

Label « Topentreprise formatrice » 2.0

Critères pour l'obtention du label

1. Le recrutement des apprentis est planifié.

L'entreprise clarifie par écrit le processus qu'elle suit pour le recrutement des apprentis. Le document est envoyé à l'organe de coordination des topentreprises formatrices.

2. Les apprentis sont parfaitement introduits dans l'entreprise.

Pour les apprentis, le début de leur formation professionnelle initiale marque le début d'une nouvelle tranche de vie. Il est donc important de planifier et d'encadrer avec soin la phase d'introduction dans l'entreprise, en précisant les responsabilités de chacun. Contenus possibles :

- présentation de l'entreprise ;
- présentation des collaborateurs ;
- introduction au plan de formation ;
- concept de sécurité de l'entreprise ;
- concept d'élimination des déchets de l'entreprise.

Le plan d'introduction est envoyé à l'organe de coordination des topentreprises formatrices.

3. Le formateur est qualifié pour s'occuper des apprentis.

L'entreprise veille à ce que ses collaborateurs sachent comment ils doivent s'occuper des apprentis. Pour ce faire, des formations internes ou externes sont suivies.

Les attestations de ces formations sont envoyées à l'organe de coordination des topentreprises formatrices.

4. Les apprentis ont suffisamment de temps en entreprise pour les unités de formation, les exercices pratiques et le dossier de formation.

Le questionnaire en ligne que l'apprenti remplit à la fin de chaque année d'apprentissage sert de justificatif (voir « Contrôle de l'atteinte des objectifs »).

5. Les apprentis reçoivent des retours pertinents de la part du responsable de la formation et du formateur.

Pour que l'apprenti puisse progresser, il a besoin de retours réguliers de la part des collaborateurs. Le questionnaire en ligne que l'apprenti remplit à la fin de chaque année d'apprentissage sert de justificatif (voir « Contrôle de l'atteinte des objectifs »).

6. Les apprentis intéressés sont particulièrement encouragés et sollicités.

Par ses encouragements, l'entreprise motive les apprentis intéressés. Formes d'encouragement possibles :

- confier des tâches plus exigeantes ;
- donner des responsabilités ;
- participer financièrement au permis de conduire.

Le questionnaire en ligne que l'apprenti remplit à la fin de chaque année d'apprentissage sert de justificatif (voir « Contrôle de l'atteinte des objectifs »).

7. L'entreprise formatrice est régulièrement en contact avec l'école professionnelle et le centre CIE.

Le plan de formation confère une grande importance à la collaboration entre les trois lieux de formation : entreprise, école professionnelle et centre CIE. Le responsable de la formation se renseigne sur l'apprenti auprès de l'école professionnelle et du centre CIE, et tient compte des retours qu'il reçoit.

Ces contacts peuvent se faire de diverses manières :

- se rendre à l'école professionnelle ou au centre CIE ;
- par e-mail ;
- par téléphone ;
- par vidéoconférence.

Le questionnaire en ligne que l'apprenti remplit à la fin de chaque année d'apprentissage sert de justificatif (voir « Contrôle de l'atteinte des objectifs »).

Contrôle de l'atteinte des objectifs

L'apprenti évalue son entreprise une fois par année. L'entreprise applique le processus d'amélioration continue.

L'organe de coordination des entreprises formatrices envoie à l'apprenti un questionnaire en ligne une fois par année. Les réponses fournies sont traitées par l'organe de coordination, qui donne un retour à l'entreprise formatrice.

Pour l'évaluation, l'organe de coordination a besoin d'une liste des apprentis - avec les informations suivantes : entreprise formatrice, prénom, nom, début/fin de l'apprentissage avec date, adresse e-mail.