**LIVRAISON DE LA FCE**

Au cours de cette phase de la FCE, l'instructeur présente et explique en détail la tâche à effectuer et montre au apprentice comment effectuer la tâche avec des explications sur chaque action, les effets sur les opérations et les aspects négatifs.

Les instructeurs doivent utiliser les "Trois D" d'une formation efficace lorsqu'ils effectuent la FCE. Le premier « D » est « dis-leur ce que tu vas leur dire », le second est « dis-leur » et le troisième est « dis-leur ce que tu leur as dit ». L'utilisation des trois D aide à assurer une formation en cours d'emploi efficace.

La principale méthode utilisée dans le cadre de la formation en cours d'emploi est la méthode de démonstration-performance. Dans cette méthode, l'instructeur raconte et montre au apprentice comment effectuer la tâche. L'instructeur explique et démontre la tâche particulière au apprentice, puis l'entraîne pendant que le apprentice pratique la tâche. Cette méthode est basée sur le principe que les apprentices apprennent mieux en faisant. Pendant la pratique, l'instructeur signale les erreurs et aide le apprentice à améliorer les techniques ou à éliminer les erreurs de performance.

Le apprentice est autorisé à répéter l'exercice pour atteindre l'objectif final. Lorsque le apprentice a atteint les objectifs, l'instructeur conclut la formation et la documente sur la liste de vérification de la FCE du apprentice.

**Étape de préparation**

Les instructeurs doivent se préparer adéquatement avant d'effectuer la FCE afin d'assurer une formation cohérente et efficace. Une grande partie de la préparation devrait consister en un examen du guide FCE (ou équivalent). Cet examen doit se concentrer sur l'équipement et/ou les outils requis, les préparations attendues des apprentices, les documents de référence, les précautions de sécurité et peut inclure un examen des facteurs qui influencent l'apprentissage et la motivation des apprentices . L'instructeur doit revoir les procédures référencées dans le guide FCE, préparer le chantier et s'assurer que tous les outils, matériaux et procédures nécessaires sont disponibles. L'instructeur doit également s'assurer que suffisamment de temps a été prévu pour la formation.

**Étape de présentation**

Mettez le apprentice à l'aise. Il est naturel qu'un apprentice soit quelque peu nerveux au début, surtout s'il s'agit du premier contact avec l'instructeur. Le temps passé à mettre le apprentice à l'aise sera normalement du temps bien dépensé. Un apprentice détendu sera plus réceptif au processus FCE.

L'instructeur doit motiver ou éveiller l'intérêt du apprentice pour la session de formation. Un adulte aime voir un lien direct entre son métier et les compétences et connaissances présentées lors de la formation. Pour aider à établir ce lien, le apprentice a besoin de réponses aux questions suivantes :

• Qu'est-ce qu'il y a pour moi?

• Pourquoi ai-je besoin d'apprendre cela ?

• Quand vais-je utiliser ces informations ?

• Comment vais-je utiliser ces informations ?

Le apprentice doit comprendre les objectifs d'apprentissage terminaux et habilitants. L'instructeur doit énoncer et discuter des objectifs avec le apprentice pour s'assurer que le apprentice comprend la performance requise, dans quelle mesure elle doit être exécutée et dans quelles conditions.

L'instructeur doit fournir au apprentice le premier "D" d'une formation efficace - "dites-lui ce que vous allez lui dire". L'instructeur doit présenter un aperçu de la tâche qui comprend non seulement ce qui sera appris, mais comment cela sera présenté. L'aperçu doit être bref et insister sur les mesures de sécurité et le respect des procédures. Ce processus peut également aider à relier cette formation à une formation antérieure ou future. L'instructeur doit s'assurer que le apprentice comprend qu'il peut poser des questions à tout moment pendant la formation.

L'instructeur doit déterminer ce que le apprentice sait déjà sur le travail ou la tâche en question. L'instructeur doit ensuite adapter la formation en fonction d'une combinaison de l'expérience, des connaissances et de la formation du apprentice complétée à ce jour. En passant brièvement en revue ce que le apprentice sait, puis en progressant vers de nouveaux éléments, le risque de perdre l'attention du apprentice sera minimisé.

