



AFEST

Travaux Publics Hauts-de-France

8 octobre 2019



Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le plan de formation devient un **plan de développement des compétences** s'inscrivant dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise.

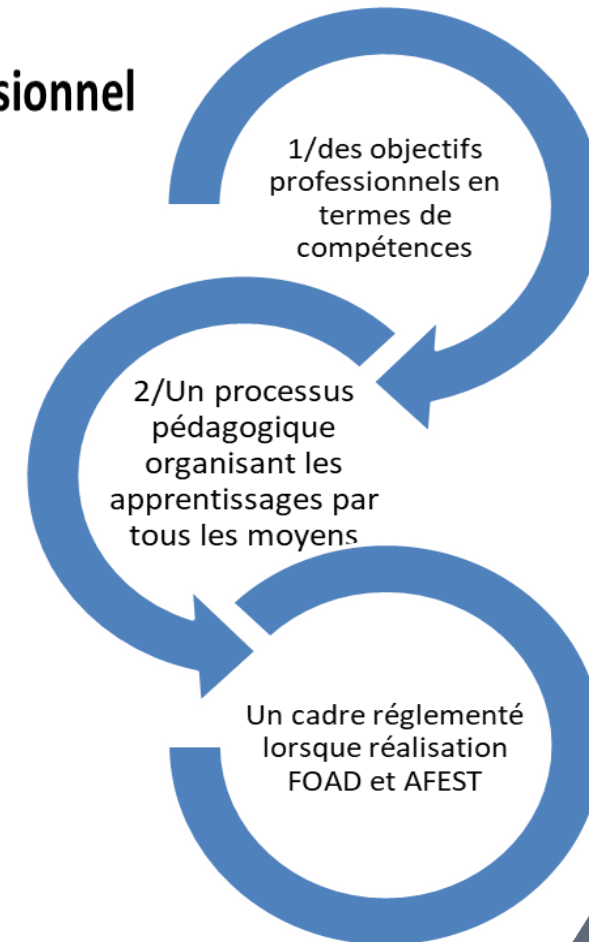
Ce n'est pas qu'un changement de terminologie.

DEFINITION DE L'ACTION DE FORMATION AU 01/01/2019

Parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel

Peut être réalisée :

- En tout ou partie à distance,
- En situation de travail.
(décret simple)
Art. L6313-1 du CT



ACTION DE FORMATION

La définition de l'action de formation évolue avec la loi.

La notion de conformité à un programme préétabli disparaît.

Ce ne sont plus les moyens pédagogiques ou les conditions de réalisation de la formation qui priment.

C'est l'atteinte d'objectifs en termes d'acquisition ou d'évolution des compétences : accéder à de meilleures conditions de travail, favoriser l'adaptation au poste de travail ou la mobilité professionnelle, etc.

ACTION DE FORMATION

Dans le nouveau dispositif nous ne proposerons plus des heures ou des jours de formation, mais **l'atteinte d'une compétence.**

Autant de nouveautés qui vont encourager l'innovation pédagogique et la construction de parcours personnalisés.

AFEST

Action de formation en situation de travail

6 conditions à respecter :

- 1) Avoir une intention pédagogique,
- 2) Un parcours pédagogique,
- 3) Un encadrement pédagogique,
- 4) Une situation de travail apprenante associée à des temps de réflexivité,
- 5) Une évaluation en amont et en aval de la formation,
- 6) Une traçabilité.

AFEST

L'AFEST en 10 questions

1. Quels sont les critères légaux qui définissent une AFEST ?

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018) :

- **ANALYSE** de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- Désignation préalable d'un **FORMATEUR** pouvant exercer une fonction tutorale
- Mise en place de **PHASES REFLEXIVES** distinctes des mises en situation de travail
- **EVALUATIONS** spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

1. Quels sont les critères légaux qui définissent une AFEST ?

En résumé, une AFEST est un « parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable ».

L'AFEST est-elle une nouvelle modalité ?

L'AFEST n'est pas une nouvelle modalité de formation. Ce sont les critères qui la définissent qui sont nouveaux.

Quelle est la durée d'une AFEST ?

Il n'existe pas de norme à ce jour.

2. Quelle différence avec la formation informelle ?

Contrairement à la formation informelle, à la formation sur le tas ou le compagnonnage, l'AFEST est entourée d'un certain formalisme : les critères légaux lui donnent une autre dimension et la consacrent comme action de formation à part entière.

