



espace
compétences
PACA

Bibliographie sur «Le tutorat»

Février 2001

Espace Compétences
Centre de Vie Agora, Bât A - ZI Les Paluds, BP 1002 - 13781 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 82 43 20 - Fax : 04 42 82 43 32
Site Internet : <http://www.espace-competences.org/>

Liste bibliographique sur le tutorat

Ce document vous propose une bibliographie non exhaustive sur le thème du tutorat.

Le pôle documentation de l'Espace Compétences est ouvert à tous les professionnels de l'insertion, de l'orientation et de la formation du lundi au vendredi de 9h à 17h00.

Vous y trouverez des ouvrages, des périodiques, des catalogues d'outils pédagogiques, des rapports, des actes de colloques, etc. sur les sujets suivants :

- L'ingénierie de la formation
- La formation et les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication)
- La formation des professionnels de l'insertion et de la formation
- Les sciences de l'éducation
- L'orientation
- Le bilan de compétences
- La reconnaissance et la validation des acquis
- L'alternance, le tutorat
- L'insertion professionnelle des jeunes
- Les emplois-jeunes
- Les ressources humaines
- La politique nationale et régionale de l'emploi et de la formation

Les ouvrages sont en prêt, les périodiques ainsi que les usuels et les catalogues d'outils sont en consultation sur place.

La base de données documentaire du pôle documentation est accessible sur Internet à l'adresse <http://www.espace-competences.org>

Chaque lundi, par courrier électronique, l'Espace Compétences vous propose: la liste de nos dernières acquisitions, des informations vues pour vous dans l'actualité, quelques dates à retenir et les actions de professionnalisation que nous organisons. Pour vous y abonner, remplissez le bulletin d'abonnement disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.espace-competences.org/html/abonnez-vous.html>

Pour toute information, n'hésitez pas à nous contacter.

Marie-France Ruault
Documentaliste
Tél. 04 42 82 43 30
E-mail : mfruault@espace-competences.org

Elisabeth Kunze
Documentaliste
Tél. 04 42 82 43 34
E-mail : ekunze@espace-competences.org

Guide méthodologique de l'alternance à l'usage des formateurs et tuteurs d'entreprises

DRTEFP de Bretagne

La Documentation française, Ministère du Travail et des Affaires Sociales, pp.90, 1997

Résumé : L'acquisition des compétences professionnelles par les jeunes formés en alternance repose essentiellement sur la qualité du partenariat entre l'entreprise et le centre de formation. De cette complémentarité va dépendre la capacité de l'apprenant à s'insérer dans la vie professionnelle.

Ce guide présente une méthodologie et des moyens pratiques pour mieux réussir l'alternance, quel que soit le type de formation choisi.

Réalisé à partir d'actions de terrain associant formateurs, tuteurs d'entreprises, commanditaires de formation et responsables de structures d'accueil, il permet des modes d'utilisation multiples.

Volontairement pédagogique, il propose une démarche de l'alternance en trois étapes qui vise à organiser la collaboration entre l'entreprise et le centre de formation, à aider l'apprenant à s'intégrer dans le milieu de l'entreprise et à l'accompagner dans son projet professionnel.

Ouvrage - Réf. 14.04-001

Dans les coulisses de l'alternance, la parole est aux formateurs

MATHEY-PIERRE Catherine

Education Permanente, n° Supplément AFPA, pp.79-86, 1998

Résumé : L'alternance peut sembler se placer dans une évolution logique des pratiques de formation. Pourtant dans la pratique sa mise en œuvre rencontre souvent des problèmes. L'auteur analyse, à partir d'expériences et de témoignages de formateurs, les principaux problèmes rencontrés : systèmes d'intérêts de chacun des acteurs, nécessaire décentration de chacun.

(Résumé tiré des Fiches Documentaires du CLP, n° 71, juillet-août 98).

