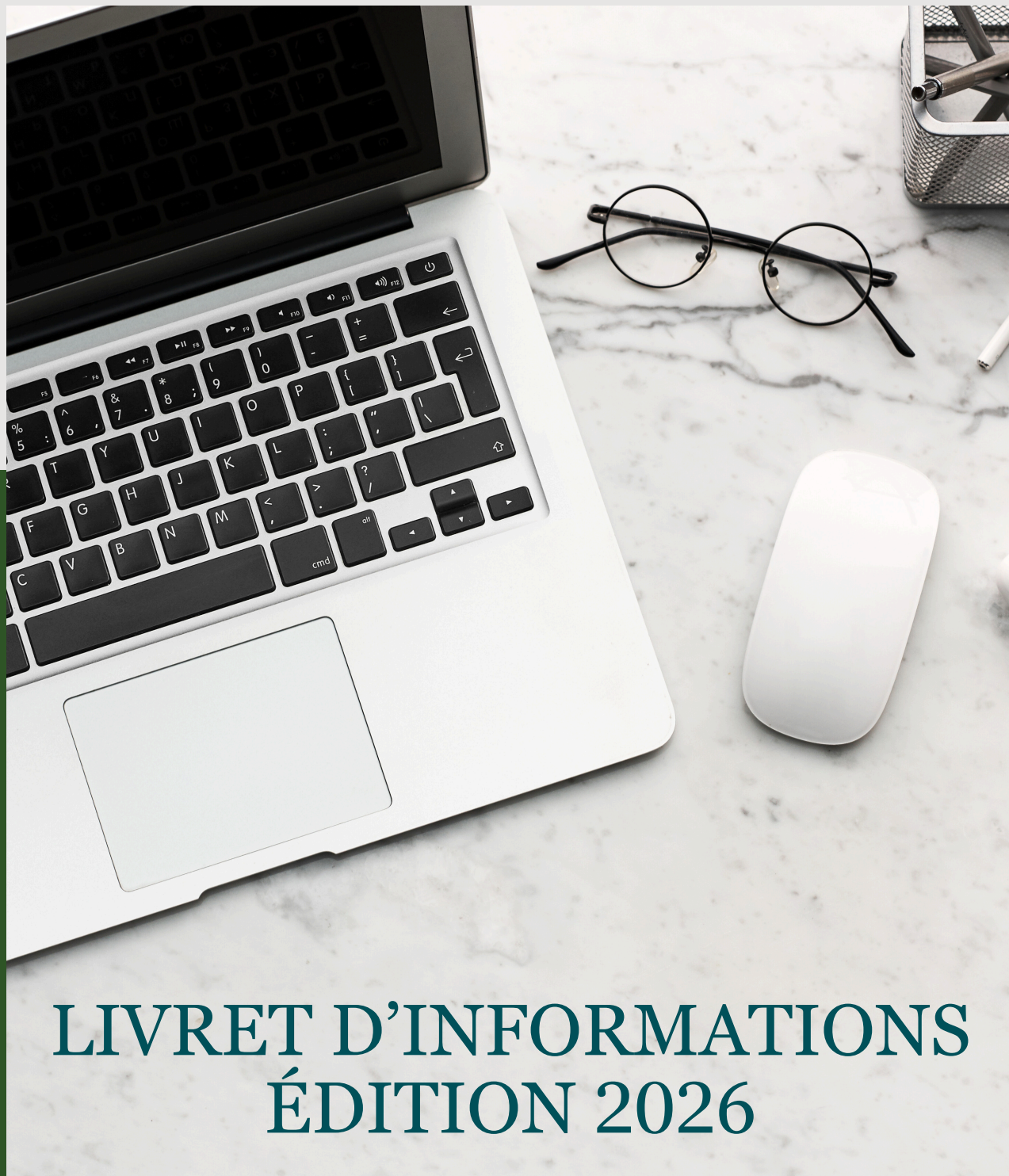




CAMPUS DES MÉTIERS  
SAINTE CROIX - SAINT EUVERTE  
— ORLÉANS —



# LIVRET D'INFORMATIONS ÉDITION 2026

**À DESTINATION DES  
MAÎTRES D'APPRENTISSAGE**

## **L'ensemble Sainte Croix - Saint Euverte est un groupe scolaire catholique d'enseignement sous la tutelle du diocèse du Loiret.**

En référence au projet de l'Enseignement catholique et à l'Eglise diocésaine, les Ecoles, le Collège, les Lycées, le Département d'Enseignement supérieur, le Centre de Formation des Apprentis et le Centre de Formation Continue constituent une communauté vouée à la formation, à l'éducation et à l'épanouissement de tous selon trois axes prioritaires :

- Accueillir selon l'Evangile la diversité des parcours (scolaires, sociaux, familiaux, culturels et religieux...), dans un environnement de confiance et d'estime, pour aider chacun à préparer son avenir.
- Accompagner chaque personne vers sa propre excellence en valorisant ses efforts et en lui donnant le goût au travail, à la réflexion et à l'engagement.
- Permettre une éducation intégrale : corps et âme, cœur et conscience, pensée et volonté, ouverte au monde et à la vie, incluant l'écologie, la citoyenneté et la spiritualité.

