

digital learning  
**academy** *by ildi*

# Learning Happy Hours

## Vidéo Expert

Saison 7 — Épisode S07E02

# L'AFEST : retour à l'âge du FAIRE

1. • Qu'est-ce que l'afest ?

2. • Pourquoi faire l'afest ?

3. • Préparation

4. • Principes d'action

5. • Évaluation

6. • En résumé

# L'AFEST ?

- la modernisation, l'organisation, et la contractualisation du compagnonnage
- un processus en 4 étapes :
  - analyse des activités de travail
  - désignation du formateur et du parcours de formation
  - mise en place des phases réflexives\*
  - identification des évaluations en cours et/ou en fin de parcours

*\*analyse des actions, regard critique et prise de hauteur sur les réalisations*

# Action de Formation En Situation de Travail

*loi du 5 septembre 2018*

# Pourquoi ?

- les atouts pour l'entreprise :
  - pas de "temps mort" de formation
  - une grande souplesse dans les modalités de formation (blended)
  - mobilisation de ressources internes
  - finançable
- les atouts pour les formés :
  - une formation immédiatement opérationnelle
  - une intégration aux équipes facilitée
  - une valorisation forte

Formation pendant le flux de production de l'entreprise.

Des objectifs opérationnels immédiats.

Pas de sentiment de perte de temps.

Responsabilisation et utilité immédiate.

# La préparation

- l'occasion de re-étudier les activités de travail, et les compétences liées
- analyse des activités ciblées par la formation
- identifications des formateurs (internes ou externes)
- définition d'un parcours de formation sur le terrain et/ou d'activités pédagogiques d'autoformation
- définition des modalités d'évaluation

100% en interne ou assisté d'un organisme.

Les fonctions RH, les managers mobilisés et impliqués.

*Toutes les activités ne sont pas faisables en AFEST (situations critiques ou dangereuses)*

# À l'action !

- à mener de concert entre le manager, le formateur et le collaborateur.
- garder en tête les situations concrètes d'apprentissage en lien avec le travail réel
- adapter le parcours à chaque formé (pré-requis et objectifs visés)
- avoir de "vraies" phases réflexives par le formé et non une "correction" par le formateur

Le parcours de formation est individuel et évolutif.

Il peut être mixte (sur le tas / à distance — accompagné ou en autoformation)

# L'évaluation

- les séquences réflexives servent à construire des évaluations intermédiaires
- les évaluations servent à adapter le programme de formation
- les évaluations constituent les éléments de "preuve"
- les évaluations peuvent être quantitatives (quiz) ou qualitatives (observation, vidéo, production, ...)

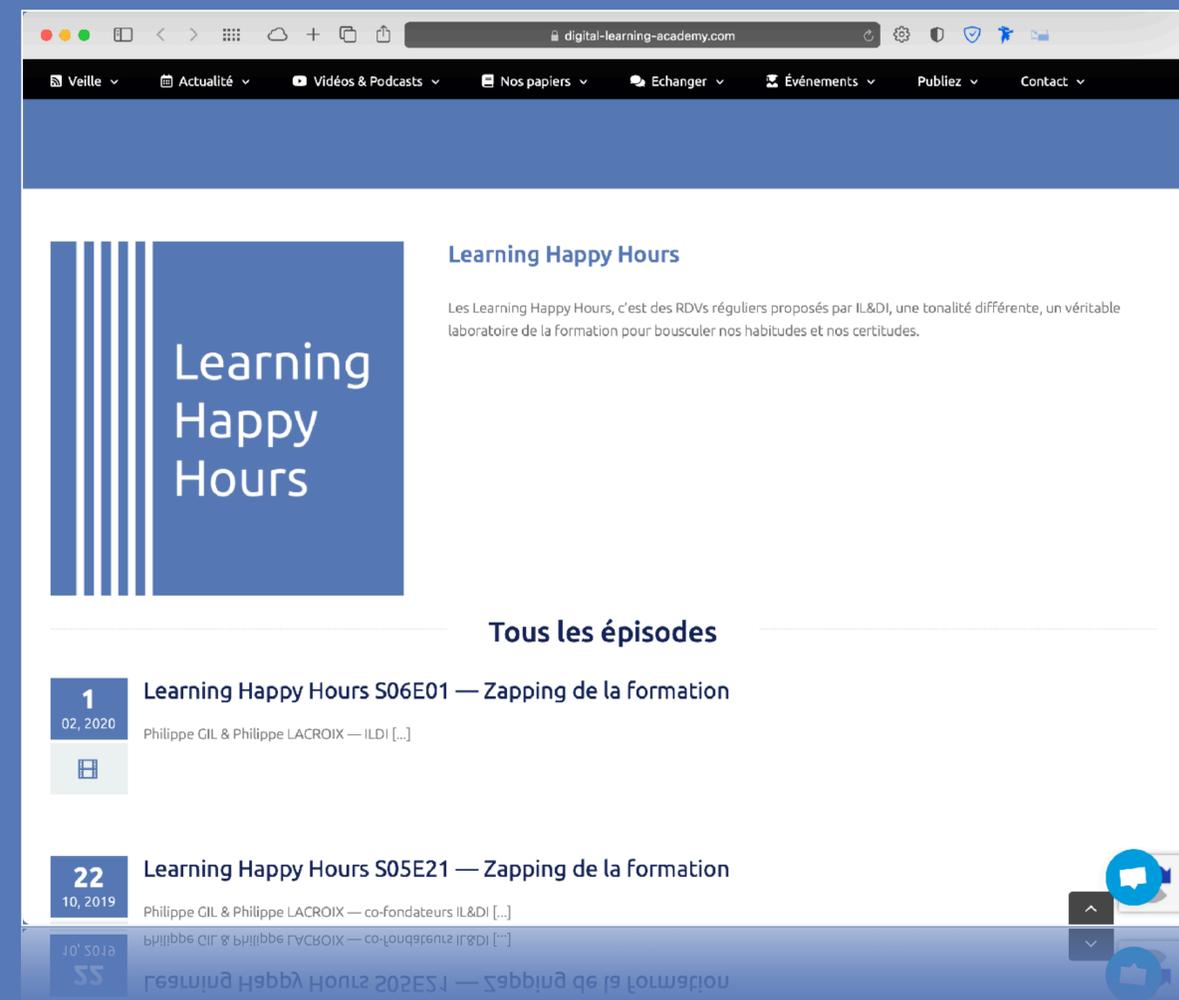
L'évaluation est continue et constituée de tous les "indices" récoltés dans le dossier.

# Pour conclure

- bien menée, l'AFEST constitue un excellent substitut aux "stages" et peut être inscrite au plan de développement des entreprises de plus de 50 salariés ou prise en charge par les Opco pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- l'AFEST combine à la fois l'apprentissage théorique et la mise en pratique.

L'AFEST est à voir comme une nouvelle modalité de formation, pas comme un moyen de financement, et remet au goût du jour la pratique du compagnonnage.

Retrouvez  
tous les épisodes  
sur la DLA  
*Digital Learning Academy*



[https://digital-learning-academy.com  
/Learning-Happy-Hours](https://digital-learning-academy.com/Learning-Happy-Hours)

A bientôt !

pour un prochain épisode...

