

MONOGRAPHIE

# RETOUR D'EXPÉRIMENTATIONS AFEST EN IDF

2020-2021

## AFEST

UNE MODALITÉ FORMATIVE  
INNOVANTE



# RETOUR D'EXPÉRIMENTATIONS AFEST EN IDF

2020-2021

SOMMAIRE

<b>01</b>	<b>LE PROJET D'EXPÉRIMENTATION AFEST DE L'OPCOMMERCE</b>	03
01.1	ORIGINE DU PROJET .....	03
01.2	OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DU PROJET .....	03
01.3	PHASAGE / CONDUITE DU PROJET .....	04
01.4	PILOTAGE DU PROJET .....	04
01.5	ÉCOSYSTÈME DES ACTEURS DU PROJET .....	04
<b>02</b>	<b>L'OFFRE AFEST DE L'OPCOMMERCE</b>	05
02.1	L'OFFRE AFEST DE L'OPCO .....	05
02.2	MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE .....	06
<b>03</b>	<b>RETOUR(S) D'EXPÉRIENCE(S) DE DÉPLOIEMENT D'AFEST EN ENTREPRISE</b>	07
03.1	FOCUS SUR LE PROJET D'EXPÉRIMENTATION AFEST CHEZ ENTREPRISE C .....	07
03.2	OPPORTUNITÉ / FAISABILITÉ DU PROJET AFEST DANS L'ENTREPRISE .....	08
03.3	COMPÉTENCES VISÉES ET SITUATIONS DE TRAVAIL APPRENANTES RETENUES .....	08
03.4	ACTEURS ET PARTIES PRENANTES DU PROJET AFEST .....	09
03.5	ACTIONS RÉALISÉES .....	09
03.6	RÉSULTATS OBTENUS .....	11
03.7	RETOUR D'EXPÉRIENCE DES PARTIES-PRENANTES DU PROJET AFEST .....	11
03.8	RÔLE, ACTIONS DU PRESTATAIRE D'ACCOMPAGNEMENT .....	11
03.9	OUTILS ET TRAÇABILITÉ DE L'AFEST .....	12
<b>04</b>	<b>RETOUR D'EXPÉRIMENTATION DE L'OPCOMMERCE</b>	13
04.1	BILAN DU PROJET D'EXPÉRIMENTATION .....	13
04.2	FREINS RENCONTRÉS .....	13
04.3	POINTS DE VIGILANCE .....	13
04.4	ENSEIGNEMENTS DE CETTE EXPÉRIMENTATION .....	14
04.5	PISTES POUR UN DÉPLOIEMENT DE L'AFEST À PLUS GRANDE ÉCHELLE .....	14

# LE PROJET D'EXPÉRIMENTATION AFEST DE L'OPCOMMERCE

01

## 01.1 ORIGINE DU PROJET

Le FORCO, Ex-OPCA des secteurs du commerce et de la distribution, a participé à l'Expérimentation nationale AFEST (2015-2016). À ce titre, il avait commencé à travailler sur un projet impliquant une petite entreprise de réparation de piano. Les compétences visées par le projet englobaient l'ensemble du métier de chef d'entreprise, dans une perspective de reprise de la société par un des employés. L'ampleur des compétences visées et le montant du budget nécessaire à son ingénierie et à sa mise en œuvre, établi par un prestataire, n'ont pas permis au projet de se concrétiser.

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 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 la démarche innovante que nécessite la mise en place de l'AFEST, l'Opcommerce propose à ses adhérents un accompagnement baptisé "Visa pour l'AFEST", que nous avons choisi d'expérimenter en Île-de-France.**

## 01.2 OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE DU PROJET



### Objectif visé par l'Opcommerce :

#### Expérimenter la mise en œuvre du "VISA POUR L'AFEST" :

- Phase diagnostic
- Professionnalisation des acteurs de l'entreprise (formation de référent AFEST)
- Concevoir avec l'appui d'un prestataire des outils pour l'entreprise.

#### Périmètre et acteurs ciblés par l'expérimentation :

- Territoire : Île-de-France (8 départements)
  - Branches : Les 19 Branches du commerce
- Entreprises éligibles : Toutes les entreprises adhérentes à l'Opcommerce (les modalités de financement sont en fonction de la taille de l'entreprise).

