

METHODOLOGIE

- La mise en place d'actions AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) à destination des demandeurs d'emploi peut-elle permettre, selon vous, de répondre à des besoins de main-d'œuvre dans des secteurs en tension (ex. SAP/BTP/industrie) ?

L'AFEST permet d'adapter les compétences de l'individu aux spécificités du poste de travail. Elle peut donc être un moyen efficace pour permettre l'acquisition de compétences spécifiques, qui ne peuvent s'acquérir qu'en situation de travail.

- Quelle est la période idéale pour mettre en œuvre l'AFEST ? Dès la prise de poste, pendant la période d'essai ?
- L'AFEST pour un demandeur d'emploi, ne s'agit-il pas d'une simulation plutôt que d'une situation de travail ?
- La durée moyenne de l'AFEST représente la durée de l'accompagnement uniquement ou cela comprend aussi les phases de mises en situation / phases réflexives ?
- Nous avons mis en place l'AFEST dans notre entreprise d'insertion. Notre OPCO nous demande un PIF (Protocole Individuel de Formation) où la durée de l'AFEST doit être mentionnée. Quelle est la durée de formation ?

L'AFEST ne doit pas intervenir dès la prise de poste mais une fois que l'Apprenant a découvert le métier et s'est approprié l'environnement de son poste de travail. Il est donc conseillé d'attendre à minima 15 jours. Ces précautions sont nécessaires pour que l'AFEST repose sur des mises en situation réelles de travail et non des situations de travail « simulées ».

Dans le cadre du projet #AFEST-JOB, l'AFEST dure en moyenne 15 heures, réparties sur 3 à 4 semaines (dans les 15h sont comprises les phases de formation du Référent et de l'Accompagnateur Pédagogique, l'évaluation initiale et finale des compétences et les phases de mise en situation/réflexivité).

- Pour les représentants d'AIAES, comment fonctionne l'étape de la réflexivité ?

Les séquences de réflexivité se sont organisées de la façon suivante : l'Accompagnateur Pédagogique (AP) et l'Apprenant se sont isolés après chaque mise en situation. L'AP a aidé l'Apprenant à prendre du recul sur la façon dont il avait réalisé les activités par le biais d'un questionnement (ex : Raconte-moi comment la mise en situation s'est déroulée ? Est-ce que ça s'est passé comme tu l'avais prévu ? Quels ont été les moments que tu considères avoir réussis ?

- Est-ce que les séquences de travail observées doivent être adaptées ? (ex : rythme de travail adapté)

Un aménagement de la situation de travail peut être opéré, notamment pour permettre une progression dans l'apprentissage. Par exemple, si l'AFEST porte sur l'accueil de clients dans une boutique, la première mise en situation peut être prévue lors d'une période de faible affluence puis les suivantes à des heures de pointe.

- Les parcours proposés intègrent-ils des séquences en présentiel pour reprendre des éléments de connaissances préalables à la mise en application ?

Il est tout à fait possible d'intercaler d'autres modalités de formation entre les boucles de mise en situation/réflexivité. Par exemple, si l'Apprenant ne progresse pas entre les mises en situation car il maîtrise mal les outils ou les procédures, il est tout à fait possible de lui proposer des simulations ou une partie théorique afin de le « débloquer ». Ces temps ne relèvent donc pas de l'AFEST mais s'intègrent dans un parcours de formation multimodal.

VALIDATION / CERTIFICATION :

- Quelles sont les modalités de validation ?

L'évaluation est réalisée par le Référent sur la base du référentiel d'activités et de compétences. Il évalue les compétences de l'Apprenant avant l'AFEST (évaluation initiale : de façon à déterminer les marges de progression que l'Apprenant doit franchir grâce à la formation) et à la fin (évaluation finale : de façon à attester de la progression). C'est l'Apprenant, lorsqu'il considère avoir progressé grâce aux boucles de mises en situation/réflexivité, qui déclenche l'évaluation finale.

- Un suivi des acquis post AFEST est-il mis en place ? Si oui, de quelle façon, avec quels outils ?

Dans le cadre du projet #AFEST-JOB, une évaluation des AFEST est mise en place par le biais des outils suivants :

- ***un questionnaire mesurant la satisfaction, l'efficience et l'efficacité de l'AFEST est administré 6 semaines après la fin de la formation au Référent, Accompagnateur Pédagogique et Apprenant,***
- ***un entretien « bilan » est conduit par les prestataires externes avec le Référent et l'Apprenant 4 semaines après la fin de l'AFEST.***

- Il n'est question que d'adaptation au poste depuis le début. Quid des certifications ?

