

Développement des compétences

Compagnon

Guide du maître compagnon
ou de la maître compagne
EQ-5090-05(01-2016)

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a coordonné la préparation du présent document à partir de la norme professionnelle Compagnon. Il présente les compétences à maîtriser pour obtenir la qualification professionnelle au regard de cette fonction.

Le présent document, le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*, et le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* qui le complète remplacent le *Guide du compagnon* en vigueur depuis 2008. Dans le cadre du projet pilote portant sur l'implantation de la norme Compagnon et des outils afférents, la version originale du *Guide du compagnon* a été révisée à la suite de recommandations retenues par le Groupe de travail sur l'apprentissage en milieu de travail et l'intervention sectorielle. Cette révision découle aussi de la mise à jour de la norme professionnelle Compagnon en 2016.



Équipe de développement	
Responsable du projet M ^{me} Marie-Lou Ouellet	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle Direction générale de la main-d'œuvre Commission des partenaires du marché du travail
Coordination, conception et rédaction M ^{me} Aline B.-Lamontagne	Consultante

NOUS TENONS À REMERCIER D'UNE FAÇON PARTICULIÈRE LES PERSONNES QUI ONT PARTICIPÉ À LA VALIDATION DES OUTILS AFFÉRENTS, LE *CARNET DU CANDIDAT COMPAGNON OU DE LA CANDIDATE COMPAGNE* ET LE *GUIDE DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE*.

Représentants et représentantes des comités sectoriels de main-d'œuvre, des directions régionales d'Emploi-Québec et des employeurs qui ont participé à la validation de la version préliminaire de la norme professionnelle Compagnon et des outils afférents dans le cadre de leur mise à jour :	
M. Gilbert Riverin M. Jean-Guy Ménard	Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
M. Christian Galarneau M. Stéphane Pimparé	Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine
M. Luc Vaillancourt M ^{me} Josée Mc Intyre M ^{me} Monette Lepage	Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles
M ^{me} Cathy Ward M. Stéphane Labrie	Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques
M. Daniel Roch	Comité sectoriel de l'environnement
M. Sébastien Guyon	Vitre-Art
M ^{me} Nicole Martel	Direction régionale Abitibi-Témiscamingue
M. Éric Noiseux	Direction régionale Montréal

Table des matières

PARTIE 1

INTRODUCTION.....	1
RENSEIGNEMENTS SUR LA DÉMARCHE ET LA SANCTION.....	3
TABLEAU SYNTHÈSE DES COMPÉTENCES.....	7
DÉROULEMENT DE LA DÉMARCHE VISANT LA QUALIFICATION DE COMPAGNON.....	9
RENSEIGNEMENTS SUR LE CARNET DU CANDIDAT COMPAGNON OU DE LA CANDIDATE COMPAGNE.....	15
LES ACTIVITÉS DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE.....	19

PARTIE 2

COMPÉTENCE 1.....	31
ÊTRE CAPABLE D'ÉVALUER LES COMPÉTENCES MAÎTRISÉES ET LES BESOINS D'APPRENTISSAGE.....	31
COMPÉTENCE 2.....	39
ÊTRE CAPABLE DE PLANIFIER ET D'ORGANISER LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'APPRENTISSAGE.....	39
COMPÉTENCE 3.....	47
ÊTRE CAPABLE DE TRANSMETTRE LES COMPÉTENCES LIÉES À UN MÉTIER.....	47
COMPÉTENCE 4.....	57
ÊTRE CAPABLE DE SOUTENIR L'APPRENTI OU L'APPRENTIE DANS SA PRATIQUE ET DE SUIVRE SA PROGRESSION.....	57
COMPÉTENCE 5.....	67
ÊTRE CAPABLE D'ÉVALUER LES COMPÉTENCES.....	67
COMPÉTENCE 6.....	75
ÊTRE CAPABLE D'INTERAGIR EN MILIEU DE TRAVAIL.....	75

Bienvenue au maître compagnon ou à la maître compagne!

Vous avez accepté d'agir à titre de maître compagnon ou maître compagne pour une personne qui s'est engagée (ou qui le fera prochainement) dans une démarche visant à se qualifier comme compagnon ou compagne. Cette personne aura besoin de votre aide et de votre expérience en accompagnement pour mener à bien son projet.

Vous avez été choisi ou choisie en raison, bien sûr, de l'expertise que vous avez acquise comme accompagnateur ou accompagnatrice, mais aussi de votre désir d'aider d'autres personnes à développer leurs compétences en accompagnement. De plus, vous avez une bonne connaissance du secteur auquel appartient le futur compagnon ou la future compagne.

Comme maître compagnon ou maître compagne, vous aurez à accomplir différentes tâches qui vont de la détermination des besoins du candidat compagnon ou de la candidate compagne en matière de développement de compétences jusqu'à la confirmation de la maîtrise de ces compétences, à la suite d'évaluations.

À quoi sert le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*?

À titre de maître compagnon ou maître compagne dans le cadre de la démarche visant la qualification de compagnon, vous guiderez le candidat compagnon ou la candidate compagne dans le développement de ses compétences et porterez un jugement quant à la maîtrise de celles-ci. Pour ce faire, le présent guide vous sera d'une aide précieuse.

Plus particulièrement, le guide précise les grandes lignes de la démarche visant la qualification de compagnon, votre rôle à titre de maître compagnon ou maître compagne, les outils dont vous disposerez, les étapes à suivre, ainsi que des conseils pour assurer le succès de la démarche.

Nous vous invitons à lire ce guide ainsi que le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* avant de débiter l'encadrement de la démarche visant la qualification de compagnon. De plus, en tout temps, vous pouvez communiquer avec le ou la responsable désigné à Emploi-Québec ou au comité sectoriel de main-d'œuvre concerné, le cas échéant, pour compléter les renseignements contenus dans ce guide et obtenir des réponses à vos questions.

À qui s'adresse la démarche visant la qualification de compagnon?

Cette démarche s'adresse aux personnes qui ont peu ou pas d'expérience en accompagnement, mais qui sont des expertes dans leur métier. Elles ont obtenu le certificat de qualification professionnelle dans le métier visé par l'apprentissage ou toute autre qualification établie par le comité sectoriel de main-d'œuvre concerné. Ces personnes souhaitent intervenir comme compagnon ou compagne dans leur milieu de travail et développer les compétences leur permettant de réussir toutes leurs activités de compagnonnage.

En quoi consiste cette démarche?

L'approche est adaptée aux besoins des compagnons et compagnes. Elle comprend deux principaux éléments :

- Participer à une activité de formation hors production d'une durée de deux jours.
- Réaliser des activités d'accompagnement auprès d'un apprenti ou d'une apprentie qui vont lui permettre d'acquérir les compétences indiquées dans la norme Compagnon, et ce, avec le soutien d'un maître compagnon ou d'une maître compagne.

Il s'agit d'une démarche organisée et structurée qui permet de développer ou d'améliorer l'ensemble des compétences nécessaires à la fonction de compagnon ou compagne, et ce, principalement sur les lieux de travail.

Les compétences à développer sont établies dans une norme professionnelle¹ correspondant à cette fonction. Des personnes exerçant la fonction de compagnon ou compagne ont contribué à établir les compétences de la norme professionnelle² Compagnon.

Ainsi, cette démarche permet d'acquérir les connaissances, le savoir-faire, les attitudes et les comportements attendus pour réaliser l'ensemble des tâches du compagnon ou de la compagne. Pour ce faire, le candidat compagnon ou la candidate compagne sont soutenus tout au long de la démarche par un maître compagnon ou une maître compagne qui est une personne de leur entreprise ou une ressource externe désignée par un comité sectoriel de main-d'œuvre, si l'entreprise ne dispose pas au sein de son personnel d'un travailleur ou d'une travailleuse pouvant assumer cette fonction.

La durée de la démarche peut s'étaler sur une période variable compte tenu du rythme d'apprentissage du candidat compagnon ou de la candidate compagne et des possibilités offertes par l'entreprise.

1. Norme professionnelle : elle définit les compétences requises pour exercer un métier ou une profession. C'est la référence qui sert à développer et à évaluer les compétences.

2. http://emploi.quebec.net/guide_qualif/normes-professionnelles/normes_professionnelles.asp

Qui est responsable du suivi administratif?

L'encadrement de la démarche est généralement la responsabilité d'Emploi-Québec qui établira une entente avec l'employeur, le maître compagnon ou la maître compagne, et le candidat compagnon ou la candidate compagne.

Qui participe à la démarche?

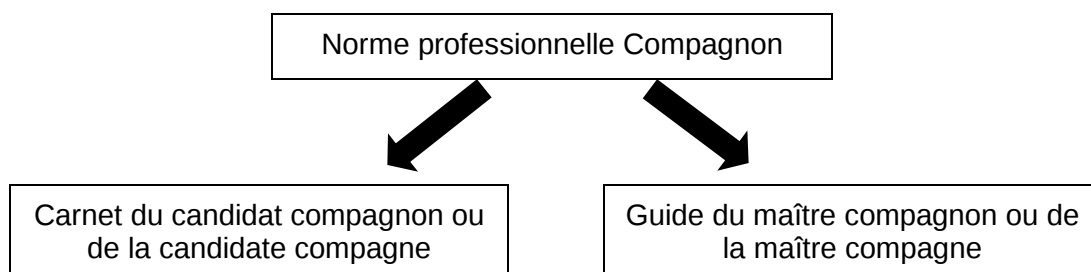
Candidat compagnon ou candidate compagne	Personne responsable de la démarche en vue d'obtenir la certification de compagnon. Elle est une experte dans son métier.
Maître compagnon ou maître compagne	Personne-ressource qui guide le candidat compagnon ou la candidate compagne dans l'apprentissage de la fonction de compagnon ou compagne. Elle met en place les activités qui permettront au candidat compagnon ou à la candidate compagne de maîtriser les compétences de la norme professionnelle Compagnon. Elle donne des conseils, évalue la performance au regard des critères établis dans cette norme et confirme, le cas échéant, la maîtrise des compétences. Cette personne n'est pas nécessairement qualifiée dans le métier exercé par le compagnon ou la compagne, mais elle a une connaissance du secteur. Le maître compagnon ou la maître compagne informe régulièrement les personnes représentant l'entreprise du déroulement de la démarche de qualification.
Employeur/supérieur immédiat ou supérieure immédiate	Personne qui approuve la démarche du candidat compagnon ou de la candidate compagne et qui reconnaît l'importance du rôle de compagnon ou de compagne dans l'organisation. Elle met en place les conditions qui garantiront le succès de la démarche. Dans les milieux de travail syndiqués, l'employeur devra avoir signé une entente avec le syndicat relativement au compagnonnage.
Représentant ou représentante d'Emploi-Québec	Personne qui assure le suivi administratif de la démarche et le respect de toutes les exigences de certification. Elle achemine la demande de délivrance du certificat de qualification professionnelle de compagnon.

Quels sont les outils utilisés dans le cadre de la démarche visant la qualification de compagnon?

Il existe une norme professionnelle Compagnon qui définit les compétences requises pour exercer cette fonction. Ces compétences ont été choisies par des gens qui exercent la fonction de compagnon ou compagne.