**Ce projet a été élaboré par le conseil d'établissement et  
validé le 20 juin 2022.**

- 01** Etudier à Sainte Croix - Saint Euverte
  - 02** Offre de formation
  - 03** L'apprentissage à Sainte Croix - Saint Euverte
  - 04** Partenariats avec nos UFA
  - 05** Aides et avantages pour les entreprises
  - 06** Santé au travail
  - 07** Le lien CFA - Entreprise
  - 08** Les étapes pour un tutorat réussi
  - 09** Génération Z
  - 10** Vos interlocuteurs au Centre de Formation
- 

*Table du*  
**SOMMAIRE**



# 01

*Etudier*

## À SAINTE CROIX SAINT EUVERTE

L'Ensemble scolaire Sainte Croix - Saint Euverte est dirigé par Dominique FASSOT, Chef d'Établissement et Coordinateur. Chaque année, notre groupe scolaire accueille et forme plus de 3700 élèves répartis sur 6 unités pédagogiques :

- l'école maternelle et élémentaire Sainte Croix - Saint Euverte
- l'école maternelle et élémentaire Notre Dame de Consolation
- le Collège
- le Lycée Général et Technologique
- le Campus des métiers

Le Campus des métiers regroupe le **Lycée professionnel**, le **Pôle d'Enseignement Supérieur**, le **Centre de Formation d'Apprentis (CFA)** et le **Centre de Formation Continue (CFC)** qui proposent une diversité d'offre de formation (secteur industriel, commerce, santé et animation) du CAP au Bac +5 (850 apprenants).

Notre objectif est de **favoriser l'épanouissement personnel et professionnel** de chaque apprenant dans un climat d'écoute, de respect, de confiance et d'exigence mutuels. Un corps enseignant pleinement investi et tourné vers le monde professionnel, l'**accompagnement** et le **suivi de chaque élève**, sont autant d'atouts qui leur permettent de trouver plus facilement la voie qui les mènera soit vers l'insertion professionnelle soit vers une poursuite d'études.

Notre ambition est de reconnaître chaque élève dans ce qu'il est, de **valoriser ses réussites, ses progrès et ses engagements** dans le respect de soi, des autres, et des règles de vie commune de notre établissement.



Notre établissement met en avant des **valeurs positives** reprises dans notre **projet éducatif** et dans nos **actions mises en place avec nos formateurs, apprenants et partenaires. Entreprises et associations**, sont régulièrement invitées à échanger sur ces thématiques :

- **Favoriser la mixité et l'égalité professionnelle** en réduisant les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Notre CFA s'engage à sensibiliser nos formateurs, apprentis et maîtres d'apprentissage à l'égalité Femmes-Hommes.
- **Encourager la mixité des métiers** afin d'offrir à tous une plus grande diversité de choix en terme d'orientation, de formation et de métiers. Notre CFA informe et encourage les apprentis sur la mixité des métiers et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- **Lutter contre les discriminations** : toujours dans la sensibilisation de nos apprentis, formateurs et maîtres d'apprentissage, notre CFA souhaite favoriser la diversité, l'égalité des chances et lutter contre les discriminations. L'accueil de jeunes d'origines sociales, culturelles et religieuses diverses constitue une source d'enrichissement mutuel. Il s'effectue dans le respect : de l'identité et du caractère propre de notre Etablissement Catholique d'Enseignement, des règles de vie de l'établissement et des ressources humaines et matérielles.
- **Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail** : création d'une cellule d'aide en septembre 2022 au sein de l'ensemble scolaire SCSE (salariés OGEC, élèves, apprentis, stagiaires, enseignants)

# Offre de formation

## APPRENTISSAGE & INITIAL

### PROCESS INDUSTRIELS

#### LICENCE PRO

Licence pro Conception et Amélioration de Processus et Procédés Industriels (CAPPI) Systèmes automatisés (*alternance*)

#### BTS

BTS Conception et Réalisation de Systèmes Automatisés (CRSA) (*initial ou alternance*)

BTS Maintenance des Systèmes (MS) *option A : systèmes de production* (*alternance*)

#### BAC PRO

Bac Pro Métiers de l'Electricité et de ses Environnements Connectés (MELEC) (*initial ou alternance*)

Bac Pro Maintenance des Systèmes de Production Connectés (MSPC) (*initial ou alternance*)

Titre Professionnel - Technicien de Production Industrielle (TPI) (*continue*)

Titre Professionnel - Technicien de Production Industrielle Cosmético-pharma (*continue*)

#### CAP

CAP Electricien (*initial*)

Titre Professionnel - Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées (CIMA) (*continue*)

Titre Professionnel - Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées Agroalimentaire (CIMA - Agro) (*continue*)

Titre Professionnel - Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées Cosmético-Pharma (CIMA - Cosmético-Pharma) (*continue*)

