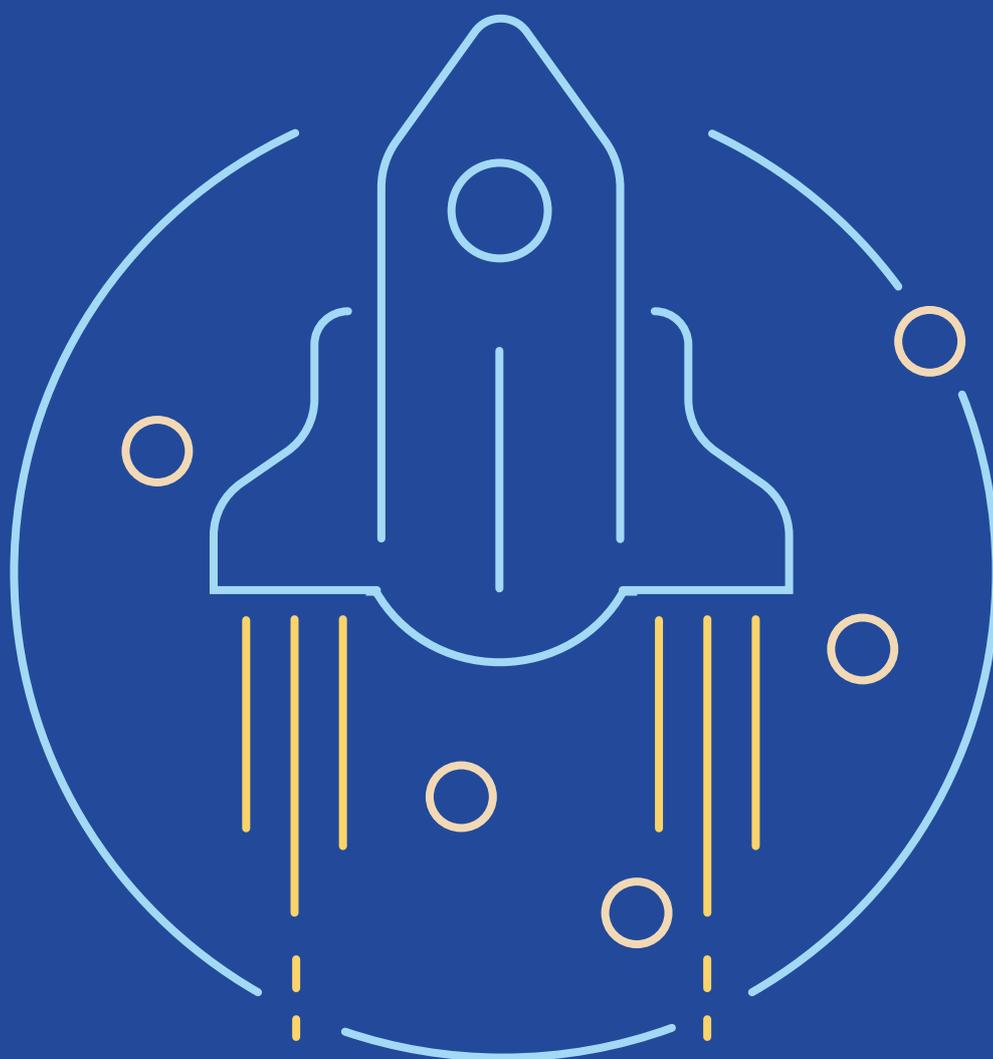


L'Apprentissage facile
pour les PME - PMI

1

Le démarrage

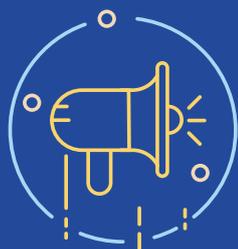
Lancement d'un programme
d'apprentissage



