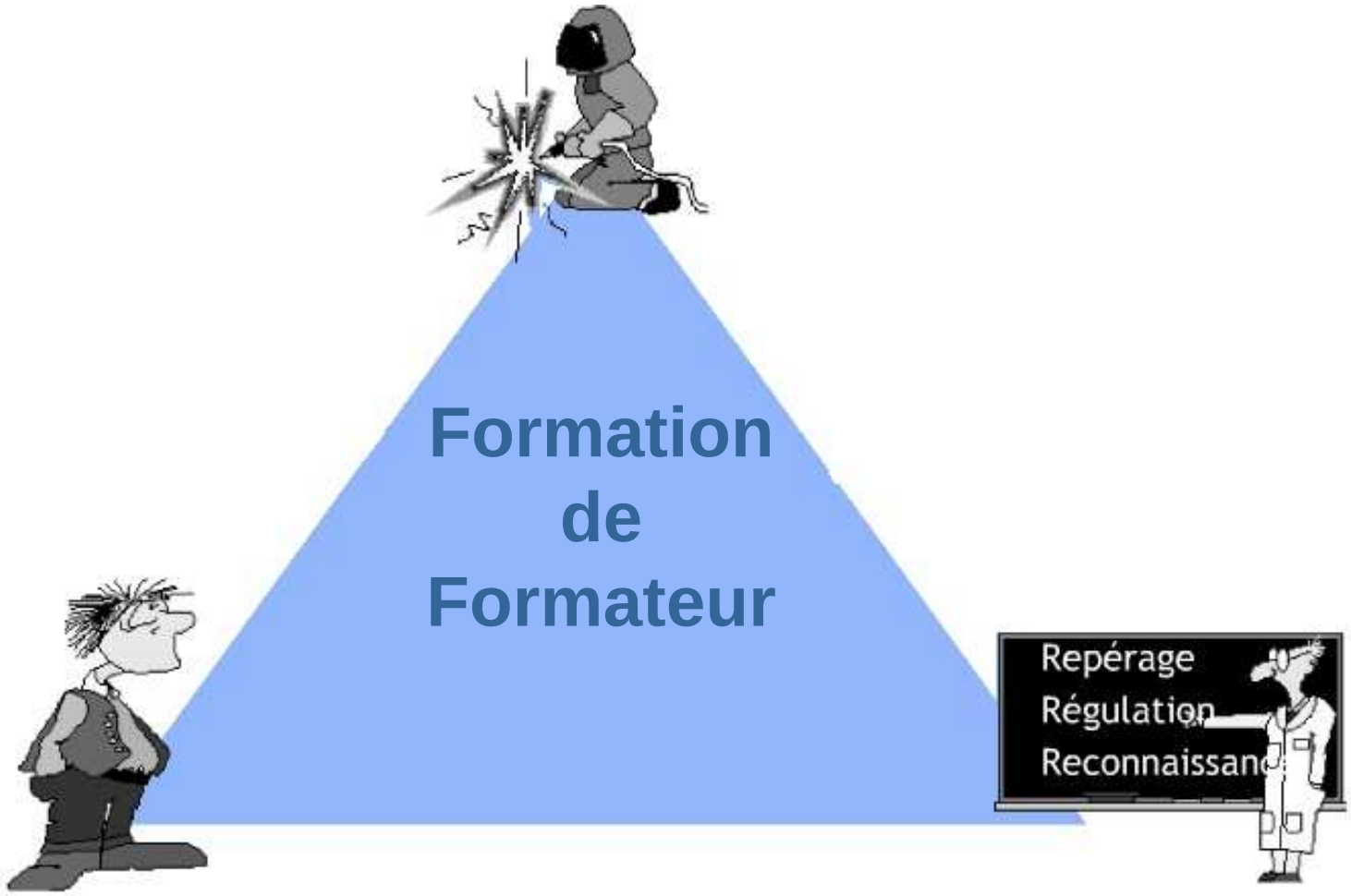
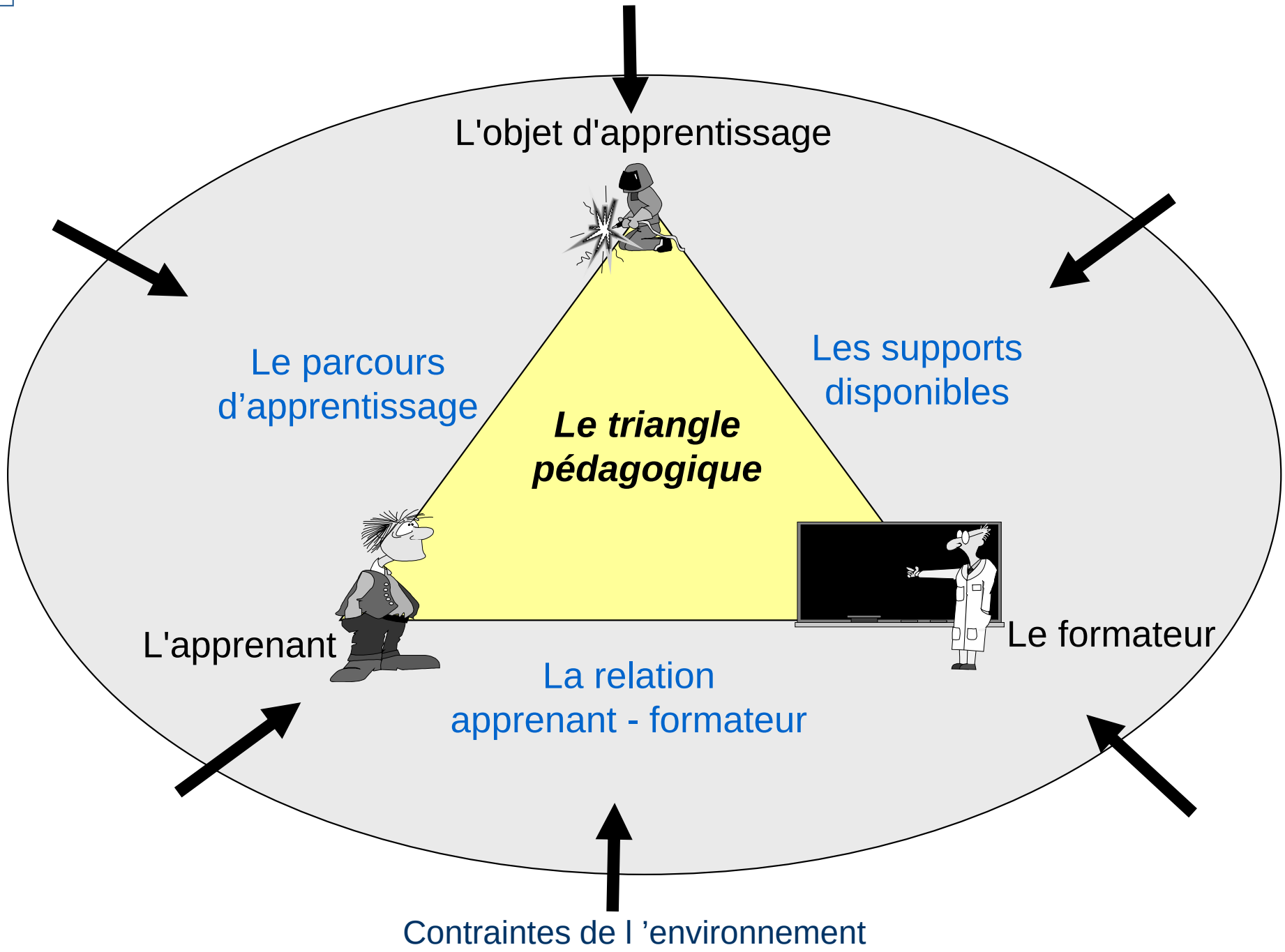

