage du suédois
- Le lycée accueille également des élèves malentendants en inclusion scolaire.

Le lycée a ouvert en 2012 et s'est implanté en centre-ville pour attirer les élèves y compris sur la filière professionnelle. Les effectifs ont augmenté de façon significative en six ans (200 vers 935 élèves et 3 classes pour la voie professionnelle vers 10 classes). La direction de l'établissement a changé ces dernières années. L'équipe de direction était composée d'un proviseur et de proviseurs adjoints, elle est désormais de trois proviseurs et des enseignants coordonnateurs « team leader ». Ces enseignants assurent la coordination pour 50% de leur temps, l'autre moitié est consacrée à l'enseignement. L'objectif est de rendre chaque équipe autonome dans la définition de ses objectifs et des modalités pédagogiques à mettre en œuvre.

Une équipe santé-social est composée d'une enseignante référente (professeur qui a suivi une formation d'éducateur spécialisé), de deux infirmier-e-s scolaires, de deux conseiller-e-s en orientation et d'un-e « social worker » qui est chargé-e de l'écoute psychologique des élèves.

Au sein de l'établissement, l'Assurance Qualité porte sur six champs :

- Scientific perspective of learning, preparing for higher education
- Ethics : democracy, equality, human rights
- IT : nouvelles technologies
- Entrepreneurial learning
- International experience
- Increase recruitment

En termes de management : des objectifs sont définis au sein de chaque équipe pédagogique pour répondre à ces six axes, sous la coordination du "team leader".

Actions engagées pour favoriser la liaison avec l'enseignement supérieur :

- Des enseignants du supérieur interviennent au sein de l'établissement
- Une immersion des lycéens à l'université est organisée pour une durée de 5 semaines
- Des relations partenariales réunissent le lycée, l'université et les employeurs

Actions engagées pour la relation lycée-entreprises :

- Formation de 3 jours en direction des tuteurs (sur la psychologie de l'adolescent, les objectifs de la période de formation en milieu professionnel, les modalités d'évaluation)
- Réunion des tuteurs au sein de l'établissement 1 fois/an
- Contacts des élèves et des tuteurs en amont du stage
- Échanges formels : élèves/enseignants/tuteurs

Les outils de mesure sont le taux de poursuite d'études vers l'enseignement supérieur (50%), le taux de réussite aux examens (80%), le taux d'insertion professionnelle (90%), et les résultats des différentes enquêtes et revues qui sont compilées par la Municipalité et la Skolinspektionen.

[AMBASSADE DE FRANCE / INSTITUT FRANÇAIS EN SUÈDE](#)

Emmanuelle Matras-Swynghedauw

Conseillère de Coopération et d'Action culturelle

Directrice de l'Institut Français de Suède

Orlane Valentin

Attachée de coopération pour le français

Lors de l'échange de fin de séjour le groupe remercie monsieur l'Ambassadeur pour son accueil au sein de l'ambassade.

Nous avons pu exprimer notre satisfaction sur l'organisation de la semaine et l'accueil dans chacun des organismes. Par la diversité et la convivialité des échanges, nos observations nous permettent d'appréhender les objectifs affichés dans la rénovation de l'enseignement secondaire sur le territoire national et notamment professionnelle.

La présentation des objectifs de promotion de la langue française et les outils d'apprentissage en cours de développement définissent l'attachement à une coopération accrue entre la Suède et la France.

Nul doute que la mobilité réalisée trouvera un écho favorisant la coopération inter établissement au profit des élèves.

Les transférables

	<p>Suède</p> <p>Une démarche qualité globale pour soutenir chaque élève tout au long du parcours</p>
---	--

Objectifs

S'appuyer sur une équipe élargie (enseignants et enseignants spécialisés, infirmières, personnels d'orientation, mentor et chef d'établissement) pour réaliser un suivi régulier des élèves et prendre en compte leur motivation leur engagement dans la formation au même titre que leurs résultats.

Ce qui est fait

Deux niveaux de concertation :

- Chef d'établissement et "team leader" (représentant d'équipe pédagogique)
- Team leader et enseignants

Des concertations régulières, planifiées sur l'année scolaire avec une exigence marquée sur la justification des résultats des élèves par les professeurs et une obligation de proposer des actions pédagogiques, sociales et éducatives pour soutenir les élèves.

