



FF46-25

RH

# PREPARER ET REALISER UNE AFEST

**Public concerné :** Toute personne étant amenée à devenir référent et/ou formateur AFEST

**Prérequis :** Aucun prérequis nécessaire

**Mise en œuvre :** Formation en présentiel (distanciel possible)

**Durée :** 21H (3 jours de 7 heures)

**Tarif :** 860 Euros HT.

615 Euros HT. Prise en charge totale possible via AKTO (Action collective)

3550 Euros HT. Intra Prise en charge totale possible via AKTO (Action collective)

**Formacode :** 44504

**Nombre de stagiaires :** 4 pers. minimum, 10 pers. Maximum

**Personnes en situation de handicap :** Adaptations possibles de conditions d'accueil et d'animation selon besoin(s) spécifique(s), merci de nous contacter

**Dates, ville, accès :** Sur demande via [www.reso-formation.fr](http://www.reso-formation.fr)

**Inscription :** Merci de nous faire part de votre demande via la fiche formation concernée (formulaire d'inscription à compléter) sur [www.reso-formation.fr](http://www.reso-formation.fr) RESO formation s'engage à vous répondre dans les 72 heures suivant votre demande et à débiter la prestation dans les 1 à 2 mois à compter de l'acceptation de la prise en charge du dossier.

Mise À jour : Juillet 2025



# Préparer et réaliser une AFEST

## OBJECTIF(S) DE FORMATION

A l'issue de la formation, les référents et/ou formateurs AFEST seront en mesure de préparer et réaliser une AFEST

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ❖ Maîtriser les bases de l'AFEST
- ❖ 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
- ❖ Elaborer un référentiel de compétences
- ❖ 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

## PROGRAMME DE FORMATION

### 1 – Présentation de l'AFEST

Cadre juridique de l'AFEST : principes, phases, modalités, exigences, les acteurs

Avantages de l'AFEST : pédagogie active, méthode 70/20/10

Différences avec les autres modalités (formation sur le tas, tutorat, autoformation, formation standard, ...)

### 2 – Conditions de mise en œuvre et facteurs de réussite de l'AFEST

Recueil des motifs, ressources internes et conditions nécessaires

Étapes de l'AFEST obligatoires et recommandations (choix du formateur, analyse de l'activité, positionnement de l'apprenant, construction du parcours, mise en situation, période réflexive, évaluation et bilan)

Présentation et prise en main des outils et documents de traçabilité

### 3 – Acteurs de l'AFEST

Rôles et postures de chaque acteur

Enjeux, engagements, droits, devoirs et obligations

Le droit à l'essai/erreur

### 4 – Analyse du travail

Analyse de l'activité du travail et identification des situations de travail apprenantes

Définition des objectifs pédagogiques (savoir, savoir-faire relationnels et techniques)

Identification des ressources internes et des prérequis

### 5 – Parcours pédagogique AFEST

Construction d'un parcours progressif avec estimation des durées des actions de formation

Les différentes méthodes pédagogiques

Aménagements nécessaires à la réalisation des actions de formation

Définition des modalités d'évaluation

## **6 – Mise en pratique des participants**

Présentation d'une ou des AFEST conçue(s) individuellement ou en groupe  
Réflexivité et échanges collectifs sur les travaux accomplis  
Mise en valeur des points forts  
Définition des axes de progression

## **7 – Formation et accompagnement**

Position dans l'action des différents acteurs : direction, référent, manager, autres  
La bonne posture du formateur AFEST  
Intégration au quotidien des droits et devoirs de chacun  
Aide à l'apprenant à se positionner par rapport aux objectifs  
Personnalisation et ajustement du parcours pédagogique

## **8 – Phase réflexive**

Animation les phases réflexives  
Faciliter la réflexion individuelle, dynamiser le retour d'expérience, assurer la qualité des séances de travail

## **9 – Méthodes pédagogiques**

Adaptation de sa pédagogie aux différents profils d'apprentissage : comprendre et s'adapter aux motivations, aux freins, aux différentes personnalités  
Définition et respect de la progression pédagogique  
Enrichissement de ses différentes techniques et outils pédagogiques : inductive, déductive, feed-back, ...  
Positionnement et intervention lors des mises en situation de travail

## **10 – Phase d'évaluation**

Les différentes modalités d'évaluations et indicateurs de progression  
Les différents documents de traçabilité

## **11 – Analyse et évaluation**

Évaluation de l'acquisition des compétences  
Mise en place des outils de suivi et d'évaluation  
Réalisation du bilan de l'action de formation

## **12 – Mise en pratique des participants**

Réflexivité et échanges collectifs sur les travaux accomplis, problématiques rencontrées  
Solution et perfectionnement des techniques  
Mise en valeur des points forts  
Définition des axes de progression

## **VALIDATION DES COMPÉTENCES**

Il sera demandé à chaque stagiaire, à l'issue de la formation, de répondre à une dizaine de questions, minimum, à une vingtaine de questions, au maximum, qui permettront de vérifier si les principes essentiels découlant de la formation ont bien été acquis par chacun d'entre eux.  
D'autre part, un questionnaire d'appréciation sera remis également aux participants.

## **MÉTHODE PÉDAGOGIQUE**

La formation présentielle se déroulera dans le respect du programme de formation qui aura été préalablement remis aux stagiaires, et ce, suivant une alternance d'exposés théoriques et de cas pratiques.

Remise des supports de formation existants et outils aux entreprises et/ou salarié(s)

Remise des modèles d'outils présentés

Mise en pratique à partir des situations et expériences des participants

Analyse des mises en situation par l'ensemble du groupe : réussites et axes de progrès

Partages et échanges entre participants pour trouver ensemble les solutions

Formation-action privilégiée en modalité intra