

# AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

## Public visé

Participant : Encadrant, collaborateur, formateur, tuteur, maître de stage, et plus généralement tout salarié amené à former en situation de travail – groupe de 6 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

## Durée

**2 jours** de formation, soit 14 heures  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

## Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

## Lieu

INTRA : en présentiel, nous consulter

## Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.  
Référént Handicap : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – [contact@ressourcesetcarrieres.com](mailto:contact@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

## Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié la définition de l'action de formation pour permettre notamment la reconnaissance et le financement de nouvelles formes d'acquisition des compétences comme l'AFEST. Cette action de formation sur le lieu de travail mobilise un formateur « tuteur » interne ou externe à l'entreprise, et un salarié à former sur le lieu d'activité, avec comme matériau pédagogique principal les situations de travail, selon un process organisé. Cette nouvelle modalité est particulièrement adaptée aux PME et aux structures d'insertion

## Compétences visées

Concevoir, encadrer et animer des actions de formation à partir de situations de travail, en conformité avec le dispositif AFEST

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre la démarche AFEST
  - 1.- Mettre en place efficacement une action de formation en situation de travail
- Acquérir les techniques et outils pour conduire les apprentissages avec pertinence

## Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

## Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référént technique.

## Formateur

PAMELA DE SMET a une Maîtrise en Administration Economique et Sociale, un Master2 en gestion du personnel et un titre de psychologue du travail complété par un DFSSU Pratiques de psychothérapie. Elle exerce durant 18 ans en tant que chargée de mission puis de Responsable des Ressources Humaines en secteur privé (banque, culture, restauration) et public (territorial et audiovisuel). Elle oriente ensuite son parcours vers la formation sur les sujets RH, la professionnalisation des CIP, l'analyse de pratique et mène des bilans de compétences. Elle a régulièrement en charge des missions de valorisation de la QVT

## Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

## Modalités d'évaluation

- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation des compétences acquises
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

Assistance pédagogique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Assistance technique : J-F.Parelton [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : Isabelle Sauvage [contact@ressourcesetcarrieres.com](mailto:contact@ressourcesetcarrieres.com)  
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2022 : 17,9 / 20

## Programme AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure

### JOUR 1

#### Appréhender les spécificités et critères de réussite de la formation en situation de travail

Cadre légal et rôle des différents acteurs  
Processus cognitifs et différents modes d'apprentissage  
Démarche AFEST et conditions de mise en œuvre  
Les 2 temps forts d'une séquence de formation AFEST  
Organisation de la traçabilité de l'action

*Echange sur des situations de travail à transformer en situations apprenantes - Etude de cas pratiques*

#### Concevoir une séquence de formation AFEST

Fixation des objectifs, du format et du design de l'action  
Analyse des tâches à décliner en compétences  
Séquençage pédagogique en situation de travail

*Application : élaboration d'une séquence de formation à partir d'une situation de travail vécue*

### JOUR 2

#### Transmettre une pratique professionnelle avec pertinence

Posture relationnelle adéquate pour faire adhérer  
Communication assertive adaptée à la situation d'apprentissage pour conduire l'action  
Techniques de questionnement, de reformulation et feedbacks pour faciliter les prises de conscience et les apprentissages

*Exercices pratiques de communication à partir de scénario proposés - Mise en situation d'animation de la séquence de formation préparée*

#### Conduire l'apprenant dans une démarche réflexive

Ses représentations concernant sa mission et ses tâches  
Prise de conscience des points de force et axes d'amélioration  
Aide à l'identification des compétences acquises et restant à acquérir  
Accompagnement à la prise de recul, valorisation des progressions pour mieux motiver

*Application : préparation de la séquence réflexive de son cas "fil rouge"*

#### Evaluer les acquis, ajuster et suivre

Compétences à évaluer, critères et modes d'évaluation  
Mise en place d'un outil de suivi  
Mise en œuvre d'ajustements pédagogiques

*Application : fixation de critères et modes d'évaluation pour le cas étudié*