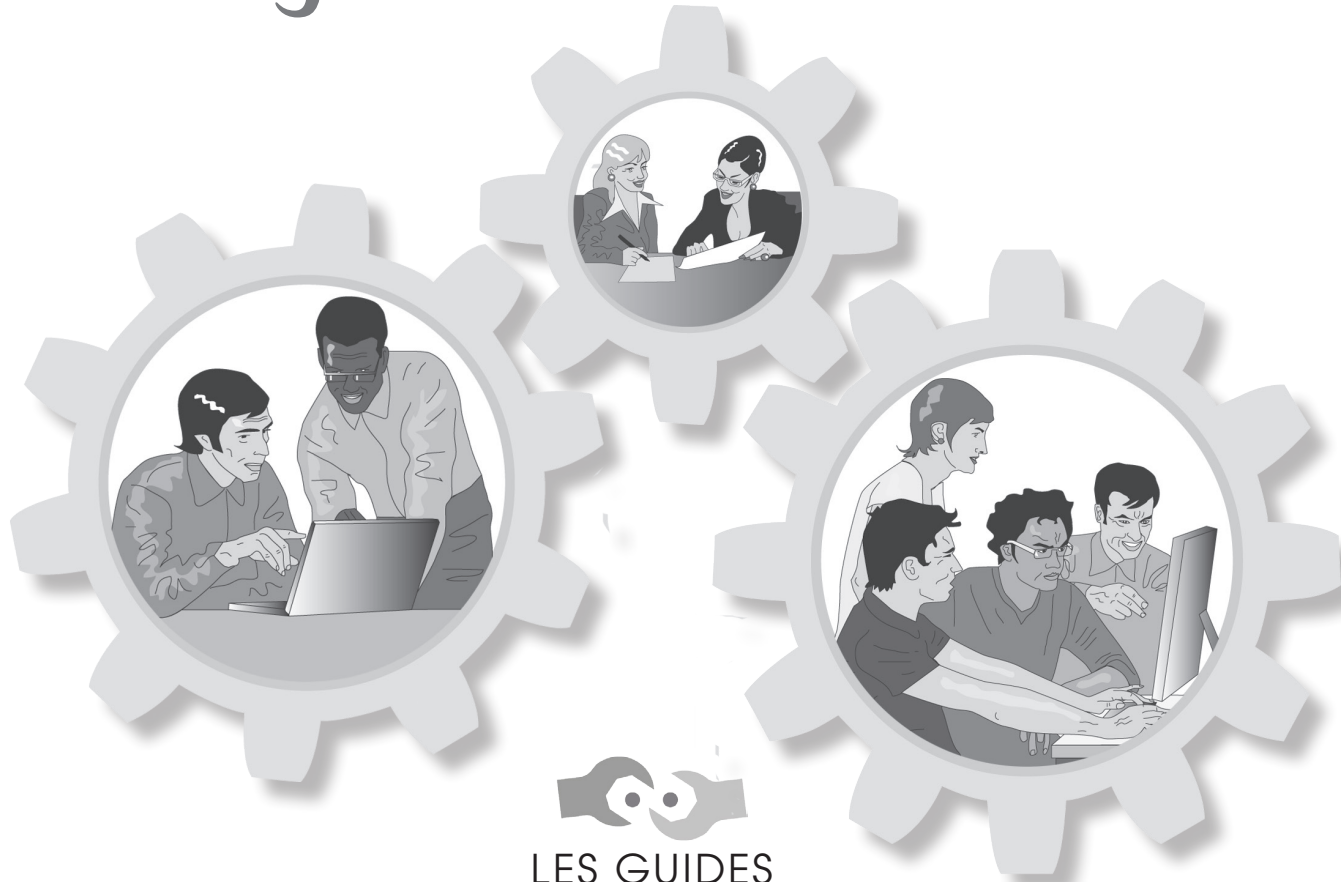


# Découplez l'efficacité de vos formations grâce à la FEST



C-Campus, cabinet de conseil et de formation cofondé en 2007 par Marc Dennerly et Henri Occre est spécialisé dans l'optimisation de la fonction formation en entreprise et la professionnalisation de ses acteurs : tuteurs, formateurs, référents FEST, responsables et chefs de projet formation, conseillers d'OPCO, dirigeants d'organismes de formation, etc.


