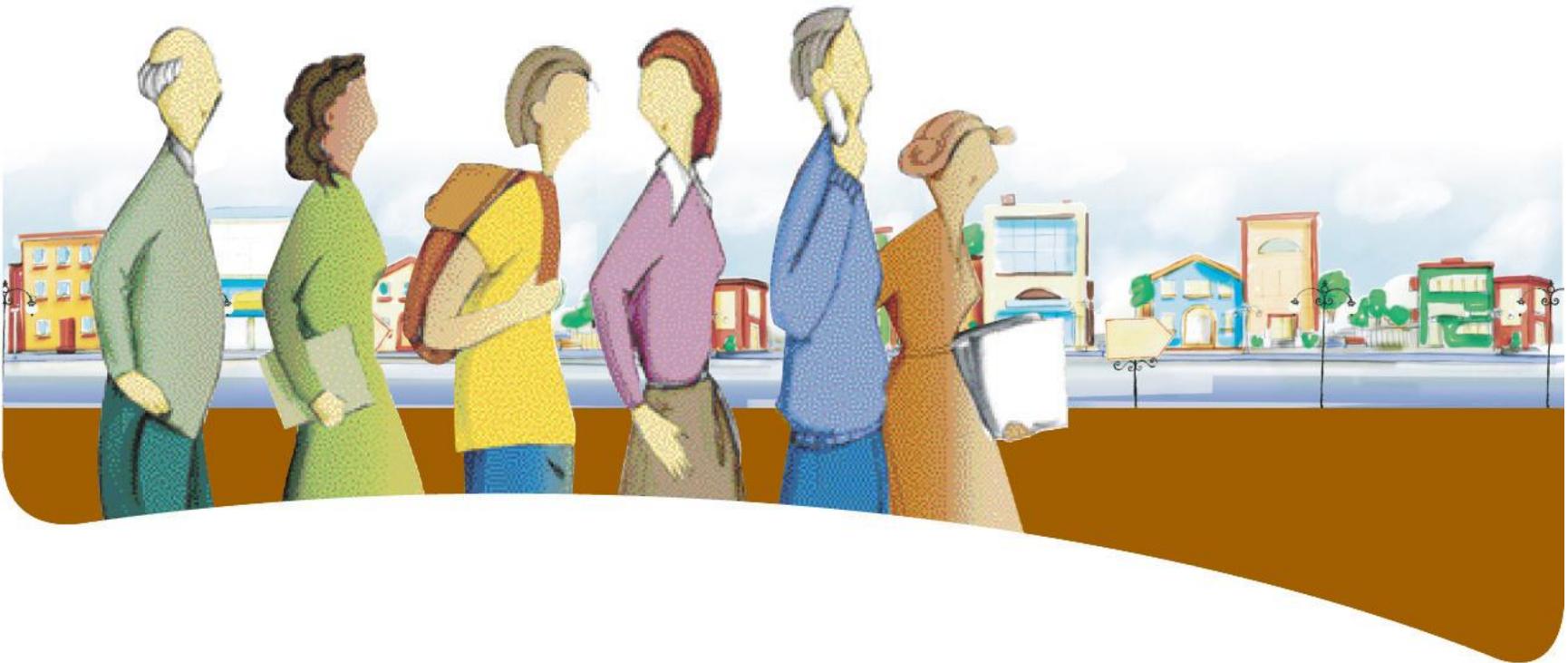


# ISP-3020-3

## Initiative au travail

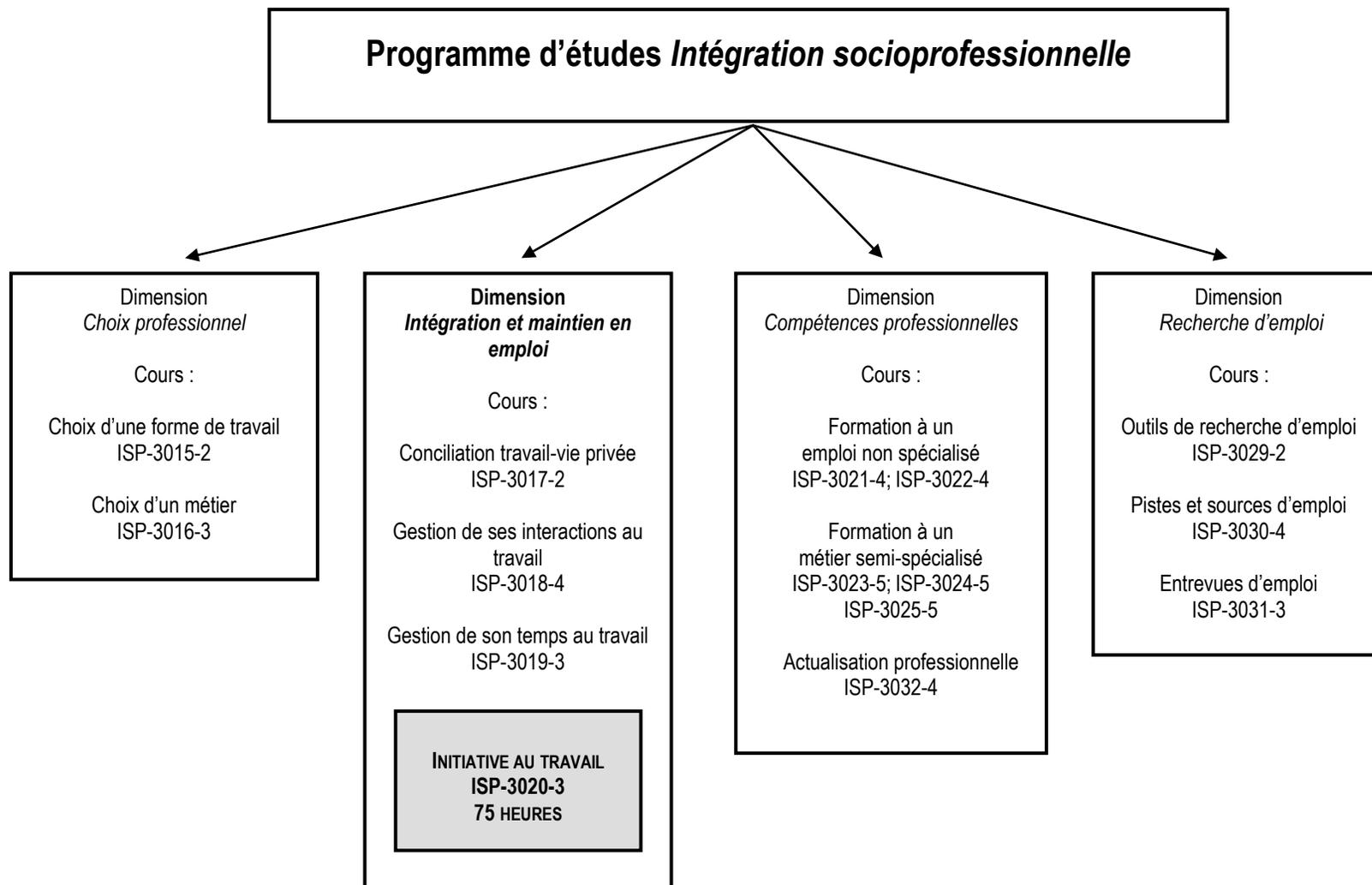
Second cycle du secondaire



Intégration socioprofessionnelle



## Situation du cours *Initiative au travail*



## Présentation du cours *Initiative au travail*

---

Le but du cours *Initiative au travail* est de rendre l'adulte apte à traiter avec compétence des situations de vie relatives à la gestion de ses initiatives au travail.

Au terme de ce cours, l'adulte sera en mesure d'exécuter des tâches de travail avec un minimum d'encadrement, de proposer son aide à des supérieurs ou à des collègues de travail et d'assurer la régulation de ses initiatives au travail.

