

L'Apprentissage facile
pour les PME - PMI

4

Aider les apprentis à se former à travailler

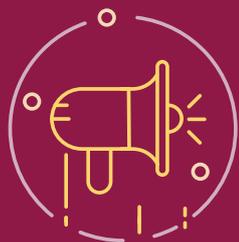
Tutorat efficace



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

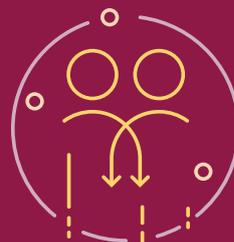
 learn to work

SOMMAIRE



3

INTRODUCTION



4

**COMMENT LE MENTORAT D'APPRENTIS
PEUT-IL AIDER MON ENTREPRISE?**



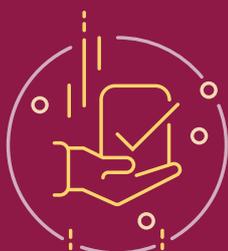
5

**SURMONTEZ LES PROBLÈMES
ET LES IDÉES FAUSSES**



6

**COMMENT ENCADRER
EFFICACEMENT**



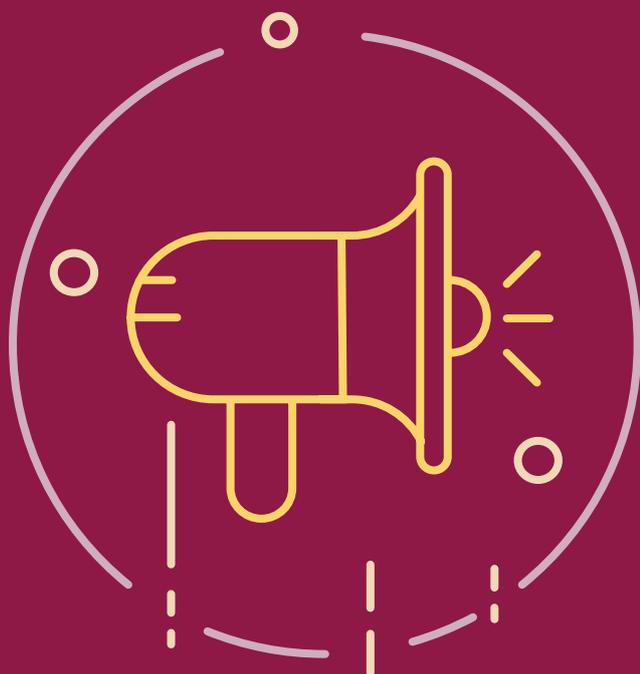
8

PRATIQUES EFFICACES



9

PRENEZ EN COMPTE LE HANDICAP



Un apprentissage mis en œuvre avec succès est une situation gagnant-gagnant pour les PME et les étudiants.

L'étudiant a la possibilité de compléter les connaissances apprises en cours avec des expériences acquises sur le lieu de travail, parachevant ainsi son programme d'études.

La PME peut ainsi recruter un nouvel employé et accéder aux nouvelles connaissances techniques et ressources issues des établissements d'enseignement.

Cette brochure offre des conseils sur la manière de structurer le processus de mentorat dans un partenariat à long terme entre une PME et ses apprentis, par la mise en place d'une structure pour le développement interne et externe de la PME.

COMMENT LE MENTORAT D'APPRENTIS PEUT-IL AIDER MON ENTREPRISE?

4



Les apprentis aident à exécuter le travail. En partageant les responsabilités liées aux tâches routinières ou chronophages avec des apprentis, telles que différents types d'analyses, la recherche de ressources, la finition de travaux non terminés, etc., les employés peuvent optimiser leur travail et augmenter leur productivité.

Aider et former des apprentis offre au tuteur un autre point de vue sur son travail. Ces situations lui offrent bien souvent la possibilité de voir son travail sous un angle différent, d'apprendre et de découvrir de nouvelles possibilités d'améliorer la réalisation de ses tâches.

La présence d'apprentis peut favoriser la collaboration sur le lieu de travail : en règle générale, les apprentis doivent réaliser une multitude de tâches, réparties dans différents services, et interagir avec des personnes dans toute l'entreprise. Cela peut souvent aider à éliminer les cloisonnements entre services et à améliorer la collégialité.



“Le mentorat nécessite un membre du personnel entièrement dédié aux apprentis”

Bien que ce soit une bonne pratique d'allouer un tuteur à chaque apprenti, cela ne signifie pas qu'il doit passer tout son temps ensemble. Selon certaines études, jusqu'à 30 % du temps des tuteurs peut être consacré à donner des instructions, à travailler avec l'apprenti et à suivre son travail. En fonction du style de mentorat et de l'expérience du tuteur, ce dernier peut n'y consacrer que 10 %, ce qui lui laisse suffisamment de temps pour travailler à ses tâches principales.