Préparation aux Métiers de la Production et Fabrication Industrielle - Certification CCP1 du TP CIMA (*continue*)

### COMMERCE - TOURISME

#### BAC +5

Bac +5 Manager de la performance commerciale (*alternance*)

#### BACHELOR

Bachelor Responsable Marketing Communication et Digital (RMCD) (*alternance*)

Bachelor Responsable du Développement Commercial *stratégie commerciale interculturelle* (*alternance*)

#### BTS

BTS Conseil et Commercialisation de Solutions Techniques (CCST) (*initial ou alternance*)

BTS Tourisme (*initial ou alternance*)

BTS Commerce International (1<sup>ère</sup> année *initial* / 2<sup>ème</sup> année *initial ou alternance*)

BTS Management Commercial Opérationnel (MCO) (*alternance*)

#### BAC PRO

Bac Pro Métiers du Commerce et de la Vente (MCV) - *options A commerce et B vente* (*initial ou alternance*)

Titre Professionnel - Conseiller en Vente (*continue*)

Titre Professionnel - Conseiller Relation Client à Distance (*continue*)

#### CAP

CAP Equipier Polyvalent du Commerce (EPC) (*initial*)

Titre Professionnel - Employé Commercial (*continue*)

# CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS



- 3ème prépa-métiers, CAP, BAC PRO, BTS, Classe préparatoire, Bachelor, Mastère
- Formation initiale, formation en alternance ou formation continue
- 7 domaines d'activités

## SANTÉ - BIEN-ÊTRE

BTS

**BTS Diététique et nutrition** (*initial*)

## ANIMATION - SANTÉ

BAC PRO

**Bac Pro Animation Enfance Personnes Agées (AEPA)** (*initial ou alternance*)

**Bac Pro Accompagnement Soins et Services à la Personne (ASSP)** (*initial*)

CAP

**CAP Accompagnant Au Grand Age (AAGA)** (*initial*)

**CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance (AEPE)** (*continue*)

## SCIENCES

BTS

**BTS Métiers de la Mesure (MM)** (*initial ou alternance*)

### CLASSE PRÉPARATOIRE

**Classe préparatoire aux grandes écoles MPSI / MP** (*initial*)

## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE & NUMÉRIQUE

BTS

**BTS Fluides Energie Domotique (FED) option domotique bâtiment communicant DBC** (*initial ou alternance*)

## TERTIAIRE

BTS

**BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social (SP3S)** (*initial ou alternance*)

3ÈME

**3ème prépa-métiers** (*initial*)

# 03



## *L'apprentissage* À SAINTE CROIX SAINT EUVERTE

La volonté d'accompagner la diversité des parcours amène Sainte Croix - Saint Euverte à **développer l'apprentissage**. Nos apprenants sont au cœur de la formation du CFA/CFC et nous devons les accompagner dans le projet qui leurs correspond le mieux.

Le CFA/CFC s'adapte pour proposer soit un **contrat d'apprentissage** (jusqu'à 30 ans) soit un **contrat de professionnalisation** mais s'appuie également sur de la **mixité de public**. La mixité étant le regroupement dans une même formation, d'apprenants, en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage.

**Certifié Qualiopi** depuis juin 2021, le CFA-CFC Sainte Croix - Saint Euverte inscrit ses actions dans une démarche de qualité rigoureuse. Ce cadre exigeant nous permet de déployer une dynamique d'amélioration continue, garantissant une réponse qualitative et réactive aux besoins du marché de l'emploi et de la formation professionnelle.

Scannez ce QR Code pour  
consulter le Référentiel National  
Qualité (RNQ)



# Partenariats

# 04

# AVEC NOS UFA

Le CFA Sainte Croix - Saint Euverte est partenaire de cinq établissements scolaires réalisant des formations en apprentissage, dans la Région Centre Val de Loire.

Le CFA SCSE « porte », pour ces établissements, la partie contractuelle, administrative et financière de leurs formations ouvertes à l'apprentissage. Nos Unités de Formations par Apprentissage (UFA) partenaires sont pleinement engagées dans la démarche Qualiopi et satisfont aux exigences de qualité requises :

## **UFA ECBG - Saint Grégoire Blanche de Castille - Pithiviers**

Bac professionnel Commerce, BTS NDRC - Négociation Digitalisation de la Relation Client, BTS MCO - Management Commercial Opérationnel

## **UFA Saint Louis - Montargis**

CAP Boulangerie, CAP Pâtisserie, CAP Cuisine, CAP CSHCR BP Arts du Service et Commercialisation en Restauration, BP Arts de la Cuisine

## **UFA Saint Cyr - Issoudun**

Bac professionnel Métiers du Commerce et de la Vente, Bac professionnel Métiers de l'Accueil

## **UFA Sainte Marie - Bourges**

BTS Opticien Lunetiers et Bachelor E-Business Responsable Développement Commercial

## **UFA Léon X111 Sainte Solange - Châteauroux**

Assistant juridique, BTS Assistance Technique d'Ingénieur

## **UFA Saint Joseph - Vierzon**

Bac professionnel Esthétique, Cosmétique et Parfumerie  
Bac professionnel Métiers de l'Accueil

# Aides et avantages

# 05

## POUR LES ENTREPRISES

Suite au décret du 6 mars 2026, l'État définit les nouvelles règles du soutien à l'apprentissage. Si le montant des aides évolue, le dispositif gagne en stabilité, offrant désormais aux entreprises une visibilité claire pour intégrer l'alternance dans leur stratégie de recrutement à long terme.

