

Q13/E23

QualiOpi indicateur 13
Eduform indicateur 23

Le guide ultime en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.

Les enjeux

Rendre effective la pédagogie de l'alternance entre les deux lieux de formation et les acteurs associés.

Les points d'appui

[Article L6211-2](#) du Code du travail
Articles [L6231-1](#) à [L6231-7](#)
définissant les 14 missions obligatoires des CFA

[Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) - Observatoire national de la métallurgie et OPCO 2i, novembre 2022

Fiches ressources régionales

- Maître d'apprentissage :
[Conditions](#) pour devenir maître apprentissage, un [flyer](#) une page
- [Formation en situation de travail](#) (alternance intégrative)
- [Grille modèle](#) d'explicitation de situation de travail

Autres ressources

- [Lecture conseillée de la page Eduscol \(partie « Livret d'apprentissage »\)](#)
- « [Repères pour la conception des livrets d'apprentissage](#) » (Académie de Nantes)
- [Infographie du Ministère du Travail « Zoom sur le rôle du maître d'apprentissage »](#)
- Un [guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage](#) proposé par l'Opcw AKTO daté de décembre 2020
- Un guide « [Comment réussir le recrutement et l'intégration d'un alternant](#) » publié en décembre 2020 par l'Opcommerce et Walt

Les actions à conduire par priorités

Formaliser la procédure de contrôle de la situation de l'apprenti(e) pendant la période probatoire (pour plus de détails, se reporter à la fiche [Q12E21](#) - Indicateur 12 (Engagement et prévention des ruptures)).

Structurer le livret d'apprentissage (numérique ou papier) par périodes de formation (périodes prédéfinies dans le tableau stratégique de formation – [Fiche Q28E44](#)), avec identification claire des objectifs en termes de formation et d'évaluation par compétences à court / moyen et long terme (sur l'ensemble du cycle de formation).

Tracer les échanges entre tous les acteurs de la formation, en entreprise et en CFA.

Inscrire les pratiques réflexives au cœur des enseignements en usant de supports dédiés (exemple : grilles d'analyse de situations de travail).

S'appuyer sur les bilans de fin de périodes de formation avec le maître d'apprentissage et l'employeur selon le cas pour rétroagir si besoin sur le contenu de la formation en entreprise et en CFA.

Les points de vigilance à respecter

Faire en sorte que chacun des formateurs de la spécialité professionnelle (et selon le cas, ceux des disciplines générales) échange régulièrement avec les maîtres d'apprentissage. Il s'agit bien là d'échange « pédagogique » qui ne peut pas être pris en charge par les chargés de relations aux entreprises quand ils existent ou encore par les personnels administratifs des CFA.

Développer toutes les formes de capitalisation des retours d'expériences des apprenants par l'utilisation d'outils dédiés.

Suivre et faire respecter par tous les acteurs (maître d'apprentissage et formateurs) les objectifs fixés en termes de compétences à former et à évaluer pour chaque période de formation et chaque alternance.

Prendre appui sur le conseil de perfectionnement du CFA pour traiter et améliorer l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ([Article R6231-4](#) du Code du travail – Mission 5).

Apporter une attention particulière aux adaptations de la formation en entreprise nécessaires et utiles pour les PSH (outil de liaison dédié).

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Pour le contrôle pendant la période probatoire : une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maître d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien par visio ou par téléphone ou en présentiel. Les réponses apportées permettent de prioriser les contrôles et dans les cas qui s'avèrent problématiques, de prioriser les visites en présentiel et dans des délais très courts.

Une vérification systématique de l'adéquation entreprise / diplôme via une grille d'analyse du potentiel de chaque entreprise à mettre en œuvre tout ou partie des compétences du référentiel du diplôme (avant recours à d'éventuels conventionnements avec des tierces entreprises).

Une grille à renseigner obligatoirement par chaque entreprise au mieux avant ou dès la signature du contrat d'apprentissage.

La création de fiches de mission par périodes de formation avec la référence aux critères et indicateurs de performance et aux épreuves de l'examen. Ces fiches poursuivent trois objectifs :

- engagement de l'entreprise,
- contrôle des situations professionnelles des apprentis,
- adaptation en CFA des contenus de formation

Un « échange » entre deux entreprises couvrant des champs de compétences différents pour éviter au CFA de rechercher une tierce entreprise. Dans ce cas, l'entreprise A conventionne avec l'entreprise B et inversement ; l'apprenti A va dans l'entreprise B et inversement.

Précisions

SOMMAIRE

[Pédagogie](#) de l'alternance

[Le livret d'apprentissage](#)

[Traçabilité des échanges](#) entre les lieux de formation

[Contrôle de l'adéquation](#) des entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage par rapport au référentiel de chaque diplôme.

[Obligations de l'employeur](#) (selon le Code du travail)

[Visites](#) en entreprise

[Suivi et accompagnement](#) de l'apprenti par le maître d'apprentissage

La [formation en situation de travail](#) par le maître d'apprentissage

La [certification](#) relative à la fonction de maître d'apprentissage

1. Sur la pédagogie de l'alternance

Cf niveau attendu de l'indicateur 13 : « Démontrer que les principes de la pédagogie de l'alternance sont mis en œuvre, grâce à un processus formalisé d'articulation itératif des apprentissages entre le centre de formation et l'entreprise ».

[Article L6211-2](#) du Code du travail : « L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant : 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur (...) ».