Effets observés

- Une relation professeur/élève de grande proximité.
- Un travail collaboratif des enseignants qui prend sens et qui est facilité par un statut de 45 heures de travail.
- Les échanges ne semblent pas parasités par des formes scolaires conventionnelles attendues et des stéréotypes.
- Une attention prégnante sur la situation sociale, familiale, scolaire de l'élève.

Plus-value

- Le rôle de chaque professionnel dans l'accompagnement des élèves dans leur parcours de formation est clairement défini, chacun s'empare des questions éducatives.
- Un renforcement du climat de confiance : La gestion de la difficulté élève ne semble pas externalisée, elle est intégralement prise en charge par l'équipe éducative interne.
- Un suivi régulier des indicateurs (résultat, absentéisme, motivation, remédiation mise en place)
- Une traçabilité des actions proposées.

Les transférables

Suède L'accueil et la scolarisation des élèves issus de l'immigration

(Anthony Palussière)

Objectifs

Permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir le niveau attendu en suédois et dans les autres matières pour intégrer un cursus classique l'année d'après.

Ce qui est fait

- Des cours de Suédois spécifiques pour immigrés ainsi que des classes adaptées ont été créées afin de permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir le niveau attendu en suédois.
- le « suédois langue étrangère » est devenu une matière à part entière ; tous les nouveaux émigrés peuvent étudier le suédois en tant que deuxième langue pendant toute la durée des études obligatoires jusqu'à la fin du secondaire.
- Un site internet consacré exclusivement aux EANA (publications destinées au personnel scolaire, références scientifiques, informations sur les formations continues proposées aux différents types de personnel scolaire, invitations à différentes consultations, par exemple sur les stratégies à mettre en place pour améliorer l'apprentissage dans les classes d'accueil, en particulier pour les élèves plus âgés.

Effets observés

Même si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des espérances, ce système permet d'éliminer certaines formes de discrimination.
Accélération progressive de l'intégration des immigrés dans la société suédoise

Plus-value

- évaluation systématique et globale de la situation des allophones
- Réduire les inégalités sociales et économiques entre les citoyens suédois et les immigrés.

Les transférables



Suède

Les bâtiments : architecture et équipements pensés pour le bien être de chaque usager

Objectifs

Bien-être à l'école pour enseignants et élèves

Ce qui est fait

Des espaces communs élèves/enseignants pour se détendre ensemble ou pour travailler

Des espaces de travail

Du matériel informatique à disposition de chacun et en nombre suffisant (ordinateurs portables)

Une identification par badge de chaque personnel dans certains établissements.

Effets observés

Un climat scolaire apaisé, des échanges favorisés, une relation élèves/enseignants facilitée

Plus-value

Envie de travailler, bonne connaissance des élèves, échanges et concertation favorisés.

Les transférables



Suède

Le décroisement enseignement et vie scolaire

(Daniel Delaporte)

Objectifs

- Amélioration du climat scolaire
- Réussite des élèves

Ce qui est fait

L'ensemble des personnels est concerné par les actions relatives à la vie scolaire :

- Les professeurs effectuent environ 18 heures d'enseignement.
- Ils sont présents au minimum 35 heures dans l'établissement.
- Ils interviennent sur l'ensemble des domaines relatifs à la vie de l'établissement et au suivi des élèves.
- La communication entre élèves, professeurs et équipe de direction est constante.

Effets observés

- Des regards croisés sur la situation des élèves, enseignants, « health care team » et direction
- Un accompagnement personnalisé de chaque élève
- Peu de « suspensions » de scolarité

Plus-value


Une Ecole qui fait communauté pour le renforcement des valeurs communes et du sentiment d'appartenance.

Ceci peut nous inciter à renforcer l'action collective dans l'établissement par :

- Le décroisement vie scolaire / enseignement
- Des cellules de veille en incluant les professeurs
- Des conseils pédagogiques lieux d'échanges pédagogiques
- Une meilleure prise en compte de la parole des élèves
- Des démarches participatives au cœur des organisations scolaires

QUALEDUC demeure donc un outil incontournable pour promouvoir la qualité de l'enseignement en France. La démarche doit être partagée entre les acteurs de la vie scolaire, les enseignants et les équipes d'encadrement. A ce titre, la participation pluridisciplinaire et pluricatégorielle à cette mobilité a été d'une grande richesse pour croiser les regards sur des fonctionnements qui interrogent nos pratiques.

Les transférables

	<p>Suède</p> <p>L'organisation et le suivi des PFMP</p> <p>(Delphine SEGUIN)</p>
---	--

Objectifs

- Adapter l'intégration des élèves en entreprise aux compétences acquises à l'école
- Accompagner progressivement les élèves vers la professionnalisation
- Favoriser l'insertion professionnelle.

