FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION, CONTROLE ET ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

ALTERNANCE INTÉGRATIVE : la formation en situation de travail au cœur d'une nouvelle dynamique d'apprentissage – Mise à jour 5 octobre 2025

Source : Fiche ressource Formation en situation de travail

Table des matières

1 Propos liminaires : la pédagogie de l'alternance 2
1.1 Les fondamentaux 2
1.2 Une pédagogie spécifique fondée sur des repères didactiques et pédagogiques 2
1.3 Des dispositifs pédagogiques au cœur de l'alternance 2
1.4 Un bilan des pratiques en matière de pédagogie de l'alternance 2
2 La formation en situation de travail - Le cadre de référence, les points de vigilance, les conditions à respecter, le mode opératoire. 3
2.1 Le cadre de référence : 3
2.2 Les points de vigilance 4
2.2.1 Il ne faut pas confondre l'AFEST et la FEST 4
2.2.2 Un CFA ne peut pas déléguer tout ou partie de ses enseignements aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage. Ce principe vaut également pour les tierces entreprises dont une partie de la formation leur est déléguée (dans le cadre de convention – cf articles R6223-10 à 16 du Code du travail – Mise à jour 5 octobre 2025 4
2.3 La FEST : un levier pour donner une nouvelle dynamique en matière de pédagogie de l'alternance 4
2.4 Cas particuliers : l'aménagement d'un parcours de formation par délégation d'enseignement à une entreprise 5
2.4.1 Le cas spécifique des apprentis en situation de handicap – Mise à jour 5 octobre 2025 5
3 Annexe : L'explicitation d'une situation professionnelle 7

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

1 Propos liminaires : la pédagogie de l'alternance

1.1 Les fondamentaux

- Une **ingénierie pédagogique coconstruite et partagée** entre tous les acteurs (équipe pluridisciplinaire, maîtres d'apprentissage).
- Une alternance pensée comme **un processus dynamique de formation** construit autour de situations professionnelles rencontrées par les apprenants, et réinvesties en formation
- En soi, une confrontation positive entre formation et travail.
- Une alternance reposant sur un processus de **contractualisation pédagogique et de co-formation**
- Un principe impliquant « une intelligence des situations dans un jeu d'acteurs complexe » *(cf. conclusions de la conférence de consensus – décembre 2012),* nécessitant le **renforcement des relations** entre toutes les parties prenantes et le développement de chacun
- Une **obligation de penser différemment la formation**, par principe partagé entre deux lieux, des acteurs différents, et la nécessité d'une plus grande porosité pour faciliter ce travail collaboratif

1.2 Une pédagogie spécifique fondée sur des repères didactiques et pédagogiques

- Un regard central porté sur les **situations de travail** (qu'elles soient vécues, observées ou simulées), un matériau pédagogique essentiel entre formation et travail pour appréhender de manière globale les compétences (« encerclement » de la compétence : contexte, aléas, niveau d'autonomie et de responsabilité, …)
- Un passage obligé dans le processus d'apprentissage par **l'analyse, la conceptualisation et l'explicitation** des données. La maitrise de la compétence repose sur la planification de temps réflexifs et de prise de distance. Elle requiert l'organisation d'espaces et de temps de transition :
  - *« des espaces de parole récupérant le vécu de l'apprenant, développent la remédiation, abordent les projets et les projections professionnels,*
  - *des espaces d'échanges avec les entreprises, les tuteurs, les maîtres d'apprentissage,*
  - *des espaces intermédiaires de simulation professionnelle » type espaces professionnels, pour faciliter tâtonnements, essais – erreurs et « arrêts sur image » sur les activités.*
- Un principe immuable d'**accompagnement tout au long du parcours**

1.3 Des dispositifs pédagogiques au cœur de l'alternance

- **Des pratiques d'explicitation** pour passer « du geste à la compétence », orale ou écrite ; avec le formateur, ou sans le formateur en petit groupe, en binômes de pairs, en centre de formation voire en entreprise *(cf. Formation en situation de travail introduit dans la Loi).* Ces temps permettent de mettre en lumière « les points communs, les différences, les hésitations, les erreurs, les choix opérés, les difficultés, les manques, les besoins de connaissances complémentaires, … ».
- **Des scénarios pédagogiques** articulés entre le centre de formation et l'entreprise, plaçant l'apprenti au cœur de situations professionnelles avec des tâches à réaliser, des rôles spécifiques à tenir…
- **Une traçabilité essentielle** des apprentissages par le biais d'outils (au mieux numériques) de type passeports professionnels ou portfolios.