Ce n'est pas la thématique, ni la modalité qui définissent une AFEST, mais le respect des critères légaux.

3. Comment analyser l'activité qui va faire l'objet d'une AFEST ?

Pour analyser l'activité pouvant faire l'objet d'une AFEST, il faut se référer aux référentiels métiers compétences afin de repérer les situations de travail. Il convient alors de les analyser et de les aménager si besoin.

Il est nécessaire de repérer les problématiques de l'entreprise qui nécessitent de mettre en place des formations.

Les référentiels de compétences doivent être à jour et décrire les situations de travail réelles.

3. Comment analyser l'activité qui va faire l'objet d'une AFEST ?

Il faut sélectionner les situations de travail les plus critiques pour lesquelles l'AFEST apportera une valeur ajoutée par rapport aux dispositifs existants.

L'AFEST n'est pas nécessairement la modalité de formation la plus adaptée à telle ou telle situation de travail.

Cette phase d'analyse de l'activité ne doit pas être négligée.
Il peut être recommandé de se faire accompagner par un expert extérieur à l'entreprise

4. Qui peut être formateur AFEST ?

Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier, un collègue expert du domaine ou l'encadrant.

La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel : il n'est pas le « sachant ».

Il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger. Il doit donc être formé à l'« explicitation debrief » afin de mener les phases réflexives dans de bonnes conditions pour l'apprenant.

4. Qui peut être formateur AFEST ?

Le formateur AFEST peut-il être extérieur à l'entreprise ?

Il est tout à fait possible de recourir à des formateurs externes mais ils doivent parfaitement connaître le métier et les spécificités de l'organisation du travail.

AFEST est-il envisageable pour un groupe ?

Un formateur AFEST peut accompagner un groupe d'apprenants, mais la phase réflexive et l'évaluation sont par définition individuelles.

Les formateurs AFEST doivent-ils être certifiés ?

A ce jour, il n'y a pas d'obligation de certification pour les formateurs AFEST. Mais la probabilité est forte d'une demande de certification pour les référents AFEST (garants du respect des obligations légales)

5. Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : "j'ai réussi comment, j'ai échoué pourquoi".

Une phase réflexive est un entretien en face à face entre l'apprenant et le formateur AFEST, hors de la production, sur la base d'une grille d'analyse élaborée en amont.

Il n'existe pas de grille d'analyse type pour les phases réflexives : elles sont à construire, elles dépendent de la situation de travail.

5. Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Quelle est la durée d'une phase réflexive ?

Une phase réflexive dure au minimum 30 mn. Mais la durée dépend de la situation de travail visée par l'action.

Comment réussir ces phases réflexives ?

Il existe 2 principales conditions de réussite pour une AFEST. Revisiter l'organisation du travail afin que l'apprenant et son formateur AFEST bénéficient d'un temps dédié aux phases réflexives et former les accompagnateurs/formateurs AFEST à l'explicitation-debrief.

6. Quelle évaluation pour une AFEST ?

La phase d'évaluation est inhérente à l'action AFEST. Les grilles d'évaluation sont à construire en fonction de la situation de travail et des objectifs visés.

Pourquoi et comment s'assurer de la traçabilité d'une AFEST ?

L'objectif est d'apporter la preuve du suivi de l'action par tous moyens (Protocole individuel de formation, photos, vidéo, grille de questionnement...) afin de fournir les éléments de preuve nécessaires au regard des obligations légales. Il est, par exemple, conseillé de suivre la réalisation de l'action en faisant émarger l'apprenant lors de la phase réflexive.

7. Quel est le rôle du référent AFEST ?

Il faut distinguer le référent AFEST du formateur AFEST. Le référent AFEST est l'architecte ensemblier de la démarche. Il est en charge de l'ensemble du dispositif AFEST. Ce sont souvent les responsables formation, ou RH, qui jouent le rôle de référent AFEST.

Pourquoi recourir à un organisme de formation ?

Ce rôle de référent AFEST peut être assuré par un partenaire extérieur. Ce dernier joue le rôle de tiers facilitateur et garant du respect des critères légaux. Il apporte également son expérience des dispositifs AFEST et son expertise en matière d'ingénierie pédagogique et en pilotage de projets de formation.