C-Campus intervient chaque année auprès d'une soixantaine de clients avec son équipe d'une quinzaine de consultants permanents et partenaires.

Son offre de service complète permet aux entreprises et aux acteurs de la formation de bénéficier d'une réponse sur-mesure à leurs attentes :

- **Diagnostic flash** de la fonction formation.
- **Mise en place de démarches et dispositifs de formation en situation de travail** (FEST).
- **Accompagnement/conseil en transformation digitale de l'offre de formation.**
- **Formations hybrides courtes** dédiées aux accompagnateurs FEST, tuteurs, formateurs et chefs de projet de formation : <http://formationccampus.fr>,
- **Cycles certifiants** de référents FEST (au Répertoire Spécifique de la CNCP, ex-Inventaire) ou de Formateurs Professionnels d'Adultes (titre pro FPA niv. III au RNCP).
- **Outillage pédagogique** à travers sa plateforme d'une douzaine de MOOCs et ses jeux de cartes pour formateurs en salle et formateurs terrain.
- Etc.

C-Campus, c'est aujourd'hui plus de 1 200 acteurs de la formation formés chaque année, plus de 2 000 abonnés à ses plateformes CAMPUS FORMATEUR et TUTEUR, plus de 1 000 ressources digitales créées par son studio interne.

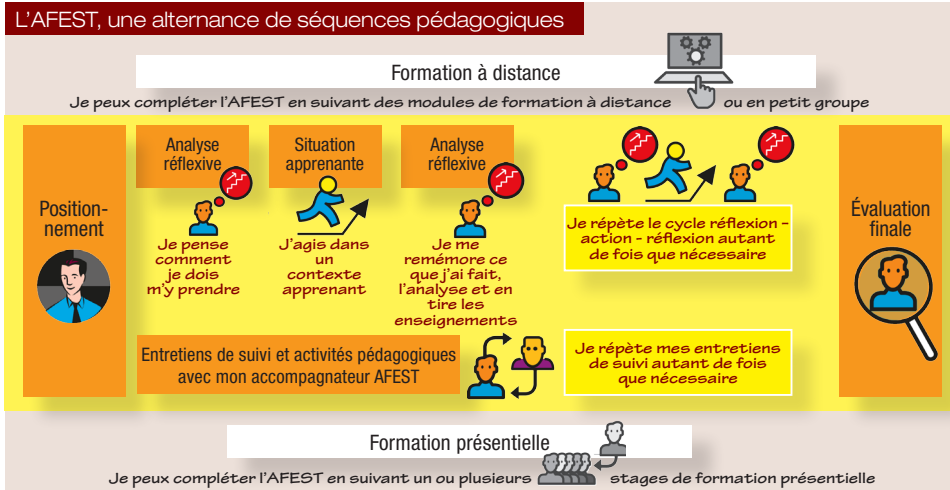
Veilleur de tendances, C-Campus alimente chaque lundi matin la blogosphère d'articles spécialisés sur le management de la formation, l'innovation pédagogique et l'évolution du cadre réglementaire : <http://www.blog-formation-entreprise.fr>



Nous suivre :  
[www.c-campus.fr](http://www.c-campus.fr)

Nous contacter :  
[info@c-campus.fr](mailto:info@c-campus.fr)

# La formation en situation de travail : une innovation pédagogique majeure !



**La FEST (Formation En Situation de Travail) est une avancée déterminante de la loi « Avenir Professionnel ». Elle nous conduit à changer de regard sur nos pratiques pédagogiques en rapprochant la formation du travail.**



## Qu'est-ce que la FEST ?

La FEST n'est pas une formation sur le tas, mais une action de formation formelle. D'ailleurs, le Code du travail parle d'AFEST avec le « A » et le « F » désignant « Action de Formation ».

Sa particularité est d'utiliser les situations de travail rencontrées par l'apprenant et de les aménager comme matériau pédagogique ou « substrat » de la formation. L'apprenant est amené à analyser ce qu'il fait, pour apprendre : il prend de la distance avec le travail et sa façon de faire. Bref, comme le disent les textes officiels, « il produit une analyse réflexive ».