Dans le cadre d'une norme professionnelle, une compétence permet de réaliser des tâches selon des exigences et dans un contexte professionnel déterminés. Plus précisément, on considère que chaque compétence est basée sur des connaissances, des habiletés et des attitudes; c'est ce qu'on appelle les savoirs de base. Bien que très importants, ceux-ci ne suffisent pas pour considérer qu'une compétence est maîtrisée. En effet, une personne est considérée comme compétente si elle est en mesure de mobiliser les savoirs appropriés, au bon moment, de la bonne façon, dans le bon contexte et pour les bonnes raisons.

La norme professionnelle et les outils qui l'accompagnent, soit le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* (présenté en détail dans la section suivante) et le présent *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne* sont les références principales sur lesquelles s'appuie la démarche menant à la qualification de compagnon.



Qu'obtient le candidat compagnon ou la candidate compagne?

Au terme de la **démarche durant laquelle le candidat compagnon ou la candidate compagne a agi comme compagnon ou compagne auprès d'un apprenti ou d'une apprentie**, on lui remettra un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétences, documents officiels délivrés par le ou la ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) pour la fonction de compagnon sera décerné lorsque le candidat compagnon ou la candidate compagne aura maîtrisé, au terme de sa démarche, **toutes** les compétences essentielles de la norme professionnelle Compagnon.

L'attestation de compétences (AC) sera décernée sur demande lorsque le candidat compagnon ou la candidate compagne aura maîtrisé **une ou plusieurs** compétences essentielles de la norme professionnelle Compagnon.

Tableau synthèse des compétences

COMPÉTENCES ESSENTIELLES	ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES				
1. Être capable d'évaluer les compétences maîtrisées et les besoins d'apprentissage	1.1 Entrer en relation avec l'apprenti ou l'apprentie	1.2 Déterminer les compétences maîtrisées et les besoins de l'apprenti ou de l'apprentie	1.3 Déterminer les compétences à acquérir et élaborer ou ajuster le plan individuel d'apprentissage		
2. Être capable d'organiser et de planifier la mise en œuvre du plan d'apprentissage	2.1 Planifier les séquences d'apprentissage dans le temps	2.2 Organiser le matériel pour l'apprentissage	2.3 Préparer le travail pour faire les apprentissages		
3. Être capable de transmettre les compétences liées à un métier	3.1 Présenter la tâche et les activités d'apprentissage	3.2 Faire des démonstrations en situation réelle ou simulée dans différentes conditions	3.3 Vérifier si l'apprenti ou l'apprentie comprend les explications		
4. Être capable de soutenir l'apprenti ou l'apprentie dans sa pratique et de suivre sa progression	4.1 Faire pratiquer les tâches et en observer le déroulement	4.2 Guider l'apprenti ou l'apprentie dans ses tâches au fur et à mesure de sa progression	4.3 Apporter son soutien à l'apprenti ou à l'apprentie et faire le suivi		
5. Être capable d'évaluer les compétences	5.1 Évaluer les compétences en cours d'apprentissage ou à la fin de la période d'apprentissage à l'aide des outils d'apprentissage ou d'évaluation	5.2 Utiliser différents moyens d'évaluation des compétences selon le type de tâches	5.3 Transmettre les résultats de l'évaluation		
6. Être capable d'interagir en milieu de travail	6.1 Établir et maintenir des relations interpersonnelles	6.2 Gérer son stress			

Déroulement de la démarche visant la qualification de compagnon

Comment se déroulera la démarche menant à la qualification?

Le déroulement de la démarche de développement des compétences menant à la qualification de compagnon est la responsabilité d'Emploi-Québec.

Rencontre préparatoire

Une première rencontre est généralement planifiée par le maître compagnon ou la maître compagne. Cette rencontre lui permet de présenter aux personnes concernées de l'entreprise (propriétaire, directeur ou directrice des ressources humaines, responsable de formation, directeur ou directrice de production, etc.) la démarche qui sera suivie ainsi que les rôles et responsabilités de chacun et chacune. C'est une occasion pour ces personnes de confirmer leur adhésion à la démarche de qualification et d'établir les conditions qui en garantiront le succès. Le candidat compagnon ou la candidate compagne peut être invité à participer à cette rencontre préparatoire.

Les outils présentés dans les pages qui suivent vous aideront à planifier cette première rencontre.

**PREMIÈRE RENCONTRE ENTRE L'EMPLOYEUR, LE MAÎTRE COMPAGNON OU LA MAÎTRE COMPAGNE, ET LE CANDIDAT COMPAGNON
OU LA CANDIDATE COMPAGNE, S'IL Y A LIEU**

AVANT LA RENCONTRE

- Planifier la rencontre
- Organiser une rencontre qui n'a pas d'incidence sur l'organisation du travail et réserver le temps nécessaire

LA RENCONTRE

- Se présenter (candidat compagnon ou candidate compagne, maître compagnon ou maître compagne et employeur)
 - Expérience de travail
 - Années de service, s'il y a lieu
- Partager ses attentes et ses motivations
- S'entendre sur les rôles et responsabilités de chacun et chacune (voir tableau suivant)
 - Candidat compagnon ou candidate compagne
 - Maître compagnon ou maître compagne
 - Supérieur immédiat ou supérieure immédiate, ou employeur
- Découvrir ensemble le contenu du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* et du *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*
- Convenir d'une prochaine rencontre de suivi (candidat compagnon ou candidate compagne et maître compagnon ou maître compagne)

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES PARTICIPANT À LA DÉMARCHE	
Date de la rencontre : _____	
<i>Cochez pour valider l'entente</i>	
RESPONSABILITÉS COMMUNES	
Déterminer et assurer le soutien à donner et attendu.	☐
Mettre à son agenda les dates de suivi et les réviser au besoin. Dates de suivi prévues : _____ _____ _____ _____ ...	☐
RESPONSABILITÉS DU CANDIDAT COMPAGNON OU DE LA CANDIDATE COMPAGNE	
Dire ce qui va et ce qui ne va pas au fur et à mesure et le noter dans le journal de bord.	☐
- S'engager dans le processus de compagnonnage : - Lecture en profondeur du <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i> - Autoévaluation - Développement des compétences	☐

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES PARTICIPANT À LA DÉMARCHE	
Date de la rencontre : _____	
<i>Cochez pour valider l'entente</i>	
RESPONSABILITÉS DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE	
• Encadrer le candidat compagnon ou la candidate compagne selon ses besoins.	☐
• Observer le candidat compagnon ou la candidate compagne dans l'exercice de son rôle afin de fonder vos évaluations.	☐
• Donner de la rétroaction constructive au candidat compagnon ou à la candidate compagne et lui indiquer les corrections à apporter, s'il y a lieu.	☐
• Évaluer l'atteinte des compétences et inscrire les résultats dans le <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i> (partie 3, section B).	☐
RESPONSABILITÉS DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT OU DE LA SUPÉRIEURE IMMÉDIATE OU DE L'EMPLOYEUR	
• Soutenir le candidat compagnon ou la candidate compagne et son maître compagnon ou sa maître compagne tout au long du processus.	☐
• Fournir un environnement de travail propice à l'apprentissage.	☐
• Fournir les équipements et les outils nécessaires à l'apprentissage.	☐

Autres éléments à considérer :

Première rencontre entre le candidat compagnon ou la candidate compagne et le maître compagnon ou la maître compagne

Si le candidat compagnon ou la candidate compagne n'a pas participé à la rencontre préparatoire, on l'informe, dans un premier temps, de la nature du projet, des attentes à son endroit et des rôles et responsabilités de chacun et chacune. Dans un deuxième temps, le maître compagnon ou la maître compagne précise le déroulement de la démarche de qualification et présente le contenu du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*. Il ou elle explique ensuite la manière de procéder à l'autoévaluation avec les outils mis à leur disposition.

Rencontres de suivi

La fréquence et les modalités du suivi par le maître compagnon ou la maître compagne varient selon les besoins du candidat compagnon ou de la candidate compagne et la nature des compétences en cause.

Au début, les rencontres de suivi visent essentiellement à soutenir le candidat compagnon ou la candidate compagne dans le processus d'autoévaluation. Elles permettent au maître compagnon ou à la maître compagne et au candidat compagnon ou à la candidate compagne de convenir ensemble des compétences maîtrisées et de celles qui sont à développer. Le maître compagnon ou la maître compagne établira alors le plan individuel d'apprentissage du candidat ou de la candidate et le présentera aux personnes concernées de l'entreprise.

Les rencontres de suivi permettent ensuite au maître compagnon ou à la maître compagne de soutenir le candidat compagnon ou la candidate compagne dans le développement des compétences inscrites dans le plan individuel d'apprentissage, d'évaluer lesdites compétences et d'en confirmer la maîtrise. Ces rencontres prennent différentes formes, comme suggéré dans la partie 3 du présent document, sous la rubrique *Pistes de développement*. Il peut s'agir d'entretiens avec le maître compagnon ou la maître compagne, d'observation d'un compagnon ou d'une compagne expérimenté, ou de mise en pratique dans le cadre de situations d'accompagnement réelles ou simulées. Par exemple, pour la compétence *Planifier et organiser la mise en œuvre du plan d'apprentissage*, le suivi prendra la forme d'entretiens entre le maître compagnon ou la maître compagne et le candidat compagnon ou la candidate compagne en dehors du contexte de production, alors que pour la compétence *Transmettre les compétences liées à un métier*, le maître compagnon ou la maître compagne pourrait devoir procéder à des observations directes au moment où le candidat ou la candidate soutient l'apprenti ou l'apprentie dans l'exercice de tâches du métier.

Les rencontres de suivi sont aussi une occasion pour le maître compagnon ou la maître compagne de partager avec le candidat ou la candidate l'évaluation du compagnonnage faite par un apprenti ou une apprentie et d'examiner des pistes d'amélioration.

Le maître compagnon ou la maître compagne informe régulièrement les personnes représentant l'entreprise de l'avancement de la démarche de développement des compétences du candidat compagnon ou de la candidate compagne.

À la fin de la démarche, une rencontre est prévue pour permettre au maître compagnon ou à la maître compagne de faire part au candidat ou à la candidate des résultats de l'évaluation au regard des compétences de la norme professionnelle Compagnon. Ces résultats sont aussi communiqués aux personnes concernées dans l'entreprise.

Étape de certification

Une fois la démarche de qualification complétée avec succès, il incombe au maître compagnon ou à la maître compagne de remplir les documents requis par Emploi-Québec pour permettre la délivrance du certificat de qualification professionnelle de compagnon ou d'une attestation de compétences.

Renseignements sur le Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne

Quelle est l'utilité du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*?

Le carnet vise, d'une part, à informer le candidat compagnon ou la candidate compagne sur l'ensemble des apprentissages à réaliser pour développer les compétences de la norme Compagnon. D'autre part, il lui permet de suivre sa progression tout au long de la démarche.

De plus, le carnet permet au maître compagnon ou à la maître compagne de consigner au fur et à mesure ses observations et les jugements qu'il portera sur la maîtrise des compétences.