### 1 AIDES FINANCIÈRES ET RÉDUCTION DE COTISATIONS :

À partir du 8 mars 2026, l'aide à l'embauche est versée pour la première année du contrat. Son montant est modulé selon la taille de votre structure et le niveau du diplôme préparé, comme détaillé ci-dessous :

	Certification de niveau 3 et 4 (CAP ou Bac)	Certification de niveau 5 (Bac +2, BTS)	Certification de niveau 6 (Bac +3)	Certification de niveau 7 (Bac +4 et 5, Master)
Entreprise de moins de 250 salariés	4500 €	4500 €	2000 €	2000 €
Entreprise de plus de 250 salariés	2000 €	1500 €	750 €	750 €
Apprentis en situation de handicap	6000€			

L'entreprise bénéficie de la Réduction Générale des cotisations sociales patronales sur la rémunération des apprentis. Pour un salaire proche du SMIC, ces charges patronales sont quasiment nulles, ce qui réduit considérablement le coût global du recrutement.

À noter : Pour toute formation de niveau 6 (Bac+3) et 7 (Bac+5) le CFA a l'obligation de facturer l'entreprise d'accueil 750 € au titre des frais pédagogiques.

### 2 RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI :

La rémunération de l'apprenti est calculée en pourcentage du SMIC et varie en fonction de son âge et de son année de formation. Le tableau ci-dessous expose la réglementation, il s'agit du salaire brut, minimum légal, que doit verser l'employeur à son apprenti. L'employeur peut verser plus, notamment en fonction de la convention collective de l'entreprise, mais il ne peut pas verser moins.

### Grille des salaires minimums bruts

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année de formation	27% SMIC : 492.22€	43% SMIC : 783.90€	53% SMIC : 966.21€	100% SMIC : 1823.03€
2ème année de formation	39% SMIC : 710.98€	51% SMIC : 929.75€	61% SMIC : 1112.05€	100% SMIC : 1823.03€
3ème année de formation	55% SMIC : 1002.67€	67% SMIC : 1221.43€	78% SMIC : 1421.96€	100% SMIC : 1823.03€

## 3 RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES :

L'arrivée d'un apprenti apporte un regard neuf et des compétences actualisées au sein de l'équipe, favorisant l'innovation et l'adaptation aux évolutions du secteur.

## 4 PRÉ RECRUTEMENT :

L'entreprise va pouvoir former l'apprenti à sa culture d'entreprise, ses process et procédures, ses métiers, ses services et ses produits. L'apprentissage constitue une période d'essai prolongée, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences et l'intégration de l'apprenti avant une éventuelle embauche en CDI.

## 5 IMAGE DE MARQUE :

L'engagement dans l'apprentissage valorise l'image de l'entreprise en tant qu'acteur responsable et engagé dans la formation des jeunes.



### UN JEUNE UNE SOLUTION



La plateforme en ligne [1jeune1solution](https://1jeune1solution.gouv.fr) en partenariat avec La bonne alternance propose une fonctionnalité simple et rapide pour créer et diffuser une offre d'emploi. Après inscription sur la plateforme, il suffit de préciser les détails du poste et le site génère automatiquement la rédaction de votre offre qui sera diffusée sur : 1jeune1solution, La bonne alternance, Parcoursup et d'autres plateformes. Les candidats peuvent directement postuler en ligne en envoyant leur CV et lettre de motivation. [1jeune1solution.gouv.fr](https://1jeune1solution.gouv.fr)



## **AIDES AUX EMPLOYEURS QUI RECRUTENT EN APPRENTISSAGE**



**Si le cadre financier évolue, l'apprentissage demeure un levier stratégique pour votre entreprise. C'est notamment l'opportunité d'agir concrètement sur la mixité de vos métiers et de répondre aux enjeux de l'égalité professionnelle.**

## **ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES**

L'insertion et l'autonomie économique des femmes constituent un enjeu sociétal, social et économique essentiel. Elles ne peuvent être dissociées d'une action durable pour l'égalité professionnelle. Il s'agit d'un enjeu de justice sociale pour les femmes et les hommes, autant que de performance économique des acteurs privés et publics.

