

L'Apprentissage facile
pour les PME - PMI

3

Présentations efficaces de votre entreprise

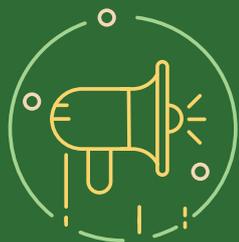
Apprentis à bord



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

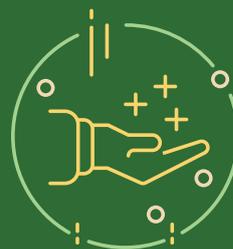
 learn to work

SOMMAIRE



3

INTRODUCTION



4

**COMMENT UNE PRÉSENTATION
EFFICACE PEUT-ELLE FAIRE CROÎTRE LA
VALEUR DE L'APPRENTISSAGE?**



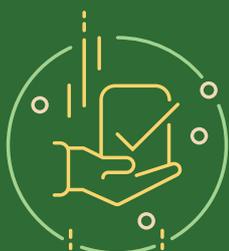
5

**SURMONTEZ LES PROBLÈMES
ET LES IDÉES FAUSSES**



6

**COMMENT INTÉGRER
EFFICACEMENT LES APPRENTIS?**



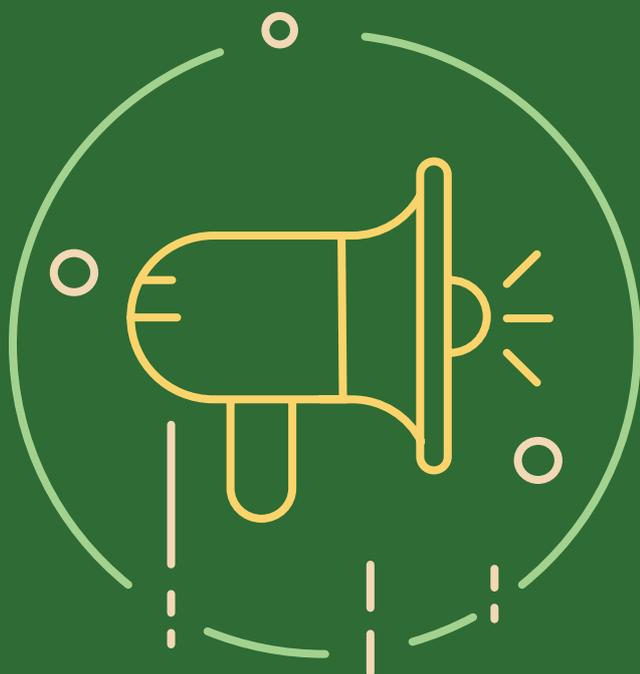
8

PRATIQUES EFFICACES



9

PRENEZ EN COMPTE LE HANDICAP



La valeur ajoutée d'une bonne phase d'intégration est de permettre à toutes les personnes concernées de se sentir à l'aise les unes avec les autres pour commencer à travailler et être productives dès le début.

Il est important que l'entreprise établisse des relations de confiance avec les apprentis dès le premier jour. Cela permet de s'assurer que tout le monde sait comment agir et quoi attendre les uns des autres. De plus, cela permet de garantir que l'on répondra efficacement à ces demandes pendant la période d'apprentissage.

La manière dont la présentation de l'apprenti est faite varie d'une entreprise à l'autre en fonction de sa culture et de son secteur d'activités, ainsi que de la nature même du contrat d'apprentissage. Cette brochure explique comment concevoir une intégration efficace.

COMMENT UNE PRÉSENTATION EFFICACE PEUT-ELLE FAIRE CROÎTRE LA VALEUR DE L'APPRENTISSAGE?



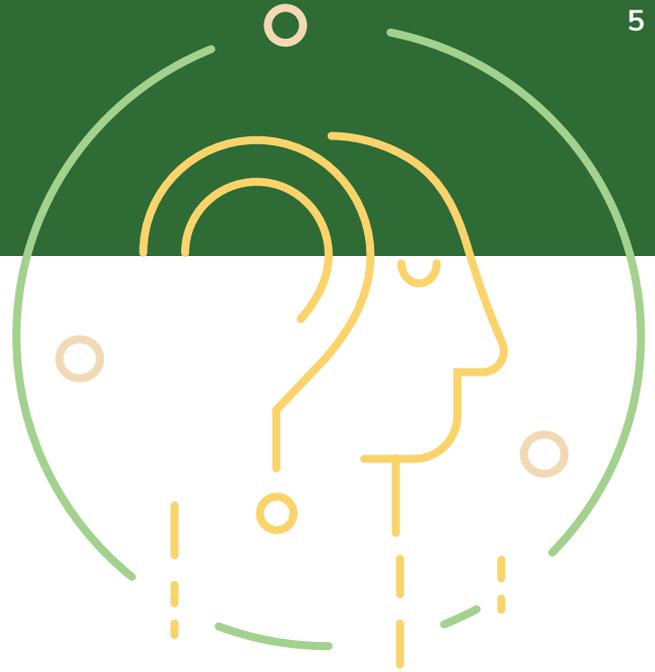
La première impression est importante.