  Le passeport devient ainsi un espace de collecte d'activités (dans des cadres formels – centre, entreprise voire informels), d'explicitation, d'outil de pilotage individualisé de la formation et d'outil de pilotage partagé (enseignants / maitres d'apprentissage / apprenti / etc.).
- **Des pratiques de co-intervention / co-enseignement, de dynamique de projet** offrant des ponts entre les enseignements généraux et professionnels

1.4 Un bilan des pratiques en matière de pédagogie de l'alternance

Actualité Juin 2025
Sur ce sujet, consulter la note d'études n°13, France compétences – Mai 2025 « Comment articuler connaissances théoriques et savoirs d'action dans les formations en alternance ». Le tableau stratégique de formation par compétences (voir la fiche notice d'aide) a cette vocation, engager les CFA dans des démarches plus intégrative des savoirs expérientiels.

Extrait Note d'études de France compétences, n°11 d'octobre 2024
« ***Des pédagogies de l'alternance variées et inégalement déployées***

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

On reproche régulièrement aux OFA de ne pas investir la mise en dialogue entre les enseignements disciplinaires – techniques et scientifiques – qu'ils délivrent et les apprentissages capitalisés par les alternants dans l'entreprise. Il incombe alors à ces derniers la responsabilité de jeter des ponts entre ces savoirs hétérogènes, sans qu'une régulation ne vienne soutenir ces dynamiques d'articulation. Les études présentées lors du séminaire viennent confirmer l'existence de ce modèle d'alternance qu'on peut qualifier de juxtapositif tout en relativisant sa prégnance.
Une recherche pilotée par France compétences met en exergue la diversité des pratiques susceptibles d'être déployées pour favoriser une coordination entre les apprentissages réalisés en centre et dans l'entreprise. Elles peuvent être regroupées en trois catégories.
Tout d'abord, des espaces dits « intermédiaires » (EI) – ateliers de production, simulation, de situations de travail, séances d'analyse des retours d'expérience – installés par les OFA pour aider les alternants à relier les connaissances théoriques et les savoirs de l'action. Les organismes interrogés déclarent dans leur majorité mettre en place au moins un de ces EI mais selon des intensités et modalités variables avec, en outre, des contrastes marqués entre des secteurs historiquement très utilisateurs de la pédagogie de l'alternance comme la santé et ceux qui y sont venus plus récemment.
Les raisons invoquées pour justifier l'absence de ces EI sont imputables, d'une part, à un déficit de compétence des personnels pour endosser ce rôle d'interface qui suppose de posséder une double expertise – maîtrise du métier et des situations professionnelles, fine connaissance des contenus disciplinaires ; d'autre part, des volumes horaires prescrits par les référentiels de certification qui limitent le temps disponible.
La deuxième catégorie renvoie à la sollicitation de professionnels extérieurs pour assurer certains enseignements. Bien qu'une proportion importante d'organismes soit concernée (77 %), ce recours peut cohabiter avec le maintien d'une logique très scolaire et ne conduit pas mécaniquement à injecter dans les enseignements des cas pratiques inspirés de réalités professionnelles.
La dernière catégorie correspond à des collaborations avec les entreprises que 76 % des organismes déclarent nouer sur des objets variés comme la participation de l'entreprise à l'évaluation ou à la conception d'EI dans le centre et le suivi des apprenants pendant les périodes travaillées.
Au-delà de ces éléments descriptifs, cinq classes de formations alternées sont identifiées. La première couvre 29 % des formations et se distingue par une politique volontariste pour intégrer les apprentissages. La dernière représente 10 % des formations et n'investit absolument pas cette articulation. Les trois autres correspondent à 61 % des formations et se trouvent dans une position intermédiaire.
Ainsi, sans pouvoir conclure à une absence de lien généralisé entre les deux séquences de l'alternance, la situation reste largement perfectible.
C'est ce qu'indique le fait que la moitié des entreprises employeuses d'apprentis déclarent ne pas avoir de contact avec leur OFA en dehors des phases initiale et finale ».

2 La formation en situation de travail - Le cadre de référence, les points de vigilance, les conditions à respecter, le mode opératoire.

