

FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION, CONTROLE ET ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

L'essentiel sur les conditions requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Date de création : 5 mai 2023

Dernière mise à jour : 12 décembre 2024 (parties surlignées en jaune)

Un [triptyque](#) d'une page recto-verso reprenant les éléments essentiels de cette fiche est à la disposition des OFA. Également la fiche qualité pédagogique [Q28E44](#) - Indicateur QualiOpi 28 / Eduform 44.

I- Conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage

Textes réglementaires

Article R. 6222-3 : Le contrat d'apprentissage précise :

- 1° Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- 2° L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ;
- 3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- 4° Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage
- 5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L. 6223-8-1.

Article L. 6223-8-1 : 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.

R. 6223-22 : 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.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) (Ministère du travail) qui a force de loi

« *Le maître d'apprentissage La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat éponyme. A ce titre, celui-ci doit être un salarié, majeur et volontaire de l'entreprise ayant recruté l'apprenti et présenter*

toutes les garanties de moralité ; cela peut être l'employeur lui-même, voire son conjoint collaborateur Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner, en principe, que deux apprentis maximum, voire un troisième apprenti supplémentaire dans le cadre de son « redoublement » après échec aux épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé.

Il est à noter que dans certains domaines professionnels (entreprises de travail temporaire, par exemple), des règles spécifiques peuvent s'appliquer. 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 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 possible qu'une branche professionnelle dispose d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage.

Par ailleurs, dans ce cas, 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.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur.
Références : articles L6223-5 à L6223-8-1 du code du travail
Articles R. 6223-6, R. 6223-7, R. 6223-22 et R. 6223-23 du code du travail »

Nota bene :

[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.

Au-delà, Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise (ou le cas échéant, l'employeur lui-même voire le conjoint collaborateur), volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'expérience et l'envie de transmettre un savoir multiple, fait de connaissances, de savoir-faire professionnel et de savoir être sont indispensables.

II- NOUVEAUTÉ : nouvelles mentions à apporter au CERFA

Des nouveautés ont été apportées au CERFA du contrat d'apprentissage en avril 2023 (CERFA 10103*11), complétée par une modification apportée dans le [CERFA 10103*12](#) en avril 2024.

En synthèse, il faut retenir :

- L'incidence de la mention du second maître d'apprentissage. Composant une **équipe tutorale**, le second maître d'apprentissage « se substitue automatiquement au premier en cas de défaillance ».
- La déclaration des **compétences du maître d'apprentissage** :

l'emploi occupé, l'intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » et le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu ». A défaut de dispositions collectives particulières applicables dans l'entreprise, le maître d'apprentissage doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales ([article R6223-22](#) du code du travail). L'employeur est responsable de la véracité de ces déclarations.

- L'ajout du courriel de (ou des) maître(s) d'apprentissage.

III- Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur

Référence :

[Arrêté du 17 décembre 2018](#)

Objet : création d'une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage et de tuteur.

[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 de 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) « Exercer 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 ».

Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur
Réf. Fiche [RNCP RS5515](#)

Les compétences sont regroupées en trois domaines :

1	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
2	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
3	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

Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise

Connaissance des référentiels métier, formation et évaluation, relatifs au parcours

Repérer les compétences à acquérir dans les référentiels.

Identifier les capacités d'apprentissage de l'entreprise.

Identifier les personnes « ressources » pour le déroulement du parcours.

Adapter un poste et un environnement de travail au regard du profil de l'apprenti/alternant.

Identifier les risques relatifs aux activités et à l'environnement de travail de l'apprenti/alternant.

Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par la préparation.

Sensibiliser les collaborateurs concernés à la posture d'accompagnateur.

Critères de performance

Les étapes de l'accueil et de l'intégration sont organisées.

Le planning prévisionnel des activités professionnelles inclut des temps de disponibilité pour l'apprenti/alternant.

L'adaptation de l'environnement de travail est cohérente avec le parcours et le profil de l'apprenti/alternant.

Les collaborateurs concernés sont sensibilisés à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement de l'apprenti/alternant.

Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise

Critères de performance

Les documents d'accueil sont transmis à l'apprenti/alternant.

Les attendus de la mission, les rôles et engagements mutuels sont clarifiés.

Le poste et l'environnement de travail sont présentés à l'apprenti/alternant.

Les règles de santé et sécurité liées à l'environnement et aux activités de travail sont présentées à l'apprenti/alternant.

Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période probatoire

Pour obtenir son engagement dans le parcours, prévenir les risques de décrochage et favoriser son intégration, accompagner l'apprenti/alternant dans la découverte des activités et dans sa prise de poste. **Faciliter le lien de cohésion avec l'environnement de travail** et celui de la formation. Installer les conditions favorisant la relation de confiance avec l'apprenti/alternant. A partir de ses besoins et de ses préférences d'apprentissage, proposer les premières tâches, accessibles et motivantes, d'une progression étape par étape. **Lui faire découvrir les activités** et les techniques de base ainsi que les comportements adaptés pour travailler en toute sécurité. **Expliquer les écarts entre ses attentes, ses représentations et la réalité du métier. Souligner ses réussites et prendre en compte ses difficultés.**

Critères de performance

Les étapes de l'apprentissage tiennent compte des réussites et des difficultés de l'apprenti/alternant. Les relations établies avec l'apprenti/alternant favorisent la confiance et le lien de cohésion. Les écarts entre les activités confiées à l'apprenti/alternant et ses représentations du métier sont expliqués.

Suivre le parcours avec le centre de formation

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.

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

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.

Organiser le parcours au sein de l'entreprise

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...).

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.

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

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.

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.

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

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.

Transmettre les savoir être et postures professionnelles 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.

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.

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

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.

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

Critères de performance

Les tâches professionnelles confiées à l'apprenti/alternant favorisent le développement de l'apprentissage.
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.

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

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.

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.

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.

Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail

Connaissance des principaux types d'évaluation.
Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.
Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance
Connaissance des bases de la conduite d'entretien.
Respecter le cadre du référentiel de certification en matière d'évaluation.
Identifier des situations de travail propices aux évaluations.
Identifier les compétences à évaluer.
Définir les critères d'évaluation tenant compte de la progression de l'apprenti/alternant.
Évaluer la progression de l'apprenti/alternant et l'acquisition des compétences en lien avec le centre de formation.
Conduire des entretiens de suivi des apprentissages.
Valoriser l'engagement de l'apprenti/alternant, ses réussites et sa progression.
Formaliser les résultats aux évaluations en utilisant les documents de suivi.
Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'évaluation de l'apprenti/alternant.
Favoriser l'expression de l'apprenti/alternant.
Adopter une attitude et une posture facilitant l'acceptation et la compréhension des résultats par l'apprenti/alternant.
Planifier les temps d'évaluation et de restitution des résultats.
Aménager les situations d'évaluation.

Critères de performance

Les situations d'évaluation sont adaptées aux objectifs professionnels et aux attendus du parcours de formation et de certification.
Les résultats aux évaluations s'appuient sur des critères objectifs en lien avec les apprentissages.
La restitution des résultats aux évaluations permet à l'apprenti/alternant de repérer ses acquis et ses marges de progrès.
Les résultats de l'évaluation sont partagés avec le formateur référent.