8. L'AFEST et le bilan à 6 ans ?

Tous les 6 ans vous devez faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collaborateur dans votre entreprise en attestant que le collaborateur a pu bénéficier de 2 actions parmi les suivantes :

- Avoir suivi une formation
- Avoir acquis un élément de certification professionnelle, soit par diplôme (ou titre professionnel), soit par VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans dans la mesure où l'action suivie est « non obligatoire ».

9. L'AFEST est-elle financée par les OPCO ?

Les OPCO ont notamment comme mission de promouvoir les AFEST dans le plan de développement des compétences, en particulier auprès des PME/TPE.

Certains OPCO envisagent le financement de dispositifs AFEST y compris pour des entreprises de plus de 50 salariés.

Plusieurs OPCO prennent en charge également les frais de diagnostic et d'ingénierie.

Rapprochez-vous de votre OPCO.

10. L'AFEST est-elle la modalité idéale ?

L'AFEST n'est pas forcément adaptée à toutes les problématiques formation.

En revanche, cette modalité "expérientielle" enrichit le champ des possibles et complète ou soutient idéalement des modalités plus traditionnelles : présentiel, à distance... l'AFEST est une formidable opportunité pour donner une nouvelle dimension à vos dispositifs de formation existants, un levier supplémentaire pour en renforcer l'efficacité.



Isokan
Formation

FOROPE
SKILL TRAINING CAMP



“ Un bon programme de formation en situation de travail construit une relation spécifique entre besoins d’apprentissage et utilité à obtenir des résultats opérationnels. “

Former en situation de travail

La méthode en 4 étapes

1- Identifier les problèmes sur le terrain

2- Identifier la cause

3- Analyser et Décider à partir des 5 facteurs

4- Choisir la bonne modalité pédagogique



1- Trouver des problèmes

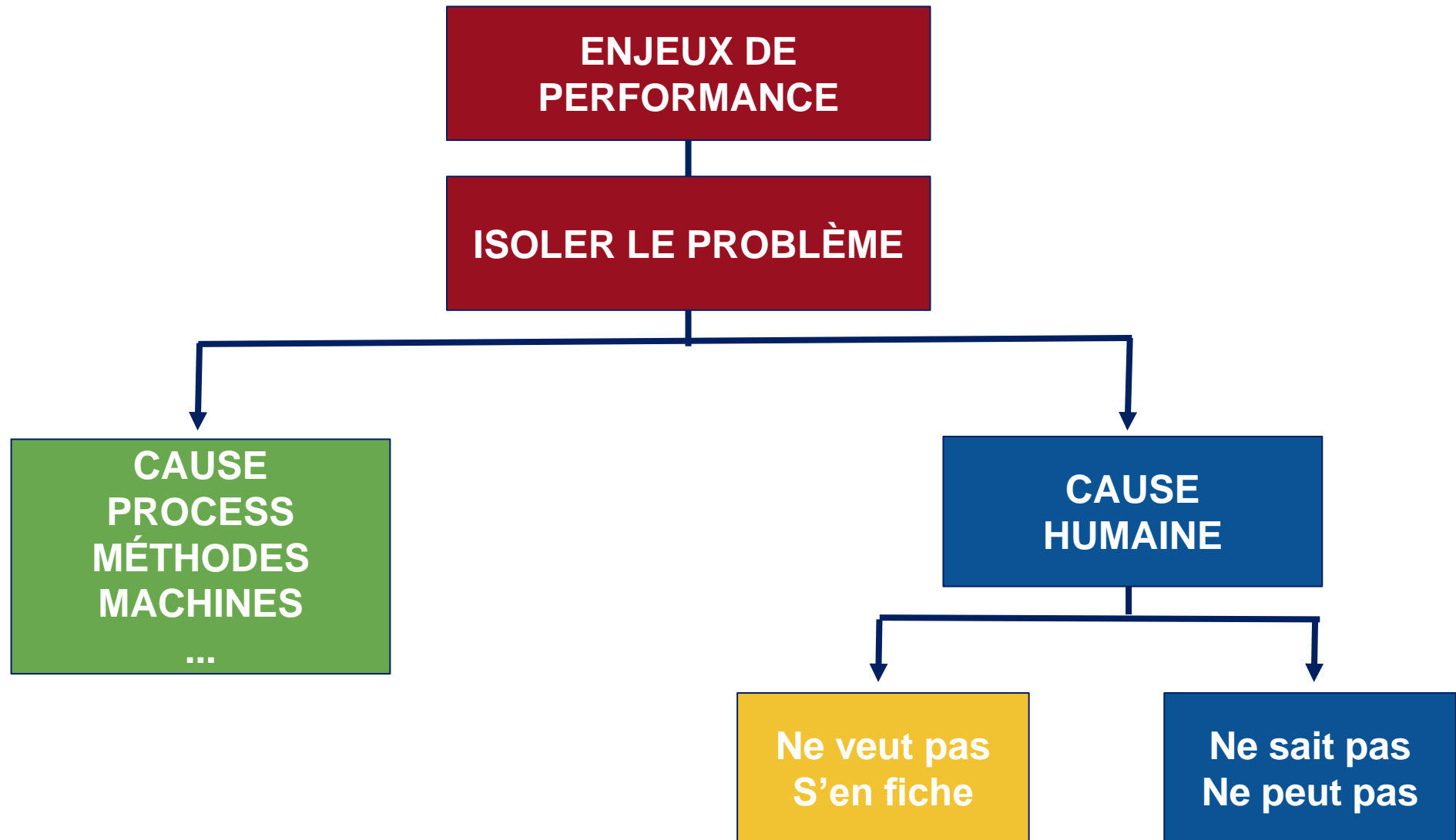
“ On ne découvre pas les problèmes en restant assis à son bureau. Les personnes en charge de la formation doivent aller à la rencontre des encadrants afin de trouver les problèmes susceptibles d’être résolus par la formation.