## Traitement des situations de vie professionnelle

Le traitement de situations de vie professionnelle repose sur des actions regroupées en catégories qui mobilisent un ensemble de ressources, dont des compétences polyvalentes et des savoirs essentiels. Durant son apprentissage, l'adulte est appelé à construire des connaissances relatives à ces ressources afin de pouvoir traiter les situations de vie professionnelle de manière appropriée.

La classe de situations, les catégories d'actions, les compétences polyvalentes et les savoirs essentiels sont les éléments prescrits du cours. Ces éléments sont détaillés sous leur rubrique respective.



## Classe de situations du cours

Ce cours porte sur la classe de situations *Gestion de ses initiatives au travail*.

L'initiative au travail se traduit par la capacité de l'adulte à agir avec autonomie, à user de son jugement et à prendre des décisions dans l'exercice d'une fonction ou l'accomplissement d'un travail<sup>34</sup>. La réponse aux attentes de l'entreprise relativement à la prise d'initiatives au travail est essentielle pour réussir à s'intégrer au marché du travail et à se maintenir en emploi. Lorsqu'il réalise un travail sans supervision ou de nouvelles tâches de travail, l'adulte est invité à exercer son jugement et à prendre différentes décisions en tenant compte de son rôle et de ses responsabilités au sein de l'entreprise. Il anticipe la nature et l'ampleur des tâches professionnelles à réaliser et les exécute avec un minimum d'encadrement.

Le tableau suivant présente des exemples de situations de vie professionnelle liées à cette classe de situations. Ces exemples peuvent soutenir l'élaboration de situations d'apprentissage. Par ailleurs, comme les situations de vie professionnelle vécues par les adultes sont nombreuses et imprévisibles, l'enseignante ou l'enseignant peut se référer à toute autre situation de vie pertinente relativement à la classe et adaptée aux besoins des adultes.

Classe de situations	Exemples de situations de vie professionnelle
Gestion de ses initiatives au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un travail individuel</li> <li>• Réalisation d'un travail sans supervision</li> <li>• Nouvelles tâches de travail</li> <li>• Travail imprévu</li> <li>• Réalisation d'un travail en équipe</li> </ul>

34. OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Le grand dictionnaire terminologique*, [En ligne], [\[http://www.granddictionnaire.com/BTML/FRA/r\\_Motclef/index800\\_1.asp\]](http://www.granddictionnaire.com/BTML/FRA/r_Motclef/index800_1.asp), (5 octobre 2010)

## Catégories d'actions

Les *catégories d'actions* regroupent des actions appropriées au traitement des situations de vie professionnelle du cours. Les *exemples d'actions* présentés dans le tableau illustrent la portée des catégories et peuvent orienter les activités d'apprentissage.

Catégories d'actions	Exemples d'actions
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution des tâches de travail avec un minimum d'encadrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nettoyer l'atelier sans attendre les directives de son supérieur</li> <li>Consulter un manuel d'utilisation pour faire fonctionner un télécopieur</li> <li>Utiliser une nouvelle méthode de travail pour nettoyer l'intérieur d'une voiture</li> <li>Assumer la responsabilité de l'ouverture de la boutique</li> <li>Demander un nouvel outil de travail pour assembler des meubles</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposition d'aide à des supérieurs ou à des collègues de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aider un collègue à ranger son poste de travail</li> <li>Informar son supérieur de sa disponibilité au travail en cas de besoin</li> <li>Aider un collègue à emballer de la marchandise afin de lui permettre de respecter les délais de production</li> <li>Aider un collègue à déplacer des matériaux lourds</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Régulation de ses initiatives au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consulter son supérieur pour vérifier ses attentes au regard de la prise d'initiative en cas de bris d'équipement</li> <li>Vérifier la satisfaction de son supérieur à la suite de l'utilisation d'une nouvelle méthode de travail</li> <li>Élaborer un plan d'action afin d'améliorer sa capacité à anticiper les tâches à réaliser</li> </ul>

## Éléments prescrits et attentes de fin de cours

Les éléments prescrits sont ceux dont l'enseignante ou l'enseignant doit absolument tenir compte dans l'élaboration de situations d'apprentissage.