## Quelles sont les conditions à réunir pour qu'il y ait bien une AFEST ?

Six conditions sont à réunir :

1. Une intention pédagogique qui se traduit par des objectifs et un parcours pédagogiques définis et formalisés, au moins en partie.
2. Des phases « d'analyse réflexive » sont organisées et peuvent être réalisées seul, avec des pairs ou un accompagnateur FEST.
3. L'activité de travail est le cas échéant adaptée à des fins pédagogiques.
4. Un accompagnateur (référént, formateur, tuteur ou le manager lui-même) est désigné.
5. Des évaluations des acquis sont réalisées (si possible en amont et en aval).
6. Des preuves ou traces de la réalisation de l'AFEST sont enregistrées, notamment sur l'analyse réflexive.



## Pourquoi réaliser des AFEST ?

Grâce à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'AFEST est une action de formation reconnue par le Code du travail.

Elle peut donc être prise en charge par les OPCO et Pôle Emploi. Elle peut être mise en œuvre également dans le cadre de formations dites « réglementaires ».

Elle entre également dans le champ des actions de développement des compétences et permet de se libérer de l'obligation de formation tous les 6 ans.

Surtout, l'AFEST est une modalité pédagogique beaucoup plus efficace que le seul digital learning ou le présentiel.



## La FEST fait-elle concurrence aux organismes de formation ?

On pourrait l'imaginer, en fait il n'en est rien. La FEST, c'est d'abord l'affaire des organismes de formation : ils vont pouvoir créer des offres hybrides mixant formation présentielle, digitale et en situation de travail. C'est une nouvelle ingénierie pédagogique qui leur permet de développer les compétences et non plus seulement de transmettre des savoirs. Les formateurs externes se rapprochent ainsi des situations de travail de leurs publics.



## Comment tracer l'AFEST ?

L'enregistrement des preuves et traces de l'AFEST doit être le plus simple possible pour éviter une surcharge administrative.

À partir de nos expériences, nous arrivons à la conclusion que le protocole individuel de formation est un moyen simple et léger de tracer l'AFEST. Ce document contractuel signé par l'apprenant et l'accompagnateur FEST (le cas échéant un représentant de l'employeur) précise les compétences à acquérir, l'aménagement pédagogique des situations de travail et les temps de réflexivité qui seront réellement mis en œuvre. Au terme du parcours, ce document intègre les résultats de l'évaluation finale. Il peut être digitalisé ou scanné pour faciliter son archivage.



## Zoom

### Les 4 avantages de l'AFEST

1. Formation personnalisée au plus proche des besoins des apprenants (formation juste assez, juste à temps, au bon endroit).
2. Formation flexible, les salariés ne s'absentent plus pour se former.
3. Formation valorisante pour les apprenants et les accompagnateurs FEST qui voient leur métier reconnu (ainsi que leurs capacités à développer des compétences).
4. Formation favorisant la transformation des organisations. L'AFEST conduit à revisiter les façons de travailler et contribue à retisser du lien et de la coopération entre équipiers.

