



**AKTO**  
L'humain au cœur des services

**SERVICES+**



**AUTODIAGNOSTIC  
D'OPPORTUNITÉ -  
FAISABILITÉ AFEST**

**Action de Formation  
en Situation de Travail**



# Mode d'emploi

**L'AFEST : UNE MODALITÉ DE FORMATION QUI PERMET L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES EN SITUATION DE TRAVAIL.**

## **VOUS AVEZ UN BESOIN EN COMPÉTENCES ET VOUS PENSEZ QUE L'AFEST PEUT VOUS AIDER ?**

L'autodiagnostic AFEST est fait pour vous aider à :

- vérifier que l'AFEST est la solution pour vous,
- préparer sa mise en œuvre.

L'AFEST est une modalité de formation qui présente la particularité de se dérouler sur le lieu de travail et en situation de travail. Elle constitue une alternative ou un complément aux modalités de formation en présentiel et à distance.

**Une AFEST est constituée de mises en situation de travail et de phases réflexives.**

Concrètement, l'apprenant réalise une tâche, une ou plusieurs fois de suite, puis il a un temps dédié à la réflexion, c'est la phase dite « réflexive ». Il peut s'interroger (et/ou être interrogé) sur ce qu'il a fait, comment il l'a fait, est-ce que c'était cela qu'il fallait faire, est ce qu'il a éprouvé de la difficulté..

Il y a autant de mises en situation et de phases réflexives que nécessaire.

Comme toute formation, il y a des **évaluations**, au fur et à mesure du parcours de formation et à la fin.

# MÊME SI ELLE SE DÉROULE EN SITUATION DE TRAVAIL, L'AFEST EST AVANT TOUT UNE FORMATION. IL Y A DES CONDITIONS À RESPECTER POUR SA MISE EN ŒUVRE :

## 1 AVANT DE METTRE EN ŒUVRE LA FORMATION, VOUS PROCÉDEZ À UNE ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DU TRAVAIL.

L'objectif est d'identifier **les objectifs professionnels**, les **compétences** nécessaires à la réalisation d'une activité, telle qu'elle se déroule dans la réalité. Cette étape permet de repérer les situations de travail qui serviront de support à la formation. Pour faire cette analyse, vous pouvez vous faire aider par un prestataire ou former un ou plusieurs de vos salariés à l'analyse de l'activité du travail.

**Vous identifiez qui réalisera l'analyse de l'activité du travail et, si besoin est, vous formez un ou plusieurs de vos salariés pour le faire. Vous pouvez également avoir recours à un prestataire de formation.**

**À noter :** l'analyse de l'activité du travail est une étape obligatoire de l'AFEST.

## 2 LA FORMATION EST ANIMÉE PAR UN FORMATEUR AFEST.

Pendant l'AFEST, l'apprenant n'est pas seul. Il est accompagné par un **formateur AFEST**. Le formateur AFEST peut être un formateur interne ou un formateur d'un organisme de formation. Si c'est un formateur interne, il faudra prévoir cette activité dans son planning. Le formateur AFEST doit avoir des compétences métiers, savoir transmettre ses compétences et animer une phase réflexive.

**Vous identifiez qui sera le formateur AFEST et si besoin est vous le formez. Vous aménagez son emploi du temps.**

**À noter :** la désignation d'un formateur AFEST obligatoire. La formation du formateur AFEST n'est pas obligatoire, elle est recommandée.

## 3 L'AFEST REPOSE SUR UN PARCOURS PÉDAGOGIQUE.

On parle aussi de programme de formation, ou de contenu de formation. Combien de mises en situation seront nécessaires pour l'acquisition des compétences par l'apprenant ? Combien de phases réflexives ? C'est le parcours pédagogique qui prévoit ça. Pour créer le contenu de formation, il faut avoir des connaissances en ingénierie de formation. Vous pouvez vous faire aider par un prestataire externe ou former un ou plusieurs de vos salariés à élaborer un contenu de formation.

**Vous identifiez qui va concevoir le contenu de formation et, si besoin est, vous le formez. Vous pouvez également avoir recours à un prestataire de formation.**

**À noter :** La formalisation du parcours pédagogique est obligatoire.

## 4 L'APPRENANT DOIT AVOIR LE DROIT À L'ESSAI/ERREUR.

Comme toute personne en formation, il n'est pas obligé de réussir du premier coup. Pour que ce soit possible, il faut parfois **aménager la situation de travail**, faire en sorte que le droit à l'essai/erreur soit possible. Dans certaines situations de travail, le droit à l'essai/erreur peut-être respecté sans qu'il soit nécessaire de l'aménager. L'erreur est possible, quand elle n'a pas de conséquence trop importante ou qu'elle peut facilement être corrigée. Si l'apprenant se trompe en rangeant un produit dans un rayon, l'erreur peut être corrigée. Si l'apprenant se trompe sur une ligne de production et que son erreur se répercute sur toute la ligne, c'est plus risqué. Il faut informer les équipes internes de la mise en œuvre de l'AFEST et de ce droit à l'essai/erreur, c'est une des conditions de réussite de l'AFEST.