### Classe de situations

Gestion de ses initiatives au travail

### Catégories d'actions

- Exécution des tâches de travail avec un minimum d'encadrement
- Proposition d'aide à des supérieurs ou à des collègues de travail
- Régulation de ses initiatives au travail

### Compétences polyvalentes

Exercer sa créativité

- Anticiper les tâches à réaliser
- Relever des défis
- Intégrer de nouvelles méthodes de travail pour améliorer son efficacité

Exercer son sens critique et éthique

- Respecter les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités
- Effectuer un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation
- Discriminer les faits des opinions
- Distinguer ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail
- Justifier son objectif de changement

### Savoirs essentiels<sup>35</sup>

- Initiative au travail
- Rôle et responsabilités au sein de l'entreprise
- Moyens permettant de développer son sens de l'initiative au travail
- Attentes de l'entreprise en matière d'initiative au travail
- Objectif de changement en matière d'initiative au travail
- Plan d'action en matière d'initiative au travail

35. L'ensemble des savoirs essentiels prescrits est détaillé sous la rubrique *Savoirs essentiels*.

Les attentes de fin de cours décrivent comment l'adulte devra s'être appuyé sur les éléments prescrits pour traiter les situations de vie du cours.

### Attentes de fin de cours

Pour traiter les situations de vie de la classe *Gestion de ses initiatives au travail*, l'adulte exécute des tâches de travail avec un minimum d'encadrement, propose son aide à des supérieurs ou à des collègues de travail et assure la régulation de ses initiatives au travail.

Lorsqu'il exécute des tâches de travail avec un minimum d'encadrement, l'adulte utilise différents moyens permettant de développer son sens de l'initiative au travail. Il s'engage activement dans son travail pour acquérir de l'expérience. Il anticipe les tâches à réaliser en tenant compte de son rôle et de ses responsabilités au sein de l'entreprise. Il réalise son travail sans attendre les directives ou l'apport de ses supérieurs ou de ses collègues de travail. Il utilise les ressources à sa disposition pour résoudre les différents problèmes et demande de l'aide à ses supérieurs ou à ses collègues de travail lorsque nécessaire. Il relève des défis dans la mesure où l'augmentation progressive du niveau de difficulté respecte ses compétences. Il intègre de nouvelles méthodes de travail pour améliorer son efficacité et les examine afin de tirer profit de ses réussites et d'éviter de répéter les mêmes erreurs.

Lorsque l'adulte propose son aide à des supérieurs ou à des collègues de travail, il respecte les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités au sein de l'entreprise.

Pour assurer la régulation de ses initiatives au travail, l'adulte effectue un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation et en tenant compte des attentes de l'entreprise en matière d'initiative. À cette fin, il discrimine les faits des opinions et il distingue ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail. Il établit un objectif de changement clair et précis. Il justifie dans quelle mesure son objectif est réalisable et significatif sur le plan personnel et professionnel et prévoit le temps nécessaire pour y arriver. Il élabore un plan d'action permettant l'atteinte de son objectif de changement. Ce plan prévoit les moyens pour y parvenir, les ressources internes et externes sur lesquelles il peut compter, des échéanciers, les pièges et les obstacles qu'il peut rencontrer, des solutions de rechange et des mesures de suivi.

## Critères d'évaluation

---

- Exécution efficace des tâches de travail avec un minimum d'encadrement
- Proposition d'aide réaliste à des supérieurs ou à des collègues de travail
- Régulation efficace de ses initiatives au travail

## Compétences polyvalentes

La description de la contribution de chaque compétence polyvalente se limite aux actions appropriées au traitement des situations de vie professionnelle de ce cours. Puisque les compétences polyvalentes s'inscrivent dans d'autres cours, c'est l'ensemble des cours qui contribue à leur développement.

Dans ce cours, seules les compétences polyvalentes suivantes sont retenues : *Exercer sa créativité* et *Exercer son sens critique et éthique*.

### Contribution de la compétence polyvalente *Exercer sa créativité*

La compétence polyvalente *Exercer sa créativité* permet à l'adulte de rompre avec des habitudes ou une certaine routine lorsqu'il traite des situations de vie professionnelle.