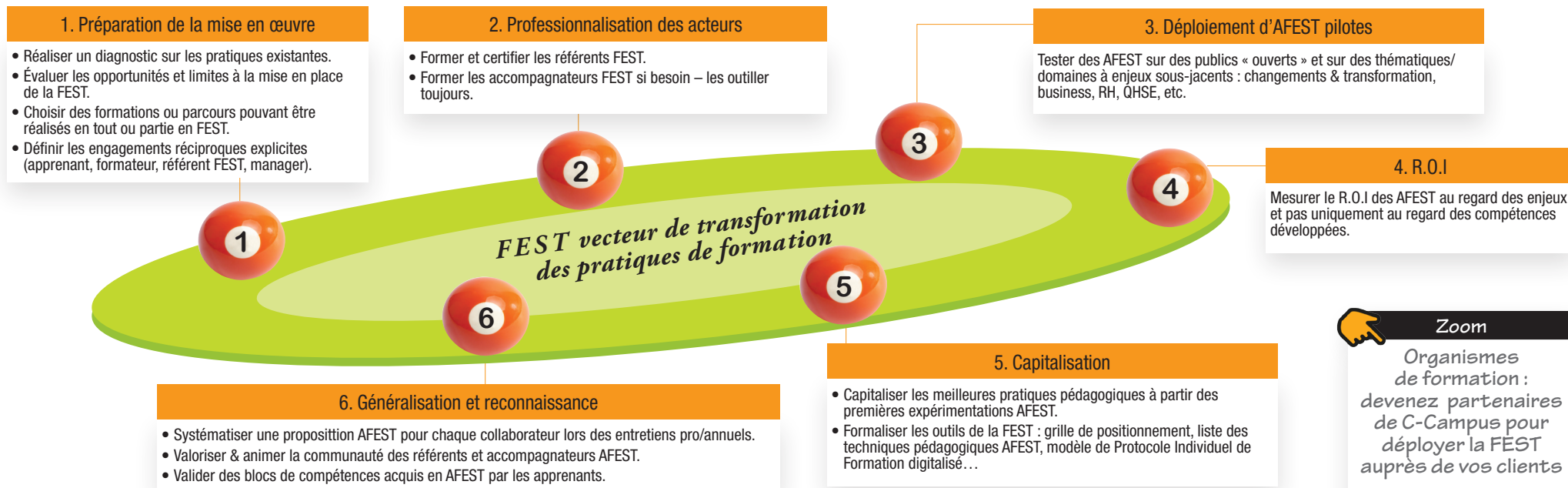


## Pour aller plus loin

Consultez nos articles de synthèse sur le blog de C-Campus :

- <https://www.blog-formation-entreprise.fr/fest-sinville-chez-acteurs-de-formation/>
- <https://www.blog-formation-entreprise.fr/fest-2-ans-apres-on/>

# Déployer la FEST en entreprise : une affaire de méthode...



**Zoom**

Organismes de formation : devenez partenaires de C-Campus pour déployer la FEST auprès de vos clients

C-Campus a bâti une offre de déploiement de la FEST pour des organismes de formation qui, comme nous, sont convaincus des effets bénéfiques de la FEST.

Professionnalisez et certifiez les référents FEST de votre organisme de formation pour qu'ils transforment vos parcours de formation présentielle en parcours hybrides se prolongeant par de la FEST.

Et bénéficiez des outils pédagogiques C-Campus (cf. page 7) pour former les accompagnateurs FEST chez vos clients. Pour en savoir plus, contactez-nous : [info@c-campus.fr](mailto:info@c-campus.fr)

**Le déploiement de la FEST se conduit comme un projet de transformation des pratiques de formation. Pour être efficace, il doit être pensé par boucles successives « Test and learn ».**



## La FEST, ça se prépare !

On ne peut pas du jour au lendemain mettre en œuvre une AFEST. Il faut bien choisir sa formation : plutôt axée sur des savoir-faire et savoir-être métier et plutôt longue (même si elle fonctionne aussi sur des apprentissages courts). Il faut prendre en compte évidemment l'existant en matière de pratiques informelles de formation et les rendre « FESTives ». Très souvent des ébauches d'AFEST existent et il suffit de capitaliser dessus et de les rendre visibles. Il faut enfin cadrer les rôles et missions de chacun : accompagnateur ou référent FEST, apprenant, manager... L'AFEST, c'est aussi une affaire de mobilisation de tous les acteurs.



## La FEST, ça se capitalise !

On ne fait pas bien dès la première fois. On s'améliore progressivement. C'est vrai aussi pour l'AFEST. À partir des premières expériences, vous pourrez formaliser des outils et des processus de mise en œuvre de plus en plus efficaces. Autrement dit, vos référents et accompagnateurs AFEST sont eux-mêmes en FEST et en réflexivité !



## La FEST transforme en profondeur les pratiques de formation

Une fois les premières expériences capitalisées, vous allez pouvoir généraliser. La FEST est très appréciée des apprenants et des managers. Il n'est pas difficile de la systématiser, notamment lors des entretiens professionnels. Vous allez avoir beaucoup moins de demandes de formations présentielles et le digital learning deviendra un outil de la FEST.