« Alternance : modalité de formation qui se caractérise par l'acquisition organisée et progressive de compétences dans le cadre d'activités formatives et professionnelles. Celles-ci se déroulent en alternance en centre de formation (ou à distance), et en entreprise (ou dans une structure d'insertion par l'activité économique) » - Extrait du référentiel qualité « QualiOpi » .

Articles [L6231-1 à L6231-7](#) définissant les 14 missions obligatoires des CFA

« 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ».

Pour être au clair avec la pédagogie de l'alternance, et à ses trois mots clefs (individualisation – réflexivité – accompagnement), se reporter au [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) - Observatoire national de la métallurgie et OPCO 2i, novembre 2022.

2. Sur le livret d'apprentissage

Extrait de la [page Eduscol](#)

« Le livret d'alternance : une réponse à la pédagogie de l'alternance »

Le **livret d'alternance** également appelé **livret d'apprentissage** vise à faire le lien entre l'apprenti, le centre de formation (professeurs/formateurs) et l'employeur (maître d'apprentissage). Il initie et entretient le partenariat pédagogique entre les deux lieux de formation et contribue à mettre en œuvre l'alternance.

Ce livret, proposé par le centre de formation d'apprentis, précise **les modalités, les contenus et les objectifs de la formation, dont ceux en milieu professionnel**. De type portfolio, il est complété à l'issue de chaque alternance chez l'employeur et en CFA (identification des situations de travail ou d'apprentissage vécues chez l'employeur, présentation concise des activités professionnelles réalisées). Cette identification, visée par le maître d'apprentissage et les formateurs, atteste que les activités consignées correspondent à celles confiées à l'apprenti au cours de sa formation.

Le livret d'alternance permet ainsi de :

- coordonner les actions de formation en entreprise et en établissement sur la base de l'alternance mise en place ;
- organiser la traçabilité de la formation et du suivi de l'apprenant chez son employeur et en centre de formation.

Il comporte à la fois...

- des informations générales (l'employeur, le CFA...) ;
- des informations sur la formation : calendrier, emploi du temps, contenus de formation – activités – compétences, etc. ;
- des informations sur le suivi de l'apprenti, notamment sur l'évaluation des compétences et activités.

Il peut être organisé par période, en tenant compte du rythme et du calendrier d'alternance. Aucun format n'est imposé. Il peut se présenter sur support papier ou numérique ».

3. Sur la traçabilité des échanges entre les lieux de formation

Il s'agit d'instaurer une coopération effective et régulière entre les membres de l'équipe pédagogique et les maîtres d'apprentissage dans le cadre de la pédagogie de l'alternance :

- Echanges entre les membres de l'équipe pédagogique et avec les maîtres d'apprentissage lors des événements organisés par le CFA (rencontres, réunions, manifestations diverses, etc.), lors des visites en entreprise ou à distance (téléphone, mail, visioconférence).
- Recours aux outils de liaison (dont numériques)
- Implication dans les visites en entreprise (avec rédaction de bilan individuel établi avec le maître d'apprentissage et précisant la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise).
- Transmission au maître d'apprentissage en particulier, des objectifs de la formation en milieu professionnel et des modalités de la certification (en particulier dans le cas de contrôle en cours de formation)
- Relais en interne et aux maîtres d'apprentissage des informations nécessaires et utiles concernant l'apprenti (réussites, difficultés, besoins de formation, etc.).

Les fiches navettes constituent des outils privilégiés de lien entre la formation dispensée en CFA et les activités réalisées en entreprise.

Elles figurent parmi les outils de la pédagogie de l'alternance qui servent de support :

- au suivi quotidien de la formation en entreprise et en centre de formation,
- à des observations ou recherches en entreprise, questions ou consignes posées par les enseignants,
- au développement du rôle d'acteur de leur formation des apprentis,
- à l'ajustement des cours par l'enseignant, au vécu en entreprise, en les adaptant à la réalité du monde du travail.

Elles sont aujourd'hui et dans la majorité des cas au format numérique, intégrées dans des environnements numériques ouverts à l'apprenti (et son représentant légal si mineur), le maître d'apprentissage et les équipes pédagogiques et éducatives de l'OF-CFA.

4. Sur le contrôle de l'adéquation des entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage par rapport au référentiel de chaque diplôme.

En appui des documents modèle de contrôle, le CFA portera son attention sur :

- La concordance entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés (partie référentiel d'activités professionnelles) ;
- La couverture par l'entreprise d'un maximum des activités listées dans le référentiel du diplôme ;
- La disponibilité de plateaux techniques, des équipements et matériels en entreprise dans le cadre des situations d'évaluation en contrôle en cours de formation (CCF) – cas des formations habilitées au CCF uniquement.

Ce sera également le cas lors des mobilités à l'étranger (par le référent dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale - *Réf. Critère 4-20 du Référentiel Qualité*, chargé spécifiquement du suivi des conventionnements avec une autre entreprise à l'étranger, et des bilans).

Le cas échéant,

- Le CFA pourra demander conseil auprès du coordonnateur régional et/ou de l'inspecteur de spécialité ;
- Un travail spécifique sera conduit pour assurer la complémentarité des lieux de formation (entreprise et CFA) en matière de plateaux techniques, matériels et équipements pour répondre aux objectifs du référentiel du diplôme ;
- Un conventionnement avec une autre entreprise sera proposé.

5. Sur les obligations de l'employeur (selon le Code du travail)

[Chapitre III : Obligations de l'employeur \(Articles L6223-1 à L6223-9\)](#)

Organisation de l'apprentissage. (Article L6223-1)

- [Article L6223-1](#) : « Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification ».

