

AFEST



Formation en situation de travail



LES GUIDES PRATIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION • AVANTAGES • MISE EN PLACE • CONSTRUCTION • FINANCEMENT



PRÉSENTATION DE L'AFEST [LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL]

L'action de formation en situation de travail ou **AFEST**, est une modalité pédagogique valorisable au titre du plan de développement des compétences depuis La loi « avenir professionnel ».

L'AFEST est centrée sur la mise en pratique puisqu'elle est basée sur des mises en situation de travail aménagées, préparées et organisées à des fins pédagogiques. Il s'agit d'une démarche structurée, qui implique :

Une analyse du travail

c'est-à-dire des **activités clés** pour lesquelles le salarié doit acquérir ou développer des compétences spécifiques liées à la réalité du métier.

Des objectifs d'apprentissage

avec un positionnement initial de l'apprenant permettant de mesurer la **progression de ses acquis**.

Une situation d'apprentissage

qui requiert un aménagement du temps de travail, un accompagnement ou un tutorat par des experts métiers et un **retour sur expérience**.

Elle se différencie également des autres modalités pédagogiques notamment par une étape essentielle : **la phase réflexive**.

Durant cette phase effectuée avant et après le geste réalisé, l'apprenant est amené à se poser des questions, à réfléchir aux difficultés rencontrées, à prendre conscience de ses forces et axes d'améliorations.

L'**AFEST** exige une implication totale de l'apprenant, qui est conduit à reformuler et formaliser sa pratique tout au long de son parcours de formation.



Public concerné
salariés en CDI ou CDD



LES AVANTAGES DE L'AFEST

DES BÉNÉFICES DIRECTS

- **Optimisation de l'efficacité pédagogique** (formations 100 % opérationnelles)
- **Flexibilisation de la formation** (1h par semaine plutôt que 5 jours par an par exemple)
- **Limitation des coûts** de déplacement et d'hébergement et des coûts de remplacement
- **Personnalisation** de la formation
- **Synchronisation** de la formation avec les besoins de l'entreprise
- **Investissement accru** de l'apprenant

DES BÉNÉFICES INDIRECTS

- **Reconnaissance des experts terrain** et déploiement de formateurs & tuteurs internes
- **Décloisonnement et développement** de la communication entre « silos métiers »
- **Réévaluation des processus de travail** implication accrue des managers dans la formation des équipes
- **Evolution de la relation** manager/formateur/ collaborateur
- **Revalorisation du travail**, du « beau geste », de l'excellence opérationnelle...
- **Capitalisation / mutualisation / homogénéisation** des pratiques existantes informelles de formation



LA MISE EN PLACE DE L'AFEST

La mise en œuvre d'une **AFEST** passe par 6 étapes importantes et utiles au bon déroulé du parcours :



* Formateur / Accompagnateur / Tuteur : Quels rôles ?

Le formateur accompagne l'apprenant et répond à ses difficultés. Il intervient en soutien à l'ingénierie pédagogique et est en charge de l'ensemble du dispositif AFEST : conception, réalisation et adaptation des moyens à l'action de formation. Il accompagne le salarié dans l'analyse de sa pratique, et il évalue en amont et en aval les compétences qui sont et seront à développer. Enfin, il détermine à chaque évaluation des acquis, l'acquisition des compétences ou non.

En plus du formateur, il est possible de nommer un accompagnateur pédagogique AFEST : il peut être un tuteur, un pair, un collègue expérimenté, etc. Il est centré sur le processus d'apprentissage : il est là pour aider l'apprenant à apprendre par lui-même en stimulant et facilitant l'analyse personnelle et la prise de conscience de la manière d'agir en situation professionnelle réelle.

** Phase réflexive ou analyse de la pratique

Il s'agit d'une prise de recul de l'apprenant sur la pratique. Elle est distincte des mises en situation de travail et son objectif est de consolider l'apprentissage. Elle ne doit pas servir à évaluer l'apprenant. Durant cette phase, l'apprenant observe et analyse les écarts entre les attendus et les réalisations, et apprécie les acquis de chaque mise en situation. Pour tracer les phases réflexives, tout élément de preuve est recevable : vidéo, document écrit, enregistrement...

Cette phase réflexive intervient idéalement à la fin de chaque situation de travail avec le formateur ou le tuteur AFEST. Sa durée varie en fonction de la situation de travail visée.



Pour assurer la réussite d'une formation en situation de travail, il convient de respecter 4 critères

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE L'AFEST

- 1 Une mise en situation terrain**, aménagée pour l'apprenant
- L'intégration d'une **notion de droit à l'erreur**, pour favoriser l'apprentissage
- Un contrôle de l'action** réalisé avec le formateur ou accompagnateur (tuteur)
- Une alternance d'apprentissages pratiques et techniques**

Ainsi, l'apprenant développe ses compétences en pratiquant à l'aide de situations de travail aménagées. En devenant acteur de sa formation, il accélère l'efficacité de son apprentissage.

**NOS OUTILS POUR LA MISE EN PLACE D'UNE AFEST****1****Définition du besoin :**
l'AFEST est-elle adaptée
à mon besoin ?

Cette première étape va permettre de recentrer le besoin et d'identifier si l'AFEST est une modalité justifiée dans le cas précis.