Formation
de
Formateur
Repérage
Régulation
Reconnaissan

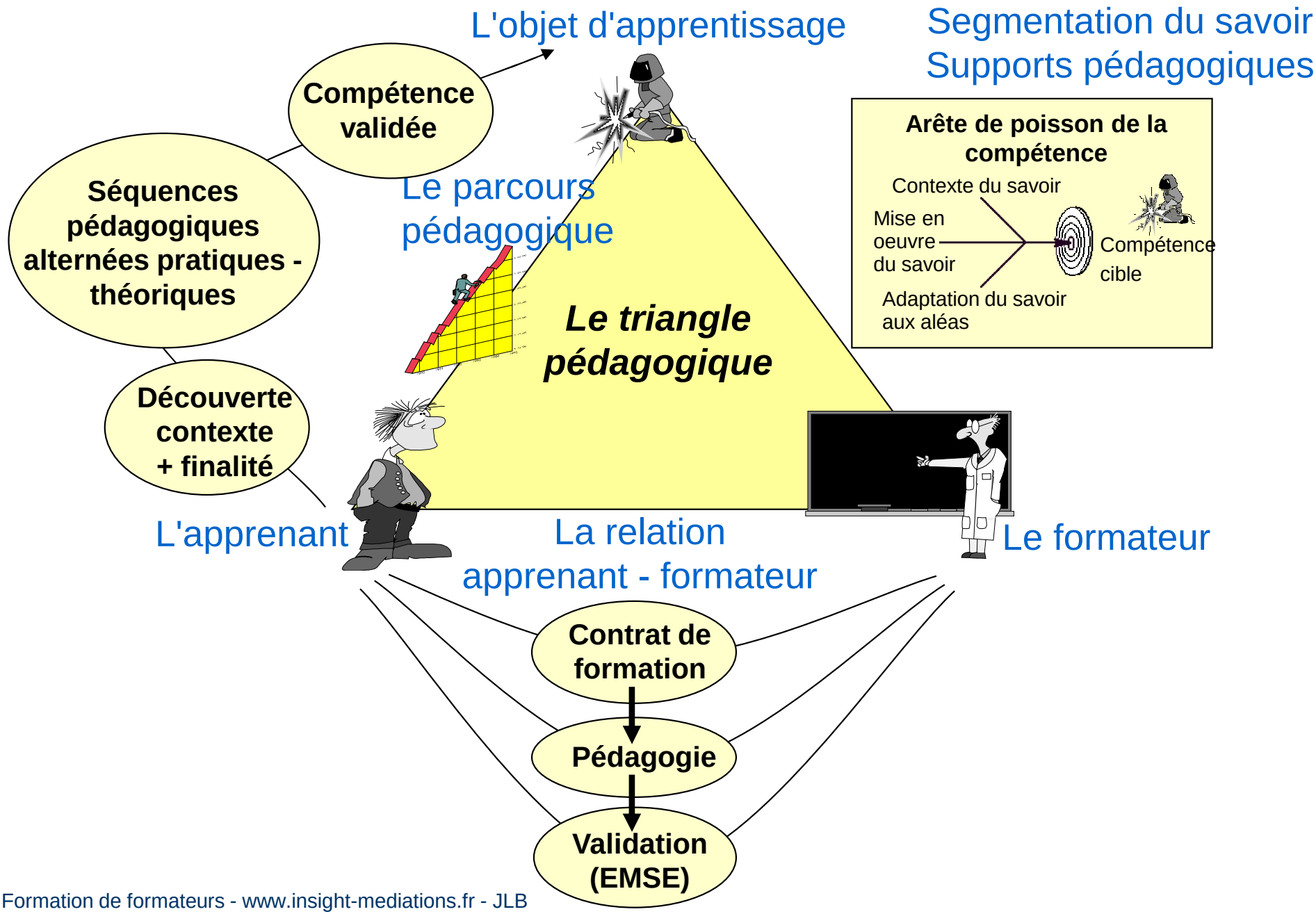
Sommaire

1. La situation d'apprentissage et ses contraintes
2. Le triangle pédagogique et les contrats
3. Les besoins de l'apprenant
4. L'objet d'apprentissage
5. Qu'est-ce qu'un objectif pédagogique ?
6. La méthode de description de compétence « arête de poisson »
7. La description du contexte de la compétence
8. La recherche des points clés du savoir faire : Activités et Aléas
9. Points clés de la compétence : Activité
10. Points clés de la compétence : Aléas
11. La relation Formateur - Apprenant
12. Le parcours d'apprentissage
13. Exercice : les 4 temps d'une séquence pédagogique
14. Les supports pédagogiques
15. L'activité du formateur
16. Exercice : réaliser une séquence pédagogique de 20 minutes sur une compétence
17. Observation d'une séquence pédagogique
18. Compléments pédagogiques : perception, cadre de référence, mémorisation
19. Annexes : exemples de mise en situation, entretien pédagogique, grille EMSE, processus ingénierie de formation, exemple d'Ishikawa de compétence sur procédé

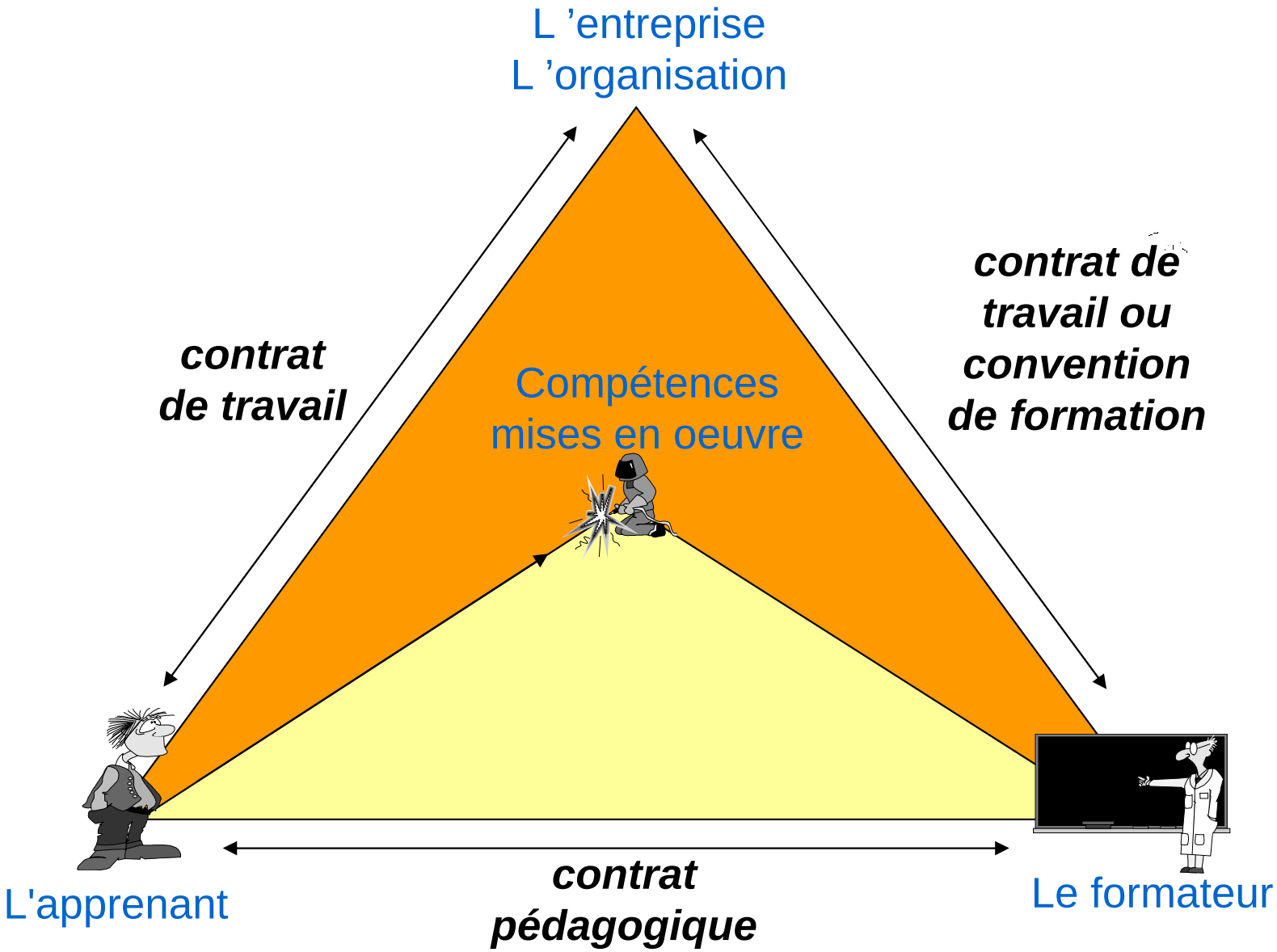
La situation d’apprentissage et ses contraintes



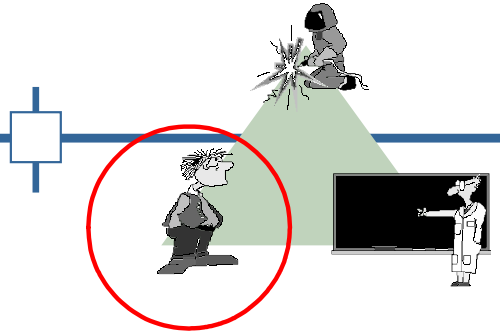
Le triangle pédagogique



Le contexte et les contrats



Les besoins de l’apprenant



1 – J'ai besoin d'exprimer mes attentes et mes appréhensions par rapport à l'objet d'apprentissage, par rapport au formateur et au contexte de la formation.

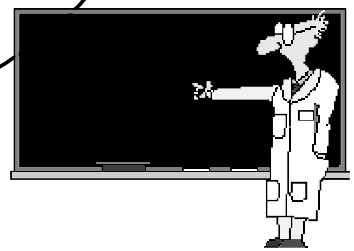
2 - J'ai besoin de savoir où je vais et par quels moyens afin de maintenir ma motivation et dégager l'énergie nécessaire pour mon apprentissage.

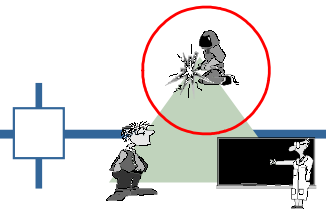
3 - J'ai besoin d'être stimulé dans les moments qui réclament mon attention, encouragé dans les moments difficiles, reconnu dès que je manifeste mes nouvelles compétences.

4 - J'ai besoin de savoir si j'ai progressé et où j'en suis par rapport aux objectifs.

Attentes

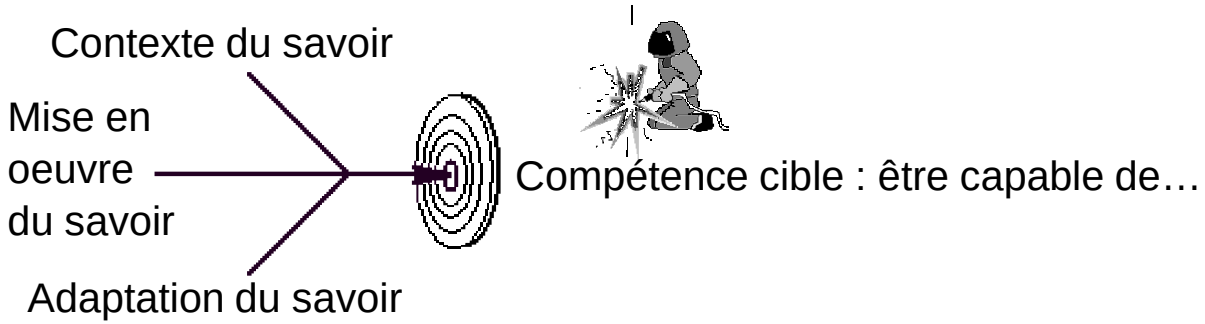
Appréhensions





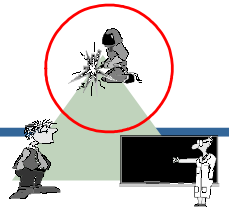
L’objet d’apprentissage

L'objet d'apprentissage est segmenté en objectifs pédagogiques élémentaires : les compétences cibles.
La raison d'être de chaque objectif pédagogique est explicitée



Le savoir à transmettre est décomposé selon trois axes de base :
1 - Le contexte du savoir et sa finalité.
2 - Le savoir faire pratique, ses points clés et ses justifications.
3 - Le savoir réagir en environnement perturbé, les risques et les aléas relatifs à la mise en oeuvre. La transposition dans d'autres contextes.

Des procédures de validation de l'acquisition sont définies selon chaque axe.



Qu’est-ce qu’un objectif pédagogique ?

*Ce sont les actions **observables** que l’apprenant **sera capable de faire** au terme de la formation*

Est-ce un bon objectif pédagogique à votre avis ?	**OUI**	**NON**	**?**
Sensibiliser les personnes à l’aide d’exemple concrets, au problème des accidents du travail.			
Optimiser la productivité			
Être capable de citer 3 consignes de sécurité fondamentales			
Faire comprendre les prescriptions du manuel d’utilisation			
Être capable d’expliquer le fonctionnement d’un tube			
Expliquer aux stagiaires l’importance du contrôle au terme d’une action de production			
Être capable de changer correctement une roue de voiture			
Se familiariser avec les outils micro-informatique			
Être capable de repérer une non-conformité et de réagir pour la gérer selon le référentiel			

La méthode de description de compétence « arête de poisson »

Contexte

A quoi sert le procédé ?
Quelle est son importance ?

Activité

Qu'est qu'il ne faut pas faire ?

Que faut-il faire ?

Pourquoi ?

Assurer l'auto-contrôle
Comment ?

Contrat pédagogique : *« je vais vous accompagner pour que vous soyez capable de… »*

Être capable de
maîtriser le procédé
(niveau E, niveau M)

Ateliers amont – Ateliers aval

Contexte

Que faire en cas de ..?

Qu'est qu'il ne faut pas faire ?

Pourquoi ?

Aléas

La méthode de description de compétence « arête de poisson »

Objectif : Lister tout ce qui détermine la bonne mise en œuvre d'une compétence dans la durée.