ENVIE D'EN SAVOIR PLUS?
www.learntowork.eu

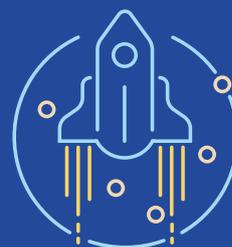
 learn to work

SOMMAIRE



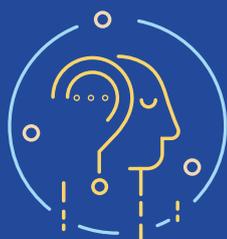
3

INTRODUCTION



4

**POURQUOI MA SOCIÉTÉ DEVRAIT-ELLE
METTRE EN PLACE UN PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE?**



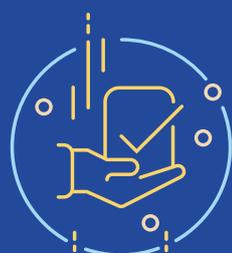
5

**SURMONTER LES PROBLÈMES
ET LES IDÉES FAUSSES**



6

**COMMENT METTRE EN PLACE UN
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?**



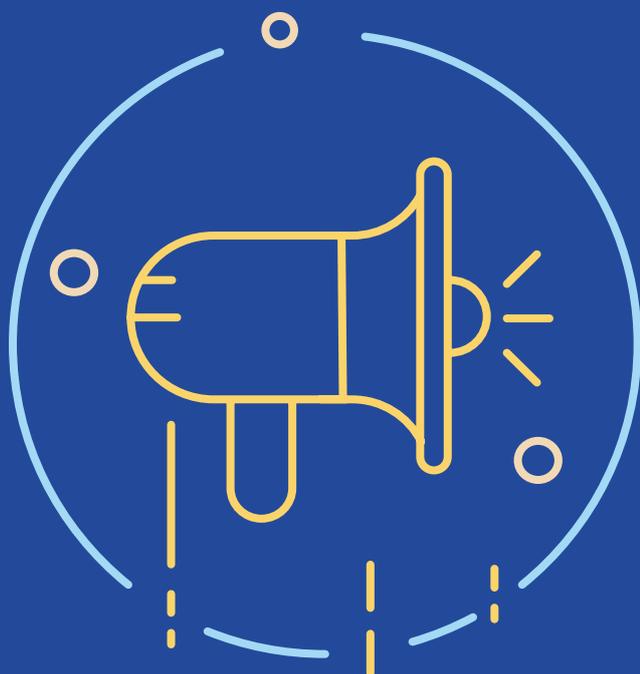
8

PRATIQUES EFFICACES



9

**PRENEZ EN COMPTE LES
BESOINS SPÉCIAUX**



L'apprentissage est une forme particulièrement efficace de formation en milieu professionnel qui facilite le passage de l'enseignement à l'emploi. Les apprentis mettent à disposition des employeurs des compétences dont ils ont besoin et permettent d'améliorer la compétitivité et la productivité des entreprises.

Cette brochure décrit les possibilités offertes aux entreprises d'accueillir des apprentis. Elle traite également des idées fausses les plus courantes concernant l'apprentissage et propose des pistes pour une coopération avec les écoles pour lancer un programme d'apprentissage.

POURQUOI MA SOCIÉTÉ DEVRAIT-ELLE METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?



L'apprentissage offre aux PME l'occasion d'aider à constituer un bassin de futures recrues de grande qualité pour leur secteur.

En permettant aux entreprises d'élargir leur base de compétences, l'apprentissage conduit à des processus plus efficaces et à de meilleurs produits.

Un apprenti transmet à l'entreprise les dernières connaissances académiques et propose de nouvelles perspectives pour solutionner les problèmes existants ou encore non résolus.

L'apprentissage est une forme d'enseignement rentable, car les apprentis contribuent à leur milieu de travail en même temps qu'ils apprennent de lui.

L'apprentissage est une occasion de promouvoir les produits de l'entreprise, le marché et la proposition de valeur faite au public, du moins dans les écoles grâce au bouche-à-oreille.

Ces entreprises bénéficient d'une meilleure image auprès du grand public conduisant à des opportunités de développement et à une augmentation de la valeur de la marque de l'entreprise.

L'apprentissage offre aux entreprises d'autres avantages, y compris une amélioration de la satisfaction du personnel et un meilleur niveau de rétention du personnel.