Ce qui est fait

Selon les secteurs d'activités et l'implication des branches professionnelles dans la formation des élèves en lycée professionnel, l'organisation et le suivi des PFMP peut varier. Les mises en œuvre suivantes ont été observées :

- Les élèves effectuent les stages en entreprise à partir de la 2^{ème} année de formation.
- En 1^{ère} année, des heures d'atelier dédiées à la découverte de différents métiers liés à un champ professionnel.
- Un suivi des PFMP par un enseignant déchargé uniquement sur cette mission.
- Un placement en entreprise par les écoles uniquement après échange avec les élèves sur leur choix d'orientation et leur motivation : pas de recherche individuelle de stage à faire.

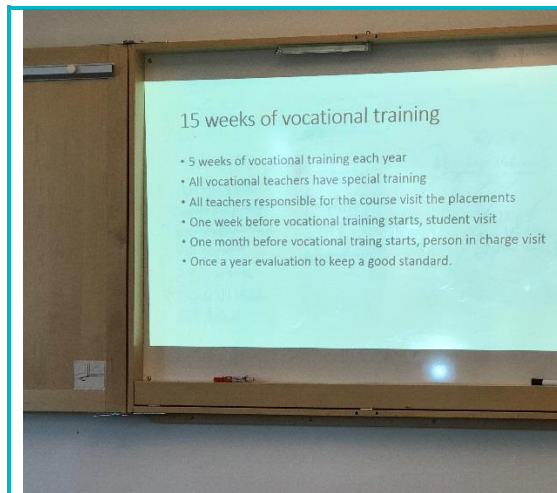
Effets observés

- Une formation plus généraliste au lycée professionnel
- Une implication plus grande de la branche professionnelle dans la professionnalisation des jeunes salariés après leur sortie du lycée.
- Un accompagnement personnalisé de chaque élève dans son parcours professionnel en fonction de son niveau d'acquisition de compétences

Plus-value

Un partenariat renforcé entre les entreprises et l'école
Une implication plus importante des entreprises, via les branches professionnelles, dans la formation des jeunes après le lycée professionnel.

Les transférables



Photo

Suède

Le partenariat avec les tuteurs de stage

(Sylvie Estève)

Objectifs

- Amélioration de la prise en charge des jeunes en entreprise
- Réussite des élèves

Ce qui est fait

Accueil des tuteurs au lycée sur plusieurs périodes :

- Réunion de début d'année consacrée aux objectifs de formation, description détaillée des missions confiées en entreprises
- Trois jours de formation consacrés à la présentation du système éducatif et à la psychologie de l'adolescent
- Réunion bilan sur les points forts et les axes d'amélioration possibles

Formation spécifique des enseignants

Deux visites préparatoires du professeur en entreprise (une à la mise en place du stage + une un mois avant le début du stage)

Une visite préparatoire du jeune en entreprise une semaine avant le début du stage

Effets observés

- Des regards croisés sur la situation et les besoins des élèves, des enseignants, des tuteurs
- Un accompagnement amélioré de chaque élève
- Une relation école – entreprise confortée

Plus-value

Une Ecole qui accompagne davantage ses partenaires au bénéfice de l'encadrement et de la formation des élèves.

Une meilleure connaissance réciproque

Une auto-évaluation partagée avec les partenaires, une démarche d'amélioration continue concertée.

Les transférables



Suède

Audits de l'inspection

(Henri DURAN)

Objectifs

- Assurer une évaluation continue des écoles en prenant en compte l'ensemble des données ;
- Vérifier l'égalité de traitement des élèves sur tout le territoire, s'assurer qu'ils reçoivent une éducation de qualité et bénéficient d'un environnement sécurisé ;
- Donner aux écoles des recommandations pour l'amélioration continue.

Ce qui est fait

Phase 1 : **la préparation et l'analyse** : lecture des données : statistiques, rapports qualité... ; les inspecteurs acquièrent ainsi une vision générale des activités de l'autorité responsable et de ses éventuels manquements, par exemple, observe-t-on des différences significatives dans les résultats entre filles et garçons ? Les élèves reçoivent-ils un soutien adéquat ?

Phase 2 : **la visite** : des entretiens des membres de l'équipe éducative sont conduits : la direction, les enseignants, les personnels de santé ; des cours peuvent être observés par les inspecteurs ; deux inspecteurs conduisent habituellement la visite ; celle-ci s'étend sur deux ou trois jours.

