



ACADEMIE
DE STRASBOURG

SERVICE ACADEMIQUE DE L'APPRENTISSAGE

**CONSTRUIRE OU AMELIORER LE SYSTEME
RELATIONNEL AVEC L'ENTREPRISE
PARTENAIRE**

« OUTIL DE DIAGNOSTIC »

(Exemple)

Cet outil s'adresse plus particulièrement aux équipes pédagogiques et à l'équipe administrative des CFA qui souhaitent avoir une réflexion fondamentale sur leurs pratiques relationnelles avec leurs entreprises partenaires.

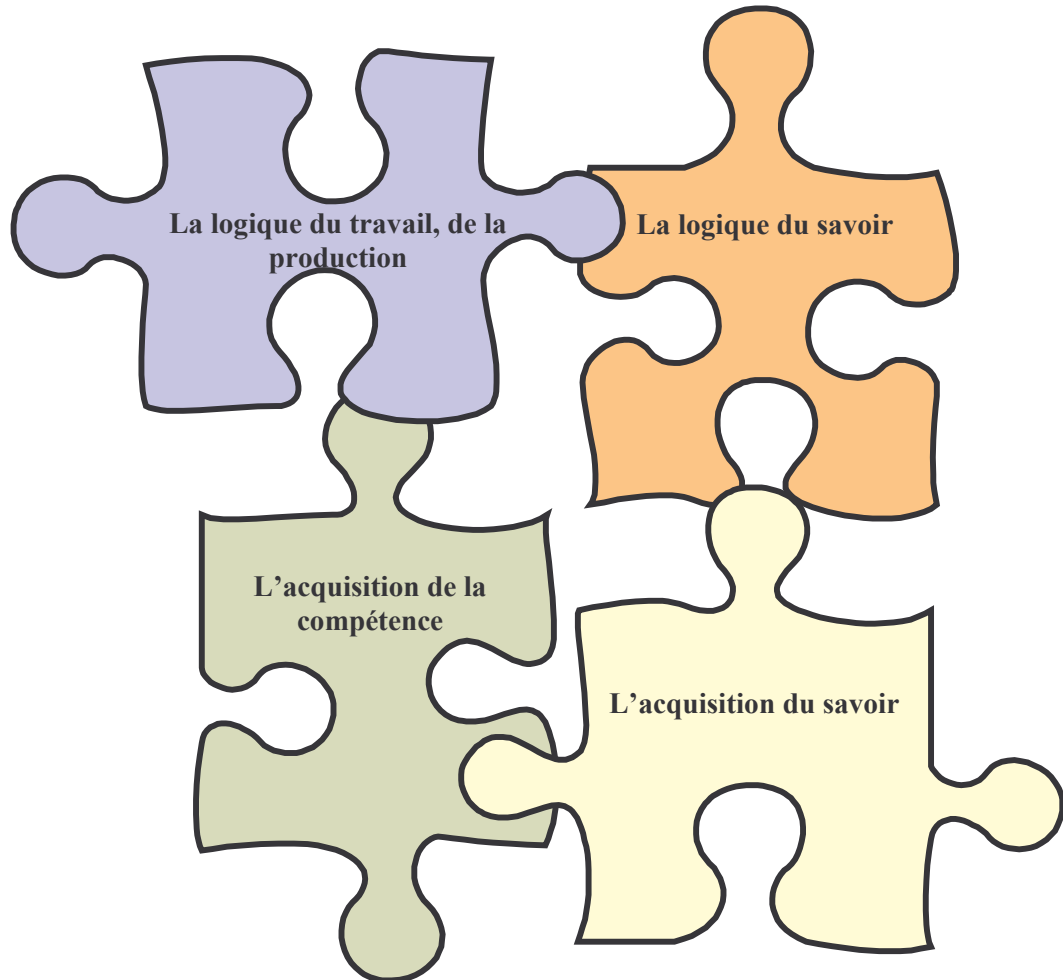
A considérer comme un simple support de réflexion devant lister des problématiques rencontrées, il propose en toute simplicité une méthodologie que nous souhaitons évolutive et surtout adaptable à vos propres besoins et expériences.

Testé dans un CFA, il répond parfaitement à la réflexion nécessaire sur le sujet. Il permet de dégager de façon quasi-unanime et surtout rapidement les problématiques communes à l'ensemble des filières et de déterminer les axes de progrès à mettre en œuvre dans le cadre d'une démarche qualité dans ce système relationnel.

Il nous semble également important dans cette phase introductive de rappeler très sommairement quelques points essentiels de l'alternance dans le dispositif de formation par apprentissage.

L'alternance ...en deux mots

L'alternance n'est pas une juxtaposition de deux type de formations mais bien une organisation rigoureuse de deux systèmes aux logiques différentes.



Si les deux systèmes **cohabitent ou coexistent** sans une **organisation rigoureuse**, ils restent simplement juxtaposés avec une quantité importante de constats négatifs

L'enjeu d'une alternance bien réussie est de «partir des situations de travail» pour former des individus.