## 01

**01.3 PHASAGE / CONDUITE DU PROJET**

**Volet 1 :** Cadrage du projet d'expérimentation et mise en place d'une instance de pilotage

**Volet 2 :** Sélection d'un prestataire AFC dans le cadre d'un appel d'Offre national

**Volet 3 :** Formation des conseillers IDF Opcommerce

**Volet 4 :** Information et ciblage d'entreprises volontaires pour l'expérimentation de VISA POUR LAFEST

**Volet 5 :** Accompagnement et suivi des expérimentations en entreprises : sur la phase diagnostic et professionnalisation des acteurs internes

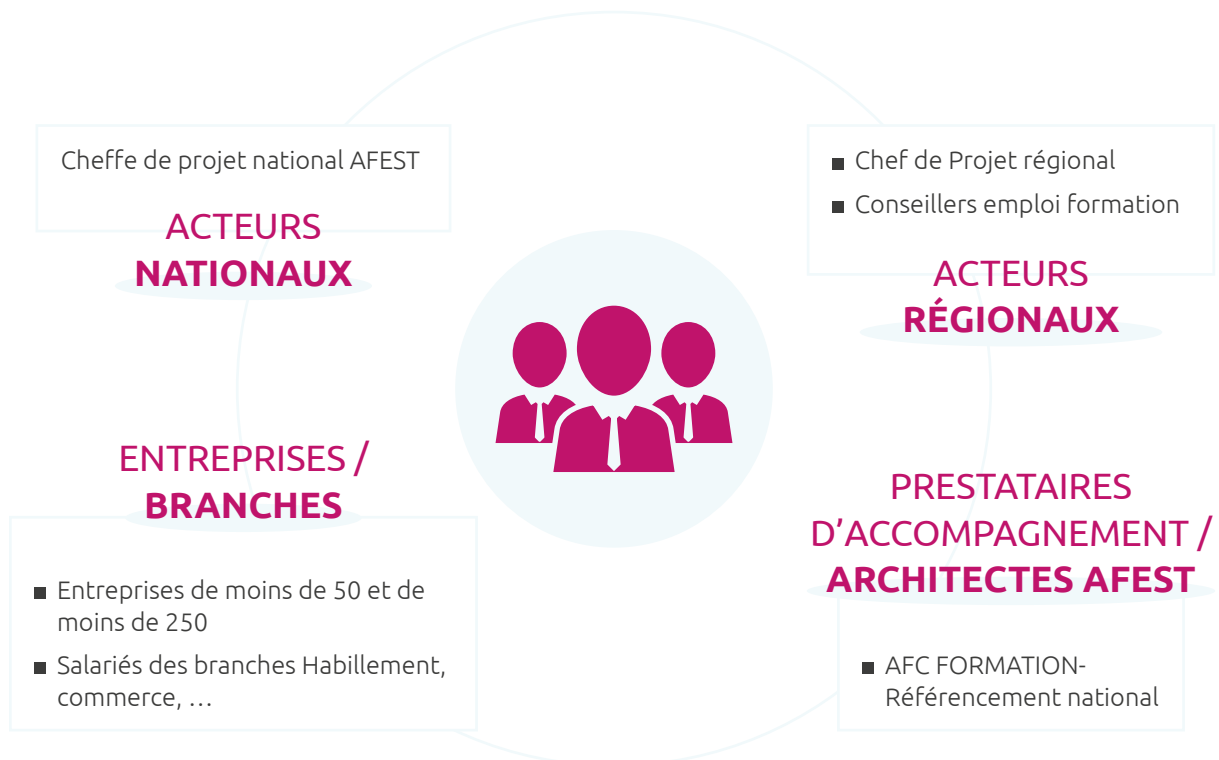
**Volet 6 :** Création d'outils à destination des entreprises

**Volet 7 :** Capitalisation et bilan des actions réalisées.

**01.4 PILOTAGE DU PROJET**

**Mise en place d'un comité de suivi au niveau régional, en lien avec la chef de projet nationale AFEST de l'Opcommerce.**