Engagements dans le cadre de la formation. (Articles L6223-2 à L6223-4)

- [Article L6223-2](#) : « L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage ».
- [Article L6223-3](#) : « L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ».

A noter :

S'appuyer sur les situations de travail pour développer les apprentissages (notamment en aménageant les situations afin qu'elles soient favorables aux apprentissages).

Guider la réflexion de l'apprenti(e) sur ses activités professionnelles et d'apprentissage.

[Article L6223-4](#) : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé

supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

A noter :

Respect de l'alternance entre entreprise et CFA.

Obligation de suivi et d'accompagnement de l'apprenti et de relation avec le CFA par le maître d'apprentissage en lui permettant de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires.

Obligation de formation du maître d'apprentissage pour exercer pleinement sa mission et suivre l'évolution du contenu des
Mobilisation de différents leviers de formation/professionnalisation

- En externe via le CFA (formations, groupe d'analyse et d'échange de pratiques, ...)
- En interne via les OPCO (exemple : Certification « Maître d'apprentissage »), information sur les possibilités de formation et de qualification tout au long de la vie (CPF, VAE, etc.).

Sensibilisation des personnels à l'accueil du public en situation de handicap, diplômés sous sa responsabilité.

Maître d'apprentissage

Les entreprises et les CFA doivent pouvoir justifier des conditions permettant à un salarié de l'entreprise de devenir maître d'apprentissage, en conservant des preuves à présenter dans le cadre de la démarche qualité (ex : QualiOpi) ou encore lors d'un contrôle pédagogique.

L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Article L. 6223-8-1 : « Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, volontaire, et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction »

Article R6223-22 : A défaut de dispositions conventionnelles particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R. 6223-6 du même code).

[Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1](#)

A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que

- ✓ l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer.

- ✓ [L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet à un conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage.

Attention

Il convient de se référer au règlement d'examen propre à chaque diplôme de l'Education nationale pour noter les attentes spécifiques éventuelles.

Par exemple, pour le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (extrait page 38)

« 2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

Afin d'assurer la cohérence dans la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel.

Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

délivrance de l'agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans;

le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans ».

- [Article L6223-5](#) : « La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles [L. 1253-1](#) à [L. 1253-23](#), les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement ».

A noter : « Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur » - [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 16

- [Article L6223-6](#) : « La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés ».

A noter : : Coordination indispensable des responsabilités et des missions entre les membres de l'équipe tutorale sous la responsabilité de l'employeur, et désignation par l'employeur d'un maître d'apprentissage référent

- [Article L6223-7](#) : « L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».

A noter :

Pleine connaissance par le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et les modalités de la certification (en particulier dans le cas de contrôle en cours de formation)

Utilisation du référentiel du diplôme par le maître d'apprentissage

Usage régulier et renseignement systématique du livret d'apprentissage, et suivi de la programmation des activités à réaliser en entreprise en cohérence avec le programme de formation.

Organisation à échéances régulières de moments d'échanges entre le maître d'apprentissage et l'apprenti(e) et de bilan sur les activités confiées via échanges téléphoniques, mail ou lors des visites en entreprise.

Participation du maître d'apprentissage aux événements organisés par le CFA (rencontres, réunions d'information et de formation, etc.).

Remontée des informations nécessaires et utiles par le maître d'apprentissage au CFA (réussites, difficultés, besoins de formation, etc.).

Participation à l'évaluation des apprentis (au cours de la période probatoire, tout au long de la formation, lors des épreuves certificatives en CCF selon le cas)

- [Article L6223-8](#) : « L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations ».

A noter : Sollicitation possible de l'OPCO et/ou du CFA.

- [Article L6223-8-1](#) : « Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction. Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article [L. 6223-1](#) sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. Pour les contrats conclus en application de l'article [L. 6227-1](#), les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire ».

A noter : « L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction » (Extrait de chaque CERFA).

Sur le nombre de maître d'apprentissage par apprenti

Article R. [Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1](#)

6223-6 « Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article [L. 6222-11](#), accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen ».

Article R. 6223-7 « La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables ».

Article R. 6223-8 « Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents de celui prévu au premier alinéa de l'article [R. 6223-6](#). Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article [R. 6223-24](#) ».

« A noter : Dans le cas d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage, les employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code

Sur la responsabilité du maître d'apprentissage

« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Sur les changements de maître d'apprentissage en cours de contrat

Article D6224-5 : Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant (Article D6224-5 du code du travail) au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître d'apprentissage (composant une équipe tutorale).
du code du travail

Point particulier dans le cas de travail temporaire

Référence : décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Ce décret apporte une précision sur le maître d'apprentissage d'un apprenti recruté par une entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage. La formation est dispensée dans l'entreprise utilisatrice et non pas dans l'entreprise de travail temporaire ([Art. L1251-7 et Art. L6226-1 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice doit remplir les conditions imposées aux maîtres d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage de droit commun. Le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice précise les informations attestant du respect de ces conditions.

6. Sur les visites en entreprise

La visite en tant que telle n'est pas définie dans le Code du travail dans son contenu, sa fréquence, ses modalités. D'ailleurs, le [Précis de l'apprentissage](#) ne fait pas référence au terme "visite".

Les CFA ont sur ce point des obligations de résultat, en particulier relatifs aux articles du Code du travail suivants :

- [L6231-2](#) : "Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage (...) 12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur".
- [L6223-7](#) : « L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».