Article - Réf. 14.04-REV

La fonction tutorale dans l'entreprise. Actes du colloque organisé à la Daline Royale d'Arc et Senans le 29 octobre 1997

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DRTEFP de Franche-Comté, pp.77, 29/10/1997

Résumé : Ce colloque, organisé par la DRTEFP et le conseil régional de Franche-Comté, s'inscrit dans le contexte des travaux et actions conduits au titre du programme FORE, Formations ouvertes et ressources éducatives. Le programme FORE est un programme national impulsé par la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) pour renforcer les expertises en matière de développement de dispositifs régionaux de formation ouverte et à distance. Dans le cadre de ce programme, des formations ouvertes de tuteurs ont été impulsées dans la région de Franche-Comté : ces dispositifs ont permis la formation de 550 tuteurs. Ce colloque a bénéficié des appuis de l'AGEFOS-PME, organisme professionnel de la métallurgie, et de la Chambre régionale des métiers. Ces trois organismes ont mis en place des dispositifs d'appui aux tuteurs dans le cadre du programme FORE. Outre une première partie centrée sur des témoignages de tuteurs d'entreprises, invités par les trois porteurs de dispositifs d'appui aux tuteurs, la deuxième partie de ses actes rend compte de quatre ateliers sur les compétences à acquérir, les réponses formatives pour les tuteurs, l'impact du tutorat, les relations entre tuteurs et les autres acteurs de l'alternance.

(Résumé tiré d'Inffo Flash, n° 507, 16-31 octobre 98)

Actes, Compte-rendu - Réf. 14.04-014

Repères bibliographiques. Tutorat et alternance

TUGAL Marie;CHATARD Monique

Centre INFFO, pp.71, 05/1998

Résumé : Cette bibliographie présente les développements du tutorat sous plusieurs aspects : la fonction tutorale de l'entreprise, la place du tuteur dans les opérations qui ont été menées par la mission Nouvelles Qualifications, ainsi que la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Ouvrage - Réf. 14.04-013

La fonction tutorale dans les organisations éducatives et les entreprises

Institut National de Recherche Pédagogique, pp.7-141, 1996

Résumé : Mode de formation et d'exercice du travail hier extrêmement répandu, mais s'effectuant pour l'essentiel de façon discrète, le tutorat est en passe d'apparaître, dans le cadre des transformations affectant aujourd'hui les organisations productives et éducatives, comme une voie privilégiée de développement conjoint des systèmes de formation et des systèmes de travail. Cette valorisation sociale forte s'accompagne toutefois d'une lisibilité encore faible, sur le plan de l'analyse, des pratiques, des processus et des situations

Liste bibliographique sur le tutorat

désignées sous ce vocable. Le présent texte, extrait d'un rapport plus large, rédigé à la demande du ministère du Travail et des Affaires Sociales, à l'issue d'un séminaire organisé dans le cadre de la présidence française de l'Union Européenne sur "les enjeux du développement dans la fonction tutorale", a précisément comme objectif de proposer quelques entrées pour l'approche d'un phénomène appelé peut-être à faire évoluer les cadres mêmes d'analyse de la formation et du travail.

Ouvrage - Réf. 14.04-010

Former et accompagner les tuteurs : formateurs de tuteurs et responsables de formation

SAVARY Emile;CHEVALIER Nadine;CLERMOT Isabelle;DUMAS Michel;ROUSSEAU Nicolas

Foucher, pp.155, 09/1995

Résumé : Ce guide méthodologique aborde les différentes étapes de l'élaboration d'une formation pour les tuteurs, depuis l'analyse des besoins et la définition des objectifs jusqu'à la mise en œuvre pédagogique. La première partie de ce document permet d'appréhender le contexte du tutorat et d'identifier les objectifs à assigner à une formation de tuteur. La seconde traite du dispositif de formation : les orientations pédagogiques et les modalités d'organisation. La troisième partie propose autour de sept thèmes, des repères théoriques et méthodologiques ainsi que des outils pour l'animation des séquences de formation.