L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes sont les conditions premières de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes:

- Se donner les moyens de l'égalité professionnelle
- Accompagner les entreprises
- Encourager la féminisation des instances dirigeantes
- Faciliter l'insertion économique des femmes
- Promouvoir l'entrepreneuriat pour les femmes
- Exiger l'exemplarité dans la fonction publique
- Favoriser la mixité des filières et des métiers





### Lors de l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels.

- ▶ Le tuteur évalue les capacités du jeune à repérer les dangers et à analyser les risques afin d'adapter son accompagnement.
- ▶ Former un jeune à identifier les risques liés aux activités qui lui sont confiées lui permettra de développer des gestes professionnels sûrs.

L'informer, dès son accueil, sur les risques professionnels et les moyens de prévention existants, et lui transmettre les consignes de sécurité et le règlement intérieur.

- ▶ La connaissance de ce nouvel environnement, des risques qu'il comporte et des moyens de prévention en place contribue à sa sécurité en lui apprenant à se protéger.



Mettre à sa disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et s'assurer de leur bonne utilisation.

- ▶ Il doit être informé des consignes propres à l'utilisation des EPI. Ces EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au jeune et compatibles avec l'activité.

Veiller à maintenir la relation avec l'établissement en matière de santé et sécurité au travail en amont et pendant la période de formation.

- ▶ À la suite de la période de formation, il est conseillé d'organiser un retour d'expérience entre le tuteur et l'établissement sur le sujet de la santé et sécurité au travail.

#### Il ne faut jamais laisser un jeune en formation professionnelle :

- ▶ seul, sur un lieu ou à un poste de travail comportant des risques (par exemple sur un chantier) ;
- ▶ seul, à proximité des machines, équipements ou engins dangereux ;
- ▶ seul, à utiliser une machine dangereuse.

Un jeune en formation professionnelle peut être particulièrement exposé à certains comportements déplacés ou répréhensibles (malveillance, moqueries, humiliations, agressions verbales, contraintes physiques ou à caractère sexuel, etc.).

Il faut :

- ▶ être vigilant pour repérer ces comportements ;
- ▶ être à l'écoute ;
- ▶ prendre les mesures nécessaires en cas de signalement.



# 07

## Le lien CFA - ENTREPRISE



### 1 QUI SONT LES ACTEURS DE L'ALTERNANCE ?

- **L'entreprise** : met en place l'environnement de travail propice à l'acquisition des savoir-faire, accueille l'apprenti et désigne le maître d'apprentissage
- **Le maître d'apprentissage (M.A)** : il a pour mission de transmettre et de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant à la qualité du diplôme ; confier les bonnes missions, faire l'interface avec le CFA, participer aux évaluations, transmettre la culture d'entreprise, accompagner l'alternant vers l'autonomie professionnelle
- **L'alternant**, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, est un salarié en alternance et acteur de sa formation
- **Le Centre de formation** : accorde une grande importance à l'accueil de l'apprenti, organise la formation générale théorique et pratique nécessaire à l'acquisition de la qualification. Nomme le coordinateur en charge du suivi pédagogique et détermine un calendrier d'alternance



### 2 LE CFA DANS L'ENTREPRISE

Chaque alternant a un **réfèrent unique au CFA** qui le suit sur l'ensemble du parcours : le Réfèrent apprentissage ou Coordinateur de formation. Il s'assure du bon déroulement de la formation et suit la progression dans les apprentissages en entreprise et au CFA. Il est le lien entre le M.A, l'apprenti, les enseignants/formateurs et le CFA.

Il a notamment les missions suivantes :

- Validation de la fiche missions pour veiller à la conformité des activités confiées en entreprise
- Réalisation des visites en entreprise (2/an) : Réfèrent, Apprenti, Maître Apprentissage en utilisant et complétant l'outil de liaison et de suivi pédagogique : le livret d'apprentissage



### 3 L'ENTREPRISE AU CFA

Plusieurs temps forts sont organisés et proposés à nos entreprises partenaires pour accompagner et entretenir un lien privilégié :

- petit déjeuner et réunion d'information des M.A
- journée de formation M.A proposée par le CFA et prise en charge par les OPCO
- journée de cohésion "HORIZON" rassemblant apprentis, formateurs et M.A
- Soirée des partenaires
- Participation des M.A aux jurys d'examens



### 4 LE LIEN CONTRACTUEL

En amont, le CFA s'assure de la motivation, du niveau de maturité et du choix du jeune. Le CFA veille au préalable que l'entreprise ait bien la volonté de suivre et de former le jeune.

La signature d'une convention de formation, d'un contrat d'apprentissage et d'une charte des droits et des devoirs engagent une relation tripartite (entreprise - apprenti - CFA). Un tuteur est nommé pour un contrat de professionnalisation alors qu'un maître d'apprentissage accompagne un jeune en contrat d'apprentissage. Il peut être changé en cours de contrat, un avenant est à établir. Le M.A n'est pas forcément le manager.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti dans les 45 premiers jours consécutifs ou non de formation en entreprise effectuée par l'apprenti.

