**LA DEMARCHE PEDAGOGIQUE**

Objectif : Adapter sa démarche pédagogique à la progression du salarié

**1 – L’ETAPE D’OBSERVATION ET D’ENTRAINEMENT**

Cette étape qui peut durer de quelques heures à quelques jours, est un temps hors contrainte de production. L’apprenant découvre son environnement professionnel et développe sa confiance dans l’entreprise. A ce stade, il n’est pas autonome et peu de tâches peuvent lui être confiées.

**Les besoins de l’apprenant :**

- être accepté en tant qu’apprentis formation

- recevoir des instructions claires et des moyens pour réaliser les tâches qui lui sont confiées

- recevoir des avis et commentaires sur la manière dont il expérimente les activités

**La démarche pédagogique :**

- la transmission et l’explication des consignes et/ou du mode opératoire

- la démonstration des activités par le tuteur et l’expérimentation par l’apprenant

- l’explication des relations avec d’autres services ou partenaires

- l’expression de l’apprenant sur ce qu’il comprend de l’information reçue

**Le rôle du tuteur :**

- être directif pour bien structurer, encadrer et contrôler le travail

- être le plus précis possible dans ses descriptions de procédures ou d’activités

- être encourageant et bienveillant à l’égard du salarié

**Remarque :**

Pour l’apprentissage de gestes techniques, l’étape d’observation et d’entraînement avec le tuteur hors contrainte de production, est essentielle pour que les tours de mains soient compris et reproduits correctement. Le temps passé par le tuteur à cette phase permettra de remédier à d’éventuelles erreurs de perception et d’interprétation des méthodes de travail.

**2 – L’ETAPE D’IMPLICATION DANS LES ACTIVITES DU POSTE DE TRAVAIL**

Cette étape, qui peut durer plusieurs semaines, va permettre de confirmer ou non la motivation de l’apprenant, de préférence avant la fin de la période d’essai, pour permettre une ré-orientation le cas échéant. A ce stade, l’apprenant gagne en autonomie. Il se forge une opinion personnelle à propos de son travail. Il comprend les liens entre son action et celle de l’équipe à laquelle il est intégré. Il commence à réaliser seul certains travaux.

**Les besoins de l’apprenant :**

- comprendre l’utilité de son travail

- montrer ses qualités

**La démarche pédagogique :**

- l’explication du fonctionnement de l’entreprise et de la contribution du service et du poste

- le contrôle du travail à la fin du temps prévu pour la réalisation de l’activité

- l’expression de l’apprenant sur les problèmes rencontrés, sur son analyse, sa réponse (ou sa non réponse), ses difficultés

- l’éclairage de l’apprenant par des éléments de compréhension en conséquence.

**Le rôle du tuteur :**

- stimuler l’apprenant pour développer son implication

- développer une atmosphère favorable à la prise de confiance

- être à l’écoute des commentaires et des questions du salarié

- adapter ses explications en fonction du type de questions posées

- veiller au respect des conditions de sécurité

**3 – L’ETAPE DE EVELOPPEMENT DE L’AUTONOMIE SUR LE POSTE DE TRAVAIL**

L’apprenant est totalement intégré à la structure. Il fait bénéficier à l’entreprise de ses compétences. A ce stade, l’ensemble des activités du poste peuvent être confiées au salarié. Autonome, il améliore progressivement la qualité et l’efficacité de son travail.

**Les besoins de l’apprenant :**

- prendre des initiatives

- être reconnu comme un collaborateur à part entière de l’entreprise

**La démarche pédagogique :**

- l’adoption d’un rôle de régulateur et non plus de guide opérationnel

- le renforcement de l’évaluation de l’apprenant par rapport aux conditions réelles de

performance : qualité, efficience, sécurité

- l’appui à la préparation du diplôme le cas échéant

**Le rôle du tuteur :**

- faire confiance au nouveau salarié

- savoir faire participer, encourager

***Témoignages de tuteurs***

*« Un bon tuteur, ce serait ... élaguer pour montrer l’essentiel en respectant la personnalité du stagiaire. Laisser la personne aller son propre chemin pour atteindre le même but, mais d’une autre manière… Lui montrer l’exemple avec professionnalisme et rigueur, mais rester modeste : c’est lui qui conduit son apprentissage, en définitive. »*