**Rôles et missions du comité de suivi :** Cadrage de l'expérimentation, suivi, bilan et capitalisation.

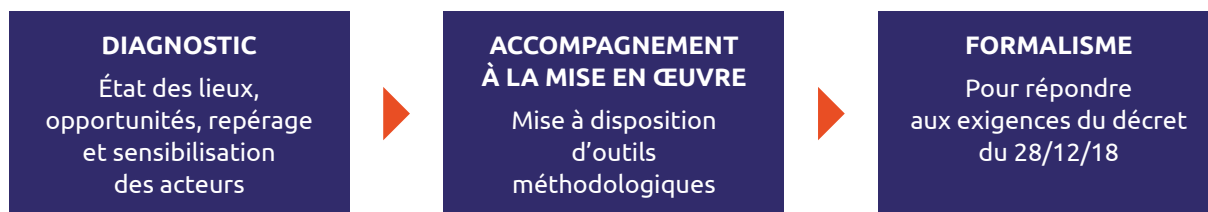
**01.5 ÉCOSYSTÈME DES ACTEURS DU PROJET**

# L'OFFRE AFEST DE L'OPCOMMERCE

02

## 02.1 L'OFFRE AFEST DE L'OPCO

Une offre nationale, déployée en régions : "VISA POUR L'AFEST"



### UNE DÉMARCHE EN 3 ÉTAPES

1

#### Diagnostic

- Un organisme spécialisé, sélectionné sur appel d'offres par l'Opcommerce, établit un audit de l'existant (2 jours)
- Vous propose des parcours pédagogiques dans le cadre de l'AFEST et vous aide à identifier des accompagnateurs (ou tuteurs).

2

#### Professionalisation des tuteurs par un organisme spécialisé

- Forme le tuteur AFEST
- Conseille et accompagne dans la conception d'outils et méthodes d'animation.

3

#### Accompagnement à la mise en œuvre

- Chaque entreprise engagée dans la démarche met en œuvre un parcours AFEST, l'organisme spécialisé accompagne le tuteur à chaque étape, ainsi que la fonction Ressources Humaines pour la traçabilité et le formalisme des actions
- À l'issue de la prestation, l'Opcommerce vous adresse un questionnaire d'évaluation de la prestation réalisée.

### LES ATOUTS

**OPTIMISER**  
l'efficacité  
pédagogique

**FLEXIBILISER**  
l'organisation

**OPTIMISER**  
les coûts liés  
aux formations

**REVISITER**  
les processus

#### VISA POUR L'AFEST

<https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/offre-de-services/visa-pour-l-afest>

#### KIT ET PROTOCOLE



## 02.2 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

### Diagnostic pris en charge par l'Opcommerce en Co financement dans le cadre de la convention avec la DRIEETS –

#### APPUI CONSEIL RH IDF :

- Entreprises de moins de 50 salariés : Prise en charge 100 % DRIEETS dans le cadre de l'APRCH
- Entreprises de 50 à 249 salariés : la prise en charge est de 75 % DRIEETS et 25 % Opcommerce
- Entreprises de plus de 250 salariés : 100 % Opcommerce suivant les fonds disponibles

#### DE SURCROIT :

- L'AFEST est une modalité pédagogique et non un dispositif financier, il n'y a donc pas de critère de prise en charge particulier défini par les branches : prise en charge sur le plan de développement des compétences, pour les entreprises de moins de 50 salariés, au même titre que les autres modalités.
- Financement via les fonds Compétences + pour les moins de 50 salariés.
- Pour demander une prise en charge, besoin de faire la preuve des 4 éléments du décret du 28/12/2018, via le protocole : Développement en cours sur le WSE pour renseigner une DPC AFEST (module AFE, mode d'exécution de la formation) + associer les pièces instruction (protocole, partie 1) et réalisation (certificat de réalisation).

# RETOUR(S) D'EXPÉRIENCE(S) DE DÉPLOIEMENT D'AFEST EN ENTREPRISE

03

## 03.1 FOCUS SUR LE PROJET D'EXPÉRIMENTATION AFEST CHEZ ENTREPRISE C

### L'ENTREPRISE C

PME du commerce, succursaliste de l'habillement  
Localisée à Paris

### ENJEUX

**L'entreprise C souhaite permettre à l'un de ses collaborateurs, d'opérer un changement/évolution de métier au sein de l'entreprise, pour passer d'un poste de "Repasseur interne" à celui de "Mécanicien en confection habillement".**

A ce jour, pour ce métier qui se perd, la moyenne d'âge des personnes en activité est élevée, des personnes à la retraite sont régulièrement rappelées pour travailler ; et les recrutements sont difficiles. Il y a donc un enjeu de préservation et de capitalisation des savoir-faire d'une part et de maintien des compétences rares d'autre part (ce qui peut éviter à l'entreprise, de devoir envisager l'externalisation d'une partie de sa production, faute de compétences en interne).