**Vous repérez comment vous allez aménager la (les) situation(s) de travail. Vous informez les équipes.**

# Les grandes étapes de l'AFEST



## Étape 1

Diagnostic d'opportunité faisabilité



## Étape 2

Choix des acteurs. Qui fait quoi / désignation d'un formateur



## Étape 3

Analyse de l'activité du travail



## Étape 4

Conception du contenu pédagogique



## Étape 5

Mise en œuvre de l'AFEST



## TEXTES JURIDIQUES

### La loi définit l'action de formation : art L6313-2.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée : en tout ou partie à distance, en situation de travail.

### Le décret D6313-2 précise ses modalités de mise en œuvre :

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, comprend :

- L'analyse de l'activité du travail pour, le cas échéant l'adapter à des fins pédagogiques ;

- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer la fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et expliciter les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.



	OBLIGATOIRE	NON OBLIGATOIRE
Analyse de l'activité du travail	X	
Recours à un consultant, OF architecte, spécialiste AFEST		X
Diagnostic opportunité faisabilité		X (recommandé)
Identification d'un formateur	X	
Formation préalable du formateur AFEST		X (recommandé)
Désignation d'un référent AFEST		X
Positionnement préalable de l'apprenant		X (recommandé)
Objectifs de formation en termes de compétences à acquérir	X	
Parcours pédagogique	X	
Mises en situation de travail	X	
Phases réflexives	X	
Évaluations	X	
Droit à l'essai/erreur	X	

L'autodiagnostic est là pour vous aider à identifier les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une AFEST et vérifier si elles sont présentes dans votre entreprise. Il se présente sous la forme d'un questionnaire en deux parties :

## I. OPPORTUNITÉ

## II. FAISABILITÉ

Les questions relatives à l'opportunité portent sur les motifs qui vous amènent à prévoir la mise en place d'une AFEST, l'enjeu pour vous.

Le volet faisabilité vous aide à identifier si les conditions sont réunies pour la mise en place d'une AFEST et, si besoin est, comment y parvenir.



# Autodiagnostic d'opportunité - faisabilité AFEST

Date de réalisation du diagnostic :

Votre raison sociale :	
Votre SIREN :	
Effectif de votre entreprise :	
Établissement ou entreprise dans lequel/laquelle l'AFEST doit se dérouler ?	
SIRET de l'établissement :	

# I. OPPORTUNITÉ

Les questions relatives à l'opportunité portent sur les motifs qui vous amènent à prévoir la mise en place d'une AFEST. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse. C'est l'occasion pour vous d'identifier l'enjeu à la mise en œuvre de l'AFEST dans votre entreprise.

## ✓ À quels enjeux l'AFEST doit-elle répondre ?

- Recrutement et intégration de nouveaux salariés
- Évolution des métiers et des missions dans votre entreprise
- Capitalisation et transmission des savoirs internes
- Valorisation et fidélisation des salariés
- Valorisation des pratiques internes de formation
- Autres

## ✓ Quels sont vos objectifs au travers de la mise en œuvre de l'AFEST ?

- Structurer les temps de transmission de savoirs entre collaborateurs dans l'entreprise
- Intégrer de nouveaux salariés
- Organiser la sauvegarde de notre savoir-faire
- Optimiser les temps d'acquisition de compétences
- Répondre aux besoins spécifiques de formation et à la nécessité d'adaptation permanente aux évolutions actuelles
- Répondre à l'obligation de développement des compétences / employabilité des salariés
- Amorcer de nouvelles pratiques managériales
- Autres

## ✓ Quels bénéfices en attendez-vous ?

- Optimiser l'efficacité pédagogique *via* des formations 100 % opérationnelles
- Permettre la reconnaissance de nos formations internes
- Être plus agile et plus flexible dans la gestion et la transmission des compétences
- Valoriser l'image de l'entreprise « marque employeur »
- Attirer des candidats
- Fidéliser nos salariés

## ✓ Votre projet concerne :

- Un projet de recrutement  
Si oui :
  - CDD
  - CDI
  - Salarié intérimaire\*
  - Saisonnier
  - Contrat Alternance
  - ou contrat spécifique TT CIPI CDPI\*
- Une montée en compétences de salariés en poste / mobilité interne
- Le départ de compétences (départ en retraite, démission...)

*\*(attention des règles spécifiques s'appliquent pour les salariés intérimaires – nous vous invitons à prendre contact avec votre conseiller AKTO).*

## ✓ Quels sont les délais de mise en œuvre de votre projet ?

- 1 à 3 mois
- 3 à 6 mois
- 6 mois à 1 an

## ✓ Souhaitez-vous mettre en place de l'AFEST de manière pérenne/récurrente ? (Vos besoins sont-ils récurrents ?)

- Oui
- Non

## ✓ Quelle organisation du parcours de formation avez-vous envisagé ?

- AFEST Individuelle
- AFEST Collective
- Parcours Multimodal (mobilisant différentes modalités pédagogiques : formation externe, AFEST, Formation à distance...)