”

Channing Rice Dooley (1946)



2- Identifier la cause



3- Analyser et Décider à partir des 5 facteurs



1- La nature du travail

- ★ Immédiateté
- ★ Fréquence
- ★ Difficulté
- ★ Conséquence des erreurs



2- Les ressources disponibles

- ★ Salariés compétents et pédagogues (formés et certifiés afest)
- ★ Temps de formation
- ★ Contenus de formation rédigés



3- Les contraintes du travail

- ★ Espace de formation
- ★ Interruptions, bruits, ...



4- Les considérations financières

- ★ Nbre de personnes à former
- ★ Retour sur investissement



5- La personnalisation de la formation

- ★ Les pré-requis
- ★ Les attentes des participants
- ★ les différences culturelles

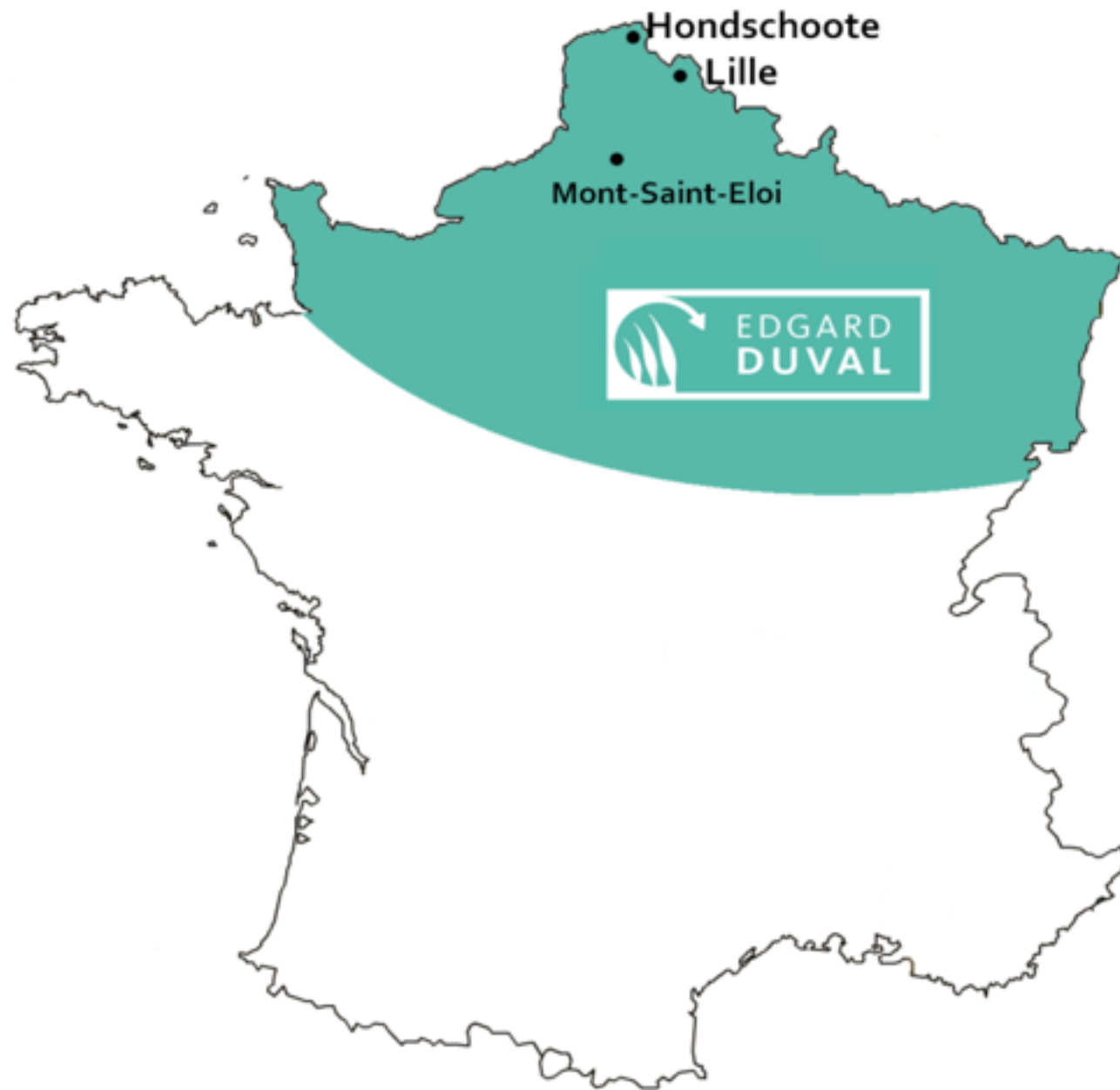
FORMER EN SITUATION DE TRAVAIL

4- Choisir la bonne pédagogie AFEST

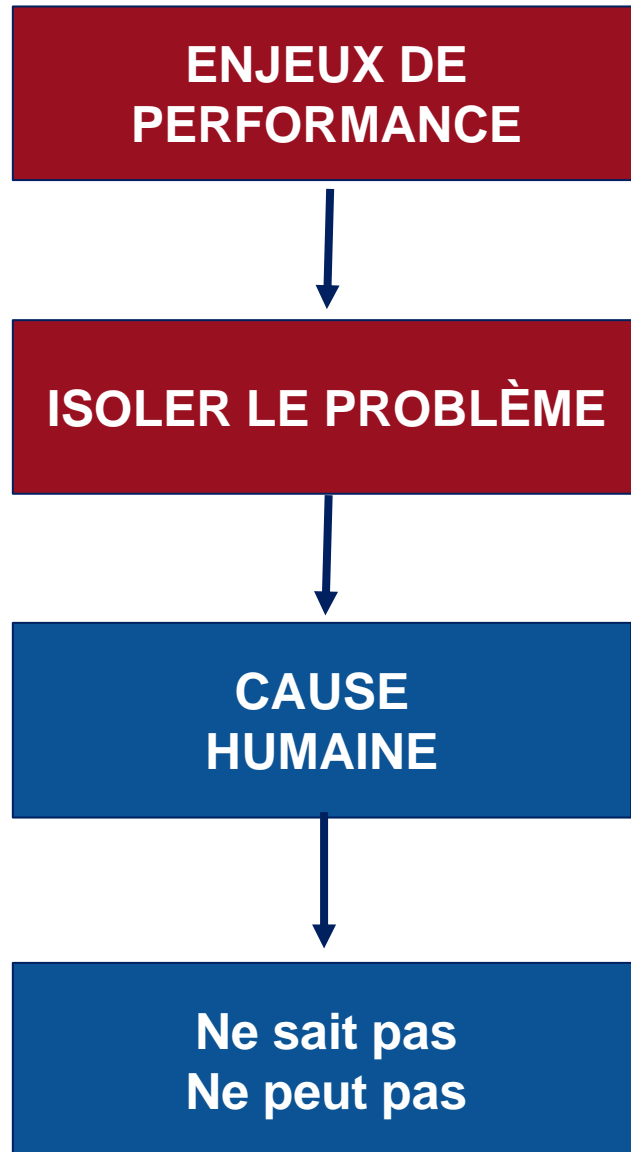
Les 4 typologies de formation en situation de travail