# Quelle approche pédagogique adopter en FEST ? Quelles techniques mettre en œuvre ?



**En AFEST, l'apprenant est non seulement acteur mais aussi coproducteur de ses propres savoirs, notamment au travers du principe de « réflexivité ». Les pédagogies utilisées sont également distinctes de celles utilisées en formation présentielle classique.**



## Réflexivité ou comment amener l'apprenant à apprendre de sa propre pratique ?

Le principe de la réflexivité pose la question de la capacité d'un apprenant à développer un point de vue objectif et analytique sur son propre travail. Pour aider un apprenant à progresser, son tuteur ou accompagnateur va l'amener à se questionner à 3 niveaux :

1. Comment s'y prend-il pour réaliser son travail, sa production, sa prestation, etc. ?
2. Quels sont les choix, arbitrages qu'il doit faire, et les décisions qu'il doit prendre dans son travail ?
3. Pourquoi fait-il ces choix, arbitrages et pourquoi prend-il ces décisions ?



### Zoom

#### Quels pièges éviter en réflexivité ?

L'accompagnement à l'analyse réflexive ne doit pas être confondu avec l'évaluation de la performance :

- La réflexivité ne consiste pas à évaluer ce qu'a réalisé le salarié (atteinte d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs de travail).
- L'analyse réflexive ne se résume pas non plus à des séances de consignes, briefing ou débriefing de l'apprenant : il faut mettre en œuvre des techniques ou activités pédagogiques de nature à favoriser une réelle prise de recul chez l'apprenant.
- Enfin la réflexivité ne se limite pas non plus à décrire le travail réalisé : l'apprenant doit être capable d'analyser comment et pourquoi il agit de telle manière.

