

L'alternance et le tutorat intergénérationnel en France : points de repère ...

le cnam
Pays de la Loire

Club Cnam alternance



Alternance et tutorat intergénérationnel :
quelles pratiques en Europe ?



Table ronde
suivie d'échanges
Vendredi 10 janvier 2014
De 9h à 12h15 à Nantes
www.cnam-paysdelaloire.fr

En savoir + et s'inscrire



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

le cnam
Pays de la Loire

1

Le système de l'alternance en France

Deux dispositifs principaux de formation par **alternance** avec contrat de travail

○Le **contrat d'apprentissage**

- Statut : relève de la formation initiale
- Financement : taxe d'apprentissage
- Public : jeunes de 16 à 25 ans
- Durée : 1 à 3 ans (fonction de la qualification, du secteur)
- Contrat à durée déterminée

○Le **contrat de professionnalisation**

- Statut : relève de la formation continue
- Financement : contributions des entreprises à la formation continue
- Public : jeunes de 16 à 25 ans + demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans + bénéficiaires de minima sociaux.
- Durée : 6 mois à 2 ans (fonction de la qualification, du secteur)
- Contrat à durée déterminée ou indéterminée

1

Le système de l'alternance en France

- L'**organisation pédagogique**, qui prévoit l'alternance entre des périodes en centre de formation et des périodes en entreprise, est **similaire** pour les deux types de contrats
- Ils se **différencient** car ils répondent à des besoins précis selon le secteur et la taille des entreprises
- Le **poids** des 2 dispositifs (chiffres rentrée 2012)
 - **419 000** contrats d'apprentissage
 - **186 000** contrats de professionnalisation
- La force de ces dispositifs : « **le plus court chemin vers l'emploi** »

Au Cnam Pdl : environ 800 contrats de professionnalisation (2013), majoritairement de niveau « cadre intermédiaire (niv. 6 Européen) »

1

Le système de l'alternance en France

Autre dispositif d'alternance, spécifique, dans le cadre d'un contrat de travail : la **période de professionnalisation**

- Objectif : **maintien dans l'emploi**
 - des salariés en cdi, notamment ceux qui comptent **20 ans d'activité professionnelle** ou qui sont **âgés d'au moins 45 ans**
 - qui disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
 - les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI)
- Durée **minimale de formation** dans le cadre des PP
 - 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés
 - 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés
 - 80 heures pour les titulaires d'un contrat unique d'insertion
- **Nombre de PP** : 400 000 mais seulement 10% pour des formations d'une durée supérieure à 120 h.

1

Le système de l'alternance en France

Autres dispositifs d'alternance spécifiques aux contrats d'intérim

- Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)
- Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)
- Le contrat de professionnalisation intérimaire (CPI)

Peuvent également s'inscrire dans une logique d'alternance mais « hors contrats »

- Les stages en entreprises
- Les mobilités internationales

2

L'alternance : un creuset de développement de compétences

- Une modalité de formation ayant un impact majeur sur l'identification, l'acquisition, la mise en œuvre des compétences
- Savoirs d'action, apprentissage expérientiel, professionnalisation ..., la relation formation-travail s'exprime le plus directement au travers cette modalité de formation qui se confronte par définition à la notion de compétence
- Autour de cette notion s'est développée une pédagogie spécifique à l'alternance, au service d'une professionnalisation

→ **Les tuteurs sont au cœur de cette pédagogie des transitions (Janus)**

3 Le rôle et la place du tuteur

Les 3 types de tuteurs

- Tuteur « **entreprise** »
- Tuteur « **pédagogique** » du centre de formation
- Tuteur « **externe** »

Le tuteur entreprise

- En **contrat d'apprentissage**
 - **Obligation** de désigner un tuteur (ou une équipe tutorale)
 - Le tuteur est « **maître d'apprentissage** »
 - Le tuteur est **l'employeur**, ou un **salarié** de l'entreprise.
 - **Conditions** sur la qualification, les titres ou diplôme et l'expérience (2 ans mini.)
- En **contrat de professionnalisation**
 - **Pas d'obligation réglementaire** sauf politique de branche spécifique

3 Le rôle et la place du tuteur

Cadre d'intervention des tuteurs (entreprise, pédagogique)

- Travail conjoint des tuteurs entreprise et pédagogique
- Chacun dans leur environnement ils
 - Aident à **contextualiser, décontextualiser, recontextualiser** apprentissages « théoriques » et expérientiels
 - Favorisent l'alternance **intégrative** et les **postures réflexives** de l'apprenant
 - Visent à développer **l'autonomie** de l'apprenant
 - Assurent une aide **motivationnelle**
 - Peuvent formaliser leurs suivis dans un **carnet de bord**
- Entreprise : en lien avec l'environnement de l'entreprise
- Pédagogique : en lien avec l'équipe des formateurs

Un 3ème type de tutorat (externe), peut être exercé pour aider l'apprenant à résoudre les problèmes périphériques liés aux « conditions de vie »

4

Apprentissage intergénérationnel ?

Quelques pistes

- L'**équilibre** dans les échanges ...
- La **co-évaluation** de la collaboration
- l'identification des facteurs de **confiance/risques** ...
- L'analyse des pratiques du **compagnonnage** (apprendre en observant) et de ses bénéfices pour les 2 parties ...

Merci de votre attention !

Contact :

X.noel@cnam-paysdelaloire.fr



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

le **cnam**
Pays de la Loire