## Guide de l'apprentissage et handicap

publié par la DGEFP du Ministère du travail avec l'Agefiph et le FIPHFP



**Alternants en situation de handicap**, notre référent handicap du CFA **Magalie Douillet** et des partenaires sont là pour vous accompagner pour :

- des questions médicales (médecins du travail, psychologue du travail...)
- des démarches administratives (chargés de mission handicap, médiateurs Cap emploi)
- pour l'adaptation et l'aménagement du poste de travail Cap emploi. Agefiph
- pour l'accompagnement social : MDPH

Pour les personnes en situation de handicap, il n'existe aucune contrainte d'âge au contrat d'apprentissage.

# 08

## *Les étapes pour* **UN TUTORAT REUSSI**



### **1** PRÉPARER L'ARRIVÉE DE L'ALTERNANT POUR SÉCURISER LE PARCOURS DE FORMATION ET LIMITER LA RUPTURE ANTICIPÉE

Accueillir et exprimer sa satisfaction à avoir l'alternant dans ses effectifs est primordial.

- Présenter l'entreprise (historique, culture, produits, services... et son organisation)
- Présentez le fonctionnement de service et son poste de travail (horaires, contraintes, missions de chaque collègue et ses missions dans l'équipe)
- Transmettez les informations et règles et à respecter (procédure en vigueur, information en matière d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement, les conséquences d'un non-respect des règles, les outils permettant d'assurer la traçabilité des activités réalisées.
- Visiter les locaux (insister sur les services supports et lieux de pause) et présenter les collaborateurs avec qui il va travailler
- Lui expliquer en quoi va consister sa première journée

Faites le point sur l'organisation de l'alternance : rythme entreprise/école, les différents temps d'échange et leur fréquences (rdv, points d'étapes et évaluation prévus par le CFA), parcourir le livret d'apprentissage ensemble.

# CHECKLIST POUR PREPARER L'ARRIVEE DE L'ALTERNANT



## 1. Avant l'arrivée de votre alternant

- Informez l'équipe de l'arrivée de votre alternant et de son rôle. Prévoyez éventuellement un rendez-vous individuel avec chaque service (ou collaborateur)
- Préparez un Welcome Pack (kit d'intégration) qui pourra contenir l'organigramme de l'équipe, un livret d'accueil, des tutoriels pour se former aux outils de l'entreprise, le badge du restaurant d'entreprise, quelques petits goodies de l'entreprise (stylo, carnet, porte clé)...
- Vérifiez que les documents administratifs sont bien à jour
- Prévoyez le matériel, les équipements et les outils de travail de votre alternant : poste de travail, ordinateur, comptes et accès, logiciels, outils et matériel spécifiques...
- Adressez un message à l'alternant 1 semaine avant le jour J pour récapituler : le jour de démarrage de l'alternance, l'heure, les informations pratiques (adresse, moyens de transport, codes d'accès...) et éventuellement le code vestimentaire de l'entreprise
- Organisez la 1ère journée de votre alternant

## 2. Le jour J

Veillez à vous rendre disponible pendant cette journée pour :

- La visite des locaux
- L'installation dans son espace de travail et la présentation de ses outils
- La présentation de l'équipe
- L'entretien de début d'alternance pour rappeler les missions, le périmètre et les règles de fonctionnement de l'entreprise (ex : les horaires)
- Le planning de la 1ère semaine d'alternance

## 3. Les petits +

N'oubliez pas de prévoir :

- Le petit déjeuner d'intégration et déjeuner avec l'équipe
- Le planning de la semaine
- La séance photo pour les outils de communication interne
- La rencontre avec les autres membres de l'équipe / les autres services
- La mise en place du rapport d'étonnement, pour recueillir les interrogations et points d'étonnement de l'alternant concernant le fonctionnement de l'entreprise



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Zoom sur : le rôle du maître d'apprentissage

## QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être majeur, posséder des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.



Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

- Avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience **ou**
- avoir au moins 2 années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti.

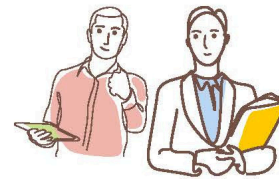
## COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

**2 apprentis + 1 redoublant** au maximum



## UN APPRENTI PEUT-IL AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ?

Oui, plusieurs salariés peuvent **partager** le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'entre eux sera **réfèrent** en lien avec le CFA.



## À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.



## COMMENT ?

- Forme l'apprenti sur son **temps** de travail. Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration.
- S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats. Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.



### À NOTER :

Afin que les compétences du maître d'apprentissage puissent être reconnues et valorisées, l'État a mis en place une certification de référence (RS5515).

## ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



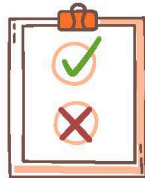
Accueillir l'apprenti et présenter l'entreprise et ses activités.



Planifier les tâches de l'apprenti au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte du métier.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



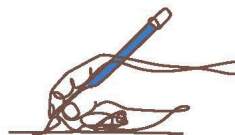
S'assurer qu'il travaille dans de bonnes conditions et en sécurité.



L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.



L'inscrire dans un **établissement de formation** correspondant à son projet professionnel.