Lorsque l'adulte exécute des tâches de travail avec un minimum d'encadrement, il anticipe les tâches à réaliser. Il relève des défis et intègre de nouvelles méthodes de travail pour améliorer son efficacité.

### Contribution de la compétence polyvalente *Exercer son sens critique et éthique*

La compétence polyvalente *Exercer son sens critique et éthique* permet à l'adulte de remettre en question et d'apprécier avec discernement, dans le respect de règles et de principes, les problèmes personnels et sociaux qu'il aborde dans ses situations de vie professionnelle.

Lorsque l'adulte propose son aide à des supérieurs ou à des collègues de travail, il respecte les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités.

Lorsque l'adulte assure la régulation de ses initiatives au travail, il effectue un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation. Il discrimine les faits des opinions et il distingue ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail. Il justifie son objectif de changement en matière d'initiative au travail.

## Savoirs essentiels

Les savoirs essentiels sont regroupés en catégories. Tous les savoirs mentionnés sous cette rubrique sont prescrits, à l'exception des données inscrites entre parenthèses qui servent à préciser ou baliser leur portée.

### Initiative au travail

- Nature de l'initiative (autonomie, jugement, prise de décision, anticipation)
- Conditions de la prise d'initiatives (autorisation, risques, conséquences)
- Avantages pour la travailleuse ou le travailleur
- Avantages pour l'entreprise

### Rôle et responsabilités au sein de l'entreprise

- Description de tâches
- Chaîne hiérarchique

### Moyens permettant de développer son sens de l'initiative au travail

- Engagement actif pour acquérir de l'expérience
- Réalisation de son travail sans attendre les directives ou l'apport de ses supérieurs ou de ses collègues de travail
- Utilisation des ressources à sa disposition pour résoudre les différents problèmes
- Demande d'aide lorsque nécessaire
- Augmentation progressive du niveau de difficulté des tâches
- Examen des nouvelles méthodes de travail afin de tirer profit des réussites et d'éviter de répéter les mêmes erreurs

### Attentes de l'entreprise en matière d'initiative au travail

- Attentes formelles (relatives à des règles officielles)
- Attentes informelles (relatives à des règles non officielles)

### Objectif de changement en matière d'initiative au travail

- Établissement d'un objectif de changement
- Objectif de changement clair, précis, réalisable, significatif sur le plan personnel et professionnel et limité dans le temps

### Plan d'action en matière d'initiative au travail

- Moyens pour atteindre l'objectif de changement retenu
- Ressources internes et externes
- Échéanciers
- Pièges et obstacles possibles
- Solutions de rechange
- Mesures de suivi (révision périodique, journal de bord, échanges avec un mentor, etc.)

## Attitudes

Le développement de certaines attitudes, notamment celles décrites dans le tableau suivant, est favorisé par la mobilisation de certains savoirs essentiels. Elles sont également sollicitées pour enrichir l'exercice des compétences polyvalentes et facilitent le traitement de la classe de situations. Les attitudes ne sont pas proprement évaluées; cependant, leur développement reste un enjeu de formation important.