Ouvrage - Réf. 14.04-018

Cyberformation, une nouvelle destinée ? Le tuteur à distance

PIDERY-MAUREL Edith;MALLET Jeanne

Université de Provence - Département Sciences de l'Education, pp.84, 1998

Résumé : Résumé de l'auteur : "Le secteur de la formation est lui aussi bousculé par l'onde de choc provoquée par l'arrivée des Technologies de l'Information et de la Communication. Certains font leur apologie, prétendant que la formation ne se fera bientôt plus qu'à distance, d'autres refusent catégoriquement la technique, par crainte bien souvent de voir disparaître le métier de formateur. J'aborde dans ce mémoire de recherche, l'arrivée des TIC dans les dispositifs de formation à distance par une approche systémique. Dans l'analyse externe, je m'intéresse à la pertinence de tant d'agitation autour des TIC en formation, compte tenu du contexte historique et socio-économique dans lequel évoluent les systèmes " formation" et sous-systèmes "formation à distance" depuis le début du siècle. Je m'intéresse aussi au comportement des organisations face aux changements qui pourraient en découler, en me localisant, dans l'analyse interne, sur le métier de formateur tuteur à distance qui en émerge. Je pose alors l'hypothèse que, dans un environnement défini par les TIC, où l'interactivité prédominante facilite les échanges d'informations, rétablir la communication en favorisant l'interaction entre les individus (formateur/formé, formés entre eux), est la compétence charnière du tuteur à distance pour que la formation ne se réduise pas à de l'information. C'est au travers d'un prisme théorique éclairant les concepts formation, information et communication et mettant en évidence la place qu'ils occupent dans les théories de l'apprentissage sur lesquelles reposent les différentes approches pédagogiques de la fonction tutorale, en terme de médiation et de régulation, que je compare les formateurs -tuteurs à distance de trois organismes de formation, en essayant de dégager si la place qu'ils accordent au processus de communication dans l'exercice de leur fonction est déterminante quant à leurs choix du point de vue des moyens de communication à distance. **Rapport - Réf. 05.27-005**

Le tuteur : cadre réglementaire - partenariat - outils

CARIF Limousin, pp.59, 1999

Résumé : Ce guide s'adresse aux organismes de formation, aux tuteurs et à toutes personnes chargées d'encadrer des stagiaires, des jeunes en alternance, des salariés en contrat d'insertion. Outre des informations concernant les différentes mesures pour l'emploi et l'insertion, ce guide développe les rôles des différents partenaires du tutorat, leur collaboration, en présentant des outils et des expériences de terrain.

Rapport - Réf. 14.04-019

Alternance et tutorat : dossier documentaire

SENDRA Marie-Ange;DUGIER Elisabeth

CRAPT PACA, pp.non paginé, 11/1995

Résumé : Ce dossier documentaire réalisé par le CRAPT PACA regroupe des articles de presse sur les thèmes suivants : la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, les pratiques de l'alternance, le tutorat.

Ouvrage - Réf. 14.04-024

Les fonctions tutorales dans les formations alternées : situation et enjeux

VANDERPOTTE Gérard

Liste bibliographique sur le tutorat

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, pp.185, 07/1992

Résumé : L'investissement des entreprises sur les compétences tutorales est une des conditions du développement de l'apprentissage et des formations alternées en France. L'exercice de ces compétences ne s'improvise pas. Il requiert une instrumentation des tuteurs, elle-même fondée sur une alternance basée sur le contenu du travail. La diffusion de compétences tutorales instrumentées et exercées dans le cadre de formations alternées en direction des jeunes est susceptible de doter les entreprises françaises d'un levier efficace pour aborder la qualification des travailleurs de premier niveau de classification vis-à-vis desquels, faute d'une maintenance ou d'un développement de leur qualification en situation de travail, les évolutions technologiques ou organisationnelles sont génératrices d'exclusion.