Dans ce cadre, l'entreprise C, a sollicité L'Opcommerce pour la mise en place d'un diagnostic "Visa pour l'AFEST" avec l'appui du cabinet AFC.

### OBJECTIFS VISÉS

**Faciliter / contribuer la construction de nouvelles compétences et à l'évolution professionnelle d'un salarié, en intégrant une démarche de formalisation et de structuration d'un parcours FEST.**



#### Pour les salariés apprenants :

- Évolution / changement de métier.

#### Pour les équipes :

- Transmettre leurs connaissances et savoir faire.

#### Pour les futurs formateurs FEST :

- Acquisition de formalisme pédagogique
- Méthode d'animation pédagogique.

#### Pour l'établissement

- Développer une nouvelle modalité de formation, et en fonction des résultats obtenus, opérer un déploiement plus large vers d'autres compétences / métiers.

03



### POPULATION(S) CIBLÉE(S)

- "Repasseur interne" (Employé)
- Formateur interne FEST

## 03.2 OPPORTUNITÉ / FAISABILITÉ DU PROJET AFEST DANS L'ENTREPRISE

### Opportunité du projet d'AFEST

- Opportunité validée après entretien avec les parties prenantes du projet
- Modalité approuvée par la direction et le Service RH
- Tester cette modalité de formation, pour un déploiement plus large pour d'autres activités et compétences
- Favoriser la reconnaissance de l'expertise des accompagnateurs / formateurs internes FEST.

### Faisabilité du projet

- Disponibilités des équipes internes validées
- Accompagnement du service RH dans la structuration de ce projet
- Des pratiques de formation existantes mais non formalisées (exemple des temps d'échanges, des fiches de fonction)
- Un expert métier prêt à transmettre son savoir-faire dans un cadre formalisé
- Un salarié volontaire ; dont le projet d'évolution de métier a été validé.

## 03.3 COMPÉTENCES VISÉES ET SITUATIONS DE TRAVAIL APPRENANTES RETENUES

**Compétence(s) visée(s) pour l'apprenant :**  
Confection de vêtements

**Pour le formateur FEST :**  
Construction d'un parcours FEST

#### Situations de travail ciblées pour l'apprenant :

- Création d'un pantalon Tailleur
- Création d'une Jupe
- Création d'une Veste Tailleur
- Création d'un Gilet.

#### Activités visées pour le formateur FEST :

- Analyser l'activité et identifier les situations de travail apprenante
- Concevoir et formaliser un parcours de progression pédagogique FEST
- Adopter les techniques pédagogiques et la posture du formateur FEST.

Accompagner la mise en œuvre du parcours, (mises en situation / phases réflexives), ajuster et évaluer.



## 03.4 ACTEURS ET PARTIES PRENANTES DU PROJET AFEST

03

### Acteurs internes :

- Service RH
- Accompagnateur AFEST (Manager)
- Expert métier (formateur FEST)
- Salarié Apprenant.

### Acteurs externes :

- Prestataire d'accompagnement (Consultant).

## 03.5 ACTIONS RÉALISÉES

- Diagnostic d'opportunité et de faisabilité de l'AFEST
- Description des tâches des activités et identification des compétences associées
- Travail sur la formalisation et traçabilité de la montée en compétence
- Conception d'un parcours pédagogique pour assurer la montée en compétence
- Organisation du travail dans le cadre du parcours.

