

# AFEST

## Module 2 : Formation des référents



### OBJECTIFS

- Procéder à l'analyse de l'activité du travail (identifier les compétences nécessaires à la tenue d'un poste, repérer les modes opératoires et les étapes d'une activité)
- Définir, décrire et retranscrire une compétence
- Élaborer un référentiel de compétence
- Identifier les mises en situations clefs
- Transformer les situations de travail en situations apprenantes
- Concevoir le parcours pédagogique d'une AFEST
- Réaliser le bilan d'une AFEST

#### Durée

1,5 jours  
10,5 heures

#### Dates

A définir

#### Nombre de participants

Min. 5  
Max. 8

#### Intervenant

##### Cyril DEPREUX

Consultant et formateur en Ressources Humaines auprès des entreprises depuis plus de 20 ans. Titulaire d'un Master 2 en Droit social et Droit de la santé au travail et formation DESA en Ressources Humaines. Certifié PerformanSe et Référent AFEST



#### Modalités :

Présentiel ou distanciel



#### PUBLICS CONCERNES

Référents AFEST



#### PRE-REQUIS

Les stagiaires devront avoir suivi le Module 1 : Les bases de l'AFEST

*Accessibilité PSH : Si vous rencontrez des problèmes de santé et/ou si vous êtes en situation de handicap, notre équipe est à votre écoute afin de mettre en place avec vous tous les outils, rythmes ou modalités pouvant favoriser et sécuriser la réussite de votre projet. N'hésitez pas à nous en parler et à contacter notre référente handicap : [jeanne.zitoun@atlantic-conseil.fr](mailto:jeanne.zitoun@atlantic-conseil.fr)*

## PROGRAMME

### JOUR 1 – 7 heures

#### 1 – Analyse du travail

- Procéder à l'analyse du travail : identifier les activités et les processus métier, les situations de travail apprenantes
- Définir les objectifs pédagogiques opérationnels et rédiger le référentiel compétences
- Recenser les pré requis
- Contractualiser le parcours personnalisé

#### 2 – Conception du parcours pédagogique

- Intégrer le cas échéant l'AFEST dans un parcours multimodal
- Choisir les méthodes pédagogiques et préciser les durées des actions
- Décider des aménagements nécessaires
- Identifier les critères d'évaluation et les indicateurs clés de réussite

#### Développement et valorisation des compétences

**3 – Organisation des phases réflexives**

- Animer ou coanimer les phases réflexives
- Organiser les réflexions individuelles et le retour d'expérience collectif
- Faciliter, dynamiser, s'assurer de la qualité des séances de travail

**5 – Quizz Kahoot et conclusion****4 – Évaluation du parcours AFEST**

- Garantir les éléments de formalisme et de traçabilité : PPI, évaluations, suivi des mises en situation et des phases réflexives (voir outils en annexe)
- Évaluer les indicateurs de progression et de réussite
- Optimiser la communication interne, voire externe

**JOUR 2 – 3,5 heures****6 – Atelier - Analyse des AFEST mises en œuvre par les participants**

- Présentation par chaque participant d'une ou plusieurs actions qu'il aura conçues ou coconçues et/ou accompagnées
- Réflexivité des pratiques menée collectivement pour chaque présentation
- Analyse des points forts et des axes de progression

**METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES**

- L'entreprise pourra transmettre les supports de formation existants, pour que les stagiaires se les approprient
- Mise en pratique à partir des situations et expériences des participants le cas échéant
- Analyse des mises en situation par l'ensemble du groupe : réussites et axes de progrès
- Mise à disposition de documents de synthèse sur les différents sujets abordés
- Auto-analyse et échanges entre participants pour trouver ensemble les solutions
- Les moyens pédagogiques favorisent un échange interactif permanent avec l'animateur et entre participants.
- L'action et le pragmatisme sont les maîtres mots qui animent la formation.
- De nombreux exemples sont illustrés : le formateur alimente son intervention de cas concrets et l'anime en favorisant les échanges d'expériences. Il fournit des outils en fonction des besoins progressifs des stagiaires.
- Il sollicite la participation de chacun lors des études de cas pratiques et des exercices, afin de favoriser l'opérationnalité dès le retour dans son poste.

**EVALUATION**

- Les évaluations sont faites à partir d'un questionnaire préalable à la formation.
- Evaluation des acquis par un questionnaire après chaque étape
- Auto-évaluation de positionnement et des acquis à l'issue de la formation
- Evaluation à chaud de satisfaction de la formation
- Evaluation 3 mois après la formation

**FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION**

Certificat de réalisation

**Développement et valorisation des compétences**