Revisiter les ingénieries de formation en puisant dans la modalité pédagogique qu'est la formation en situation de travail

2.1 Le cadre de référence :

Laurent Duclos, chef de projets « Ingénierie de Parcours et Stratégie d'Accompagnement » au sein de la sous-direction des Parcours d'Accès à l'Emploi de la DGEFP, l'un des pères fondateurs de l'AFEST (Action de formation en situation de travail), estime qu'il est « *possible de moderniser la mise en œuvre du contrat d'apprentissage en s'inspirant des pédagogies « FEST » (une manière de travailler à une conception plus « intégrative » / moins « juxtapositive » de l'apprentissage)* ».

Sur le sujet spécifique de l'alternance dite « intégrative », consulter le diaporama référence (Un enregistrement de 30 mn porte sur le lien entre le tableau stratégique de formation par compétence, qui la priorité pédagogique n°3 de la rentrée 2024 et l'alternance « intégrative »).
La priorité relative la construction d'un TSF par diplôme s'explique par la volonté de faire avancer les CFA dans des pédagogies d'alternance dite intégrative, usant des acquis de la formation en situation de travail comme matériau pédagogique en CFA, et plaçant davantage les apprentis dans des pratiques réflexives (en appui de la présente fiche ressource et la grille modèle d'explicitation de situations de travail ou en annexe de cette fiche).

Laurent Duclos explique : « *La pédagogie de l'alternance est notamment fondée sur une distinction entre les « enseignements » reçus par l'alternant et les « apprentissages » qu'il réalise in situ, et que permet l'exercice encadré d'une activité professionnelle. L'alternance articule ainsi deux phases :*

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

- *l'une d'enseignement consistant en l'établissement d'un rapport aux objets des savoirs fondamentaux qui outillent la production de savoir opératoire ;*
- *l'autre d'apprentissage encadré, voire de formation professionnelle consistant en l'établissement d'un rapport aux objets d'une pratique, outillée du savoir opératoire.*

Il ajoute : « *Il est en effet toujours loisible à l'entreprise de franchir un certain seuil de rationalité dans l'organisation des apprentissages et de la formation « fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles » ; et il est dans les missions de l'organisme en charge des enseignements de l'y aider afin notamment « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en (son) sein et celle dispensée au sein de l'entreprise » (art. L. 6231-2 c. Trav.), responsabilité d'ailleurs rappelée en substance à travers l'énoncé du critère qualité de « co-construction » (#6 / indicateur 28)* ».

2.2 Les points de vigilance

2.2.1 Il ne faut pas confondre l'AFEST et la FEST

L'action de formation en situation de travail n'est juridiquement pas éligible à l'apprentissage.
En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'article L. 6313-1 du code du travail (« *Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :*

1° Les actions de formation ;
2° Les bilans de compétences ;
3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2 ».

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

2.2.2 Un CFA ne peut pas déléguer tout ou partie de ses enseignements aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage. Ce principe vaut également pour les tierces entreprises dont une partie de la formation leur est déléguée (dans le cadre de convention – cf articles R6223-10 à 16 du Code du travail – Mise à jour 5 octobre 2025

Pour plus de détail, consulter la fiche Q27E42

2.3 La FEST : un levier pour donner une nouvelle dynamique en matière de pédagogie de l'alternance

La question n'est pas « pourquoi mettre en place une FEST ? ». C'est plutôt de savoir en quoi la FEST pourrait intéresser une entreprise.
En effet, pour Laurent Duclos, « *la réponse est à chercher du côté des rendements qui peuvent être associés à l'effort de formalisation d'une FEST dans la partie « applicative » du contrat en termes de montée en compétence de l'apprenant notamment. Or, ces rendements ne sont rendus manifestes que lorsque l'employeur sait déterminer des « situations de gestion » autour de ses propres stratégies de mobilisation de la main d'œuvre (évidemment, ce n'est pas n'importe quelle entreprise. Il faut qu'elle sache problématiser pour elle-même ce bénéfice)* ».
Toujours selon Laurent Duclos, « *l'enjeu sera évidemment « que la « matière » (enseignée), dans la « formation à … », puisse s'articuler à la « manière » de travailler pour quoi on est formé, dans la « formation pour … »* ».
Ce qui revient à replacer le CFA au cœur de sa responsabilité pédagogique, celle notamment « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en (son) sein et celle dispensée au sein de l'entreprise » (art. L. 6231-2 c. Trav.), celle aussi rappelée en substance à travers l'énoncé de l'indicateur qualité 28 de QualiOpi : *« Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour coconstruire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise. »*.