L'instructeur doit minimiser les interruptions pendant le processus de formation. La présence de collègues sur le site de formation peut être un problème car le apprentice doit pouvoir s'entraîner, faire des erreurs et recevoir des instructions correctives sans embarras personnel. Bien que l'élimination de tous les collègues de travail à proximité de la formation soit difficile ou impossible, un certain degré d'intimité est nécessaire.

La dernière étape de l'introduction consiste à exprimer la confiance que le apprentice apprendra à exécuter la tâche rapidement et bien. L'objectif est que le apprentice commence la formation avec un sentiment de confiance et une volonté de répondre aux attentes.

**Étape d’explication**

Avec une tâche simple, l'instructeur peut combiner les étapes d'explication et de démonstration de la FCE. Cependant, avec une tâche compliquée ou dangereuse, il est généralement préférable que l'instructeur sépare ces deux étapes.

L'instructeur indique au apprentice comment effectuer la tâche - le deuxième "D" d'une formation efficace. L'instructeur doit décrire clairement l'action que le apprentice est censé effectuer. Une considération importante dans cette étape est la langue utilisée. Les instructeurs doivent parler à un niveau que le apprentice comprend et expliquer pleinement les termes techniques : soyez bref et simple !

L'instructeur doit souligner les points clés et les étapes critiques lors de l'explication de la tâche. Cela aide le apprentice à différencier les informations importantes (critiques) des informations moins importantes. Il faut tirer pleinement parti de la présence sur le chantier pour expliquer la tâche et porter à l'attention du apprentice tout indice ou stimuli lié à la tâche. L'instructeur doit expliquer pourquoi et dans quel ordre les étapes procédurales ou les éléments de tâche sont effectués pour renforcer l'apprentissage et souligner la sécurité par ses paroles et ses actions.

Une explication efficace nécessite une communication bidirectionnelle entre l'instructeur et le apprentice. L'instructeur doit poser des questions au apprentice pour vérifier sa compréhension et doit être patient et prêt à expliquer quelque chose autant de fois que nécessaire.

L'instructeur doit répondre à toutes les questions posées par le apprentice.

La plupart des compétences se prêtent à un modèle séquentiel où l'instructeur explique la compétence dans le même ordre dans lequel elle est exécutée. Lorsque l'instructeur peut relier le matériel à ce qu'un apprentice sait déjà, la stratégie du connu à l'inconnu peut être utilisée efficacement. Lorsque vous enseignez plus d'une compétence, la stratégie du simple au complexe fonctionne bien. En commençant par la compétence la plus simple, les apprentices gagnent en confiance et sont moins susceptibles d'être frustrés face à des compétences plus complexes. L'instructeur ne doit jamais décrire des raccourcis ou des méthodes alternatives non approuvées pour effectuer une tâche. L'instructeur ne doit pas essayer d'impressionner le apprentice avec ses connaissances, car la formation doit être centrée sur le apprentice.

**Étape de démonstration**

Au cours de l'étape de démonstration, l'instructeur montre et explique au apprentice comment effectuer la tâche. L'instructeur peut faire une démonstration de la tâche complète et demander ensuite au apprentice de s'entraîner ou ils peuvent exécuter les étapes de démonstration et de pratique ensemble, élément par élément. Un guide FCE bien rédigé (ou l'équivalent) devrait fournir les conseils nécessaires à l'instructeur concernant les techniques les plus efficaces à utiliser.

Il est important que l'instructeur démontre la compétence correctement et en toute sécurité la première fois. Si la démonstration est incorrecte, la crédibilité de l'instructeur est réduite et le apprentice devra "désapprendre" le matériel présenté de manière incorrecte avant de pouvoir l'apprendre correctement. Un moyen efficace de le faire est par ses propres actions personnelles. Étant donné que le apprentice imite généralement la performance de l'instructeur, l'instructeur doit démontrer la tâche exactement de la manière dont elle doit être exécutée. L'instructeur doit poser fréquemment des questions au apprentice et expliquer ou démontrer à nouveau les éléments de la tâche si nécessaire. L'instructeur doit procéder lentement et continuer la démonstration seulement après qu'il est clair que le apprentice a compris.