## Le meilleur des techniques pédagogiques terrain

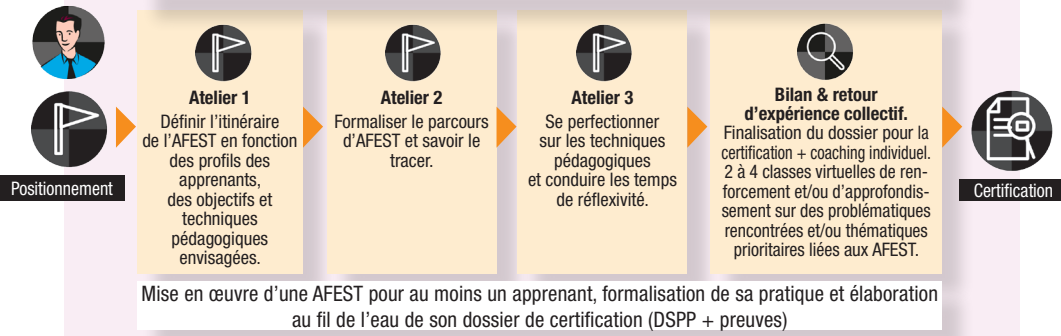
| Techniques                                       | Durée conseillée                            | Définition  |
|--|---|---|
| <b>1</b><br>Le doublon                           | 30'   | Réaliser une tâche devant un apprenant, puis lui faire refaire la tâche jusqu'à ce qu'il parvienne à la réaliser correctement.  |
| <b>2</b><br>Le feedback                          | 30'   | Observer, à l'aide d'une grille d'observation, un apprenant en train de réaliser une tâche, puis l'amener par des questions à prendre conscience de ce qui est plutôt bien maîtrisé et plutôt moins bien maîtrisé. Conclure en lui faisant part d'une appréciation constructive en vue de l'amener à progresser.                |
| <b>3</b><br>La résolution de problèmes en commun | 30' à 1h30                                  | Comme son nom l'indique, cette technique consiste à traiter un problème avec l'apprenant lors d'un entretien de courte durée. Le problème peut être identifié par l'apprenant lui-même ou son interlocuteur. Variante possible en groupe de pairs.  |
| <b>4</b><br>Le REX                               | 1h max.                                     | Le REX ou Retour d'EXpérience consiste à capitaliser sur des expériences vécues. Elles peuvent être positives (« échange de meilleures pratiques entre pairs ») ou plus délicates (« analyse d'incident »). Le REX peut être mis en œuvre en autoformation, coformation avec un tuteur ou en groupe de pairs.                   |
| <b>5</b><br>La mission apprenante                | 15' briefing mission + 30' débriefing       | Faire réaliser une mission à l'apprenant qui lui permette de découvrir de nouvelles façons de faire ou d'ancrer des connaissances.  |
| <b>6</b><br>Le rapport d'étonnement              | 15' briefing + observation + 30' débriefing | Technique d'apprentissage centrée sur l'observation : amener l'apprenant à observer avec un regard critique une situation professionnelle ou un collectif de travail et à produire une synthèse sur ce qui l'a particulièrement étonné.   |
| <b>7</b><br>Le parcours d'intégration            | 1 à plusieurs jours                         | Il comprend 3 temps forts :<br>1. Entretien de prise de fonction avec son manager.<br>2. Rencontres avec les interlocuteurs du poste (au sein de l'équipe et à l'extérieur).<br>3. Entretien de bilan de parcours avec son manager.<br>Le parcours d'intégration peut être avantageusement couplé avec un rapport d'étonnement. |
| <b>8</b><br>L'immersion terrain                  | 1 jour                                      | Amener un ou plusieurs apprenants à bénéficier d'une expérience de type « Vis ma vie professionnelle » au sein d'une équipe partenaire (ou un autre service, ou encore chez un client) et en tirer des points d'amélioration.   |
| <b>9</b><br>L'explication flash                  | 5' à 30'                                    | Expliquer une notion, un principe, la fonction d'une machine en un temps très court (5' à 30'). Peut être réalisée par un tuteur, formateur terrain ou un expert. Elle peut aussi se présenter sous la forme d'un digital learning type vidéo learning, ou rapid e-learning, ou une fiche téléchargeable.                       |
| <b>10</b><br>La formation flash                  | 1h max.                                     | Formation de courte durée, intensive avec un petit groupe de participants (moins de 6 personnes). Se déroule à proximité du lieu de travail.<br>Son utilité est de compléter un apprentissage en situation de travail par un apport de connaissances en amont ou en aval.   |



# Une offre de formation/certification FEST : unique, largement expérimentée et déjà déployée

L'offre de formation C-Campus est ciblée sur deux acteurs clés de la FEST : le référent et l'accompagnateur. Pour chacun d'eux, nous avons conçu une formation hybride à la fois présentielle, digitale et évidemment en situation de travail, qui peut aboutir à une certification reconnue au « répertoire spécifique » (ex Inventaire) de la CNCP pour les référents FEST ou à un badge C-Campus pour les accompagnateurs FEST.

## Descriptif du parcours Référent FEST



## Cycle certifiant Référent FEST au répertoire spécifique de la CNCP

### Objectifs

- Identifier les besoins d'apprentissage en situation de travail au regard du profil de départ de l'apprenant et des exigences opérationnelles du métier et/ou des évolutions attendues.
- Préparer et organiser un itinéraire de formation en situation de travail et repérer les modalités pédagogiques adaptées.
- Accompagner et former un apprenant en situation de travail et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de prise de recul sur sa pratique.
- Mener des entretiens de feedback et d'évaluation des acquis en termes de compétences et de résultats atteints.
- Rendre compte sur la qualité et les effets de la formation sur l'apprenant et sur le collectif de travail.

### Public

Une première expérience de tuteur ou formateur terrain est un plus.

### Durée

Entre 50 et 70 heures en blended learning dont 3 jours de présentiel et 2 à 4 classes virtuelles + de l'accompagnement individualisé et collectif à distance.

### Évaluation

Certificat au répertoire spécifique de la CNCP n°24-28.

### Outils pédagogiques

MOOC « Accompagner les apprentissages et la formation en situation de travail » + jeu de cartes « Formateur Terrain ».