Ainsi, la FEST apparait comme un levier pour engager CFA et entreprises dans une véritable « alternance intégrative ».
Voir pour plus de détail la fiche spécifique Q13E23

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

2.4 Cas particuliers : l'aménagement d'un parcours de formation par délégation d'enseignement à une entreprise

2.4.1 Le cas spécifique des apprentis en situation de handicap – Mise à jour 5 octobre 2025

Dans les cas où l'apprenti en situation de handicap rencontre des difficultés de mobilités entre le CFA et l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, des aménagements de son parcours de formation pourraient lui être proposés, notamment en concluant une convention de délégation d'enseignement à son entreprise, et suivant le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020. Voir pour plus de détail la fiche Q26E41.
Toutefois, le CFA devra veiller à respecter plusieurs conditions. Ces conditions sont notamment issues des conclusions de l'expérimentation FESTA pour « formation en situation de travail en apprentissage » conduite en Provence-Alpes-Côte d'Azur en partenariat avec la DREETS PACA, l'ARACT PACA et la DGEFP qui poursuivait l'objectif de poser un cadre légal et sécurisé de cette modalité pédagogique.
Référence : le bilan définitif sur le site de l'ANACT PACA.

❶ La différenciation claire entre la formation en entreprise et les enseignements à déléguer à l'entreprise

L'article L. 6211-2 du code du travail différencie la formation en entreprise(s) des enseignements en CFA.
« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :
1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance ».
Si la FEST est utilisée dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise et l'OFA devront bien différencier :

- L'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (C. Trav., art. L. 6211-12).
- La part d'enseignement confiée par le CFA dans le cadre d'un aménagement de la formation avec des objectifs d'acquisition de compétences et de connaissances spécifiques relevant non pas des activités que l'entreprise doit confier à l'apprenti mais des enseignements qui relèvent du CFA.

Cette distinction sera indispensable lorsque l'apprenti réalisera une FEST chez son employeur, la question ne se posant pas si la FEST est réalisée dans une autre entreprise que celle de l'apprenti.

❷ Une mise en œuvre pédagogique « sous contrôle » du CFA

Les enseignements sont dispensés en entreprise sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OFA et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.

❸ Des scripts « FEST » écrits et précis

Dans le cas d'un aménagement des enseignements intégrant des FEST en apprentissage, le CFA devra élaborer des « scripts » définissant les objectifs, le calendrier, les modalités pédagogiques.

- Les objectifs : en termes de compétences ou blocs de compétences identifiées dans le tableau stratégique de formation comme devant se développer exclusivement en entreprise, et/ou des situations de travail non « disponibles » au sein du CFA (en raison de l'absence de matériels et d'équipements nécessaires, de temps disponible, ...) voire dans des cas particuliers.
- Le calendrier : Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiés, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces temps coïncideront avec une activité de l'entreprise permettant au professionnel formateur de se consacrer uniquement et pleinement aux enseignements à dispenser à l'apprenti.
- Les modalités pédagogiques :
  Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations de travail.
  Des séquences de prise de recul distinctes des mises en situation seront systématiquement proposées à la suite des situations de travail aménagée à des fins pédagogiques. Ces séances dites « réflexives » permettront, par un échange conduit par le professionnel agissant comme formateur, de tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages » (Extrait de : « *10 questions sur les actions de formation en situation de travail* », publié par le Réseau Anact – Aract en octobre 2019).

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

Ces deux séquences distinctes mais articulées de « mise en situation » et de « prise de recul » seront répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

4 Des personnels formés

Le maître d'apprentissage

Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements disposera des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti.
Article L. 6352-1 : « *La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle* ». Cette disposition s'applique également aux intervenants extérieurs.
Mais surtout, le maître d'apprentissage devra être qualifié pour assurer une formation en situation de travail au sein de son entreprise. Le CFA devra par conséquent s'assurer que le maître d'apprentissage a suivi une formation adaptée à cette modalité de formation (comme la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur - Réf. Fiche RNCP RS5515
A noter : dans le référentiel de cette certification, tout un chapitre se prête particulièrement à une formation en situation de travail (Domaine 3 : Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages / Compétences cibles : 7 – S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ; 8 – Guider la réflexion de l'apprenti sur ses activités professionnelles et d'apprentissages ; 9 – Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.
Extrait :
« *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*
(….) Compétences :
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 ».
Pour plus de précisions, consulter la fiche ressource dédiée aux maîtres d'apprentissage.

