

L'Apprentissage facile pour les PME - PMI

2

Maximiser l'analyse de rentabilisation de la participation

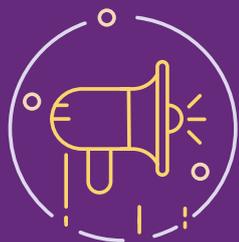
Concevoir des programmes
d'apprentissage rentables



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

 learn to work

SOMMAIRE



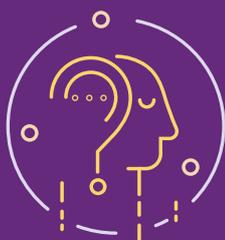
3

INTRODUCTION



4

**COMMENT LES APPRENTIS PEUVENT-ILS
PARTICIPER À MA RENTABILITÉ**



5

**SURMONTEZ LES PROBLÈMES
ET LES IDÉES FAUSSES**



6

**COMMENT ASSURER LA RENTABILITÉ
D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**



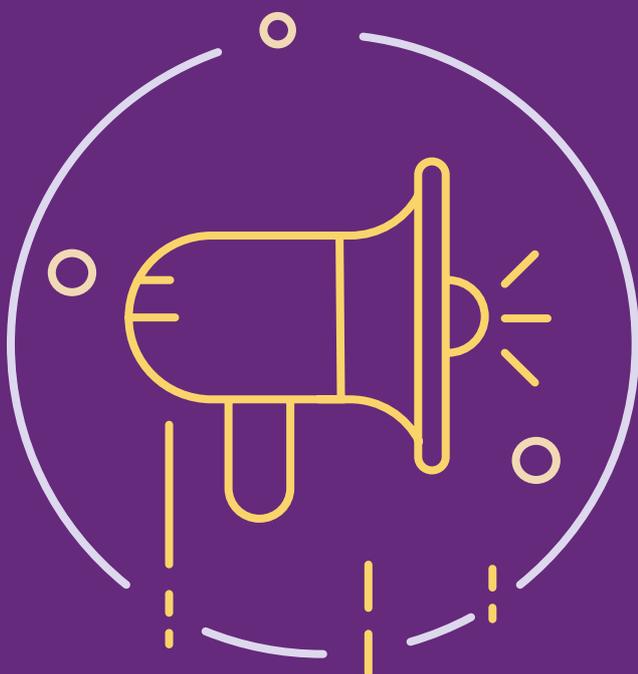
8

PRATIQUES EFFICACES



9

ADAPTEZ LES POSTES DE TRAVAIL



Le principe de l'apprentissage est simple : en échange de l'expérience dont les étudiants ont grand besoin dans le monde du travail, les entreprises se voient offrir une main-d'œuvre subventionnée. Ainsi, lorsqu'il est correctement géré, un programme d'apprentissage permet d'obtenir un profit directement issu de la valeur du travail générée par les apprentis.

En outre, l'apprentissage offre des avantages supplémentaires pour les PME, tels que l'amélioration des niveaux de rétention du personnel, une meilleure image dans leur secteur de marché et, en fin de compte, des bénéfices indirects provenant des parties prenantes de l'entreprise.

Cette brochure vous présente les procédures à suivre pour que votre entreprise obtienne un rendement maximal de son investissement dans l'apprentissage, tout en veillant à ce que chaque étudiant acquière l'expérience dont il a besoin pour sa formation.



COMMENT LES APPRENTIS PEUVENT-ILS PARTICIPER À MA RENTABILITÉ

4

Les apprentis offrent aux entreprises les connaissances les plus récentes en termes de connaissances techniques et scientifiques, car ils les ont fraîchement acquises au cours de leur formation.

Les étudiants nouvellement arrivés dans leur environnement de travail pensent « hors des sentiers battus » et offrent de nouvelles perspectives pour trouver des solutions aux défis et enjeux actuels.

L'apprentissage peut combler les manques de compétences dans votre organisation et permettre d'en améliorer la productivité et la compétitivité.



Prendre un apprenti est une opportunité parfaite pour soutenir votre extension vers de nouveaux marchés ou pour le développement de nouveaux produits.

Les coûts de main-d'œuvre des apprentis sont largement subventionnés, d'où une plus grande efficacité pour leurs employeurs.



“L'apprentissage ne sert qu'à former des travailleurs pour mes concurrents.”

De nombreuses PME font valoir que leur investissement dans la formation des apprentis ne sert qu'à former des employés qui sont ensuite attirés par de plus grandes entreprises ou par leurs concurrents directs...

Une autre façon d'envisager l'apprentissage est de sélectionner et de former votre propre main-d'œuvre future pour retenir les talents à plus long terme.

Les employeurs refusant de former des apprentis pour des raisons de concurrence ignorent les avantages qu'il y a à créer un écosystème d'employés potentiels hautement qualifiés, formés conjointement et disponibles pour tous les employeurs.

