

FIGHE MÉTHODOLOGIQUE N°2



ANALYSER L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL POUR LA RENDRE APPRENANTE ET PÉDAGOGIQUE

OBJECTIFS

[Vous avez au préalable repéré l'activité sur laquelle portera l'AFEST]

- **Décrire et analyser** de manière détaillée ce qui est attendu du professionnel qui réalise l'activité (gestes, posture, raisonnement, etc.), les « situations problèmes » qui reviennent fréquemment et les aléas auxquels le professionnel est confronté.
- **Rédiger** un référentiel avec les compétences visées par l'AFEST, grâce aux informations recueillies et identifier ce qui ne pourra pas être acquis avec l'AFEST (vous pourrez alors rechercher des compléments de formation dans une logique de parcours).
- **Repérer**, grâce aux informations recueillies, les « situations apprenantes » qui serviront de matériau à l'AFEST, les possibilités d'aménagement de l'activité, les étapes de progression et les marges d'erreur afin que les futures séquences de formation s'approchent le plus possible de la réalité et qu'elles aient une véritable portée pédagogique pour l'apprenant.



La réalisation préalable d'une analyse de l'activité pour l'adapter à des fins pédagogiques est une condition impondérable pour que la formation soit reconnue comme une AFEST, d'après le décret du 28 décembre 2018.

COMMENT ?

Analyser l'activité de travail

Le **réfèrent AFEST** recueille auprès de la structure des informations sur l'activité de travail visée par l'AFEST. Cette fonction peut être exercée en interne par une personne de votre structure préalablement formée à l'AFEST ou par un consultant externe, spécialiste de la modalité AFEST et qui jouera le rôle de tiers-facilitateur.

- Il s'appuie sur la **documentation existante** en lien avec cette activité (fiches de poste, référentiels métiers, banques de données, manuels de procédures, etc.) pour analyser les tâches et les compétences attendues.
- Il **analyse l'activité d'un ou de plusieurs professionnels experts**, à travers des observations sur leur poste de travail, des réunions d'échanges, des entretiens. L'objectif est de repérer comment le travail s'effectue « réellement », d'accéder aux raisonnements, astuces, « tours de main » pour réaliser un travail bien fait.

L'activité de travail est renseignée dans un **document de référence**, qui permet d'identifier les tâches, les compétences, les connaissances utilisées, les interactions, les outils ou documents mobilisables.

Le saviez-vous ?

Réaliser une analyse de l'activité de travail a de nombreux avantages pour une structure ! Cette démarche vous permet :

D'identifier les compétences indispensables, longues à acquérir ou difficiles à transmettre et devant nécessairement être maintenues au sein de la structure. C'est un excellent « prétexte » pour anticiper les transmissions internes à organiser.

De capturer et formaliser les pratiques exemplaires, les trucs, astuces, tours de main, beaux gestes, qui qualifient les meilleurs praticiens du métier.

Grâce au matériau récolté, de constituer des bases de ressources, voire des supports pédagogiques pour de futurs apprenants, y compris en format multimédia (captation vidéo par exemple).

Sélectionner les situations de travail et les compétences qui feront l'objet de l'AFEST

Une fois que l'activité de travail est décrite et analysée dans un **document de référence**, les situations de travail et les compétences qui feront l'objet de l'AFEST sont identifiées dans un **référentiel**.

La réalisation des activités ou des tâches ne permet pas toujours d'être transformée en situation de formation. Pour que la formation en situation de travail soit possible, il faut s'assurer que la situation de travail :

- Permette un droit à l'erreur au sens où l'apprenant pourra procéder par essai / erreur avant de réaliser parfaitement l'activité
- Puisse être exercée dans des situations si possible variées et progressives au sein de l'organisation

L'apprentissage sera d'autant plus riche si les activités ou tâches réalisées en AFEST combinent les compétences à mobiliser, s'inscrivent dans une complexité progressive et sont fréquentes dans le quotidien de l'apprenant, ce qui favorise l'ancrage des compétences.