Une personne ressource en CFA

A l'instar du maître d'apprentissage dans l'entreprise, le CFA s'appuiera sur une personne ressource en interne, formée spécifiquement au modèle pédagogique de la « formation en situation de travail en apprentissage ».

5 Un mode opératoire à suivre

A lire dans le bilan de l'expérimentation « FESTA » menée en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025

3 Annexe : L'explicitation d'une situation professionnelle

GRILLE D'ANALYSE d'une situation professionnelle		
Critères d'analyse	Objet	Exemples de questions (non exhaustif)
LE CONTEXTE de mise en œuvre	*Replacer la situation dans un contexte professionnel : le lieu, les personnes en présence (pairs, hiérarchiques, collaborateurs, interlocuteurs externes, etc.), leur statut, le moment pendant lequel l'activité s'est déroulée …*	*Où l'action s'est-elle déroulée ? Dans quelle entreprise, sur quel chantier ou pour quel client ?* *Où étais-tu ? Quand ? Avec qui ? Y-a-t-il quelqu'un d'autre encore ?* *Quand ou à quelle période ? Sur combien de temps ?* *Dans quelles conditions ?* *Qu'est-ce qui te revient de ce moment, de cette situation en particulier ?*
LES OUTLS, SUPPORTS et CONNAISSANCES mobilisés	*Faire émerger les savoirs mobilisés dans l'activité.* *Recenser les outils, supports et équipements utilisés.*	*Qu'est-ce-qui fait que tu dis / fais cela ?* *Sur quoi te bases-tu pour … ?* *A quoi tu reconnais que … ?* *Sur quel(s) outil(s) ou support(s) t'es-tu appuyé ?*
LE DEROULEMENT de l'activité	*Décrire, étape par étape, la chronologie de l'activité, ce qui a été fait et comment la personne s'y est pris pour le faire en précisant le niveau d'autonomie et le degré de responsabilité.* *Expliciter, le cas échéant, les méthodes, démarches, processus, protocoles suivis.*	*Avant de commencer, qu'as-tu fait ?* *As-tu suivi des consignes, écrites et/ou orales ?* *Par quoi as-tu commencé ? Et ensuite ?* *Et juste avant, qu'est-ce-que tu faisais … ?* *Et quand tu fais ceci … peut-être y-a-t-il autre chose qui se passe en même temps ?* *Et pendant que tu … , qu'est-ce-qui arrive ou n'arrive pas ? Et après avoir fini, qu'est-ce tu as fait ?* *Etais-tu seul ou accompagné ? Etais-tu seul responsable de ton activité ou cette activité était-elle sous la responsabilité de quelqu'un ?*
LES INTENTIONS	*Expliciter les buts, les objectifs, les intentions, les motifs pour donner du sens à l'activité*	*Quand tu réalises telle activité … qu'est-ce-que tu cherches à faire … ?* *Qu'est-ce-que tu souhaites faire ? Qu'est-ce-que tu vises ?* *Quel est ton but ?* *Quelles informations ont-ils été utiles ? Quelles informations as-tu prises, utilisées ? et comment ? Ou qu'est-ce qui vous a manqué ? A quoi as-tu été attentif ? As-tu eu des hésitations, des choix à faire ? Si oui, quelles ont été tes prises de décision et ce qui les a guidées ?*
L'ANALYSE	*Mesurer le degré de perception de la portée de l'acte professionnel.*	*Qu'est-ce-qui est difficile ? Risqué ? Complexe ? Long à maîtriser ?* *Quels indices, informations as-tu pris ou utilisés pour savoir que ce que tu as fait était réussi ? que l'objectif était atteint ?* *Quelles questions t'es-tu posées ? Qu'as-tu fait pour vérifier ?* *Qu'est-ce qui fait que c'est important ?* *Qu'est-ce-qui t'as permis d'identifier que … ?* *Qu'est-ce-que tu penses de cette activité ?* *Quel ressenti as-tu eu à ce moment précis ?* *Quels sont les points d'attention, de vigilance à avoir ?*

Sources croisées :

- *Académie de Rennes – Fr. Cazuguel et C. Autret PLP C/O*
- *Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur – Guide d'accompagnement du candidat à la certification (Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion) – 2022*
- *Evaluer les compétences pour les certifier – Centre Inffo édition juin 2022*

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2025