

Avec Alain Renault Communication, l'AFEST est plus folle !

La réforme de la formation 2018 se lit davantage comme une réforme RH, conçue autour des compétences dans une logique de gestion des emplois et des compétences pour garantir l'employabilité des collaborateurs et la transférabilité des compétences d'une société à une autre. L'AFEST va sans aucun doute être une modalité favorisée par les entreprises.

LES RÉFÉRENTS

Qu'ils soient, managers, experts ou tuteurs, les référents ont besoin d'être rassurés sur leur capacité à transmettre et à évaluer une pratique professionnelle.

ARC : Nous formons et accompagnons vos référents et collaborateurs en concevant des dispositifs spécifiques. En lien avec votre culture et vos moyens de diffusion, ceux-ci peuvent être digitaux, physiques, collaboratifs ou à distance.

Les bénéfices :
 + Professionnaliser les référents : ils maîtrisent les conditions qui entourent la réussite de l'AFEST
 + Impliquer et outiller les collaborateurs dans leur montée en compétences

L'ANALYSE DE POSTE

Qu'elle soit intégrée à un référentiel métier ou de compétences, l'analyse de poste permet d'organiser et de structurer les actions et les blocs de compétences associés au poste visé.

ARC : Nous vous conseillons et vous accompagnons dans l'élaboration de l'analyse des actions et des indicateurs d'acquisition des pratiques professionnelles.

Les bénéfices :
 + Structurer ses métiers à partir de critères communs (gestion des emplois et des compétences)
 + Être engagée dans une réelle perspective d'avenir des forces vives de l'entreprise (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Les incontournables pour une AFEST réussie

L'ANALYSE RÉFLEXIVE

La réforme de la formation 2018 permet de valoriser l'analyse de progression de la pratique professionnelle. Elle est le cœur de l'action de formation en situation de travail.

ARC : Nous animons des ateliers permettant aux référents de s'approprier les techniques de questionnement afin que les solutions émergent du collaborateur.

Les bénéfices :
 + Acquérir une méthodologie bienveillante axée sur la progression du savoir-faire du collaborateur
 + S'entraîner à réaliser une analyse réflexive permettant d'ancrer les pratiques professionnelles ou le geste métier

LES RESSOURCES FORMATIVES

Qu'elles soient digitales ou physiques, les ressources formatives permettent, autant aux référents qu'aux collaborateurs, de s'appuyer sur des cadres de références communs.

ARC : Nous concevons des ressources permettant de rythmer la progression de l'apprenant dans un parcours individuel avec des temps d'acquisition et des temps d'analyse réflexive.

Les bénéfices :
 + Formaliser les compétences métiers
 + Passer de la transmission du savoir-faire oral à une transmission écrite en formalisant le savoir-faire et le savoir-être inhérents à l'entreprise

Souriez, c'est l'AFEST !

Parfois, la formation en salle peut déstabiliser certains collaborateurs. Les avantages de l'AFEST, pour le collaborateur, sont multiples.

1
Le collaborateur se forme dans un environnement de travail connu.

2
Le collaborateur est accompagné par un référent qui appartient à l'entreprise qui a la même culture et qui maîtrise les mêmes process.

3
Le collaborateur bénéficie de temps dédiés avec son référent en marge de l'activité productive pour analyser sa progression (analyse réflexive).

4
Le collaborateur acquiert des compétences reconnues par l'entreprise et transférables (employabilité).



créations récentes

Secteur de la grande distribution

Création d'un espace de ressources qui permet aux référents et aux collaborateurs de suivre les étapes d'apprentissage, de transmettre les objectifs métier et d'échanger sur les actions professionnelles mises en place.

Secteur de l'industrie

Dans le cadre d'un parcours interne dédié aux référents techniques, création de trois ateliers pédagogiques pour rassurer, outiller et s'expérimenter. Ateliers conçus sous un format pédagogique de formation-Action.

Secteur de la distribution spécialisée

Création de référentiels métiers et compétences pour les postes du réseau de magasins, permettant à l'entreprise d'intégrer des indicateurs d'évaluation et de construire des parcours professionnels (GEC/GPEC) basés sur des critères similaires.

Secteur du bricolage

Dans le cadre d'une formation présentielle, création d'un espace collaboratif permettant aux participants de mutualiser leurs bonnes pratiques métier.

ARC ALAIN RENAULT COMMUNICATION
votre partenaire formation

Issé
#48
janvier
2019

Autrement!

De l'Accompagnement Terrain à l'Action Formation En Situation de Travail (AFEST), il n'y a qu'un pas ! Réalisons-le ensemble !

édito

Depuis de nombreuses années déjà, Alain Renault Communication accompagne les entreprises de commerce et de service dans l'élaboration de dispositifs de formation, et notamment l'accompagnement terrain en vue de transformer cette expérience en compétences durables, utiles pour l'entreprise et pour le collaborateur.