Quels renseignements contient le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*?

Le carnet comprend :

- Des renseignements généraux sur la démarche et la sanction;
- Une définition de la fonction de compagnon ou compagne;
- Un tableau synthèse des compétences de la norme professionnelle Compagnon;
- Le plan individuel d'apprentissage, qui délimite le parcours d'apprentissage du candidat compagnon ou de la candidate compagne. Il permet d'établir les apprentissages que le candidat ou la candidate devra réaliser pour satisfaire aux exigences de la norme professionnelle Compagnon en tenant compte des compétences ou des éléments de compétence qu'il ou qu'elle maîtrise déjà, s'il y a lieu;
- La description détaillée des compétences à maîtriser pour exercer la fonction de compagnon ou compagne : le contexte de réalisation, une liste des éléments qui précisent les grandes étapes de la compétence et, enfin, les critères de performance qui serviront à évaluer les apprentissages;
- Des questions de réflexion et des pistes de développement des compétences pour agir comme compagnon ou compagne;
- Une section confirmant la maîtrise de chacune des compétences de la norme Compagnon;
- Des aides à la tâche dont la plupart sont extraites des outils de formation hors production prévus pour la norme professionnelle Compagnon;
- Deux annexes, la première fournissant des renseignements sur l'employeur et la seconde présentant un relevé des compétences maîtrisées.

Que signifie l'information sur chacune des compétences indiquées dans la partie 3 du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*?

Le tableau présenté à la page suivante résume l'information qui est donnée sur chaque compétence et élément de compétence.

Énoncé de la compétence

L'énoncé de la compétence décrit ce que le candidat compagnon ou la candidate compagne doit être capable de faire à la fin de son apprentissage.

CONTEXTE DE RÉALISATION

Il s'agit du contexte dans lequel la compétence est mise en œuvre dans le milieu de travail. Il sert :

- ◇ à décrire l'environnement dans lequel la compétence s'exécute;
- ◇ à fixer les limites de la compétence;
- ◇ à indiquer les ressources nécessaires pour sa mise en œuvre.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères de performance	Section A à remplir par le candidat compagnon ou la candidate compagne	Section B à remplir par le maître compagnon ou la maître compagne, <u>à la suite d'une</u> <u>évaluation</u>	
	Je suis en mesure de le faire. (✓)	J'atteste que l'apprenti ou l'apprentie satisfait aux exigences du critère. (✓)	J'atteste que l'apprenti ou l'apprentie maîtrise l'élément de compétence. (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
1.1. Élément de compétence Les éléments de compétence décrivent plus précisément l'énoncé de compétence. Chacun de ces éléments doit faire l'objet d'un apprentissage et d'une évaluation. Ils sont généralement accompagnés de sous-éléments.	Le candidat compagnon ou la candidate compagne coche la case si il ou elle juge maîtriser l'élément de compétence et satisfaire aux critères de performance.	Après avoir évalué formellement la performance du candidat compagnon ou de la candidate compagne, vous devez cocher les critères que vous considérez comme satisfaits.	Après avoir évalué formellement la performance du candidat compagnon ou de la candidate compagne, vous devez apposer vos initiales si vous considérez que tous les critères sont satisfaits, et donc que l'élément de compétence est maîtrisé.
◇ Critères de performance Ces critères servent à évaluer chacun des éléments de la compétence; ils portent sur les aspects suivants : - la qualité du produit ou du service; - la durée acceptable pour la réalisation du travail; - le respect du processus de travail; - les codes, normes ou règles à respecter; - le mode d'utilisation d'outils, d'équipement ou de matériel; - les attitudes à adopter; - etc.			

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE

Vous pouvez utiliser cet espace pour noter toute information en lien avec l'apprentissage ou l'évaluation du candidat compagnon ou de la candidate compagne.

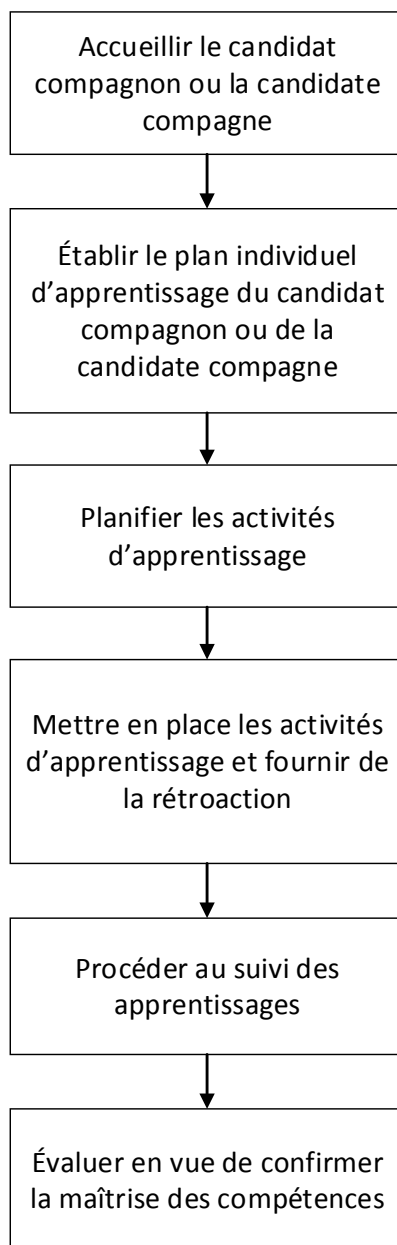
NOTES DU CANDIDAT COMPAGNON OU DE LA CANDIDATE COMPAGNE

Le candidat compagnon ou la candidate compagne peut utiliser cet espace pour noter toute question ou remarque en lien avec son apprentissage ou son évaluation.

Les activités du maître compagnon ou de la maître compagne

Qu'aurez-vous à faire comme maître compagnon ou maître compagne?

Vous connaissez maintenant les caractéristiques de la démarche menant à la qualification de compagnon, votre rôle comme maître compagnon ou maître compagne, et le contenu du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*. Il est donc temps d'examiner les activités que vous réaliserez pour offrir un encadrement adéquat au candidat compagnon ou à la candidate compagne et lui permettre de développer les compétences exigées par la fonction de compagnon ou compagne. Le schéma qui suit en donne un aperçu.



Accueillir le candidat compagnon ou la candidate compagne

Au début de la démarche, il est important de porter une attention particulière à l'accueil en établissant dès le départ un climat de confiance et une bonne relation entre vous et le candidat compagnon ou la candidate compagne. L'accueil peut s'effectuer lors de la rencontre préparatoire dont il a été question dans la section *Déroulement de la démarche visant la qualification de compagnon* ou lors d'une rencontre ultérieure. Vous trouverez dans cette section des outils pour réaliser la première rencontre. Les points traités lors de cette rencontre sont les suivants :

- définir les rôles et les responsabilités de chacun et chacune;
- présenter de l'information sur le déroulement de la démarche, et en particulier sur les compétences à acquérir, tout en précisant que l'apprentissage de chaque tâche n'est pas soumis à une durée déterminée et que la démarche dans son ensemble doit tenir compte des contraintes de l'entreprise;
- présenter le contenu du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*;
- s'assurer de la bonne compréhension du candidat compagnon ou de la candidate compagne.

Établir le plan individuel d'apprentissage du candidat compagnon ou de la candidate compagne

Il arrive que de futurs compagnons ou compagnes maîtrisent déjà, grâce à des expériences antérieures, certains éléments de compétence, voire certaines compétences de la norme professionnelle Compagnon. À titre de maître compagnon ou maître compagne, vous devez donc élaborer, en début de démarche, **un plan individuel d'apprentissage qui précise les compétences de la norme professionnelle qui seront à développer, en tenant compte de celles qui sont déjà maîtrisées, s'il y a lieu**. Au terme de cette activité, vous pourrez estimer la durée de la démarche, qui pourrait varier selon les individus.

Afin d'établir le plan individuel d'apprentissage, vous aurez besoin de la collaboration du candidat compagnon ou de la candidate compagne. Celui-ci ou celle-ci procédera à son autoévaluation, avec votre aide, s'il y a lieu. Pour ce faire, le candidat ou la candidate suivra les consignes présentées dans le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

Une fois l'autoévaluation terminée, vous aurez à remplir le plan individuel d'apprentissage dans le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*. Le tableau présenté à la page suivante précise comment procéder.

Établir le plan individuel d'apprentissage

1.	Assurez-vous que le candidat compagnon ou la candidate compagne a bien rempli les sections A pour chacune des compétences de la norme professionnelle Compagnon (partie 3 du <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>).
2.	Après analyse des sections A dûment remplies, pour les compétences que le candidat compagnon ou la candidate compagne considère comme non maîtrisées , consignez-les directement au plan individuel d'apprentissage.
3.	Pour les compétences que le candidat compagnon ou la candidate compagne considère comme maîtrisées, si vous avez suffisamment de preuves confirmant la maîtrise possible de ces compétences, vous pourrez procéder dès maintenant à leur évaluation, en tenant compte des exigences (contexte de réalisation, éléments de compétence et critères de performance). Pour les compétences que vous avez évaluées, mais pour lesquelles le candidat compagnon ou la candidate compagne n'a pu en démontrer la maîtrise, ajoutez-les au plan individuel d'apprentissage. Pour les compétences que vous avez évaluées et pour lesquelles le candidat compagnon ou la candidate compagne a pu en démontrer la maîtrise, remplissez les sections <i>Confirmation de la maîtrise de la compétence</i> dans le <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>.
4.	Présentez le plan individuel d'apprentissage au candidat compagnon ou à la candidate compagne et à la personne concernée de l'entreprise.

Planifier les activités d'apprentissage

Une fois le plan individuel d'apprentissage bien établi, vous aurez à planifier le développement des compétences qui y sont inscrites, avec la contribution du candidat compagnon ou de la candidate compagne, s'il y a lieu. L'étape de planification vous permettra également de prévoir et d'organiser le matériel dont vous aurez besoin pour les activités d'apprentissage.

Dans un premier temps, vous aurez à établir globalement la séquence des apprentissages. De manière générale, vous pourrez suivre l'ordre d'acquisition des compétences, tel qu'établi dans le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*. Il est possible que vous souhaitiez modifier la séquence d'apprentissage suggérée pour tenir compte des horaires de travail, des contraintes liées aux activités de l'entreprise et de la disponibilité des ressources. Votre propre expérience pourrait aussi vous amener à ajuster la séquence des apprentissages.

Dans un deuxième temps, vous pourrez vous appuyer sur les pistes de développement des compétences indiquées dans la partie 3 du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* pour déterminer les caractéristiques (nature, durée, etc.) des activités que vous proposerez au candidat compagnon ou à la candidate compagne. À cet effet, les outils conçus

pour l'apprentissage hors production³ seront à considérer, ainsi que les aides à la tâche présentées dans la partie 4 du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*.