Les référentiels des diplômes mentionnent les visites en entreprise dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel. Les visites sont consubstantielles aux PFMP. Généralement, les activités professionnelles identifiées sont formalisées dans l'annexe pédagogique de la convention des PFMP qui établit également **les modalités d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'élève**.

Par contre, ces visites peuvent présenter un **caractère OBLIGATOIRE** dans un calendrier et des modalités fixés dans chaque règlement d'examen, dans le cadre des modalités de contrôle en cours de formation dès l'instant où la formation est habilitée par le Ministère certificateur au CCF.

Le contrôle de la situation de chaque apprenti présente également un caractère obligatoire au cours de la période probatoire (45 jours effectifs en entreprise). Plus de détail dans la fiche "qualité pédagogique en apprentissage" [Q13E23](#) relative à l'indicateur QualiOpi 13 (Articulation avec l'entreprise). A noter en particulier cette pratique jugée intéressante : une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maître d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien par visio ou par téléphone ou en présentiel. Les réponses apportées permettent de prioriser les contrôles et dans les cas qui s'avèrent problématiques, de prioriser les visites en présentiel et dans des délais très courts.

Dans les usages, chaque visite dans l'entreprise donne lieu à l'élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique. Ce bilan indique la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise. Il est généralement programmé en référence aux périodes de formation définies dans le tableau stratégique de formation. Plus de détail dans la fiche [Q28E44](#) - Indicateur 28 (Partenariat avec les acteurs économiques).

S'agissant de la visite durant la période probatoire, ci-joint un complément extrait et adapté à partir du Guide pratique « [L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#) »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.

Il est conseillé d'effectuer ce bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et la taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.

Les points abordés concerneront notamment :

- *les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;*
- *l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;*
- *l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.*

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».

Les OPCO apportent des précisions sur les visites.

- Extrait du Guide de l'alternance (OPCO EP, juin 2021): « Des visites régulières de l'entreprise accueillant l'alternant permettent aux formateurs de mieux connaître la réalité de son travail et son environnement professionnel. Elles peuvent conduire les formateurs et tuteurs à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques, afin de coordonner contenus de formation et activités confiées à l'alternant. C'est aussi l'occasion pour l'organisme de formation ou le CFA de présenter à l'entreprise ses activités et méthodes, ses spécificités. Il est important de définir les objectifs de chacune des visites et de les planifier en lien avec l'entreprise. Des outils peuvent être élaborés par le CFA ou l'organisme de formation et mis à la disposition des formateurs afin de structurer les échanges et d'en faciliter la restitution (guide d'entretien, compte-rendu type...) ».
- Extrait du [Guide pratique pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage](#) publié par l'OPCO AKTO en décembre 2020 : "La fiche de visite en entreprise permet au centre de formation d'évaluer le parcours de l'alternant et s'il y a lieu de réorganiser les activités d'apprentissage en entreprise (2 visites du centre de formation conseillées), Cet échange tripartite (tuteur,

alternant et centre de formation) fait l'objet d'une fiche de visite en entreprise. Chaque fiche doit être validée et signée par les trois parties".

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires. Extrait fiche [RNCP RS5515](#). Par exemple la fiche compétence professionnelle n° 4 : Suivre le parcours avec le centre de formation

"Description de la compétence : Dans le respect des obligations réglementaires de suivi, échanger avec le formateur référent du centre de formation sur la progression de l'apprenti/alternant afin d'assurer le bon déroulement de son parcours. Contribuer à l'organisation du parcours et au suivi des apprentissages en participant aux réunions pédagogiques. Accueillir le formateur référent en entreprise, notamment en cas de visites prévues dans la réglementation. En utilisant les outils de suivi des apprentissages, analyser les résultats de l'apprenti/alternant, vérifier son comportement et son engagement et informer le formateur de la progression. Prévenir l'ensemble des parties prenantes de toute difficulté rencontrée impactant la continuité du parcours d'apprentissage, et rappeler les engagements réciproques portés par le contrat".

Une dernière piste à retenir : Une idée intéressante pouvant être proposée pour tout nouvel apprenti embauché par une entreprise : proposer un rapport d'étonnement

Extrait du document « [Apprentissage pas à pas](#) » du CDG 33 (mis à jour en février 2023).

« Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;
- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte ».

7. Sur le suivi et l'accompagnement des apprentis par le maître d'apprentissage

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 4

Suivre le parcours avec le centre de formation

Description de la compétence

Dans le respect des obligations réglementaires de suivi, échanger avec le formateur référent du centre de formation sur la progression de l'apprenti/alternant afin d'assurer le bon déroulement de son parcours. Contribuer à l'organisation du parcours et au suivi des apprentissages en participant aux réunions pédagogiques. Accueillir le formateur référent en entreprise, notamment en cas de visites prévues dans la réglementation. En utilisant les outils de suivi des apprentissages, analyser les résultats de l'apprenti/alternant, vérifier son comportement et son engagement et informer le formateur de la progression. Prévenir

l'ensemble des parties prenantes de toute difficulté rencontrée impactant la continuité du parcours d'apprentissage, et rappeler les engagements réciproques portés par le contrat.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce en étroite collaboration avec le centre de formation dès la signature du contrat et tout au long du parcours. Les relations sont assurées par entretiens téléphoniques, rencontres en entreprise ou en centre de formation, en utilisant les outils de communication et de suivi proposés par le centre de formation. Selon le profil de l'apprenti/alternant, de l'entreprise et du parcours, la compétence s'exerce en lien avec d'autres acteurs : l'employeur, le service des ressources humaines, la famille (cas d'un apprenti/alternant mineur), les structures d'accompagnement (notamment pour les personnes en situation de handicap), le maître d'apprentissage/tuteur d'une autre entreprise d'accueil.