Ce document sert ensuite de base à un transfert de compétence. C'est une consigne pédagogique à distinguer de la consigne de poste. Il doit être le plus possible illustré par des photos ou des graphismes afin d'en faciliter la lecture sans ambiguïté. Il sert de base à la réalisation des supports pédagogiques multimédia de type "SIMPA".

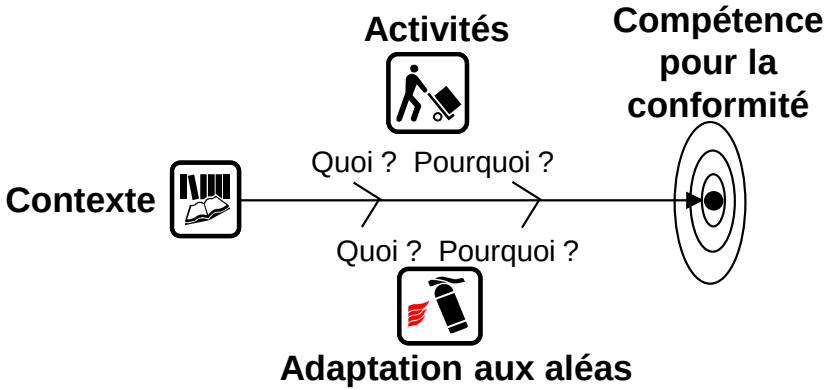
Trois domaines conditionnent une compétence :

Le contexte : tout le savoir contextuel que la personne doit avoir en tête pour réussir son activité. En particulier la finalité du procédé, le contexte amont-aval et la criticité historique. C'est comme le décor pour le théâtre d'une action.

L'activité : description de l'activité de la personne découpée en points clés, comme dans la consigne de poste. Un point clé est une étape qui engage la conformité du résultat. C'est un carrefour où se présente un risque de non-conformité, en particulier par des gestes spontanés ("les gestes qui tuent"). Distinguer les **activités** conformes et non-conformes en précisant à chaque fois le "Pourquoi" et les risques.

Les aléas: déterminer les conduites à tenir en présence des 20% d'**aléas** qui peuvent se présenter dans 80% des cas (les lister en les répartissant sur les 5M). Pour chaque cas, préciser les risques et le pourquoi des bonnes ou mauvaise conduites. En particulier si l'aléas vient d'une fausse manip de la part de la personne, comment corriger pour retrouver le chemin de la conformité.

"Ishikawa" de la compétence



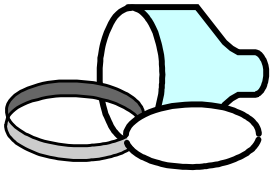
La description du contexte de la compétence

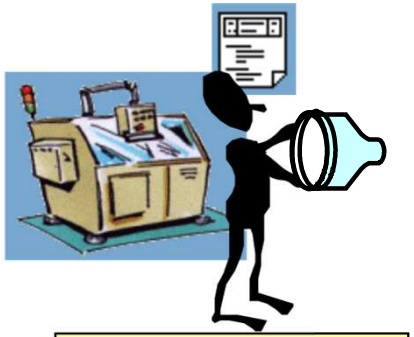
Quelle est la finalité du procédé ?	
Qu'est-ce qui est changé entre l'avant et l'après des opérations du procédé ?	
Quelle est la place du procédé dans le flux de fabrication : ateliers amonts – aval ?	
Quel est l'impact du procédé sur le fonctionnement du produit final ?	
Quel est la criticité du procédé ? Il y a-t-il un historique des problèmes rencontrés ?	

Examiner tous les ingrédients du procédé de fabrication :

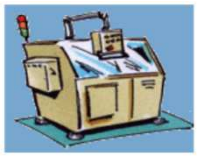
où sont les risques d'aléas et de non-conformités ?

Matière première
Sous ensembles





Machines
Petit outillage



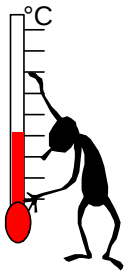
Préparation des pièces et des machines, contrôle de l'environnement

Activité de production : assemblage, soudage, évap...

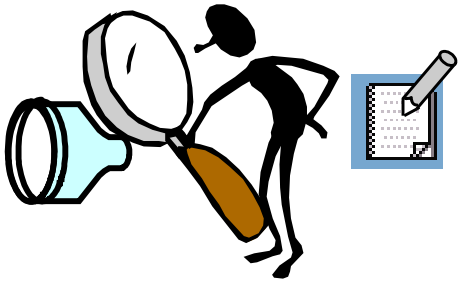
Mesure de la conformité du résultat, test final

Consignes

Environnement



Phases successives décomposées en points clés : **points où des non-conformités peuvent se produire**



Consulter la mémoire des experts (opérateurs, techniciens, ingénieurs)

Points clés de la compétence : Activité

Etape	Activité (points clés pour faire conforme)	Criticités ou "Gestes qui tuent"	Pourquoi - Risques
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Points clés de la compétence : Aléas

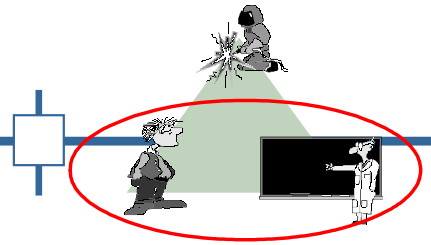
Situation d'aléas	Activité (quoi faire ?)	Ne pas faire	Pourquoi - Risques
	.	.	
	.		

Points clés de la compétence : fiche d'exercice étiquettes

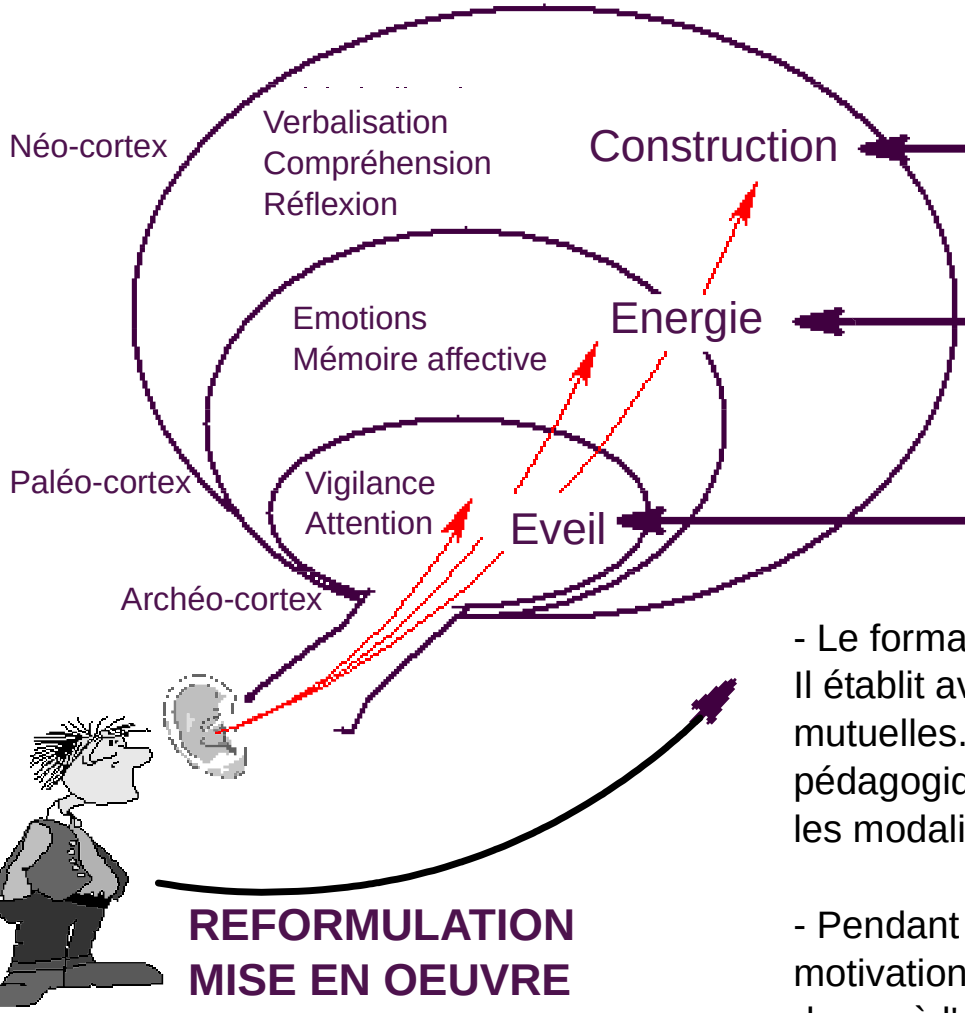
Etape	Ce qu'il faut faire	Ne pas faire"	Pourquoi - Risques
1			?
2			?
3			?
4			?
5			?
	Aléas	**Que faire ?**	**Pourquoi ? Risque ?**
1			?
2			?
3			?
4			?

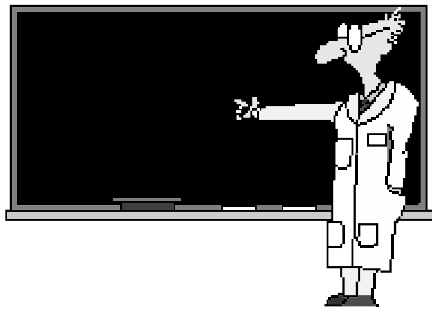
Points clés de la compétence : Etre capable de faire cuire un oeuf à la coque

•Etape	•Ce qu'il faut faire	•Ne pas faire"	•Pourquoi - Risques
•1	Sortir l'oeuf du frigo et attendre qu'il soit à température ambiante	Le passer directement du frigo dans l'eau bouillante	Pour éviter le choc thermique : l'oeuf se fendille
•2	Mettre de l'eau dans une casserole et la porter à ébullition	• Mettre l'oeuf dans l'eau froide • Mettre trop peu d'eau pour couvrir l'oeuf	• Le blanc n'est pas "saisi"
•3	Mettre l'oeuf dans la casserole avec une cuiller	Laisser tomber l'oeuf dans la casserole	Pour éviter que l'oeuf ne se casse en tombant dans la casserole
•4	Laisser à ébullition pendant 3 minutes	• Cuisson inférieure à 3' • Cuisson supérieure à 4'	• L'oeuf n'est pas assez cuit • Le jaune commence à être "mollet"
•5	Retirer l'oeuf de la casserole au bout du temps de 3'	Laisser l'oeuf dans la casserole après avoir coupé le feu	L'oeuf continue à cuire - Ce ne sera pas un oeuf coque
	•Aléas	•Que faire ?	•Pourquoi ? Risque ?
•1	L'oeuf flotte dans l'eau froide : il n'est pas frais	On peut le faire cuire "dur" avec une cuisson de 8' au lieu de 3'	On risque une intoxication avec un oeuf de plus de 8 jours
•2	L'oeuf date de plus d'un mois (date sur l'emballage)	On jette un oeuf qui a plus d'un mois.	On risque une intoxication avec un oeuf de plus de 8 jours
•3	L'oeuf est sale	Le laver juste avant de le plonger dans l'eau bouillante. Ne pas le laver longtemps à l'avance	Si on lave un oeuf, il perd sa pellicule protectrice. Il ne peut être conservé.
•4			



