

INNOVATION

R2S ET DFI RENDENT LE TRAVAIL FORMATEUR GRÂCE À L'AFEST

Depuis 2018, l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) est reconnue au même titre qu'une formation en présentiel ou à distance. Pour les entreprises, cela signifie qu'elles peuvent désormais faire financer ce type d'action par leur Opérateur de compétences. Une véritable opportunité d'intégrer la formation au cœur de l'activité professionnelle des salariés... à condition de respecter quelques règles.

Car l'AFEST ne se résume pas à une simple formation sur le tas ou à de l'autoformation. Sa mise en œuvre répond à des critères précis pour réussir à transformer des situations de travail en séquences de formation à part entière.

Pour aider les entreprises à s'approprier cette démarche de formation innovante, l'Opcommerce propose à ses adhérents un accompagnement baptisé Visa pour l'AFEST. En Bretagne, John BELLEC, Directeur général du GROUPE R2S, et Stéphane SIMON, Dirigeant de DFI, l'ont déjà testé et adopté. Témoignages.



Témoignage

John BELLEC
Directeur général du GROUPE R2S

R2S

spécialisé dans la maintenance, la formation et l'installation de matériel de sécurité incendie

L'AFEST POUR FAIRE MONTER EN GAMME SES FORMATIONS INTERNES

Former ses salariés, le GROUPE R2S le fait depuis sa création. Spécialisé dans le domaine de la maintenance, la formation et l'installation de matériel de sécurité incendie, l'entreprise intervient exclusivement auprès des professionnels, d'établissements comme les collectivités territoriales, les établissements recevant du public (ERP), des travailleurs (ERT), ou encore dans l'immobilier.

« Tous nos techniciens de maintenance en moyens de secours doivent détenir le CAP d'agent vérificateur d'appareils extincteurs dans les 3 ans après leur intégration pour intervenir chez les clients. C'est une obligation dans notre profession », explique John BELLEC, Directeur général du Groupe R2S.

Techniciens référents

Resté qu'en Bretagne peu d'écoles forment à ce CAP. Le GROUPE R2S a donc construit sa propre formation : un parcours de 6 à 8 semaines pendant lesquelles les recrues sont accompagnées par des techniciens référents qui leur apprennent le métier. « Mais au fil du temps, j'ai constaté que nos techniciens montraient des

différences de compétences techniques ou des lacunes sur certaines missions », souligne le dirigeant.

Florence DANVEAU, Conseillère emploi formation à la délégation régionale Bretagne de l'Opcommerce, lui propose alors l'accompagnement Visa pour l'AFEST. « Le groupe R2S est déjà bien mature sur le sujet de la formation. La société avait besoin d'un coup de pouce pour renforcer sa méthodologie et l'adapter aux exigences de l'AFEST », explique la conseillère, qui met le dirigeant en contact avec ICCERTIS, le prestataire chargé de réaliser l'accompagnement en Bretagne.

« Dans un premier temps, le consultant a effectué un audit pour connaître notre métier et nos pratiques. Ensuite, nous avons travaillé avec lui sur le parcours que nous avons construit pour identifier les points à améliorer », explique John BELLEC.

Analyse du travail

Pour cela, le dirigeant, le responsable qualité et les techniciens référents ont appris à décortiquer chacune des missions réalisées par un salarié, puis à découper ces mêmes missions en tâches ou activités observables. Car l'AFEST s'appuie sur une analyse précise du travail et de son organisation, afin d'y inclure des temps d'apprentissage.

« Pour chaque tâche, nous avons ensuite identifié les compétences à acquérir ou à renforcer pour la réaliser », raconte le dirigeant. Par exemple, lors des visites de maintenance préventive chez le client, l'une des tâches est de compléter le registre de sécurité. La compétence que les techniciens devront acquérir ou renforcer avec l'AFEST sera « être capable de comprendre les informations qui doivent être mentionnées sur le registre de sécurité. »

R2S EN CHIFFRES

- 2001 création de la société
- 3 agences en Bretagne (Rennes, Saint Malo, Guipavas)
- 70 collaborateurs

INNOVATION

R2S ET DFI RENDENT LE TRAVAIL FORMATEUR GRÂCE À L'AFEST

Boîte à outils AFEST

Une fois l'analyse du travail effectuée, John BELLEC et son équipe ont traité chacune des tâches identifiées en parcours pédagogique avec l'aide d'ICCERTIS. « Nous avons encore pas mal de travail devant nous pour organiser l'AFEST. Mais désormais nos techniciens référents disposent d'une méthode pour tracer l'ensemble des

actions de formation menées auprès des nouvelles recrues », souligne le dirigeant.

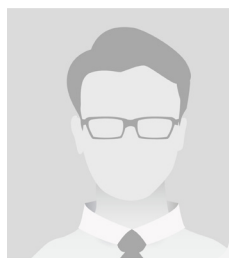
Positionnement et évaluation des apprenants, planning et protocole individuel de formation, traces de réflexivité : l'accompagnement permet en effet à l'entreprise de se construire une véritable boîte à outils pour suivre les AFEST réalisées par les salariés.

