

Le parcours de formation en situation de travail est organisé, par séquence, en fonction des objectifs de développement de compétences de l’apprenant concerné. Ce programme est donc réalisé sur-mesure.

L’analyse de la situation de travail ayant préalablement permis d’identifier les situations (cf. outil pour analyser le travail à des fins de formation) qui feront support à l’action de formation et le positionnement préalable ayant évalué le chemin à parcourir (cf. matrice de positionnement initial et d’évaluation continue du salarié), le programme de formation alternera des temps de mise en situation de travail et des temps de réflexion.

Chaque séquence vise un objectif et dispose d’une modalité d’animation définie.

**MATRICE VIERGE POUR PRÉPARER SA SÉQUENCE DE MISE EN SITUATION**

**Description des activités formatives en situation de travail aménagée. Imaginer un scénario…**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Date** | **Quelle est la ou les compétences visées lors de cette séquence ?**  | **Comment avez-vous aménagé la situation de travail ?**(Réduire les difficultés, ne pas exiger la totalité des opérations, introduit une difficulté, particulière, créé un incident, | **Durée estimée en h** | **Comment allez-vous faire concrètement ?** **Votre scénario**Décrivez la situation, vos consignes si il y a) | **Repérer les temps de réflexion avant et/ou après ?** |
| **PRÉPARATION** A quoi faut-il penser avant ?  |
|  |   |   |   |   |   |
|  |  |   |   |   |   |
|  |  |   |   |   |  |
|  |  |   |   |  |  |
|  |  |   |   |   |  |
|  |  |   |   |  |  |
|  **Évaluation de l’apprentissage** |  |   |   |   |  |

Le programme de formation, alternant séquences de mise en situation et séquences de réflexion, peut être synthétisé dans la matrice ci-dessous :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Séquence | Objectif | Sous-Objectif | Aménagement de la situation de travail pour permettre le droit à l’essai | Technique d’animation/modalités pédagogiques | Rôle Apprenant | Rôle Formateur | Support | Date Durée | Temps de réflexion |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tout au long des séquences de formation, le chemin parcouru sera mesuré**(cf : Matrice de positionnement initial et d'évaluation continue du salarié.