







# SOMMAIRE

## RETOUR D'EXPÉRIMENTATIONS AFEST EN IDF

2020-2021

0 <b>1</b>	D'E	<b>PROJET</b> EXPÉRIMENTATION AFEST	
	D.C	DCAPIAT	03
	01.2 01.3 01.4	ORIGINE DU PROJET  OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DU PROJET  PHASAGE / CONDUITE DU PROJET  PILOTAGE DU PROJET  ÉCOSYSTÈME DES ACTEURS DU PROJET	03 . 04 . 04
<b>02</b>		FFRE AFEST	
	D'C	DCAPIAT	07
		L'OFFRE AFEST DE L'OPCO	
	02.2	MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE	. 09
03		TOUR(S) D'EXPÉRIENCE(S) DÉPLOIEMENT	
	D'A	AFEST EN ENTREPRISE	11
	03.1	FOCUS SUR L'EXPÉRIMENTATION AFEST CHEZ CHLOROPYLLE	. 11
	03.2	OPPORTUNITÉ / FAISABILITÉ DU PROJET AFEST DANS L'ENTREPRISE	
	03.3	DE TRAVAIL APPRENANTES RETENUES	. 12
	03.4	DU PROJET AFEST	
	03.5	,	
	03.7		
	03.8	RÔLE, ACTIONS DE L'OPCO ET/OU DU PRESTATAIRE D'ACCOMPAGNEMENT	
	03.9	OUTILS ET TRAÇABILITÉ DE L'AFEST	. 15
04		TOUR D'EXPÉRIMENTATION	
	<b>D</b> ′(	OCAPIAT	17
		BILAN DU PROJET D'EXPÉRIMENTATION	
		FREINS RENCONTRÉS	
		POINTS DE VIGILANCE	
		ENSEIGNEMENTS DE CETTE EXPÉRIMENTATION . PISTES POUR UN DÉPLOIEMENT DE L'AFEST À DUE CRANDE ÉCUELLE.	
		À PLUS GRANDE ÉCHELLE	. 18

# LE PROJET D'EXPÉRIMENTATION AFEST D'OCAPIAT

## 01.1 ORIGINE DU PROJET

OCAPIAT a souhaité porter un projet visant à contribuer à la promotion et au déploiement opérationnel de la formation en situation de travail (AFEST) dans les TPME franciliennes adhérentes de moins de 50 salariés des secteurs de l'entretien des espaces verts et des exploitations agricoles.

#### Un projet qui s'inscrit dans la continuité d'une première expérimentation nationale :

Entre 2017 et 2018, le FAFSEA et OPCALIM (Ex-OPCA) ont participé activement à l'expérimentation FEST portée par la DGEFP avec le soutien de l'ANACT.

Fort de cette expérience positive, OCAPIAT s'est engagé en 2019, dans une démarche "Test and Learn" auprès d'une quarantaine d'entreprises et d'une trentaine de Conseillers Entreprises OCAPIAT. En Île-de-France, l'expérience s'est poursuivie dans le cadre d'un EDEC (Engagement développement emploi et compétences) cofinancé par la DRIEETS IDF et permettant de tester les solutions d'accompagnement.

## 01.2 OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DU PROJET

## L'AFEST, nouveau levier de développement des compétences :

OCAPIAT a souhaité expérimenter l'AFEST pour apporter une nouvelle réponse à la pénurie de main d'œuvre qualifiée et aux contraintes notamment rencontrées par les entreprises des secteurs de l'aménagement paysager et des exploitations agricoles, pour former/professionnaliser leurs salariés.

## Un double objectif visé par OCAPIAT :



- Professionnaliser des formateurs AFEST au sein d'entreprises adhérentes
- Accompagner quelques entreprises pour la mise en place et le déploiement d'AFEST dans les secteurs précités.

# 01

## 01.3 PHASAGE / CONDUITE DU PROJET

### Mise en place de l'instance de pilotage :

■ Mise en place d'un Comité de pilotage régional.

