

AFEST

Action de formation en situation de travail

ACCOMPAGNEMENTS

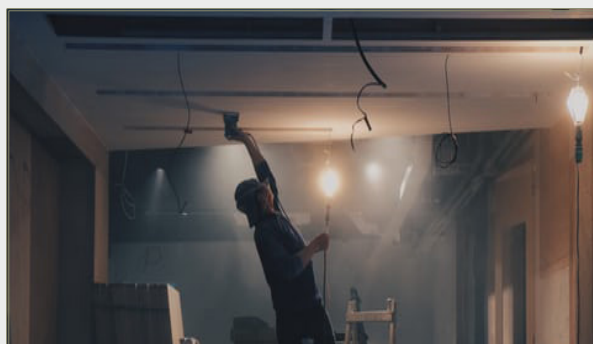
AFEST : ce que c'est

L'AFEST vise l'acquisition d'une compétence spécifique par l'alternance de deux séquences distinctes :

Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins de formation ;

Un temps de retour et de réflexion (en rupture avec l'activité productive) animée par un tiers, pour analyser ce qui a été fait – comment on l'a fait – ce qui a été compris et ce qui a été acquis.

Ces deux séquences peuvent être renouvelées autant de fois que nécessaire jusqu' à l'obtention de l'objectif visé. Une évaluation doit valider l'atteinte de l'objectif.



L'AFEST pour l'apprenant.e

Objectifs possibles :

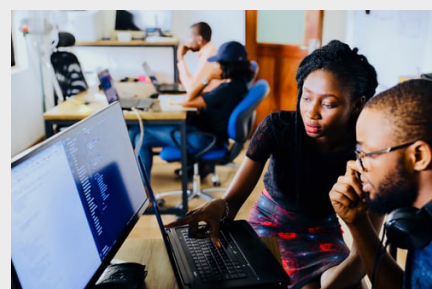
- assimiler des savoirs de base ;
- acquérir une polyvalence ;
 - être plus autonome ;
- passer un niveau de maîtrise ou d'expertise ;
 - évoluer dans ses missions ;
- se reconverter ou amorcer une reconversion ;
- progresser dans son parcours professionnel ;
 - valider des acquis ;
 - décrocher une certification ;



L'AFEST pour l'entreprise

Objectifs envisageables :

- intégrer ;
- fidéliser, éviter le turn over ;
- sécuriser les compétences vitales ;
 - harmoniser des pratiques ;
- favoriser la mobilité, la polyvalence ;
- créer des passerelles en termes de compétences entre des métiers ;
- gagner du temps, favoriser un apprentissage collectif sur un nouvel outil, une machine, une technologie ;
 - développer de nouveaux secteurs d'activités ;
- développer une expertise sur un de ses axes de production ;



AFEST

Action de formation en situation de travail

ACCOMPAGNEMENTS

Notre proposition pour votre entreprise

Trois possibilités qui peuvent s'articuler

- vous donner des clés ;
- vous accompagner dans l'animation de parcours pédagogiques ;
- vous aider dans le montage financier ;

Avec trois expertises

Régine DJALO

Ingénieure de formation et ingénieur pédagogique ;
Principalement formée au CNAM et notamment à la didactique professionnelle ;
Spécialiste notamment de la conception de parcours de formation métier semi-long qualifiants et certifiants ;
Plusieurs parcours de formation titrés ou certifiés auprès de France Compétences ;
<http://rdformationpro.eu/>



Jean-Christophe NELLO

Ingénieur Génie-civil de formation initiale, un parcours polyvalent et opérationnel dans les métiers du BTP ;
Gérant d'un cabinet de conseil et de formation professionnelle continue sur les axes de la Qualité, la Santé Sécurité au Travail, la RSE et l'Environnement ;
Responsable d'audit pour plusieurs organismes certificateurs: QSE, Qualiopi...;



Karine BONTEMPS

Dirigeante du cabinet de conseil et formation Diamond-Consult ;
Ingénieure en Intelligence Artificielle de formation, certifiée formatrice digitale Cegos ;
Expérience de 30 ans en environnement industriel ;

<https://www.diamond-consult.com/consultant/>



DÉROULÉ PROPOSÉ

Penser le projet

- vérifier la compréhension et les représentations liées à l'AFEST ;
- inclure l'AFEST dans des parcours de formation plurimodales ;
- repérer, au sein de l'entreprise, les situations de travail qui pourraient être l'occasion d'un apprentissage ;
- définir des objectifs mesurables pour l'entreprise dans le déploiement de ce mode d'apprentissage ;
- choisir les parties prenantes au sein et à l'extérieur de l'entreprise.

Préparer le projet

- impliquer les parties prenantes préparer les tuteurs à leur rôle d'accompagnant ;
 - construire les supports : liste des pré-requis à la formation ; référentiel d'activités et de compétences des futur.e.s apprenant.e.s ; modalités d'évaluation en prise directe sur le fond et la forme avec les apprentissages à réaliser ;
- définir les rythmes et le planning avec les temps de réflexivité.

Réaliser le montage financier

- rédiger le dossier administratif en listant les éléments de preuve qui seront transmises ;
- élaborer des demandes d'aide financière : OPCO, Régions, Pôle emploi.

Animer les parcours d'apprentissage

- enchaîner des phases d'apprentissage en toute autonomie et les moments de retour sur les acquisitions ;
 - permettre le droit à l'erreur aux apprenant.e.s ;
 - encourager l'auto-évaluation bienveillante lors des temps de débriefing ;
- respecter la confidentialité du processus d'apprentissage au regard des collaborateurs et de la hiérarchie de l'apprenant.e ;
 - évaluer les apprentissages ;
 - collecter les éléments de preuves.