

La formation initiale en entreprise... un beau défi!



«La formation des apprentis m'a beaucoup apporté. J'éprouve une grande satisfaction lorsque je constate que, en bonne partie grâce à moi, des générations de jeunes gens et de jeunes filles ont acquis les bases indispensables à la pratique de leur métier.» Ainsi s'exprime Antoine Studer qui a formé de très nombreux monteurs-électriciens et qui a également enseigné dans une école professionnelle.

Vous qui envisagez de débiter dans cette activité, arrêtez-vous un instant et posez-vous quelques questions fondamentales: «Qu'est-ce qui fera de moi un bon formateur ou une bonne formatrice?» «Qu'est-ce que je désire vraiment transmettre aux jeunes qui me seront confiés?»

Nous avons interrogé de nombreuses personnes engagées dans la formation professionnelle et leur avons posé la question suivante: «Qui peut, aujourd'hui, relever le défi de formateur?» La réponse a été unanime: «S'il le veut, chaque professionnel peut devenir un bon formateur.» Vous disposez, en effet, déjà de l'essentiel: vous possédez un certificat qui prouve vos compétences, vous avez acquis de l'expérience et vous êtes prêt-e à suivre un cours pour formateurs ou formatrices en entreprise.

**S'il le veut, chaque
professionnel peut devenir
un bon formateur.**



Des générations de jeunes gens et de jeunes filles ont acquis les bases indispensables à la pratique de leur métier grâce à leur formateur ou à leur formatrice.



Un regard en arrière...

«Je pense souvent aux premiers jours de mon apprentissage...» déclare Jeannette Larentis. Cette coiffeuse diplômée, qui a atteint un très haut niveau dans sa profession, forme depuis 22 ans de jeunes professionnels. «Lorsque j’observe une débutante, je ne perds jamais de vue que, pour moi aussi, tout a été nouveau et souvent compliqué.»

Faites, durant un instant, le même exercice: Vous êtes-vous réjoui-e de commencer votre formation? Comment avez-vous vécu le passage de l’école à la vie professionnelle? Étiez-vous content-e lorsque les cours se terminaient? Qu’est-ce qui vous a particulièrement plu? Y avait-il des travaux que vous faisiez avec plaisir? D’autres que vous détestiez? Était-ce difficile ou, au contraire, agréable d’être toute la journée absent-e de la maison? Quelles sont les personnes qui vous ont marqué-e? Comment avez-vous dépassé les moments de découragement?....

Au fil du temps, vous avez acquis de plus en plus d’indépendance personnelle et professionnelle. Vous avez découvert votre entourage, vos supérieurs et vos collègues de travail. Et, finalement, vous avez réussi vos examens et avez été heureux/heureuse d’obtenir votre certificat de capacité.



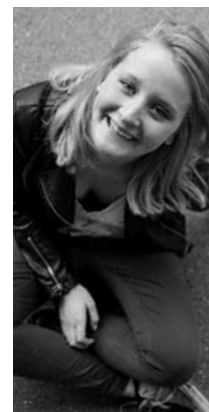


Vers la maturité

Par la suite, vous avez acquis de l'expérience. Vous avez dû vous adapter à de nombreuses situations parfois inattendues et avez probablement fréquenté des cours de formation continue. Peut-être n'êtes-vous pas pleinement conscient-e de l'étendue de vos savoirs professionnels et du développement de vos qualités personnelles. Peut-être doutez-vous de votre capacité à former des apprenti-e-s. Peut-être n'êtes-vous pas certain-e de maîtriser de manière uniforme tous les aspects techniques de votre profession.

En réalité, vous jouissez de beaucoup plus de connaissances que vous ne l'imaginez: vous savez manier les instruments et les outils de votre profession, vous savez choisir les matériaux adéquats. Grâce à votre expérience, vous êtes capable d'évaluer l'investissement qu'entraîne une commande. Vous connaissez vos collègues de travail tout comme vos supérieurs. Vous avez rencontré et surmonté nombre de difficultés et d'obstacles. Vous êtes, dans beaucoup de domaines, plus performant-e que vous ne le pensez. En un mot, vous disposez du bagage essentiel indispensable à un-e formateur/trice. Il est toutefois utile de prêter attention à certains éléments importants.

**En réalité, chaque
professionnel jouit de
beaucoup plus de
connaissances qu'il ne
l'imagine.**



Toutes les générations se ressemblent et vivent le passage de l'école à la vie professionnelle de manière similaire.



