



# Formez vos salariés en situation de travail



Formez vos salariés  
en situation de travail

PRÉSENTATION

AVANTAGES

MISE EN PLACE

CONSTRUCTION

FINANCEMENT

# L'AFEST...

## [FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL]

L'AFEST est **centrée sur la mise en pratique** : 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**.

### Des situations d'apprentissage

qui requièrent un aménagement de travail, un accompagnement ou un tutorat par des experts métier et un **retour sur expérience**.



Public concerné  
salariés en CDI ou CDD



Formez vos salariés  
en situation de travail

# L'AFEST...

## [FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL]

Elle se différencie également des autres modalités pédagogiques notamment par une étape essentielle :

### la phase réflexive

- 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.
- Durant cette phase, l'apprenant **analyse pour chaque situation, les écarts entre les attendus et les réalisations, et apprécie les acquis**.
- Elle **ne doit pas servir à évaluer** l'apprenant.

Pour tracer les phases réflexives, tout élément de preuve est recevable : vidéo, document écrit, enregistrement...



PRÉSENTATION

AVANTAGES

MISE EN PLACE

CONSTRUCTION

FINANCEMENT

# ⊕ LES AVANTAGES DIRECTS

**Optimisation de l'efficacité pédagogique** (formations 100 % opérationnelles)

**Durée flexible**  
(1 h par semaine plutôt que 5 jours par an)

**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

**Apprentissage avec les outils et les équipements** de l'entreprise



PRÉSENTATION

AVANTAGES

MISE EN PLACE

CONSTRUCTION

FINANCEMENT

# ⊕ LES AVANTAGES 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** et 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



Formez vos salariés  
en situation de travail

## Les 6 étapes de la mise en œuvre d'une AFEST

# LA MISE EN PLACE DE L'AFEST

0

**La désignation  
d'un ou de plusieurs  
formateurs**  
pouvant exercer  
une fonction tutorale,  
ainsi que d'un pilote  
référent AFEST

1

**L'analyse de  
l'activité de travail  
(réelle)**

2

**Le positionnement  
de l'apprenant**  
mesurant des écarts  
de compétences

3

**La mise en place  
d'un parcours  
de formation**  
visant l'acquisition  
des compétences

6

**La traçabilité  
des temps  
d'apprentissage**  
pour pouvoir  
les valoriser

5

**Des évaluations**  
des compétences  
ou des acquis  
de formation

4

**La mise en place  
de phases  
réflexives**



Formez vos salariés  
en situation de travail

# LES RÔLES DU RÉFÉRENT ET DU FORMATEUR

**Le référent** : il met en œuvre l'ensemble de la démarche AFEST en pilotant, en analysant le besoin de compétence, la conception du parcours de formation et le suivi de chacune des étapes de la démarche AFEST. Il coordonne l'ensemble des acteurs (les formateurs, les accompagnateurs, l'apprenant et s'assure du bon déroulement de la démarche et de ses résultats.

**Le formateur** accompagne l'apprenant et répond à ses difficultés.

- Il intervient en complément 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 (enjeu de la phase réflexive).
- Il détermine à chaque évaluation des acquis, l'acquisition des compétences ou non.

Il est possible de nommer, en plus du formateur, **un accompagnateur pédagogique AFEST** : il peut être un tuteur, un référent, un collègue expérimenté, etc.

- Il est **centré sur le processus d'apprentissage** en aidant l'apprenant à apprendre par lui-même et en stimulant et facilitant l'analyse personnelle et la prise de conscience de la manière d'agir en situation professionnelle réelle.



Formez vos salariés  
en situation de travail

# LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE L'AFEST



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

- 1 **Une mise en situation terrain**, aménagée pour l'apprenant
- 2 L'intégration d'une **notion de droit à l'erreur**, pour favoriser l'apprentissage
- 3 **Un contrôle de l'action** réalisé avec le formateur ou l'accompagnateur
- 4 **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.





Formez vos salariés  
en situation de travail

# NOS OUTILS POUR LA MISE EN PLACE D'UNE AFEST

1

## Définition du besoin

l'AFEST est-elle adaptée à mon besoin ?

**Identifier si l'AFEST est une modalité adaptée au besoin dans le cas précis.**

Vous pouvez vous faire accompagner par **votre conseiller formation** et vous appuyer sur deux documents :

- **Cadrage et étude d'opportunité AFEST**
- **Grille d'analyse des pratiques de formation interne**

2

## Conception et rédaction du parcours de formation

Séquençage partie pratique/  
partie théorique

**Construire le parcours sur la base du référentiel de compétences correspondant au poste ou niveau attendu.**

Pour vous appuyer dans cette démarche, référez-vous au **document « Outils AFEST »** fournit par OPCO 2i :

- **Outil 1 - Analyse de l'activité**
- **Outil 2 - Grille de positionnement**
- **Outil 3 - Parcours pédagogique AFEST**



Formez vos salariés  
en situation de travail

# NOS OUTILS POUR LA MISE EN PLACE D'UNE AFEST

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, de tracer les phases dites « réflexives » et de jalonner le parcours avec des points d'étapes permettant de réaliser un état des lieux.