Confiance en soi	Sens des responsabilités	Ouverture d'esprit
<p>La confiance en soi permet à l'adulte de croire en son potentiel et de se mettre en action. Il dépasse ses craintes et exploite au mieux ses talents et ses forces lorsqu'il exécute ses tâches de travail.</p> <p><b>Liens entre la confiance en soi et certains savoirs essentiels</b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le savoir essentiel suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyens permettant de développer son sens de l'initiative au travail.</li> </ul> <p><b>Liens entre la confiance en soi et la compétence polyvalente <i>Exercer sa créativité</i></b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le développement de cette compétence polyvalente, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper les tâches à réaliser;</li> <li>• Relever des défis;</li> <li>• Intégrer de nouvelles méthodes de travail pour améliorer son efficacité.</li> </ul>	<p>Le sens des responsabilités permet à l'adulte de respecter ses engagements et d'assumer les conséquences de ses décisions lorsqu'il propose son aide à des supérieurs ou à des collègues de travail.</p> <p><b>Liens entre le sens des responsabilités et certains savoirs essentiels</b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le savoir essentiel suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles et responsabilités au sein de l'entreprise.</li> </ul> <p><b>Liens entre le sens des responsabilités et la compétence polyvalente <i>Exercer son sens critique et éthique</i></b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le développement de cette compétence polyvalente, notamment dans le cas suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités.</li> </ul>	<p>L'ouverture d'esprit permet à l'adulte d'adopter différents points de vue et d'accepter de remettre en question ses façons habituelles de faire les choses. Cette attitude favorise l'investigation élargie et la découverte de nouvelles perspectives lorsque l'adulte assure la régulation de ses initiatives au travail.</p> <p><b>Liens entre l'ouverture d'esprit et certains savoirs essentiels</b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant les savoirs essentiels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif de changement en matière d'initiative au travail;</li> <li>• Plan d'action en matière d'initiative au travail.</li> </ul> <p><b>Liens entre l'ouverture d'esprit et la compétence polyvalente <i>Exercer son sens critique et éthique</i></b></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le développement de cette compétence polyvalente, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation;</li> <li>• Discriminer les faits des opinions;</li> <li>• Distinguer ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail.</li> </ul>

## Ressources complémentaires

---

Ces ressources sont fournies à titre indicatif. Elles constituent un ensemble de références susceptibles d'être consultées dans les situations d'apprentissage.

Ressources sociales	Ressources matérielles
<ul style="list-style-type: none"><li>• Supérieurs</li><li>• Collègues de travail</li><li>• Superviseurs de stage</li><li>• Entreprises privées</li><li>• Organismes gouvernementaux</li><li>• Organismes communautaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documents imprimés et électroniques relatifs à l'exécution des tâches de travail (revues, livres, sites Web, etc.)</li><li>• Outils et équipements de travail</li><li>• Équipement et matériel de sécurité</li><li>• Grille d'appréciation de l'initiative au travail</li></ul>

## Situation d'apprentissage

---

Pour soutenir l'enseignante ou l'enseignant dans la mise en œuvre des principes du nouveau pédagogique, une situation d'apprentissage est présentée à titre d'exemple.

Cette situation présente un caractère authentique puisqu'elle découle d'une situation de vie possible de l'adulte, en relation avec la classe de situations du cours. Elle est suffisamment ouverte et globale pour que plusieurs aspects importants du traitement de la situation de vie y soient abordés.

Les exemples d'actions fournis dans le cours éclairent l'enseignante ou l'enseignant sur celles qui pourraient être accomplies durant le traitement de la situation de vie. Il lui est possible de s'appuyer sur ces exemples d'actions pour choisir des activités d'apprentissage pertinentes.

La structure d'une situation d'apprentissage respecte les trois étapes de la démarche :

- la préparation des apprentissages;
- la réalisation des apprentissages;
- l'intégration et le réinvestissement des apprentissages.

Ces étapes ont pour objet de mettre en valeur certains principes du nouveau pédagogique, à savoir encourager l'adulte à être actif, à interagir avec ses pairs lorsque le contexte le permet et à réfléchir sur ses actions. Elles impliquent des activités d'apprentissage et peuvent comporter des activités d'évaluation prévues pour soutenir le cheminement de l'adulte.

Ces activités amènent l'adulte à construire des connaissances relatives aux éléments prescrits du cours et ciblés dans la situation d'apprentissage : une ou des catégories d'actions ainsi que des savoirs essentiels et des actions de la ou des compétences polyvalentes en relation avec cette ou ces catégories d'actions.

Certaines stratégies possibles d'enseignement sont intégrées à l'exemple fourni, soit les formules pédagogiques et les modes d'intervention à privilégier selon les personnes, le contexte et l'environnement d'apprentissage. Des stratégies d'apprentissage peuvent aussi être suggérées, de même que diverses ressources matérielles ou sociales.