Néanmoins, une partie du travail régulier du tuteur doit être réaffectée à d'autres employés pour permettre un mentorat approprié de l'apprenti. Le coût du temps passé par l'employé en mentorat doit être évalué dans le plan d'entreprise : il est compensé par l'avantage lié à la présence d'une personne supplémentaire en apprentissage dans l'entreprise.

“L'apprentissage n'a aucun avantage pour le tuteur”

Un bon apprentissage profite non seulement à l'entreprise et à l'apprenti, mais aussi au tuteur. Les tuteurs transfèrent des compétences, des savoir-faire et des connaissances précieuses aux apprentis pour les aider professionnellement et personnellement. En retour, le mentorat donne aux tuteurs la possibilité de réévaluer et d'optimiser l'efficacité des procédures établies dans l'entreprise. Il offre également un nouveau point de vue sur des procédures bien établies de la part de personnes ayant une solide formation théorique. De cette manière, les apprentis peuvent apporter une contribution précieuse à l'équipe de la PME.

“Les tuteurs doivent avoir de l'expérience en ressources humaines”

La formation et la gestion de l'apprentissage relèvent du service RH des entreprises lorsqu'elles en possèdent un. Cependant, le travail d'un tuteur ne consiste pas à gérer la stratégie de compétences de l'entreprise. Son devoir est de transmettre ses compétences personnelles et ses savoir-faire à un apprenti. Ainsi, avec un peu de formation de base en compétences de mentorat, tout le monde peut devenir tuteur.



Pour la mise en place d'un système d'apprentissage efficace, les PME devraient mettre en œuvre les étapes suivantes quant à leur système de mentorat:



Désignez une personne responsable

pour guider, encadrer et suivre l'apprenti tout au long de son apprentissage. Cette personne ne devrait pas être un supérieur éloigné, mais quelqu'un travaillant au même poste de travail et qui peut être en contact régulier avec l'apprenti.



Organisez une formation au mentorat pour le tuteur potentiel.

En général, le centre de formation offre une formation ou des conseils dans ce domaine. À défaut, il existe une multitude de documents disponibles en ligne.



Partagez la description et le but du programme d'apprentissage ainsi que les tâches qui seront effectuées par l'apprenti avec votre personnel.

Le personnel concerné par l'apprentissage doit avoir une idée claire du poste de l'apprenti et de ses caractéristiques, de manière à savoir quels sont les résultats attendus de l'apprenti et quel rôle de soutien le personnel doit jouer.





Planifiez un suivi régulier pendant l'apprentissage.

Pour permettre un apprentissage efficace, les tuteurs doivent élaborer une liste des résultats à atteindre avec un calendrier prédéfini et des indicateurs de suivi qui devront être vérifiés régulièrement.



Discutez régulièrement avec votre apprenti.

Il est important de se renseigner sur la satisfaction, les problèmes rencontrés et les difficultés éventuelles que l'apprenti rencontre dans son quotidien sur le lieu de travail pour assurer un niveau élevé de formation. Un apprenti qui est écouté, dont l'opinion est prise en compte et qui accomplit des tâches qu'il juge pertinentes pourra atteindre des résultats plus élevées.



Restez au courant des progrès dans le domaine théorique.

En consultant l'apprenti (et son établissement d'enseignement), surveillez l'évolution des études, les nouvelles connaissances et la manière dont elles peuvent être appliquées aux tâches que l'apprenti effectue sur le lieu de travail.



Demandez aux tuteurs d'évaluer les apprentis pour un emploi futur dans votre entreprise.

Le but de tout processus de recrutement est de trouver non seulement des employés compétents, mais aussi les personnes qui s'intégreront le mieux à la culture de l'entreprise, qui lui seront fidèles et apporteront de nouvelles idées et d'autres valeurs ajoutées à l'ensemble du personnel. En comparaison avec un processus de recrutement classique, l'apprentissage vous offrira les meilleures opportunités de recrutement. La façon la plus efficace d'y parvenir est de faire passer à l'apprenti un test compétitif par l'intermédiaire des tuteurs pour déterminer quels apprentis conviendront le mieux à l'entreprise sur le long terme.



Appairez l'apprenti avec un membre de votre personnel qui a le même travail ou un poste similaire.

Étant donné que le mentorat implique la transmission de connaissances à travers la formation par la pratique, il est essentiel que le tuteur puisse montrer comment exécuter des tâches, et ce, avec des personnes ayant des années d'expérience dans le domaine.



“Assurez-vous que le sujet n’est pas tabou dans l’entreprise, que vos employés créent un environnement dans lequel l’apprenti se sent à l’aise pour discuter ouvertement de ses besoins particuliers et que votre personnel est habilité à les satisfaire.”

Pour 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 3:** Présentations efficaces de votre entreprise : Apprentis à bord



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

 learn to work

“L’apprentissage stimule la capacité globale des petites 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