Critères de performance

Le parcours d'apprentissage est défini en lien avec le centre de formation.

La progression des apprentissages en entreprise est partagée avec le formateur référent.

Les outils de suivi des apprentissages en entreprise et en centre de formation sont utilisés pour analyser les résultats de l'apprenti/alternant.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des obligations réglementaires de suivi des apprentissages.

Connaissance du contenu de la formation et des objectifs de certification.

Connaissance des rôles et du cadre de l'intervention du maître d'apprentissage/tuteur et du centre de formation dans le suivi du parcours.

Connaissance des outils de communication et des documents de suivi utilisés par le centre de formation.

Utiliser les outils de communication et de suivi du parcours proposés par le centre de formation.

Accueillir le formateur référent.

Analyser la progression de l'apprenti/alternant en centre de formation.

Formaliser la progression de l'apprenti/alternant dans les documents de suivi.

Identifier les difficultés impactant la continuité du contrat de l'apprenti/alternant.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans le suivi du parcours de l'apprenti/alternant.

Planifier les temps de prise de connaissance des documents de suivi et de formalisation de la progression de l'apprentissage.

Fiche compétence professionnelle n° 5**Organiser le parcours au sein de l'entreprise****Description de la compétence**

A partir des objectifs fixés par le parcours d'apprentissage et des besoins de l'entreprise, identifier et faciliter l'accès aux situations de travail à confier à l'apprenti/alternant et aux tâches à réaliser. En tenant compte de son profil, identifier les limites du périmètre de ses interventions et de ses responsabilités. En lien avec les enseignements du centre de formation et les activités de l'entreprise, construire une progression des apprentissages visant l'autonomie et la prise de responsabilités. L'expliquer aux collaborateurs associés à la transmission des apprentissages et prévoir l'organisation matérielle nécessaire. Adapter le parcours aux résultats des évaluations de l'apprenti/alternant, à ses besoins de progression, aux impératifs, aux contraintes et aux opportunités de l'entreprise (projets, événements...).

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce en amont et tout au long du parcours de l'apprenti/alternant. Selon la typologie de l'entreprise, elle est mise en oeuvre en collaboration avec l'employeur ou le service des ressources humaines et les collaborateurs concernés. Elle nécessite la prise en compte des particularités de l'apprenti/alternant (mineur, personne en situation de handicap) et du niveau d'autonomie attendu dans les référentiels de formation pour le choix des situations de travail à lui confier. Elle repose sur des points d'étape réguliers avec les collaborateurs concernés pour permettre les réajustements du parcours ou de l'accompagnement. Elle peut nécessiter la prise en compte des étapes réalisées dans une autre entreprise d'accueil.

Critères de performance

La progression pédagogique est construite en lien avec le programme de formation et l'activité de l'entreprise.

Les limites du périmètre d'intervention et de responsabilité de l'apprenti/alternant sont identifiées.

Mission Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage

Page 11/19

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Le parcours d'apprentissage est ajusté aux besoins de progression de l'apprenti/alternant.

Le niveau de responsabilité des activités confiées à l'apprenti/alternant prend en compte sa progression et le développement de son autonomie.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance du droit du travail appliqué aux apprentis/alternants (notamment aux mineurs et personnes en situation de handicap).

Connaissance des principes de base de la pédagogie de l'alternance.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Rapprocher les compétences à acquérir dans les référentiels avec les situations réelles de travail.

Identifier les besoins de l'apprenti/alternant et de l'entreprise.

Identifier le potentiel d'apprentissage des situations de travail.

Créer une progression pédagogique en lien avec le centre de formation.

Fixer des objectifs de production favorisant le développement et l'autonomie professionnelle.

Ajuster le parcours en tenant compte des besoins de l'apprenti/alternant et de l'entreprise.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'organisation du parcours de l'apprenti/alternant.

Organiser le travail de l'apprenti/alternant en fonction des objectifs de formation et de production.

Planifier les situations d'apprentissage et anticiper les organisations matérielles.

Adapter le planning d'activités de l'apprenti/alternant aux opportunités et aux contraintes ou urgences.

Fiche compétence professionnelle n° 6

Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage

Description de la compétence

A partir de l'analyse régulière de son activité et des objectifs du parcours, réaliser des points d'étapes et des bilans intermédiaires avec l'apprenti/alternant. Aménager des temps d'échanges « informels » propices aux échanges personnels. Ecouter l'apprenti/alternant et faciliter son expression sur le métier, sur sa progression dans l'apprentissage et le guider dans l'évolution de son projet professionnel. Convenir avec lui du développement de son parcours d'apprentissage dans l'entreprise. Tout au long du parcours, soutenir ses apprentissages, ses réalisations, son engagement et sa motivation tant en centre de formation qu'en entreprise. En s'adaptant au contexte de l'entreprise à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, contribuer au développement de son autonomie en situation de travail et à la transmission des savoir-être, postures et codes professionnels. En cas d'identification de situations périphériques repérées comme problématiques ou à risque pour la progression de l'apprenti/alternant, faciliter l'orientation vers les acteurs de l'accompagnement et de la médiation.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat de l'apprenti/alternant, seul ou en lien avec le centre de formation et les autres acteurs de l'accompagnement. Elle est mise en oeuvre à la demande de l'apprenti/alternant ou à l'initiative du maître d'apprentissage/tuteur, lors d'entretiens planifiés ou non, en présentiel ou à distance.