Ouvrage - Réf. 14.04-021

Les formations en alternance

COLLECTIF

La Documentation française, pp.401, 1992

Résumé : L'alternance est dans "l'air du temps" : Les formations alternées se multiplient que ce soit dans le cadre de la formation initiale (secondaire ou supérieure) ou dans le cadre de la formation continue. Ce sujet d'actualité, souvent qualifié de "dérangeant", fait l'objet d'approches diversifiées et complexes et suscite de multiples réflexions, parfois contradictoires. Dans cet ouvrage collectif, conçu par des professionnels de la recherche et de l'information, la parole a été donnée à de nombreux chercheurs et praticiens de la formation afin de dresser un état des réflexions et pratiques. Les différents chapitres de l'ouvrage abordent les réalités sociales, politiques, pédagogiques et méthodologiques de l'alternance. Une étude bibliographique accompagne chaque partie et recense la plupart des écrits publiés en langue française au cours des vingt dernières années. Ce document est principalement destiné aux formateurs, chercheurs, documentalistes et étudiants du domaine de la formation. Il donne les premiers repères nécessaires à ceux qui découvrent l'alternance et offre la possibilité d'approfondir un domaine spécifique aux lecteurs déjà avertis.

Ouvrage - Réf. 14.04-20

Former les personnels des petits hôtels, à distance

Inffo flash, n° 530, pp.11, 15/11/1999

Résumé : Le GRETA tourisme hôtellerie de Nice et le syndicat des hôteliers de Nice se sont lancés dans la création d'un produit de formation ouverte à distance baptisé Off-Rhoad. Deux modules sont proposés sur un CD-Rom : la fonction de tuteur dans une entreprise hôtelière et l'accueil de la clientèle étrangère. Des formateurs corrigent les erreurs en ligne et en temps réels grâce aux bornes Internet installées dans les établissements. Les stagiaires ont également la possibilité de communiquer entre eux par le même moyen. Contact Jean-Michel Arnoux, GRETA de Nice, 163 Bd René Cassin, 06230 Nice, tél. 04 93 72 77 80

Article - Réf. 05.27-REV

Formation en alternance et fonction tutorale. Eléments de réflexion et repères méthodologiques

VALLEE Michèle;AYMA Renée

Ministère de la Jeunesse et des Sports, pp.63, 01/1995

Résumé : Ce document présente comment l'alternance a été mise en place et son évolution au Ministère de la jeunesse et des sports, l'importance de la fonction tutorale dans les formations en alternance. Ce document décrit la fonction professionnelle du tuteur, les facteurs d'apprentissage en situation de travail. Il donne des conseils pour former dans le cadre d'une situation de travail. Enfin, il précise les tâches du tuteur et les finalités de la fonction tutorale.

Ouvrage - Réf. 14.04-011

Entre le marteau et l'enclume. Analyse d'une expérience d'accompagnement de jeunes apprentis

ANTONI Eric

CRAPT Alsace, pp.62, 04/1999

Résumé : L'auteur a mené une action expérimentale auprès de 33 jeunes en apprentissage (rencontres avec les jeunes dans le CFA ou dans l'entreprise d'accueil), afin de proposer un accompagnement individualisé. Récit de cette expérimentation.

Ouvrage - Réf. 14.04-009

Nouveaux services, nouvel art d'encadrer ? l'expérience singulière de Paul et Virginie

CADET Jean-Paul

Formation emploi, n° 70, pp.65-77, 04/2000

Résumé : Il convient de réaffirmer le rôle des encadrants dans la mise en place de nouveaux services. Il s'agit de repérer les

Liste bibliographique sur le tutorat

compétences particulières requises et les moyens nécessaires à leur expression. Ce nouvel art de l'encadrement est analysé ici à partir d'une démarche microsociologique : l'étude de l'expérience de deux encadrants, Paul et Virginie, chargés de manager une équipe d'intervenants recrutés pour animer des activités sportives, artistiques et socioculturelle dans un projet d'aménagement des rythmes scolaires d'une école. Paul et Virginie s'acharment en permanence à faire reconnaître la valeur du nouveau service. Ils mènent différentes actions simultanées et complémentaires. Ils donnent un sens aux nouvelles activités sans brider les intervenants ; évaluent leurs prestations pour en contrôler la qualité, mais aussi pour aider les intervenants qui éprouvent des difficultés ; construisent le partenariat avec l'équipe enseignante, favorisent chez les intervenants la formation ou la concrétisation de perspectives d'évolution professionnelle, etc. Autant d'actions attestant l'importance de leur rôle, la spécificité de leurs compétences, et les moyens à leur accorder.