Les entreprises proposant des contrats d'apprentissage contribuent au bien-être social en transmettant aux apprentis des compétences essentielles pour la vie. En tant que tel, l'apprentissage améliore leur durabilité.



“L'apprentissage est trop exigeant”

On croit à tort qu'intégrer des apprentis en entreprise est bien trop difficile car ils requièrent beaucoup de temps au début du contrat et, d'une manière générale, les apprentis ne restent pas assez longtemps pour rentabiliser cet investissement dans le travail et le transfert de connaissances.

Cependant, avec un programme d'apprentissage et un plan d'affaires bien conçus, les apprentis peuvent être rentables pour l'entreprise. La création de procédures et de règles pour le recrutement et le développement du personnel peut prendre un certain temps, mais en investissant dans les apprentis, les entreprises sécurisent leur flux de talents, établissent un avantage compétitif à long terme et renforcent la motivation de leurs employés.

“Certaines PME sont trop petites pour offrir l'apprentissage”

Les employeurs pensent souvent qu'ils sont trop spécialisés pour offrir un programme d'apprentissage complet. Cependant, les apprentis ne choisissent de travailler que pour des entreprises à la spécialité bien identifiée; leur principale exigence est d'avoir un tuteur prêt à les guider au quotidien. Ainsi, même les TPE peuvent offrir avec succès des contrats d'apprentissage.

“Nous n'avons pas de bureau pour former des apprentis”

De nombreuses PME travaillent à domicile ou sur le terrain. Tout apprentissage réussi implique une pratique sur le lieu de travail réel, que ce soit dans les locaux des clients, dans un véhicule ou à distance, du domicile. Du moment que les apprentis travaillent dans le même lieu/contexte que leur tuteur, l'apprentissage est possible.

COMMENT METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?

6

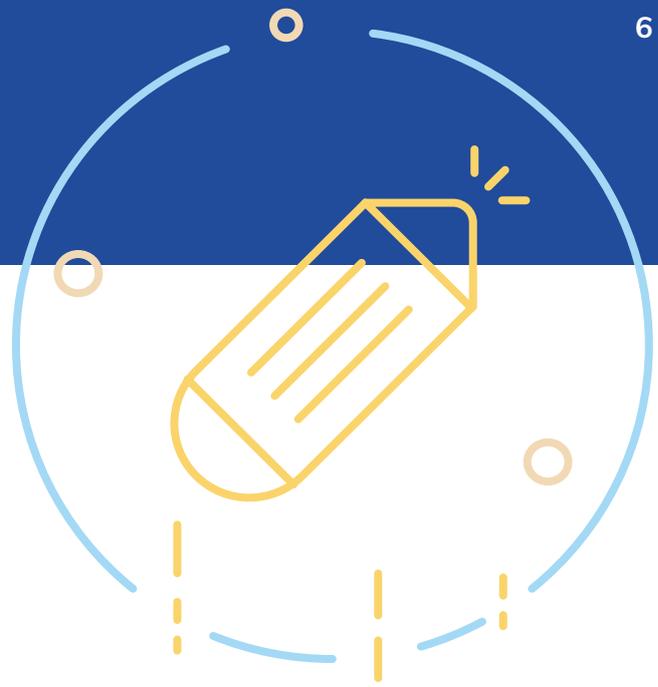


Identifiez les défis de votre entreprise et vos futurs besoins en compétences.

L'apprentissage consiste à préparer et à former votre futur effectif. Identifiez les domaines commerciaux susceptibles de croître le plus fortement dans les années à venir, tels que les nouveaux marchés ou les secteurs de produits de votre entreprise ainsi que les compétences spécifiques qui seront nécessaires pour pourvoir ces postes. Intégrez-les ensuite dans votre programme d'apprentissage.