#### Un dispositif de professionnalisation interne :

- Identification / désignation du conseiller référent et des conseillers entreprises
- Professionnalisation des conseillers entreprises : pour favoriser le déploiement de la convention et de l'offre de services "AFEST time" d'OCAPIAT (les conseillers entreprises ont suivi un parcours de formation spécifique)
- Conception / transfert d'outils mis à disposition pour les équipes internes (diagnostic d'opportunité, rôle du référent AFEST, argumentaire) et externe (cf. offre de services d'OCAPIAT).

#### Information et ciblage d'entreprises volontaires :

- Information et sensibilisation des entreprises sur la nouvelle modalité AFEST
- Identification d'entreprises souhaitant expérimenter la mise en place d'AFEST pour répondre à leurs enjeux de développement / maintien des compétences
- Identification du besoin et orientation vers le prestataire d'accompagnement missionné.

#### Accompagnement et suivi des expérimentations en entreprises :

- Référencement des prestataires susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place et de déploiement expérimental des AFEST
- Mise en place de modalités d'animation régionale et de suivi des expérimentations terrain, accompagnées par les prestataires.

#### Capitalisation / bilan:

Mise en place d'un dispositif de suivi et de reporting en vue de capitaliser sur les expériences en entreprises (résultats, bonnes pratiques, pistes d'amélioration) et l'action des conseillers entreprises.

## 01.4 PILOTAGE DU PROJET

#### Un pilotage national:

- Définition de la stratégie nationale et arbitrages
- Référencement et suivi de l'activité des prestataires, par le chef de projet national AFEST (comme le prévoit le marché signé au titre de la prestation AFEST time)
- Suivi des expérimentations régionales et consolidation
- Communication (interne/externe) et valorisation des accompagnements réalisés au travers de webinaires (retour d'expériences)
- Construction d'une mallette (kit outils) pour les conseillers et plan de formation.

#### Un pilotage régional:

- Définition de la stratégie régionale (entreprises cibles, communication)
- Suivi régional du déploiement expérimental de l'AFEST (Animateur régional, conseiller référent et conseillers entreprises)
- Participation et contribution aux travaux du groupe d'expérimentations de 5 OPCO IDF
- Capitalisation, évaluation, valorisation des actions réalisées.



## 01.5 ÉCOSYSTÈME DES ACTEURS DU PROJET

- Conseil d'administration paritaire d'OCAPIAT (organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives dans des secteurs professionnels ciblés)
- Direction Innovation Services aux Entreprises et Actifs
- Chef de projet AFEST.

ACTEURS NATIONAUX
OCAPIAT

 4 prestataires référencés par OCAPIAT en application du code des de la commande publique, sur la prestation AFEST time, pour accompagner les entreprises volontaires.

PRESTATAIRES
D'ACCOMPAGNEMENT /
ARCHITECTES **AFEST** 

## ACTEURS RÉGIONAUX OCAPIAT

- Directeur régional
- Animateur régional
- Conseiller entreprises référent AFEST
- 5 Conseillers Entreprises (Service de proximité).



### **ENTREPRISES**

- Employeurs/ Dirigeants, DRH, RRH
- Encadrants, Managers, managers de proximité
- Experts métiers / Formateurs AFEST
- Salariés apprenants et collectifs de travail.

## L'OFFRE AFEST D'OCAPIAT

## L'OFFRE AFEST DE L'OPCO

### Une offre clé en main : AFEST time!

Former directement vos salariés en situations de travail : l'AFEST, une modalité pédagogique pas comme les autres...

... L'AFEST, UN CYCLE D'APPRENTISSAGE VERTUEUX **BASÉ SUR L'ALTERNANCE DE SÉQUENCES** "D'ACTION" ET "DE RÉFLEXION"





En clair, c'est une modalité qui permet d'être formé juste à temps, juste assez, au plus près du travail, de manière personnalisée et sans déplacement.