La relation Formateur - Apprenant



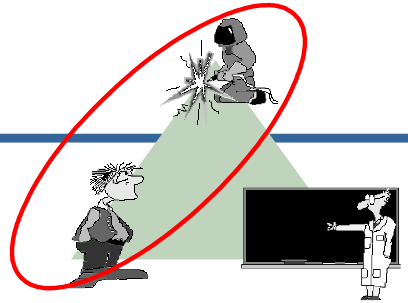


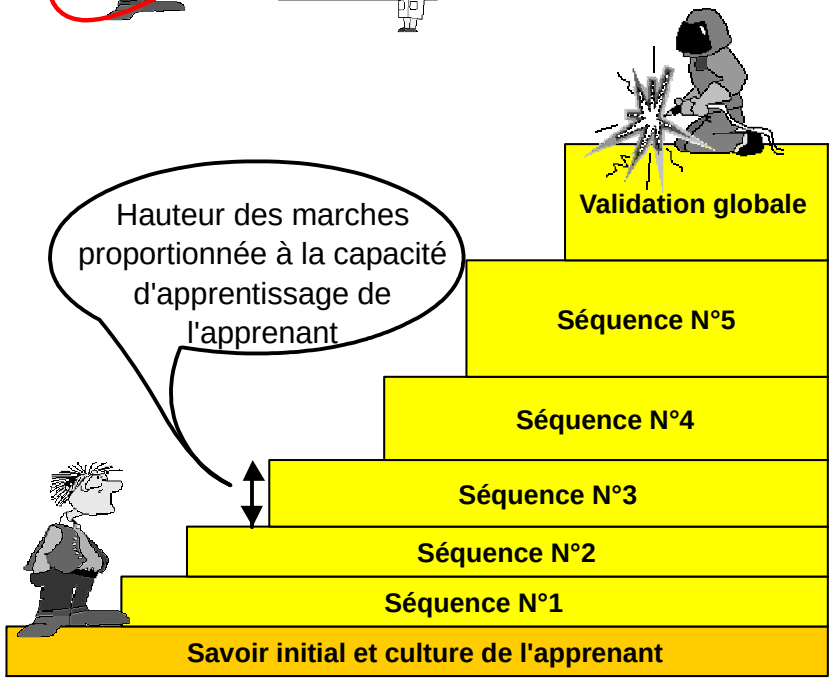
- Le formateur connaît et accueille la culture initiale de l'apprenant. Il établit avec lui une relation de confiance et de reconnaissance mutuelles. Il établit avec l'apprenant et son encadrement un contrat pédagogique préalable où sont définis les objectifs pédagogiques, les modalités de la formation et de l'évaluation des compétences.

- Pendant la formation, il gère les stimulations, les éléments de motivation et les apports d'information pour faciliter l'apprentissage. Il donne à l'apprenant l'occasion de reformuler les points théoriques et de mettre en oeuvre les points pratiques.

- Il assure un suivi postérieur à l'action de formation.

Le parcours d'apprentissage





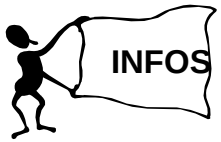
Fondations

Décomposer le chemin d'apprentissage en courtes séquences successives s'appuyant les unes sur les autres et sur la culture initiale de l'apprenant (nourrir à petites bouchées en partant du déjà connu, du simple au complexe, du facile au difficile, ancrer par l'activité). Chaque savoir nouveau doit être revu au moins 7 fois de 7 façons différentes pour favoriser la mémorisation

1- Questionner au préalable

Savoir ce que sait l'apprenant
- sur le contexte et la finalité de l'objectif de la séquence
- sur les savoirs nécessaires pour atteindre l'objectif

2- Donner des infos. nouvelles



Confirmer et corriger le déjà connu
Compléter par des informations nouvelles

3- Questionner pour vérifier le transfert d'infos.

Vérifier les représentations mentales par des questions et des exercices de re-formulation

4- Faire mettre en pratique pour reconnaître l'acquis de la séquence

Faire faire et faire réussir
Reconnaître aussitôt la compétence acquise
Tirer un bon parti des erreurs

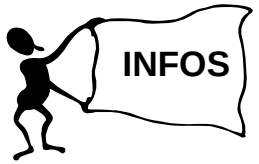
Exercice : les 4 temps d'une séquence pédagogique

1 — Questionner au préalable

- Pour savoir ce que savent déjà les personnes au sujet de la compétence
- Pour susciter une attente

2 — Donner de d 'information

- En complétant, corrigeant les réponses sur le savoir initial
- En expliquant le vocabulaire
- En apportant pas à pas les éléments nouveaux du savoir

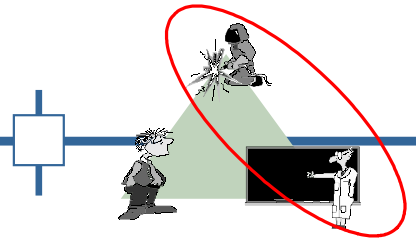


3 — Questionner pour faire reformuler

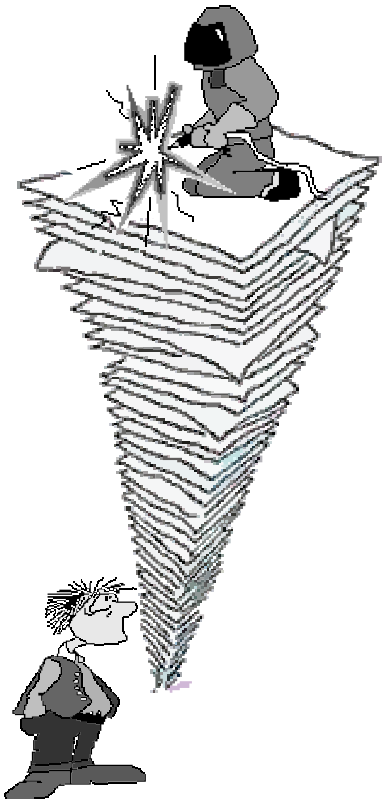
- Par des questions sur l'identification des points clés
- Pour vérifier l'apprentissage du vocabulaire
- Pour vérifier les images mentales

4 — Faire mettre en pratique, réussir et valider

- Par un exercice de mise en oeuvre
- Reconnaître tout ce qui est acquis
- Tirer un bon parti des erreurs



Les supports pédagogiques



Les supports font alterner les stimulis et les vecteurs d'information : son - images - objets concrets - métaphores - historiettes - jeux

Les supports sont simples - concis - imagés - progressifs - animés avec apport d'un élément d'information à la fois

Si un support multimédia est utilisé :

- le parcours est initié et clôturé par le formateur

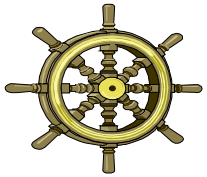
- le parcours est jalonné de questionnements et d'exercices pour entretenir l'activité de l'apprenant et lui permettre de confirmer son apprentissage

- si les exposés sont sonorisés, le son est premier, l'image apparaît progressivement, elle symbolise, synthétise et cadre l'attention

Le formateur met en œuvre les critères de la médiation tout au long de l'apprentissage :

Repérage :

- réciprocité sur les objectifs et la signification de l'apprentissage,
- information sur les moyens utilisés, le positionnement dans le parcours, les liens avec le contexte et le connu



Régulation :

- médiation de l'implication et de la concentration de l'apprenant,
- médiation de la planification des tâches
- médiation de la maîtrise de l'impulsivité

Reconnaissance :

- médiation de la quête de nouveauté et de la motivation devant la difficulté,
- médiation du sentiment de compétence
- médiation du parti positif à tirer de toute erreur.

D'après les 10 critères de la médiation de Reuven Feuerstein

Exercice : réaliser une séquence pédagogique de 20 minutes sur une compétence

Écrivez l'objectif pédagogique : ce que les personnes doivent être capables de faire au terme de la séquence	
Écrivez les éléments contextuel à communiquer : finalité, intérêt de l'activité, points de repères,criticité	
Remplissez l'arête de poisson de la compétence	*Utilisez la fiche "savoir-faire et aléas" de la méthode arête de poisson*
Préparez votre séquence pédagogique : **Temps 1** - Quelles questions allez-vous poser pour connaître ce que savent déjà les personnes ? Écrivez les...	
Temps 2 - Quel est le vocabulaire a définir ? Dans quel ordre allez-vous transmettre les informations ?	
Temps 3 - Quelles questions de re-formulation allez-vous poser ?	
Temps 4 - Quel exercice de mise en pratique allez-vous proposer. Réalisation du support de l'exercice - Comment allez-vous introduire la mise en pratique ? - Comment allez-vous reconnaître tout ce qui est réussi ? -Comment allez-vous intervenir s'il y a des erreurs ?	

Observation d’une séquence pédagogique

-l'objectif pédagogique a-t-il été formulé et partagé ?

-quelle a été la nature de la relation formateur – apprenant ?

- le contexte de la compétence a-t-il été présenté ?

- le savoir initial de l'apprenant sur le contexte et sur la compétence ont-ils fait l'objet d'un questionnement préalable ?

-le vocabulaire relatif à la compétence a-t-il été défini ?

-le transfert d’information a-t-il été clair, concis, progressif et imagé ?

- la durée du transfert d'information a-t-elle été assez courte ?

- le formateur a-t-il posé des questions permettant à l'apprenant de re-formuler ce qu'il venait d'entendre ?

- le formateur a-t-il montré ce qu'il faut faire (et ne pas faire) en donnant le pourquoi des compétences ?

