

Vous êtes ici : [Accueil ISCO](#) [DÃ©couvrir l'ISCO](#) [Les valeurs](#)

Notre mÃ©tier

La pÃ©dagogie de l'alternance

La pÃ©dagogie de l'alternance est Ã la fois moderne et vieille de plusieurs siÃ©cles.

Pendant trÃ¨s longtemps, le « mÃ©tier » s'apprenait, justement sur le mÃ©tier (d'oÃ¹ l'origine du terme).

C'est Ã la fois la difficultÃ© de former efficacement un compagnon et de produire sans gÃacher, puis une certaine Ã©volution dans la complexitÃ© des outils et mÃ©thodes qui ont amenÃ© Ã sÃ©parer l'outil de production et l'acquisition des savoir-faire. Les deux logiques ont toutefois persistÃ©.

- Une logique d'apprentissage « sur le tas » qui existe encore, mais produit plus d'Ã©checs et que de rÃ©ussite, car une entreprise de production n'est pas conÃ§ue pour apprendre.
- Une logique intÃ©gralement dÃ©connectÃ©e de l'outil de production qui trouve ses limites dans la capacitÃ© Ã rendre concret (et donc pour beaucoup, assimilable) ce qui est appris.



L'apprentissage moderne (l'alternance) prend le meilleur des deux mondes et les rÃ©unit dans un ensemble structurÃ© et organisÃ© pour gÃ©rer l'interface.

L'alternance nÃ©cessite la mise en Ã©uvre de pÃ©dagogies spÃ©cifiques parfaitement maÃ®trisÃ©es par l'ensemble des Ã©quipes pÃ©dagogiques de l'ISCO.

Il s'agit de savoir capitaliser sur la mise en relation de deux systÃ©mes dont les objectifs sont Ã la fois opposÃ©s et complÃ©mentaires.

- Le systÃ©me travail :
qui privilÃ©gie une logique d'utilisation concrÃ©te des savoirs et savoir-faire Ã des fins de production. Ce systÃ©me va permettre l'acquisition d'expÃ©rience rÃ©elle et va nÃ©cessiter la mise en place d'un couple « comprendre/rÃ©ussir » :
Comprendre pour rÃ©ussir Ã faire et rÃ©ussir Ã faire comme preuve que les « savoirs » sont compris (acquis).
- Le systÃ©me Ã©cole :
qui privilÃ©gie la logique d'enseignements d'acquis, du rapport du savoir en soi et de l'apprentissage formel.

La pÃ©dagogie de l'alternance va permettre la communication entre les deux systÃ©mes :

L'entreprise sera le berceau de l'application concrÃ©te des savoirs et savoir-faire.

Le centre de formation sera le lieu de l'expÃ©rimentation, du retour d'expÃ©rience et de l'acquisition des bases nÃ©cessaires.

Tout cela dans une chronologie qui permet d'apporter du sens aux deux types d'apports.

La communication et l'efficacitÃ© des systÃ©mes d'informations tripartites rendent l'alternance possible.

L'ISCO est dotÃ© de tous les outils rÃ©glementaires, techniques et mÃ©thodologiques pour accompagner :





- L'apprenti dans l'acquisition des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'obtention de son diplôme et des compétences recherchées par le futur recruteur.
- L'entreprise (le maître d'apprentissage) dans le tutorat « phasé » avec l'apport formel du Centre de Formation.
- Les formateurs dans la relation avec les deux autres parties et l'articulation entre l'apport formel de connaissances et compétences et les situations proposées en entreprises.

Un va-et-vient organisé (mini-bilans, évaluation de la progression, mises en situation, plan de progrès, apports formels...) à travers des outils de communication modernes et structurés est le facteur primordial de la réussite de la situation d'apprentissage en alternance. Il s'agit là de partager les tâches, les apports, l'accompagnement de manière structurée pour que le CFA et l'entreprise ne soient ni (trop) redondants, ni défaillants.

L'ISCO, fort de plusieurs décennies d'expérience et d'un travail pédagogique interne permanent a une parfaite maîtrise de ces principes et permet à près de 85% de ses apprentis d'atteindre les objectifs fixés (diplômes et emploi).

La relation avec les entreprises

La relation avec l'entreprise est bien sûr essentielle dans le cadre de l'apprentissage.

A l'ISCO, nous la concevons tout au long du processus et même parfois au-delà :

- L'analyse des besoins du bassin économique : L'entreprise est au cœur de l'évaluation des besoins en compétences et des besoins d'emplois qualifiés de demain. L'ISCO rencontre les entreprises et les organisations professionnelles régulièrement pour partager une vision, évaluer les besoins prospectifs, être acteur sur la constitution de l'offre de formation en apprentissage. De plus l'ISCO est géré par la CCI et compte dans son Conseil de Gestion un représentant de la Fédération du BTP et de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB).
L'accès aux données économiques et aux tendances du bassin est donc facilité.
- Une fois la formation intégrée à l'offre de l'ISCO, il faut visiter les entreprises pour la présenter, recueillir d'éventuels autres besoins, puis une fois le besoin avéré, proposer des candidatures de futurs apprentis. Les équipes de l'ISCO accompagnent et conseillent l'entreprise jusqu'à la signature du contrat en alternance.
- Une fois le contrat signé et l'apprenti intégré, l'ISCO se mobilise sur deux champs :
 - Le champ de l'intégration du jeune dans l'entreprise, avec la possibilité pour le Maître d'Apprentissage de faire appel à nous pour régler les difficultés relationnelles et de communication au quotidien souvent rencontrées en début de contrat.
 - Le champ pédagogique, avec une première réunion tripartite où sont conviés les formateurs, l'entreprise et le jeune (avec ses parents s'il est mineur). C'est une première étape qui valide les attentes et surtout les responsabilités de chacun.
- En cours de formation (généralement 2 à 3 ans), les formateurs visitent l'entreprise au moins une fois par an pour faire des points d'étape.
- L'entreprise sera encore sollicitée pour la constitution des jurys d'examens.
- Enfin, l'ISCO se mobilisera pour l'intégration définitive du jeune dans l'entreprise quand cela est possible et souhaitable.

L'ISCO est donc bien aux côtés de l'entreprise tout au long du processus, de l'évaluation des besoins au recrutement du jeune diplômé.

L'ISCO a aussi fait le choix de développer une stratégie de partenariat avec certaines grandes entreprises qui se concrétise chaque année par le parrainage d'une promotion. Cette stratégie a pour objectifs de faciliter (sécuriser) l'insertion professionnelle des jeunes, de mailler les compétences techniques de l'entreprise aux compétences pédagogiques de l'ISCO, de co-construire une pédagogie de l'alternance encore plus « intégrative », de financer des projets de formation ambitieux, d'impliquer les entreprises dans le processus de recrutement/formation/recrutement et de rapprocher encore l'outil de production de l'outil de formation.

L'obtention du diplôme et de la compétence

Là se trouve la particularité la plus significative de la formation en alternance :

« *Un diplôme et de l'expérience professionnelle en même temps* ».



En fait les atouts de l'alternance vont bien au-delà, car la pédagogie de l'alternance permet d'apprendre autrement et d'accroître les compétences recherchées par le recruteur. Plus de 10 points séparent les taux d'insertion des jeunes diplômés du temps plein aux jeunes diplômés par l'apprentissage. Les entreprises ne s'y trompent pas. Le niveau d'opérationnalité d'un alternant est globalement bien supérieur.

