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 : 21 octobre 2026 (parties surlignées en jaune)

A noter : un triptyque d'une page recto-verso reprenant les éléments essentiels de cette fiche est à la disposition des OFA.

Table des matières

1 Les critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage 2
1.1 Les textes réglementaires – Mise à jour 21 octobre 2026 2
1.2 Le Précis de l'apprentissage (DGEFP) 4
1.3 Points de vigilance rappelés par la DGEFP 4
2 Les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage 5
2.1 La rédaction du CERFA en bonne et due forme 5
2.2 Des seuils à ne pas dépasser 5
2.3 Le respect de l'alternance entreprise / CFA 6
2.4 Une obligation de formation du maître d'apprentissage 7
2.5 Une obligation de contrôle du suivi de l'apprenti par le maître d'apprentissage 7
2.6 Des attentes précises 8
2.6.1 Un rôle clef dans l'accueil et l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise 8
2.6.2 Un rôle clef du maitre d'apprentissage en matière de formation des apprentis en situation de travail 11
2.7 Un rôle clef du maitre d'apprentissage en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis 13
3 La certification relative aux compétences de maitre d'apprentissage / tuteur - Mise à jour 18 octobre 2026 17
3.1 Public visé par la certification 17
3.2 Valeur ajoutée de la certification 17
3.3 Référentiel de certification 18
3.4 Modalités de l'examen 18
3.5 Equivalences 19
3.6 La fiche RNCP relative à la certification 20

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

1 Les critères d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage

1.1 Les textes réglementaires – Mise à jour 21 octobre 2026

Le nouveau CERFA, comme le précédent d'ailleurs, indique : "L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction". Il comprend la notification de : l'emploi occupé, l'intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » et le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu ».
La notice pour le contrat d'apprentissage précise : "A défaut de dispositions collectives 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)".

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 ».
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). Au-delà et de manière plus générale, le tuteur peut exercer simultanément ses fonctions auprès de trois alternants (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, PRO-A remplacée par la période de reconversion) ou de 2 alternants s'il est l'employeur. 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.
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,

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

	les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement ».
Article L6223-6	« La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés ». 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	Cette ordonnance 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.
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 ».
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 ».
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.

L'employeur est responsable de la véracité de ces déclarations.
Le fait de ne pas respecter ces conditions tout en attestant les respecter peut être assimilé à un délit, au sens du code pénal, à savoir "faux" et "usage de faux".
Ces situations doivent pouvoir être dénoncées par quiconque qui en a connaissance.
A noter : Certains référentiels peut indiquer des conditions restrictives d'éligibilité à la fonction de maître d'apprentissage (dans la partie « Période de formation en milieu professionnel »).

L'arrêté du 6 juillet 2012 fixe la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage. Ces pièces justificatives, qui doivent être produites par l'employeur sur demande des services d'enregistrement ou d'inspection, sont les suivantes :

- Le **titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage** en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les **justificatifs d'expérience professionnelle** du maître d'apprentissage ;
- L'**attestation d'ouverture d'un compte bancaire** au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté

À noter : *La loi de simplification de la vie économique citée en référence prévoit que lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

contrat d'apprentissage. Ainsi, elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions relatives au contrat d'apprentissage (régime juridique, durée, organisation de l'apprentissage, salaires, etc.). L'ascendant verse au moins une partie du salaire sur un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

Source : Fiche pratique du Ministère du travail.

1.2 Le Précis de l'apprentissage (DGEFP)

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 »

1.3 Points de vigilance rappelés par la DGEFP

Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, il faut que la structure relève bien, notamment, des articles L. 6223-5 (et suivants) et R. 6223-22 du code du travail, et dispose donc d'une personne prête à former pratiquement cet(te) apprenti(e), remplissant les conditions légales et réglementaires précitées pour pouvoir accéder à cette qualité de maître d'apprentissage (MA), sans quoi le contrat conclu ne pourrait pas être qualifié "d'apprentissage".

Il faut donc rappeler qu'une personne "bénévole" ne peut PAS remplir ce "rôle".