L'inscrire aux épreuves du **diplôme**.



Si l'apprenti est en situation de handicap, l'employeur peut être accompagné pour mettre en place des solutions adaptées.



## 2 INTÉGRER ET ACCOMPAGNER L'ALTERNANT

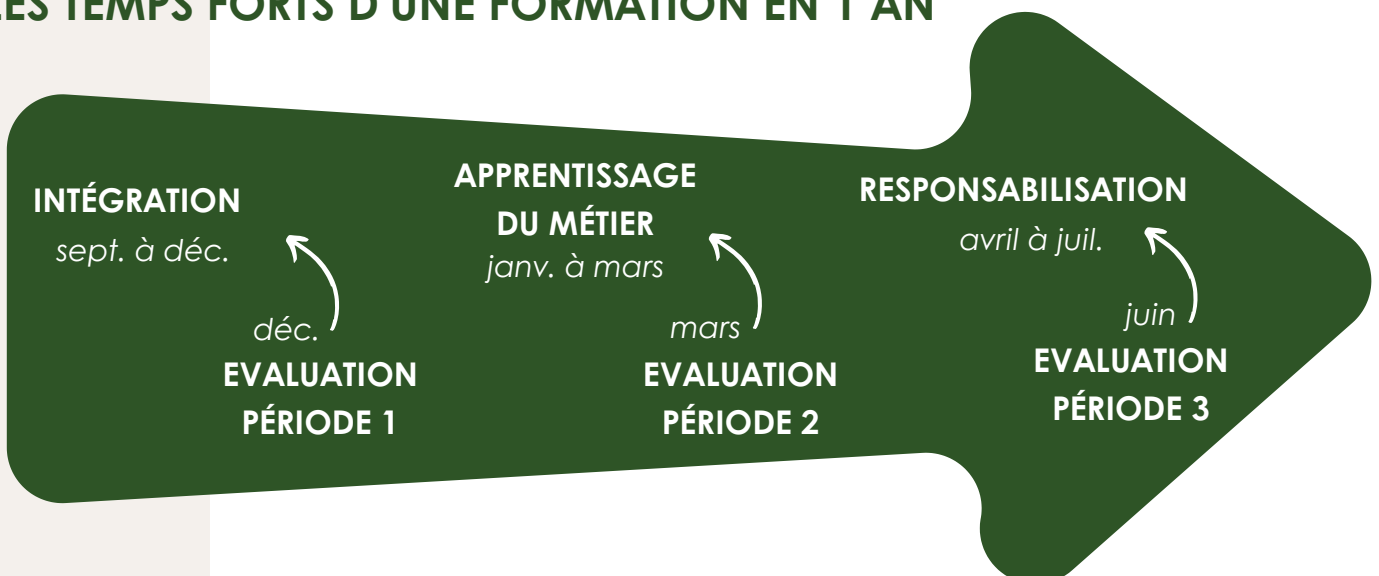
- En réalisant les entretiens de suivi et d'évaluation pour progresser
- Identifier et définir les compétences à acquérir puis fixer des objectifs ensemble. Reformulez régulièrement. Suivre et évaluer la progression de l'alternant avec un système d'auto évaluation de l'apprenant (progression des tâches confiées, diversifier les missions).

Il est important de proposer les bonnes missions dans cette phase d'intégration.



1. **L'ALTERNANT S'AUTO EVALUE**
2. **VOUS EVALUEZ ET AJUSTEZ CETTE AUTO EVALUATION SI BESOIN (EN PRÉSENCE DE L'ALTERNANT)**
3. **VOUS REALISEZ UN BILAN, FIXEZ DES OBJECTIFS POUR LA PÉRIODE SOUHAITÉE (POINTS POSITIFS, POINTS À AMÉLIORER)**
4. **LE CFA FAIT UN RETOUR**

## LES TEMPS FORTS D'UNE FORMATION EN 1 AN





### 3 DÉTECTER DES ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS DU DÉCROCHAGE : ABSENCES ET RETARDS ; ÊTRE EN VEILLE ET AGIR RAPIDEMENT.

**Convoquer** rapidement pour comprendre, corriger les écarts, rappeler les engagements de chacun et accompagner



### 4 GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES

**Désamorcer au plus vite le conflit.** Engagez le dialogue pour déterminer la nature du conflit, informez le coordinateur/ référent du CFA, aboutir à une vision commune avant d'en chercher les solutions



### 5 GÉRER UNE ERREUR OU UNE MAUVAISE ORIENTATION

Après quelques semaines, l'alternant peut se rendre compte que la formation et le métier choisit ne l'intéresse pas.

- **Se concentrer sur des remarques précises, objectives et factuelles**, listez les solutions possibles, décidez ensemble de celles à retenir, définissez des objectifs précis et mesurables, prévoyez le suivi et les résultats après une période donnée
- **Alerter le CFA** qui peut encore aider l'alternant à trouver une voie plus adaptée à ses souhaits ou besoins

# 09 GÉNÉRATION Z



## COMMENT APPREND LA GÉN Z ?

Nous vous donnons quelques pistes pour mieux cerner votre alternant et adapter votre management face à cette nouvelle génération.