## Une offre nationale à décliner au niveau régional :

Dans le cadre de son offre de services, OCAPIAT propose au niveau national, une offre clé en main modulaire intitulée AFEST time.

Elle permet à l'entreprise d'être accompagnée dans la construction et la mise en place d'une AFEST, tel que défini dans le décret **D.6313-3-2** du code du travail.

Les entreprises pourront ensuite mettre en œuvre de manière autonome des parcours analogues, pour pérenniser cette modalité pédagogique.

Cette offre représente un dispositif d'accompagnement qui permet de réaliser l'ingénierie pédagogique obligatoire, à partir des choix de compétences, situations de travail formatives et de la formalisation des objectifs pédagogiques associés, sur la base d'un diagnostic d'opportunité/ faisabilité, de l'analyse des activités de travail. L'accompagnement inclut la professionnalisation des acteurs de l'entreprise.

C'est une solution personnalisable, en mode projet pour mener des AFEST en toute facilité, simplicité.

Elle est mise en œuvre par un réseau de prestataires sélectionnés en Juillet 2020, via les conseillers entreprises référents en région.



#### AFEST time

Bénéficiez d'un accompagnement pour concevoir vos Actions de Formation En Situation de Travail, en toute sérénité.

Trois étapes/modules aux objectifs distincts permettent d'accompagner le projet d'entreprise :

- 1 Analyser leurs enjeux, l'opportunité et la faisabilité de la mise en place d'AFEST
- 2 Réaliser l'ingénierie spécifique à l'AFEST
- Accompagner la mise en œuvre de leurs AFEST (professionnalisation des acteurs et/ou suivi du projet).

Le conseiller OCAPIAT, en relation avec l'entreprise et le prestataire, choisit d'activer tout ou partie de ces trois étapes/modules.



Télécharger le flyer à destination des entreprises



## UNE DÉMARCHE GAGNANT-GAGNANT ET DES BÉNÉFICES POUR TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE :





#### POUR L'EMPLOYEUR ET L'ENTREPRISE

- Faciliter le recrutement et améliorer l'intégration de vos nouveaux salariés en les rendant plus rapidement opérationnels
- Fidéliser vos salariés en offrant des opportunités de développement de leurs compétences, de leur polyvalence, renforcer votre marque Employeur.
- Maintenir et préserver vos savoir-faire clés, spécifiques à votre entreprise et améliorer la performance de vos équipes.
- **Valoriser et impliquer vos managers** et experts terrain sur des solutions souples.
- Innover et développer l'efficacité de vos formations.
- Répondre à vos obligations légales dont celle du bilan de parcours à 6 ans.



## LE SALARIÉ APPRENANT

- Bénéficier d'une formation directement liée à son emploi, son métier.
- Etre formé juste à temps, juste assez, au plus près du travail, de manière personnalisée, sans déplacement.
- Vous apprenez en faisant, vous expérimentez.
  Votre travail est aménagé et vous êtes guidé par votre formateur AFEST.
- Vos progrès et acquis sont validés par votre formateur AFEST.



#### LE FORMATEUR AFEST

- **Valoriser ses expertises** métier
  et ses savoir-faire.
- Développer et faire reconnaître ses talents pédagogiques.
- Contribuer à rendre ses collègues rapidement opérationnels et/ou autonomes en les amenant à progresser par eux-mêmes.



## 02.2 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

### Entreprises de moins de 50 salariés :

AFEST time: prise en charge à 100 % sur la contribution légale, au titre du plan de développement des compétences, dans la limite des fonds disponibles et jusqu'à 9 jours d'accompagnement.

## Entreprises indépendantes de 50 à 249 salariés (secteurs du paysage et exploitations agricoles) :

Prise en charge de 50% des frais d'accompagnement. Cofinancement EDEC AFEST 50% : sur la totalité de la prestation

■ Pas de prise en charge du salaire formateur / apprenant.

