

COMPÉTENCES et CAPACITÉS CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C1- Analyser préalablement l'organisation et du travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C1.1 Mener une analyse des activités du travail en s'appuyant sur une démarche structurée afin d'identifier les activités et compétences clés du métier visé.</li> <li>• C1.2 Identifier les situations de travail potentiellement apprenantes au regard des compétences à acquérir, en vue d'étudier leurs conditions de mise en œuvre en AFEST.</li> <li>• C1.3 Identifier, seul.e ou avec le support d'un formateur ou d'un spécialiste RH-formation, les modalités de formation complémentaires éventuelles à l'AFEST, en vue de renforcer l'efficacité du parcours (FOAD, modules de formation présentielle, tutorat...).</li> </ul>	<p>Dans son DP, le candidat présente une action concrète de formation tout ou partie en AFEST, pour laquelle il devra avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisé une analyse du besoin de formation (contexte, enjeux, objectif de formation, population ciblée...);</li> <li>• Réalisé une analyse des activités du travail ciblé (analyse documentaire, repérage et analyse, le cas échéant à l'aide des experts ou des praticiens, des situations critiques ou complexes à maîtriser, identification des compétences à maîtriser...);</li> <li>• Distingué les différents types de savoirs et leur traitement pédagogique (AFEST, présentiel, FOAD, tutorat);</li> <li>• Identifié les situations de travail apprenantes dans le contexte de l'apprenant;</li> <li>• Identifié les différents acteurs mobilisables du projet (apprenant, manager, formateur ou accompagnateur terrain, experts, RH...);</li> <li>• Analysé sa pratique ou méthode d'analyse du travail utilisée selon un processus autoréflexif, lui permettant de conscientiser et d'ancrer ses propres compétences.</li> </ul> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <p>Compétences cibles du parcours de formation et liste des situations apprenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins l'une des sept méthodes communes d'analyse du travail est utilisée (analyse documentaire, interviews d'experts, groupes d'échanges sur les pratiques...).</li> <li>• Les activités ou compétences à développer par le ou les apprenant.e.s sont clairement identifiées et formalisées.</li> <li>• Les situations de travail apprenantes sont identifiées et sont pertinentes au regard du profil du ou des apprenant.e.s et du contexte de production de l'entreprise, la structure.</li> <li>• Les modalités pédagogiques (présentiel, FOAD, tutorat et/ou AFEST) sont utilisées à bon escient en fonction de la pertinence pédagogique, du profil du ou des apprenant.e.s et des exigences opérationnelles.</li> </ul>

COMPÉTENCES et CAPACITES CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C2- Concevoir le parcours de formation AFEST</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C2.1 Bâtir la progression pédagogique la mieux adaptée au regard du contexte de l'emploi et du profil du ou des apprenant.e.s , en alternant les séquences de mise en situation et les phases d'analyse réflexive.</li> <li>• C2.2 Concevoir les modalités, supports ou outils de formation en situation de travail en impliquant si possible les parties prenantes des AFEST (experts, meilleurs praticiens, managers, accompagnateurs...) : formulaires de positionnement, support et modalité d'analyse réflexive, charte de l'AFEST, protocole individuel de formation, grilles d'observation, fiches d'activités pédagogiques en AFEST, carnet d'apprentissages... afin de constituer un faisceau de preuves de réalisation d'une AFEST.</li> <li>• C2.3 Concevoir un dispositif d'accompagnement du ou des apprenant.e.s ainsi qu'un dispositif de positionnement et d'évaluation permettant de garantir la bonne progression pédagogique du ou des apprenant.e.s et d'évaluer leurs compétences acquises ou renforcées au terme du parcours.</li> </ul>	<p>Dans son DP, en s'appuyant sur un cas concret, le candidat décrit sa pratique de conception d'une action de formation en tout ou partie en AFEST pour laquelle il devra avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédigé un parcours de progression séquencé avec des objectifs pédagogiques clairs, des activités pédagogiques AFEST, les éventuelles ressources humaines et matérielles nécessaires ainsi que les modalités d'évaluation des acquis adaptées aux objectifs pédagogiques ;</li> <li>• Respecté une logique de progressivité d'apprentissage et planifié les séquences réflexives ;</li> <li>• Mentionné clairement les temps estimés d'accompagnement et d'évaluation ;</li> <li>• Analysé sa pratique sur sa méthode de conception d'une AFEST, selon un processus autoréflexif lui permettant de conscientiser et d'ancrer ses propres compétences.