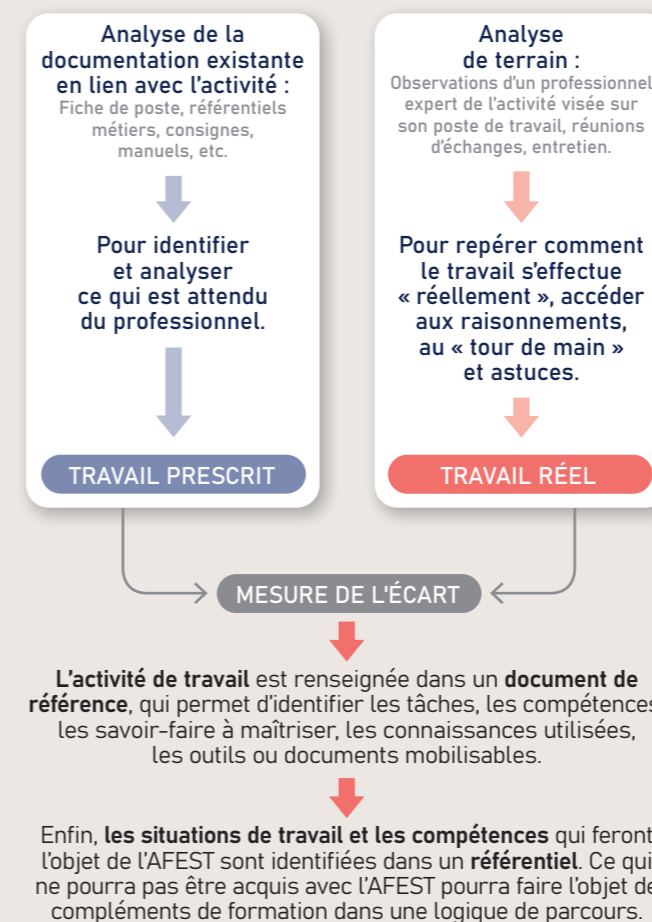


La durée de l'étape d'analyse de l'activité de travail pour la rendre apprenante et pédagogique varie en fonction de l'activité concernée et de l'expérience du réfèrent AFEST qui la réalise. Une durée moyenne de 2 à 5 jours est cohérente (analyse documentaire, observations, entretiens et formalisation).

NOS CONSEILS

- Seule une analyse poussée de l'activité permettra de rédiger un référentiel de compétences suffisamment précis et de penser des situations de travail « apprenantes ». Pour cela, il faudra dépasser les attendus formalisés dans une fiche de poste (travail prescrit) pour s'approcher de ce qui constitue le travail réel du professionnel, ce qui permet de dire que le travail « est bien fait ».
- Cette étape, cruciale pour l'AFEST, demande du temps et une certaine technicité (capacité à interroger des professionnels, à observer l'activité, à la décortiquer et à rédiger un référentiel de compétences). N'hésitez pas à vous former ou à faire appel à des experts pour vous accompagner.
- Associez les acteurs « opérationnels » (futurs bénéficiaires et accompagnateurs, managers, collectif de travail) dès la phase d'analyse de l'activité de travail. Cela permet d'ajuster la future action de formation en situation de travail avec les objectifs professionnels.

Analyse de l'activité de travail



L'accompagnement d'Uniformation à cette étape

- Possibilité de financement de l'analyse de l'activité par un prestataire (selon votre offre de service et les critères de l'OPCO).
- Possibilité de financement de l'analyse de l'activité par une prestation d'ingénierie « ZOOM AFEST » avec des experts référencés (pour toutes les structures de moins de 50 salariés et selon votre branche professionnelle pour les structures de 50 salariés et plus).
- Mise à disposition d'une liste de prestataires référencés pour vous accompagner.



Des outils pour vous aider



Exemple de rapport d'analyse de l'activité