

# INNOVATION

## L'AFEST, MOTEUR D'INTÉGRATION POUR L'INTERMARCHÉ DE MÉRICOURT

Pour faire monter en compétences un jeune boucher fraîchement recruté, l'Intermarché de Méricourt (Pas-de-Calais) a misé sur l'AFEST (Action de formation en situation de travail), avec le soutien de l'Opcommerce.



### Témoignage

Katalina BOCHU, Responsable Comptable et RH  
Olivier VERVOORT, Chef boucher

## INTERMARCHÉ DE MÉRICOURT DANS LE PAS-DE-CALAIS.

« *Complicé, prenant... mais très enrichissant !* » Quand on demande à Olivier VERVOORT, chef boucher de l'Intermarché de Méricourt, de raconter son expérience de l'Action de formation en situation de travail (AFEST), il n'y va pas par quatre chemins. « *Nous n'avons absolument pas conscience de l'ampleur du travail à réaliser*, souligne-t-il d'emblée. *Sans accompagnement, nous ne serions pas allés au bout de la démarche... et ça aurait été dommage.* »

### Métier en tension

Domage, d'abord, pour Cédric BOURGEOIS. Le jeune homme, tout juste diplômé d'un CAP boucher, obtenu en pleine crise sanitaire, venait d'être embauché par le magasin. « *Cédric avait toutes les bases théoriques, mais pas assez de pratique pour être autonome dans son métier* », explique Olivier VERVOORT.

Qu'à cela ne tienne ! Katalina BOCHU, Comptable et Responsable RH du supermarché, lui propose alors de mettre en place une AFEST pour aider le jeune homme à monter en compétences. « *Il fallait essayer ! Le métier de boucher est un métier en tension et nous avons déjà eu tellement de mal à trouver un candidat.* »

“ Pour mener à bien une AFEST, il faut que le manager y croie et s'implique sinon la démarche peut devenir vite laborieuse. ”

Katalina BOCHU, Comptable de l'Intermarché de Méricourt.

### Réunion d'information

L'AFEST, elle en a entendu parler lors d'une réunion d'information organisée par la délégation régionale Hauts-de-France de l'Opcommerce. Dans la foulée, Corinne RINGEVAL, Conseillère emploi-formation met la

responsable en relation avec Ludovic THYS du cabinet AFC Consulting. « *Il nous a d'abord présenté le dispositif de l'AFEST, expliqué comment allait se dérouler l'accompagnement et combien de temps nous allions devoir nous y consacrer* », raconte Katalina BOCHU.

### Analyse du travail

Première étape : la responsable, le chef boucher et le consultant ont réalisé ensemble l'analyse du travail d'un boucher chez Intermarché pour déterminer les objectifs professionnels à viser et construire le parcours pédagogique.

« *C'est là que l'on s'est rendu compte de l'ampleur de la tâche*, se souvient, encore amusé, Olivier VERVOORT. *Au départ, on pensait apprendre à Cédric*

### L'INTERMARCHÉ DE MÉRICOURT EN CHIFFRES

- **1982** création de l'Intermarché. En 2005, le magasin est repris par Christian et Frédérique BRUSSELLE, adhérents au groupement.
- **90** salariés
- **2432 m<sup>2</sup>** de superficie

“ La phase d'analyse met en lumière toutes les tâches qu'il est nécessaire de maîtriser pour réaliser une activité. Cela permet de mettre des mots sur des actions que l'on réalise quotidiennement, sans plus vraiment y penser. ”

**Olivier VERVOORT, Chef boucher de l'Intermarché de Méricourt.**

à désosser une carcasse en lui mettant un couteau entre les mains. Mais l'analyse de l'activité a mis en lumière toutes les tâches qu'il est nécessaire

*de maîtriser avant de réaliser cette opération. Des tâches que nous faisons au quotidien sans vraiment les nommer et sans plus y penser. »*

Car avant de désosser une pièce de viande, il faut la préparer. Et cela implique non seulement de choisir les bons équipements de protection individuelle, comme le tablier et les gants, mais aussi d'aiguiser ses couteaux, d'identifier et de respecter les normes d'hygiène liées à la sécurité alimentaire en boucherie, de connaître l'anatomie d'un animal, etc.

### Parcours individualisé

« Au total, nous avons identifié six activités principales. Pour chacune d'elles, nous avons repéré les compétences nécessaires pour les maîtriser, mais aussi les situations apprenantes et la façon dont nous allions pouvoir évaluer les acquis », explique Katalina BOCHU.

L'analyse du travail a aussi permis d'évaluer le niveau de maîtrise du jeune boucher sur ces différentes activités pour déterminer celles qu'il devait renforcer. Et ensuite lui proposer un parcours de formation individualisé de 64 heures, dont 60 heures d'AFEST.

Pour chaque objectif pédagogique, des cas pratiques, des mises en situation permettent à l'apprenant de réaliser une tâche sous le regard de son formateur.

« Certaines mises en situation ont été filmées pour nourrir les séances réflexives. C'était l'occasion de reprendre les gestes effectués, de les corriger si nécessaire, de répondre aux questions de Cédric. Mais aussi de nous rendre compte que nous étions parfois trop directifs, pas assez précis dans nos attentes », se souvient Olivier VERVOORT.



Cédric BOURGEOIS, le jeune boucher qui a bénéficié de l'Action de formation en situation de travail (AFEST).

### LES SIX CRITÈRES DE L'AFEST

Pour être reconnue comme une action de formation, l'AFEST doit répondre à six critères :

1. L'action de formation en situation de travail est construite 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.

# INNOVATION

## L'AFEST, MOTEUR D'INTÉGRATION POUR L'INTERMARCHÉ DE MÉRICOURT

### Manager impliqué

Au total, il aura fallu trois mois pour bâtir l'AFEST et former l'apprenti boucher. « Nous nous réunissons tous les vendredis après-midi pour travailler. Une semaine sur deux, nous retrouvons Ludovic THYS qui aiguillait notre travail afin de construire le parcours, identifier la méthode pédagogique adéquate, le mode d'évaluation... », explique Katalina BOCHU pour qui l'autre facteur de succès de cette AFEST est l'implication d'Olivier VERVOORT. « Il faut que le manager y croie, sinon la démarche peut devenir vite laborieuse », insiste la responsable.

« Tout le monde a joué le jeu, ajoute le Chef boucher. Mon second a également pris sa part en réalisant les séances réflexives. Surtout, Cédric est aujourd'hui un vrai boucher. Il est autonome et parfaitement intégré à l'équipe. » Une vraie satisfaction pour le magasin qui aujourd'hui réfléchit à construire une nouvelle AFEST pour le métier d'hôtesse d'accueil.



### 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.

➤ Pour permettre à l'entreprise de construire et déployer des AFEST en autonomie, le consultant remet une palette d'outils qui permettront :

- d'analyser le travail des salariés,
- de construire des parcours pédagogiques,
- de mettre en place un protocole individuel de formation,
- de collecter les traces de réflexivité lors des séances d'analyse de l'activité...

➤ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'Opcommerce finance la démarche à 100 %.

**En savoir +**  
[> Visa pour l'AFEST](#)