	Instruction de travail	Apprentissage	Tutorat	Auto-évaluation
Processus d'apprentissage	Compétences métier obligatoires	Modélisation et Socialisation	Analyse et résolution de problème	Feedback et réflexion
Rôle de l'apprenant	Appliquer et pratiquer	Participer et Observer	Explorer et orienter	Evaluation de l'atteinte de l'objectif
Rôle du formateur	Instructeur	Maître et Modèle	Tuteur	Coach

Un exemple concret



2- Identifier la cause



Optimiser les coûts chantiers

L'arrachage des réseaux de France Télécom est un **phénomène récurrent** (plusieurs fois par mois) qui occasionne des **non-qualités** et des **coûts supplémentaires** de l'ordre de 1000€ à chaque fois.

Oui

Absence ou manque de formation des personnels intérimaires embauchés en tant que « suiveurs ».

3- Analyser et Décider à partir des 5 facteurs



1- La nature du travail

- ★ Immédiateté - **Oui**
- ★ Fréquence – **Forte**
- ★ Difficulté - **Faible**
- ★ Conséquence des erreurs - **Coûts**



2- Les ressources disponibles

- ★ Salariés compétents et pédagogues (formés et certifiés afeft) – **Oui**
- ★ Temps de formation – **15 min** -
- ★ Contenus de formation rédigés **Non**



3- Les contraintes du travail

- ★ Espace de formation – **Chantier**
- ★ Interruptions, bruits, ... – **Non**



4- Les considérations financières

- ★ Nbre de personnes à former - **< 10**
- ★ Retour sur investissement – **Fort**



5- La personnalisation de la formation

- ★ Les pré-requis – **Connaître les couleurs des grillages**
- ★ Les attentes des participants – **Faire bien son travail**
- ★ les différences culturelles – **Non**