Phase 3 : **l'analyse** : analyse de documents, de statistiques, des observations et des entretiens ; des compte-rendu d'entretien sont consignés selon un protocole.

Phase 4 : **le rapport** : un rapport est publié 4 ou 5 semaines après la visite ; en cas de manquements, l'inspection peut alors demander une mise en conformité ; un compte-rendu oral est fait auprès de l'autorité responsable.

Phase 5 : **le suivi** : l'école ou l'autorité locale auditée fait un rapport écrit sur la façon dont les manquements ont été pris en compte et rectifiés ; l'inspection conclut l'inspection ou exige des mesures complémentaires.

Effets observés

- Un professionnalisme des corps d'inspection fondé sur une connaissance partagée des procédures ;
- Une responsabilisation des autorités éducatives, des directeurs d'écoles et des institutions ;
- La prise en compte de l'élève dans sa globalité, y compris à travers les aspects de santé, de soutien scolaire et d'orientation.

Plus-value

- Un suivi systématique assuré sur l'ensemble du territoire ;
- Une vision systémique de l'activité d'une école ou d'une autorité locale ;
- La responsabilisation des autorités scolaires vis-à-vis de la qualité de l'éducation fournie et la sécurité due aux élèves.



Suède

L'intérêt de la compétence collective dans la pratique professionnelle.
La qualité par une approche pluri-professionnelle

Objectifs

Penser collectivement tous professionnels réunis (éducation- santé) les cadres de travail favorables au développement des apprentissages.

Soutenir durablement la mobilisation des professionnels par des temps réguliers du type actions/régulations

Accompagner de façon personnalisée les parcours en prenant en compte les dimensions scolaires et sociales des élèves.

Ce qui est fait

PREMIER NIVEAU : Une mobilisation d'un réseau d'acteurs autour des mêmes situations de travail de façon à en partager les enjeux, à en assumer des domaines de co-responsabilité. (en lien avec certification de l'association nationale « Health and Social Care »)

SECOND NIVEAU : faire vivre l'inter-professionnalité au sein de l'établissement :

- Stratégie définie entre chef d'établissement et équipe élargie (différents métiers de l'éducation, de la santé). Penser des formes collaboratives de décisions partagées entre les différents professionnels
- Approche personnalisée définie entre équipe élargie et enseignants

Effets observés

- Un accompagnement robuste qui favorise un climat d'appartenance dans l'école et de confiance dans les adultes qui y évoluent.
- Une bonne perception par les professionnels de l'éducation et de la santé des risques potentiels.
- Un partage de compétences, d'expertises au service des élèves.

Plus-value

- L'accompagnement personnalisé consiste à définir des contenus qui ne sont pas seulement orientés vers le renforcement disciplinaire. Les ambitions pédagogiques ne sont pas réduites à une approche lacunaire
- Les élèves bénéficient d'un accompagnement global dans lequel les adultes prêtent une attention professionnelle à leurs vulnérabilités.

Objectifs

Assurer l'apprentissage des langues maternelle et étrangère dans un cadre commun.
Aider les migrants adultes à développer des compétences langagières en lien avec le travail.

Ce qui est fait

Les élèves sont désormais évalués selon la norme européenne du CECRL, Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues. Depuis 2000, le Cadre européen commun de référence du Conseil de l'Europe a fait son entrée dans le système éducatif suédois : les études de langues en sont profondément marquées et sont désormais organisées en niveaux.

Il existe au lycée une forme de certification spécifique en langue sous forme de tests nationaux dont la visée est de permettre aux enseignants de caler, d'étalonner leurs notes. Ces tests ne sont pas des examens, et si l'enseignant prend en considération le résultat, il n'existe pas de réglementation en matière de coefficient. À l'école de base, les élèves peuvent passer un test non obligatoire en anglais (matière principale) en cinquième année scolaire. En neuvième année, le test est obligatoire.

Elle a accepté le concept d'éducation interculturelle comme base de contenu et de méthodes de travail.

Un des objectifs des secteurs des services et de la santé en Suède est de faire acquérir des compétences langagières aux personnes issus de l'immigration en contextualisant leur action (agir et situation d'agir).

Des programmes de langue qui répondent clairement aux besoins des migrants dans leur vie personnelle, sociale et professionnelle sont mis en œuvre.

Les programmes dont l'amplitude est suffisante et nécessaire pour prendre en compte la diversité des migrants sont mis en œuvre.

