** **

**Cahier des charges pour le financement d’une AFEST**

**Définition et conditions de mise en œuvre de l’AFEST**

La loi du 5 septembre 2018 relative à la « Liberté de choisir son avenir professionnel » reconnaît l’action de formation en situation de travail (AFEST).

L’AFEST est dispensée dans un contexte organisé et structuré d’alternance entre apprentissage formel en situation productive et séquences réflexives (prise de conscience des savoirs acquis en situation de travail, consolidation de ces savoirs, régulation des apprentissages…).

L’article 1 du décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences stipule que « la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :

 - L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

* La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
* 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'expliciter les apprentissages ;
* Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action ».

Les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de l’AFEST :

* **Le bénéficiaire « apprenant » ;**
* **Le formateur AFEST** qui va former en situation de travail. Il peut s’agir d’un salarié de la même entreprise (pair ou hiérarchique) voire d’un acteur extérieur à l’entreprise dans laquelle il travaille. Cette personne doit être dotée de compétences techniques et pédagogiques et avoir envie de transmettre ;
* **La communauté de travail.** Il s’agit del’entourage professionnel de l’apprenant constitué des personnes avec lesquelles il entretient, au sein de son entreprise voire à l’extérieur de celle-ci, des relations de travail (relations hiérarchiques, fonctionnelles, autres…) et qui sont susceptibles d’être impactées par la mise en place de l’AFEST.
* **Eventuellement, le(s) tiers facilitateur(s).** Il s’agit dela ou des personnes, le plus souvent extérieure(s) à l’entreprise qui va ou vont aider à la mise en place de l’AFEST : définition du parcours AFEST, aide à l’aménagement de la situation de travail, accompagnement du formateur AFEST, accompagnement du chef d’entreprise et de la communauté de travail, animation des séquences réflexives, conception et mise en place des évaluations...

L’AFEST se distingue :

* De la formation en alternance (alternance de séquence de formation en entreprise et de séquence de formation en organisme de formation) ;
* De l’apprentissage par l’expérience (non formalisé et intégré dans des activités non explicitement désignées comme activités de formation) ;
* De l’apprentissage informel, incident (non structuré et non intentionnel de la part de l’apprenant).

**L’AFEST dans la branche des services de l’automobile**

L’opérateur de compétences de la branche des services de l’automobile finance les Actions de Formation En Situation de Travail dans la limite de 3000€ par salarié après étude du projet de formation tel que défini dans le présent cahier des charges.

Le projet résulte d’une co-construction entre l’entreprise dont relève (nt) le ou les salarié(s) apprenant(s) et éventuellement par le (s) tiers facilitateur (s).

Il est co-signé par le(s) bénéficiaire(s) de l’AFEST, son (leur) entreprise d’appartenance voire par le(s) tiers facilitateur (s).

La réponse au cahier des charges doit être accompagnée du chiffrage réalisé en première intention par l’entreprise (voir plus bas) ainsi que du projet de convention de prestation dans le cas où l’intervention d’un tiers facilitateur est prévue. Le calendrier prévisionnel de réalisation de la démarche sera également joint.

**Présentation du projet**

**Les acteurs du projet**

**Le (s) bénéficiaire (s) de l’AFEST :** Nom (s) ; Emploi(s) exercé(s) dans l’entreprise en référence au RNQSA.

**L’entreprise** : Raison sociale, coordonnées, Activités, Effectif.

**Eventuellement, l’organisme tiers facilitateur :** Raison sociale, coordonnées, Activités, Effectif

* **Expériences dans le domaine de l’AFEST ou de l’accompagnement d’entreprises formatrices**
* **Rôle dans la mise en place de la présente AFEST**

Dans le cas où les activités d’aide à la mise en place de l’AFEST sont réparties entre plusieurs prestataires, merci de présenter chacun d’entre eux et de préciser leur rôle respectif. Un maître d’œuvre devra être défini et un protocole de partenariat établi entre les prestataires et joint à la réponse au cahier des charges.