Vos nouveaux partenaires: les personnes en formation

Vos nouveaux partenaires sont des personnes en formation. Ces jeunes, qui pour la plupart sortent du cadre protégé de la famille et de l'école obligatoire, sont confrontés à la nouvelle réalité du monde du travail. Pour la première fois, on leur demande de produire quelque chose de concret; pour la première fois, ils perçoivent un salaire. Ils font partie d'une équipe au sein d'une entreprise. Ils doivent respecter des règles nouvelles, rencontrer des partenaires issus de milieux différents et fournir un travail soumis à des normes qualitatives et quantitatives.

Comme pour vous, autrefois, tout est nouveau pour eux: les horaires, l'environnement, les collègues de travail, les supérieurs, le travail, l'école professionnelle... Comme pour vous, cette période coïncide avec le passage de l'adolescence à l'âge adulte avec son cortège de changements physiques et psychologiques, de détachement progressif du milieu d'origine, d'apprentissage de l'indépendance...

Comme pour vous, ces changements ne se déroulent évidemment pas toujours sans problèmes. Conflits avec les collègues, les parents et les proches, peut-être avec les supérieurs ou les enseignant-e-s... Écartèlement entre les impératifs de la formation professionnelle et ceux de la vie privée: ami-e-s, fêtes, football, musique, vacances, voitures, danse, cinéma... Toutes les générations se ressemblent et vivent ces grands moments de manière similaire.





Votre nouveau rôle: formateur ou formatrice en entreprise

En tant que formatrice ou formateur en entreprise, vous apportez non seulement votre expérience et votre connaissance d'un métier, mais aussi de nombreuses autres richesses. Comprendre les personnes en formation est certes très important, mais il est tout aussi vital d'exiger d'elles une certaine discipline en fixant des limites claires. Si l'on peut éventuellement admettre qu'un jeune soit fatigué par une sortie tardive, il est tout aussi important de lui faire comprendre clairement la différence entre travail et temps libre.

La période de l'adolescence est marquée par la recherche de modèles que les jeunes trouvent dans leur cercle privé (ami-e-s, stars du sport ou du showbiz...) mais aussi dans la vie professionnelle. Votre manière d'être joue un rôle important dans l'évolution des personnes en formation. Leur comportement, leur motivation, leur langage, leurs manières sont influencés par l'entourage professionnel et, en particulier, par votre style personnel. En plus de leur formation professionnelle, les jeunes acquièrent tout un art de vivre dans l'entreprise où ils passent de 24 à 32 heures par semaine.

Dans ce contexte, il est important que vous montriez de la compréhension et que vous consacriez du temps aux personnes qui vous sont confiées. Allez, une fois ou l'autre, après le travail, boire un verre avec vos collaborateurs et vos collaboratrices. Planifiez ensemble des sorties: un souper, une soirée de jeu, une journée de ski... Ces moments informels contribuent à renforcer l'esprit d'équipe et favorisent l'intégration des nouveaux venus.

Mais ne craignez pas d'être exigeant-e avec les personnes en formation. Contrôlez régulièrement leur travail et leur manière de l'exécuter. Vous apprendrez ainsi à mieux les connaître et à évaluer la confiance et l'autonomie que vous pourrez progressivement leur accorder.

Esther Kaech, enseignante en soins et formatrice professionnelle, souligne cette double attitude de compréhension et d'exigences: «Avec mes apprenti-e-s de 16 ans, je fais preuve de beaucoup de compréhension. Je tâche de prendre en compte les difficultés qu'ils rencontrent dans leur développement personnel. Avec ceux de 18 ans, qui ont le plus souvent dépassé cette période complexe, je peux avoir une relation beaucoup plus adulte. Dans tous les cas, j'essaie d'allier la constance dans les exigences à la patience et à la tolérance.»

**Il est primordial d'exiger
une certaine discipline en
fixant des limites claires.**



Je suis fier/fière lorsque je transmets mon savoir-faire professionnel.

Formateurs/trices en entreprise: quels avantages?

