

IDENTIFIEZ LES 5 CLÉS POUR SÉLECTIONNER LE BON ALTERNANT

« La mission de tuteur est une mission enrichissante pour le professionnel qui décide de l'accepter et elle commence bien en amont de l'arrivée du tuteur dans les effectifs. »

Cela fait plusieurs décennies que le DEC (Département Entreprises & Compétences) accompagne les acteurs de l'entreprise pour consolider les liens humains.

1

Validez l'adéquation entre le programme pédagogique proposé par l'école et les missions que vous avez l'intention de confier au nouvel arrivant.

Ayez bien conscience qu'un même nom reflète une multitude de visages et il se peut que certains programmes - malgré un titre à première vue engageant - ne soient au final que peu convaincants.

En faisant cette vérification au préalable, vous vous épargnez la déception d'un alternant qui n'a pas la possibilité de mettre en pratique ce qui lui est enseigné.



2

Sélectionnez un alternant qui ait un rythme d'alternance qui corresponde à celui de vos missions.

En fonction de vos métiers, vous préférerez peut-être avoir un alternant qui soit là toutes les semaines même si ce ne sont que 3 jours par semaine car vous souhaitez qu'il assure une continuité. Au contraire, vous pouvez préférer qu'un alternant soit présent par grandes périodes pour être en capacité de se dédier totalement à un projet d'une durée d'un mois. Dans ce cas, vous préférerez certainement un rythme de contrat 1 mois en centre de formation/1 mois en entreprise. L'éventail des possibilités est important, à vous de réfléchir à ce qui vous correspond le mieux.

Par ailleurs, si vous êtes amenés à accompagner deux alternants, pensez à faire en sorte que lorsque l'un est présent en entreprise l'autre soit en formation : cela vous permettra d'avoir toujours la même disponibilité pour eux et vous aurez toujours un collaborateur sur qui compter.



3

Validez que ces attentes sur votre rôle en tant que tuteur soient en adéquation avec l'idée que vous vous faites de ces missions.

Le rôle de tuteur n'est pas envisagé de la même façon en fonction des personnalités : si un alternant s'attend à avoir un enseignant de l'entreprise et que vous vous positionnez en challenger, il se peut que des frustrations émergent des deux côtés.



4

Assurez-vous de ses motivations et de ses ambitions.

Le contrat d'alternance n'a pas pour but d'accueillir un collaborateur déjà compétent, il vise à faire monter en compétence une personne qui a envie de s'approprier un métier. L'image que se fait cette personne du métier est-elle fidèle à la réalité ou faut-il lui dresser un portrait plus fidèle du quotidien ? Peut-elle donner des exemples de son implication dans des projets qui lui tiennent à cœur ? Comment s'inscrit aujourd'hui ce choix professionnel dans son quotidien ?



5

Le postulant a-t-il les prérequis nécessaires pour que vous puissiez ensemble l'aider à atteindre ses objectifs académiques (diplôme) et professionnels (employabilité) ?

Ici, il ne s'agit pas de savoir s'il a acquis les compétences qu'il est sensé développer pendant le temps du contrat mais bien de savoir s'il a les compétences supposées détenues pour pouvoir prétendre assimiler suffisamment rapidement celles attendues dans son référentiel. Ainsi, pour une personne qui prépare un diplôme Bac + 5 en alternance pour la gestion du commerce international, vous êtes en droit d'attendre de cette personne qu'elle parle une langue étrangère.



Découvrez le parcours certifiant « Exercer le rôle de tuteur en entreprise ». Formation éligible au CPF.