L'AFEST est une modalité pédagogique qui n'est, en soi, ni certifiante, ni qualifiante mais elle peut s'intégrer dans un parcours de formation.

RÉFÉRENT / AP :

- Est-ce que l'accompagnateur pédagogique ou le référent AFEST peut-il être une personne qui n'est pas du métier (RH, autre fonction dans l'entreprise) ?

Dans l'idéal, il est préférable que ces deux acteurs connaissent le métier et les attendus.

En effet, le Référent doit être en capacité d'évaluer les compétences de l'Apprenant et l'Accompagnateur Pédagogique de guider l'Apprenant afin qu'il progresse.

Dans le cadre de l'expérimentation, le rôle d'Accompagnateur peut être plus facilement délégué à une personne n'étant pas du métier, car ce qui est attendu de l'Accompagnateur est de savoir conduire la réflexivité et non de transmettre un savoir ou des gestes professionnels.

- Concernant la gestion du temps de l'accompagnateur, dispose-t-il d'heures de travail dédiées à la conduite des temps réflexifs ?

Cela fait partie des conditions d'installation de l'AFEST : l'Accompagnateur doit disposer d'un temps dédié, hors production, pour observer l'Apprenant et conduire les phases de réflexivité.

- Quelle difficulté pour vos accompagnateurs ?

La principale difficulté est l'adoption d'une posture réflexive : ne pas être dans le jugement et la transmission d'un savoir mais dans l'écoute et le questionnement.

- Est-ce qu'au-delà de l'expérience nécessaire de l'accompagnateur, le critère "d'affinités" pour transmettre n'est-il pas aussi important ?
- Peut-on être à la fois référent et accompagnateur pédagogique ?

L'appétence à la pédagogie est indispensable pour choisir l'Accompagnateur Pédagogique.

De plus, il est important que l'Apprenant fasse confiance à l'AP et puisse se confier sur ses doutes, et qu'il s'autorise à se tromper... d'où l'importance de différencier le Référent (évaluateur) et l'Accompagnateur Pédagogique.

- Est-ce que vous outillez les encadrants pour cette pédagogie ou est-ce qu'un « préalable » de formateur est nécessaire pour l'encadrant ?

L'Accompagnement prévu dans le cadre d'AFEST-JOB suffit pour outiller les Référents et Accompagnateurs : formation + accompagnement par un expert AFEST tout le long de la mise en œuvre de l'AFEST.

REFERENTIEL :

- Comment construire un référentiel de compétences et combien de temps faut-il en moyenne pour le réaliser ?

Il est pertinent que le référentiel soit co-construit par le Référent et l'Accompagnateur Pédagogique (AP). La situation de travail qui fait l'objet de la formation est découpée en sous-activités et pour chacune d'entre elles sont associées les compétences mobilisées.

Dans le cadre du projet, l'élaboration du référentiel dure en moyenne 1h30.

EXEMPLES :

- Pouvez-vous donner un exemple de situation de travail "apprenante" ?
- Pouvez-vous donner des exemples concrets ?

Voici un exemple :

Situation de travail : Accueillir le Client dans la boutique « »

Sous-activité et compétences :

Accueillir le client quand il rentre dans la boutique : En le saluant avec les formules de politesse adaptées, en lui signifiant sa disponibilité de manière convaincante et empathique.

FINANCEMENT ET PARTENARIAT OPCO

- Est-ce-que tous les OPCO accompagnent sur l'AFEST ?

La majorité des OPCO conduisent aujourd'hui des réflexions sur la construction d'une offre de formation AFEST et les modalités de prise en charge financière. Le mieux est de se rapprocher de son OPCO pour en savoir plus.

- Quelle implication des OPCO dans ce projet ?

Nous avons un partenariat avec l'OPCOMMERCE et l'OPCO des Entreprises de Proximité qui nous aident dans le sourcing des entreprises.

DISPOSITIFS POLE EMPLOI

- Un demandeur d'emploi doit-il faire une AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) avant de rentrer dans une AFEST ?

Le demandeur d'emploi, dans le cadre du projet #AFEST-JOB, peut bénéficier de l'AFEST dans le cadre d'AFPR, POE I (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), POE C (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), AFC (Actions de Formation Conventionnées), [voir les dispositifs](#).