</li> </ul> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours de formation ou progression pédagogique avec planning AFEST (description des situations apprenantes ou compétences visées + activités pédagogiques et temps estimés + temps estimés de réflexivité + acteurs mobilisables + modalités d'évaluation).</li> <li>• Outils de personnalisation du parcours AFEST (positionnement amont) d'évaluation (questionnaire de positionnement intermédiaire et aval, grilles d'observation...).</li> <li>• Outils et supports traçables de réflexivité par tous moyens : écrits, vidéo, audio, etc.</li> <li>• Protocole individuel de formation précisant les acteurs, les moyens et l'encadrement pédagogique, les temps estimés ainsi que les conditions de mise en œuvre du parcours et les droits et devoirs de l'apprenant en AFEST.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le parcours de formation / de progression respecte une alternance de mises en situations aménagées à des fins d'apprentissage et de phases d'analyse réflexive, le tout dans une logique de progression pédagogique.</li> <li>• Les temps passés par l'apprenant sur les situations d'apprentissage et les phases d'analyse réflexive sont estimés et prescrits dans un planning et/ou le PIF.</li> <li>• Les outils ou supports construits et/ou utilisés permettent d'assurer la traçabilité exigée par le cadre réglementaire de d'une AFEST.</li> <li>• Les dispositifs d'accompagnement et d'évaluation sont cohérents avec le parcours d'apprentissage, sont outillés et mentionnent les acteurs concernés.</li> </ul>

COMPÉTENCES et CAPACITÉS CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C3- Préparer le déploiement du parcours de formation AFEST</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C3.1 Mener un entretien de positionnement amont du/ des apprenant.e.s et/ou accompagner les acteurs concernés dans sa réalisation, afin de personnaliser le(s) parcours de formation en tenant compte du contexte de travail et, le cas échéant, d'une situation de handicap du ou des apprenant.e.s.</li> <li>• C3.2 Organiser et planifier le déploiement des AFEST en concertation avec les acteurs concernés (managers, accompagnateurs, apprenants, etc.) afin d'instaurer une dynamique d'apprentissage.</li> <li>• C3.3 Prévoir l'aménagement des situations de travail à des fins didactiques, en concertation avec les différents acteurs, afin de les rendre apprenantes et compatibles, le cas échéant, y compris avec une situation de handicap.</li> </ul>	<p>Dans son DP, le candidat décrit la préparation et l'organisation du déploiement d'une action concrète de formation tout ou partie en AFEST pour laquelle il devra, (dans le cas où son DP décrit une AFEST passé) avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisé ou encadré un positionnement initial avec l'ensemble des acteurs (apprenant, manager, accompagnateur...);</li> <li>• Formalisé une planification des activités pédagogiques et des temps d'accompagnement avec les acteurs impliqués ;</li> <li>• Formalisé les conditions de mises en œuvre du parcours de formation (droits et devoirs, aménagement des situations, accompagnement...) et pris en compte, le cas échéant, les situations de handicap ;</li> <li>• Analysé sa pratique sur la préparation du déploiement d'un projet d'AFEST selon un processus autoréflexif lui permettant de conscientiser et d'ancrer ses propres compétences.</li> </ul> <p>Dans le cas où le candidat décrit dans son DP une AFEST prospective, il doit décrire les livrables d'une préparation et planification structurée d'une future AFEST.</p> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocole individuel de formation précisant les acteurs et les conditions de mise en œuvre du parcours et les droits et devoirs de l'apprenant en AFEST cosigné (ou PIF type pour les AFEST futures).</li> <li>• Compte rendu d'entretien de positionnement amont et/ou questionnaire de positionnement complété et cosigné (ou grille de positionnement type pour les AFEST futures).