



C'EST QUOI L'AFEST ?

L'Action de Formation En Situation de Travail permet l'acquisition et la reconnaissance de compétences professionnelles sur le poste de travail.

Reconnue par la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, elle s'organise autour de deux types de séquence :

- Des séquences de formation par mises en situation de travail préparées, organisées, aménagées.
- Des séquences réflexives qui permettent d'analyser et d'évaluer ses pratiques professionnelles pendant les mises en situation et de prendre conscience des compétences acquises, des difficultés rencontrées, des manières de remédier à ces difficultés et de consolider ainsi ses apprentissages.

La mise en œuvre d'une AFEST comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour l'adapter, si nécessaire, à des fins pédagogiques ;

- La désignation préalable d'un collègue pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place des phases réflexives ;
- Des évaluations des acquis de la formation au cours et/ou à l'issue de l'action.

Organisée au sein de l'entreprise, l'AFEST peut nécessiter le recours à un formateur externe et/ou à un tiers facilitateur dont la mission consiste à accompagner l'entreprise dans la construction, le déroulement et l'évaluation de la démarche.

UN EXEMPLE DE MISE EN ŒUVRE DE L'AFEST

L'ANFA a conduit une expérimentation sur l'AFEST à laquelle l'entreprise Mobiservices a participé. Cette fiche témoigne de la manière dont s'est déroulée cette expérimentation dans le contexte spécifique de cette entreprise.



L'ENTREPRISE

Entreprise de maintenance cycle et entreprise d'insertion, 64 salariés, filiale d'un groupe comprenant 25 entreprises.



LES MOTIFS DE L'ENTREPRISE A S'ENGAGER DANS L'AFEST

- Professionnaliser les nouveaux entrants en parcours d'insertion
 - à l'aide d'une modalité de formation éloignée du modèle scolaire, particulièrement bien adaptée à un public de migrants en majorité, ne maîtrisant pas le français, ou ayant peu bénéficié de la scolarisation
- Développer des compétences transférables à partir de situations problèmes rencontrées en situation de travail
- Formaliser et structurer le développement des compétences métiers





LE PUBLIC CIBLE

5 MÉCANICIENS CYCLES en parcours d'insertion avec en perspective l'accueil de groupes de 10 mécaniciens par an.



LES COMPÉTENCES VISÉES PAR L'AFEST

- Contrôler le bon fonctionnement des Vbox sur les Vélib (la Vbox centralise l'ensemble des dysfonctionnements électriques et électroniques du vélo)



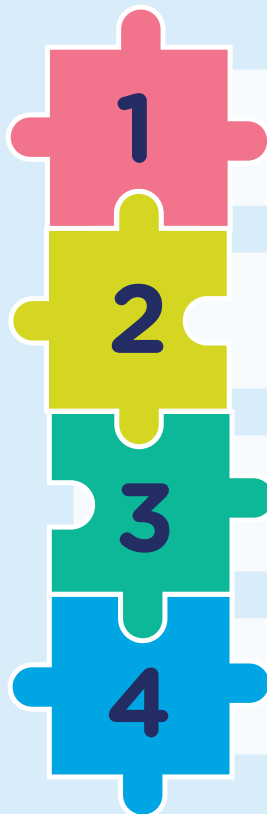
L'ÉQUIPE TUTORALE

- **UN CHEF D'ÉQUIPE** pour la formation en situation de travail et l'animation des phases réflexives, destiné à devenir formateur AFEST à plein temps
- **UNE CONSEILLÈRE EN INSERTION SOCIO PROFESSIONNELLE** pour la coanimation des phases de réflexivité



LA CONSTRUCTION DE L'ACTION DE FORMATION

A l'aide d'une consultante spécialiste de l'AFEST, l'équipe tutorale



1 A procédé à l'**analyse détaillée** de l'activité de contrôle du fonctionnement de la V Box en situation réelle de travail, à partir de sa narration par le chef d'équipe.

2 Cette analyse **a abouti à la conception** d'un référentiel listant les dix activités constitutives du contrôle de la V Box.

3 Pour chacune de ces activités, **a identifié les situations** critiques ou atypiques, les actions à conduire, les connaissances, compétences et postures à maîtriser.

4 Chacune de ces activités **a fait l'objet d'une séquence de formation** précisant les situations de travail sur lesquelles elle allait porter, assorties de supports très visuels pour l'acquisition des connaissances.