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) :

- **La Fiche méthode formateur AFEST**
- **Outil 4 - Phase réflexive**
- **Outil 5 - Évaluations intermédiaires et finales**



Formez vos salariés  
en situation de travail

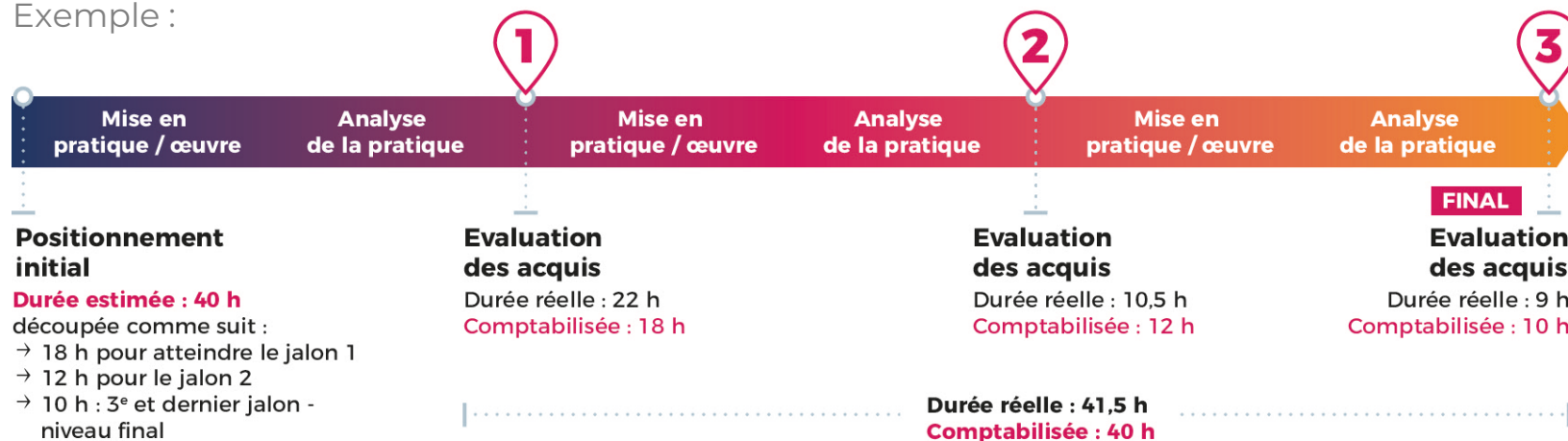
# CONSTRUIRE UNE AFEST

Pour pouvoir être valorisé au plan de développement des compétences :

- **tracer le parcours**
- **constituer des éléments de preuves de la réalisation de l'action de formation.**

Pour déterminer la durée de l'action, un positionnement du salarié sera réalisé, 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 positionnement de départ du salarié.

Exemple :





Formez vos salariés  
en situation de travail

# 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, évaluations des acquis** 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...



Formez vos salariés  
en situation de travail

# LA PRISE EN CHARGE DE L'AFEST

## Valorisation du coût pédagogique

La mise en place de l'AFEST **génère différents coûts** (mise en place globale du dispositif pédagogique de formation et sa gestion, temps passé du formateur) **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 - 50 salariés et celles de + 50 salariés, action de reconversion ou de promotion par l'alternance (dite ProA), contrat de professionnalisation.

Pour la prise en charge OPCO 2i des coûts pédagogiques, **le calcul sera effectué sur la base du salaire brut mensuel du formateur.**

Le calcul  
du coût

= taux horaire brut chargé du formateur  
x nombre d'heures réalisées\*



**Formez vos salariés  
en situation de travail**

**Pièces requises  
pour le financement  
de la modalité  
AFEST pour une  
prise en charge  
par OPCO 2i, des  
éléments de preuve  
sont indispensables**

- ▶ Grille de positionnement
- ▶ Parcours AFEST
- ▶ Protocole Individuel de Formation (PIF)
- ▶ Au moins une preuve de séquence réflexive
- ▶ Certificat de réalisation



**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.**

Rendez-vous sur [www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)  
rubrique « **Mes contacts en région** »



[www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)