# Bonus AFEST + une mesure incitative expérimentale, pour consolider la pratique et l'inscrire dans la durée :

Pour pérenniser le déploiement de l'AFEST dans les entreprises, les partenaires sociaux d'OCAPIAT ont décidé, pour l'année 2021, d'indemniser le temps passé par le salarié à se former et de son formateur (hors accompagnement AFEST time).

Cette mesure incitative libellée **Bonus AFEST+** couvre les heures passées au titre du positionnement, l'alternance de mises en situation de travail et séquences réflexives, puis de l'évaluation des acquis de l'apprenant.

**Bonus AFEST+** prise en charge du salaire de votre salarié apprenant dans la double limite de 12€/h brut chargé et 1000€ par salarié et par an.

NOTA: Mesure expérimentale, qui ne sera pas reconduite en 2022.

## 03

# RETOUR(S) D'EXPÉRIENCE(S) DE DÉPLOIEMENT D'AFEST EN ENTREPRISE

0**3.1** 

# FOCUS SUR L'EXPÉRIMENTATION AFEST CHEZ CHLOROPYLLE



#### **CHLOROPHYLLE**

Entreprise adaptée de 140 salariés Spécialisée dans l'entretien des espaces verts et de la propreté urbaine Basée dans les Yvelines (78).

## ENJEUX

Difficulté de former en centre de formation certains salariés en situations de fragilité, et souhait de développer une communauté professionnalisée de formateurs internes pour contribuer à la montée en compétences de ces salariés.

## OBJECTIFS VISÉS

#### Pour les salariés apprenants :

Contribuer à leur montée en compétences sur la taille de haies.

Permettre la prise d'autonomie dans leur pratique professionnelle.

## Pour les chefs d'équipes futurs formateurs AFEST :

Former 4 chefs d'équipes en tant que formateurs AFEST, pour qu'ils puissent former chacun 1 salarié, à la taille des végétaux dans le cadre de mises en situations au sein de l'entreprise ou chez le client.

Permettre la montée en compétences pédagogiques, la formalisation / traçabilité de la formation interne et la capacité à dupliquer la démarche en autonomie.

#### Pour les équipes :

Créer de la motivation inter-équipes et une appétence aux apprentissages en situation de travail.

## Pour l'entreprise:

Pérenniser la démarche AFEST, pour pouvoir former en interne et en autonomie, d'autres salariés.



## POPULATIONS CIBLÉES PAR L'EXPÉRIMENTATION DE L'AFEST



Acteurs identifiés via les entretiens professionnels

Formateurs AFEST : 4 chefs d'équipes (paysagistes experts) Apprenants : 4 ouvriers paysagistes

MONOGRAPHIE EXPÉRIMENTATION AFEST IDF: OCAPIAT

## **03.2**

## OPPORTUNITÉ / FAISABILITÉ DU PROJET AFEST DANS L'ENTREPRISE

## Opportunité du projet d'AFEST

- Certains salariés sont en situation de handicap (cognitif...) et/ou d'illettrisme
- Offre de formation et modalités pédagogiques inadaptées
- Peu d'applications terrain pendant les formations en centre
- Spécificités / réalités de l'entreprise non prises en compte en centre de formation
- Certains salariés ne sont pas véhiculés, avec des transports dans une zone mal desservie
- La formation interne n'est pas formalisée.

## L'AFEST répond aux problématiques de l'entreprise, grâce à ses salariés experts.

## Faisabilité du projet

- La gouvernance de l'entreprise est prête à aménager le travail à des fins pédagogiques par l'allocation de temps, l'aménagement des ituations apprenantes, la formalisation simple des droits et devoirs explicites des apprenants en AFEST.
- Elle est également prête à mobiliser des ressources humaines (formateurs) pour les AFEST
- Les chefs d'équipes peuvent aménager le travail (cadences, droits à l'erreur, etc.) et faciliter la pratique réflexive de leurs collaborateurs (temps dédiés) car ils ont la main sur la gestion de leurs chantiers
- Les chefs d'équipes, experts dans leurs domaines, sont volontaires pour accompagner les apprenants en AFEST, en adoptant la posture de pédagogue, à l'aide de méthodes pédagogiques, et l'appropriation des outils du formateur qui leur seront proposés.

