### FAVORISER LA COMPREHENSION DU TRAVAIL

**1 – Objectif : INCITER LE SALARIE A ANALYSER CE QU’IL FAIT**

Plus que le résultat d’une action, c’est l’analyse du procédé mis en œuvre, des tâtonnements et des questions suscitées, qui est formatrice. C’est pourquoi l’un des principaux rôles du tuteur est de guider l’apprenant, non seulement en lui servant de modèle, mais en l’aidant à dégager du sens de son expérience.

Deux moyens peuvent être proposés à l’apprenant pour susciter sa réflexion sur sa propre expérience tout au long de son parcours de formation en entreprise :

* **La rédaction d’un compte-rendu d’activités**

Il s’agit d’une sorte de journal de bord dans lequel il détaillera :

- chacune de ses activités

- ce qu’il en aura appris

- les difficultés rencontrées

- les questions soulevées par chacune de ses expériences

Ce travail permet à l’apprenant de prendre conscience des compétences acquises et du chemin restant à parcourir. Il l’aide en outre à formuler des questions pertinentes et à les mémoriser.

* **La discussion avec le tuteur sur les activités pratiquées**

Le tuteur aide l’apprenant à prendre du recul pour analyser son travail. Il peut pour cela procéder de la sorte :

- commencer par l’inviter à raconter son expérience sur un sujet précis, en soulignant les moments significatifs : personnes rencontrées, évènements vécus, actions menées.

- l’inciter à se poser des questions sur cette expérience : comment cela a fonctionné ? Pourquoi a-t-il privilégié telle tactique ? …

- lui demander de proposer des réponses à ses propres questions, en se basant sur son intuition, sur des informations, sur des faits, ou en s’inspirant de l’expérience d’autrui. A ce stade, vous devez être attentif aux hypothèses de l’apprenant, pour les valider ou au contraire, les corriger.

**2 –Objectif : MULTIPLIER LES OCCASIONS D’APPRENDRE**

Pour favoriser la compréhension du travail, il est intéressant d’enrichir le parcours de l’apprenant d’une variété de contacts, d’activités et de situations à analyser.

En effet :

- des personnes peuvent jouer un rôle pour informer, pour guider ou pour servir de modèle

- des évènements peuvent être un moyen de progresser, si on analyse leur signification : confronté à un échec ou à un conflit, on en dégage le sens

- les activités confiées à l’apprenant sont enrichissantes quand elles s’inscrivent dans un projet, et qu’on cherche à en évaluer les résultats.

Dès l’élaboration du programme de formation interne, on peut viser cet enrichissement du parcours en prévoyant par exemple :

1. **la mobilité sur plusieurs postes de l’atelier ou du service**

La rotation de l’apprenant sur plusieurs postes successifs permet d’élargir ses compétences et d’augmenter sa polyvalence.

1. **la rédaction de modes opératoires**

En invitant l’apprenant à rédiger des modes opératoires, on l’amène à structurer son savoir-faire de manière méthodique, et à mieux comprendre l’intérêt des procédés mis en oeuvre.

1. **la conduite de projets d’innovation**

L’apprentissage est favorisé par l’implication du salarié dans l’action, qui constitue un fort levier de motivation. C’est focalisé sur les enjeux du projet que celui-ci développe une démarche efficace de collecte d’informations.

1. **la résolution de problèmes en groupe**

De même que ci-dessus, l’apprenant est incité à enquêter pour comprendre les évènements et pour prendre en compte toutes les informations sur le contexte. Il s’habitue en outre à travailler avec méthode au contact d’autres personnes.