De plus, de simples instruments tels que des accords de non-concurrence et de non-divulgaration peuvent garantir que les informations confidentielles ne seront pas partagées avec d'autres entreprises en fin d'apprentissage.

“Les apprentis font d'excellents travailleurs temporaires peu qualifiés.”

Trop souvent, les entreprises ont recours à des apprentis sur leurs postes peu qualifiés, que leur personnel préfère ne pas avoir à gérer. Bien que cette approche puisse réduire l'effort nécessaire pour former un apprenti, elle annule totalement bon nombre d'avantages de l'apprentissage, en particulier l'amélioration du recrutement, le transfert des connaissances et la valeur potentielle créée par les apprentis pour l'entreprise.



Concevez un programme d'apprentissage qui réponde spécifiquement aux futurs besoins de votre entreprise en matière de compétences.

Identifiez les secteurs de votre entreprise les plus susceptibles de souffrir de pénuries de compétences en raison de votre croissance ou de votre entrée sur de nouveaux secteurs de marché. Recrutez ensuite des apprentis en particulier dans ces domaines afin de maximiser leurs chances de travailler avec vous après l'obtention de leur diplôme.



Découvrez ce que l'étudiant a récemment appris en cours pour savoir comment cela peut être bénéfique pour votre entreprise.

Un apprentissage de bonne qualité s'aligne sur le contenu des matières enseignées dans les centres de formation ; les tâches assignées pendant l'apprentissage doivent s'appuyer sur matières enseignées. Le centre de formation partenaire se doit de vous présenter son programme et ses méthodes et de vous suggérer comment les intégrer dans votre programme d'apprentissage.



COMMENT ASSURER LA RENTABILITÉ D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE



Développez un plan d'affaires pour l'apprentissage.

Un apprentissage réussi doit être rentable pour toutes les parties impliquées. Pour arriver à cet objectif, il est utile d'élaborer un plan financier général pour chaque contrat ainsi que pour l'ensemble du programme d'apprentissage. Tenez compte du temps des tuteurs, de tout salaire, assurance ou autre rémunération, versé à l'apprenti et de toute autre dépense que vous pourriez engager. Dans la rubrique Revenu, calculez la valeur réelle estimée et la valeur future possible des services ou des produits que les apprentis devront produire au cours de leur contrat. En outre, vous pouvez prendre en compte les avantages indirects supplémentaires tels que les coûts économisés lors du recrutement et les avantages pour votre marque et votre réputation.



Concevez un système d'évaluation qui tient compte du rendement économique de l'exercice de ces compétences.

Un système d'évaluation efficace ne suppose pas que la simple présence de l'apprenti lui confère automatiquement des compétences. Une évaluation efficace sert plutôt à contrôler la qualité du travail fourni par l'apprenti ainsi que les ressources (en particulier le temps) consacrées à sa prestation. Cela permet à l'entreprise d'évaluer si l'apprenti a appris à être un employé utile.

Profitez des apprentis pour vous permettre de vous adapter aux évolutions du marché.

Par exemple, dans le secteur de l'approvisionnement en pièces automobiles, de nombreux petits fabricants dépendent encore beaucoup des techniciens en génie mécanique. Si l'on considère qu'aujourd'hui 30 % de la construction automobile implique l'ingénierie électrique et que ce taux augmente rapidement, l'intégration d'étudiants en génie électrique ou en génie logiciel permet d'intégrer de nouvelles connaissances non représentées dans la main-d'œuvre et même de contribuer à sécuriser l'avenir de la PME en ouvrant son horizon.

Impliquez votre apprenti et confiez-lui un problème non encore résolu.

En impliquant vos apprentis dans la résolution des difficultés non résolues auxquelles votre entreprise est confrontée, vous développez le sentiment de curiosité, de compétitivité et d'innovation chez eux, tout en leur donnant le sentiment de faire partie de l'équipe. Ils peuvent ensuite porter un regard neuf et impartial sur les enjeux existants, tout en mettant à profit leurs connaissances académiques en matière de méthodologies de pointe et de compétences techniques, qu'ils sont impatients d'appliquer.



Tout en tenant compte des handicaps que votre entreprise est en mesure d'accepter (voir chapitre précédent), trouvez la meilleure façon d'y remédier. Il vous faudra préparer:

Vos installations

Adapter certaines installations ou équipements pour assurer un accès facile et une bonne mobilité, un environnement de travail approprié et une communication efficace.

Votre personnel

Sensibiliser le personnel à ces handicaps et à la manière de les gérer, notamment en désignant les responsables chargés de gérer le handicap chez les apprentis.

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





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 1:** Démarrage: L'Apprentissage facile pour les PME - PMI
- **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



“Une fois qu’un apprenti a terminé sa formation, il existe d’autres avantages à long terme, tant pour l’apprenti que pour les 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