#### Point de vigilance:

Certaines tâches dangereuses ne peuvent pas directement être réalisées dans le cadre d'une AFEST (utilisation de tronçonneuse, du taille-haies), sans la mise en place d'un tutorat préalable, pour se familiariser avec les outils.

03.3

## COMPÉTENCES VISÉES ET SITUATIONS DE TRAVAIL APPRENANTES RETENUES

## COMPÉTENCE(S) VISÉE()S:

### Réaliser la taille de végétaux et assurer l'entretien des outils

## Situations de travail ciblées / situations apprenantes :

- Taille des végétaux : couper (coupe au sécateur, cisaille, taille haie)
- Évacuation des déchets verts : débarrasser, porter, ramasser, vider (dans le camion)
- Entretien du matériel : affûter, graisser, faire les niveaux, nettoyage.

#### Activités à réaliser dans le cadre de l'AFEST :

- Préparer les outils d'un chantier de taille
- Savoir repérer l'état d'une haie ou d'un arbuste à tailler + période propice
- Exécuter dans les règles de l'art, les opérations de taille et d'entretien des haies et arbustes, en respectant les règles de sécurité.

## 03

## 03.4 ACTEURS ET PARTIES PRENANTES DU PROJET AFEST

#### Acteurs internes à l'entreprise :

- Directrice Générale (Rôle de coordinateur)
- Responsables d'équipes (Formateurs Fest)
- Responsable exploitation
- Salariés apprenants (Bénéficiaires).

#### Acteurs externes:

- Prestataire externe : ADECCO TRAINING
- Conseillère Entreprises OCAPIAT : Carole DELSAUT accompagnement de l'entreprise dans la connaissance, mise en œuvre de la démarche AFEST et mise en relation avec les prestataires OCAPIAT

## 03.5 ACTIONS RÉALISÉES

## Accompagnement et professionnalisation des formateurs AFEST :

- Diagnostic et mise en place de l'accompagnement : 1 jour (prestataire / gouvernance)
- Analyse du travail et construction du parcours pédagogiques : 1,5 jours (prestataire /chefs d'équipes).

Formation des formateurs AFEST : 2 jours (prestataire /chefs d'équipes).

## AFEST - Montée en compétences des ouvriers sur la taille de haies en clientèle :

 Mises en situations / Réflexivité : 2 jours, dont 0,5 jour par formateur AFEST (chefs d'équipe
 apprenants et appui du prestataire).

#### Bilan:

■ 0,5 jour (prestataire / chefs d'équipe / Apprenants / gouvernance / Conseiller OCAPIAT).

## 0**3.6** RÉSULATS OBTENUS

#### Formateurs Fest:

Montée en compétences des chefs d'équipes, en termes de pédagogie AFEST, posture adaptée, rôle de transmission de leurs savoirfaire, formalisation, accompagnement et suivi des parcours de professionnalisation de leurs collaborateurs.

#### Les apprenants:

2 ouvriers paysagistes sont montés en compétences en matière de taille des végétaux : plus autonomes dans leurs missions sur un chantier client.



#### La Cheffe d'entreprise:

- "Cette nouvelle modalité pédagogique nous a permis de revoir notre mode d'organisation en amont (recrutement, planification...)"
- "Durant l'accompagnement, nous avons vu le potentiel de nos chefs d'équipes s'exprimer au travers de l'AFEST avec une réelle posture de pédagogue"
- "A l'issue de l'AFEST, nous avons observé une amélioration des apprentissages mis en application sur les différents chantiers"
- 2 ouvriers paysagistes ont abandonné (manque de motivation pour l'un, changement de chef d'équipe déstabilisant l'autre apprenant qui s'est retrouvé hors de sa zone de confort).