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le positionnement permet de définir les acquis, les besoins et objectifs d'apprentissage ainsi que les activités pédagogiques adaptées au profil du ou des apprenant.e.s.</li> <li>• Les objectifs, étapes, activités pédagogiques et modalités d'accompagnement sont planifiés et contractualisés, à minima avec l'apprenant, lors de l'entretien de positionnement amont (pour les AFEST futures, le candidat décrit comment il va procéder pour mobiliser les acteurs des AFEST, les amener à se préparer et à réaliser les entretiens de positionnement amont ainsi que les points de vigilance dans la préparation du déploiement d'une AFEST).</li> <li>• Les conditions de mise en œuvre des situations d'apprentissage, dont les droits et devoirs de l'apprenant en AFEST ainsi que le dispositif d'accompagnement, sont clairement formalisés dans un document de type protocole individuel de formation, ou charte AFEST ou équivalent.</li> </ul>

COMPÉTENCES et CAPACITES CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C4- Déployer le parcours de formation AFEST</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C4.1 Mener en amont, pendant ou en aval des mises en situation, des entretiens de réflexivité croisée et/ou guider le ou les apprenant.e.s à pratiquer l'autoréflexivité et/ou organiser des séquences de réflexivité en petit groupe afin d'aider le ou les apprenant.e.s à tirer parti des situations d'apprentissage.</li> <li>• C4.2 Préparer et réaliser les entretiens de suivi et de positionnement intermédiaire et/ou final avec les acteurs concernés afin d'évaluer les compétences acquises ou renforcées et de garantir l'atteinte des objectifs fixés.</li> <li>• C4.3 Exploiter les séquences intermédiaires de positionnement / d'évaluation des acquis ou les entretiens de suivi jalonnant le parcours, afin de réajuster le parcours si nécessaire.</li> </ul>	<p>Dans son DP, le candidat décrit l'accompagnement mis en œuvre ou futur pour le déploiement concret d'une action de formation en tout ou partie en AFEST pour laquelle il devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrire les conditions nécessaires à la bonne réalisation d'une analyse réflexive par l'apprenant ;</li> <li>• Expliquer comment amener le ou les apprenant.e.s à développer des capacités d'autoréflexivité et de prise de recul ;</li> <li>• Décrire sa démarche d'accompagnement du formateur ou accompagnateur (si ce n'est pas lui-même qui met en œuvre les analyses réflexives) ;</li> <li>• Avoir réalisé au moins un entretien d'analyse réflexive avec un / les accompagnateur(s) AFEST sur leur posture et méthodes pédagogiques (si ce n'est pas le / la candidat.e lui-même qui met en œuvre les analyses réflexives du/ des apprenant.e(s). Dans le cas d'une AFEST future, indiquer les points de vigilance de l'accompagnement à la réflexivité) ;</li> <li>• Avoir réalisé (et/ou pour les AFEST futures, formaliser et/ou décrire comment doivent se dérouler) les entretiens de suivi et de positionnement intermédiaire et/ou aval avec les différents acteurs ;</li> <li>• Avoir réalisé et formalisé et/ou organisé les entretiens d'évaluation (ou décrire comment s'y prendre pour les AFEST futures) ;</li> <li>• Procéder à des réajustements de parcours le cas échéant ;</li> <li>• Avoir analysé sa pratique d'organisation et d'accompagnement au déploiement d'une AFEST selon un processus autoréflexif, lui permettant de conscientiser et d'ancrer ses propres compétences.</li> </ul> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves d'analyse réflexive par tous moyens (écrites ou audio ou vidéo ou visuelles) ou supports d'analyse réflexive conçus pour les AFEST futures.</li> <li>• Compte rendu de positionnement intermédiaire et/ou aval.</li> <li>• Compte rendu ou traces d'entretien de suivi.</li> <li>• Compte rendu d'entretien ou grille d'évaluation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entretiens de réflexivité croisée et/ou l'autoanalyse réflexive et/ou les séquences de réflexivité en groupe sont distinctes des évaluations et respectent une démarche structurée de type Faits/Analyse/Solutions/Transfert.</li> <li>• Les conditions de réalisation des entretiens de réflexivité sont mises en œuvre ou décrites (pour les AFEST futures) : temps alloué, lieu, compétence du formateur ou accompagnateur chargé d'accompagner la réflexivité de l'apprenant.e.</li> <li>• La planification des entretiens de suivi et de positionnement intermédiaire et/ou final est formalisée.</li> <li>• Les acteurs clés (apprenant, managers, formateur ou accompagnateur le cas échéant) sont impliqués ou à minima informés dans le suivi du parcours (ou les conditions de mobilisation et d'implication sont explicitées pour les AFEST futures).</li> <li>• Les séquences d'évaluation sont formalisées et assorties d'un plan d'action ou de progrès (ou décrites pour les AFEST futures).</li> </ul>