Une aide est apportée aux migrants pour développer des compétences d'apprentissage indépendantes.

Des évaluations des cours de langue et de culture sont réalisées pour s'assurer qu'ils respectent les standards d'assurance qualité reconnus sur le plan international.

Les niveaux de compétences requis de manière réaliste et flexible reflètent les besoins réels et les capacités des migrants.

Effets observés

Ce nouveau système de structure uniforme est supposé faciliter une progression plus claire d'un niveau à l'autre et la comparaison au niveau international.

Cette nouvelle échelle, un élève progressant rapidement peut passer à un niveau supérieur en cours d'année. Il faut compter, en principe, six mois à un an pour qu'un élève débutant en immersion linguistique acquiert le niveau A1.

Une question importante concerne la répartition des actifs étrangers (ou d'origine étrangère) dans les différents secteurs d'activité et leur surreprésentation dans certains secteurs. Quelques 20 % des actifs étrangers travaillent dans l'industrie manufacturière. Une proportion du même ordre de grandeur travaille dans les secteurs du commerce, du transport et des communications. En gros cela correspond au pourcentage des actifs nés en Suède occupés dans ces branches. La population active étrangère est par contre surreprésentée dans les secteurs de la santé, des services sociaux et des services domestiques. Plus d'un tiers des actifs nés à l'étranger y travaillent alors que la proportion des actifs nés en Suède y travaillant atteint seulement 14 %. La main-d'œuvre étrangère est ainsi relativement concentrée dans les secteurs où le niveau de qualification requis pour les emplois est peu élevé, les salaires relativement bas et les formes d'emplois « atypiques » courantes.

Plus-value

Le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues se réfère à une Europe étant une société multilingue et multiculturelle dans laquelle les personnes doivent vivre ensemble et travailler ensemble. C'est le faire ensemble, faire dans le milieu professionnel et faire société ensemble.

Selon la Communication de la communauté européenne sur l'apprentissage par les adultes : « L'éducation et la formation des adultes peuvent contribuer à faire en sorte que l'immigration, qui peut faire partiellement contrepoids

au vieillissement de la population et répondre aux pénuries de compétences et d'emploi dans certains secteurs, se déroule d'une manière qui soit profitable à la fois pour les migrants et pour le pays d'accueil. La plupart des nouveaux migrants, même les personnes très qualifiées, ont d'importants besoins sur les plans linguistique et culturel. En outre, comme leurs compétences sont souvent sous-estimées et non reconnues à leur juste valeur, elles peuvent rester sous-utilisées sur le marché du travail. ».

Le programme suédois gère en parallèle la formation et l'intégration des réfugiés, ce qui constitue l'un de ses grands atouts. Par exemple, les réfugiés ne commencent pas par suivre un long cours de langue avant de commencer à chercher du travail : ils font les deux en même temps.



Pays : Suède

Une culture du travail en équipe au service du bien-être et de la réussite des élèves

(Ali EL MORABIT)

Objectifs

Accompagner les élèves dans les apprentissages et favoriser leur bien-être.

Ce qui est fait

- L'équipe enseignante, en lien avec l'équipe santé et social, concourent tous à la démarche qualité dans l'établissement puisqu'elles sont tenues de mettre en place toutes les stratégies d'accompagnement individuel nécessaires pour remédier aux difficultés rencontrées par les élèves et pour que les cours se déroulent dans de bonnes conditions : bilans réguliers avec un professeur mentor, aide individualisée...
- Un temps de présence en établissement pour l'enseignant comptabilisé dans ses obligations de service qui favorise les échanges entre équipes et la réactivité.
- La relation enseignant / élève marquée par une absence de barrière, sans rapport de force, il existe une certaine proximité. Dans l'esprit de l'élève, l'enseignant semble être considéré davantage comme un « coach » plutôt qu'une autorité.
- Des effectifs par classe assez bas qui facilitent un accompagnement individualisé dans les apprentissages.
- Une bienveillance sur les attitudes des élèves, pas de sanctions à proprement parler, ou en tout cas le recours à celles-ci demeure très rare.

Effets observés

- Moins de pression de l'école sur l'élève, favorable au développement personnel
- Un climat de travail serein, les élèves se déplacent dans les locaux librement, peu ou pas de personnel dédié à la surveillance, cela est certainement lié à la responsabilisation et la confiance accordée aux élèves.
- La prise de parole en public est facilitée.

Plus-value

- Échanges entre enseignants et élève facilités.
- Relation de confiance et autonomie développés.