## **03.7**

# RETOUR D'EXPÉRIENCE DES PARTIES-PRENANTES DU PROJET AFEST

L'entreprise s'oriente vers une pérennisation de la démarche : elle a prévu de former de nouveaux formateurs AFEST internes (sur la base du volontariat des chefs d'équipes et au regard de l'effet ambulatoire produit par cette première expérimentation).

#### LA CHEFFE D'ENTREPRISE

- Nous avons choisi l'AFEST, à l'aide de la présentation que nous a fait notre conseillère d'OCAPIAT
- Nôtre rôle a été de présenter cette modalité aux collaborateurs (Chefs d'équipes) que nous avions choisis pour leur côté pédagogue, en affinant le ciblage des formateurs et des apprenants. L'AFEST a été pilotée par le consultant qui a assuré la mise en place du parcours, du diagnostic jusqu'au bilan de l'AFEST
- Le bilan est très positif car nos chefs d'équipe sont montés en compétences dans la transmission des compétences, leur posture a changé et ils sont proactifs dans l'accompagnement des nouveaux entrants via l'AFEST par la formalisation de documents d'accompagnement (synthèses d'accompagnement, positionnement de l'apprenant en amont...)
- Les points de vigilance relèvent du choix des personnes qui allaient être accompagnées en AFEST. Il est primordial que ces personnes soient réellement motivées et volontaires, au risque de ne pas adhérer à cette nouvelle modalité pédagogique.



## LES FORMATEURS FEST - CHEFS D'ÉQUIPES

- La direction m'a présenté le projet, accompagnée par la conseillère de l'OPCO en m'expliquant les tenants et les aboutissants, ce qui m'a plu
- Mon rôle était avant tout d'être formé à l'AFEST afin d'accompagner au mieux les salariés désireux d'apprendre la taille des haies
- Le bilan que j'en fais est relatif à la façon d'accompagner les personnes qui souhaitent se former. Comme indiqué en formation AFEST, nous ne sommes plus seulement dans le geste avec l'aide tutorale, mais dans l'intelligence du geste par la compréhension de celui-ci, à l'aide de la phase réflexive
- Les points de vigilance relèvent du fait que l'apprenant doit être volontaire, sinon cela ne fonctionne pas.

#### LES SALARIÉS APPRENANTS

- L'AFEST leur apporté une nouvelle façon de travailler
- Je ne suis plus "que" dans le tutorat car avec l'AFEST, je suis questionné par le formateur
- Ce questionnement me permet de comprendre ce que je fais et me permet aussi de procéder comme bon me semble, tout en ayant conscience de l'atteinte de l'objectif fixé.

#### LE PRESTATAIRE, ACCOMPAGNATEUR DE LA DÉMARCHE

 Cette AFEST est une véritable réussite au regard des résultats...

D'un côté, la direction a observé une évolution dans la posture des chefs d'équipes, une transmission des savoirs et savoir-faire beaucoup plus formalisée/tracée, une adhésion de la part de l'équipe de direction sur le côté "formation sur mesure" et une simplicité sur la mise en œuvre de l'action de formation au sein même de l'entreprise.

# 03.8 RÔLE, ACTIONS DE L'OPCO ET/OU DU PRESTATAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

#### Avec ou sans prestataire

- Présentation de l'AFEST et mobilisation de l'entreprise
- Repérage des besoins de formation de l'entreprise et pré-diagnostic d'opportunité et de faisabilité
- Mise en relation avec des prestataires pour le choix d'un accompagnateur tiers, à la mise en œuvre de l'AFEST
- Conseil et accompagnement tout au long du projet AFEST
- Constitution du dossier de financement (identification du type de financement, constitution et traitement de la demande de prise en charge de l'AFEST)
- Bilan final de la prestation (à 1 ou 2 mois)
  - Réponse ou non aux attentes de l'entreprise (atteinte ou non des objectifs visés)
  - Évaluation de la prestation d'accompagnement, analyse des axes d'amélioration, détermination des futurs projets de formation.

