



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. Cette fiche témoigne de la manière dont s'est déroulée cette expérimentation dans le contexte spécifique d'une entreprise d'entretien et réparation d'automobiles.



L'ENTREPRISE

Entreprise indépendante d'entretien et de réparation des véhicules automobiles légers, 8 salariés.



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

- Développer de nouvelles compétences pour assurer l'activité de carrosserie-peinture que l'entreprise réintègre,
 - Former un salarié aux techniques de base en carrosserie grâce à l'AFEST afin qu'il puisse ensuite acquérir de l'expérience et valider, par la VAE par exemple, un diplôme ou une certification de branche dans le domaine de la carrosserie-peinture.
- Répondre à un souhait de reconversion d'un mécanicien dans un contexte de pénurie de main d'œuvre et de difficultés de recrutement des carrossiers,
- Faciliter l'organisation du temps de formation face aux problèmes de disponibilité des salariés





LE PUBLIC CIBLE

1 MÉCANICIEN en reconversion vers le métier de Carrossier-peintre



LES COMPÉTENCES VISÉES PAR L'AFEST

- Remplacer, ajuster, régler les éléments amovibles sur un véhicule
- Remettre en forme des éléments de carrosserie



L'ÉQUIPE TUTORALE

- **LE CHEF D'ENTREPRISE** a soutenu le lancement du projet AFEST dans sa structure.
- **LA GÉRANTE DE L'ENTREPRISE** référente de ce projet AFEST, a tout particulièrement participé à l'analyse de l'activité et à l'animation des séances de réflexivité.
- **UN CARROSSIER-PEINTRE** à la retraite, rappelé par l'entreprise, a assuré la formation en situation de travail du bénéficiaire de l'AFEST.



LA CONSTRUCTION DE L'ACTION DE FORMATION

À l'aide d'un consultant spécialiste de l'AFEST, la gérante de l'entreprise et le carrossier formateur :



ont procédé à **l'analyse du travail** en définissant pour chaque compétence, les objectifs d'apprentissage et les situations de travail où sont susceptibles de se réaliser ces apprentissages,

ont élaboré **le parcours pédagogique** en positionnant, par ordre de complexité croissante, les situations apprenantes et en précisant, pour chacune d'entre elles, le rôle respectif du formateur et de l'apprenant, sa fréquence, sa durée, les éventuels supports à utiliser et les critères d'évaluation des apprentissages réalisés. Huit phases de réflexivité ont été programmées qui jalonnaient le parcours.

ont défini **les questions** que devaient se poser l'apprenant pour alimenter les échanges au cours **des phases de réflexivité**. Les questions pouvaient être spécifiques à chaque situation apprenante ou revêtir une dimension transverse pour identifier les apprentissages réalisés et les moyens de leur réalisation.





LE DÉROULEMENT DE L'AFEST

RÉUNION des salariés de l'entreprise pour les informer de la mise en œuvre d'une AFEST au bénéfice d'un de leurs collègues

DÉROULEMENT du parcours pédagogique en faisant se succéder situations de travail apprenantes et phases de réflexivité

BILAN de l'AFEST par le consultant avec l'apprenant et les membres de l'équipe tutorale



POSITIONNEMENT AMONT de l'apprenant sur chaque objectif d'apprentissage par son tuteur AFEST puis validé par lui-même

POSITIONNEMENT AVAL de l'apprenant sur chaque objectif d'apprentissage par son tuteur AFEST puis validé par lui-même pour mesurer les apprentissages réalisés



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

ÉLÉMENTS DE SATISFACTION

- Expérience bénéfique pour l'entreprise grâce à laquelle elle a pu identifier avec précision les compétences à développer chez l'apprenant.

AXES D'AMÉLIORATION

- Faire intervenir l'AFEST dès la prise de poste de l'apprenant dans son nouveau domaine d'activités.





LES LEÇONS À TIRER

Un important travail d'ingénierie à réaliser en amont qui mobilise de manière conséquente l'équipe tutorale.



LES PROLONGEMENTS

- Prolongement en autonomie par l'entreprise, de la formation en situation de travail de l'apprenant concerné afin qu'il maîtrise l'ensemble des compétences du carrossier peintre. L'AFEST n'a en effet concerné qu'une partie des compétences du domaine de la carrosserie.



CONTACT

ANFA

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

NOUS CONTACTER