# GÉNÉRATION MULTI CONNECTÉE

- Personnes nées entre 1997 et 2010 : les moins de 25 ans
- Ou la « *génération du pouce* » (en référence à son usage constant du téléphone mobile)
- Ou la « *digitale native* » (née dans un monde digitale)

## A PROPOS



## 1. GRANDE QUÊTE DE SENS

Besoin qu'on respecte ses valeurs, besoin de donner du sens à ses actions, qu'on lui fasse confiance, besoin d'être impliquée dans les tâches importantes, besoin d'exposer ses idées et de se montrer créative.

### CONSEIL :

- **Ne pas hésiter à adapter votre management en fonction de leurs besoins.**
- **Encourager les nouvelles idées et les initiatives, privilégiez le participatif pour qu'ils se sentent respectés et qu'ils s'engagent plus volontiers**

## 2. REMISE EN QUESTION DE LA HIERARCHIE

Génération qui se méfie de l'autorité et qui a tendance à remettre en question de nombreux aspects sur l'organisation.

### CONSEIL :

- **Le véritable leader incarnera la compétence et la bienveillance plutôt qu'un modèle d'autorité verticale et descendant.**
- **Recherche d'un manager à l'écoute et en capacité de faire confiance.**



## 3. ENGAGEMENT ET VALEURS FORTES

Génération née en même temps que l'écologisme et les préoccupations environnementales.

Sensible aux préoccupations environnementales, en quête d'une société plus inclusive qui a tendance à s'engager, à limiter les injustices, impliquée dans de nombreuses causes et qui a besoin de se reconnaître dans les valeurs de l'organisation de l'entreprise pour pouvoir s'impliquer.

**CONSEIL : les impliquer dans ce type de transformation d'actions concrètes éco responsables**

## 4. DIGITALE ET HYPERCONNECTEE

- Vit dans un monde d'instantanéité où elle obtient des réponses immédiates à ses questions en surfant sur internet. Cette génération qui a développé une rapidité de réaction et d'action, prend facilement des initiatives mais a tendance à être plus dispersée.
- Comme elle passe beaucoup de temps sur les écrans, elle a davantage de mal à tisser des relations humaines.
- Maîtrise intuitive informatique, maîtrise des outils numériques (comme la visio conférence), agile dans l'usage des plateformes et applications.
- Valorisation du télétravail

## 5. BESOIN DE BIEN ETRE AU TRAVAIL

Besoin plus profond : se sentir bien dans sa tête. Le confinement qui leur a imposé de vivre plusieurs mois dans des espaces clos et exigus loin de leurs proches a eu des conséquences importantes sur la santé mentale.

Recherche avant tout l'épanouissement et du plaisir dans leur travail : recherche d'un cadre de travail chaleureux et d'une ambiance de qualité au travail.

**CONSEIL : être à leur écoute et faire preuve de souplesse permettra de les motiver dans leur travail et de les retenir**



## 6. PARADOXE ENTRE BESOIN D'AUTONOMIE ET MANQUE DE COMPETENCES

- Grande capacité d'adaptation, qui apprend vite et qui peut avoir certaines lacunes.
- Challenge pour le manager qui doit encadrer ces nouveaux collaborateurs en demande de responsabilités constantes mais en déficit de compétences.

**CONSEIL : pour séduire ces nouvelles recrues en quête d'autonomie, laisser les responsabilités là où il est possible d'en trouver même si elles vous semblent minimales. Le management pourra également reposer sur l'encouragement.**

# Vos interlocuteurs AU CENTRE DE FORMATION

Les **coordonnées du coordinateur de formation ou référent apprentissage** avec qui vous allez être en contact régulier pour suivre votre collaborateur en alternance sont mentionnées sur le **livret d'apprentissage de votre apprenant**.

---

Nicolas SEVESTRE

Responsable et Coordinateur  
De l'UFA

02.38.30.23.88  
[nicolas.sevestre@ecbg45.fr](mailto:nicolas.sevestre@ecbg45.fr)

Maëlle LE GALL

**Gestion des absences / Retards /  
Emargement ; Secrétaire à la  
formation du CFA**

02 38 52 27 09  
[cfa@scse.fr](mailto:cfa@scse.fr)

Magalie Douillet

**Référent Handicap**

02.38.30.23.88

Nicolas SEVESTRE

**Référent Mobilité**

Réclamations : [ameliorationqualite@scse.fr](mailto:ameliorationqualite@scse.fr)

# 10

SAINTE CROIX  
SAINT EUVERTE  
*Livret d'informations à destination  
des maîtres d'apprentissage*

*Contactez-nous*

Centre de Formation Continue  
et par Apprentissage  
9 boulevard Saint Euverte  
45000 ORLÉANS

02.38.52.27.09  
cfa@scse.fr  
cfc@scse.fr