

LA LETTRE

NEWS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

MARS 2019

#Formation #AFEST

Action de Formation en Situation de Travail : comment réussir sa mise en place ?



La Loi Avenir Professionnel a redéfini l'action de formation comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel". Cette définition implique que l'action de formation est désormais réalisable sur le lieu de travail. Les vertus de l'Afest ont déjà été prouvées, et de nombreux professionnels des RH ont commencé à la démocratiser au sein de leur entreprise. Comment donc réussir sa mise en place ?

Commençons par redéfinir l'Afest. Il s'agit de la formation entre collaborateurs sur le lieu de travail. L'enjeu initial de l'Afest était de "mettre de la formation dans le travail", et non plus de considérer la situation de travail comme le moyen "d'appliquer" ce qui a été vu en formation. C'est ce que précise le rapport de synthèse publié par la DGFEP, le Copanef, le Cnefop, le FPSPP et l'Anact. Ce rapport a été publié après 3 années d'expérimentation de l'Afest dans une cinquantaine d'entreprises de tous secteurs qui ont permis d'en savoir plus sur ce type de formation.

Deux séquences primordiales

Selon le rapport, l'Afest "s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de deux séquences distinctes, mais articulées et réitérées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques,
- Une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers. " Cette séquence réflexive permet à l'apprenant de prendre du recul sur ce qui a été fait, et de confronter ses apprentissages au référentiel des compétences à acquérir.

De nombreux avantages

Pour l'entreprise, l'Afest permet de former plus facilement ses salariés, à un coût moindre. L'entreprise accompagne mieux ses collaborateurs dans le développement des compétences et développe son engagement collaborateur tout en rendant sa marque employeur plus attractive. L'efficacité pédagogique de l'Afest est excellente. Le développement des compétences est plus rapide que pour les formations traditionnelles. De leur côté, les apprenants apprécient l'utilité immédiate des compétences acquises et le côté non scolaire de ce type de formations. Enfin, les salariés formateurs gagnent en compétences techniques et pédagogiques.

Comment réussir sa mise en place ?

Réaliser un diagnostic de faisabilité

L'engagement des parties prenantes est impératif pour mettre en place l'Afest au sein de votre entreprise. Vous devez vous assurer que toutes les conditions de réussite sont réussies : adhésion de la direction et prise en compte des contraintes d'activité.

LA LETTRE

NEWS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

MARS 2019

Déterminer les compétences visées

Comme c'est le cas pour l'ensemble des actions de formation, il faut définir les compétences visées pour chaque formation en situation de travail. Le niveau initial des apprenants doit aussi être pris en compte.

Repérer le potentiel des situations de travail

Certaines situations de travail ont un potentiel formateur très important. C'est sur celles-ci que nous vous recommandons de concentrer votre attention.

Préparer les formateurs

Pour former, il vous faudra bien entendu des formateurs. Il est indispensable de bien les choisir. L'envie de transmettre est le critère n°1 à prendre en compte, suivi de l'expertise technique. Nous vous recommandons d'éviter d'assigner aux salariés leur manager direct comme formateur. Celui-ci sera perçu uniquement comme un évaluateur. Après sélection, nous vous conseillons de faire suivre à vos transmetteurs une "formation de formateur". N'hésitez pas à faire intervenir une personne externe spécialisée, au moins au départ, pour les épauler dans leur tâche.

Définir le parcours

Avant de mettre en place une Afest, il est essentiel de définir et structurer son ingénierie pédagogique, ainsi que les moyens qui y seront consacrés. Nous vous recommandons de co-construire les parcours de formations avec les formateurs concernés.

Donner le droit à l'essai

Cela peut paraître évident mais il est bon de le rappeler. La formation en situation de travail doit donner le droit à l'essai. Pour la manipulation de matières premières coûteuses par exemple, l'apprenant doit pouvoir tester ses compétences avant d'entrer en production. Le droit à l'essai/erreur implique que l'Afest n'est pas compatible avec une manipulation dangereuse.

Respecter le séquençage

L'expérimentation a prouvé l'efficacité de l'enchaînement des séquences de mise en situation de travail et des séquences réflexives. Ces dernières sont essentielles car elles permettent à l'apprenant de raisonner son action, comprendre le pourquoi de sa réussite ou son échec... Pour optimiser ces temps de réflexion, l'étude recommande d'utiliser deux types de supports : les supports "témoins" permettant de tracer l'activité (vidéos, enregistrements...), et les supports "références" où sont inscrits les buts et moyens de l'action.

Évaluer

Comme pour toute Action de Formation, nous vous conseillons de tester l'acquisition de compétences. Profitez-en pour recevoir des retours de la part de vos salariés et améliorer ainsi continuellement votre dispositif Afest !

L'Afest se présente réellement comme une opportunité pour les entreprises de former mieux, moins cher, et de développer la culture de "l'apprentissage par le faire". Nous ne pouvons que vous conseiller de mettre ce dispositif en place et de l'améliorer continuellement, en espérant que cet article vous y aidera !



LA LETTRE

NEWS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

MARS 2019

#ACTU

Que s'est-il passé en mars dans le monde de la formation professionnelle ?

4 grands groupes s'allient pour ouvrir leur propre centre de formation

Depuis la réforme de la formation, les entreprises peuvent former elles-même leurs futurs salariés sans contrainte. Elles n'ont même plus besoin de l'autorisation de la Région. 4 entreprises (Accord, Adecco, Korian, Sodexo) ont annoncé leur accord pour ouvrir un centre de formation commun.

Illuxi, l'entreprise qui s'inspire d'Angry Birds pour former les salariés

L'entreprise Canadienne Illuxi a lancé une plateforme destinée aux employés d'entreprise pour les former en s'inspirant du jeu. Les utilisateurs sont emmenés dans une simulation dont la trame narrative évolue en fonction des décisions prises. Une manière de tester les impacts de ses décisions, sans conséquences néfastes dans le monde réel !

Naissance officielle de l'OPCO mobilités

Après plusieurs mois de discussions, l'assemblée générale constitutive de l'OPCO-M a eu lieu le 19 Mars. Cet opérateur couvre 21 branches ainsi que la RATP, soit 1,6 million de salariés et 210000 entreprises.

SkillAPP



Bonne nouvelle ! Le site web de présentation de SkillAPP est terminé ! Vous pouvez dès à présent découvrir l'offre en détails.

SkillAPP est une solution RH de gestion des entretiens. L'outil n'est pas encore disponible mais vous pouvez **vous inscrire au programme de bêta-test**. Il vous suffit d'entrer votre adresse mail sur le site et de vous laisser guider ! Pour info, nos bêta-testeurs bénéficient de la solution gratuitement à vie ;)

DÉCOUVRIR SKILLAPP

LES CHIFFRES DU MOIS (Source : Top Formation)

15%

Des entreprises consacrent plus de 1000€ / an à la formation de chaque salarié

29%

Des entreprises envisagent de diminuer leurs dépenses de formation en 2019

2

C'est le nombre de jours qu'un salarié passe en formation chaque année en moyenne