## Exemple de situation d'apprentissage

---

**Titre : Mettre la main à la pâte...**

**Problématique abordée dans la situation d'apprentissage :**

- Prendre des initiatives au sein d'une équipe de travail

**Formules pédagogiques :**

- Exposé interactif
- Étude de cas
- Pratique guidée
- Rencontre individuelle
- Stage en milieu de travail

**Productions attendues :**

- Résultats de l'étude de cas
- Réflexion individuelle sur la prise d'initiatives

**Durée approximative :** 10 heures pour un groupe de 14 adultes

- Présentation de la situation d'apprentissage et consignes : 30 minutes
- Exposé interactif sur la prise d'initiatives au travail : 1 heure
- Étude de cas : 30 minutes
- Préparation du dîner, dîner, service et nettoyage : 4 heures
- Réflexion individuelle sur la prise d'initiatives : 30 minutes
- Rencontres individuelles : 15 minutes par adulte

## Exemple de situation d'apprentissage (Suite)

### Préparation des apprentissages

- L'enseignante ou l'enseignant invite les adultes à un dîner de groupe<sup>36</sup> afin de souligner une occasion spéciale (Halloween, Saint-Valentin, Noël, fin de formation, etc.). Elle ou il leur remet une invitation écrite quelques jours avant l'occasion.
- Le jour de l'évènement, l'enseignante ou l'enseignant annonce aux adultes qu'ils auront l'occasion de vivre une simulation afin de développer leur sens de l'initiative au travail. Elle ou il leur présente le défi à relever :

*Tous ensemble, nous avons à préparer notre propre repas. Chaque équipe doit donc préparer un mets, le servir et procéder au nettoyage de son poste de travail en faisant preuve d'initiative. Dans une enveloppe qui vous sera remise, vous trouverez une recette ainsi que le rôle et les responsabilités de chacun des membres de votre équipe. Vous disposez de deux heures pour réaliser votre recette.*

- L'enseignante ou l'enseignant procède ensuite à la répartition des membres de chacune des équipes en s'assurant que tous les adultes comprennent bien la tâche à réaliser et qu'ils se sentent motivés à relever le défi présenté.

**Note :** *Dans le but de créer un contexte favorisant la prise d'initiatives au sein de l'équipe de travail, l'enseignante ou l'enseignant fournit un minimum d'encadrement. De plus, il lui faut s'assurer que les équipes ne disposent pas de tous les ingrédients nécessaires à la réalisation de la recette et que les responsabilités sont attribuées de façon inéquitable et incomplète.*

36. Cette situation d'apprentissage peut être adaptée selon les ressources à la disposition des adultes dans le centre de formation. Le dîner de groupe pourrait être remplacé par un projet de bricolage, de décoration d'une salle, etc.

### Réalisation des apprentissages

- Avant d'amorcer la préparation du repas, l'enseignante ou l'enseignant fait un exposé interactif sur la prise d'initiatives au travail en présentant d'abord la définition du terme *initiative* et en animant ensuite une discussion sur les avantages de la prise d'initiatives pour la travailleuse, le travailleur et l'entreprise. Puis, les adultes sont invités à réfléchir à une initiative qu'ils ont prise dans le passé et à la partager avec les membres du groupe. L'enseignante ou l'enseignant utilise les expériences vécues par les adultes pour présenter des moyens permettant de développer leur sens de l'initiative au travail (s'engager activement pour acquérir de l'expérience, réaliser un travail sans attendre les directives ou l'apport des autres, demander de l'aide lorsque nécessaire, etc.). Il lui faut insister sur la nécessité pour l'adulte de respecter les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités au travail.
- Les adultes se regroupent ensuite en équipe et analysent un texte relatant une journée de travail dans la vie d'une travailleuse ou d'un travailleur. Ils relèvent les passages illustrant des prises d'initiatives et les relient aux moyens permettant aux adultes de développer leur sens de l'initiative au travail ainsi qu'aux actions de la compétence polyvalente *Exercer sa créativité*. Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant présente le corrigé de l'activité.
- Les adultes se rendent au poste de travail prévu pour la préparation du repas et prennent connaissance du contenu de leur enveloppe. Cette dernière contient la recette à réaliser ainsi que l'information sur le rôle et les responsabilités de chacun des membres de l'équipe. L'enseignante ou l'enseignant invite les adultes à amorcer le travail et leur rappelle que la simulation porte sur la prise d'initiatives au sein d'une équipe de travail. Les adultes

