

# L'AFEST POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

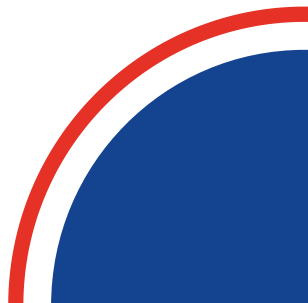
---

PROPOSITION D'UN CADRE DE REFERENCE

16 Janvier 2019

SandraEnlartConseil

..... 1100 2019-01-16 / AFEST / L'AFEST POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI



# Qu'est-ce que l'AFEST pour les demandeurs d'emploi ?

- L'AFEST est une modalité pédagogique individualisée qui permet au demandeur d'emploi de développer des compétences ciblées en situation de travail à l'aide d'un accompagnateur pédagogique. Ces compétences sont développées de manière séquentielle autant que possible au sein d'un parcours de formation qui peut mobiliser bien d'autres modalités.
- L'AFEST se caractérise, au sein d'une entreprise, par des moments de mise en situation de travail particuliers, préparés, réguliers et ciblés. Ces moments sont observés puis donnent lieu à des entretiens de réflexivité qui ont pour but d'aider le demandeur d'emploi à prendre conscience de la manière dont il agit ou pourrait agir.

# Distinguer l'AFEST d'autres modalités

- Bien d'autres dispositifs – d'insertion, de stages, de formation « sur le tas » ou d'évaluation- utilisent les  **mises en situation de travail** ,  *mais ce critère n'est pas suffisant pour parler d'AFEST* .
- Bien d'autres dispositifs utilisent l' **accompagnement**  : tutorat, mentoring, coaching, réseaux, communautés...ou tout simplement formation par le hiérarchique.
- *Tout ceci peut être formateur mais ce n'est pas de l'AFEST* .
- Inversement, organiser des «  **mises en situation pédagogiques**  » en dehors d'un contexte d'entreprise revient à faire des simulations, des cas pratiques, des jeux de rôle ou des exercices sur une plate-forme technique ...
- *Tout ceci peut être formateur mais ce n'est pas de l'AFEST* .

# Qu'est-ce qui fait que l'AFEST « marche » ?

- Le **volontariat** de l'apprenant
- Le « **ciblage** » sur **une compétence** et non pas sur un métier ou un ensemble trop large de compétences.
- Le principe d'une **auto-évaluation + évaluation** amont et d'une évaluation aval de la compétence ciblée menée par le hiérarchique.
- La mise en « **situation réelle** » et non pas simulée ou reproduite hors situation.
- La **distinction claire entre les rôles** d'accompagnement pédagogique d'une part et d'autre part d'évaluateur, de juge, de sélectionneur, de supérieur hiérarchique.
- **l'enchaînement des phases d'observation** de l'activité en situation réelle **et de réflexivité**.

# L'AFEST pour les demandeurs d'emploi dans les TPE-PME se situe au sein d'un parcours

- La meilleure modalité est sans doute d'utiliser l'AFEST **au sein d'un parcours de formation au sein de l'entreprise**, et de la mobiliser au moment où le demandeur d'emploi est suffisamment familiarisé avec le métier, l'entreprise et le contexte de l'entreprise, une fois aussi qu'il maîtrise les compétences de base du métier.
- Des prérequis doivent donc fréquemment être acquis avant de faire de l'AFEST.

# Jusqu'où peut-on aménager l'AFEST dans les TPE-PME ?

- Former *un accompagnateur pédagogique interne*. On peut aussi envisager l'intervention d'un accompagnateur pédagogique externe travaillant en binôme avec un tuteur connaisseur du métier. Cela suppose une réelle **formation du tuteur** aux mécanismes pédagogiques de l'AFEST.
- Le *rythme* des séances d'AFEST devra sans doute être également aménagé. Mais pas en dessous d'une séance par quinzaine.
- En revanche les conditions de volontariat, auto-évaluation, confidentialité entre l'AP et le demandeur d'emploi sont non négociables.

# Quels documents/outils pour suivre l'AFEST ?



- des « contrats » entre les 3 ou 4 parties prenantes que sont le demandeur d'emploi, l'accompagnateur pédagogique, le chef d'entreprise et dans certains cas, le tuteur.
- Le document d'évaluation et auto-évaluation qui permettent d'affiner les compétences visées. Ce même document servira également en fin d'AFEST pour l'évaluation finale.
- Le « journal de suivi » de l'AFEST. C'est dans ce document que les « éléments probants » demandées par le décret doivent se trouver.
- Une attestation finale remise au demandeur d'emploi pour avoir une trace de l'acquisition de ces compétences.

# Les risques et les limites



Le **volontariat** de l'apprenant n'est pas respecté

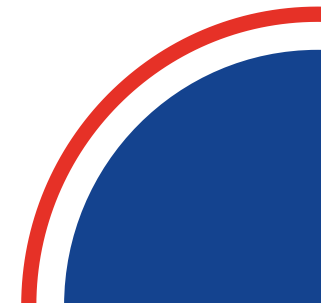
Le « **ciblage** » sur une **compétence** n'est pas bien fait

Le principe d'une **auto-évaluation + évaluation** n'est pas respecté

La mise en « **situation réelle** » est tellement aménagée qu'elle n'est plus « réelle ».

La **distinction claire entre les rôles** n'existe pas.

**Les phases d'observation** de l'activité en situation réelle **et de réflexivité** sont trop distanciées,





# S'engager dans l'AFEST pour DE

- Communiquer sur le cadre de référence de l'AFEST, sa définition et sa valeur ajoutée.
- Identifier des publics et les dispositifs au sein desquels l'AFEST aura une valeur ajoutée, et donc les entreprises partenaires.
- Identifier et sélectionner les acteurs capables d'être, à terme, des conseillers AFEST sur un territoire donné.
- Réunir un groupe de travail inter-régions pour définir ensemble :
  - comment identifier et sélectionner les conseillers AFEST ainsi que le contenu d'un cahier des charges sur les missions des conseillers AFEST;
  - la bonne méthode pour « sourcer » des structures qui seraient au côté des commanditaires ;
  - un document court ad hoc pour l'entreprise sur ce que veut dire s'engager dans une AFEST Demandeurs d'emploi.