

## FIGHE MÉTHODOLOGIQUE N°5



# RÉALISER LES MISES EN SITUATION DE TRAVAIL ET LEUR FORMALISATION

### OBJECTIFS

- **Permettre à l'apprenant de faire par lui-même**, de se confronter à la situation afin d'en faire l'expérience et développer les bonnes stratégies. L'AFEST utilise une vraie situation de « production » comme support et levier pour développer des compétences. Il ne s'agit pas d'un simple exercice.
- Chaque mise en situation est organisée de manière à **donner le droit à l'erreur** à l'apprenant.
- **Conserver des « traces »** de la mise en situation réalisée, pour permettre son analyse lors des séquences réflexives.



L'alternance de mises en situation et de séquences réflexives est une des composantes de l'AFEST d'après le décret du 28 décembre 2018. Cette alternance est répétée autant de fois que nécessaire pour atteindre les objectifs d'apprentissage.



### COMMENT ?

Sur le lieu de travail, l'accompagnateur AFEST propose à l'apprenant de réaliser seul une ou plusieurs tâches qui correspondent à une vraie situation de « production », avec une intention pédagogique. L'apprenant est au courant qu'il s'agit d'une séquence de formation. L'accompagnateur lui a indiqué les objectifs en termes d'apprentissage et les consignes de réalisation. L'espace est adapté, le matériel nécessaire est prévu et le moment est choisi.

Toutes les personnes pouvant être impactées par l'action de formation sont informées, voire facilitent sa réalisation (collectif de travail, éventuels usagers ou clients). Leur bienveillance et compréhension sont sollicitées car la mise en situation implique la possibilité de se tromper et d'aller à son rythme.

L'accompagnateur AFEST se met en posture d'observation et d'écoute. À ce titre, il peut prendre des notes qui alimenteront son questionnement lors de la séquence réflexive ou utiliser une fiche d'observation. Il n'intervient peu ou pas pour conseiller, orienter ou démontrer. Aucune sanction n'est prononcée si la réalisation finale n'atteint pas les objectifs.

La mise en situation doit permettre à l'apprenant de tâtonner, de faire des essais, de prendre son temps et de jalonner son travail. Il diagnostique, s'auto-corrige et réajuste par lui-même. Pour cela l'apprenant doit être en confiance et cela peut nécessiter d'aménager le poste de travail. Les erreurs, dès lors qu'elles ne touchent ni à la sécurité, ni à la santé de quiconque, sont des composantes de l'apprentissage.

Le référent AFEST peut soutenir l'accompagnateur lors des premières mises en situation et séquences réflexives.

### Quand se déroule une mise en situation de travail ?

Dans une AFEST, l'alternance entre les mises en situation et les séquences réflexives se répétera autant de fois que nécessaire. Une mise en situation de travail peut donc se dérouler à tout moment du parcours de formation. Elle peut par exemple débiter l'action de formation ou être réitérée après une séquence réflexive.

Il est conseillé d'agencer les différentes mises en situation dans une logique de complexité croissante et progressive. Par exemple, il est possible de proposer une première mise en situation en réduisant les difficultés ou en n'exigeant pas la totalité de l'opération. Puis, une autre mise en situation plus complexe peut être proposée en introduisant un élément non habituel, en créant un incident, etc.

### NOS CONSEILS

Préparez chaque mise en situation suffisamment en amont afin d'anticiper les moyens matériels et humains nécessaires et de garantir son bon déroulement.

Prévoyez un temps de réalisation plus long qu'habituellement et ayez une exigence moins forte que pour un salarié déjà expérimenté, afin de permettre le droit à l'essai / erreur.

L'apprenant est identifié comme étant en formation afin qu'il puisse se consacrer pleinement à la formation. Les collègues (et le cas échéant les usagers et clients) sont bienveillants et compréhensifs car l'AFEST implique la possibilité de se tromper.

### Des traces à conserver

Il est important de conserver des traces d'une mise en situation pour permettre son analyse lors des séquences réflexives et pour conserver des preuves de réalisation de l'action de formation. Elles peuvent prendre la forme de photos, d'enregistrements audio ou vidéo (pris par l'accompagnateur ou par l'apprenant lui-même), ou encore de prise de notes ou de carnet de bord. Elles peuvent aussi être constituées par les productions réalisées pendant la mise en situation.

Veillez à ce que l'accompagnateur AFEST maintienne une posture d'observation et d'écoute. Il adopte une attitude positive et encourage l'apprenant à analyser ce qui n'a pas bien fonctionné et/ou à recommencer si cela est nécessaire.



### L'accompagnement d'Uniformation à cette étape

Possibilité de financement d'une prestation d'ingénierie « ZOOM AFEST » avec des experts référencés (pour toutes les structures de moins de 50 salariés et selon votre branche professionnelle pour les structures de 50 salariés et plus). Le prestataire peut jouer le rôle de tiers facilitateur lors des premières mises en situation.