

Choisir son futur apprenti

Chers maîtres d'apprentissage,

Il y a quelque temps, des formateurs me disaient que les bons apprentis sont de plus en plus rares et que souvent, au début, ils croient avoir fait le bon choix. Puis ils doivent constater que leur candidat rencontre de gros problèmes pour suivre sa formation et que parfois même, il laisse soudain tout tomber sur un coup de tête au milieu de son apprentissage. Chaque année c'est le même dilemme lors du choix du futur apprenti. Pourtant, poursuivaient les formateurs, nous essayons toujours d'améliorer nos critères de sélection et nous sommes à chaque fois persuadés d'avoir choisi l'apprenti motivé, entreprenant, travailleur, robuste et possédant toutes les qualités pour réussir sa formation sans poser de problème au formateur.



François Villard

Au début...

Le contact s'établit en février ou mars par des lettres de motivation et/ou par des demandes de stage en entreprises. Certaines lettres sont préparées en classe avec l'appui du maître ou d'un parent. Parfois, elles ont été recopiées directement d'Internet et ne reflètent en rien la personnalité de l'individu. Pour ma part, je préfère la lettre authentique, manuscrite, celle qui démontre la vraie nature de l'intéressé. Les autres candidatures passent alors au second plan.

Se donner les moyens de choisir

Notre métier est dur physiquement, nous savons que la force et l'endurance sont des atouts valables. Mais il est difficile de juger quelqu'un sur son futur développement musculaire alors que ce dernier n'a que 15 ou 16 ans, et cela d'autant plus s'il s'agit d'une jeune fille. Cherchons alors du côté de la réflexion et du bon sens. Le bulletin scolaire et les commentaires des enseignants apportent des éléments de valeurs sur notre futur apprenti. Il faut surtout bien les interpréter. Un élève dissipé à l'école est peut-être simplement un enfant qui ne se plaît pas en classe et qui s'épanouira dans l'apprentissage de son choix. Il en est de même pour un jeune en difficulté avec certaines matières où le sens pratique n'est pas forcément primordial.

Quels sont les critères importants? A mes yeux, s'il y a un élément primordial dans le choix de mon futur apprenti, c'est la motivation de ce dernier. Un jeune déjà motivé et passionné par le milieu forestier a quelque chose de plus qui se voit parfois déjà. De même, celui qui a déjà fait un apprentissage ou suivi une autre formation est généralement plus déterminé dans le choix de ce second métier.

Le choix n'est pas le fruit du hasard

Lors de la présentation de notre métier, il est important d'informer aussi le candidat sur les facettes moins attirantes et plus contraignantes de divers travaux. Profitez-en pour noter ses réactions.

Vous pouvez lui demander d'effectuer quelques petits exercices de calcul et/ou de vous expliquer en quelques lignes les raisons de son attirance pour notre profession. A la fin du stage de découverte du métier, vous avez par exemple la possibilité de lui faire démonter et remonter sommairement une petite tronçonneuse afin de juger de sa dextérité.

Pour mieux comparer les candidats entre eux, soumettez-les tous aux mêmes épreuves. Les éléments conduisant vers la sélection la plus judicieuse vous apparaîtront plus aisément.

Enfin, n'oubliez pas que pour ce futur professionnel, c'est là son premier rapport avec le monde du travail. L'émotivité est parfois grande à cet âge. Il est donc primordial de bien encadrer ces jeunes gens lors de ces exercices et de leur offrir un climat de confiance.

Pour finir

Bientôt, vous allez devoir sélectionner un candidat et en refuser d'autres. Il est important de «jouer cartes sur table» avec eux. Vous pourrez justifier facilement votre décision en conservant le résultat de certains exercices.

Certes, le choix vous appartient, mais il est important d'être conscient que c'est aussi le choix de votre futur apprenti d'entreprendre sa formation professionnelle au sein de votre entreprise.

En résumé

- Triez les lettres de candidature.
- Cherchez les éléments qui démontrent un réel intérêt à notre profession.
- Rencontrez personnellement ces jeunes et posez des questions qui vous semblent primordiales.
- Renseignez-vous sur leur motivation et sur le choix de votre entreprise.
- Ne vous basez pas uniquement sur l'aspect physique ou que sur le bulletin scolaire.
- Un stage de cinq jours au minimum au sein de votre entreprise vous permet de bien cerner le candidat.
- Vous pouvez diviser ce stage en deux périodes pour améliorer la diversité des travaux proposés.
- Demandez l'avis du formateur, de vos autres collaborateurs et même des apprentis.
- Accordez-vous un temps de réflexion suffisant.
- Quel que soit votre choix, assurez-vous de toujours pouvoir le justifier.

François Villard

Support Codoc

Le classeur «Stage d'orientation professionnelle» vous propose des supports prêts à l'emploi pour l'organisation, la réalisation et l'évaluation du stage de découverte du métier. On y trouve des documents à l'intention de l'entreprise (profil d'exigences, exercices, fiche d'évaluation, grille de programme, contrat) et un dossier à l'intention des stagiaires (préparation du stage, journal du stage, évaluation).

Le classeur est en vente auprès de Codoc au prix de CHF 52.–
(commande en ligne sur <http://www.codoc.ch>).



Photo Rahel Eichenberger (concours)