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Ce maître d'apprentissage est "directement responsable" (comme le dit le même code) de la formation pratique que reçoit l'apprenti(e) ; en effet rappelons-nous qu'un(e) apprenti(e) ne "travaille" pas, mais se forme et est formé(e) tant pratiquement par son maître d'apprentissage que théoriquement en organisme de formation…
S'agissant d'une structure de type associative, le président de l'association le peut éventuellement, à la double condition qu'il remplisse les conditions précitées ET que le conseil d'administration de l'association l'ait préalablement désigné comme "employeur", c'est-à-dire détenteur du pouvoir de direction et de contrôle de l'association (ce qui est fort rare) dans ses statuts.
Également, au regard du corpus juridique de l'apprentissage, et de la position de la chambre sociale de la Cour de cessation, ce maître d'apprentissage doit être en permanence, sauf situations vraiment exceptionnelles, auprès de l'apprenti(e), que celui/celle-ci soit majeur(e) comme mineur(e) pour le/la former pratiquement valablement.

S'agissant de l'âge des apprentis, la DGEFP rappelle sa position ancienne et constante

- Pour les apprenti(e)s mineur(e)s : ils/elles doivent toujours être « accompagnés » par leur maitre d'apprentissage et ne peuvent en aucun cas être laissé seul(e) en entreprise – cf Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 16 ;
- Pour les apprenti(e)s majeur(e)s : le fait d'être seul(e) lors de leur formation pratique (en entreprise) doit être exceptionnel et apprécié au cas par cas, et ce tant au regard du titre ou diplôme visé que des « capacités de l'apprenti(e) concerné(e).

2 Les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage

2.1 La rédaction du CERFA en bonne et due forme

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.
- Dans le cas d'un changement de maître d'apprentissage en cours de contrat, un avenant doit être signé (avenant code "36" pour "autres changements").
  Dans le cadre de cet avenant, étudier la possibilité de recourir à une équipe tutorale comme le prévoit le code du travail.

Article D6224-5 du code du travail	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).

2.2 Des seuils à ne pas dépasser

L'article R6223-6 du Code du travail demeure une règle absolue : « Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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 ».
A noter : la désignation d'une équipe tutorale peut être envisagée (c'est-à-dire un partage de la fonction de maître d'apprentissage entre plusieurs personnels de l'entreprise, toutes respectant les critères d'éligibilité à la fonction).

Article R. 6223-6	Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1 « 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 ». *A noter : la désignation d'une équipe tutorale peut être envisagée (c'est-à-dire un partage de la fonction de maître d'apprentissage entre plusieurs personnels de l'entreprise, toutes respectant les critères d'éligibilité à la fonction).* Au-delà et de manière plus générale, le tuteur peut exercer simultanément ses fonctions auprès de trois alternants (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, PRO-A remplacée par la période de reconversion) ou de 2 alternants s'il est l'employeur.
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*

2.3 Le respect de l'alternance entreprise / CFA

Article L6221-1 du code du travail	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.
Article L. 6223-4	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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA ».

2.4 Une 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.

Précision : le cas de la certification MATU obligatoire en CAP AEPE dans le cas de structures de garde d'enfants à domicile

Un CFA propose une formation professionnalisante et non certificative reprenant les éléments clefs de la certification MATU.
Interrogée sur le sujet, la Présidente de la CPNEFP ESAP apporte les compléments suivants :
« *Une formation, y compris basée sur le référentiel de la certification MATU, ne saurait se substituer à ladite certification, qui constitue bien l'objectif visé par le protocole national de sécurisation des parcours au sein de notre branche.*
Il est exact que la mise en œuvre concrète de cet objectif rencontre à ce jour certaines difficultés. Cela ne doit cependant en aucun cas conduire les CFA à s'orienter vers des dispositifs non conformes, même s'ils peuvent sembler plus simples à mettre en place. Il est essentiel que l'ambition de professionnalisation portée par le protocole ne soit ni diluée ni détournée dans son application ».
Pour aller plus loin, consulter la fiche Recommandations pédagogiques en matière de contrôle de la conformité des entreprises (partie CAP AEPE).