Critères de performance

Les limites du cadre d'intervention dans l'accompagnement sont identifiées.

Les points d'étape et bilans intermédiaires sont planifiés.

L'expression de l'apprenti/alternant sur son parcours d'apprentissage est facilitée.

Les solutions d'accompagnement proposées à l'apprenti/alternant tiennent compte de ses réussites et de ses difficultés.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance du rôle et des missions des acteurs de l'écosystème de l'alternance.

Connaissance des bases de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Connaissance des bases de la conduite d'entretien et de la remédiation.

Connaissance des spécificités des publics concernés par l'alternance.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance

Transmettre les savoir être et postures professionnels et les codes du métier.

Analyser la pratique et le comportement de l'apprenti/alternant.
Conduire des entretiens de suivi des apprentissages, d'évaluation et de régulation.
Contrôler la progression des apprentissages.
Valoriser l'engagement de l'apprenti/alternant dans son parcours, ses réussites et sa progression.
Identifier la nature et les origines des difficultés d'apprentissage.
Remédier aux difficultés d'apprentissage dans la limite de son périmètre d'intervention et de responsabilité.
Orienter l'apprenti/alternant vers les acteurs adaptés à ses problématiques.
Faciliter l'expression de l'apprenti/alternant.
Respecter la confidentialité des informations professionnelles et personnelles.
Adopter une attitude bienveillante facilitant la relation de confiance et la cohésion avec l'apprenti/alternant.
Gérer ses émotions et préserver la distance professionnelle dans son accompagnement.
Collaborer avec le centre de formation et les acteurs internes et externes impliqués dans l'accompagnement de l'apprenti/alternant.
Planifier des entretiens.

8. Sur le rôle de formateur du maître d'apprentissage (formation en situation de travail)

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 7

S'appuyer sur des situations de travail pour développer les apprentissages

Description de la compétence

A partir de l'analyse des situations de travail identifiées dans la définition du parcours de l'apprenti/alternant, choisir les activités et les tâches professionnelles à lui confier en lien avec les besoins de l'entreprise. En fonction de son profil et de son niveau de maîtrise, aménager les situations afin qu'elles soient favorables aux apprentissages. Lui présenter et lui expliquer le travail à faire et les conditions pour le faire, en veillant à ce qu'il respecte les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et protection de l'environnement. Participer à la transmission des savoir-faire et des gestes professionnels en cherchant à rendre l'apprenti/alternant autonome dans la réalisation des travaux confiés. Adapter ses méthodes et ses techniques à son profil, à ses préférences et à la progression de ses apprentissages. Faire varier les situations proposées, en y introduisant des aléas au fur et à mesure de sa progression.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la durée du contrat de l'apprenti/alternant, au sein de l'organisation de travail du maître d'apprentissage/tuteur ou à l'extérieur (site, chantier, mission, projet...), en présentiel ou à distance. Elle nécessite la prise en compte des particularités de l'apprenti/alternant (mineur, personne en situation de handicap) et du niveau d'autonomie attendu dans les référentiels de formation pour le choix des situations de travail à lui confier. Elle peut être mise en oeuvre au sein d'une équipe ou d'un service, en relation étroite avec la hiérarchie et/ou les collaborateurs concernés et le centre de formation.

Critères de performance

Les tâches professionnelles confiées à l'apprenti/alternant favorisent le développement des apprentissages.
Les situations professionnelles confiées à l'apprenti/alternant sont variées.
Les méthodes et techniques pédagogiques sont adaptées au profil de l'apprenti/alternant et au poste de travail.
Les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et protection de l'environnement sont respectées.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des caractéristiques des situations de travail (fréquence, importance, niveaux de complexité et de risque ou d'enjeu, normes, contraintes réglementaires).
Connaissance des techniques, méthodes et outils nécessaires à la réalisation des tâches professionnelles.
Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement, et des principes généraux de prévention.

Connaissance des principes de base de la pédagogie.
 Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.
 Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance.
 Rapprocher les besoins d'apprentissage de l'apprenti/alternant avec les tâches professionnelles à lui confier.
 Organiser une séance d'apprentissage à partir d'une situation de travail.
 Présenter à l'apprenti/alternant les tâches et les procédures associées.
 Transmettre les consignes de travail en rappelant les objectifs pédagogiques.
 Expliquer les gestes professionnels.
 Analyser les modes d'apprentissage de l'apprenti/alternant.
 Guider l'apprenti/alternant dans la réalisation des activités.
 Analyser ses propres activités et pratiques professionnelles et pédagogiques.
 Appliquer et faire appliquer les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement.
 Adopter une attitude et une posture facilitant le développement des apprentissages.
 Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'accompagnement des apprentissages de l'apprenti/alternant.
 Aménager les situations de travail pour l'apprentissage.
 Prévoir l'organisation matérielle pour le déroulement de la séance.

Fiche compétence professionnelle n° 8

Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages

Description de la compétence

A partir des situations de travail et des tâches à confier à l'apprenti/alternant, l'aider à mettre en place une méthode pour recueillir, conserver et organiser les traces de son activité (réalisations, objets, photos, vidéos, documents, notes, enregistrements...). Afin de donner du sens à son apprentissage, l'inviter à décrire les situations de travail, ses actions, les difficultés rencontrées, les moyens utilisés pour les surmonter et le résultat auquel il est arrivé. Mesurer avec lui les écarts constatés entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les tâches réalisées en l'invitant à les expliquer. Pour favoriser la proactivité dans la gestion de son apprentissage, l'accompagner à prendre du recul sur sa progression, le développement de son autonomie, ses réussites, ses marges de progression et à les formaliser dans les documents de suivi.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la durée du contrat de l'apprenti/alternant. Elle peut être mise en oeuvre en amont, pendant ou à l'issue des activités réalisées par l'apprenti/alternant, en présentiel ou à distance. Pour la phase d'analyse, elle peut faire appel aux collaborateurs associés aux apprentissages.