**L’AFEST : Objectif et déroulement**

**Objectif de développement de compétences**

* **Préciser la ou les compétences visée(s) par l’AFEST**
* **En quoi l’AFEST est-elle la modalité la mieux adaptée pour développer la ou les compétence (s) visée(s) ?**
* **Est-il prévu une modalité de formation complémentaire à l’AFEST pour développer cette ou ces compétences ?**

**Le déroulé de l’AFEST**

* **Décrire le scénario pédagogique** avec les différentes séquences formatives dans leur chronologie en montrant la manière dont elles s’agencent entre elles pour atteindre l’objectif de développement des compétences visé.
	+ **Concernant les séquences en situation de travail**
		- **Les situations de travail choisies**
		- Les décrire et expliquer en quoi elles sont propices à l’apprentissage (variées, susceptibles de mobiliser diverses compétences, intégrant des incidents ou des dysfonctionnements à gérer, agencées dans une logique de complexité croissante et progressive, fréquentes pour permettre un effet d’entraînement...).
		- Dans le cas où elles ont fait l’objet d’un aménagement à des fins formatives, le préciser (interruption de la production ? Prise en compte du cycle d’activités de l’entreprise ? de la disponibilité des acteurs ? création de conditions d’apprentissage ─ cas, incident, panne…─ ? Adaptation de l’organisation, droit à l’erreur ou au tâtonnement pour l’apprenant, présence d’un tuteur…).
		- Sur combien de temps la mise en situation de travail s’effectue-t-elle ? Combien de fois l’apprenant va-t-il pouvoir en faire l’expérience ?
* **Le formateur AFEST**
	+ - Emploi occupé et relations avec l’apprenant (hiérarchiques, fonctionnelles, autres).
		- Motifs de sa désignation (nature de son expertise technique par rapport aux compétences visées par l’AFEST, expertise pédagogique, respect du volontariat…).
* **Les modalités d’information voire de mobilisation de la communauté de travail de l’apprenant** (information de l’entourage professionnel, explicitation des enjeux de la formation, demande de mobilisation et de contribution à l’apprentissage…) : les décrire**.**
	+ **Concernant les séquences réflexives,**
		- Préciser leurs modalités : en situation de travail ? Hors de la situation de travail ? seul ou avec des pairs ? A partir des traces de l’activité en situation ?...
		- Préciser leur lieu et leur durée ;
		- Les positionner dans le déroulement de l’AFEST ;
		- Préciser qui les assure : décrire ses compétences en relation avec leurs modalités de mises en œuvre (fournir éventuellement un CV).
	+ **Concernant l’évaluation des apprentissages**
		- Décrire leurs modalités et leurs positionnements dans le scénario pédagogique.

**Les livrables**

Indiquer les livrables :

* Présentant les modalités de communication explicitant l’AFEST aux salariés impliqués ;
* Permettant d’assurer la traçabilité de l’action à des fins de contrôle ;
* Permettant de déclencher le paiement (attestation d’assiduité, attestation de progression pédagogique…).

**Chiffrage et financement de l’AFEST**

Le chiffrage réalisé en première intention par l’entreprise doit être intégré dans la réponse au cahier des charges. Il peut valablement inclure :

* Les temps passés par l’apprenant et le formateur AFEST au titre des phases d’apprentissage en situation de travail, mais également des phases réflexives ainsi que des évaluations
* Les coûts facturés par les prestataires externes (facilitateur, formateur, évaluateur le cas échéant)
* Les investissements très directement rattachés à la démarche et au(x) salarié(s) visés. Tout achat dont l’usage peut ensuite être valablement considéré comme pouvant profiter à d’autres salariés ou à d’autres situations professionnelles ou à des formations internes réalisées par ailleurs dans l’entreprise seront écartées du chiffrage

La notification de prise en charge par l’ANFA précisera alors le financement retenu pour chaque élément indiqué dans le chiffrage. Le paiement de chaque élément sera effectué sur cette base, sur présentation des éléments attestant de leur réalisation.