2.5 Une obligation de contrôle du suivi de l'apprenti 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.

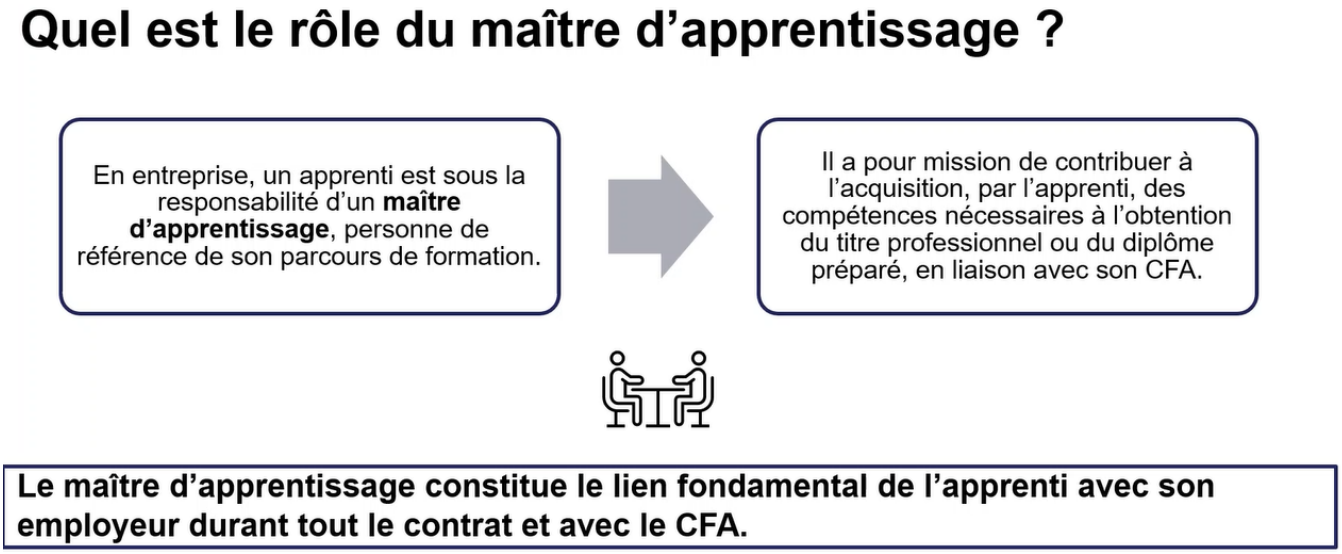
Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).	Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se 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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

2.6 Des attentes précises

2.6.1 Un rôle clef dans l'accueil et l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise

Extrait du webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 (enregistrement accessible ici).



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° 1 - Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise

Description de la compétence
En tenant compte du profil de l'apprenti/alternant, adapter l'environnement de travail pour favoriser sa prise de poste et son intégration au sein de l'entreprise. Vérifier les formations nécessaires à la tenue du poste de travail. Préparer les documents et identifier les informations à lui transmettre. Echanger avec le centre de formation pour élaborer le parcours d'apprentissage en entreprise. Prévenir la hiérarchie des difficultés rencontrées pour répondre aux objectifs du parcours. Repérer les délégations potentielles de mise en oeuvre des situations d'apprentissage. Expliquer aux collaborateurs concernés les objectifs du contrat et du parcours d'apprentissage. Les sensibiliser à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, à l'importance de son intégration dans la réussite de son parcours et aux attendus de son accompagnement. Organiser son propre planning d'activités professionnelles pour gérer au mieux sa disponibilité pour l'apprenti/alternant. Identifier les temps propices à la découverte du métier, à l'observation ou à l'exercice de la pratique et aux bilans intermédiaires.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre
Cette compétence s'exerce en amont de l'accueil de l'apprenti/alternant en entreprise pour faciliter et sécuriser son intégration, en lien étroit avec le centre de formation. Selon l'entreprise, elle peut être mise en oeuvre en autonomie, en lien avec l'employeur ou le service des ressources humaines et les collaborateurs concernés. Elle peut nécessiter la présence d'un accompagnateur dans le cas de personnes en situation de handicap pour l'adaptation de l'environnement de travail (aménagement et accessibilité). En cas de conventionnement avec une autre entreprise d'accueil, elle nécessite la prise en compte des impacts sur le parcours prévu. Le maître d'apprentissage/tuteur peut participer en amont à la sélection des apprentis/alternants. Il peut notamment : contribuer à la définition de la mission, à l'élaboration de la fiche de poste ;

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

participer aux entretiens de sélection ; vérifier l'adéquation des besoins et des potentiels de l'entreprise avec les projets de formation et de certification.

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.

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

- Connaissance du cadre juridique du contrat de l'apprenti/alternant et des particularités relatives à son profil (mineur, personne en situation de handicap).
- Connaissance des missions du maître d'apprentissage/tuteur et des acteurs de l'écosystème de l'alternance.
- Connaissance de la procédure d'accueil d'un nouveau salarié dans l'entreprise.
- Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.
- Connaissance des référentiels métier, formation et certification 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.
- Organiser un planning prévisionnel d'activités professionnelles incluant la présence de l'apprenti/alternant.
- Planifier les étapes d'accueil de l'apprenti/alternant, les points et bilans intermédiaires des apprentissages.