## PHASES DE L'ACCOMPAGNEMENT

DURÉE	SÉQUENCES	ACTEURS MOBILISÉS
0,25 J	Diagnostic de faisabilité / Réunion de cadrage	SERVICE RH
0,5 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contextualisation de la mission :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux connaître l'entreprise</li> <li>• Valider les enjeux et objectifs à atteindre</li> <li>• Valider le calendrier et le déroulement de la prestation</li> </ul> </li> </ul>	SERVICE RH
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identification des parties prenantes</li> <li>■ Présentation de l'AFEST</li> <li>■ Définition des rôles de chacun :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilote du projet</li> <li>• Référent AFEST</li> <li>• Accompagnateur AFEST</li> <li>• Formateurs (Experts métiers/Tuteurs)</li> <li>• Apprenants (Nouvelles ressources)</li> </ul> </li> </ul>	SERVICE RH MANAGERS EXPERTS MÉTIERS APPRENANTS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prise de connaissance des pratiques internes</li> </ul>	SERVICE RH

03

DURÉE	SÉQUENCES	ACTEURS MOBILISÉS
0,5 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le formalisme et les outils de l'AFEST :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• PIF</li> <li>• Grille de positionnement</li> <li>• Charte des droits et devoirs</li> <li>• Préférence d'apprentissages du salarié apprenant</li> <li>• Parcours pédagogique</li> </ul> </li> <li>■ Les outils d'évaluation de la montée en compétences</li> </ul>	SERVICE RH
0,5 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Montée en compétences :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionnement d'un apprenant</li> <li>• Animer une situation apprenante</li> <li>• Accompagner à la réflexivité</li> </ul> </li> </ul>	MANAGER SERVICE RH
0,5 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formalisation du parcours apprenant :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalisation de parcours pédagogique et des outils d'évaluation</li> <li>• Présentation du parcours AFEST à l'apprenant</li> </ul> </li> </ul>	SERVICE RH MANAGER APPRENANTS AUTRE
1,5 J (3x0,5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accompagnement à la mise en œuvre du parcours apprenant :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• État des lieux des activités AFEST réalisées</li> <li>• Lecture du Carnet de bord</li> <li>• Débriefe et analyse avec l'accompagnateur</li> <li>• Positionnement intermédiaire</li> <li>• Ajustements du parcours si nécessaire</li> <li>• Vérification des preuves existantes</li> <li>• Entretien individuel de l'apprenant</li> </ul> </li> </ul>	SERVICE RH MANAGER APPRENANTS AUTRE
0,5 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formalisme du parcours "Visa pour l'AFEST"               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception et compilation des preuves en vue de la traçabilité AFEST</li> <li>• Transmission des axes d'amélioration dans une démarche d'autonomisation de l'entreprise dans ses pratiques</li> </ul> </li> </ul>	ENTREPRISE AFC
0,25 J	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réunion de fin d'accompagnement</li> </ul>	ENTREPRISE/AFC/ L'OPCOMMERCE

### MOYENS ALLOUÉS

**En interne :** Ressources humaines et matériaux, machines et équipements, disponibilités des acteurs (temps).

**En externe :** Appui d'un intervenant externe (apport culture, méthode et outils).

Financement par l'Opcommerce, d'une prestation d'accompagnement de 5 jours.

## 03.6 RÉSULTATS OBTENUS

- Le projet AFEST validé
- Un parcours FEST formalisé/modélisé et des outils mis en place pour le déployer
- Appropriation par le formateur des spécificités et des modalités de l'AFEST
- Première montée en compétences de l'apprenant (parcours encore en cours)



03

## 03.7 RETOUR D'EXPÉRIENCE DES PARTIES-PRENANTES DU PROJET AFEST

### LA DIRECTION

- Cette modalité permet de répondre à des enjeux opérationnels.
- Métier manuel se prêtant bien à la démarche "Visa Pour l'AFEST"
- Le formateur FEST est bien outillé pour transmettre son savoir faire dans le cadre d'une AFEST
- A moyen terme il est envisagé de reproduire la démarche pour mettre en place de nouveaux parcours FEST (ex : fonction administrative).



### LES FORMATEURS AFEST

- Montée en compétences réelle et rapide de l'apprenant grâce aux mises en situation et à la réflexivité.

### L'APPRENANT

*Retour prévu en fin de parcours*

### LE PRESTATAIRE, ACCOMPAGNATEUR DE LA DÉMARCHÉ

- Métier manuel se prêtant parfaitement à la démarche "Visa Pour l'AFEST"
- Entreprise disponible et mobilisatrice des équipes.