Critères de performance

Les conditions d'analyse mises en place favorisent l'expression et la réflexion de l'apprenti/alternant.
 Les situations professionnelles confiées sont analysées par l'apprenti/alternant et avec le maître d'apprentissage/tuteur
 Les écarts entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les tâches réalisées sont expliqués.
 Les résultats de l'analyse des pratiques professionnelles sont exploités pour développer le parcours d'apprentissage.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des caractéristiques des tâches professionnelles confiées à l'apprenti/alternant.
 Connaissance des techniques, méthodes et outils nécessaires à la réalisation des tâches professionnelles.
 Connaissance des bases de la construction de la compétence professionnelle.
 Connaissance des compétences à développer dans le cadre du parcours de l'apprenti/alternant.
 Connaissance des bases des mécanismes et modes d'apprentissage.
 Connaissances des techniques de base d'aide à l'explicitation.
 Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance
 Analyser les tâches réalisées par l'apprenti/alternant.
 Aider l'apprenti/alternant à analyser ses activités et à expliquer ses modes opératoires.
 Favoriser l'auto-évaluation par l'apprenti/alternant de sa pratique.

Identifier les difficultés d'apprentissage rencontrées par l'apprenti/alternant et les marges de progrès.
Guider l'apprenti/alternant dans la capitalisation des traces de son activité.
Aider l'apprenti/alternant à formuler ses attentes ou ses besoins pour le développement de ses compétences.
Formaliser avec l'apprenti/alternant sa progression dans les documents de suivi.
Adopter une attitude et une posture facilitant la réflexion et l'expression de l'apprenti/alternant.
Analyser ses propres activités et pratiques professionnelles et pédagogiques.
Collaborer avec le centre de formation et avec les collaborateurs associés à la transmission des apprentissages.
Identifier les étapes propices à l'analyse de l'activité de l'apprenti/alternant.
Aménager des temps d'analyse partagée avec l'apprenti/alternant.
Organiser les conditions favorisant l'expression et la réflexion de l'apprenti/alternant.

9. Sur la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage

Actualités : Extrait du <https://www.jurytitreprofessionnel.fr/matu/>

« Une nouvelle certification du ministère du Travail inscrite à l'inventaire :

« certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur » (MATU)

L'État a souhaité mettre en place une certification de référence portant l'ambition de réduire les décrochages des apprentis/alternants en renforçant leur accompagnement, notamment par une meilleure professionnalisation des maîtres d'apprentissage et tuteurs en entreprise.

Élaborée dans le cadre d'un groupe de travail piloté par la DGEFP avec l'appui de la direction de l'ingénierie de l'AFPA, et comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de centres de formation d'apprentis, cette certification s'applique aux fonctions de maîtres d'apprentissage/tuteurs, quel que soit le secteur d'activité.

Elle s'appuie sur un référentiel de compétences construit à partir d'une analyse de l'activité de maîtres d'apprentissage/tuteurs et décrit les compétences mises en œuvre pour exercer la mission et sécuriser le parcours de l'apprenti/alternant en entreprise.

Les compétences sont regroupées en trois domaines :

- **Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;**
- **Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;**
- **Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».**

Point sur la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur

Référence : [Arrêté du 7 décembre 2021](#) portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.

La certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur est révisée. Elle est enregistrée dans le répertoire spécifique sous le même intitulé pour une durée de cinq ans, à compter du 15 octobre 2021.

Le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation sont disponibles sur le site www.travail-emploi.gouv.fr (lien direct [en cliquant ici](#)).

Public visé par la certification

Tous publics (salariés d'entreprise; demandeurs d'emploi; autres actifs tous secteurs; accessible aux personnes handicapées) Acteurs (branches, entreprises; organismes de formation, etc.) mettant en œuvre des actions visant à la professionnalisation des Maîtres d'apprentissage / tuteurs en entreprise.

[Article 6](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« *Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté les candidats justifiant soit :*

1° de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;

2° d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Les candidats adressent au centre agréé chargé de l'organisation de la session d'examen une demande d'inscription à l'épreuve (cf. annexe 2) permettant d'obtenir la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté, accompagnée de la photocopie d'une pièce d'identité ainsi que les justificatifs suivants :

1° Pour les candidats justifiant de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours : le CERFA du contrat concerné (dans lequel figurent le nom du candidat identifié comme maître d'apprentissage/tuteur et les dates de début et de fin du contrat) ou, à défaut, une attestation sur l'honneur d'avoir accompagné à minima un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours (cf. annexe 2 rubrique 3) ;

2° Pour les candidats justifiant d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences : la ou les attestation(s) de formation(s) suivie(s).

Après examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé chargé de l'organisation de la session d'examen notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci autorise les candidats à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

En cas de réussite à l'épreuve proposée lors de la session d'examen, le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi délivre la certification ».

Valeur ajoutée de la certification

- Pour l'individu

Cette certification a pour objectif de renforcer l'accompagnement des apprentis/alternants par une meilleure professionnalisation des maîtres d'apprentissage/tuteurs, une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences au sein de l'entreprise par une certification officielle. Elle permet également à la personne de compléter son portefeuille de compétences.

