

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif visant la certification est initié :		
En complément de sa fonction principale au sein de la TPE/PME, le référent AFEST¹ a pour mission de préparer, d'outiller méthodologiquement, de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des actions de formation en situation de travail réalisées dans son entreprise. Il veille notamment à l'application des méthodes et pratiques satisfaisant les critères réglementaires fixant la reconnaissance d'une AFEST et permettant la mobilisation de fonds mutualisés. Dans ce cadre, il exerce les tâches suivantes : • Réalisation d'un diagnostic préparatoire à la mise en œuvre d'une AFEST • Ingénierie du parcours d'AFEST en co-construction avec ses parties prenantes • Suivi et contrôle de la mise en œuvre de l'AFEST • Réalisation du bilan de l'AFEST mise en œuvre.		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
C.1 Evaluer l'opportunité et la faisabilité de l'AFEST, en s'appuyant sur la production et l'analyse d'un état des lieux initial des pratiques formatives de l'entreprise et de sa maturité en la matière, afin de vérifier la disponibilité des ressources temporelles, organisationnelles et humaines requises par sa mise en œuvre.	<i>Compétences C.1 à C.3</i> Le candidat produit une note d'opportunité/diagnostic de mise en œuvre d'une AFEST	La restitution de l'état des lieux prend en compte la situation de l'entreprise sur le plan de son organisation, de son environnement, de ses moyens et contraintes. L'opportunité de l'AFEST est fondée par la démonstration de la suffisance et de la disponibilité des ressources de l'entreprise, sur le plan de l'organisation, de ses moyens et contraintes, ainsi que de son environnement. La modalité d'AFEST est justifiée au regard des autres modalités formatives existantes.
C.2 Déterminer les modalités et conditions de mise en œuvre de l'AFEST, en opérant l'identification et l'analyse des situations de travail potentiellement concernées et en vérifiant l'engagement et les possibilités d'activation des droits des parties prenantes internes, afin de permettre une prise de décision éclairée quant à sa validation, sa finalité (certification, bloc de compétences...) et son format (multimodal ou non).		Un inventaire des compétences à développer est construit à partir des situations de travail identifiées. Les tuteurs potentiels sont identifiés sur le fondement d'éléments objectifs (attestation d'expérience) et d'entretiens d'évaluation vérifiant leurs capacités à assurer la mission. La motivation et la qualification des acteurs sont appréciées au travers d'outils factuels (entretien). Les droits et devoirs de l'apprenant sont acceptés et validés au travers d'éléments factuels.

¹ AFEST est l'acronyme d'action de formation en situation de travail. Il s'agit d'un dispositif utilisant et valorisant les situations de travail à des fins d'apprentissage. Instituée par les articles [L.6313-1 et 2 du code du travail](#), l'AFEST est réglementée par le décret [n° 2018-1341 du 28 décembre 2018](#).

		La satisfaction des critères règlementaires définissant une AFEST est vérifiée et démontrée. La recommandation éventuelle de multimodalité est justifiée par sa cohérence avec la situation de l'apprenant/entreprise.
C.3 Prévoir les adaptations nécessaires du dispositif pour des personnes en situation de handicap, en identifiant les ajustements et aménagements répondant à leurs besoins et problématiques spécifiques (accessibilité, sécurité...) concernant l'organisation, l'environnement et le choix des activités mobilisées dans le cadre de l'AFEST, afin de favoriser leur insertion dans le milieu ordinaire par la pratique professionnelle.		Les besoins spécifiques de salariés en situation de handicap sont identifiés de façon anticipée. Des adaptations d'ordre organisationnel, méthodologique et opérationnel sont définies en lien avec les besoins spécifiques identifiés. Les adaptations proposées sont suffisantes et correctement dimension ; elles permettent l'intégration du salarié en situation de handicap dans le dispositif d'AFEST.
C.4 Concevoir un parcours pédagogique à finalité professionnelle fondé sur des situations de travail et réservant des phases de réflexivité, en établissant les objectifs d'apprentissage de l'AFEST et les indicateurs de progression des acquis tenant compte du positionnement et de l'évaluation initiale de l'apprenant, afin de favoriser le développement et la mesure objective de l'acquisition des compétences ciblées.	<i>Compétences C.4 & C.5</i> Production de livrables cadrant la mise en œuvre de l'AFEST. Selon les situations : - Parcours de formation mettant en évidence les compétences - Grille de positionnement - Scénario pédagogique - Protocole Individuel de Formation	Le livrable « parcours de formation » met en avant les compétences à atteindre au regard des situations de travail et en l'adaptant aux particularités de l'apprenant. La grille fait état de la situation initiale de l'apprenant au regard du parcours de compétences. Les modalités de mise en œuvre de l'AFEST spécifient les objectifs d'apprentissage, les objets de l'apprentissage ; les rôles des parties prenantes sont définis ; le retroplanning, les modalités pédagogiques, voies d'accès et les outils et moyens matériels associés sont décrits. Les différentes phases du parcours pédagogique sont fondées sur les compétences à atteindre et jalonnées d'indicateurs de progression des acquis.
C.5 Cadrer et documenter la mise en œuvre de l'AFEST, en co-rédigeant les scénarii d'apprentissage, en planifiant le parcours (le cas échéant, en articulation avec d'autres modalités) et en élaborant les outils de suivi associés, afin de formaliser le Protocole Individuel de Formation permettant d'assurer la traçabilité et la maîtrise du projet.	- Calendrier prévisionnel - Fiches d'activité type à compléter par le tuteur - Livret de suivi	Le scénario d'apprentissage est construit au regard des situations de travail apprenantes identifiées préalablement, et en tenant compte des contraintes de l'entreprise mais aussi de la multimodalité (e-learning, formation continue...) et de particularité de l'apprenant. Le Protocole Individuel de Formation est rédigé en tenant compte des contraintes temporelles, techniques, organisationnelles et humaines et financière. Les outils de suivi sont adaptés de façon à démontrer la progression des acquis dans les phases de l'AFEST mais aussi d'attester la mise en œuvre d'apprentissage dans le cadre de la formation en situation de travail

