

## Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **tous secteurs et activités professionnels**
  - **formation professionnelle**
  - **formation en situation de travail**

Code(s) NAF : **85.59A**

Code(s) NSF : **333n**

Code(s) ROME : **K2111**

Formacode : —

Date de création de la certification : **26/02/2016**

Mots clés : **Transmission de savoir**,  
**Formateur occasionnel, formateur en entreprise**,  
**Formation continue**, **MISES EN SITUATIONS**

### Identification

Identifiant : **2428**

Version du : **19/12/2016**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Expérimentation DGEFP sur la formation en situation de travail](#)
- [Soutien au développement des formations en situation de travail](#)
- [Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des salariés en formation dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés](#)
- [périodes de mise en situation en milieu professionnel](#)

Non formalisé :

- [Soutien au développement des formations en situation de travail](#)

### Descriptif

#### *Objectifs de l'habilitation/certification*

Identifier les besoins d'apprentissage en situation de travail au regard du profil de départ de l'apprenant (e) et des exigences opérationnelles du métier et/ou des évolutions attendues

Préparer et organiser un itinéraire de formation en situation de travail (F.E.S.T.) et repérer les modalités pédagogiques adaptées

Accompagner et former un(e) apprenant(e) en situation de travail et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de prise de recul sur sa pratique

Mener des entretiens de feed back et d'évaluation des acquis du/ de l'apprenant(e) en terme de compétences et de résultats atteints

Rendre compte sur la qualité et les effets de la formation sur l'apprenant(e) et sur le collectif de travail

## *Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

- aucun

### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

- **A1-C1** : Repérer les tâches clés et les compétences sensibles du métier. Tenir compte des nouvelles exigences du métier au regard des évolutions réglementaires et/ou organisationnelles et/ou procédurales et/ou techniques et/ou commerciales
- **A1-C2** : Personnaliser le parcours d'apprentissage en situation de travail en identifiant les compétences à acquérir ou renforcer au regard du profil d'entrée de son (sa) / ses apprenant-e(s), des missions qu'il(s)- elle(s) doit/doivent réaliser ou des nouvelles exigences dans le travail à appréhender
- **A1-C3** : Distinguer au regard des compétences à acquérir par le - la- les apprenant-e(s), les besoins de formation comblés par les apprentissages en situation de travail et les besoins de formation qui nécessitent d'autres modalités telles que : formation présentielle, FOAD, entraînements et simulation, participation à des séances de co-développement.
- **A1-C4** : Détecter les situations de travail particulièrement apprenantes au regard de son expérience personnelle et de sa connaissance/pratique de la filière/métier/activité
  
- **A2-C1** : Planifier un itinéraire d'apprentissages en situation de travail intégrant des séquences préparées et outillées de mises en situation ainsi que des séquences réflexives avec le-la-les apprenant-e(s) sur l'action/ l'activité / la tâche menée
- **A2-C2** : Impliquer si besoin le management afin qu'il procède aux aménagements de travail nécessaires aux apprentissages en situation de travail.
- **A2-C3** : Formaliser des situations de travail formatives en mettant en place une progressivité, et en aménageant le cadre de travail (organisation, temps alloué...) afin qu'il soit favorable aux apprentissages.
- **A2-C4** : Préparer les modalités et rassembler les outils de validation ou d'évaluation en situation des acquis de l' (des) apprenant-e(s)
- **A2-C5** : Prévoir des temps d'échanges avec le- la- les apprenant-e(s) ainsi que des temps de réflexivité à l'issue des mises en situation et/ou un temps de reformulation des acquis
- **A2-C6** : Mobiliser le cas échéant au sein de l'équipe ou du service d'autres personnes ressources pour : échanger avec le - la- les apprenant-e(s) sur les meilleures pratiques dans le travail, lui/leur faire un retour d'expériences ou élargir sa/leur vision de l'activité, du métier, de la filière et plus globalement sa/leur compréhension des grands enjeux.
  