Article - Réf. 06.04.03-REV

Le Tutorat

CAPARIF, pp.9, 06/09/1999

Résumé : Ce document est une bibliographie qui regroupe des documents sur les thèmes suivants : tuteurs et tutorat ; la fonction tutorale dans l'entreprise ; Tuteur et action sociale ; La formation de tuteurs ; La dimension pédagogique du tutorat : outils du tutorat, guides ; Le coaching ; Les approches étrangères.

Ouvrage - Réf. 14.04-027

Pratiques de l'alternance dans les organismes de formation

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, pp.62, 02/1999

Résumé : Enquête menée en 1998 dans 13 organismes de formation régionaux, auprès de 95 acteurs concernés par l'alternance (apprenants, formateurs, coordonnateurs, responsables administratifs), avec l'appui d'un groupe régional de travail. Trois constats émergent : - les apprenants jugent positive l'alternance centre de formation/entreprise, et pourtant ils éprouvent une grande difficulté à faire le lien entre ce qu'ils apprennent dans les deux lieux. Apprendre en entreprise et en centre de formation sont souvent deux processus indépendants. - l'organisation des rapports avec l'entreprise est structurée et outillée, mais les pratiques pédagogiques des formateurs tiennent peu compte de l'expérience acquise par les apprenants dans le milieu professionnel. Selon les auteurs de l'étude, c'est le point faible des pratiques d'alternance dans les organismes, et c'est sans doute ce qui explique la difficulté des apprenants à articuler activités en centre et travail en entreprise. La qualité d'une action se joue lors de sa mise en place, et dans la définition des rôles de chacun. Le choix de l'entreprise est important, où l'apprenant n'est pas confiné à une seule tâche, et où il est suivi par un tuteur, ce qui prend du temps. Le suivi par les formateurs est également consommateur de temps, un carnet de liaison et des visites assurant le fil conducteur. La reconnaissance et la revalorisation de cette activité pourraient améliorer la qualité de l'alternance. - les organismes gèrent l'alternance avec des méthodes et des outils, mais selon des cultures du travail différentes. La recherche de méthodes cohérentes avec la situation d'alternance repose principalement sur la motivation personnelle des formateurs ; Elle est induite également par la matière enseignée et par la culture spécifique des organismes et de leur histoire. Trois types de pratiques pédagogiques ont été observées : l'expérience ignorée, l'expérience utilisée comme illustration de l'enseignement, l'expérience comme point de départ des apprentissages. Pour les formateurs, une meilleure capacité à analyser et utiliser les situations de travail, des temps de retour en entreprise, ainsi que des temps d'entretien avec les apprenants, pourraient également contribuer à faire de l'alternance un champ complet d'acquisition d'expérience.

Rapport - Réf. 14.04-028

L'alternance comme rapport social. L'évolution de la qualification d'assistant social vue à travers les stages en polyvalence de secteur