## ✓ Votre besoin en compétences : avez-vous identifié les compétences pour lesquelles vous souhaitez former en AFEST ?

- Oui
- Non

## ✓ Avez-vous identifié les raisons qui vous amènent à opter pour l'AFEST ?

- Pas d'offre de formation correspondante du fait de la spécificité des compétences à acquérir
- Pas d'offre de formation correspondante à proximité
- Une offre existante mais jugée non pertinente (pour des raisons diverses)
- Une volonté de professionnaliser et diversifier nos parcours de montée en compétences en interne

## II. FAISABILITÉ

Le tableau ci-après permet de vérifier si vous disposez des ressources internes pour préparer et animer une AFEST et si les conditions nécessaires à la mise en place de l'AFEST dans votre entreprise sont présentes.

	OUI	NON	COMMENTAIRE	PLAN D'ACTION
Disposez-vous des ressources nécessaires en interne pour préparer l'AFEST ? (analyse de l'activité du travail, identification des compétences cibles, conception d'un déroulé pédagogique, ...)			Si vous avez répondu non à au moins deux questions, vous ne disposez pas actuellement des ressources internes nécessaires pour préparer et/ou animer l'AFEST.	Si vous avez identifié vos intervenants AFEST, vous pouvez leur faire bénéficier d'une formation de référent AFEST (Conception d'un parcours AFEST) ou d'une formation de formateur AFEST (animation d'un parcours AFEST). Vous pouvez également faire appel à un organisme de formation.
Disposez-vous de formateur(s) interne(s) ? Sont-ils pressentis pour être les formateurs AFEST ?				
Votre (vos) formateur(s) interne(s) a-t-il (ont-ils) les compétences métiers nécessaires ?				
Votre (vos) formateur(s) interne(s) a-t-il (ont-ils) des compétences en matière de pédagogie ?				
Votre (vos) formateur(s) interne(s) a-t-il (ont-ils) été formé(s) à l'AFEST ?				
Votre (vos) formateur(s) interne(s) a-t-il (ont-ils) été formé(s) à l'animation d'une phase réflexive ? À l'entretien d'explicitation ?				
Le(s) formateur(s) pressenti(s) est-il (sont-ils) informé(s) ? Volontaire(s) ?			Les compétences et la disponibilité du (des) formateur(s) AFEST sont des facteurs de réussite indispensables de l'AFEST.	Si vous avez identifié vos intervenants AFEST vous pouvez leur faire bénéficier d'une formation de référent AFEST (Conception d'un parcours AFEST) ou d'une formation de formateur AFEST (animation d'un parcours AFEST)
Êtes-vous prêt à former le (les) formateur(s) pressenti(s) ?				
Concrètement, comment pensez-vous organiser la charge de travail du (des) formateur(s) pour qu'il(s) ait (aient) le temps disponible ? Êtes-vous prêt à aménager l'organisation du travail pour rendre le(s) formateur(s) disponible(s) ?				
Disposez-vous de fiches de poste détaillées / à jour ?			Tout document décrivant les compétences, les activités à réaliser, sera utile pour élaborer le contenu de formation. L'analyse de l'activité du travail permet de s'assurer des compétences nécessaires à acquérir par les apprenants ainsi que des conditions d'aménagement envisageables des situations de production.	Vous pouvez faire bénéficier vos salariés d'une formation de référent AFEST (conception d'un parcours AFEST).
Les fiches de postes sont-elles représentatives du travail réel ?				
Avez-vous un parcours de formation déjà formalisé pour vos salariés ?				
Les situations de travail peuvent-elles être aménagées (baisse de productivité possible, droit à l'essai, ...) ?			Le droit à l'essai constitue un élément fondamental de la situation de formation. Il sera peut-être nécessaire d'aménager la situation de travail pour en faire une situation de formation. Si le droit à l'essai n'est pas envisageable, l'AFEST n'est pas la solution.	Identifier les situations de travail qui pourront servir de support à l'AFEST et prévoir leur aménagement.
Êtes-vous prêt à aménager l'organisation du travail pour former vos salariés dans les lieux de production ? Vous paraît-il possible de concilier la contrainte de production avec l'opportunité d'une montée en compétences de vos salariés ?				
Pourriez-vous lister, ci-dessous, plusieurs exemples d'aménagements possibles :				
Les équipes internes impactées sont-elles informées de ce projet d'AFEST ?			Un des facteurs de réussite d'une AFEST est que l'ensemble des acteurs de l'entreprise soit informé, cela permet de préserver la disponibilité du (des) formateur(s) et le droit à l'essai de l'apprenant.	Information des équipes.

Nous vous invitons à conserver cet autodiagnostic pour échanger avec votre conseiller AKTO.

# Évaluation de l'autodiagnostic

Nous vous remercions de bien vouloir compléter l'évaluation ci-dessous.

L'AUTODIAGNOSTIC AFEST VOUS A PERMIS :

✓ **De mieux comprendre ce qu'est l'AFEST :**

- Oui
- Non
- Partiellement

Commentaires :

✓ **D'identifier les conditions de mise en œuvre de l'AFEST dans votre entreprise :**

- Oui
- Non
- Partiellement

Commentaires :

✓ **D'élaborer un plan d'action :**

- Oui
- Non
- Partiellement

Commentaires :