- **A3-C1** : Transmettre des compétences en utilisant l'outillage pédagogique à disposition et les techniques pédagogiques adaptées aux situations de travail (transmission de consignes, explication flash, méthode démonstratives, exposé interactif etc.) tout en tenant compte des préférences d'apprentissage de l'(des) apprenant-e(s)

## Public visé par la certification

- salariés
- tous actifs expérimentés et volontaires pour accompagner, conseiller, guider, former, tutorer, entraîner un/ des collègue(s) dans son/leur parcours d'apprentissages/ de formation en situation de travail

- o **A3-C2** : Favoriser par son attitude et sa posture un climat favorable à l'apprentissage (droit à l'essai / erreur, bienveillance, encouragement)
- o **A3-C3** : Conduire un entretien de retour d'expériences ou d'analyse de pratiques ou d'analyse d'incident ou de résolution de problèmes à l'issue d'un apprentissage en situation de travail
- o **A3-C4** : Conseiller et guider un(e) apprenant(e) en situation complexe ou délicate de travail
- o **A3-C5** : Amener le-la - les apprenant-e (s) à reformuler, conscientiser ou formaliser sa/leur pratique à l'issue d'une séquence de travail
- o **A3-C6** : Amener progressivement le-la - les apprenant-e(s) à développer de l'autonomie et de la pro activité dans la gestion de son/leur apprentissage
  
- o **A4-C1** : Mener des entretiens réguliers de feed back afin d'orienter le-la- les apprenant-e(s) sur des axes de progrès et entretenir la motivation à apprendre
- o **A4-C2** : Recadrer et intervenir dans la situation de travail si nécessaire et/ou réguler la charge de travail si besoin
- o **A4-C3** Mettre en œuvre des modalités objectives d'évaluation en situation de l' - des apprenant-e (s) (grilles d'observation in situ etc.) sur les compétences, la maîtrise des tâches, le respect des consignes et l'atteinte du résultat attendu
- o **A4-C4** Evaluer les compétences ou mesurer les acquis en situation de travail à chaud mais aussi à froid pour vérifier l'ancrage des acquis
  
- o **A5-C1** : Prendre en compte les retours et attentes de l'- des apprenant-e(s), des collègues mis à contribution et de la hiérarchie
- o **A5-C2** : Contribuer à la réalisation d'un diagnostic objectif de la qualité des parcours AST / FEST
- o **A5-C3** : Rendre compte sur les effets de la formation chez le- la-les apprenant-e(s) (en terme de développement de compétences) mais aussi sur l'équipe/ le service/ l'activité (en terme de dynamique collective, d'intégration, de respect des normes qualité, d'efficacité ou d'amélioration de la productivité dans le travail)

## Modalités générales

Les modalités générales de la certification peuvent être :

Un accès via un parcours personnalisé de formation après un co-positionnement amont, réalisé en continu ou discontinu, d'une durée de 40 à 70 heures et en multi-modalités pédagogiques (présentiel, FOAD, classes virtuelles, mise en situation accompagnée en entreprises). Le parcours comprend des séquences de formalisation dans un DSPP Dossier de synthèse de pratiques professionnelles.

Un accès par le biais de la VAE, validation des acquis de l'expérience, au travers de la constitution d'un DSPP

## Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### *Pour l'individu*

#### **Pour le candidat : une reconnaissance sociale, professionnelle et extra professionnelle**

- voir ses aptitudes et compétences en pédagogie reconnues par son employeur, ses collègues, ses partenaires professionnels, son entourage familial, amical et social - associatif grâce à l'obtention d'un certificat officiel
- maintenir et développer son employabilité non seulement grâce à la certification sur des compétences transverses mais aussi grâce à la valorisation indirecte de sa capacité à transmettre sur le métier proprement dit
- capitaliser sur son expérience et envisager une reconnaissance supérieure par le biais de la VAE
- développer des compétences transverses et transférables et ainsi élargir le champs des possibles dans sa carrière professionnelle et/ou ses responsabilités dans les domaines extra professionnels : associatif, sportif, culturel etc. où le sens de la pédagogie est un plus.