## 03.9 OUTILS ET TRAÇABILITÉ DE L'AFEST

## Outils mobilisés, déployés pour accompagner les AFEST :

- Matrice diagnostic d'opportunité et de faisabilité
- Matrice d'analyse du travail parcours pédagogique
- PIF (Plan individuel de Formation AFEST)
- Grille d'analyse réflexive
- Évaluation des acquis
- Bilan de l'action.

## Traces de l'activité et de l'action de formation en situation de travail :

- Protocole Individuel de Formation spécifique à l'AFEST (PIF)
- Matrice parcours pédagogique AFEST
- Grille d'analyse réflexive
- Évaluation des acquis à l'issue de l'AFEST (orale + écrite).

# RETOUR D'EXPÉRIMENTATION D'OCAPIAT

## 04.1 BILAN DU PROJET D'EXPÉRIMENTATION



- Présentation de l'AFEST à l'entreprise par le Conseiller OCAPIAT
- Identification des apprenants et des formateurs AFEST (facilitée par le recensement des besoins de formation, issu des entretiens professionnels réalisés par l'entreprise)
- Mise en relation de l'entreprise avec 4 prestataires référencés, pour choix d'un d'entre eux pour les accompagner dans leur démarche
- Rencontre entreprise prestataire pour cadrer le projet (avec Conseiller OPCO : pour connaitre un peu plus leur structure et recueillir d'autres besoins + opportunité pour renforcer sa connaissance de l'AFEST et de l'ingénierie "en vrai")
- DIAGNOSTIC d'opportunité et de faisabilité

- Rencontres avec les futurs formateurs AFEST (chefs d'équipes) à former et accompagner
- Analyse du travail et construction du parcours pédagogique (prestataire, chefs d'équipes)
- Formation-mises en situation des futurs formateurs (prestataire et chefs d'équipe) avec des repères sur le management, le Feed-back, la réflexivité
- Réalisation d'AFEST : mises en situation / retour réflexif (chefs d'équipe, apprenants, prestataire) avec REX (Retour d'expérience)
- Bilan à + 1 ou 2 mois: résultats produits, points de vigilance, effets "collatéraux", leviers et perspectives (prestataire, chefs d'équipe, gouvernance, apprenants, conseiller OCAPIAT).

## 0**4.2** FREINS RENCONTRÉS



- Convaincre l'entreprise de l'intérêt de la pédagogie AFEST
- Mangue de cas concrets d'AFEST pour échanger avec l'entreprise
- Manque de connaissance terrain AFEST.

## 04.3 POINTS DE VIGILANCE



- Le projet AFEST doit être porté par la direction, prête à participer à la définition de l'objectif professionnel, à y impliquer les managers, les experts métiers et futurs apprenants volontaires
- Il faut bien informer l'ensemble des interlocuteurs de la démarche AFEST, même les salariés de l'entreprise non- concernés, pour une meilleure compréhension de l'activité de l'apprenant en situation et réduire le risque de sentiment d'iniquité
- Le temps à consacrer pour l'ensemble du processus de mise en œuvre d'une AFEST (diagnostic, analyse du travail, professionnalisation des formateurs AFEST, ingénierie de parcours apprenants, mise en situation de travail pendant les chantiers clients, réflexivité et bilan/évaluation ) n'est pas compressible et doit pouvoir s'inscrire dans l'organisation du travail
- La motivation des formateurs AFEST et apprenants est indispensable
- Pour une 1ère AFEST l'accompagnement de l'entreprise par l'OPCO ou par un tiers extérieur est largement recommandé!