DUGUE Elisabeth

Formation emploi, n° 62, pp.3-14, 04/1998

Résumé : A partir de l'exemple des assistants sociaux, on étudie les conséquences de l'utilisation de l'alternance comme substitut aux négociations sur les qualifications. Du fait de la décentralisation et de la mise en oeuvre du RMI, les tâches et fonctions des assistants sociaux exerçant en polyvalence de secteur, sous l'autorité des Conseils généraux, ont considérablement évolué. Or, malgré ces changements, le contenu du diplôme d'assistant de service social n'a pas été révisé depuis 1980. En fait, l'adaptation de l'enseignement aux transformations du travail repose sur l'alternance, pivot des formations initiales dans le secteur social. La définition de la qualification d'assistant social ne dépend donc pas - comme c'est le cas lors de la révision d'un diplôme - d'une négociation collective et paritaire mais d'une suite d'ajustements individuels mettant en relation, autour des stages, centres de formation, employeurs et professionnels. Or la définition de la qualification est loin de faire consensus : les professionnels s'affrontent sourdement aux Conseils généraux en s'appuyant, en particulier, sur les prérogatives propres à leur profession. On aboutit donc soit à des situations bloquées (l'impossibilité de trouver des places de stages en raison du refus des professionnels de jouer le rôle de tuteur)

Liste bibliographique sur le tutorat

soit à une diversité de solutions locales (les centres de formation pouvant privilégier la relation avec l'un ou l'autre des deux protagonistes). L'addition de ces évolutions peut contribuer à une redéfinition, de fait et non négociée, de la qualification.

Article - Réf. 14.04-REV

L'accompagnement à la construction des parcours de professionnalisation

DERSOIR Marie-Claude;SAUVAGE Véronique

Actualité de la formation permanente, n° 167, pp.104-109, 07/2000

Résumé : Cet article traite de la construction de parcours de professionnalisation de salariés en emplois jeunes, au travers d'une expérience menée en Bretagne entre l'association régionale des organismes HLM et l'AFPA. Le travail direct d'accompagnement des salariés en emplois-jeunes et de leurs référents / tuteurs, ainsi que le livret de professionnalisation proposé par l'AFPA constituent un élément d'une démarche globale des organismes HLM sur le développement d'une politique de services de proximité d'une part, et de la Plate-Forme régionale de professionnalisation d'autre part.

Article - Réf. 06.04.03-REV

Le métier de chef de travaux : entre l'école et l'entreprise

BEAUD Stéphane

Revue française de pédagogie, n° 131, pp.23-31, 04/2000

Résumé : Cet article, fondée sur une série d'entretiens approfondis menés depuis le début des années 1990 avec un chef de travaux d'un lycée professionnel d'une vieille région ouvrière de l'Est de la France, vise à montrer la complexité, historiquement constituée, du rapport entre le lycée professionnel et l'entreprise. L'accent mis sur la trajectoire biographique de cette personne - titulaire d'un CAP d'ajusteur, ancien ouvrier qualifié devenu professeur d'atelier puis chef des travaux dans le lycée professionnel qui a succédé au centre d'apprentissage où il était élève - fait voir comment son histoire sociale personnelle lui permet d'occuper une position privilégiée de médiateur entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement professionnel.

Article - Réf. 14.04-REV

L'alternance : une notion polymorphe, des enjeux et des pratiques segmentés

AGULHON Catherine

Revue française de pédagogie, n° 131, pp.55-63, 04/2000

Résumé : L'alternance est un terme générique sous lequel sont rassemblées de nombreuses situations de formation dans lesquelles interviennent les entreprises. Dans la formation professionnelle scolaire, son introduction date de la création en 1979 des séquences éducatives pour les CAP et BEP par le ministre de l'éducation Beullac. Elle va connaître une extension avec la création des bacs professionnels assortis de périodes de formation en entreprise, en 1985. cependant, vingt ans plus tard, la question de l'institutionnalisation de ces relations école - entreprise n'est pas réglée. Elles sont tout d'abord dissymétriques, ce sont des établissements scolaires qui initient ces "stages" et qui tentent d'en formaliser l'organisation et la validation. Les réponses des entreprises s'organisent sur le mode du bénévolat ou de l'investissement individuel de tuteurs dont les fonctions ne sont ni valorisées, ni reconnues dans l'entreprise. L'extension de l'alternance ne s'enracine donc pas dans une institutionnalisation, propice à légitimer ses fonctions de formation et de certification.