### *Pour l'entité utilisatrice*

#### **Pour l'entité utilisatrice**

- La reconnaissance par la certification des compétences d'un ou plusieurs de ses salarié(s) permet à l'entité utilisatrice d'envisager de faire reconnaître comme libérateur et/ou de faire prendre en charge par son OPCA les futurs dispositifs et/ou parcours de formation ou d'apprentissages en situation de travail. La certification de son - ses candidat(s) s'inscrit dans la logique du "décret qualité" du 30/06/2015 relatif aux actions de formation. Ainsi par la certification de ses candidat(e)s pour la FEST mais aussi grâce aux outils de formalisation et d'évaluation des acquis des apprenants FEST, l'entité peut véritablement bâtir une démarche de qualité et d'efficience en formation.
- Elle permet de fidéliser les expertises et talents internes et de les mettre à contribution pour réfléchir aux évolutions et changements dans les métiers et aux manières de mieux former et accompagner les salariés en situation de travail.
- La reconnaissance amène les certifiés à vouloir donner le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils accompagnent un salarié en situation de travail. Ils auront donc aussi à cœur de développer ou entretenir leur expertise métier, ce qui est un bénéfice également pour l'employeur.
- Elle facilite indirectement la conduite et l'accompagnement aux changements de tous ordres, grâce à la mobilisation des acteurs clés que sont les individus certifiés.
- Elle garantit que les salariés apprenants en situation de travail sont formés de manière plus rapprochée, personnalisée (juste assez et juste à temps) que dans les autres formats pédagogiques classiques (formation en salle, FOAD)
- Elle permet la pollinisation des savoirs en interne, la création de communautés d'apprentissage
- Elle représente une traduction concrète du concept « d'entreprise apprenante », permet le renforcement de la « marque employeur » gage d'attractivité de nouveaux talents sur le marché du travail

#### **Utilité socio professionnelle particulière pour les PME-TPE**

La certification de certains de leur salariés offrent l'opportunité aux entreprises de types PME et TPE, de mettre en œuvre des politiques à la fois ambitieuses, réalistes et moins coûteuses, de

développement des compétences et de formation continue de leurs salariés. La professionnalisation et la certification induisent un formalisme permettant en effet aux PME et TPE de bénéficier du soutien et des possibilités d'accompagnement et de conseil par les conseillers OPCA sur des projets pédagogiques intégrant une dimension F.E.S.T (projet DGEFP)

## Evaluation / certification

### Pré-requis

La certification est accessible à tout(e) candidat(e) sans conditions de niveaux d'études. Toutefois il peut être conseillé au/ à la candidat(e) de réaliser un pronostic via une évaluation de positionnement avant la réalisation des épreuves de certification proprement dites.

### Compétences évaluées

- o **A1-Ce1** : Repérer les tâches clés et les compétences sensibles du métier. Tenir compte des nouvelles exigences du métier au regard des évolutions réglementaires et/ou organisationnelles et/ou procédurales et/ou techniques et/ou commerciales
- o **A1-Ce2** : Personnaliser le parcours d'apprentissage en situation de travail en identifiant les compétences à acquérir ou renforcer au regard du profil d'entrée de son (sa) / ses apprenant-e(s), des missions qu'il(s)- elle(s) doit/doivent réaliser ou des nouvelles exigences dans le travail à appréhender
- o **A1-Ce3** : Distinguer au regard des compétences à acquérir par le - la- les apprenant-e(s), les besoins de formation comblés par les apprentissages en situation de travail et les besoins de formation qui nécessitent d'autres modalités telles que : formation présentielle, FOAD, entraînements et simulation, participation à des séances de co-développement.
- o **A1-Ce4** : Détecter les situations de travail particulièrement apprenantes au regard de son expérience personnelle et de sa connaissance/pratique de la filière/métier/activité
  