LE DÉROULEMENT DE L'AFEST

POSITIONNEMENT de chaque apprenant réalisé de concert par le formateur AFEST et l'encadrant par observation, questionnaire et échanges pendant l'activité de travail afin que soit construit un parcours de formation individualisé

FORMATION en situation de travail par séquence d'une heure par jour et par apprenant

A la fin de la formation, **UNE SÉQUENCE DE RÉFLEXIVITÉ SOUS LA FORME D'UN BILAN** avec l'apprenant pour l'interroger sur : ce qu'il a appris, ce qui a changé dans sa façon de faire, les difficultés ou incompréhensions résiduelles.



PROGRAMMATION avec l'encadrant des séquences de formation afin de prendre en considération les impératifs de production

SÉQUENCE RÉFLEXIVE après chaque séquence de formation en situation de travail avant de démarrer une nouvelle séquence de formation qui peut être d'une complexité supérieure à la précédente

En cas de difficultés ou d'incompréhensions résiduelles, le formateur AFEST revient avec l'apprenant **SUR L'OBJET DE TRAVAIL (LA VBOX)** afin que ce dernier finisse par acquérir des automatismes.

1. Bienvenue en formation

- 1.1 Qu'est-ce que l'Afest ?
- 1.2 Pourquoi déployer l'Afest ?
- 1.3 Comment est-elle mise en place ?

2. La mobilisation des acteurs de votre action de formation en situation de travail

- 2.1 Vos interlocuteurs
- 2.2 Convention d'engagement

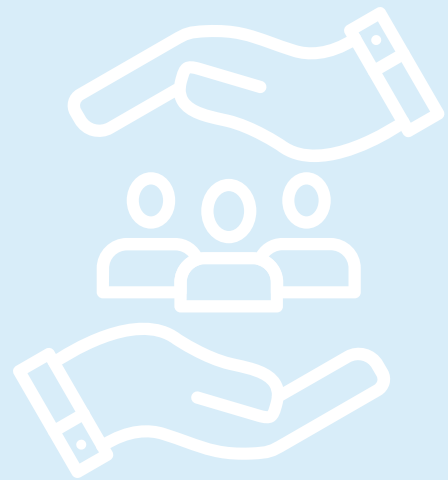
3. Mise en œuvre de votre action de formation en situation de travail

- 3.1 Objectif
- 3.2 Méthode pédagogique
- 3.3 Grille de positionnement
- 3.4 Durée, calendrier, lieu

4. Présentation des séquences de l'action de formation

- 4.1 Les modules de mise en situation
- 4.2 Objectifs par modules de mise en situation
- 4.3 Objectif des séances d'échanges et de réflexion

5. Valorisation des acquis



PENDANT TOUTE LA DURÉE DE L'AFEST, MISE À DISPOSITION DE L'APPRENANT D'UN CARNET DE BORD





LE BILAN DE L'ACTION DU POINT DE VUE DU CHEF D'ENTREPRISE

ÉLÉMENTS DE SATISFACTION

- Maîtrise du fonctionnement de la V Box par les apprenants
- Adhésion des collaborateurs au dispositif AFEST
 - Ils se sentent considérés « j'ai un formateur pour moi »,
 - Ils ont pris confiance en soi, confiance vis à vis de l'entreprise
 - Grâce aux phases réflexives, ils se sont rendus compte qu'ils sont capables d'apprendre. Ils ont pris conscience, par eux-mêmes, de ce qu'ils savent et de ce qu'ils ne savent pas
- Mobilisation collective autour de l'AFEST
- Structuration des process grâce à l'AFEST

AXES D'AMÉLIORATION

- Outiller la traçabilité des séances AFEST
- Impliquer davantage les encadrants en amont sur l'analyse de l'activité et au cours des phases de réflexivité



LES LEÇONS A TIRER

Prise de conscience de l'entreprise de la difficulté de former les salariés en AFEST « ce n'est pas juste, je te montre et t'as intérêt à bien faire » et de l'important travail d'ingénierie à réaliser en amont.



LES PROLONGEMENTS

- Utilisation systématique de l'AFEST pour former les nouveaux entrants
- Extension de l'usage de l'AFEST à d'autres thèmes d'intervention (système hydraulique, VAE toutes marques, gestes et postures), à de nouveaux collaborateurs de l'entreprise et d'autres filiales du groupe
- Ouverture envisagée des formations AFEST à des personnes extérieures à l'entreprise
- Poursuite du travail d'ingénierie à des fins d'amélioration de la formation en situation de travail.
- Formation des formateurs internes à la réflexivité



CONTACT

ANFA

01 41 14 16 18
contact@anfa-auto.fr

NOUS CONTACTER