Quels avantages personnels peut-on retirer de la fonction de formatrice ou de formateur? Quelques interviews de formateurs confirmés nous ont apporté les réponses suivantes:

- «Grâce à mes apprentis, je suis toujours à jour. Ils constituent un lien privilégié entre l'école professionnelle et l'entreprise.»
- «J'ai trouvé que le cours de formation était intéressant; il m'a appris des choses utiles.»
- «Ça me plaît de travailler avec des jeunes générations. J'apprends tous les jours à leur contact.»
- «Former des gens reste pour moi un défi sans cesse renouvelé; ça rend mon quotidien professionnel beaucoup plus vivant.»
- «J'aime avoir des responsabilités pour d'autres.»
- «Mon activité de formatrice professionnelle a accru le prestige que j'ai dans mon entreprise.»
- «Si je veux enseigner un savoir spécifique, je dois tout d'abord le maîtriser moi-même. Cela m'aide professionnellement à rester à jour.»
- «Je ressens de la satisfaction et de la fierté lorsque je peux transmettre mon savoir-faire professionnel.»





Vos collègues de travail: une ressource importante

En général vous n'assumez pas seul-e la formation de votre apprenti-e. Autour de vous gravite une équipe de professionnels qui dispose de compétences et de savoirs étendus. Leurs ressources vous déchargeront et compléteront vos apports. Vos collègues apprécieront probablement de participer à la formation professionnelle initiale: transmettre un savoir constitue souvent un défi nouveau qui enrichit la routine du travail. En retour, l'enthousiasme et la bonne volonté de la personne en formation apporteront un soutien bienvenu à toute l'équipe.

Veillez à informer vos collègues. Expliquez-leur clairement ce qu'ils doivent transmettre et le contexte dans lequel se déroule la formation. Durant la réalisation de la tâche, maintenez le contact afin d'éviter certains dérapages. «J'ai remarqué que mes collègues donnent en général de très bonnes instructions mais ont souvent tendance à exécuter eux-mêmes le travail pratique», rappelle Antoine Studer.

Travailler avec plusieurs partenaires enrichit le quotidien de la personne en formation. A la multiplicité des contacts s'ajoute la chance de collaborer avec des spécialistes de divers domaines. Au contact de professionnels confirmés, le jeune prend conscience qu'il acquiert aussi des compétences spécifiques.

Des apprenti-e-s déjà avancé-e-s dans leur cursus de formation peuvent également jouer ce rôle de mentor. Le fait de côtoyer des jeunes proches de leur âge motive souvent les nouveaux venus.

La plupart du temps, les jeunes gens et les jeunes filles ont envie de découvrir des choses nouvelles. L'entreprise peut répondre à cette soif. Elle les conduira vers un certificat mais aussi vers l'âge adulte et l'indépendance. Dans cette perspective, il faut éviter d'aplanir toutes les difficultés qui se présentent sur leur chemin. Confiez des travaux importants, exigez d'eux des prestations de qualité et un comportement correct envers tous les partenaires. Mettez les personnes en formation devant leurs responsabilités. Stimulez une attitude active qui les oblige à questionner, à rechercher, à comprendre, à utiliser au mieux les ressources de leur entourage professionnel.

La forme de l'enseignement joue aussi un rôle primordial. Benjamin S. Bloom s'est interrogé sur les conditions optimales d'apprentissage. Il a démontré qu'il est possible d'atteindre la plupart des buts fixés si des conditions pédagogiques favorables sont mises en place. L'une des conditions essentielles réside dans le fait de dispenser un enseignement individualisé. Il convient donc de privilégier le contact personnel de l'apprenti-e avec les divers membres de l'équipe.



Au contact des professionnels confirmés, le jeune prend conscience qu'il acquiert aussi des compétences spécifiques.



Votre atout: vous vivez les réalités professionnelles de l'intérieur

L'apprentissage d'un métier s'effectue avant tout par la pratique. Le vieil adage: «C'est en forgeant que l'on devient forgeron» prend ici toute sa valeur. En effet, toute personne en formation doit avoir l'occasion d'être confrontée aux difficultés objectives de sa profession. Chaque activité individuelle, comprise et maîtrisée, devrait s'effectuer dans la perspective de la tâche complexe à laquelle elle se rattache. L'apprenti-e doit être capable de se représenter le produit final.

Dans cette perspective, la formatrice ou le formateur ne manquera jamais de favoriser l'apprentissage par la pratique, elle seule permet de concrétiser les connaissances théoriques à travers une réalisation effective. Ce va-et-vient entre la théorie et la pratique constitue un réel facteur de motivation. La prise de conscience des progrès réalisés et le fait d'être utile à l'équipe procurent en outre un sentiment de satisfaction.

