



Année : 2022, 2023

Lieu : Paris

Référent Formation En Situation de Travail (FEST) - FORMATION

Réf. : FOFPP07B



Compétences Visées

Projeter des AFEST (Actions de Formation En Situations de Travail) dans un parcours de formation.

Objectifs, Contenus

Reconnaître une Formation En Situation de Travail (FEST) dans un parcours

- Le contexte légal : directives de la loi du 05 septembre 2018 « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » et décret du 28 décembre 2018 relatif à la FEST.
- Les visées :
 - le raccourcissement des délais entre l'expression du besoin de formation et sa réponse,
 - la diversification des solutions de formation apportée : présentiel, e-learning, FEST…
 - la conciliation des réponses à court terme avec les besoins d'adaptation et d'anticipation des évolutions des emplois sur le moyen terme.

S'assurer de la faisabilité d'un parcours AFEST

- Le diagnostic d'opportunité.
- Le diagnostic de faisabilité.

Repérer des situations de travail apprenantes

- La situation de travail apprenante : définition et contours.
- Les situations de travail à retenir, pour quels motifs.
- Les aménagements nécessaires pour le parcours AFEST.
- Les besoins en compétences du salarié.
- L'élaboration des compétences et objectifs retenus.

Construire un parcours pédagogique

- Les principes structurants de l'AFEST : qu'est-ce qui doit s'apprendre, comment cela peut-il s'apprendre, à quelles conditions, comment vérifier que cela est acquis ?

Animer une séquence d'apprentissage

- La réflexivité facilitatrice d'apprentissage, le droit à l'essai pour l'apprenant : passage de la réussite en actes à la réussite en pensée.
- La réflexivité s'intéressant à la valeur : logiques de valorisation, de reconnaissance, de validation, d'argumentation.
- La réflexivité existentielle : question du sens pour l'apprenant, de ce qui l'aide à structurer son apprentissage.

Évaluer la progression de l'apprenant

- Les quatre niveaux d'évaluation selon D. Kirkpatrick, centrés sur l'apprenant : ce qu'il a apprécié, ce qu'il a appris, ce qui a évolué dans sa manière de travailler, comment ses résultats ont été optimisés ?
- L'autoévaluation de l'apprenant, la conscience de son évolution en compétences techniques et/ou transversales.
- L'atteinte des objectifs professionnels négociés, la validation de la progression.

Promouvoir les AFEST (Actions de Formation En Situation de Travail)

- Le pilotage et le suivi la démarche FEST.
- L'élaboration d'un plan de communication interne pour assurer une acculturation réussie.

Personnes concernées

Tout professionnel souhaitant piloter une mise en oeuvre de projet FEST.

Paris 2022

Durée

3 jours

» du 16/11/2022 au 18/11/2022

Intervenant

ESNAULT Nadine

- Expérience d'infirmière anesthésiste
- DU douleur (Paris VI)
- DEA Sciences de l'Éducation (Lyon 2)
- Doctorat Sciences de l'Éducation (Nantes)
- Co-responsable du domaine Clinique
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

Tarif Inter : 1 150 € Net de taxe

Tarif Intra : Nous consulter

Paris 2023

Durée

3 jours

» du 15/03/2023 au 17/03/2023

Intervenant

ESNAULT Nadine

- Expérience d'infirmière anesthésiste
- DU douleur (Paris VI)
- DEA Sciences de l'Éducation (Lyon 2)
- Doctorat Sciences de l'Éducation (Nantes)
- Co-responsable du domaine Clinique
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

Tarif Inter : 1 150 € Net de taxe

Tarif Intra : Nous consulter

Méthode

- Apports réglementaires.
- Apports cognitifs.
- Ateliers de préfiguration AFEST.
- Co-construction d'outils-soutiens.
- Mises en situation.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation permet de s'approprier une démarche FEST pour organiser des actions de formation et répondre aux contraintes de traçabilité du dispositif déployé.

Prérequis

Être investi dans un projet FEST.

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires **d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Article 4.
- Article L6313-2 du Code du travail.
- Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.
- « Art. D. 6313-3-2.-La mise en oeuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :
 - 1° l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,
 - 2° la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,
 - 3° la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages,
 - 4° des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. ».
- Rapport final. Expérimentation AFEST, action de formation en situation de travail, juillet 2018, Réseau Anact-Aract.
- Synthèse. Expérimentation AFEST, action de formation en situation de travail, juillet 2018, Réseau Anact-Aract.
- Dossier de la revue Education Permanente. L'AFEST : cadrages et débordements. Parution n°227 - 2021-2.
- Dossier de la revue Education Permanente. - Apprendre et se former en situations de travail, n°216 - 2018-3.
- Viaux, A ; Esnault, N. Former en situation de travail : Appui au changement des organisations de soins.