# 04.4 ENSEIGNEMENTS DE CETTE EXPÉRIMENTATION



- Modalité pédagogique innovante complémentaire à celles existantes (présentielle, distantielle) pour faire monter en compétences les salariés, qui s'adapte à de nombreuses entreprises mais pas à toutes, d'où l'importance de réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité pour une première AFEST en entreprise
- Être accompagné pour une première AFEST par un prestataire rassure l'entreprise et sécurise démarche et la pérennisation de l'AFEST
- Démarche de valorisation des salariés, qui s'accompagne de nombreux bénéfices "collatéraux" (formateurs AFEST, apprenants, collectifs de travail, organisation, et employeur)
- Un effet positif sur les relations professionnelles et le développement professionnel
- Favorise l'émergence de nouveaux besoins de formation auxquels peu répondre l'AFEST (connaissance des végétaux...)

## 0**4.5**

## PISTES POUR UN DÉPLOIEMENT DE L'AFEST À PLUS GRANDE ÉCHELLE



# PISTES / PRÉCONISATIONS POUR SOUTENIR UN DÉPLOIEMENT DE L'AFEST À PLUS GRANDE ÉCHELLE

#### Pour les entreprises :

- Leur faire bénéficier de témoignages concrets de leurs pairs, pour embarquer à faire de l'AFEST
- Bénéficier de l'appui, voire accompagnement du conseiller OPCO tout long du processus.

#### Pour les Conseillers OPCO:

- Bénéficier et maitriser un argumentaire pour promouvoir et présenter l'AFEST, et convaincre les entreprises
- Se confronter à la réalité d'un accompagnement type AFEST time pour mieux repérer l'intérêt de cette pédagogie, valoriser par le retour d'expériences cette façon de transmettre les savoir-faire.

#### Pour l'OPCO prescripteur d'AFEST:

■ Vivre l'expérience du déploiement d'une AFEST de l'intérieur, permet de mieux comprendre l'ensemble du processus et mécaniques à l'œuvre, et de pouvoir le porter et pouvoir jouer son rôle de promotion et de prescription, en connaissance, auprès des entreprises.

### **EN CONCLUSION**

Les conclusions de cette expérimentation viennent affiner et confirmer l'importance d'accompagner les entreprises pour la mise en œuvre des AFEST, particulièrement pour les plus petites.

En effet, le projet d'AFEST bouscule les pratiques existantes et nécessite une attention particulière à porter à la fois sur son ingénierie très spécifique et sur la posture des acteurs, particulièrement celle du formateur AFEST. Parler d'AFEST, c'est aussi parler de l'efficacité de l'existant et donc interroger, réinterroger des pratiques. Mettre en place une AFEST, participe parallèlement à la professionnalisation des acteurs terrain.



# FORMER EN SITUATION DE TRAVAIL:

## UNE NOUVELLE DÉMARCHE POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AU SEIN DES TPE/PME

La présente monographie traduit le travail réalisé par l'un des cinq Opérateurs de compétences (Opco EP, Opco Santé, OCAPIAT, Opcommerce et AKTO) mobilisés dans le cadre d'une expérimentation francilienne, pour que leurs entreprises s'approprient et généralisent les démarches d'actions de formation en situation de travail (AFEST).

Depuis 2018, la loi "Liberté de choisir son avenir professionnel" permet d'élaborer et de mettre en œuvre un parcours de formation à partir d'une situation de travail. Pour accompagner cette nouvelle démarche au niveau régional, La DRIEETS Île-de-France a mobilisé ses partenaires OPCO pour déployer l'AFEST auprès des TPE/PME et a demandé à l'ARACT IDF d'apporter un soutien méthodologique à ce projet régional.

Ce projet cofinancé par la DRIEETS Île-de-France et les OPCO concernés a permis d'expérimenter auprès de leurs adhérents cette modalité de formation, et de voir comment elle peut constituer une réponse adaptée aux besoins en compétences des TPME franciliennes.

DRIEETS Île-de-France

#### ARACT ÎLE-DE-FRANCE

https://www.aractidf.org 01 53 40 90 40 communication-idf@anact.fr SIRET 450 966 007 000 20

Création graphique et réalisation :

https://gribouille.design hello@gribouille.design

Crédit photos : OCAPIAT

Mars 2022