Ce sentiment de l'apprenti-e rejaillira évidemment sur vous: le succès de la formation devient visible, l'investissement consenti devient rentable, tant sur les plans professionnel et humain que du point de vue financier.

Le va-et-vient constant entre la théorie et la pratique constitue un réel facteur de motivation.



Votre premier devoir: connaître et planifier le contenu de la formation professionnelle initiale

La formation initiale en entreprise dispense, en principe, tout ce qui est nécessaire à la pratique d'une profession. Cela implique, bien sûr, que vous ayez une vision claire de l'ensemble des connaissances que l'apprenti-e doit acquérir. Vous assumez la responsabilité d'établir le lien entre les exigences de la formation professionnelle et la pratique en entreprise.

Plusieurs outils sont à votre disposition pour vous aider dans cette tâche. L'ordonnance de formation et le catalogue des objectifs évaluateurs donnent des indications utiles. Certaines organisations du monde du travail proposent des outils complémentaires. Le Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) a publié un guide d'utilisation du dossier de formation qui donne de précieux conseils. Il contient notamment des rapports d'apprentissage. (voir thème B 4.4.)

La formation professionnelle initiale est dispensée dans l'entreprise, à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises. Il est important que vous soyez au courant de la matière dispensée par vos deux partenaires de formation. Vous serez ainsi à même d'organiser le travail de votre apprenti-e en lien avec son programme de formation scolaire.



Le formateur ou la formatrice assume la responsabilité d'établir le lien entre les exigences de la formation professionnelle et la pratique en entreprise.



Lorsque vous avez acquis une bonne idée de ce qu'une personne en formation doit maîtriser au terme de son apprentissage, vous établissez un programme de formation qui fixe les priorités en fonction des caractéristiques de votre entreprise et des besoins de formation (voir thème A 3.2.). Si certains aspects ne peuvent être transmis au sein de votre entreprise, il sera peut-être nécessaire d'adhérer à un réseau d'entreprises formatrices (voir thème B 2.1.) ou d'organiser des stages.

Le plan de formation fournit une vision claire des phases de la formation et de leur importance relative. Cette vision globale doit être complétée par des explications précises (objectifs, contexte, ...) lors de chaque étape du processus de formation.

N'oubliez pas que l'apprenti-e débutant-e ignore beaucoup de choses qui vont de soi pour vous qui jouissez d'une large expérience. Vous êtes évidemment très en avance sur lui/elle dans la plupart des domaines. Soyez toutefois attentif/attentive au fait que certains jeunes disposent de connaissances et de ressources importantes, notamment dans les nouveaux moyens de communication et qu'ils peuvent vous apporter parfois des solutions intéressantes et innovatrices.

**Certains jeunes peuvent
apporter à l'entreprise des
solutions intéressantes et
innovatrices.**



Votre deuxième devoir: initier au travail et à la vie quotidienne dans l'entreprise

En plus de leur profession, les apprenti-e-s vont, grâce à vous, découvrir une foule de choses: connaître une entreprise, comprendre le déroulement du travail, découvrir l'atelier, le bureau de planification, l'entrepôt, les éventuelles filiales... Ils rencontreront des personnes nouvelles et acquerront un nouveau langage, de nouvelles expressions, un humour particulier, une identité professionnelle... Ils découvriront une culture d'entreprise, une façon de communiquer entre collègues, de respecter les collaboratrices et les collaborateurs, de prendre en compte les entreprises concurrentes, d'appliquer un ordre plus ou moins strict...

Il s'agit en fait de participer à la formation globale d'un individu. C'est l'objet du présent manuel de vous aider dans cette tâche exaltante et complexe.

Votre troisième devoir: enthousiasmer!

Votre nouveau rôle vous propulse sur le devant de la scène: vous devenez une personne de référence tant sur le plan professionnel que sur le plan humain. Votre façon d'être, quelle qu'elle soit, aura des répercussions importantes sur les personnes en formation.

Nous souhaitons que ce défi vous procure d'intenses satisfactions qui fassent de vous un formateur, une formatrice dynamique qui génère l'enthousiasme chez les personnes qui vous sont confiées!



Votre façon d'être, quelle qu'elle soit, aura des répercussions importantes sur le développement des personnes en formation.