les apprentis correctement présentés dans l'entreprise sont plus susceptibles de s'approprier les valeurs de l'entreprise avec enthousiasme. Elle offre également d'autres avantages, et notamment.

De nombreux apprentis restent chez le même employeur après avoir terminé leur apprentissage, et nombre d'entre eux sont promus dans les 12 mois suivant la fin de leur apprentissage.

Les apprentis enthousiastes participent à la construction d'une meilleure image de l'entreprise auprès de leurs pairs et parmi les clients de l'entreprise.

Les apprentis motivés augmentent les niveaux de rétention du personnel et améliorent la satisfaction du personnel.



“Les apprentis n’ont besoin de l’apprentissage qu’à des fins formelles et ne devraient pas se voir confier des tâches précises.”

L’apprentissage «non pertinent», les stages-photocopie sont exactement ce qu’il convient d’éviter. Si elle y a recours, l’entreprise passe à côté des avantages clés de l’apprentissage, en particulier le transfert de connaissances, la valeur potentielle créée par les apprentis pour l’entreprise et l’amélioration du recrutement.

“Les apprentis n’ont pas assez d’expérience pour accomplir des tâches sérieuses.”

Les étudiants ne devraient pas être considérés comme jeunes et inexpérimentés, mais plutôt comme étant motivés et désireux d’apprendre. Cela les encourage à se former et à réussir leur apprentissage. Bien que cela soit évident, on oublie souvent que plus nous préparons et formerons les apprentis, mieux ils s’acquitteront de leurs tâches c’est-à-dire du travail quotidien de l’entreprise.

COMMENT INTÉGRER EFFICACEMENT LES APPRENTIS?



Quand il s'agit de concevoir des procédures pour l'intégration de leurs apprentis, les PME devraient suivre les étapes clés suivantes:



Présentez votre entreprise à l'apprenti.

Allouez suffisamment de temps pour accueillir l'apprenti le premier jour. Fournissez suffisamment de matériel à l'apprenti avec des informations et de la documentation sur votre entreprise, son portefeuille de produits et/ou services passés, présents et futurs, la stratégie de votre entreprise.



Fournissez à l'apprenti les modalités pratiques nécessaires.

Il peut s'agir d'une présentation d'ensemble et d'une visite guidée de l'infrastructure, des horaires et du règlement intérieur de l'entreprise, des instructions de sécurité et de l'équipement de protection nécessaire, d'une adresse électronique personnalisée et des codes d'accès nécessaires pour commencer à travailler, etc.



COMMENT INTÉGRER EFFICACEMENT LES APPRENTIS?



Présentez l'apprenti et sa mission à votre personnel et vice-versa.

Tout en accompagnant l'apprenti lors de la visite guidée des installations de l'entreprise, saisissez l'occasion de le présenter, lui et sa mission, à l'ensemble de votre personnel. Cela donnera l'occasion à vos employés et à votre apprenti de faire connaissance dès le début et d'ouvrir la voie à leur collaboration future.

L'apprenti doit connaître le personnel clé de votre entreprise et ses rôles afin de savoir comment agir et à qui s'adresser en cas de questions et/ou problèmes. Dans le même ordre d'idée, votre personnel doit avoir une idée claire du nouveau poste, afin de savoir quels résultats attendre de l'apprenti et comment collaborer avec lui et le guider. Cela évitera des délais inutiles en matière de communication et d'exécution des tâches, compromettant les résultats attendus de l'apprentissage pour toutes les parties.



Créez un plan d'intégration pour garantir une expérience globale.