- Pour l'entreprise

Cette certification permet de reconnaître et de valoriser la mission maître d'apprentissage / tuteur au sein de l'entreprise. Elle vise également à réduire les décrochages des apprentis / alternants en renforçant leur accompagnement.

Référentiel de certification

[Article 3](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« La certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté est constituée de trois domaines de compétences énumérés ci-après et décrit dans le référentiel de compétences associé à la certification :

1° « Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant » ;

2° « Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle » ;

3° « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».

La certification comprend trois domaines de compétences :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant

1. Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
2. Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
3. Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.

- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle

4. Suivre le parcours avec le centre de formation.
5. Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
6. Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

7. S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
8. Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages.
9. Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.

Modalités de l'examen

L'organisation des sessions d'examen est assurée par les centres ayant fait l'objet d'un agrément accordé par le préfet de région du lieu de déroulement de la session d'examen.

Les candidats sont évalués sur la base de - extrait de l'[Article 11](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

1° Du « dossier de présentation du candidat » dans lequel le candidat présente les grandes lignes de son parcours professionnel ;

2° D'une présentation au cours de laquelle le candidat démontre ses capacités à mobiliser des situations professionnelles de sa pratique métier pour construire des situations d'apprentissage et d'évaluation, lors de l'accompagnement du parcours d'un apprenti/alternant ;

3° D'un questionnaire s'appuyant sur un guide de questionnaire.

Le jury évalue l'ensemble des éléments susceptibles d'établir que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises.

La décision du jury fait l'objet d'un procès-verbal général et de procès-verbaux individuels de session adressés au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi dans un délai de quinze jours.

Equivalences

[Article 4](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« Les titulaires des certifications mentionnées ci-dessous peuvent faire une demande auprès du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi pour obtenir, par équivalence, la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté :

1° Le certificat de compétences professionnelle inter-branches « Tutorat en entreprise » porté par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle de l'industrie textile, la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des industries de l'habillement, et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation inter-secteurs papier carton et enregistré dans le répertoire spécifique sous le numéro RS2094 ;

2° Le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exerger le rôle de tuteur en entreprise » porté par l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (CCI France) et enregistré dans le répertoire spécifique sous le numéro RS5368.

Pour ce faire, ils devront joindre à la demande d'équivalence les justificatifs suivants :

1° Photocopie de leur pièce d'identité ;

2° Photocopies des supports attestant de la réussite aux certifications concernées ;

3° Déclaration sur l'honneur des informations fournies.

Après vérification de la validité des justificatifs transmis, le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi délivre la certification ».

A voir : En lien avec le ministère des sports, le ministère du travail va examiner début 2020 dans quelles conditions les bénévoles pourraient être des maîtres d'apprentissage. Les modifications éventuelles de la réglementation interviendront au premier semestre 2020 (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en œuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

7Article 7.4 Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Chaque CPNEFP propose à l'OPCO 2i le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Chaque CPNEFP propose également le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, la prise en charge de l'exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO 2i les montants ainsi définis.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

(1) L'article 7.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Comment mobiliser les maîtres d'apprentissage ?

Cette proposition s'inspire de pratiques de CFA qui font leurs preuves sur le terrain.

Process :

- Envoi d'un mail par le CFA à l'ensemble des maîtres d'apprentissage au minimum 30 jours avant la date de la rencontre
- Dans le même temps, envoi du CFA du même mail doublé avec un document de convocation aux RH des entreprises (ou aux services administratifs de l'entreprise)

« (...) Vous avez accepté d'accueillir un apprenti, M xxxxxx xxxxxx, au sein de votre entreprise, et je vous en remercie.

A ce titre, un temps de rencontre indispensable entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs est organisée pour définir les modalités de votre accompagnement de l'apprenti.

Deux dates sont possibles pour cette réunion des maîtres d'apprentissage :

Date 1 : Horaire 1 : 9h00-12h - Adresse : ...

Date 2 : Horaire 2 : 15h- 18h - Adresse :

Pour rappel, voici les sujets abordés lors de cette rencontre:

- présentation globale de la formation (calendriers, moments forts, cadre de formation en entreprise)
- présentation du déroulé pédagogique, du référentiel et des compétences attendues
- présentation des modalités d'échange entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs (canaux de communication, documents..)
- rôle du maître d'apprentissage (global et spécifique à la filière de l'apprenti)
- présentation du projet apprentissage en entreprise.
- Entretien tripartite et règlementaire du début de formation
- Questions réponses entre maîtres d'apprentissage et formateurs
- Visite des ateliers de formation

Merci de m'indiquer par retour de mail votre disponibilité et la date choisie.

Si vous n'êtes pas disponible, une personne de votre équipe peut vous remplacer. Dans ce cas, merci de préciser par mail les coordonnées de cette personne.

L'ensemble de l'équipe pédagogique reste à votre disposition pour toute question, et compte vivement sur votre présence (...) ».

Le mail et/ou la convocation peut intégrer quelques éléments d'ordre réglementaire :

Obligation de suivi et d'accompagnement par le maître d'apprentissage

Article L6223-7 L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Obligation de formation du maître d'apprentissage

Article L6223-8

< L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de
< formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre
< l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des
< diplômes qui les valident.
< Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de
< mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

Extrait du [Précis de
l'apprentissage](#) du
Ministère du travail, de
l'emploi et de l'insertion
de septembre 2021 –
pages 15 et 16).

< « Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle
< l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel
< l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de
< formation de son apprenti.
< Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître
< d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».