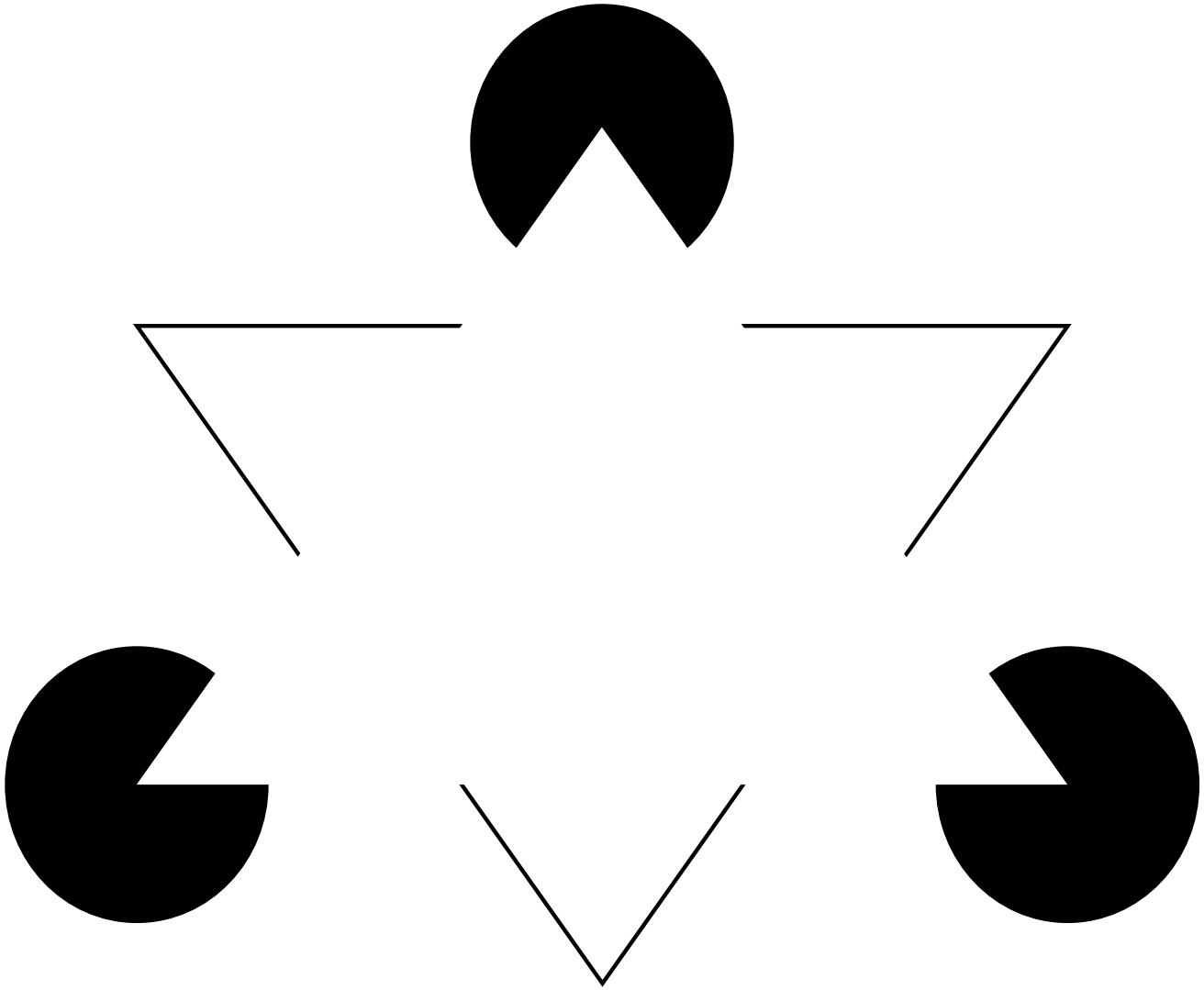
- l'apprenant a-t-il été en situation de reformuler et s’exercer ?

- le formateur a-t-il manifesté de la reconnaissance pour tout ce qui a été OK ?

- le formateur a-t-il tiré parti de ce qui n'était pas OK en terme de progrès ?

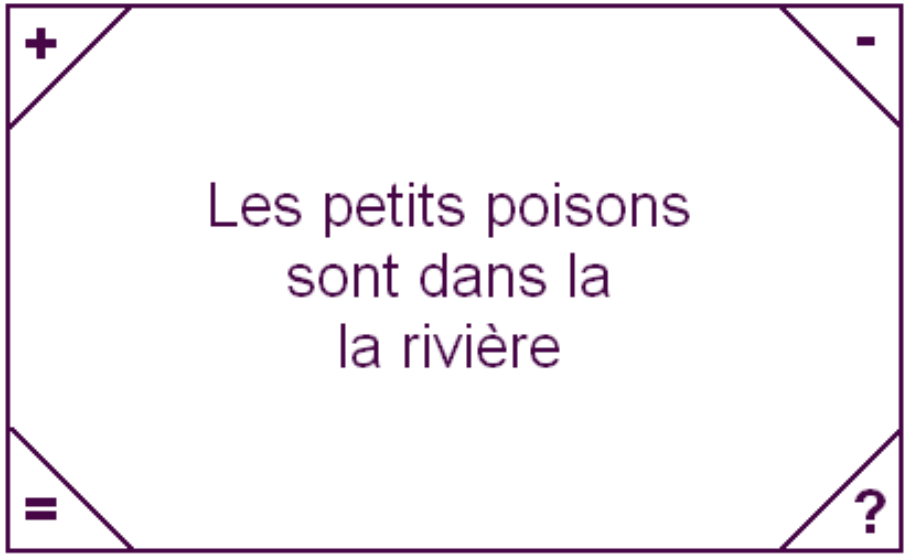
Éléments à introduire progressivement et opportunément pendant les mises en situation

Combien de triangles peut-on compter sur cette figure ?



Triangles de Kanizsa

Regardez cette figure 30 secondes puis la reproduire de mémoire



La Conscience et le sens

Auto-organisation dans le cerveau

L'image perçue = 20%

↓

ne fait que moduler le contexte interne de chacun

La perception 80%

↓

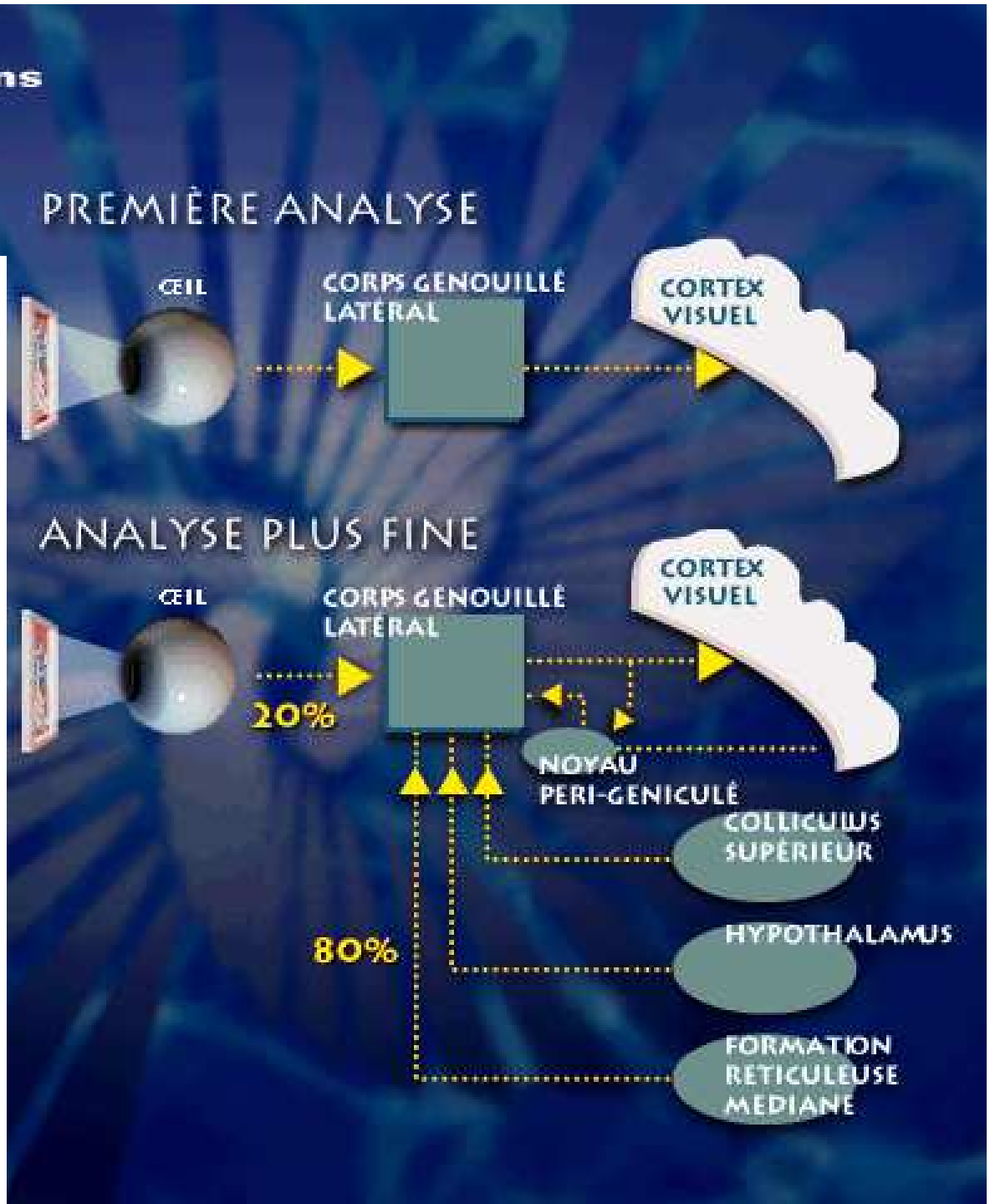
fait émerger une cohérence au niveau cérébral

↓

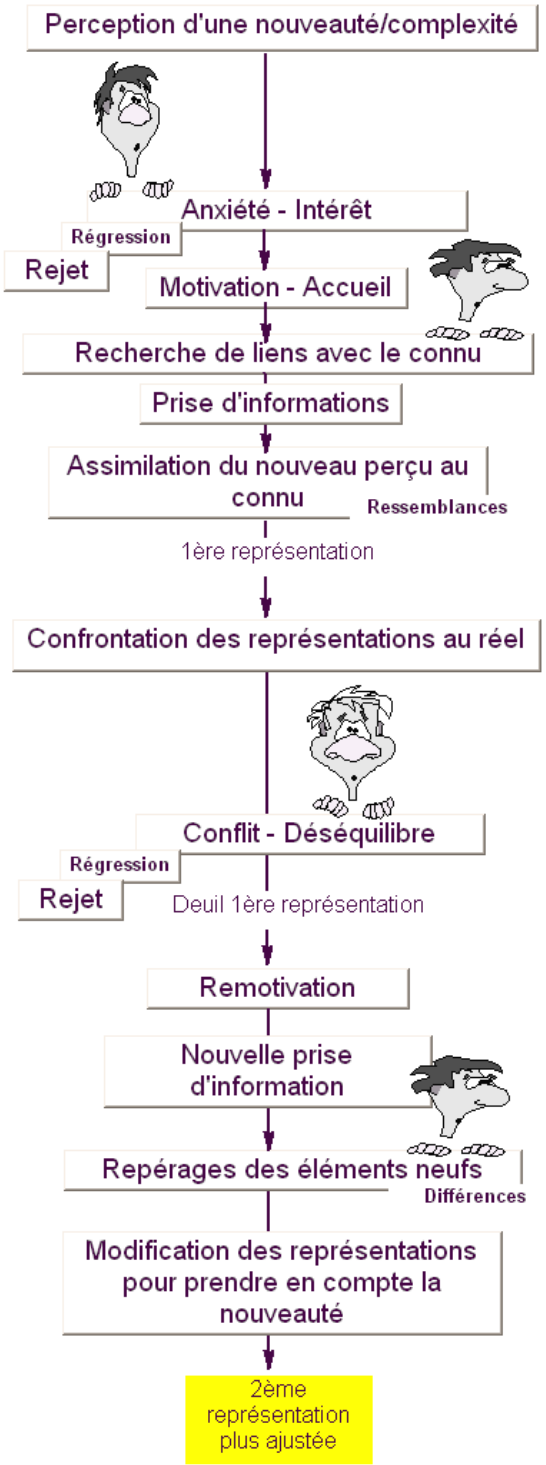
le SENS de la perception

↓

Et donc l'INFORMATION transmise au cerveau



Apprendre : perception 4



1 - Assimilation

J'observe une situation nouvelle. Je cherche dans la réalité extérieure à reconnaître des choses que je connais déjà