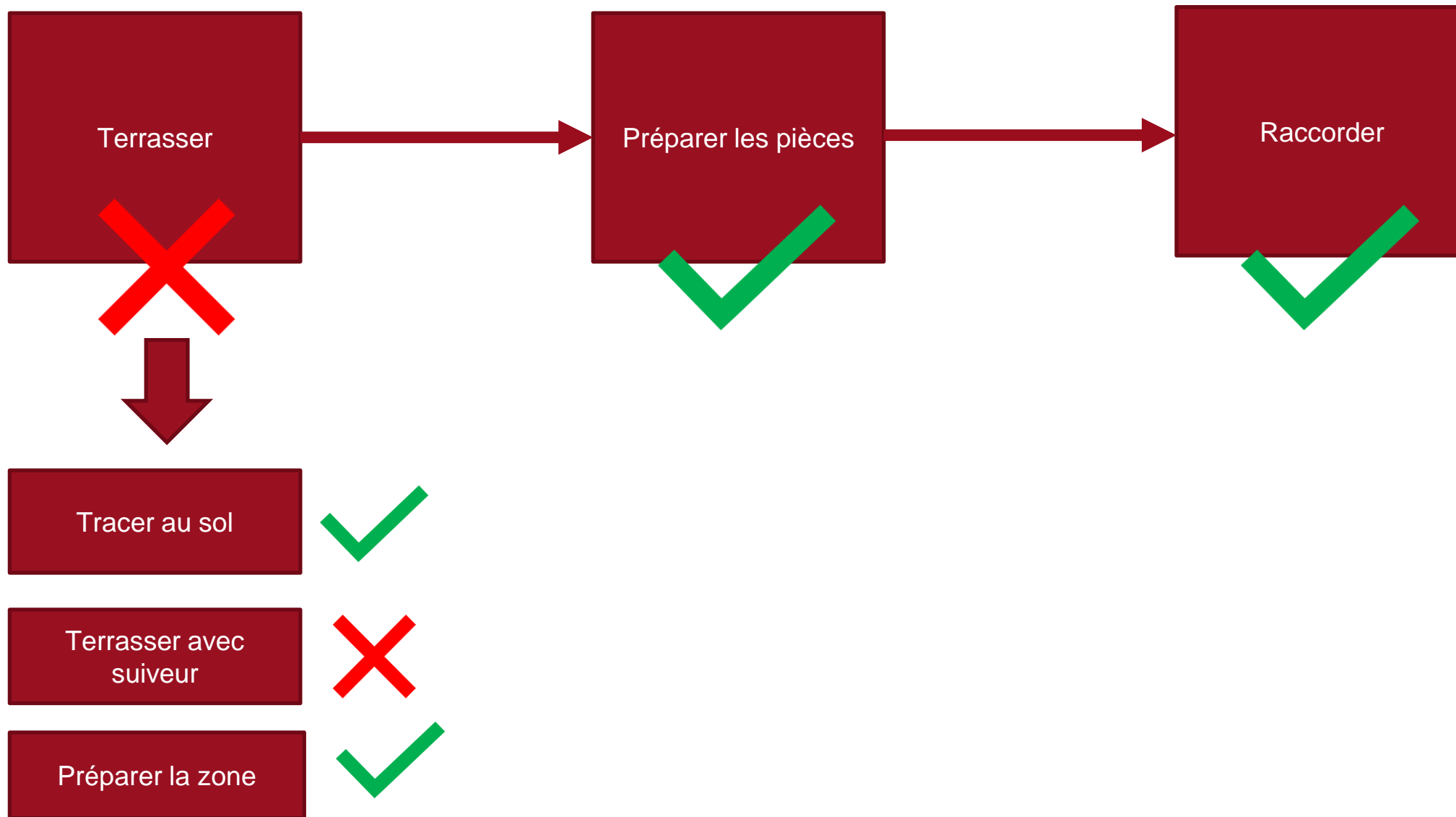
4- Choisir la bonne pédagogie AFEST

Les 4 typologies de formation en situation de travail

	Instruction de travail	Apprentissage	Tutorat	Auto-évaluation
Processus d'apprentissage	Compétences métier obligatoires	Modélisation et Socialisation	Analyse et résolution de problème	Feedback et réflexion
Rôle de l'apprenant	Appliquer et pratiquer	Participer et Observer	Explorer et orienter	Evaluation de l'atteinte de l'objectif
Rôle du formateur	Instructeur	Maître et Modèle	Tuteur	Coach

Rédiger le contenu de formation

Cartographier le processus pour identifier la compétence cible



Rédiger le contenu de formation

Interviewer un Suiveur expert

Etapas importantes	Points clés	Raisons
Evaluer la zone d'incertitude	1- Contrôler le traçage 2- Repérer les tracés existants	Plan pas précis au cm Préciser la zone d'incertitude
Guider le « pelleur »	1- Parler avec les mains (monter, descendre, reculer, avancer, gauche, droite) 2- Poser sa pelle 3- Dire stop à 50 cm	Bonne coordination Trouver les réseaux Trouver les réseaux
Préparer les raccordements	1- Taille du trou en fonction des pièces à installer	Gain de temps au moment du raccordement
Baliser	Mettre les barrières	Mettre en sécurité



Le formateur forme & travaille avec l'apprenant le moment réflexif

Nom & prénom du participant :

Fonction du participant :

Opération / Tâche

OBJECTIFS

- Consolider & ancrer les apprentissages
- Analyser la progression entre attendus, acquis et réalisations
- Améliorer nos pratiques pédagogiques

Votre regard en tant qu'apprenant

1- Quels étaient les objectifs de cette formation ?

.....

.....

.....

2 -Pourquoi avez-vous réussi [l'opération] avec succès ?

.....

.....

.....

3- Quelles ont été les difficultés que vous avez rencontrés lors de cette formation ?

.....

.....

.....

4- Comment va se dérouler votre prochaine [opération] ?

.....

.....

.....

FINANCEMENTS

OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés

Frais pédagogiques + ingénierie et accompagnement à certaines conditions

Financements possibles par la Région Hauts-de-France

Jusqu'à 200 000 € sur 3 ans dans le cadre d'innovation pédagogique (en cofinancement)

Toutes les entreprises (quel que soit leur effectif) peuvent intégrer des modules d'AFEST dans leurs parcours de formation en contrat de professionnalisation ou en « pro-A ». Les formations en situation de travail devraient alors être financées par les OPCO selon les mêmes barèmes de prise en charge que les formations réalisées par un organisme de formation

Merci de votre attention