Fiche compétence professionnelle n° 2 : Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise

Description de la compétence

Afin de faciliter l'accueil de l'apprenti/alternant dans l'entreprise, présenter son métier et ses fonctions, son rôle de maître d'apprentissage/tuteur. Préciser les engagements mutuels, les finalités du contrat, les attendus de la mission proposée, en lien avec le parcours en alternance. Présenter le règlement intérieur, les codes et valeurs de l'entreprise. Transmettre les documents d'information. Pour lui permettre de se situer et de se repérer, lui faire découvrir son environnement de travail, les lieux d'exercice de la mission. Lui présenter le poste de travail, les risques liés à l'activité professionnelle et les règles de sécurité à respecter. Présenter l'encadrement, les collaborateurs, les services et le rôle de chacun dans le parcours.

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

Cette compétence s'exerce lors de l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise, dans le respect des procédures d'accueil de chaque structure. Elle est mise en oeuvre en lien avec l'employeur, le responsable de service ou le service des ressources humaines. La phase d'accueil peut nécessiter la

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

présence de la famille dans le cas d'apprentis/alternants mineurs ou d'un accompagnateur dans le cas de personnes en situation de handicap. Selon la taille de l'entreprise, la visite peut se limiter aux lieux d'exercice de la mission.

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.

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

- Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.
- Connaissance du règlement intérieur de l'entreprise.
- Connaissance du principe de non-discrimination.
- Connaissance de l'organigramme hiérarchique et fonctionnel de l'entreprise.
- Connaissance de l'environnement de travail proposé à l'apprenti/alternant.
- Connaissance des bases de la communication interpersonnelle.
- Mettre en oeuvre la procédure d'accueil de l'entreprise y compris en matière de santé, hygiène et sécurité au travail.
- Présenter son métier, son établissement, ses codes et ses valeurs.
- Poser le cadre du respect des engagements réciproques.
- Transmettre à l'apprenti/alternant les consignes et les informations relatives à son intégration dans l'entreprise et dans l'environnement de travail.
- Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par le développement du parcours de l'apprenti/alternant.
- Planifier et organiser la visite de l'entreprise.

Fiche compétence professionnelle n° 3 - Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période probatoire

Description de la compétence

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.

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

Cette compétence s'exerce durant la période réglementée d'essai prévue par le contrat de l'apprenti/alternant. Selon les organisations, elle s'appuie sur une collaboration avec le service des ressources humaines, les collaborateurs concernés avec lesquels le maître d'apprentissage/tuteur pourra débriefer et construire des repères d'évaluation. Elle nécessite un lien étroit avec le centre de formation. Elle peut nécessiter l'appui/conseil d'un accompagnateur dans le cas d'apprenti /alternant en situation de handicap.

Critères de performance

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- 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.

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

- Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.
- Connaissance des bases de la communication interpersonnelle.
- Choisir des activités professionnelles et identifier les techniques de base à acquérir.
- Identifier les modes d'apprentissage de l'apprenti/alternant.
- Evaluer l'engagement de l'apprenti/alternant, sa progression, son intégration.
- Valoriser les réussites et les évolutions de l'apprenti/alternant.
- Identifier et prévenir les situations à risque pour l'apprenti/alternant (santé, sécurité, décrochage).
- Adopter une attitude et une posture facilitant la relation de confiance et la cohésion avec l'apprenti/alternant.
- Faciliter l'expression de l'apprenti/alternant.
- Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par le développement du parcours de l'apprenti/alternant.
- Planifier des points d'étape et de bilans intermédiaires des apprentissages.
- Adapter le planning d'activités de l'apprenti/alternant aux opportunités et aux contraintes ou urgences.

2.6.2 Un rôle clef du maitre d'apprentissage en matière de formation des apprentis 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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.

2.7 Un rôle clef du maitre d'apprentissage en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.
- 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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- 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.

3 La certification relative aux compétences de maitre d'apprentissage / tuteur - Mise à jour 18 octobre 2026

Actualités : Reconduction pour 5 ans de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur au Répertoire Spécifique le 30 septembre 2026 pour cinq années (RS7719).
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).

3.1 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 ».

3.2 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 reconnaitre 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.

3.3 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.

3.4 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 questionnement s'appuyant sur un guide de questionnement.
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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

3.5 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 ».

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).

Article 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)

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

3.6 La fiche RNCP relative à la certification

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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

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.
Evaluer 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.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026