*« L'alternance est un principe de formation qui permet d'apprendre ce qui ne s'apprend ni à l'école ni en formation et qui constitue ce que l'on appelle la **compétence professionnelle** » d'après J.Schneider INSEP Ingénierie*



LE POINT DE VUE LEGISLATIF

- D'un point de vue purement législatif, l'article R116-11 du code du travail précise les modalités d'articulation entre le CFA et l'Entreprise dans ce cadre particulier qu'est l'apprentissage.
- **L'alinéa 2 prévoit de ce fait une « liaison » mais ne spécifie pas la forme précise.**

ARTICLE R116-11

Le centre de formation d'apprentis et la section d'apprentissage doivent assurer la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle qui est assurée en entreprise. A cet effet, le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement:

1. Etablit pour chaque métier, en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, des progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention;

2. Désigne pour chaque apprenti, parmi le personnel du centre ou celui de la section d'apprentissage, selon le cas, un formateur qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant ledit apprenti;

3. Etablit et met à la disposition du responsable de la formation pratique dans l'entreprise les documents pédagogiques nécessaires à cet effet;

4. Apporte son aide aux apprentis, dont le contrat est rompu, pour la recherche d'un employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de leur formation; éventuellement, il les assiste dans l'accomplissement des formalités nécessaires pour bénéficier du revenu de remplacement dans les conditions prévues aux articles R. 351-1 et suivants;

5. Organise, au bénéfice des employeurs qui ont effectué la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage et de leurs collaborateurs répondant à la définition du c du premier alinéa de l'article R. 117-1, une information sur l'enseignement par alternance ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques afférents aux formations à dispenser. Une attestation de présence est délivrée aux personnes qui ont régulièrement suivi cette action d'information;

6. Organise à l'intention des employeurs toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination de la formation dispensée par le centre ou la section d'apprentissage et de la formation en entreprise.



LE DIAGNOSTIC DE LA RELATION CFA ENTREPRISE

Élément essentiel : la mise à plat de la relation

Pistes pour une analyse :



La relation CFA-entreprises du point de vue des:

**Maîtres
d'apprentissage**

De l'apprenti

**De l'équipe
pédagogique et
administrative du
CFA**

✓ **Leurs attentes, leurs besoins**

✓ **Ce que l' on peut faire pour améliorer les relations**

✓ **Ce qu'il ne faut pas faire**

✓ ...

✓ **Les points forts et faibles du CFA**

✓ **Les axes de progrès possibles, les actions envisagées, les objectifs...**

✓ **Le coût prévisionnel des actions à mener**

✓ ...



LA RELATION PEUT ETRE :

Quelques éléments de réflexion :

- ⇒ **Prospective:** Concerne également l'équipe administrative dans le cadre des besoins en formation, des projets d'ouverture de sections...

Exemples:

Connaître les entreprises / informer les entreprises

- Percevoir l'évolution des métiers
 - Proposer l'offre de formation
 - Informer sur les activités du CFA
 - Analyser les besoins des entreprises - Recueillir les besoins en formation
 - Evolution des diplômes, des filières
 - Créer ou compléter un fichier entreprise
 - ...
- ⇒ **Pédagogique et didactique:** afin d'organiser le suivi, la régulation et le positionnement de l'apprenti. C'est de l'ingénierie pédagogique de formation. Définition des objectifs pédagogiques, notions de progression... afin d'organiser et de réguler la formation.

Exemples:

Contractualiser le parcours de formation

- Identifier les principales tâches, activités du métier - Identifier les contraintes de l'entreprise
 - Employer de façon régulière et pertinente le document de liaison, informer sur le déroulement de l'examen...
 - Définir le **rôle** de chacun des acteurs - Positionner l'apprenti
 - Instaurer un réel tutorat de l'apprenti
 - Définir les moyens de communication entre le CFA et l'entreprise concernée
 - ...
- ⇒ **Certificative:** dans le cadre du contrôle en cours de formation.

Exemples : Apprécier la progression de l'apprenti / Evaluer dans le cadre certificatif



A noter :

Selon le type d'entreprises et selon la particularité du CFA la relation peut être envisagée sous différentes formes, rencontres au CFA, en entreprise, par téléphone, courriel...

Ne répondant pas aux mêmes objectifs, ces relations doivent être organisées de manière cohérente, régulière en fonction des objectifs pré-définis.



ACADEMIE
DE STRASBOURG

Service Académique de
l'apprentissage

GRILLE D'ANALYSE OUTIL DE DIAGNOSTIC

1. Liste des problématiques rencontrées lors des précédentes visites ou lors des différentes relations avec les entreprises

-
-
-
-
-
-
-
-

2. Diagnostic de la relation actuelle entre le CFA et l'entreprise (analyse par filière ou complète)

| | <i>Maître d'apprentissage</i> | <i>L'apprenti</i> | <i>L'équipe administrative et pédagogique du CFA</i> |
|--|-------------------------------|-------------------|--|
| <i>Leurs attentes, leurs besoins</i> | • | • | • |
| <i>Ce que l'on peut faire pour améliorer, pour répondre aux attentes</i> | • | • | • |
| <i>Ce qu'il ne faut pas faire</i> | • | • | • |
| <i>Les points forts actuels</i> | • | • | • |
| <i>Les points faibles actuels</i> | • | • | • |

3. Axes de progrès possibles

| <i>Actions envisagées</i> | <i>Objectifs des actions</i> | <i>Budgétisation/demande de financement</i> |
|---------------------------|------------------------------|---|
| • | • | • |