« Notre formation initiale n'était pas très loin de correspondre à une action de formation en situation de travail. Grâce à l'accompagnement, nous avons pu corriger des loupés et structurer correctement nos parcours. Le vrai plus, c'est que le cursus que nous proposerons à chaque nouvel embauché pourra désormais être financé par l'Opcommerce », se félicite John BELLEC.

L'AFEST EN BREF

L'AFEST n'est pas une action de formation comme les autres. Pour être reconnue comme telle, elle doit répondre à six critères :

1. Elle se construit à partir de l'analyse de l'activité, qui permet de faire émerger les savoirs pratiques et théoriques que l'apprenant doit maîtriser en situation de travail
2. Les objectifs professionnels visés par l'action de formation doivent être définis en amont
3. L'AFEST doit être réalisée dans le cadre d'un parcours pédagogique
4. Un référent (ou tuteur) doit être désigné pour accompagner l'apprenant tout au long du parcours
5. Le parcours de formation doit proposer une alternance situations de travail / séquences réflexives qui permettent au salarié d'analyser ce qu'il a appris
6. Une ou des évaluations d'acquis jalonnent et/ou concluent le parcours



Témoignage
Stéphane SIMON
Co-dirigeant de DFI

DFI
spécialisé dans la vente de meubles
commercialisés par les magasins MiLOME

L'AFEST POUR SÉCURISER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

DFI anime et développe un réseau d'agences MiLOME, spécialisées dans la décoration et l'aménagement intérieur. Lancé en 2017, le réseau compte déjà 40 magasins sur le territoire.

« Nous fonctionnons sur le principe de la franchise. Les dirigeants de magasin sont des partenaires. Nous leur apportons à la fois le concept, les outils infor-

matiques et tous les services pour se développer », explique Stéphane SIMON, co-dirigeant de DFI.

Former pour fidéliser

La formation des équipes de vente en fait partie. « Nos responsables d'agence ont du mal à recruter des vendeurs. La formation est un élément différenciant

pour attirer de nouveaux collaborateurs, sécuriser leur intégration et maintenir leurs compétences », souligne le chef d'entreprise.

Dans ce contexte, l'AFEST apparaît comme une solution pour répondre aux contraintes des magasins. « Jusqu'alors, les vendeurs et les responsables de nos agences devaient se déplacer dans nos

VISA POUR L'AFEST, COMMENT ÇA MARCHE ?

- Un accompagnement en trois étapes par un cabinet spécialisé.
 1. Il réalise un diagnostic de vos pratiques de formation et évalue la faisabilité d'une action de formation en situation de travail,
 2. Il vous aide à repérer et professionnaliser vos référents AFEST,
 3. Il vous accompagne dans la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail.
- Le consultant remet au chef d'entreprise une palette d'outils qui l'aideront à analyser le travail des salariés, construire des parcours pédagogiques, mettre en place un protocole individuel de formation, collecter les traces de réflexivité lors des séances d'analyse de l'activité... afin de construire et déployer des AFEST en autonomie.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'Opcommerce finance la démarche à 100 %.

Pour aller plus loin
> [Téléchargez le kit méthodologique Mettre en place une AFEST](#)

locaux pour se former. Demain, la formation se fera en situation de travail dans le magasin », explique Stéphane SIMON, qui a suivi la première phase de l'accompagnement Visa pour l'AFEST assurée par le cabinet ICCERTIS.

Objectifs pédagogiques opérationnels

L'entreprise ne partait pas d'une feuille blanche. Un parcours de formation pour

les vendeurs existait déjà. « L'intérêt de l'accompagnement a été d'analyser le contenu de notre formation, de réfléchir aux compétences clés attendues par un vendeur MiLOME, de les identifier et de les traduire ensuite en objectifs pédagogiques opérationnels et observables en situation de travail », détaille le dirigeant.

L'accompagnement a également permis de travailler sur l'évaluation des compétences acquises après la formation. « Jusqu'ici, nous regardions l'évolution

du chiffre d'affaires réalisé par les magasins une fois les vendeurs formés aux produits et à nos outils, indique Stéphane SIMON. Avec l'AFEST, nous saurons mieux identifier les points de blocage et, si besoin, mettre en place une nouvelle action de formation en situation de travail pour y remédier. »

Formation de qualité

Reste au responsable de DFI à suivre la dernière étape de l'accompagnement pour construire les parcours pédagogiques début 2022.

« La méthodologie AFEST est exigeante et longue à mettre en place, reconnaît Stéphane SIMON. Mais ce travail de formalisation est intéressant pour construire une formation de qualité, adaptée à nos façons de travailler et à nos outils », assure le chef d'entreprise, qui souhaite déjà développer un parcours AFEST dédié aux responsables de magasin.

A suivre...

R2S EN CHIFFRES

- **2015** création de la société
- **10** salariés dont **4** formateurs
- **40** magasins MiLOME en France employant **150** personnes