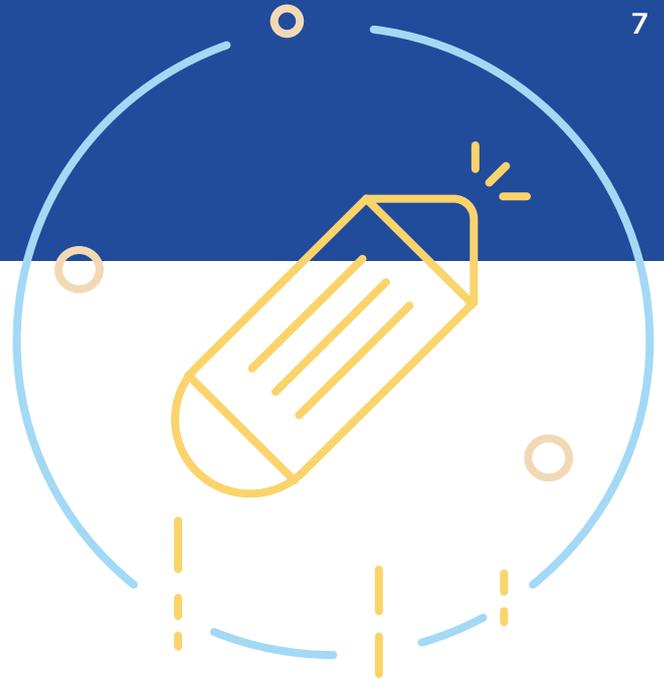
Contactez votre prestataire de formation le plus proche et obtenez plus d'informations!



Contactez votre partenaire formation ou votre OPCA pour obtenir toutes les informations nécessaires.

Ces intervenants vous aideront à comprendre les engagements en matière de ressources et de temps et vous aideront à préparer votre entreprise à intégrer un apprenti. Ils peuvent également vous aider lors du lancement de votre propre programme d'apprentissage, en faisant correspondre les intérêts de l'étudiant aux besoins de votre entreprise, ainsi que pour gérer les formalités administratives et les modalités de formation.

COMMENT METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?



Identifiez votre propre capacité

à intégrer un apprenti dans votre entreprise. Affectez des ressources pour l'apprentissage (finances, mentorat, espace de travail et équipement...) et élaborer un plan d'affaires décrivant ce que vous souhaitez tirer de l'expérience en tant qu'entreprise.



Désignez un responsable dans votre entreprise pour l'ensemble du programme d'apprentissage ; cette personne sera notamment chargée de faire la liaison avec vos partenaires ainsi qu'entre vos apprentis et vos collaborateurs.





Explorez vos possibilités de coopération

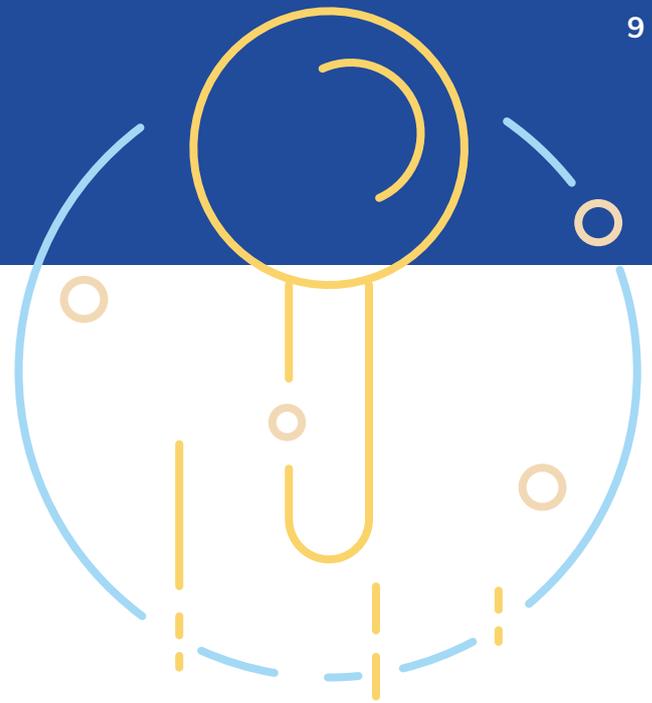
Participez à des journées d'affaires organisées par votre partenaire formation professionnelle ou par votre OPCA afin d'explorer les possibilités de coopération.