La plupart des activités d'apprentissage du candidat compagnon ou de la candidate compagne se dérouleront sur les lieux de travail, mais généralement en dehors du contexte de production. Des activités favorisant l'auto-apprentissage et les retours réflexifs des compagnons et compagnes sur leurs pratiques seront mises en place régulièrement. Par ailleurs, plusieurs activités prendront la forme d'entretiens avec le maître compagnon ou la maître compagne, selon une fréquence appropriée aux besoins du candidat compagnon ou de la candidate compagne. Certaines activités d'apprentissage nécessiteront des observations directes du maître compagnon ou de la maître compagne et seront donc réalisées en contexte de production, par exemple au moment où le candidat ou la candidate soutient l'apprenti ou l'apprentie dans l'exécution de tâches du métier. Celles-ci devront prendre en considération l'ensemble des savoirs essentiels sous-jacents aux compétences de la norme professionnelle Compagnon.

Il est recommandé de présenter au candidat compagnon ou à la candidate compagne ainsi qu'à la personne concernée de l'entreprise les grandes lignes de la planification projetée.

Mettre en place les activités d'apprentissage et fournir de la rétroaction

Dès que vous aurez une bonne idée de l'organisation des séquences d'apprentissage qui permettront au candidat compagnon ou à la candidate compagne de développer les compétences inscrites dans son plan individuel d'apprentissage et que le matériel nécessaire sera disponible, vous amorcerez les activités d'apprentissage préalablement planifiées au regard de chacune des compétences. À ce stade, vous informerez au fur et à mesure le candidat compagnon ou la candidate compagne des objectifs d'apprentissage, et vous présenterez les activités.

De manière régulière, vous lui donnerez une rétroaction appropriée sur ses apprentissages en tenant compte des exigences indiquées dans le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* pour chacune des compétences. Cette rétroaction continue peut prendre la forme d'un renforcement susceptible d'augmenter la confiance en soi et la motivation du candidat compagnon ou de la candidate compagne. Elle peut aussi porter sur sa performance, notamment pour lui indiquer ses forces et les aspects à améliorer au regard des compétences qu'il ou qu'elle est en train de développer, ou elle peut viser à l'informer de sa progression. Les effets de la rétroaction sont doubles dans la mesure où elle vous conduit, vous et le candidat compagnon ou la candidate compagne, à faire les ajustements nécessaires ou à trouver des solutions aux problèmes d'apprentissage. Les tableaux présentés dans la partie 3 du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* intitulés *Commentaires du maître compagnon ou de la maître compagne* et *Notes du candidat compagnon ou de la candidate compagne* seront utiles pour une rétroaction de qualité.

Procéder au suivi des apprentissages

Il est important que vous fassiez le point régulièrement sur le déroulement des apprentissages. À cet égard, vous pouvez prévoir des rencontres avec le candidat compagnon ou la candidate compagne pour échanger sur les apprentissages réalisés et ceux à venir. Ces rencontres permettent de suivre sa progression dans le développement des compétences et de maintenir sa motivation au regard de la démarche.

3. Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec. (2015). *Compagnonnage en milieu de travail, Formation hors production, Texte de référence, Outils*.

Vous trouverez à la page suivante un outil qui reprend l'ensemble des compétences et des éléments de compétence de la norme professionnelle. Cet outil permet de suivre les apprentissages du candidat compagnon ou de la candidate compagne tout au long de la démarche.

OUTIL DE SUIVI DES APPRENTISSAGES

Nom du candidat compagnon ou de la candidate compagne : _____

Nom du maître compagnon ou de la maître compagne : _____

COMPÉTENCES ET ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE		En apprentissage ⁴ √	En progression ⁵ √	Maîtrisé ⁶ √
1 – Être capable d'évaluer les compétences maîtrisées et les besoins d'apprentissage				
1.1	Entrer en relation avec l'apprenti ou l'apprentie	☐	☐	☐
1.2	Déterminer les compétences maîtrisées et les besoins de l'apprenti ou de l'apprentie	☐	☐	☐
1.3	Déterminer les compétences à acquérir et élaborer ou ajuster le plan d'apprentissage	☐	☐	☐
2 – Être capable de planifier et d'organiser la mise en œuvre du plan d'apprentissage				
2.1	Planifier les séquences d'apprentissage dans le temps	☐	☐	☐
2.2	Organiser le matériel pour l'apprentissage	☐	☐	☐
2.3	Préparer le travail pour faire les apprentissages	☐	☐	☐
3 – Être capable de transmettre les compétences liées à un métier				
3.1	Présenter la tâche et les activités d'apprentissage	☐	☐	☐
3.2	Faire des démonstrations en situation réelle ou simulée dans différentes conditions	☐	☐	☐
3.3	Vérifier si l'apprenti ou l'apprentie comprend les explications	☐	☐	☐
4 – Être capable de soutenir l'apprenti ou l'apprentie dans sa pratique et de suivre sa progression				
4.1	Faire pratiquer les tâches et en observer le déroulement	☐	☐	☐
4.2	Guider l'apprenti ou l'apprentie dans ses tâches au fur et à mesure de sa progression	☐	☐	☐
4.3	Apporter son soutien à l'apprenti ou à l'apprentie et faire le suivi	☐	☐	☐

4. N'est pas en mesure d'exécuter la tâche.

5. Peut exécuter la tâche mais a besoin d'assistance ou n'est pas tout à fait à l'aise.

6. Peut exécuter la tâche efficacement et de façon autonome.

OUTIL DE SUIVI DES APPRENTISSAGES

Nom du candidat compagnon ou de la candidate compagne : _____

Nom du maître compagnon ou de la maître compagne : _____

COMPÉTENCES ET ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE		En apprentissage ⁴ √	En progression ⁵ √	Maîtrisé ⁶ √
5 – Être capable d'évaluer les compétences				
5.1	Évaluer les compétences en cours d'apprentissage ou à la fin de la période d'apprentissage à l'aide des outils d'apprentissage ou d'évaluation	☐	☐	☐
5.2	Utiliser différents moyens d'évaluation des compétences selon le type de tâches	☐	☐	☐
5.3	Transmettre les résultats de l'évaluation	☐	☐	☐
6 – Être capable d'interagir en milieu de travail				
6.1	Établir et maintenir des relations interpersonnelles	☐	☐	☐
6.2	Gérer son stress	☐	☐	☐

Procéder à l'évaluation des compétences et confirmer leur maîtrise

Lorsque le candidat compagnon ou la candidate compagne a eu suffisamment de temps pour compléter ses apprentissages, il est temps de vérifier que les exigences indiquées dans le *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* ont été respectées. Les consignes qui suivent vous y aideront.

Consignes pour l'évaluation

- 1.** Pour chacune des compétences inscrites dans le plan individuel d'apprentissage, **consignez, au fur et à mesure, vos observations dans la partie 3, section B du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne*.**

- o Pour ce faire, assurez-vous d'abord que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux critères de performance associés à chaque élément de compétence et cochez la case vis-à-vis du critère. Lorsque le ou les critères de performance ne sont pas encore satisfaits, les apprentissages doivent se poursuivre.
- o Ensuite, confirmez la maîtrise de l'élément de compétence en apposant vos initiales vis-à-vis de cet élément.

- 2.** Pour les compétences pour lesquelles vous avez indiqué la maîtrise de **tous** les éléments de la compétence, **remplissez la section du *Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne* intitulée *Confirmation de la maîtrise de la compétence*.**

PARTIE 2

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement de compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ En présence de l'apprenti ou de l'apprentie;
- ◇ À l'aide du dossier d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie, s'il est disponible;
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu;

En tenant compte des objectifs, des politiques, des normes et de la procédure établie dans l'entreprise (santé et sécurité, qualité, environnement, production, service à la clientèle). Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u>⁷ Je suis en mesure de le faire. <table border="1"> <tr> <td>OUI</td> <td>NON</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> </table>		OUI	NON	☐	☐	Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u>, à la suite d'une évaluation⁸ <table border="1"> <tr> <td>J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère. (✓)</td> <td>J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence. (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td rowspan="4">—</td> </tr> <tr> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> </tr> </table>		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère. (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence. (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)	☐	—	☐	☐	☐
OUI	NON															
☐	☐															
J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère. (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence. (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)															
☐	—															
☐																
☐																
☐																
Élément de compétence 1.1 – Entrer en relation avec l'apprenti ou l'apprentie <table border="1"> <tr> <td> ◇ Créer un contact pour mieux connaître l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Expliquer les rôles et les responsabilités de chacun et de chacune; ◇ S'informer sur sa façon d'apprendre; ◇ Vérifier l'expérience, les préoccupations, les motivations, les attentes et les perceptions de l'apprenti ou de l'apprentie à l'égard du métier. </td> <td> ◇ Qualité du premier contact avec l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Ordre et clarté des explications; ◇ Écoute et intérêt à l'égard de l'apprenti ou de l'apprentie; ◇ Vérification complète et attentive. </td> </tr> </table>		◇ Créer un contact pour mieux connaître l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Expliquer les rôles et les responsabilités de chacun et de chacune; ◇ S'informer sur sa façon d'apprendre; ◇ Vérifier l'expérience, les préoccupations, les motivations, les attentes et les perceptions de l'apprenti ou de l'apprentie à l'égard du métier.	◇ Qualité du premier contact avec l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Ordre et clarté des explications; ◇ Écoute et intérêt à l'égard de l'apprenti ou de l'apprentie; ◇ Vérification complète et attentive.													
◇ Créer un contact pour mieux connaître l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Expliquer les rôles et les responsabilités de chacun et de chacune; ◇ S'informer sur sa façon d'apprendre; ◇ Vérifier l'expérience, les préoccupations, les motivations, les attentes et les perceptions de l'apprenti ou de l'apprentie à l'égard du métier.	◇ Qualité du premier contact avec l'apprenti ou l'apprentie; ◇ Ordre et clarté des explications; ◇ Écoute et intérêt à l'égard de l'apprenti ou de l'apprentie; ◇ Vérification complète et attentive.															