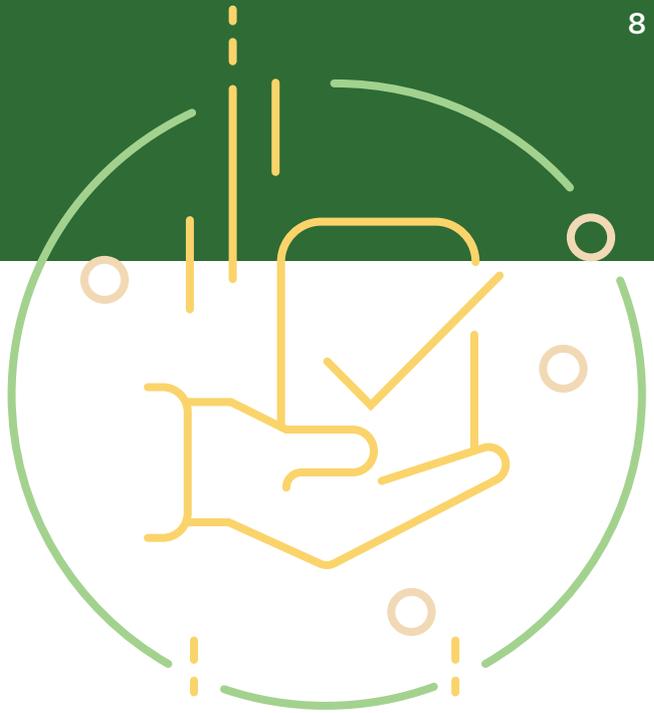
Créez un plan formel couvrant ce que l'apprenti doit savoir, qui il doit rencontrer et quelles parties de l'entreprise il doit visiter pour bien la comprendre. Créez un calendrier pour ces activités et partagez ces informations avec le personnel qui interagira avec l'apprenti.

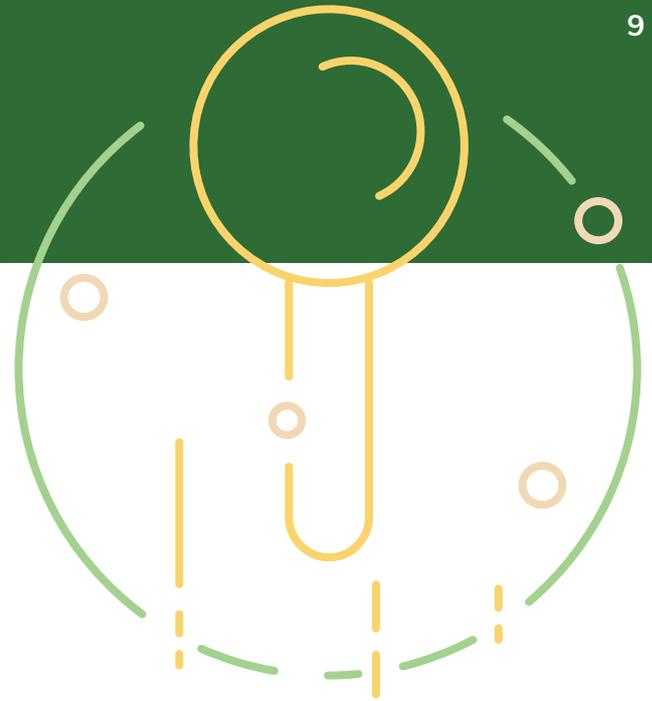
Permettez à l'apprenti de se familiariser avec la culture interne de votre entreprise pour qu'il s'y intègre.

L'apprenti peut arriver très bien préparé sur le plan académique. Gardez toutefois à l'esprit qu'il n'a peut-être aucune expérience professionnelle préalable et que le monde du travail est peut être complètement nouveau pour lui. Il faudra donc un certain temps pour s'adapter au milieu de travail et à votre culture interne. Chaque organisation a sa propre culture, il est donc très important qu'elle lui soit transmise. Plus tôt les apprentis comprendront votre contexte culturel, mieux se fera l'intégration.

Intégrez l'apprenti dans la vie sociale de l'entreprise, jusque dans les conversations autour distributeur de café.

Assurez-vous d'inviter l'apprenti pour qu'il se sente inclus. Encouragez l'apprenti à organiser son propre événement «Apprenez à me connaître.»





Testez et validez avec l'apprenti l'adéquation de toute l'infrastructure (installations, équipement, etc.) que vous avez préparée avant de son intégration et adaptez-les au besoin selon ses commentaires.

Toute personne présentant un handicap doit se sentir en sécurité lorsqu'il travaille dans une PME. Cela signifie que non seulement le tuteur, mais également tous les autres employés doivent être au courant de ses besoins de l'apprenti pour interagir avec lui de manière accessible.

Retrouvez 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 2:** Maximiser l'analyse de rentabilisation de la participation: Concevoir des programmes d'apprentissage rentable
- **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 intervient à tous les niveaux qu’ils soient artisanaux, techniques, supérieurs et peut donc convenir à un éventail de compétences et de besoins sectoriels.”

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