Article - Réf. 14.04-REV

Alternance et développement des compétences : 18 exemples pour l'emploi

GIRARD Patrick;VERMERSCH Michèle

C2RP - Centre Régional de Ressources Pédagogiques, pp.154, 04/1998

Résumé : Ce document est la synthèse des bilans de 18 actions de formation par alternance dont treize terminées au moment de la rédaction. Ces bilans ont été rédigés par les formateurs coordonnateurs des organismes de formation conventionnés pour conduire ces actions avec le soutien méthodologique et pédagogique du centre Régional de ressources pédagogiques (C2RP), dans la continuité de l'expérience acquise avec Bertrand Schwartz au sein de la Mission régionale nouvelles qualifications. la majorité des actions étudiées ont entre elles les points communs suivants :

Un objectif de qualification de niveau V et d'insertion dans l'emploi de chômeurs jeunes et adultes ;

Une durée moyenne de un à deux ans articulant deux phases ininterrompues : Une phase d'immersion pré qualifiante dans l'entreprise de 4 à 6 mois, mobilisant des mesures de droit commun financées par l'Etat, le Conseil Régional et les Conseils Généraux ; Une phase de qualification de 1 à 2 ans pendant laquelle les apprenants bénéficient d'un contrat de travail aidé : Contrat de qualification, Contrat Initiative Emploi (CIE), Contrat Emploi Solidarité (CES), Contrat Emploi Consolidé (CEC), Contrat Emploi Ville (CEV), Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) ;

Liste bibliographique sur le tutorat

Une formation qui prend appui sur l'activité de travail et une concertation étroite entre le tuteur, le formateur - coordonnateur et l'apprenant ;

Un protocole d'alternance entre les entreprises, les organismes de formations et le C2RP ;

Un cahier des charges entre les entreprises et les organismes de formations.

Le document décrit le processus et l'impact d'une alternance intégrative, c'est à dire qui coordonne les apprentissages réalisés en situation de travail et ceux effectués au centre de formation, en recherchant l'interactivité entre les périodes.

Ouvrage - Réf. 14.04-032

"Contrat de qualif" adulte : pourquoi ça ne marche pas ?

BOUDET Bernard

Entreprises formation. Magazine des professionnels de la formation, n° 121, pp.45-46, 09/2000

Résumé : Dans cet article, Jean-François Noël, de la direction de ressources humaines de l'Afpa mais aussi administrateur CFDT à l'AGEFOS PME d'Ile-de-France, répond au question du magazine Entreprise formation sur la situation du Contrat de qualification adultes. Cette formule, inspirée de celle destinée au jeune, est pour lui une bonne idée de la loi contre les exclusions. Mais ce dispositif ne décolle pas, et pour Jean François Noël cela est dû aux paramètres suivants. Tout d'abord sur le dispositif adulte les partenaires sociaux ont des points de vue hétérogènes. De plus se pose le problème de l'arbitrage financier. En effet, ce contrat de qualification n'a pas de système de cotisation propre, et par exemple l'AGEFOS-Pme se trouve contrainte de puiser dans les sommes réservées aux autres types de formation. Il note que le caractère expérimental de la mesure freinent les opérateurs, et avoue que la mobilisation n'a pas eu lieu pour le dispositif adulte. Il ajoute que le tutorat devrait être financé, car ce rôle occupe 10% du temps de travail de celui qui est le tuteur. Mais plus encore, il pense que le système du Contrat de qualification adulte est en contradiction avec la logique dominante du système de formation professionnelle français ; En effet, pour lui, la pratique de l'alternance pour la formation des adultes n'a pas encore du tout été intégré.