COMPÉTENCES et CAPACITÉS CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C5- Réaliser un bilan des AFEST</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C5.1 Évaluer les résultats et effets de l'AFEST sur le développement des compétences et / ou de l'insertion dans l'emploi du ou des apprenant.e.s afin de valider l'efficacité de l'AFEST.</li> <li>• C5.2 Évaluer les effets de l'AFEST sur le collectif de travail en vue du développement d'une démarche d'organisation apprenante.</li> </ul>	<p>Dans son DP, le candidat réalise un bilan à partir de celui des acteurs impliqués dans une action de formation réalisée tout ou partie en AFEST. Il devra avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliqué l'apprenant, ses accompagnateurs et tuteurs et sa hiérarchie ou le commanditaire pour dresser le bilan final du parcours AFEST en termes d'effets directs sur les compétences et indirects dans le collectif de travail ;</li> <li>• Identifié les forces, faiblesses, contraintes, risques et opportunités du projet AFEST réalisé pour en tirer un bilan objectif ;</li> <li>• Formalisé des préconisations sur les points forts et axes d'amélioration du projet AFEST qu'il a piloté ;</li> </ul> <p>Dans le cas où le candidat décrit dans son DP une AFEST future, il doit préciser comment et avec quels outils il procédera à la mesure des effets des AFEST, pour recueillir le point de vue des parties prenantes et comment et sous quelle forme il procédera pour dresser et communiquer son bilan aux commanditaires.</p> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte rendu d'évaluation finale de la montée en compétences du ou des apprenant.e.s et / ou bilan du ou des commanditaire(s) des AFEST.</li> <li>• Compte rendu de retour d'expérience par les acteurs impliqués.</li> <li>• Bilan type forces/faiblesses/risques/opportunités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le bilan issu du retour d'expérience des acteurs impliqués met en avant les effets de l'AFEST sur le ou les apprenant.e.s et le collectif de travail (pour les AFEST futures, le questionnement proposé aux futures parties prenantes est suffisamment ouvert pour permettre de recueillir des informations riches, objectives et éclairantes sur le bilan des AFEST).</li> <li>• Dans le cas d'une AFEST au passé : les préconisations proposées en vue du déploiement de nouvelles AFEST sont étayées par un bilan objectif ; elles sont pertinentes et réalistes au regard des enjeux, du contexte et des ressources de l'entité.</li> </ul>

COMPÉTENCES et CAPACITÉS CONSTITUTIVES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>C6 Analyser son expérience de référent AFEST</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C6.1 Réaliser un bilan de sa propre expérience dans la conception et mise en œuvre d'un projet d'AFEST et préconiser des axes d'amélioration pour de prochaines AFEST.</li> </ul>	<p>Dans son DP, le candidat réalise un bilan de sa propre expérience sous la forme d'une auto-réflexivité. Il devra avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysé sa posture et sa pratique de référent AFEST et tiré les enseignements de son expérience selon un processus autoréflexif, lui permettant de conscientiser et d'ancrer ses propres compétences.</li> </ul> <p><b>PREUVES ASSOCIÉES OBLIGATOIRES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques de référent AFEST de Type FAST : Faits – Analyse – Solutions – Transfert ou</li> <li>• Diagnostic de type SWOT (forces – faiblesses, opportunités – risques) pour les candidats souhaitant se projeter sur de futurs projets AFEST chez un client ou auprès d'un commanditaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse réflexive du candidat sur sa conduite de projet AFEST et/ou ses mises en perspectives selon la méthodologie SWOT, pour de futurs projets AFEST permettent de dégager des axes d'amélioration en vue de prochaines AFEST et/ou des invariants pour la réussite en AFEST ainsi que des enseignements dans le cadre de son activité professionnelle, en général.</li> </ul>