doivent alors préparer le mets demandé, en assurer le service et procéder au nettoyage de leur poste de travail. Tout au long de l'activité, l'enseignante ou l'enseignant guide et accompagne les adultes dans l'apprentissage des moyens permettant de développer leur sens de l'initiative au travail et des actions de la compétence polyvalente *Exercer sa créativité*. Elle ou il remplit une grille d'appréciation relative à la prise d'initiatives au travail afin d'être en mesure de donner de la rétroaction aux adultes.

### **Intégration et réinvestissement des apprentissages**

- Individuellement, les adultes répondent par écrit aux questions suivantes :

*Avez-vous pris des initiatives au sein de votre équipe de travail? Lesquelles? Avez-vous remarqué des initiatives particulières prises par vos coéquipières ou coéquipiers? Lesquelles? Est-ce difficile de prendre des initiatives? Si oui, pourquoi? Avez-vous assumé votre rôle et vos responsabilités? Avez-vous assumé le rôle et les responsabilités des autres? Que retenez-vous de cette situation d'apprentissage?*

- L'enseignante ou l'enseignant prend connaissance des réponses données par les adultes et les rencontre individuellement afin de leur donner de la rétroaction sur leur prise d'initiatives au sein d'une équipe de travail en se référant à la grille d'observation préalablement remplie. Les adultes doivent également mettre en évidence des situations et des moyens leur permettant de réinvestir en stage les apprentissages faits durant l'activité.
- L'adulte réinvestit les apprentissages faits dans un contexte de stage. L'enseignante ou l'enseignant effectue des rencontres de suivi de stage sur une base régulière afin de discuter avec l'adulte des difficultés éprouvées, d'évaluer ses apprentissages et de lui apporter son soutien au regard de la prise d'initiatives au travail. Au besoin, il lui est aussi possible de réutiliser la grille d'observation relative à la prise d'initiatives au travail.

## Éléments du cours ciblés par la situation d'apprentissage

Classe de situations	
Gestion de ses initiatives au travail	
Situation d'apprentissage	
<i>Mettre la main à la pâte...</i>	
Catégories d'actions	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exécution des tâches de travail avec un minimum d'encadrement</li> <li>Proposition d'aide à des supérieurs ou à des collègues de travail</li> </ul>	
Compétences polyvalentes	Savoirs essentiels
<p>Exercer sa créativité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anticiper les tâches à réaliser</li> <li>Relever des défis</li> <li>Intégrer de nouvelles méthodes de travail pour améliorer son efficacité</li> </ul> <p>Exercer son sens critique et éthique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter les obligations et les limites liées à son rôle et à ses responsabilités</li> </ul>	<p>Initiative au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nature de l'initiative (autonomie, jugement, prise de décision, anticipation).</li> <li>Conditions de la prise d'initiatives (autorisation, risques, conséquences)</li> <li>Avantages pour la travailleuse ou le travailleur</li> <li>Avantages pour l'entreprise</li> </ul> <p>Moyens permettant de développer son sens de l'initiative au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement actif pour acquérir de l'expérience</li> <li>Réalisation de son travail sans attendre les directives ou l'apport des autres</li> <li>Utilisation des ressources à sa disposition pour résoudre les différents problèmes</li> <li>Demande d'aide lorsque nécessaire</li> <li>Augmentation progressive du niveau de difficulté des tâches</li> <li>Examen des nouvelles méthodes de travail afin de tirer profit des réussites et d'éviter de répéter les mêmes erreurs</li> </ul>
Attitudes	Ressources complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>Confiance en soi</li> <li>Sens des responsabilités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Outils et équipements de travail (équipement de cuisine et ingrédients)</li> </ul>