## 03.8 RÔLE, ACTIONS DU PRESTATAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

- **Réaliser avec l'entreprise** : un diagnostic d'opportunités et de faisabilité de l'AFEST
- Transmettre la démarche et outiller les acteurs de l'entreprise, en s'appuyant sur l'expertise des équipes internes pour formaliser et tracer la montée en compétences (Parcours AFEST)
- Accompagner la prise d'autonomie de l'entreprise, pour une intégration dans les pratiques interne de formation in situ, modélisation et déploiement de nouveaux parcours l'AFEST.

### 03.9 OUTILS ET TRAÇABILITÉ DE L'AFEST

#### **Outils mobilisés, déployés pour accompagner les AFEST :**

- Kit AFEST : Analyse du travail, Conception parcours pédagogique
- Protocole individuel de formation, charte de droits et devoirs, outils de positionnement et d'évaluation, outils de réflexivité
- Carte pédagogique.

#### **Traces de l'activité et de l'action de formation en situation de travail :**

- PIF (Plan Individuel de Formation – FEST)
- Trace de réflexivité et d'évaluation.

# RETOUR D'EXPÉRIMENTATION DE L'OPCOMMERCE

04

## 04.1 BILAN DU PROJET D'EXPÉRIMENTATION



**Ce premier "VISA POUR L'AFEST" expérimenté en région Île-de-France, a répondu aux attentes de notre adhérent, notamment en matière de professionnalisation des acteurs internes de l'entreprise et parcours apprenant du salarié, s'appuyant le travail lui-même.**

D'où son souhait de reproduire la démarche, pour la construction d'un nouveau parcours FEST, avec à nouveau l'assistance du cabinet.

## 04.2 FREINS RENCONTRÉS



**Délai de réalisation de la phase diagnostique, allongé compte tenu de la conjoncture et l'activité de l'entreprise :**

- La mise en œuvre devait suivre sur la période du mois de juillet et septembre. Finalement elle a été décalée sur la période septembre - novembre 2021.
- L'apprenant a dû s'absenter. Le relais a été assuré par la N+2 de l'apprenant dans la mise en œuvre du parcours.
- Ensuite l'apprenant a repris la phase de réflexivité.
- Charge de travail de fin d'année 2021, conséquente
- La date de fin a été repoussée avec une restitution en début d'année, 6 janvier 2022.

Idéalement la durée de 6 mois, est le délai moyen de réalisation de la prestation "VISA POUR L'AFEST" qui intègre la phase diagnostic, puis le transfert de méthode et d'outils pour déployer ensuite la démarche en autonomie



## 04.3 POINTS DE VIGILANCE

La condition sine qua none de réussite des 3 étapes du VISA POUR L'AFEST, est l'implication des acteurs de l'entreprise, à toutes les étapes de construction de la démarche : du diagnostic d'opportunité / faisabilité, jusqu'à la restitution des livrables.

La souplesse du consultant pour mener à bien l'accompagnement en fonction de l'organisation du travail (rythme activité saisonnière) et la conjoncture (contexte sanitaire).

La conduite d'une phase diagnostic en amont, et d'un accompagnement méthodique pas à pas, pour la mise en place d'une première AFEST, est sécurisante pour l'entreprise

## 04.4 ENSEIGNEMENTS DE CETTE EXPÉRIMENTATION



La démarche en 3 étapes proposée dans le cadre du VISA POUR L'AFEST, pour accompagner la mise en place d'une première AFEST a été sécurisante pour l'entreprise ; ce qui ouvre une perspective de la pérennisation de l'AFEST telle qu'envisagée par l'entreprise.

Le dispositif "VISA POUR L'AFEST" permet de sécuriser la démarche et de d'éclairer les points de vigilance dans la mise en place du parcours FEST (... , recueil et compilation des preuves en vue de la traçabilité AFEST / Transmission des axes d'amélioration dans une démarche d'autonomisation de l'entreprise dans leurs pratiques AFEST)

Les conditions d'accueil et de disponibilité partagée ont été déterminantes dans la réussite du projet : La plus belle preuve est le souhait de l'entreprise de réaliser un nouveau parcours sur un autre métier.

## 04.5 PISTES POUR UN DÉPLOIEMENT DE L' AFEST À PLUS GRANDE ÉCHELLE

### PISTES / PRÉCONISATIONS POUR SOUTENIR UN DÉPLOIEMENT DE L'AFEST À PLUS GRANDE ÉCHELLE :



#### Pour les entreprises :

- Organiser des retours d'expérience sous forme de témoignage, matinales
- Suivi du conseiller OPCO à différents moments clés de l'accompagnement : du diagnostic à la restitution.