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Qu'est-ce que j'ai appris de nouveau sur mon apprenti ou apprentie qui pourra m'aider à être un bon compagnon ou une bonne compagne? - Est-ce que je sais si mon apprenti ou apprentie préfère lire des instructions plutôt que de se les faire expliquer? Aime-t-il ou aime-t-elle les démonstrations? Préfère-t-il ou préfère-t-elle s'exercer de façon individuelle plutôt qu'avec moi à ses côtés? A-t-il ou a-t-elle besoin de poser beaucoup de questions? - Est-ce que j'ai senti que la relation était respectueuse? - Est-ce que j'ai mentionné ce qui est important pour moi en tant que compagnon ou compagne ou accompagnateur ou accompagnatrice? - Est-ce que mon apprenti ou apprentie a parlé de ses attentes? - Est-ce que mon apprenti ou apprentie a eu la chance de parler de lui ou d'elle, de son métier, de ses forces, de ses difficultés? Est-ce que je pourrais les nommer?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne) - Observation d'un compagnon ou d'une compagne expérimenté - Mise en pratique dans le cadre de situations réelles ou simulées - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil B – Façons d'apprendre et Outil D – Types de questions à utiliser au cours du compagnonnage - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 2 – Faire préciser les besoins et le niveau d'autonomie de l'apprenti ou de l'apprentie	- Faites parler votre apprenti ou apprentie en lui posant des questions ouvertes. - Inspirez-vous de cet exemple : « Bonjour, Réjean! Comme ça, c'est toi qui remplaces Marc! C'est moi qui vais être ton compagnon. Avant de commencer, j'ai quelques questions à te poser. Je voudrais savoir comment tu aimes apprendre. As-tu le goût de commencer demain? Merci! »

7. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

8. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ⁹		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ¹⁰
		Je suis en mesure de le faire		
		OUI	NON	
Élément de compétence 1.2 – Déterminer les compétences maîtrisées et les besoins de l'apprenti ou l'apprentie				
◇ Évaluer les compétences en lien avec le métier; ◇ Confirmer les compétences maîtrisées. ◇ Application équitable des critères d'évaluation pour l'ensemble des apprentis et apprenties; ◇ Prise en considération de l'expérience et des champs d'intérêt de l'apprenti ou de l'apprentie en fonction du travail à accomplir; ◇ Juste appréciation du degré de compétence de l'apprenti ou de l'apprentie (méthode de travail, produit, service); ◇ Entrée adéquate des renseignements dans le carnet ou dans un autre document.		□	□	

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je sais prendre en considération l'expérience de l'apprenti ou de l'apprentie? Est-ce que je prends en considération ses champs d'intérêt? - Est-ce que j'ai révisé l'autoévaluation faite par mon apprenti ou apprentie? - Est-ce que je connais le <i>Carnet d'apprentissage</i>? Et les critères pour évaluer le degré de maîtrise des compétences inscrites dans ce carnet? - Est-ce que je sais où noter les compétences maîtrisées? - Comment est-ce que je peux évaluer correctement les compétences de l'apprenti ou de l'apprentie?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Soutien de votre maître compagnon ou maître compagne pour utiliser les outils (<i>Carnet d'apprentissage</i>, <i>Guide du compagnon ou de la compagne</i>, profil, description de tâches) - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 2 – Faire préciser les besoins et le niveau d'autonomie de l'apprenti ou de l'apprentie	- Faites participer votre apprenti ou apprentie en lui demandant de s'autoévaluer.

9. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

10. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ¹¹		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ¹²	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	
		OUI	NON	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)	
Élément de compétence 1.3 – Déterminer les compétences à acquérir et élaborer ou ajuster le plan individuel d'apprentissage					
◇ Élaborer ou adapter le plan individuel d'apprentissage;	◇ Plan individuel d'apprentissage approprié ou modifications pertinentes compte tenu de l'évaluation des compétences maîtrisées et des besoins;	☐	☐	—	
◇ Présenter à l'apprenti ou à l'apprentie le plan individuel d'apprentissage, les horaires et les documents d'apprentissage;	◇ Explications claires du plan individuel d'apprentissage, des horaires et des documents;				
◇ Convenir du plan individuel d'apprentissage et de l'échéancier avec la supervision et le comité de formation.	◇ Vulgarisation appropriée de l'information;				
	◇ Précision et clarté de la communication;				
	◇ Maîtrise et application adéquates des outils d'apprentissage ou d'accompagnement.				

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que j'ai clairement établi avec mon apprenti ou apprentie les compétences à acquérir compte tenu de celles qui sont déjà maîtrisées? - Est-ce que mon apprenti ou apprentie comprend pourquoi il est important de développer ces compétences? - Est-ce que je sais informer l'apprenti ou l'apprentie de son plan individuel d'apprentissage? - Est-ce que j'obtiens l'engagement de mon apprenti ou apprentie quant à son plan individuel d'apprentissage? - Est-ce que je suis en mesure de bien informer la supervision sur le plan individuel d'apprentissage et sur les conditions de l'apprentissage? - Est-ce que je réussis à obtenir l'accord du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate de mon apprenti ou apprentie quant au plan individuel d'apprentissage?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Soutien de votre maître compagnon ou maître compagne pour élaborer le plan individuel d'apprentissage - Échanges avec l'apprenti ou l'apprentie pour confirmer les compétences à développer - Soutien de votre maître compagnon ou maître compagne pour préparer la rencontre d'information avec la supervision - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide-mémoire 4 – Caractéristiques du plan individuel d'apprentissage	- Faites participer votre apprenti ou apprentie. - Consignez méthodiquement vos observations afin de justifier le plan individuel d'apprentissage auprès de l'apprenti ou de l'apprentie et de la supervision.

11. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

12. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement des compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide du plan individuel d'apprentissage;
- ◇ À l'aide des outils et de l'équipement nécessaires à l'apprentissage en lien avec le métier;
- ◇ En tenant compte de situations de travail variées, des horaires de travail, des contraintes, du rythme des opérations et de la disponibilité des ressources;
- ◇ En tenant compte des valeurs, de la culture organisationnelle, des objectifs, des politiques, des normes et de la procédure établie dans l'entreprise (santé et sécurité, qualité, environnement, production, service à la clientèle);
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu;
- ◇ En interaction avec le personnel et avec la supervision.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ¹³	Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ¹⁴
		Je suis en mesure de le faire	
		OUI	NON
Élément de compétence 2.1 – Planifier les séquences d'apprentissage dans le temps			
◇ Vérifier les séquences de travail avec la supervision en fonction des horaires et des besoins de production et de service; ◇ Planifier les étapes d'apprentissage; ◇ Prévoir d'autres ressources, le cas échéant (par exemple, absence du compagnon ou de la compagne, besoin d'apprentissage particulier, etc.).	◇ Contenu des séquences d'apprentissage conforme au plan individuel d'apprentissage; ◇ Vérification complète de l'ensemble des séquences d'apprentissage; ◇ Flexibilité de la planification en fonction des horaires et des besoins de production et de service; ◇ Maîtrise et application adéquates des outils d'apprentissage ou d'accompagnement.	☐	☐

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je tiens bien compte du plan individuel d'apprentissage pour planifier l'apprentissage? - Est-ce que je me réfère aux outils d'apprentissage et d'accompagnement disponibles pour planifier les séquences d'apprentissage? Est-ce que je sais les utiliser? - Est-ce que les méthodes d'apprentissage que j'ai prévues tiennent compte des façons d'apprendre de mon apprenti ou apprentie? - Est-ce que le temps prévu pour mes activités de compagnonnage est réaliste? Est-ce que je tiens compte des imprévus? - Est-ce que je peux évaluer si les objectifs sont atteints ou pas à la fin de mes rencontres de compagnonnage? - Est-ce que j'analyse bien le degré de difficulté des tâches à faire réaliser par l'apprenti ou l'apprentie? - Les séquences d'apprentissage sont-elles réalisables dans le contexte actuel (charge de travail, disponibilité des équipements, horaires, besoins de production et de service, etc.)? - Est-ce que je réussis à obtenir le soutien nécessaire et l'accord du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate de mon apprenti ou apprentie quant à la planification de l'apprentissage?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Soutien de votre maître compagnon ou maître compagne pour utiliser le <i>Carnet d'apprentissage</i> et le <i>Guide du compagnon ou de la compagne</i> en vue de la planification des séquences d'apprentissage - Analyse de planifications existantes, s'il y en a - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide-mémoire 5 – Caractéristiques d'une planification des apprentissages, Aide à la tâche 6 – Planifier l'apprentissage d'une tâche	- Discutez avec votre apprenti ou apprentie. Souvenez-vous que cette planification est pour lui ou pour elle, et qu'il ou qu'elle doit y adhérer! - Concentrez-vous sur les tâches qui représentent 80 % du travail régulier de votre apprenti ou apprentie.

13. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

14. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ¹⁵		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ¹⁶	
		Je suis en mesure de le faire			
		OUI	NON		
Élément de compétence 2.2 – Organiser le matériel pour l'apprentissage					
◇ Vérifier la disponibilité de l'équipement, des outils et des lieux de travail nécessaires à l'apprentissage; ◇ Choisir l'équipement et les outils de travail appropriés; ◇ Prévoir les choix de remplacement dans le cas où l'équipement et les outils ne sont pas disponibles; ◇ Adapter son intervention aux nouvelles méthodes de travail et au nouvel équipement en place.	◇ Choix judicieux de l'équipement et des outils en fonction des apprentissages à faire;	☐		☐	
				◇ Planification adéquate selon la disponibilité des lieux, de l'équipement et des outils.	

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que j'ai prévu tout le matériel nécessaire à la réalisation des tâches inscrites dans la planification des séquences d'apprentissage? - Est-ce que mon choix de matériel tient compte, le cas échéant, des nouvelles méthodes de travail et du nouvel équipement? - Est-ce que j'ai prévu, au besoin, du matériel en double (pour mon apprenti ou apprentie et pour moi-même)? - Est-ce que j'ai une solution de rechange (plan B) pour pallier d'éventuelles contraintes dans l'environnement de travail (manque de matériel, manque de personnel sur le plancher, etc.)?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Soutien du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate de votre apprenti ou apprentie - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide-mémoire 5 – Caractéristiques d'une planification des apprentissages, Aide à la tâche 6 – Planifier l'apprentissage d'une tâche	- Prenez soin de bien dresser la liste de tout le matériel nécessaire pour l'apprentissage de chaque tâche inscrite dans la planification des apprentissages. Vous trouverez cette liste bien utile lorsque vous aurez à montrer cette tâche à un autre apprenti ou une autre apprentie. - Consignez régulièrement ce qui a fonctionné et les aspects à améliorer.

15. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

16. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ¹⁷		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ¹⁸	
		Je suis en mesure de le faire			
		OUI	NON		
Élément de compétence 2.3 – Préparer le travail pour faire les apprentissages				J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	
◇ Coordonner le travail avec la supervision; ◇ Choisir les méthodes d'apprentissage en fonction des contraintes de l'environnement de travail.	◇ Respect de l'organisation du travail, de l'horaire et des méthodes de travail; ◇ Communication appropriée avec les personnes concernées; ◇ Choix judicieux des méthodes d'apprentissage qui tiennent compte des contraintes du milieu de travail; ◇ Aménagement et préparation adéquate des situations de travail.	☐	☐	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)	
				☐	
				☐	
				☐	
				☐	

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je suis en mesure de préparer des situations d'apprentissage en conformité avec le plan individuel d'apprentissage? - Est-ce que je connais la méthode d'apprentissage à privilégier selon la nature des activités (explications, démonstration, simulation, pratique de la tâche, etc.)? - Est-ce que je sais utiliser les outils d'apprentissage et d'accompagnement pour m'aider dans la préparation des situations d'apprentissage? - Est-ce que je suis en mesure de tenir compte des contraintes liées à l'organisation du travail dans l'aménagement des situations d'apprentissage? - Est-ce que je suis en mesure de prévoir tout ce qu'il me faut lorsque vient le temps d'expliquer une tâche? - Est-ce que j'ai pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de mon apprenti ou apprentie? - Mon apprenti ou apprentie a le droit à l'erreur puisqu'il ou qu'elle apprend. Est-ce que j'ai pensé aux conséquences possibles de ses erreurs sur la production, l'équipement ou le service à la clientèle? Est-ce que je sais comment je vais gérer cela avec mon apprenti ou apprentie et son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate? - Est-ce que j'ai un moyen simple et efficace pour garder un contact régulier avec le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate de mon apprenti ou apprentie afin d'ajuster ma planification au besoin?	• Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne • Utilisation du gabarit de planification d'une tâche • Analyse d'exemples de planification de tâches • Mise en pratique dans le cadre d'une activité réelle ou simulée • Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide-mémoire 5 – Caractéristiques d'une planification des apprentissages, Aide à la tâche 6 – Planifier l'apprentissage d'une tâche	• Prenez soin de bien décrire chaque tâche planifiée. Vous trouverez cette liste bien utile lorsque vous aurez à montrer cette tâche à un autre apprenti ou une autre apprentie.

17. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

18. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Compétence 3
**Être capable de transmettre les compétences
liées à un métier**

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement des compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide du plan individuel d'apprentissage;
- ◇ À l'aide des outils et de l'équipement de travail;
- ◇ À l'aide de logiciels de base ou spécialisés;
- ◇ En se référant à la documentation existante telle que les guides de marche à suivre, les guides de santé et sécurité, les plans, les fiches techniques, le manuel de l'employé ou de l'employée, le manuel d'exploitation et d'entretien, etc.;
- ◇ À l'aide de vidéos, de cédéroms ou de formation en ligne;
- ◇ En utilisant des exemples en lien avec les situations de travail;
- ◇ En tenant compte des normes de l'entreprise (santé et sécurité, environnement, qualité, service à la clientèle, etc.);
- ◇ En présence de l'apprenti ou de l'apprentie et en tenant compte de ses limites connues à l'apprentissage;
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat</u> <u>compagnon ou</u> <u>la candidate</u> <u>compagne</u> ¹⁹		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ²⁰	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
Élément de compétence 3.1 – Présenter la tâche et les activités d'apprentissage		OUI	NON		
◇ Faire connaître les objectifs à atteindre; ◇ Démontrer la séquence des activités d'apprentissage; ◇ Préciser les attitudes reliées au métier; ◇ Décrire les éléments de connaissance préalables aux tâches; ◇ Rappeler les tâches selon l'ordre d'exécution et la méthode de travail recommandés.	◇ Description précise de la tâche et des activités d'apprentissage; ◇ Mise en contexte appropriée de la tâche; ◇ Utilisation des termes et du langage justes; ◇ Clarté et précision des explications sur la tâche et la méthode de travail; ◇ Explications appuyées sur des exemples pertinents; ◇ Utilisation adéquate du matériel d'apprentissage; ◇ Utilisation de méthodes de présentation variées; ◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui.	☐	☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	—

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que mon apprenti ou apprentie sait où il ou elle en est par rapport à son plan individuel d'apprentissage? - Est-ce que mon apprenti ou apprentie sait exactement ce qu'il ou qu'elle devra être capable de faire? - Est-ce que je sais comment je vais procéder pour que mon apprenti ou apprentie soit capable d'accomplir chaque tâche? (p. ex. : 1- explication, 2- démonstration, 3- pratique avec mon aide et 4- pratique de manière autonome) -	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Observation du maître compagnon ou de la maître compagne ou d'un ou d'une collègue dans le cadre d'une démonstration - Mise en pratique dans le cadre d'une activité réelle ou simulée	- Lorsque vous présentez l'objectif à atteindre, dites : « À la fin de notre rencontre, tu seras capable de... » plutôt que « je vais te montrer... ». De cette façon, l'objectif « appartient » à l'apprenti ou à

19. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

20. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que ce déroulement (méthode d'apprentissage) est décrit clairement dans la planification de l'apprentissage? - Est-ce que mon apprenti ou apprentie sait à quoi s'attendre avant de commencer le compagnonnage comme tel? - Est-ce que je demande régulièrement à mon apprenti ou à mon apprentie si la planification de l'apprentissage que je lui présente lui convient? - Est-ce que je suis prêt ou prête à ajuster ma planification de l'apprentissage pour mettre mon apprenti ou apprentie plus à l'aise au besoin?	- Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 1 – Effectuer une activité de compagnonnage, Aide-mémoire 3 – Effectuer une activité de compagnonnage - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil C – Étapes clés pour effectuer une activité de compagnonnage, Outil D – Types de questions à utiliser au cours du compagnonnage	l'apprentie et représente alors un défi personnel. - Pour savoir ce que l'apprenti ou l'apprentie pense vraiment, posez une question ouverte, p. ex. : « Qu'en penses-tu? » plutôt qu'une question à laquelle il faut répondre par oui ou par non, p. ex. : « Es-tu à l'aise? » ou « Ça va? » (Onglet du guide <i>Aides à la tâche</i> « D. Différents types de questions à utiliser au cours du compagnonnage »).

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance	
Élément de compétence 3.2 – Faire des démonstrations en situation réelle ou simulée dans différentes conditions	
◇ Montrer les meilleures façons de faire; ◇ Expliquer que la méthode de travail enseignée est une des bonnes méthodes; ◇ Démontrer l'ensemble de la tâche à une vitesse normale; ◇ Reprendre et expliquer les étapes de l'exécution de la tâche; ◇ Avoir recours à des collègues pour démontrer; ◇ Vérifier le rythme d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie (savoir s'arrêter au bon moment); ◇ Référer l'apprenti ou l'apprentie à de la documentation complémentaire.	◇ Préparation adéquate de la démonstration;
	◇ Équilibre entre la théorie et la pratique;
	◇ Utilisation des termes justes et d'exemples liés à la tâche;
	◇ Respect des méthodes de travail et de l'ordre d'exécution;
	◇ Démonstration globale de la tâche à une vitesse normale;
	◇ Démonstration détaillée de chacune des étapes de la tâche;
	◇ Insistance sur les points clés (santé et sécurité, qualité, production, service à la clientèle);
	◇ Respect du rythme d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie;
	◇ Clarté de la communication avec l'apprenti ou l'apprentie, verbalement et dans la gestuelle.

Section A à remplir par le candidat compagnon ou de la candidate compagne ²¹	
Je suis en mesure de le faire	
OUI	NON
☐	☐

Section B à remplir par le maître compagnon ou la maître compagne, à la suite d'une évaluation ²²	
J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	

21. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

22. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je fais des démonstrations en situation simulée et en situation réelle? - Est-ce que j'utilise les aides à la tâche disponibles? - Est-ce que je découpe la tâche en petites étapes pour en faciliter l'apprentissage? - Est-ce que j'alterne les démonstrations et la pratique pour éviter que mon apprenti ou apprentie ait trop d'éléments à assimiler? - Est-ce que j'utilise suffisamment d'exemples? Est-ce que je partage mes trucs du métier? - Qu'est-ce qui m'indique que je dois ajuster le rythme pour l'apprenti ou l'apprentie?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Observation du maître compagnon ou de la maître compagne ou d'un ou d'une collègue qui fait une démonstration - Mise en pratique dans le cadre d'une activité réelle ou simulée - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 1 – Effectuer une activité de compagnonnage, Aide-mémoire 3 – Effectuer une activité de compagnonnage - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil C – Étapes clés d'une activité de compagnonnage, Outil D – Types de questions à utiliser au cours du compagnonnage	- Durant le compagnonnage, l'apprenti ou l'apprentie doit s'exercer 70 % du temps. - Il est profitable d'offrir de la documentation complémentaire à votre apprenti ou apprentie (aide-mémoire, trucs du métier, etc.). - Avant d'expliquer les étapes de la tâche, montrez toujours un exemple du produit final. - Plus votre apprenti ou apprentie s'exercera, plus il ou elle développera ses compétences. - Exemples : - o Effectuez vous-même la tâche en vous laissant guider par les instructions de l'apprenti ou de l'apprentie. - o Demandez à l'apprenti ou à l'apprentie de prendre en note les grandes étapes de la tâche en vous observant.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u>²³		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u>, à la suite d'une évaluation²⁴	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	
Élément de compétence 3.3 – Vérifier si l'apprenti ou l'apprentie comprend les explications					
◇ Poser des questions; ◇ Faire répéter dans ses mots.	◇ Vérification appropriée de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie;	OUI	NON		
	◇ Questions pertinentes et posées au moment opportun;	☐	☐	☐	—
	◇ Analyse juste (interprétation) des réponses.			☐	

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je pose trop souvent des questions auxquelles il faut répondre par oui ou par non (questions fermées)? (p. ex. : Est-ce que tu comprends? Est-ce que c'est clair? As-tu des questions?) - Est-ce que mes questions ouvertes sont préparées à l'avance? - Avant de passer à une nouvelle étape, est-ce que je m'assure que l'apprenti ou l'apprentie a bien compris les explications? - Que dois-je faire si je pense que l'apprenti ou l'apprentie n'a pas compris la tâche?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Observation du maître compagnon ou de la maître compagne ou d'un ou d'une collègue qui fait une démonstration - Mise en pratique dans le cadre d'une activité réelle ou simulée - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil D – Types de questions à utiliser au cours du compagnonnage	- Voici des exemples de questions à poser à l'apprenti ou à l'apprentie : 1. Quelles sont les étapes à suivre pour réaliser cette tâche? 2. Pourquoi cette étape est-elle importante? 3. Quels trucs du métier te seront le plus utiles? 4. Comment ferais-tu pour...? - Bref, faites dire les éléments par l'apprenti ou l'apprentie au lieu de les dire vous-même!

23. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

24. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

[illegible]

Compétence 4

Être capable de soutenir l'apprenti ou l'apprentie dans sa pratique et de suivre sa progression

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement des compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de grilles d'observation et de résolution de problèmes ou de tout outil mis au point à cette fin;
- ◇ Dans le respect des normes de santé et sécurité, de qualité, de production, de service et de sécurité de la clientèle;
- ◇ En fonction du plan individuel d'apprentissage et des attentes de l'entreprise;
- ◇ Avec le souci de rendre l'apprenti ou l'apprentie autonome et performant dans l'exécution de son travail;
- ◇ En présence de l'apprenti ou de l'apprentie et en tenant compte de ses limites connues à l'apprentissage;
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ²⁵ Je suis en mesure de le faire OUI NON		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ²⁶ J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓) J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)	
Élément de compétence 4.1 – Faire pratiquer les tâches et en observer le déroulement					
◇ Confier les tâches à l'apprenti ou à l'apprentie pour favoriser son autonomie; ◇ Questionner l'apprenti ou l'apprentie et écouter ses commentaires; ◇ Vérifier sa compréhension du travail; ◇ Observer, donner ses commentaires (rétroaction), faire du renforcement positif; ◇ Se substituer à l'apprenti ou à l'apprentie ou arrêter la pratique si les activités ou le service à la clientèle l'exigent.	◇ Présentation d'information pertinente pour la tâche;				—
	◇ Maintien du contact visuel;				
	◇ Observation adéquate selon les étapes et les critères de rendement relatifs à la tâche;				
	◇ Interprétation juste des points observés;				
	◇ Demande de reprise de l'exécution de la tâche, en tout ou en partie, au besoin;				
	◇ Vérification de la compréhension et clarification des aspects incompris;				
	◇ Écoute et attention soutenues;				
	◇ Commentaires pertinents et apportant un soutien pendant la pratique (renforcement positif);				
	◇ Rétroaction précise, positive et constructive;				
	◇ Mise en place de conditions favorables au bon déroulement de la pratique;				
	◇ Intervention rapide et pertinente dans les cas d'arrêt de la pratique ou de substitution à l'apprenti ou à l'apprentie;				
	◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui.				

25. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

26. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je sens par moments que je présente de trop grosses « portions » d'apprentissage à l'apprenti ou à l'apprentie? - Est-ce que j'ai parfois l'impression de trop parler? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie s'exerce 70 % du temps du compagnonnage? - Est-ce que je reste centré ou centrée sur l'essentiel sans donner trop de détails? - Est-ce que j'encourage l'apprenti ou l'apprentie autant que je le ou la corrige? - Est-ce que je porte attention à son comportement non verbal? - Est-ce que je m'ajuste si son comportement démontre de l'insécurité, de l'impatience, du stress, de la fatigue, un manque d'intérêt? - Est-ce que j'invite l'apprenti ou l'apprentie à décrire ses forces et ses points à améliorer? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie travaille plus fort que moi? - Est-ce que je m'ajuste à sa manière d'apprendre?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Observation de votre maître compagnon ou maître compagne ou d'un ou d'une collègue expérimenté - Mise en pratique dans le cadre d'une activité réelle ou simulée - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 8 – Se préparer à donner une rétroaction, Aide à la tâche 9 – Le renforcement, Aide à la tâche 10 – La rétroaction - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil B – Façons d'apprendre, Outil F – Rétroaction	- Pendant une rencontre avec votre apprenti ou apprentie : 1. Laissez la personne expérimenter. 2. Rassurez-la sur sa capacité à surmonter ses difficultés. 3. Encouragez-la régulièrement. 4. Demandez-lui son point de vue sur le déroulement de l'apprentissage.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

60

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat</u> <u>compagnon ou</u> <u>la candidate</u> <u>compagne</u> ²⁷		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître</u> <u>compagne</u> , à la suite d'une évaluation ²⁸	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
		OUI	NON		
Élément de compétence 4.2 – Guider l'apprenti ou l'apprentie dans ses tâches au fur et à mesure de sa progression					
◇ Rencontrer régulièrement l'apprenti ou l'apprentie tout en lui laissant l'occasion d'expérimenter;	◇ Disponibilité du compagnon ou de la compagne;			☐	—
◇ Adapter le plan d'apprentissage;	◇ Qualité de la relation établie;			☐	
◇ Amener l'apprenti ou l'apprentie à apprendre de ses erreurs en explorant les causes et les conséquences de celles-ci, l'amener à modifier ses façons de faire et suggérer des solutions au besoin;	◇ Rencontres régulières de rétroaction et de mise au point sur la progression des apprentissages;			☐	
	◇ Communication des résultats observés et des éléments à améliorer;	☐	☐	☐	
◇ Rassurer l'apprenti ou l'apprentie sur sa capacité à surmonter ses difficultés;	◇ Reconnaissance des progrès de l'apprenti ou de l'apprentie;			☐	
◇ Appuyer l'apprenti ou l'apprentie en cas de difficultés dans sa démarche d'apprentissage;	◇ Constance et rigueur dans l'accompagnement;			☐	
◇ L'aider à maximiser ses tâches pour un meilleur rendement.	◇ Modifications appropriées au plan d'apprentissage en fonction de la progression de l'apprenti ou de l'apprentie;			☐	
	◇ Respect du plan d'apprentissage.			☐	

27. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

28. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que le soutien que j'offre à l'apprenti ou à l'apprentie répond bien à ses besoins? - Est-ce que je laisse l'apprenti ou l'apprentie faire des erreurs et proposer des solutions pour les corriger? - Est-ce qu'il m'arrive parfois de corriger une erreur à sa place? Si oui, est-ce que je prends le temps d'en informer l'apprenti ou l'apprentie? - Est-ce que j'adapte la planification des activités d'apprentissage en fonction des difficultés rencontrées par l'apprenti ou l'apprentie? - Est-ce que je sais faire preuve de patience avec l'apprenti ou l'apprentie? - Est-ce que je peux nommer ses forces? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie connaît ses forces?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 8 – Se préparer à donner une rétroaction, Aide à la tâche 9 – Le renforcement, Aide à la tâche 10 – La rétroaction - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil B – Façons d'apprendre, Outil F – Rétroaction, Outil E – Pour une communication efficace	- Quelques conditions gagnantes d'une rétroaction : 1. Soyez honnête, donnez l'heure juste. 2. Ne portez pas de jugement sur la personne, parlez de la tâche. 3. Nommez les forces en premier. 4. Dosez la quantité de points à améliorer. 5. Demandez à l'apprenti ou à l'apprentie son point de vue sur sa façon de faire. 6. Donnez des recommandations, partagez des trucs du métier. 7. Rassurez l'apprenti ou l'apprentie sur sa capacité à surmonter ses difficultés. 8. Reconnaissez ses progrès et partagez-les avec son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

[illegible]

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ²⁹ Je suis en mesure de le faire		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ³⁰	
		OUI	NON	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
Élément de compétence 4.3 – Apporter son soutien à l'apprenti ou à l'apprentie et faire le suivi					
◇ Susciter et maintenir la motivation de l'apprenti ou de l'apprentie; ◇ Lui faire voir sa progression; ◇ L'inviter à prendre des initiatives pour augmenter sa confiance en soi; ◇ Reconnaître périodiquement ses progrès; ◇ Informer la supervision de la progression de l'apprenti ou de l'apprentie.	◇ Qualité de la relation établie;			☐	
	◇ Dynamisme;			☐	
	◇ Encouragement constant;			☐	
	◇ Rencontres périodiques pour évaluer la satisfaction de l'apprenti ou de l'apprentie;			☐	
	◇ Prise en compte du point de vue de l'apprenti ou de l'apprentie;	☐	☐	☐	
	◇ Reconnaissance appropriée de sa progression;			☐	
	◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui;			☐	
	◇ Communication ouverte et positive sur le rendement de l'apprenti ou de l'apprentie et sur les difficultés éprouvées;			☐	
	◇ Communication claire et cohérente de la progression de l'apprenti ou de l'apprentie auprès de la supervision.			☐	

29. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

30. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je sais si l'apprenti ou l'apprentie est motivé ou non? - Qu'est-ce que j'ai fait de concret pour maintenir sa motivation? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie apporte de nouvelles idées à l'occasion? Est-ce que j'en tiens compte? - Est-ce que je l'encourage à prendre des initiatives? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie a le sentiment de progresser? Qu'est-ce qui me fait dire cela? - Est-ce que j'informe régulièrement l'apprenti ou l'apprentie de sa progression au regard de son plan d'apprentissage? - Est-ce que le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate de l'apprenti ou de l'apprentie sait où en est ce dernier ou cette dernière aujourd'hui?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne. - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 8 – Se préparer à donner une rétroaction, Aide à la tâche 9 – Le renforcement, Aide à la tâche 10 – La rétroaction - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil B – Façons d'apprendre, Outil F – Rétroaction, Outil E – Pour une communication efficace	- Réagissez promptement si vous constatez un manque de motivation chez l'apprenti ou l'apprentie. - Réglez les difficultés qui se présentent au fur et à mesure.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement des compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide du plan individuel d'apprentissage;
- ◇ À l'aide d'outils d'évaluation prévus à cette fin (ex. : grilles d'évaluation ou tests pratiques);
- ◇ En s'appuyant sur des observations concrètes recueillies au cours de la pratique;
- ◇ Selon les pratiques et les normes de qualité établies (production et service);
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat</u> <u>compagnon ou</u> <u>la candidate</u> <u>compagne</u> ³¹		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ³²	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
		OUI	NON		
Élément de compétence 5.1 – Évaluer les compétences en cours d'apprentissage ou à la fin de la période d'apprentissage à l'aide des outils d'apprentissage ou d'évaluation					
◇ Vérifier la maîtrise des tâches; ◇ Vérifier le degré d'autonomie de l'apprenti ou de l'apprentie.	◇ Respect des critères (qualité, méthode, etc.) et des conditions d'exécution de la tâche;	☐	☐	☐	—
	◇ Évaluation faite de façon équitable, juste et constante;			☐	
	◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui;			☐	
	◇ Notation adéquate des renseignements dans le carnet ou dans un autre document.			☐	

31. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

32. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Au moment de l'évaluation, est-ce que je laisse l'apprenti ou l'apprentie exécuter la tâche de manière autonome? - Qu'est-ce que je fais habituellement pour m'assurer que je peux passer à une autre étape avec l'apprenti ou l'apprentie? - Est-ce que je pourrais m'y prendre autrement? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie se prononce sur sa manière de réaliser des tâches? (p. ex. : Toi, comment trouves-tu que cela s'est passé? Selon toi, qu'est-ce que je dois améliorer en priorité?) - Est-ce que j'utilise les critères et les conditions d'exécution des tâches pour évaluer le degré de maîtrise de l'apprenti ou de l'apprentie? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie est au courant des critères et des conditions d'exécution des tâches? - Qu'est-ce que je fais si l'apprenti ou l'apprentie ne maîtrise pas la tâche ou n'a pas le rendement attendu? - Quels moyens puis-je prendre pour faire preuve d'objectivité et être équitable? - Est-ce que je suis à l'aise de faire ces évaluations? - Qu'est-ce que j'aime le moins dans mon rôle d'évaluateur ou évaluatrice? - Est-ce que je consigne régulièrement mes observations?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Soutien de votre maître compagnon ou maître compagne pour utiliser le <i>Carnet d'apprentissage</i> en vue de l'évaluation - Observation de votre maître compagnon ou maître compagne ou d'un ou d'une collègue expérimenté - Mise en pratique dans le cadre de situations réelles ou simulées - Référence : <i>Carnet d'apprentissage</i> et <i>Guide du compagnon ou de la compagne</i>, Précisions sur les éléments de compétence, Critères généraux d'évaluation, Conditions d'évaluation, Contexte d'apprentissage	- Pendant une rencontre avec votre apprenti ou apprentie : 1. Laissez la personne expérimenter. 2. Rassurez-la sur sa capacité à surmonter ses difficultés. 3. Encouragez-la régulièrement. 4. Demandez-lui son point de vue sur le déroulement de l'apprentissage. - Consignez méthodiquement vos observations dans le <i>Carnet d'apprentissage</i> de l'apprenti ou de l'apprentie. Cela vous sera très utile pour justifier les jugements portés sur la maîtrise des compétences

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par <u>le candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ³³
		Je suis en mesure de le faire
		OUI NON
Élément de compétence 5.2 – Utiliser différents moyens d'évaluation des compétences selon le type de tâches		
◇ Simuler des problèmes; ◇ Observer les méthodes de travail; ◇ Vérifier la qualité des produits finis et des services; ◇ Questionner. ◇ Utilisation appropriée de différents moyens d'évaluation des compétences; ◇ Interprétation juste des points évalués.		Section B à remplir par <u>le maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ³⁴
		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓) J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
		☐ ☐
		☐ ☐