Afin de vous aider dans la définition du besoin, **votre conseiller formation** est à votre disposition.

Vous pouvez également vous appuyer sur deux documents :

- L'entretien d'analyse AFEST
- La grille d'opportunité AFEST

2**Rédaction du parcours de formation :**
séquençage partie pratique/
partie théorique

Une fois l'objectif du parcours défini, il s'agit de le construire sur la base du référentiel de compétences correspondant au poste ou niveau attendu.

Pour vous appuyer dans cette démarche, **OPCO 2i** vous fournit des outils :

- La grille de positionnement
- La trame construction du parcours

3**Contractualisation**

Afin de sécuriser et formaliser le parcours, et en l'absence de convention de formation, un document bipartite entre l'entreprise et l'apprenant est fortement recommandé.

OPCO 2i vous propose un modèle de contractualisation : le protocole individuel de formation (PIF), qui reprend les objectifs et modalités de la formation.

4**Suivi du parcours de l'apprenant**

Il est nécessaire de suivre l'évolution et l'acquisition des compétences tout au long du parcours. Il convient également de tracer les phases dites « réflexives » et de jaloner le parcours avec des points d'étapes permettant de réaliser un état des lieux des compétences acquises et à acquérir.

OPCO 2i met à disposition un modèle de livret de suivi, qui aide à recenser et tracer ce jalonnement (évaluations et analyse de la pratique) :

- Le livret de suivi de l'apprenant

Vous souhaitez être accompagné dans la mise en place d'une AFEST dans votre entreprise ?



Vous pouvez contacter un Conseiller formation OPCO 2i

qui vous aidera dans vos démarches administratives.



CONSTRUIRE UNE AFEST

Comme tout parcours de formation, pour pouvoir être valorisé au plan de développement des compétences, il est nécessaire de tracer le parcours et donc de constituer des éléments de preuves de la réalisation de l'action de formation.

Pour déterminer la durée de l'action, le niveau de départ du salarié doit être connu, ainsi que le chemin qu'il a à parcourir pour atteindre le niveau attendu. Les jalons (évaluations des acquis) permettront de mesurer l'acquisition des compétences tout au long du parcours avant l'évaluation finale. Ils peuvent être définis par des durées de formation estimées selon le niveau de départ du stagiaire :



ELÉMENTS DE PREUVE

Dans le cadre de l'AFEST, on ne se réfère pas à des feuilles d'émargement, mais comme pour les actions à distance (FOAD), aux jalons, passages d'évaluation ayant lieu à des intervalles préalablement définis dans le protocole individuel de formation (PIF).

Pour les phases réflexives, tout élément de preuve est recevable/accepté, que ce soit une vidéo, un document écrit, un enregistrement...



LA PRISE EN CHARGE DE L'AFEST

VALORISATION DU COÛT PÉDAGOGIQUE

La mise en place de l'AFEST génère différents coûts (observation du travail réalisé, mise en place globale du dispositif pédagogique de formation et sa gestion, temps passé du formateur et du tuteur/accompagnateur, temps hors production, etc.) qu'il est possible de valoriser dans le plan de développement des compétences.

Cette modalité pédagogique est éligible à tous les dispositifs de financement : plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, compte personnel de formation (CPF), action de reconversion ou de promotion par l'alternance (dite ProA), contrat de professionnalisation.

Pour la prise en charge OPCO 2i des coûts pédagogiques, dès lors que la formation entre dans un dispositif de financement, et comme pour la formation interne, le calcul sera effectué sur la base du salaire brut mensuel du formateur.

Le calcul du coût

$$= \text{taux horaire brut chargé du formateur} \times \text{nombre d'heures réalisées}^*$$

**Il peut s'agir des heures réelles si elles sont tracées par des émargements notamment (non exigé), ou de préférence de la durée estimée indiquée dans le PIF ou document équivalent.*



Afin de vous aider dans le calcul des coûts pédagogiques vous pouvez renseigner ce type de tableau :

Nom du référent formateur	Salaire horaire brut chargé	Nombres d'heures de formation réalisées	Coût pédagogique

Pour une prise en charge par OPCO 2i, des éléments de preuve sont indispensables

- 1 Fiche de poste
- 2 Parcours de formation (avec durée estimée, jalons et nom du formateur)
- 3 Au moins une preuve d'une phase réflexive
- 4 Certificat de réalisation



OPCO 2i met à votre disposition des outils d'aide à la conception des parcours de formation AFEST

- Grille d'opportunité
- Entretien d'analyse AFEST
- Grille de construction du parcours de formation
- Le protocole individuel de formation
- Le livret de suivi apprenant
- Certificat de réalisation

Rapprochez-vous de votre conseiller



Votre Conseiller formation OPCO 2i est à votre disposition pour répondre à vos questions et vous guider dans la mise en place de l'AFEST.

N'hésitez pas à prendre contact avec lui ou elle pour toute demande d'information complémentaire sur cette modalité pédagogique.

Rendez-vous sur www.opco2i.fr rubrique « Mes contacts en région »

RÉFÉRENCES

- Décret 2018-1341 du 28 décembre 2018.