

Pourquoi pas 2 apprentis plutôt qu'un(e) ?

Alors que le contrat d'apprentissage connaît enfin un réel engouement, tant de la part des jeunes que de la part des entreprises, nombre de ces dernières hésitent encore à sauter le pas compte tenu de la présence discontinue des apprentis au sein de l'entreprise.

Prendre un(e) apprenti(e) c'est former les salariés qu'on souhaite avoir

Tout d'abord, rappelons que le contrat d'apprentissage ne vise pas à pourvoir un poste mais à mettre l'apprenti en situation, à un poste de travail, afin de compléter sa formation académique reçue dans l'établissement dont il/elle est issue.

Le système vise ainsi à rapprocher les attentes des employeurs et des centres de formation afin que les jeunes formés correspondent au mieux aux besoins opérationnels des entreprises.

La relation entreprise / centre de formation est en effet essentielle et mérite que chaque partie s'y implique pleinement. De même, au sein de l'entreprise, il est primordial que l'apprenti soit intégré(e) et accompagné(e) par chacun(e) et formé(e) par un tuteur ou une tutrice jouant pleinement son rôle de mentor. Pour cela, il est important de lui dégager du temps et qu'il/elle ait à coeur de transmettre son savoir et ses bonnes pratiques.

L'aide à l'embauche d'un(e) apprenti(e), une compensation à l'effort de formation

Pour rééquilibrer le temps investi par l'entreprise dans cette formation, il existe aujourd'hui des aides incitatives pour tous les niveaux de formation. Reste qu'effectivement, former quelqu'un sur un poste, surtout quand il ne s'agit pas d'un poste purement de production, suppose en général de pouvoir assurer la continuité de service lorsque l'apprentis est en formation.

Investir dans la durée en lissant les aléas

Afin de pourvoir un poste apprenti « plein temps », il existe une solution assez simple et que j'ai de nombreuses fois pratiquée avec succès : embaucher 2 apprentis sur le même poste. C'est généralement assez facile puisque de nombreuses formations sont dispensées sur plusieurs années et qu'alors, les « première année » sont en entreprise lorsque les « deuxième année » sont en cours et inversement. Au-delà de répondre à une problématique de lissage de la charge et/ou de continuité de service, cela a surtout l'avantage de devoir vraiment créer un parcours de formation interne avec « ce qui est attendu du niveau 1 » et « ce qui est attendu du niveau 2 », de réfléchir aux critères de montée en compétence et à la manière de pratiquer le métier selon le degré de maturité dans le poste. C'est aussi poser la question du sens et de la motivation, pour les apprentis comme pour les tuteurs, sachant que d'expérience il est préférable d'avoir un tuteur par apprenti. Et vous aurez peut-être en plus la bonne surprise, chemin faisant, d'identifier des gisements de performance et de bien-être au travail pour les équipes habituelles.

2 apprentis, pourquoi pas vous ?

Nous sommes en juin et c'est maintenant que les étudiants se projettent dans leurs prochaines formations. Nombre d'entre eux chaque année doivent renoncer à l'apprentissage faute d'avoir pu identifier un employeur prêt à les accueillir. Alors d'ici fin septembre, communiquez sur vos besoins d'apprentis, tant auprès des centres d'apprentissage qu'autour de vous. Et communiquez et recommuniquez ! Et également, préparez-vous à donner envie à ces futurs collaborateurs/collaboratrices d'embrasser la profession et de s'impliquer et s'épanouir dans votre entreprise. En période de tensions sur les emplois, vous y gagnerez un avantage compétitif en plus de continuer à investir pour l'avenir.

Vous faites déjà appel à l'apprentissage ? Partagez en commentaire vos retours d'expérience et vos bonnes pratiques en matière de recrutement d'apprentis.

Vous avez déjà pris un ou des apprentis ? Attention, le [CERFA 10103*10](#) et sa notice explicative [51649#07](#) ont changé !

Crédit photo : Andrea Piacquadio / pexels.com