

METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Durée :

2 jours / 14h

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier le principe et le cadre légal de l'AFEST
- Structurer la mise en œuvre de formation en situation de travail
- Accompagner la mise en place d'une organisation apprenante

Public :

Responsables pédagogiques
Responsables de formation
Tuteurs
Formateurs

Contenu pédagogique :

Compréhension et appropriation du dispositif de l'AFEST

Le principe

Le cadre légal

Quels avantages pour l'entreprise et les salariés

Les points clé de la mise en œuvre : la construction d'une démarche structurée et efficace

- Articulation de séquences d'apprentissage en situations de travail préparées et de séquences réflexives
- Objectifs de formation formalisés, situations de formation identifiées, parcours formalisés
- Accompagnement outillé de l'apprenant (supports traceur d'activité et supports ressources).

Pré-requis :

Aucun

La mise en œuvre de l'AFEST : une ingénierie pédagogique précise

Diagnostic d'opportunité et de faisabilité (engagement des parties prenantes / prise en compte des contraintes liées à l'activité)

Détermination des compétences visées, prise en compte du positionnement initial des apprenants

Définition des objectifs : Objectif professionnel / Objectifs pédagogiques

Repérage et analyse du potentiel formateur des situations de travail : environnement, outils, acteurs, rythme, durée

Définition de la progression pédagogique : Définition du parcours / Agencement des situations de travail / Répétitivité pour entraîner

Intervenant :

- Psychologue du travail, spécialisée en ingénierie de la formation et des organisations
- 20 ans d'expérience professionnelle, formation, développement personnel, accompagnement au changement.

La mise en œuvre de l'AFEST : méthodes, techniques et outils

La réalisation du déroulé pédagogique

Construction de fiches action opérationnelle (objectifs pédagogiques – public cible – prérequis – modalité d'intervention ...)

Les éléments qui facilitent les acquisitions et les modalités spécifiques à l'AFEST : les apports de l'apprentissage par l'action

Les outils et supports du formateur et de l'apprenant

Nécessaire disponibilité du formateur (accompagnement apprenant et temps de préparation).

Faciliter le fonctionnement d'une organisation apprenante

Mobiliser les acteurs concernés : salariés –référents – responsables hiérarchiques...)

Référentiel métier/ fiches de fonction enrichies au service de l'AFEST (Savoir – Savoir-faire et savoir être attendus)

Identifier, communiquer et valoriser les rôles de chacun (démarches et outils)

Impliquer et professionnaliser les acteurs du dispositif

Intégrer le dispositif AFEST à l'organisation du travail de l'entreprise

L'AFEST : le droit à l'erreur – le rythme de l'apprenant

Accompagner la progression des apprenants

L'évaluation : objectifs et modalités

La capitalisation des expériences et des outils : échanges et consolidation

La posture d'accompagnateur

Démarche et méthodes pédagogiques :

- Démarche **active, centrée sur l'apprenant qui « agit »**.
- Méthodes :
 - **Participative**, basée sur le questionnement des participants
 - **Active**, fait appel à l'expérience, à la réflexion, à l'initiative et à la motivation des apprenants.

Techniques et outils :

Alternance des techniques suivantes : **brefs exposés, quizz, mises en situation, exercices d'application, études de cas, brainstorming...**

Remise d'un support pédagogique

Modalités d'évaluation :

- Evaluation formative en cours de module, à l'issue de chaque séquence de formation
- Evaluation des acquis
- Evaluation de la satisfaction, à chaud
- Evaluation à froid sous 4 mois