## Référent ou accompagnateur FEST : deux profils différents



L'accompagnateur FEST est, comme son nom l'indique, celui qui accompagne l'apprenant tout au long de son AFEST. C'est un tuteur, un formateur terrain ayant une bonne maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogie. C'est souvent un collègue /pair plus expérimenté.



Le référent FEST est celui qui pense et organise le parcours et crée les conditions de réussite de l'AFEST. C'est un « accompagnateur FEST\*\* ». Il maîtrise l'ingénierie de parcours FEST. C'est souvent un formateur déjà expérimenté (interne ou externe) ou un expert ayant une mission de transfert de compétences reconnues ou encore un manager avec un profil « développeur de compétences ». Dans certaines grandes entreprises, cette mission peut devenir un emploi. Le référent FEST cumule parfois sa mission opérationnelle et celle d'accompagnateur FEST.



## Zoom

C-CAMPUS a expérimenté ou déployé la FEST avec le concours des OPCA/OPCO suivants :

- AFDAS, UNIFORMATION, OPCALIA, CONSTRUCTYS, etc.
- En entreprises en formant et accompagnant les accompagnateurs ou référents FEST de : Atlantique Travaux Publics, Bouchara, Centre France Publicité, Cinémas CGR, Cinéville, Colas, Digitas LBI, Groupe 3F, Groupe Sud Ouest, Luc Durand, Mutualité Sociale Agricole, Parc Asterix, Parc du Futuroscope, Parc Lascaux 4, Orange École des Métiers Techniques, Rhinos, Sevanova, Titra TVS, etc.
- Et auprès des formateurs des organismes de formation : AFC, Association Montjoie, Cabinet Gran'it, Institut 4.10, etc.

Consultez le détail de nos offres de formation sur <http://formationccampus.fr>

## Parcours accompagnateur FEST

### Objectifs

- Cerner son rôle d'accompagnateur FEST.
- Adapter le parcours AFEST au profil de ses apprenants et aux situations de travail rencontrées.
- Maîtriser les techniques pédagogiques essentielles de la FEST.
- Mener des temps de réflexivité avec les apprenants.
- Réaliser un bilan en fin de parcours avec ses apprenants.

### Public

Toute personne ayant à accompagner un apprenant dans le cadre d'une AFEST.

### Durée

21 heures dont un jour en présentiel.

### Évaluation

Attestation de formation et/ou possibilité d'obtenir la reconnaissance « badge accompagnateur C-Campus ».

### Outils pédagogiques

MOOC « Accompagner les apprentissages et la formation en situation de travail » ou MOOC « Campus Tuteur » + jeu de cartes « Formateur Terrain ».

# Des outils pédagogiques ludiques et digitaux pour mobiliser les acteurs de la FEST

**L'outillage pédagogique C-Campus allie le meilleur de deux mondes : le « digital » et le « print ». Deux MOOCs pour acquérir l'ensemble des connaissances de référent FEST et de tuteur ou accompagnateur FEST. Le jeu de cartes « Formateur Terrain » à utiliser comme support de formation ou d'animation de conventions des acteurs de la FEST.**

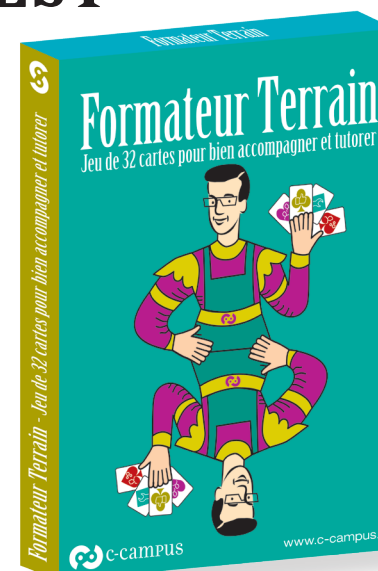
## MOOC « Accompagner les apprentissages et la formation en situation de travail »

Un MOOC en 12 étapes d'une durée totale d'apprentissage d'environ 14 heures.