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que je suis familier ou familière avec les différents moyens d'évaluation et les outils qui leur sont associés? - Est-ce que je sais choisir le moyen d'évaluation approprié à un type de tâches? - Lorsque j'évalue en observant, est-ce que je sais exactement quoi observer? - Est-ce que je tiens compte des critères et des conditions d'exécution des tâches dans l'interprétation des données recueillies sur la performance de l'apprenti ou de l'apprentie?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Mise en pratique dans le cadre de situations réelles ou simulées - Référence : <i>Carnet d'apprentissage</i> et <i>Guide du compagnon ou de la compagne</i>, Précisions sur les éléments de compétence, Critères généraux d'évaluation, Conditions d'évaluation, Contexte d'apprentissage	- Plusieurs moyens d'évaluation des compétences sont à votre disposition : 1. Simulation de problèmes 2. Observation de méthodes de travail 3. Vérification de la qualité des produits finis et des services 4. Questions ouvertes ou de précision 5. Test visant la vérification de connaissances appliquées

33. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

34. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par le <u>candidat</u> <u>compagnon ou la candidate</u> <u>compagne</u> ³⁵		Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ³⁶
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓) J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
Élément de compétence 5.3 – Transmettre les résultats de l'évaluation		OUI	NON	
◇ Communiquer les résultats de l'évaluation à l'apprenti ou à l'apprentie, à la supervision ainsi qu'au comité de formation; ◇ Valoriser les succès de l'apprenti ou de l'apprentie; ◇ Faire des recommandations en lien avec l'apprentissage à l'apprenti ou à l'apprentie ainsi qu'à la supervision; ◇ Conclure le processus d'apprentissage avec l'apprenti ou l'apprentie. ◇ Communication explicite, cohérente et objective des résultats de l'évaluation; ◇ Vérification appropriée de la compréhension des résultats transmis; ◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui; ◇ Pertinence des recommandations; ◇ Notation adéquate de l'information dans le carnet ou dans un autre document.		☐	☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce que mon évaluation est motivante pour l'apprenti ou l'apprentie? Pourquoi? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie sait exactement ce qu'il ou qu'elle doit améliorer? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie peut décrire comment il ou elle doit s'y prendre pour s'améliorer? - Est-ce que le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate de mon apprenti ou apprentie pourrait poursuivre avec celui-ci ou celle-ci le développement de ses compétences sans moi au besoin? - Est-ce que je suis en mesure de justifier les recommandations faites à l'apprenti ou à l'apprentie auprès de la supervision? - Est-ce que je suis fier ou fière du compagnonnage accompli? - Est-ce que je suis content ou contente des résultats atteints par l'apprenti ou l'apprentie? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie a confiance en soi et est fier de lui ou fière d'elle? Qu'est-ce qui me fait dire cela? - Est-ce que l'apprenti ou l'apprentie sait qu'il ou qu'elle peut revenir me voir pour me poser des questions au besoin?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Mise en pratique dans le cadre de situations réelles ou simulées - Référence : Formation hors production, Outils, Section 2, Aide à la tâche 11 – Le bilan, Aide à la tâche 12 – Évaluation du compagnonnage par l'apprenti ou l'apprentie - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 – Aides à la tâche, Outil F – Rétroaction, Outil E – Pour une communication efficace	- Plus les objectifs à atteindre seront précis et observables pour vous-même et pour la personne en apprentissage, plus l'évaluation sera simple en bout de ligne. - Évaluez au fur et à mesure, tâche par tâche. N'attendez surtout pas à la fin du plan! - Plus l'apprenti ou l'apprentie se sera prononcé sur ses apprentissages en cours de compagnonnage, plus il vous sera facile de réaliser cette étape.

35. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

36. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- ◇ Dans un contexte de production de biens ou de services;
- ◇ Dans le contexte d'une stratégie du Cadre visant le développement des compétences ou dans le contexte d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ À l'aide de la norme professionnelle, si elle est disponible, du *Carnet d'apprentissage* et du *Guide du compagnon ou de la compagne* dans le contexte d'une stratégie du Cadre;
- ◇ À l'aide d'un référentiel de compétences, des outils d'apprentissage, d'évaluation des compétences ou d'accompagnement en lien avec le métier, dans le contexte d'une stratégie en milieu de travail relevant d'une entreprise ou d'un secteur;
- ◇ En présence d'un apprenti ou d'une apprentie;
- ◇ Principalement avec les membres du personnel et avec le superviseur ou la superviseure;
- ◇ Dans des situations de travail variées, y compris en présence de la clientèle;
- ◇ En fonction des valeurs, de la culture organisationnelle, des politiques et des règles de l'entreprise;
- ◇ En tenant compte de la convention collective de travail ou d'une entente patronale-syndicale, s'il y a lieu.

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance		Section A à remplir par <u>le candidat compagnon ou la candidate compagne</u> ³⁷		Section B à remplir par <u>le maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ³⁸	
		Je suis en mesure de le faire		J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓)	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
Élément de compétence 6.1 – Établir et maintenir des relations interpersonnelles					
	◇ Adaptation du niveau de langage et des interactions en fonction des personnes et des situations;				
	◇ Précision et pertinence de la rétroaction;				
	◇ Reformulation appropriée;				
	◇ Pertinence des questions;				
	◇ Application de règles de politesse et de diplomatie;				
	◇ Application appropriée de techniques de communication et d'observation;				
	◇ Attitude professionnelle et respect d'autrui.				

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Est-ce facile d'obtenir la collaboration de l'apprenti ou de l'apprentie, de travailler ensemble? - Est-ce que je fais preuve d'ouverture, est-ce que je suis disponible et présent ou présente à ce qui se passe? - Dois-je me répéter souvent? - Est-ce que je sais poser les bonnes questions pour savoir si l'apprenti ou l'apprentie a bien compris?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne - Mise en pratique dans le cadre de situations réelles ou simulées - Référence : <i>Carnet du candidat compagnon ou de la candidate compagne</i>, Partie 4 –	- Réglez sans attendre tout conflit au plan des relations interpersonnelles. - N'hésitez pas à demander de l'aide à votre supérieur ou supérieure ou à votre maître

37. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

38. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Lorsque l'apprenti ou l'apprentie me parle, est-ce que j'écoute vraiment? Est-ce que je veux vraiment comprendre son point de vue? - Est-ce que j'observe la façon dont l'apprenti ou l'apprentie réagit? - Est-ce que je remarque autant ses bons coups que les points à améliorer? - Est-ce que je m'organise pour lui faire vivre des succès? Est-ce que je l'encourage? - Est-ce que j'aimerais être à sa place? - Est-ce que je reconnais rapidement les besoins d'ajustement de ma manière d'agir? - Est-ce que je respecte le rôle du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate de l'apprenti ou de l'apprentie? Est-ce que je sais établir de bonnes relations avec cette personne? - Est-ce que je respecte la convention collective ou l'entente patronale-syndicale, s'il y a lieu? - Est-ce que j'ai demandé à l'apprenti ou à l'apprentie son opinion sur les rencontres de compagnonnage et sur ce que je pourrais faire différemment pour qu'elles soient encore plus profitables et agréables? - Est-ce que je connais bien les valeurs et la culture de l'entreprise? Est-ce que je les transmets à l'apprenti ou à l'apprentie à travers mes façons d'agir? - En présence d'une règle ou d'une procédure avec laquelle je ne suis pas d'accord, qu'est-ce que je fais? - Est-ce que j'ai tendance à juger rapidement l'apprenti ou l'apprentie? Si oui, comment cela influence-t-il notre relation? - Est-ce que je démontre de la politesse et du respect envers mon entourage même lorsque les choses ne se passent pas comme je le voudrais?	Aides à la tâche, Outil E – Pour une communication efficace	compagnon ou maître compagne.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)

Éléments de la compétence, sous-éléments et critères particuliers de performance	Section A à remplir par le <u>candidat</u> <u>compagnon ou la</u> <u>candidate</u> <u>compagne</u> ³⁹	Section B à remplir par le <u>maître compagnon ou la maître compagne</u> , à la suite d'une évaluation ⁴⁰
Élément de compétence 6.2 – Gérer son stress	Je suis en mesure de le faire	J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne satisfait aux exigences du critère (✓) J'atteste que le candidat compagnon ou la candidate compagne maîtrise l'élément de compétence (Initiales du maître compagnon ou de la maître compagne)
☐	☐	☐ ☐
☐ ☐	☐	☐ ☐
☐ ☐	☐	☐ ☐

Questions de réflexion	Pistes de développement	
	Actions possibles	Trucs et astuces
- Comment le stress affecte-t-il mon travail de compagnon ou de compagne? (p. ex. : moins bonne écoute, difficulté à me concentrer, incertitude, fatigue physique, impatience...) - Lorsque je suis stressé ou stressée, quels sont les trucs que j'utilise pour me détendre? - Devant une situation imprévue, comment est-ce que je réagis? (p. ex. : stimulé ou stimulée, frustré ou frustrée, déstabilisé ou déstabilisée...) - Est-ce que je suis capable de changer de cap rapidement si, par exemple, le matériel prévu pour mon compagnonnage n'est pas disponible, s'il y a une panne d'électricité ou que l'apprenti ou l'apprentie « n'est pas dans son assiette »? - Est-ce que j'ai le sentiment d'avoir fait tout ce qu'il y avait à faire pour aider l'apprenti ou l'apprentie à développer ses compétences? - Est-ce que je sais faire preuve de patience? Est-ce que ça me dérange de répéter encore et encore? - Comment est-ce que je réagis devant des obstacles ou de la résistance? (p. ex. : deux jours en moins sont alloués au compagnonnage, mon apprenti ou apprentie est découragé...) - Est-ce que mes documents de référence sont à jour et faciles à consulter? - Est-ce que j'utilise les nouvelles techniques pour favoriser l'apprentissage ou celles avec lesquelles je suis le plus à l'aise?	- Discussion avec votre maître compagnon ou maître compagne	- Accordez-vous systématiquement une marge de manœuvre dans votre horaire pour parer aux imprévus. - Respectez vos périodes de pause. - Laissez votre apprenti ou apprentie s'exercer de façon autonome de temps en temps. Cela vous donnera un répit à tous les deux. - Si vous éprouvez des difficultés, n'attendez pas que les choses s'aggravent. Parlez-en à votre maître compagnon ou maître compagne. - Faites le point régulièrement avec votre maître compagnon ou maître compagne. - Faites part de vos besoins à votre supérieur immédiat ou supérieure immédiate et à vos collègues (p. ex. : information, mises à jour, trucs du métier).

39. Pour remplir la section A, voir Consignes au candidat compagnon ou à la candidate compagne, dans la section *Plan individuel d'apprentissage*.

40. Pour remplir la section B, voir Consignes au maître compagnon ou à la maître compagne, dans le *Guide du maître compagnon ou de la maître compagne*.

COMMENTAIRES DU MAÎTRE COMPAGNON OU DE LA MAÎTRE COMPAGNE
(observations, points forts, points à améliorer, recommandations)