Article - Réf. 14.04-REV

Le Préau veut anticiper la réflexion sur les sujets liés aux nouvelles technologies éducatives, selon son directeur

MONLOUIS-FELICITE Agnès

AEF, n° 14 novembre 2000, pp.2, 14/11/2000

Résumé : Ce document reprend l'interview que le Préau a accordé à l'agence de presse de l'Aef. Cette association a été fondée en 1997, par la CCIP (Chambre de commerce et d'industrie de Paris) en partenariat avec l'UTC (université de technologie de Compiègne), l'ENST (Ecole nationale supérieure des télécommunications) et la BNP Paribas (à l'époque Compagnie bancaire). Les trois missions du Préau établies en début de document sont : être une cellule de veille, accompagner la formation de formateurs et anticiper la réflexion sur des sujets majeurs en réunissant producteurs, observateurs et utilisateurs des NTE (nouvelles technologies éducatives). Le Préau est d'abord interrogé sur des sessions de formation à distance qu'il met en place et sur l'attitude de l'apprenant. Il semble que ce dernier privilégie la relation apprenant-tuteur et qu'il écarte les relations avec le reste du groupe des apprenants. Pour pallier à cela le Préau a mis en place un " animateur " qui lance des forums de discussion et des chat(s), pour susciter le dialogue. Ce dernier suit également les stagiaires dans leur progression pédagogique. Le Préau annonce la mise en place d'un forum réunissant des entreprises et des organismes de formation qui vont travailler ensemble sur la question de la qualité des systèmes de formation à distance. Il annonce aussi qu'avec l'ORAVEP, l'association Miri@d et PwC (PricewaterhouseCoopers), il a lancé une étude pour savoir si la formation à distance est moins cher qu'un système de formation traditionnel.

Article - Réf. 05.27-REV

Tuteur : une place, des fonctions, un métier ?

BAUDRIT Alain

Presses Universitaires de France, pp.163, 01/1999

Résumé : Cet ouvrage commence par une analyse comparative entre le monitorat et le tutorat. Ce dernier est ensuite étudié dans ses différents aspects et variantes, avant que soient envisagés ses inconvénients possibles. L'association des tuteurs et des tutorés est aussi une question importante ; de là découlent l'efficacité et la crédibilité de cette formule. C'est l'objet du chapitre III, alors que la partie suivante traite des différents savoir-faire liés au rôle des tuteurs. Quant à dire qu'ils exercent un métier ? La question est posée avec une réserve majeure : ce sont des non-professionnels. Mais ils apportent quand même un plus significatif par rapport aux enseignements des instituteurs, des professeurs ou des formateurs. Une des caractéristique de ce livre est de faire référence à des travaux peu connus, parce qu'écrits pour la plupart en langue anglaise. Ils sont de nature à mieux faire comprendre l'intérêt et les limites de l'usage du tutorat.

Ouvrage - Réf. 14.04-036

Les outils du tutorat en entreprise

Centre INFFO, pp.39, 04/2000

Résumé : Le Centre Info publie ici un dossier documentaire sur la fonction tutorale et ses outils. C'est une sélection d'articles sur les thèmes suivants : le tuteur ; la fonction tutorale ; la formation de tuteur, des guides du tuteur ; les compétences du tuteurs, etc.

Ouvrage - Réf. 14.04-037

Former les formateurs grâce aux technologies de l'information et de la communication

Inffo flash, n° Hors série : se former tout au long de la vie, pp.14, 12/2000

Résumé : Cet article présente l'opération FaDol qui s'inscrit dans le contexte de la réforme législative du système de formation professionnelle italien. Il s'agit de former 17 000 formateurs, n'ayant pas eu un parcours professionnel formalisé en utilisant la formation à distance. Depuis novembre 2000, 1200 postes de travail permettant la formation à distance ont été implantés dans tout le territoire, dans l'ensemble des centres de formation régionaux, provinciaux, communaux et dans les organismes de formation privés agréés par le ministère du Travail. Ce dispositif a nécessité 2 ans de préparation au cours desquelles : les produits didactiques ont été élaborés, testés et certifiés ; des tuteurs à distance formés. Les tuteurs assurent un appui en matière pédagogique, et par ailleurs une assistance permanente permet aux apprenants de résoudre les problèmes techniques. En amont, les candidats bénéficient d'une phase d'orientation. La formation se déroule majoritairement pendant leur temps de travail, et sa durée varie entre 150 à 600 heures.

Article - Réf. 05.24-REV