- o **A2-Ce1** : Planifier un itinéraire d'apprentissages en situation de travail intégrant des séquences préparées et outillées de mises en situation ainsi que des séquences réflexives avec le-la-les apprenant-e(s) sur l'action/ l'activité / la tâche menée
- o **A2-Ce3** : Formaliser des situations de travail formatives en mettant en place une progressivité, et en aménageant le cadre de travail (organisation, temps alloué...) afin qu'il soit favorable aux apprentissages.
- o **A2-Ce4** : Préparer les modalités et rassembler les outils de validation ou d'évaluation en situation des acquis de l' (des) apprenant-e(s)
- o **A2-Ce5** : Prévoir des temps d'échanges avec le- la- les apprenant-e(s) ainsi que des temps de réflexivité à l'issue des mises en situation et/ou un temps de reformulation des acquis
  
- o **A3-Ce1** : Transmettre des compétences en utilisant l'outillage pédagogique à disposition et les techniques pédagogiques adaptées aux situations de travail (transmission de consignes, explication flash,

### Centre(s) de passage/certification

- C-CAMPUS <http://www.c-campus.fr/>
- Paris (entité organisatrice ou autre) Pour les candidats en régions rencontrant des difficultés à se déplacer, des regroupements peuvent être envisagés. Par ailleurs, les épreuves peuvent être réalisées intégralement à distance (en synchrone). Pour mémoire : un plateau technique n'est pas nécessaire pour les épreuves de certification, compte tenu de la nature transverse des compétences évaluées.

méthode démonstratives, exposé interactif etc.) tout en tenant compte des préférences d'apprentissage de l'(des) apprenant-e(s)

- o **A3-Ce2** : Favoriser par son attitude et sa posture un climat favorable à l'apprentissage (droit à l'essai / erreur, bienveillance, encouragement)
- o **A3-Ce3** : Conduire un entretien de retour d'expériences ou d'analyse de pratiques ou d'analyse d'incident ou de résolution de problèmes à l'issue d'un apprentissage en situation de travail
- o **A3-Ce4** : Conseiller et guider un(e) apprenant(e) en situation complexe ou délicate de travail
- o **A3-Ce5** : Amener le-la - les apprenant-e (s) à reformuler, conscientiser ou formaliser sa/leur pratique à l'issue d'une séquence de travail
- o **A3-Ce6** : Amener progressivement le-la - les apprenant-e(s) à développer de l'autonomie et de la pro activité dans la gestion de son/leur apprentissage
  
- o **A4-Ce1** : Mener des entretiens réguliers de feed back afin d'orienter le-la- les apprenant-e(s) sur des axes de progrès et entretenir la motivation à apprendre
- o **A4- Ce3** Mettre en œuvre des modalités objectives d'évaluation en situation de l' - des apprenant-e (s) (grilles d'observation in situ etc.) sur les compétences, la maîtrise des tâches, le respect des consignes et l'atteinte du résultat attendu
- o **A4-Ce4** Evaluer les compétences ou mesurer les acquis en situation de travail à chaud mais aussi à froid pour vérifier l'ancrage des acquis
  
- o **A5-Ce1** : Prendre en compte les retours et attentes de l'- des apprenant-e(s), des collègues mis à contribution et de la hiérarchie
- o **A5-Ce2** : Contribuer à la réalisation d'un diagnostic objectif de la qualité des parcours AST / FEST

*Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

Pas de niveau délivré

La validité est Temporaire

Durée temporaire de la certification La validité de la certification délivrée est temporaire pour une durée de 5 ans.

**Possibilité de certification partielle** : non

Matérialisation officielle de la certification :

Un certificat de compétences est remis au/à la candidat (e)

## Plus d'informations

### *Statistiques*

En année 1 : entre 20 et 30 candidat(e)s seront susceptibles d'être certifié(e)s. Une montée en puissance est attendue ensuite au regard du développement de la Formation en Situation de Travail et des mutations importantes en matière d'emploi dans les entités utilisatrices.

### *Autres sources d'information*

<http://www.c-campus.fr/>

Prochainement site AFDAS et intranet MSA