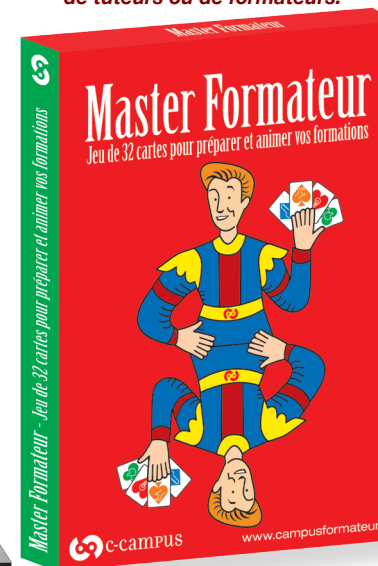
1. Pourquoi un Mooc sur l'accompagnement en formation ?
2. Qu'est-ce que la multimodalité ?
3. Identifier les champs d'action et prérequis de l'AFEST.
4. Mettre en place et suivre l'accompagnement.
5. Concevoir un dispositif d'accompagnement pédagogique.
6. Concevoir un parcours intégrant des AFEST.
7. Accompagner un apprenant dans son parcours de formation.
8. Mener les entretiens d'accompagnement.
9. Rendre un apprenant acteur de sa formation.
10. Se préparer à la certification AAFEST.
11. Coordonner et animer une communauté d'acteurs en formation.
12. Quiz d'évaluation.

## MOOC « Tuteur »

Un MOOC à géométrie variable : de 1 à 14 modules à la carte selon la typologie de tutorat exercé : transmission au poste de travail, coaching technique, mentorat, tuteur digital, tuteur à distance, etc.



**Un jeu de questions permet de faire acquérir les connaissances de façon ludique à des grands groupes lors de convention de tuteurs ou de formateurs.**



## Jeu de cartes « Formateur Terrain »

32 cartes + 3 jokers. Format A5 cartonné et pelliculé. Chaque carte propose au recto une question pratique sur le tutorat et la formation terrain et au verso une réponse illustrée. Les cartes sont classées en 4 grandes familles :

### L'accompagnement

- Comment se préparer à accompagner ?
- Comment évaluer le profil d'un apprenant ?
- Comment réussir un entretien de positionnement amont ?
- Comment fixer un objectif d'apprentissage ?
- Comment débriefing une formation en salle ou digitale ?
- Comment s'adapter au stade de maturité d'un apprenant ?
- Comment rester objectif dans l'évaluation d'un apprenant ?
- Comment dresser le bilan d'un accompagnement ?

### La posture

- Quel est le rôle d'un formateur terrain ou tuteur ?
- Comment adopter une posture pédagogique ?
- Comment s'adapter au contexte de travail d'un apprenant ?
- Comment développer une écoute active ?
- Comment utiliser les techniques de questionnement ?
- Comment utiliser efficacement la reformulation ?
- Comment faire face à la demande d'aide d'un apprenant ?
- Comment réagir dans les situations délicates d'apprentissage ?

### Les techniques

- Comment réussir une séquence de formation en situation de travail ?
- Comment rendre des situations de travail « formatrices » ?
- Comment faire une bonne démonstration ?
- Comment faire une explication claire et percutante ?
- Comment réaliser un feedback motivant ?
- Comment mener un entretien d'analyse de pratique ?
- Comment rendre un incident « formateur » ?
- Comment recadrer un apprenant ?

### L'apprenant

- Comment clarifier les droits et devoirs de l'apprenant ?
- Comment faciliter la découverte d'un métier par un apprenant ?
- Comment cerner les préférences d'apprentissage d'un apprenant ?
- Comment exploiter la capacité d'observation d'un apprenant ?
- Comment responsabiliser un apprenant pour qu'il « trace » ses apprentissages ?
- Comment amener l'apprenant à prendre du recul ?
- Comment demander son ressenti à un apprenant ?
- Comment amener des apprenants à apprendre ensemble ?

### Les jokers

- Le meilleur des techniques pédagogiques terrain.
- La grille d'auto-évaluation.
- Définir un parcours de qualité - Une démarche simple.

## Jeu de cartes « Master Formateur »

Même format que le jeu de cartes « Formateur Terrain » mais questions dédiées à l'animation de formation de petits groupes : la méthode, les moments clés, la posture du formateur et les techniques d'animation.