

Vous êtes ici : [Accueil ISTD](#) [Couvrir l'IST](#) [Notre métier](#)

Notre métier

La pédagogie de l'alternance

La pédagogie de l'alternance est à la fois moderne et vieille de plusieurs siècles.

Pendant très longtemps, le « métier » s'apprenait, justement sur le métier (d'où l'origine du terme).

C'est à la fois la difficulté de former efficacement un compagnon et de produire sans gâcher, puis une certaine évolution dans la complexité des outils et méthodes qui ont amené à séparer l'outil de production et l'acquisition des savoir-faire. Les deux logiques ont toutefois persisté.

- Une logique d'apprentissage « sur le tas » existe encore, mais produit plus d'échecs et que de réussite, car une entreprise de production n'est pas conçue pour apprendre.
- Une logique intégralement déconnectée de l'outil de production trouve ses limites dans la capacité à rendre concret (et donc pour beaucoup, assimilable) ce qui est appris.



[L'apprentissage moderne \(l'alternance\)](#) prend le meilleur des deux approches et les réunit dans un ensemble structuré et organisé pour gérer l'interface.

L'alternance nécessite la mise en œuvre de pédagogies spécifiques parfaitement maîtrisées par l'ensemble des équipes pédagogiques de l'IST.

Il s'agit de savoir capitaliser sur la mise en relation de deux systèmes dont les objectifs sont à la fois opposés et complémentaires.

- Le système travail : qui privilégie une logique d'utilisation concrète des savoirs et savoir-faire à des fins de production. Ce système va permettre l'acquisition d'expérience réelle et va nécessiter la mise en place d'un couple « comprendre/réussir » : Comprendre pour réussir à faire et réussir à faire comme preuve que les « savoirs » sont compris (acquis).
- Le système école : qui privilégie la logique d'enseignements d'acquis, du rapport du savoir en soi et de l'apprentissage formel.

La pédagogie de l'alternance va permettre la communication entre les deux systèmes :

L'entreprise sera le berceau de l'application concrète des savoirs et savoir-faire, le centre de formation sera le lieu de l'expérimentation, du retour d'expérience et de l'acquisition des bases nécessaires, cela dans une chronologie qui permet d'apporter du sens aux deux types d'apports.

La communication et l'efficacité des systèmes d'informations tripartites rendent l'alternance possible.

L'IST est doté de tous les outils réglementaires, techniques et méthodologiques 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 défailants.

L'IST, fort de plusieurs années d'expérience et d'un travail pédagogique interne permanent a une parfaite maîtrise de ces principes et permet à près de 90% 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'IST, 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'IST 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'IST étant rattaché à la CCI de Grenoble, l'accès aux données économiques et aux tendances du bassin est facilité.
- Une fois la formation intégrée à l'offre de l'IST, 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'IST accompagnent et conseillent l'entreprise jusqu'à la signature du contrat en alternance.
- Une fois le contrat signé et l'apprenti intégré, l'IST 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.
- Dans le cadre du Contrôle en Cours de Formation, le formateur peut encore se rendre en entreprise pour recueillir l'évaluation du candidat par le tuteur.
- L'entreprise sera sollicitée pour la constitution des jurys d'examens.
- Enfin, l'IST se mobilisera pour l'intégration définitive du jeune dans l'entreprise quand cela est possible et souhaitable.

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

L'IST a aussi fait le choix de développer une stratégie de partenariat avec certaines grandes entreprises. 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'IST, 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'entreprise est également fortement représentée au Conseil de l'Etablissement avec une représentation pour chaque branche/syndicat dont les métiers sont présents sur l'établissement ainsi qu'une représentation de chacune des grandes organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME) et consulaires. Le représentant de la CCI préside le Conseil.

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* ».

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.

Mais quel diplôme prépare-t-on ? Certains pensent que les diplômes préparés dans un CFA comme l'IST sont des diplômes « différents ».

Il n'en est rien ! 70% des diplômes préparés à l'IST sont les diplômes de l'Education Nationale : Les BTS sont proposés dans tous les lycées professionnels (ou généraux pour le tertiaire) et les épreuves sont encadrées par les instances académiques, avec un règlement national.

Quelques formations sont sanctionnées par un diplôme délivré par les CCI. Il s'agit de qualifications dont les référentiels ont été définis par les professionnels eux-mêmes.

A l'IST, plus de **85%** des candidats aux diplômes réussissent et peuvent intégrer une poursuite d'études ou un emploi en toute sérénité. Ils bénéficient en plus d'une expérience reconnue acquise en entreprise pendant les deux ou trois ans qu'ont duré le cursus. En 2 ou 3 ans, l'apprenti valide donc son diplôme et peut afficher sur son CV plus d'un an d'expérience ! Le système semble idéal !



Des parcours et des perspectives

Autre idée préconçue :

L'alternance ne concerne que les bas niveaux de qualifications et prioritairement les métiers manuels. Faux : tous les diplômes professionnels peuvent être préparés par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance. L'IST propose une douzaine de formations en alternance, du CAP au BAC + 3.

Près d'un tiers des apprentis de l'IST poursuit son cursus. Des candidats aux CAP vont jusqu'au BTS voir au Bac+3, des BAC Pro. poursuivent leur cursus jusqu'en Bac + 3.

L'alternance est une voie de formation au même titre que le temps plein en lycée ou à l'université. Il ouvre aux mêmes diplômes, aux mêmes perspectives. La seule différence est que l'apprenti a un statut de salarié (et non pas scolaire) et il est rémunéré par l'entreprise qui l'emploie.



•



•



•