Je projette mes représentations antérieures sur ma perception actuelle

2 - Conflit cognitif

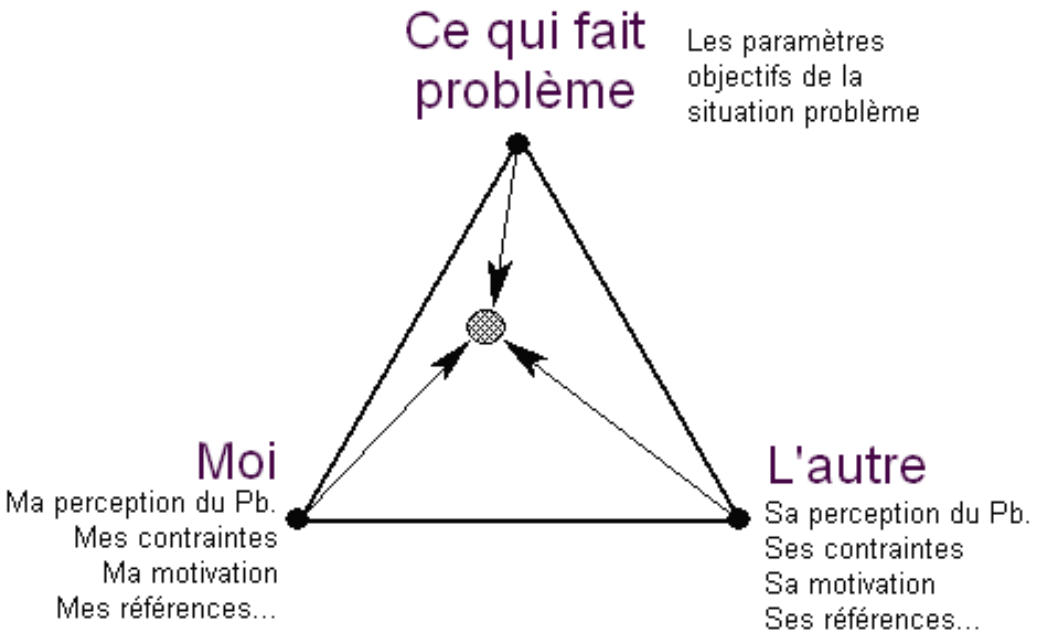
Si je confronte mes représentations avec le réel je peux faire l'expérience d'une dissonance : ça ne marche pas !
Je dois gérer ma frustration : colère, tristesse… et retrouver de l'énergie

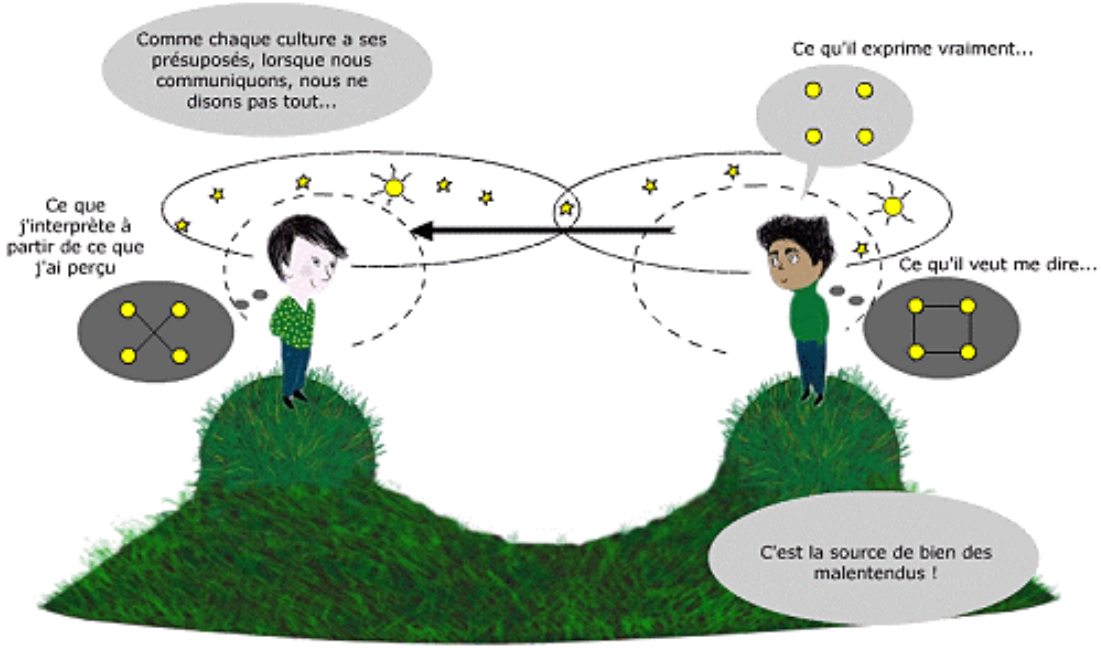
3 - Accommodation

Je repars avec l'intention de prendre en compte les éléments nouveaux de la situation. Je dois modifier mes représentations antérieures pour intégrer ces nouveautés. Je me modifie.

Apprendre : c'est se modifier pour prendre du nouveau en soi

Les cadres de référence



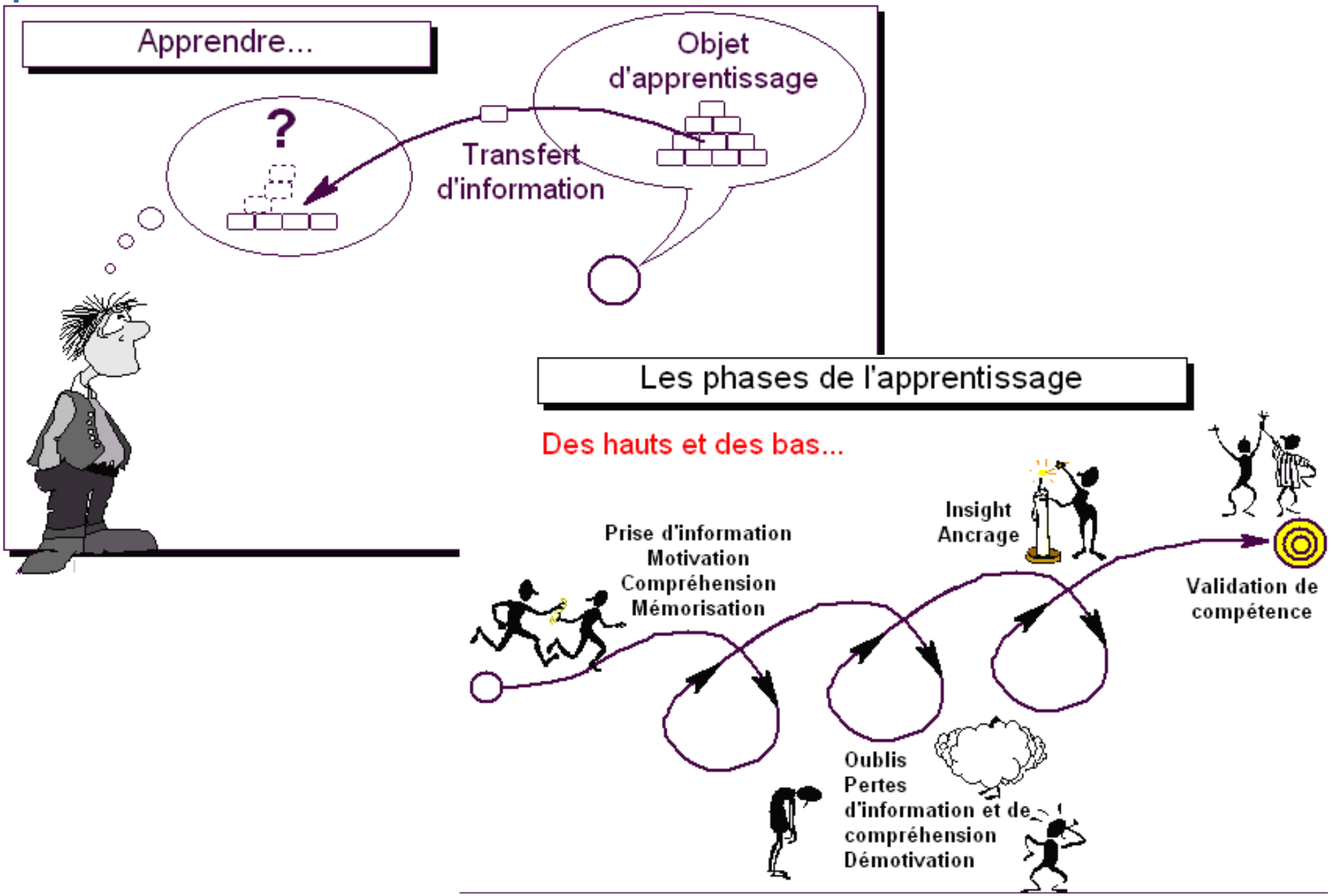


Compléments :

- Animation sur « Chacun dans son monde ? »

- exercice du Tangram

Apprendre : ce n’est pas un processus linéaire



Nous apprenons et retenons...