La réforme de la formation 2018 offre à la modalité « accompagnement terrain » une nouvelle envergure reconnue, puisque celle-ci entre désormais dans la définition de l'action de formation « comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Les conditions qui soutiennent l'AFEST permettent de mettre en exergue nos postulats qui articulent chacun de nos dispositifs, notamment :

- se concentrer sur le sens, les méthodes et les repères essentiels ;
- faciliter le passage à l'action ;
- mesurer l'efficacité des actions entreprises.

chiffres clés

1 sur 2
Nombre de projets incluant un accompagnement d'expert sur le terrain.

100 %
des dispositifs d'accompagnement terrain intègrent des toolboxes (boîte à outils) digitales ou physiques pour les tuteurs ou managers de proximité.

Extra, on va préparer ensemble l'AFEST !

interview

Interview d'Anne Thierry

Direction Développement des Compétences & Académies de Manpower

Parmi les modalités d'apprentissage utilisées chez Manpower, vous faites appel à l'accompagnement terrain. Qu'est-ce qui motive ce choix ?

Nous avons choisi de développer des parcours équipe, qui se font effectivement au sein de nos entités, afin de mettre le manager au cœur du développement des compétences.

En quoi l'accompagnement terrain est-il un dispositif efficace ?

C'est un dispositif efficace, car, en mixant approche en distanciel et en présentiel, temps collectifs et défis individuels, directement au sein des équipes, cela permet une montée en compétences collective et plus rapide. En effet, les personnes apprennent, s'entraînent et se challengent en collectif et en équipe. On se forme tous en même temps ; une véritable dynamique d'équipe d'apprentissage ! Chaque personne a un rôle à jouer, est responsabilisé et donc met en pratique et gagne en efficacité dans ses pratiques.

Quelles sont les conditions de réussite pour cet accompagnement, selon vous ?

Il est nécessaire de construire des parcours adaptés justement au terrain, au

contexte des entités, à leur réalité quotidienne. En ce qui nous concerne, nous avons choisi d'avoir des parcours avec des séquences hebdomadaires assez courtes, pour s'intégrer pleinement dans le quotidien. Afin d'engager les équipes, il faut construire des parcours ludiques et participatifs, prendre du plaisir à se former. Enfin, point essentiel, apporter au manager un parcours clé en main pour le guider dans son rôle d'animateur, de coach.

En quoi le contexte actuel (entreprise, cadre légal de la formation) favorise ou non l'accompagnement terrain dans les entreprises ?

Nous devons être de plus en plus agiles pour répondre aux attentes et aux enjeux du marché. L'accompagnement terrain permet donc de guider les équipes de façon efficace. Nous avons des budgets contraints, et cette approche permet de maîtriser les coûts ; tout cela dans un délai court.

Comment évoluent /doivent évoluer les dispositifs d'accompagnement terrain selon vous ?

Nous devons écouter les retours/re-marques terrain justement afin d'ajuster nos parcours, pour toujours être alignés avec leurs attentes, et ainsi maintenir cette dynamique.



ALAIN RENAULT COMMUNICATION
votre partenaire formation

La recette d'une **AFEST** réussie

PAR ALAIN RENAULT COMMUNICATION



GUIDE DE PRÉPARATION

- Difficulté : ★★★☆☆
- Préparation : 4 à 6 semaines
- Durée d'incubation : de 3 à 6 mois
- Temps d'analyse : 6 à 8 heures
- Calories bénéfiques : 100 %



INGRÉDIENTS

- 5 à 6 ressources adaptées dédiées au poste
- 1 environnement permettant une réalisation sereine et des outils de travail éprouvés
- 2 kg de méthodologie sur l'analyse réflexive

 Ajouter à mes demandes Alain Renault Communication

Préparation

Étape 1 ANALYSER LE POSTE ET LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

- Mixer vos connaissances métiers avec un expert Alain Renault Communication pour obtenir une analyse de poste limpide
- Informer les référents du cadre de travail

Étape 2 CRÉER LES RESSOURCES POUR LES RÉFÉRENTS

- Interroger les référents sur leurs besoins de ressources
- Consulter Alain Renault Communication pour échanger sur les créations envisageables
- Sélectionner les besoins en séparant bien ceux pour le référent et ceux pour le collaborateur

Étape 3 FORMER LES RÉFÉRENTS

- Identifier avec Alain Renault Communication le dispositif le mieux approprié à vos convives
- Positionner délicatement les sessions de formation en lien avec le planning

Étape 4 LAISSER AGIR SUR LE TERRAIN

- Sur le terrain, alterner des phases de mises en pratique, de suivi et d'analyse réflexive
- S'assurer de la montée en compétences des convives

Étape 5 VALIDER LES COMPÉTENCES

- Interroger sur les acquis

 Ajouter à mon plan de compétences 2019



Célébrer
les victoires,
faites l'AFEST !