Rencontrez leurs personnes-ressources pour échanger sur les expériences des autres employeurs envisageant de lancer un apprentissage et les professionnels les plus expérimentés concernant l'offre d'apprentissage. Apprenez à connaître votre groupe d'apprentis potentiels et faites la promotion de votre entreprise auprès d'eux. Enfin, participez à tout événement local lié à l'apprentissage.

Explorez la possibilité d'obtenir des aides pour les contrats d'apprentissage.

Dans de nombreux pays, les coûts liés à la rémunération des apprentis, à la mise à disposition de formateurs et de tuteurs peuvent être pris en charge par la puissance publique en soutien à l'entreprise offrant l'apprentissage. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez vous renseigner auprès de Centre de formation des apprentis (CFA) ou auprès de votre OPCA, car les modalités varient selon les régions et les branches.

Sollicitez la contribution des institutions intermédiaires telles que les chambres de commerce ou des métiers, les branches, Pôle Emploi, les organisations associatives éducatives, les réseaux d'employeurs, etc. Beaucoup d'entre elles offrent des programmes de soutien aux employeurs qui accompagnent le lancement des programmes d'apprentissage, de leur mise en œuvre et validation.



Les handicaps peuvent généralement être répartis dans les catégories suivantes:

- Personnes handicapées physiques: handicaps de mobilité, maladies chroniques,
- Déficiences sensorielles : cécité et déficience visuelle, surdité et déficience auditive,
- Déficiences psychologiques : maladies psychiatriques, troubles intellectuels ou d'apprentissage.

Établir un bilan spécifique de l'apprenti handicapé est essentiel pour :

- clarifier les obstacles à la réalisation de l'apprentissage,
- décider si votre PME est en mesure d'offrir un poste valide dans les circonstances, en fonction de votre expérience et de vos connaissances antérieures.

Si un étudiant ayant des besoins particuliers fait une demande d'apprentissage, vous serez éligible à une prise en charge ou moins partielle de l'adaptation de son poste de travail.

Il existe des règles générales que tout employeur doit connaître lorsqu'il entre en relation avec des personnes porteuses d'un handicap. Tout d'abord, le handicap ne doit pas être perçu comme la caractéristique principale du candidat. À l'inverse, un étudiant souffrant de handicap doit être considéré et approché comme tous les autres, avec les mêmes droits et devoirs.

Vous trouverez de plus amples informations sur <https://learntowork.eu/special-needs>.

“Afin de maximiser le potentiel d'une personne, il est important de connaître et de comprendre ses besoins particuliers.”



AUTEURS

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,
Henrika Varniene, Janez Damjan,
Marko Grdosic, Martin Edmondson,
Michael Bobik, Romana Nováčková,
Sandra Feliciano

ÉDITEURS

Sandra Feliciano, Sanja Brus

TRADUCTEURS

Tolingo; Stéphane Lauwick

GRAPHISME

Tara Drev

DROIT D'AUTEUR

(C) 2018, Saps

LE CONSORTIUM SAPS

European Association of Institutions in Higher Education
Knowledge Innovation Centre
Association of Slovene Higher Vocational Colleges
Czech Association of Schools of Professional Higher Education
Association des Directeurs d'IUT
Portuguese Council of Polytechnics
West of Scotland Colleges' Partnership
Conference of Academies for Applied Studies
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

AUTRES LIVRETS DE CETTE SÉRIE

- **Livret 2:** Maximiser l'analyse de rentabilisation de la participation: Concevoir des programmes d'apprentissage rentable
- **Livret 3:** Présentations efficaces de votre entreprise : Apprentis à bord
- **Livret 4:** Aider les apprentis à se former à travailler : Mentorat efficace



ENVIE D'EN SAVOIR PLUS?
www.learntowork.eu

 learn to work



**“L’apprentissage permet aux PME
de trouver et d’embaucher les
meilleurs avant les plus grosses
entreprises.”**

Ce projet a reçu le soutien financier de la Commission européenne. Cette publication n’engage que son auteur ; la Commission n’est pas responsable de l’usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues. Cette création est mise à disposition sous un contrat Creative Commons Attribution-ShareAlike.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