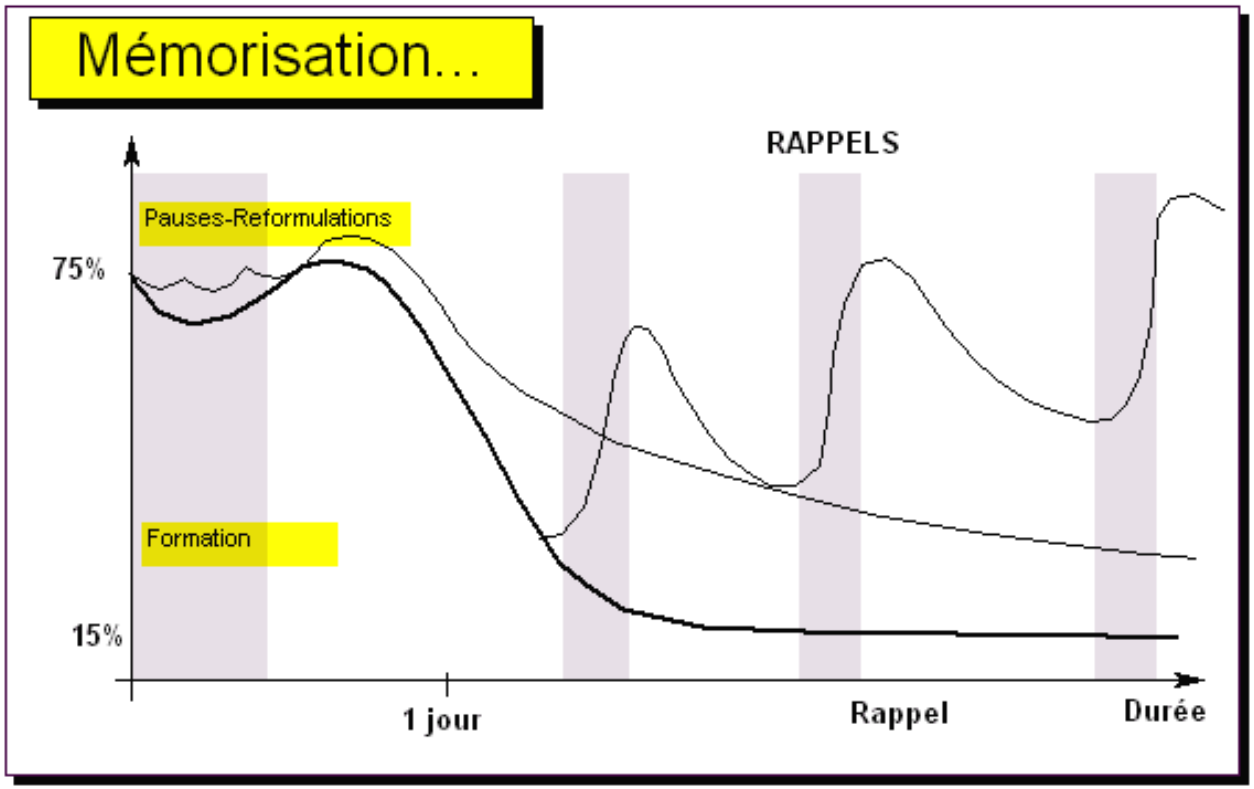
- Ce que nous pouvons relier à ce que nous connaissons déja.
- Ce que nous avons en partie découvert par notre propre activité
- Ce qui a réveillé notre attention et notre motivation
- Ce qui est présenté de façon claire, structurée et intelligible
- Ce que nous pouvons lire et entendre simultanément
- Ce qui nous a surpris, interrogé ou amusé
- Ce qui a été répété et présenté plusieurs fois sous des formes différentes
- Ce qui est lié à un procédé mnémotechnique
- Ce que nous utilisons régulièrement

"J'entends, j'oublie.

J'entends et je vois, je me souviens.

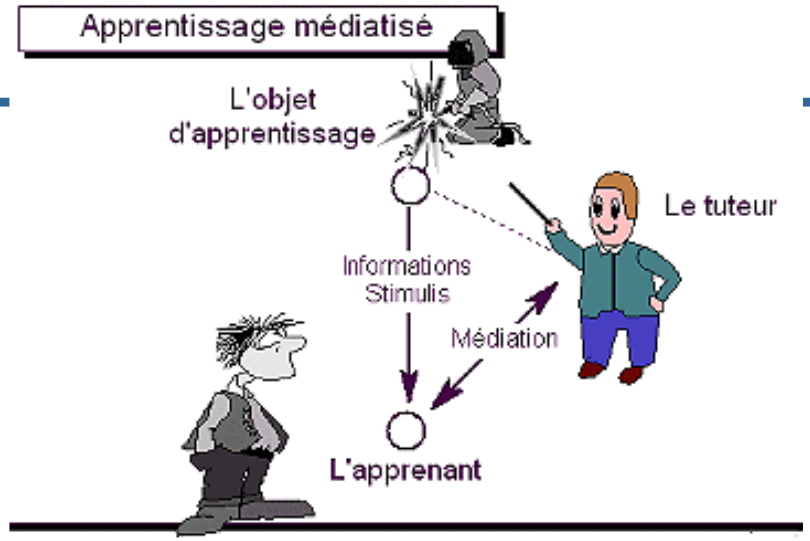
Je fais, je comprends."

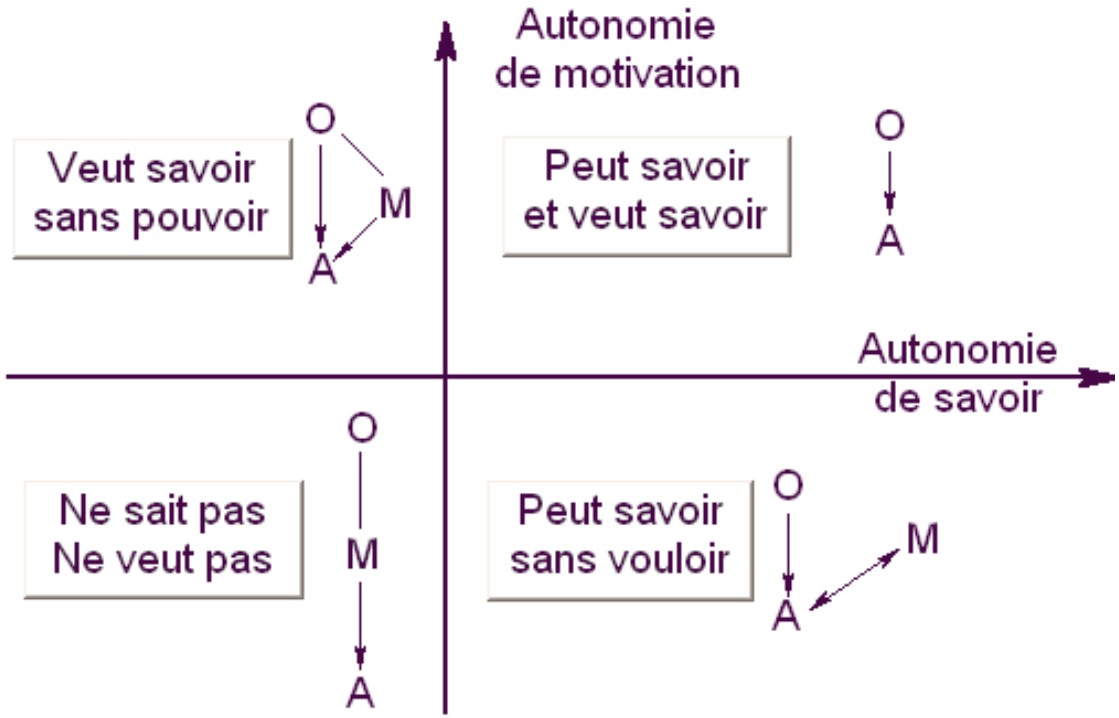
Enseigner c'est répéter !

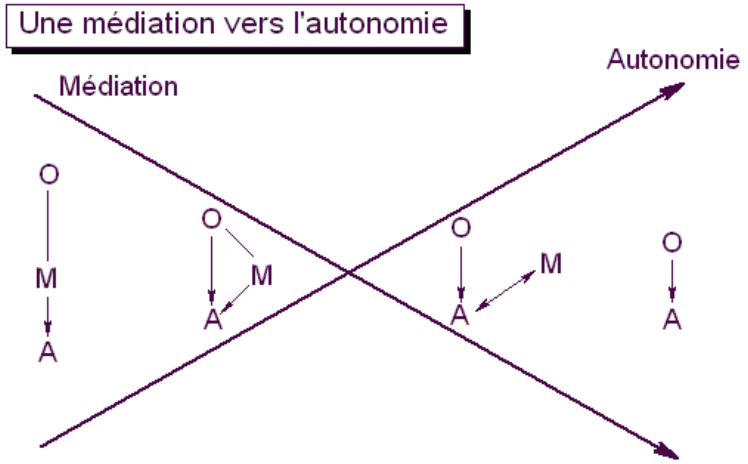


Que chaque chose nouvelle puisse être approchée 7 fois de 7 façons différentes parmi lesquelles des exercices et des re-formulations

Médiation et apprentissage







1. Mises en situation de formation
2. Conduite d’entretiens pédagogiques
3. Processus d’ingénierie de formation
4. La grille EMSE

Mises en situation de formation

-Cas 1 : Vous devez former un groupe de personnes à l'emploi de l'explorateur sous Windows XP.

Il s'agit de personnes qui ont déjà des bases en micro-informatique, mais vous ne savez pas bien leur niveau de connaissance.

-Cas 2 : Vous devez former un nouvel opérateur à l'emploi d'une transaction SAP de saisie et modif. d'OF. Ils sait déjà se loguer sous SAP.

-Cas 3 : Vous devez intervenir auprès d'un groupe de personnes pour qu'elles puissent disposer d'un vocabulaire de base en informatique. Dans un premier temps, vous vous centrez sur quelques mots clés, par exemple : ERP, Bureautique, programme, fichier de données, répertoire...

-Cas 4 : Vous devez préparer un groupe de personnes à un changement notable dans l'application informatique qu'elles utilisent quotidiennement. Cette première intervention sera suivie d'une formation pratique centrée sur les modifications apportées.

Guide pour la préparation :

Interventions de 20'

Vous écrivez votre objectif pédagogique et l'arête de poisson de la compétence. Vous définissez votre parcours pédagogique et vos supports de présentation.

Vous structurez les étapes de votre intervention.

Vous définissez les critères de médiation que vous compter utiliser et quand.

-Cas 5 : Vous devez former un intérimaire à l'utilisation adaptée d'un multimètre pour mesurer des courants faibles.

-Cas 6 : Vous devez former un intérimaire à l'utilisation d'un fer à souder pour effectuer des brasages à l'étain.

Résultat attendu : un contrat dans lequel la personne s'engage sur un parcours défini pour atteindre des objectifs pédagogiques qui recouvrent le mieux possible ses propres attentes et les besoins de l'entreprise.

Pour cela le formateur doit être capable de :

1- conduire un entretien au cours duquel son interlocuteur puisse exprimer ses attentes et ses appréhensions par rapport à la formation envisagée

2- modifier les objectifs et le contenu de son intervention pour prendre en compte ce que la personne aura pu exprimer

3-conduire l'entretien de telle sorte que la personne soit impliquée dans une démarche d'apprentissage responsabilisante.

Les attitudes de Porter

Les attitudes en entretien

Directivité

- Décision directive : **action immédiate**
- Evaluation - Jugement : **approbation- désapprobation**
- Soutien affectif : **encourager - consoler**
- Soutien cognitif : **informer-former**
- Interprétation : **donner son avis - expliquer son point de vue**
- Enquête : **questionner - chercher des informations**
- Ecoute - Compréhension : **reformuler - approfondir**

Autonomie

Quelles attitudes employer et dans quel ordre ?

Compléments :

- Lecture des attitudes de porter selon l'Analyse Transactionnelle.
- Cf Position basse et position haute et positions de vie.