C.6 Contrôler la mise en œuvre de l'AFEST, en opérant des points réguliers avec ses parties prenantes (tuteur/apprenant, principalement) et en analysant les outils de suivi et de traçabilité des actions constitutives du dispositif, afin de vérifier son bon déroulement et sa conformité (effectivité des phases de réflexivité, réalisation du bilan intermédiaire et des <i>feed-back</i> réguliers par le tuteur...).	<i>Compétences C.6 & C.7</i> Production de livrables constituant les outils méthodologiques de réalisation et de contrôle de l'AFEST : - Fiches de réflexivité, d'entretien - Toutes preuves témoignant de l'acquisition des compétences et du séquençage des apprentissages - Contrôle de la qualité de réalisation des phases réflexives entre le tuteur et l'apprenant, en situation, puis en formalisant à l'écrit	La qualité des livrables (documents de la phase réflexive, entretiens, analyse des incidents) permet d'établir que des phases réflexives et d'évaluation ont été tenues. Le calendrier des heures réalisées et des fiches de présence témoigne des moments d'échanges positionnés par le tuteur avec son apprenant.
C.7 Accompagner les parties prenantes de l'AFEST (tuteur/apprenant) durant son déroulement, en adoptant une posture d'appui-conseil dans le cadre d'entretiens de suivi et de supervision, et en préconisant les améliorations à mettre en œuvre dans le cadre des situations de travail comme des phases de réflexivité et d'évaluation, afin de contribuer à l'efficacité du dispositif et de maximiser l'atteinte des objectifs définis en matière de développement des compétences de l'apprenant.		La traçabilité des échanges entre le tuteur (via les livrables, documents de preuves, vidéo, schéma, rédactionnel, documents commentés...) et l'apprenant met en évidence une posture de bienveillance, de neutralité, de droit à l'erreur et démontre de la mise en œuvre du cadre réglementaire de l'AFEST. Il n'y a pas d'élément faisant référence à une évaluation formative, il n'y a pas de jugement. Le bilan intermédiaire, réalisé par l'apprenant et piloté par le tuteur, met en évidence les points positifs, les acquis et les axes d'amélioration dans un style rédactionnel bienveillant et encourageant.
C.8 Veiller – en collaboration avec le tuteur – à la formalisation des documents restituant l'évaluation de l'apprenant de l'AFEST, en s'assurant de la production des éléments de preuve renseignant objectivement sa progression et le développement final des compétences, afin d'assurer la mise à disposition et la conservation d'éléments probants quant à la réalisation de l'action et ses résultats.	<i>Compétences C.8 & C.9</i> Production de livrables constituant les éléments de preuve et d'évaluation de l'AFEST : - Bilan d'une AFEST par l'apprenant - Bilan d'une AFEST par le tuteur, - Bilan de la direction et du financeur (s'il est impliqué)	Les productions de preuves et les livrables sont organisées afin d'en assurer une capitalisation et une transférabilité. La réalisation de l'évaluation à chaud permet de vérifier si les objectifs ont été atteints. La formalisation de l'évaluation à froid permet de vérifier le respect du cahier des charges initial et d'identifier les axes d'amélioration, les nouveaux projets.
C.9 Etablir – en collaboration avec le tuteur – le bilan de l'AFEST réalisée, en apportant son appui pour mesurer objectivement le retour sur investissement obtenu et identifier les facteurs de réussite ainsi que les freins ou marges de progrès, afin de capitaliser sur l'expérience et de l'améliorer en vue de la mise en œuvre de nouvelles actions.		Le tuteur est en capacité de transmettre une « boîte à outils », et des comportements propices au développement de l'AFEST. Des outils d'amélioration ont été construits.