**Pratique sous supervision**

L'instructeur doit superviser étroitement la pratique initiale du apprentice pour assurer une exécution sûre et correcte des tâches. Une méthode efficace pour mener à bien l'étape pratique consiste à demander au apprentice de parler des points clés et de démontrer les principales étapes de la tâche.

Au cours de la séance d'entraînement, l'instructeur doit poser au apprentice des questions sur ce qui est fait, pourquoi cela est fait et quelles indications rechercher. Le apprentice doit s'entraîner à son propre rythme sans interruption inutile ni trop d'assistance de l'instructeur. Au fur et à mesure que le apprentice gagne en compétence, l'instructeur doit réduire ou atténuer son encadrement. Cependant, l'instructeur ne doit jamais hésiter à arrêter le apprentice si une erreur peut être évitée ou a été commise. L'instructeur doit corriger les actions inappropriées rapidement et sans dénigrer l'individu. Le apprentice saura généralement ce qu'il a fait de mal, et très peu de corrections seront nécessaires. L'instructeur doit être patient et fournir des commentaires positifs sur les efforts initiaux du apprentice.

Un temps suffisant doit être prévu pour permettre aux apprentices de s'entraîner. Selon la difficulté qu'un apprentice éprouve à exécuter une tâche; l'instructeur peut avoir à programmer une formation et une pratique supplémentaires à une date ultérieure. Le moment d'identifier et de corriger les erreurs est pendant la formation plutôt que pendant le test de performance.

Le guide FCE (ou l'équivalent) doit préciser le degré de supervision requis lorsque le apprentice pratique sous supervision. Les procédures opérationnelles et la complexité de la tâche doivent être le facteur primordial de cette exigence. Dans les deux cas suivants, l'instructeur supervise le apprentice, mais le degré de supervision est différent :

• Contrôlé--L'instructeur supervise étroitement le apprentice. Le apprentice travaille à son rythme mais le moniteur est toujours prêt à l'arrêter pour prévenir ou corriger des erreurs.

• Indépendant--L'instructeur permet au apprentice de pratiquer la tâche à son propre rythme après la démonstration. L'instructeur supervise étroitement le apprentice la première fois qu'il s'exerce à la tâche, puis permet au apprentice de s'entraîner de manière indépendante, en vérifiant et en encadrant périodiquement si nécessaire.

Quelle que soit la méthode utilisée, le résultat final devrait être une pratique suffisante du apprentice pour développer sa compétence dans l'exécution des tâches (c'est-à-dire que la performance satisfait les objectifs d'apprentissage).

**Conclusion**

La conclusion de la phase de formation de la FCE consiste généralement en trois éléments importants. Le premier élément est un résumé de la formation et est le dernier "D" d'une formation efficace - "dites-leur ce que vous leur avez dit." Le résumé fait un inventaire des objectifs d'apprentissage et des étapes de la tâche.

L'instructeur doit faire des commentaires positifs et souligner ce que le apprentice a bien fait. Cela devrait être fait même pendant les discussions sur un domaine dans lequel le apprentice a eu des difficultés.

Cependant, il est tout aussi important de discuter des domaines dans lesquels le apprentice a eu des difficultés, car les suggestions sur les moyens d'améliorer des difficultés spécifiques sont également des commentaires importants.

Le deuxième élément est de fournir une motivation supplémentaire pour le apprentice. Insistez sur la manière dont cette formation l'aidera à travailler sur le terrain et discutez de son lien avec la formation précédente et future.

Le dernier élément est de documenter la formation. Les procédures de formation de l'établissement doivent spécifier comment l'instructeur documente l'achèvement de la formation. Une méthode consiste à documenter la formation sur la liste de contrôle FCE de l'individu.