Exercice sur les attitudes en entretien

Réponse	Type	Effets	Avantages	Inconvénients	Utilisation ? Ordre
N°1					
N°2					
N°3					
N°4					
N°5					
N°6					
N°7					

Entretiens pédagogiques : mises en situation

Cas1 : Alors que vous intervenez sur un poste de travail dans un atelier, vous vous rendez compte que la personne qui l'occupe emploie une méthode assez laborieuse pour accomplir une tâche quotidienne. Celle-ci peut s'effectuer beaucoup plus simplement en utilisant des ressources et raccourcis qu'elle semble ignorer. Vous décidez de vous entretenir avec elle afin de lui transmettre ce nouveau savoir.

Cas2 : Vous avez été appelé pour intervenir sur un poste de travail suite à une erreur de manipulation de l'opérateur. Le poste est planté et ce n'est pas la première fois que ça se produit. Cette fois, vous décidez de ne pas seulement débloquer la situation mais aussi de compléter la formation de l'opérateur pour lui éviter cette erreur et lui permettre de s'en sortir seul si ça se reproduisait. Vous avez avec lui un entretien à ce sujet.

Cas3 : Vous devez former une personne à de nouvelles fonctionnalités qui ont été introduites dans un logiciel qu'elle utilise quotidiennement. Ces fonctions vont lui permettre de réaliser par informatique, de façon plus rapide et économique, des tâches qu'elle faisait autrefois manuellement. Vous décidez de la rencontrer en entretien pour l'introduire à cette formation.

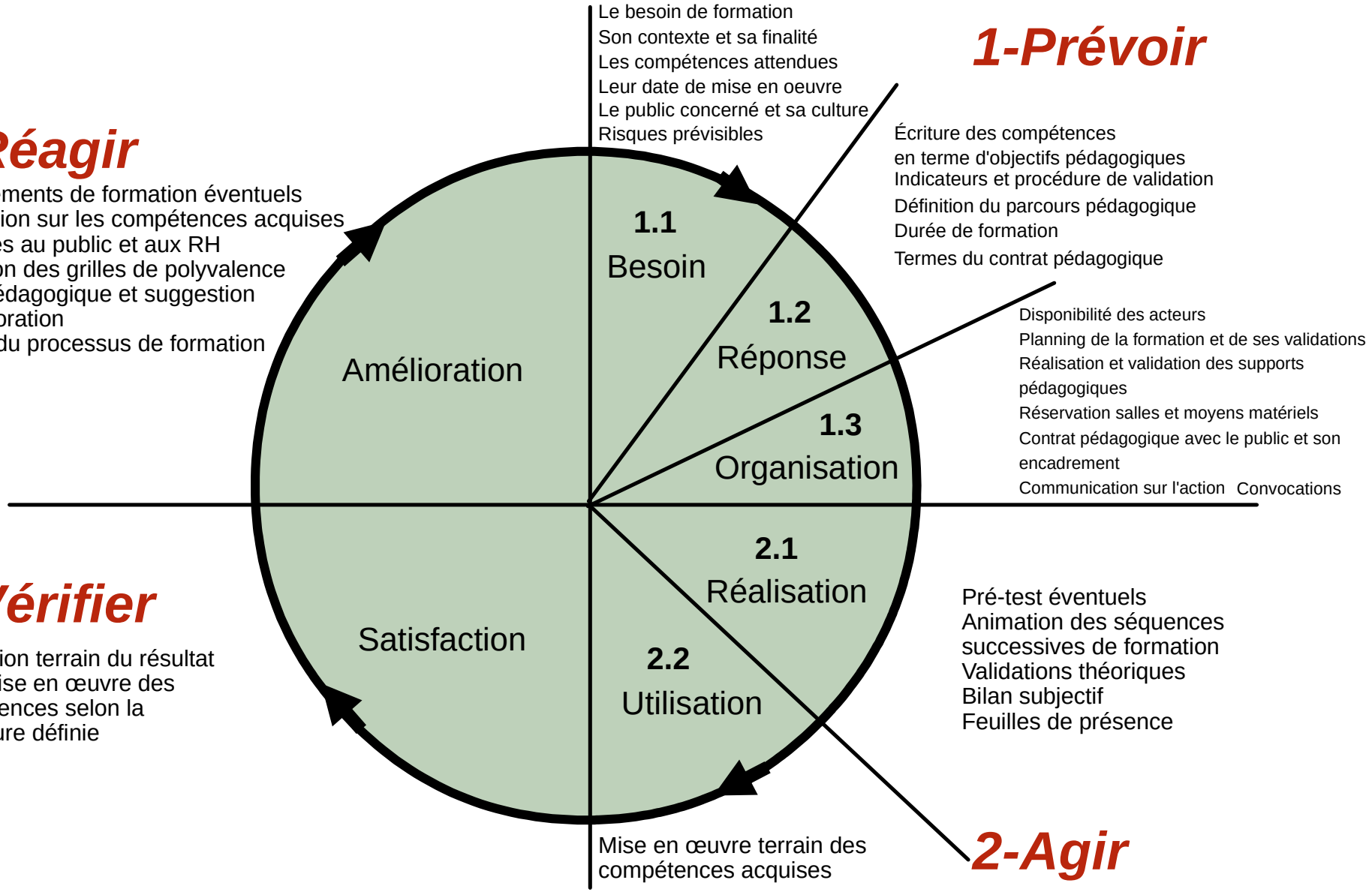
Cas4 : Vous devez compléter la formation d'une personne sur un poste qu'elle devrait occuper de façon autonome. En effet, assez fréquemment, elle vient déranger quelqu'un de son atelier pour faire face à des situations qu'elle ne sait pas gérer seule. Vous décidez de la rencontrer pour lui parler de cette formation.

Pour vous aider dans la préparation de votre intervention

Vous écrivez le résultat que vous voulez atteindre au terme de l'entretien.

En fonction de la situation, vous définissez les attitudes de Porter et les critères de médiation qui vous semblent les plus adaptées pour conduire l'entretien.

Vous définissez les documents pédagogiques et de référence sur lesquels vous vous appuierez éventuellement pour éclairer la situation.


Le besoin de formation
Son contexte et sa finalité
Les compétences attendues
Leur date de mise en oeuvre
Le public concerné et sa culture
Risques prévisibles
1-Prévoir
Écriture des compétences
en terme d'objectifs pédagogiques
Indicateurs et procédure de validation
Définition du parcours pédagogique
Durée de formation
Termes du contrat pédagogique
4-Réagir
Compléments de formation éventuels
Attestation sur les compétences acquises délivrées au public et aux RH
Évolution des grilles de polyvalence
Bilan pédagogique et suggestion d'amélioration
Revue du processus de formation
1.1
Besoin
1.2
Réponse
1.3
Organisation
Amélioration
Disponibilité des acteurs
Planning de la formation et de ses validations
Réalisation et validation des supports pédagogiques
Réservation salles et moyens matériels
Contrat pédagogique avec le public et son encadrement
Communication sur l'action
Convocations
2.1
Réalisation
Satisfaction
2.2
Utilisation
3-Vérifier
Évaluation terrain du résultat de la mise en œuvre des compétences selon la procédure définie
Pré-test éventuels
Animation des séquences successives de formation
Validations théoriques
Bilan subjectif
Feuilles de présence
Mise en œuvre terrain des compétences acquises
2-Agir

Outil EMSE générique d'appréciation du niveau des compétences sur un procédé industriel

Symbole	Niveau	Conformité au référentiel de fabrication, de sécurité et d'environnement	Aisance	Autonomie en situation normale	Autonomie en situation perturbée	Compétence pour former
	O Débute	Atteste qu'il(elle) a lu le référentiel, commence à se l'approprier et à l'appliquer	Beaucoup d'hésitations dans les gestes et découvre l'environnement.	Tuteur requis en permanence. Se préoucpe des passages de consignes orales.	Ne sait pas détecter l'existence d'un aléa par rapport à la situation normale. Se préoucpe des passages de consignes orales.	
	E Existe - Pratique	Fait selon le référentiel. Capable de voir si le résultat est conforme	Réalisation avec des hésitations et des incertitudes sur l'environnement technique	Besoin occasionnel de la présence du tuteur et du STP. Transmet les consignes nécessaires oralement.	Autonome en situation normale. Identifie quelques aléas simples et alerte à leur sujet dans le cahier d'anomalies. Transmet les consignes nécessaires oralement.	Découvre les éléments du savoir-faire nécessaire à la conduite du procédé
	M Méthode - Maîtrise	Conformité atteinte. Habilité à attester de la conformité dans une situation d'auto-contrôle	Peu d'hésitations. Bonne connaissance de l'environnement. Temps de réalisation globalement conforme au temps gamme.	Travail seul mais a parfois besoin des conseils du STP. Transmet les consignes nécessaires par oral et par écrit.	Fait face aux aléas répertoriés comme les plus fréquents. Prend connaissance des anomalies précédentes et de leur résolution.Transmet les consignes nécessaires par oral et par écrit.	Explique les éléments de base du savoir-faire nécessaire à la conduite du procédé, mais a besoin de connaître les règles de base d'une intervention de formation.
	S Systématique - Autonomie confirmée	Fait des propositions d'évolution du référentiel : clarification, précision, reformulation du contenu, amélioration de la tenue du poste...	Grande sûreté dans les geste. Environnement complétement maîtrisé.	Opère sans avoir besoin d'aide ou de conseil en restant vigilant sur les vérifications avant - pendant - après l'action de production. Echange sur le savoir-faire avec le STP	Fait face aux aléas répertoriés comme peu fréquent. Fait des propositions de progrès sur les aléas dans le cahier d'anomalies.	Connaît les règles de base d'une intervention de formation et expose le *Quoi-faire* , le *Comment faire* et le *Pourquoi* des gestes de la consigne de poste, y compris sur la sécurité. Vérifie si la personne formée comprend ce qui lui est expliqué
	Ex Expertise sur procédé	Fait des propositions argumentées de rédaction du référentiel	Grande sureté dans les décisions + efficience dans l'organisation des tâches pouvant conduire à des temps de réalisation inférieurs aux temps gamme.	Réalise des tâches pour prévenir les aléas	Identifie des aléas non répertoriés et alerte à leur sujet	Met en œuvre les règles et techniques de base de la pédagogie (a suivi par exemple pour cela une formation de formateur). Transmet de façon pédagogique l'essentiel du savoir- faire et des réactions aux aléas

ACTION(S) DE PROGRESSION :

Temps de formation de l'opérateur (h) :
Temps d'accompagnement du tuteur (h) :

Identification du procédé:

Nom de l'opérateur :

Responsable d'Unité de Production :

TSP :

CAQ :

Tuteur (et/ou expert si nécessaire) :

Date :
Décision :

Les grilles EMSE sont envoyées au Service Ressources Humaines après chaque validation de compétence faisant suite à une action de formation. Les temps de formation et d'accompagnement sont renseignés par le TSP