Pour les Conseillers OPCO :

- Organiser des réunions territoriales à destination des entreprises de différentes branches sur les bénéfices de L'AFEST (CLUB RH ...)
- Professionnaliser afin de détecter la plus-value pour son adhérent et les opportunités de déploiement soit pour le métier ou les compétences ou un parcours d'intégration.

#### Pour l'OPCO prescripteur d'AFEST :

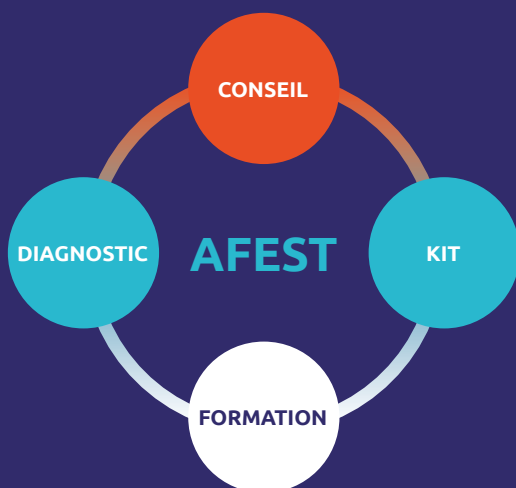
- Vivre l'expérience du déploiement d'une AFEST de l'intérieur, permet de mieux comprendre l'ensemble du processus et mécaniques à l'œuvre, et de pouvoir le porter et pouvoir jouer son rôle de promotion et de prescription, en connaissance, auprès des entreprises.

## EN CONCLUSION

En fonction du niveau de maturité de l'entreprise, de son besoin et de ses objectifs, le "VISA POUR L'AFEST" constitue une des réponses que l'Opcommerce peut dès lors apporter à ses entreprises adhérentes, désireuses de se lancer dans la mise en place d'AFEST.

A titre d'exemples :

- Un interlocuteur qui veut un premier niveau d'information pour faire le relai en interne ▶ Conseil
- Une entreprise qui fait déjà de l'AFEST mais souhaite la valoriser ▶ KIT
- Une entreprise qui souhaite professionnaliser des tuteurs / formateurs internes pour accompagner la transmission de savoirs ▶ Formation
- Une entreprise qui ne faisait pas de formation interne ou de tutorat, qui démarre de zéro ▶ Diagnostic "VISA POUR L'AFEST" :



# FORMER EN SITUATION DE TRAVAIL :

## UNE NOUVELLE DÉMARCHE POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AU SEIN DES TPE/PME

La présente monographie traduit le travail réalisé par l'un des cinq Opérateurs de compétences (Opco EP, Opco Santé, OCAPIAT, Opcommerce et AKTO) mobilisés dans le cadre d'une expérimentation francilienne, pour que leurs entreprises s'approprient et généralisent les démarches d'actions de formation en situation de travail (AFEST).

Depuis 2018, la loi "Liberté de choisir son avenir professionnel" permet d'élaborer et de mettre en œuvre un parcours de formation à partir d'une situation de travail. Pour accompagner cette nouvelle démarche au niveau régional, La DRIEETS Île-de-France a mobilisé ses partenaires OPCO pour déployer l'AFEST auprès des TPE/PME et a demandé à l'ARACT IDF d'apporter un soutien méthodologique à ce projet régional.

Ce projet cofinancé par la DRIEETS Île-de-France et les OPCO concernés a permis d'expérimenter auprès de leurs adhérents cette modalité de formation, et de voir comment elle peut constituer une réponse adaptée aux besoins en compétences des TPME franciliennes.

DRIEETS Île-de-France

ARACT ÎLE-DE-FRANCE  
<https://www.aractidf.org>  
01 53 40 90 40  
[communication-idf@anact.fr](mailto:communication-idf@anact.fr)  
SIRET 450 966 007 000 20

Création graphique et réalisation :

  
<https://gribouille.design>  
[hello@gribouille.design](mailto:hello@gribouille.design)

Crédit photos : L'opcommerce

Mars 2022