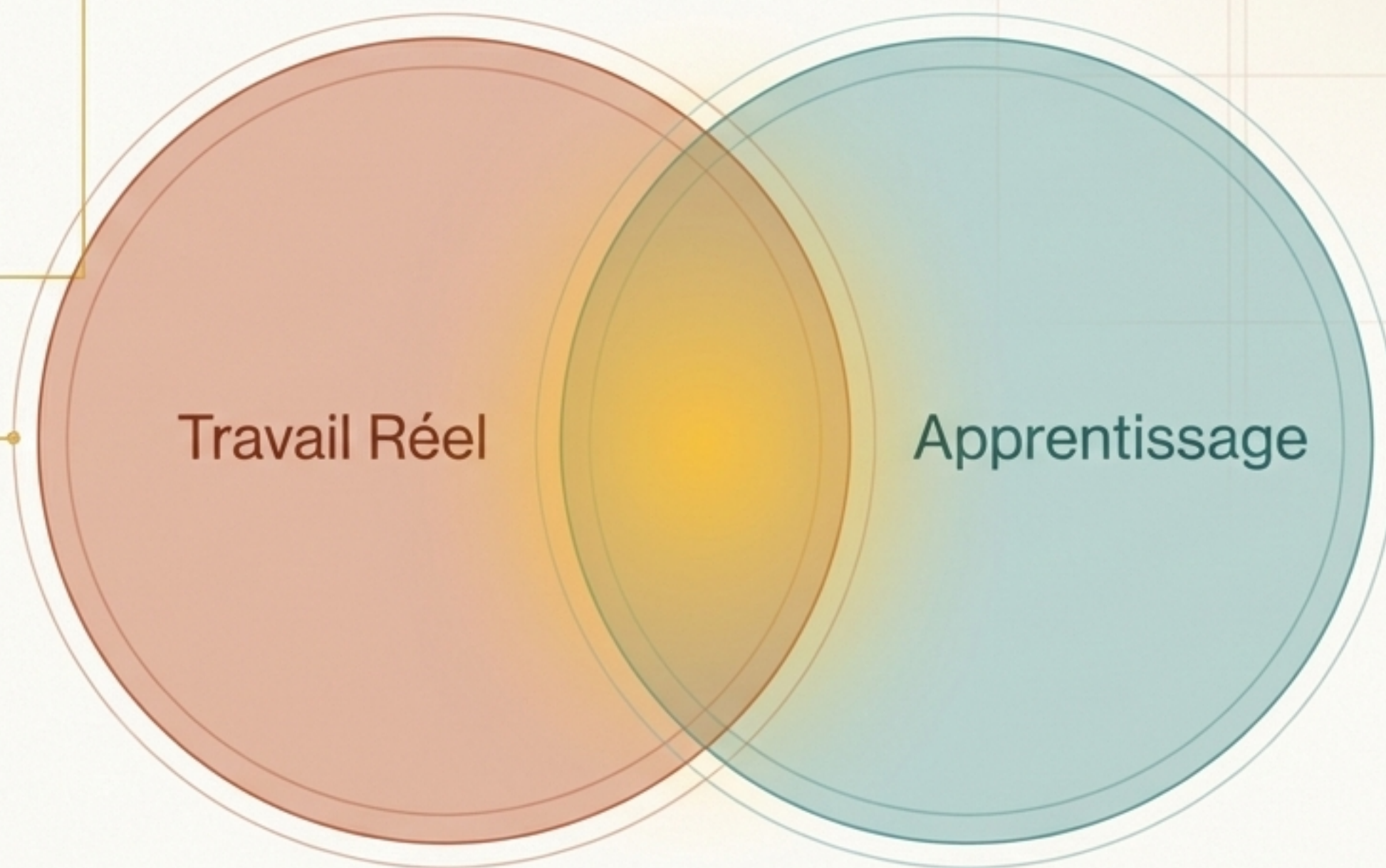


AFEST & VAE dans le Secteur du Soin

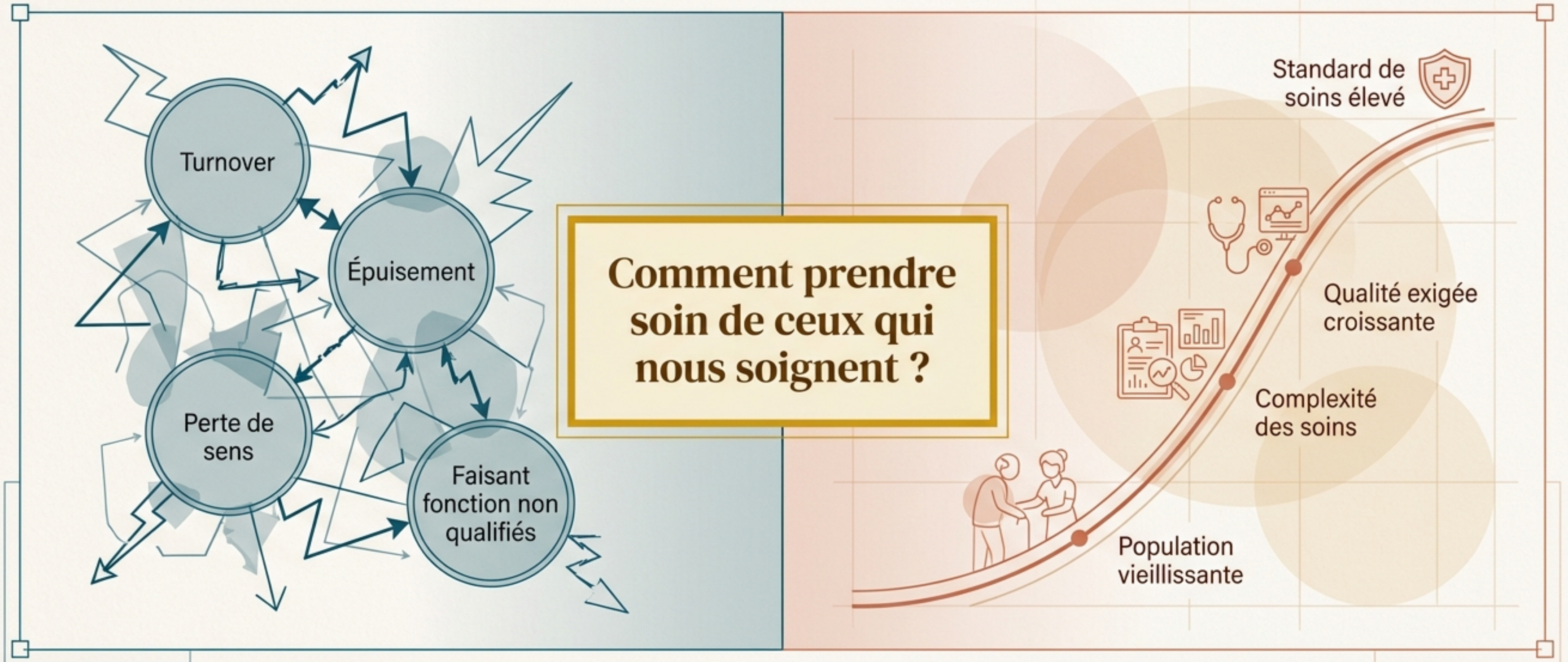
Structurer l'invisible pour retenir, former et valoriser vos équipes.



Un guide stratégique pour les directions d'établissements sanitaires et médico-sociaux.

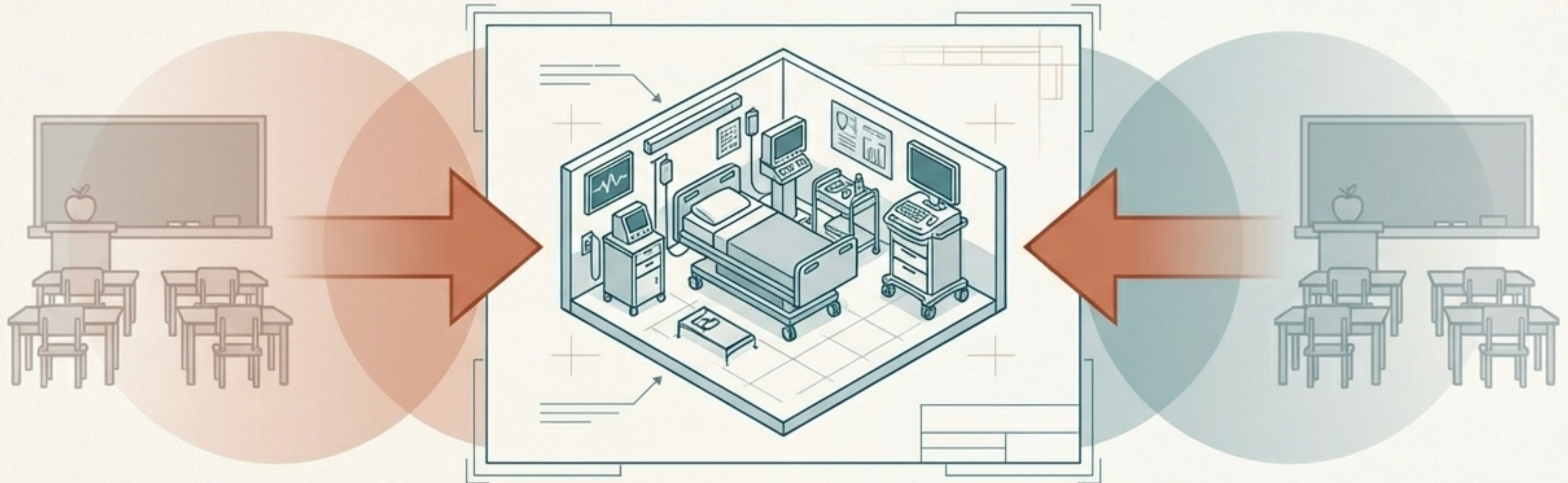
Le Paradoxe du Soins

Le secteur fait face à une injonction contradictoire : une exigence de qualité de soins croissante face à une hémorragie des compétences et une perte de sens au travail.



Le Changement de Paradigme : L'AFEST

L'Action de Formation En Situation de Travail (Loi du 5 septembre 2018).

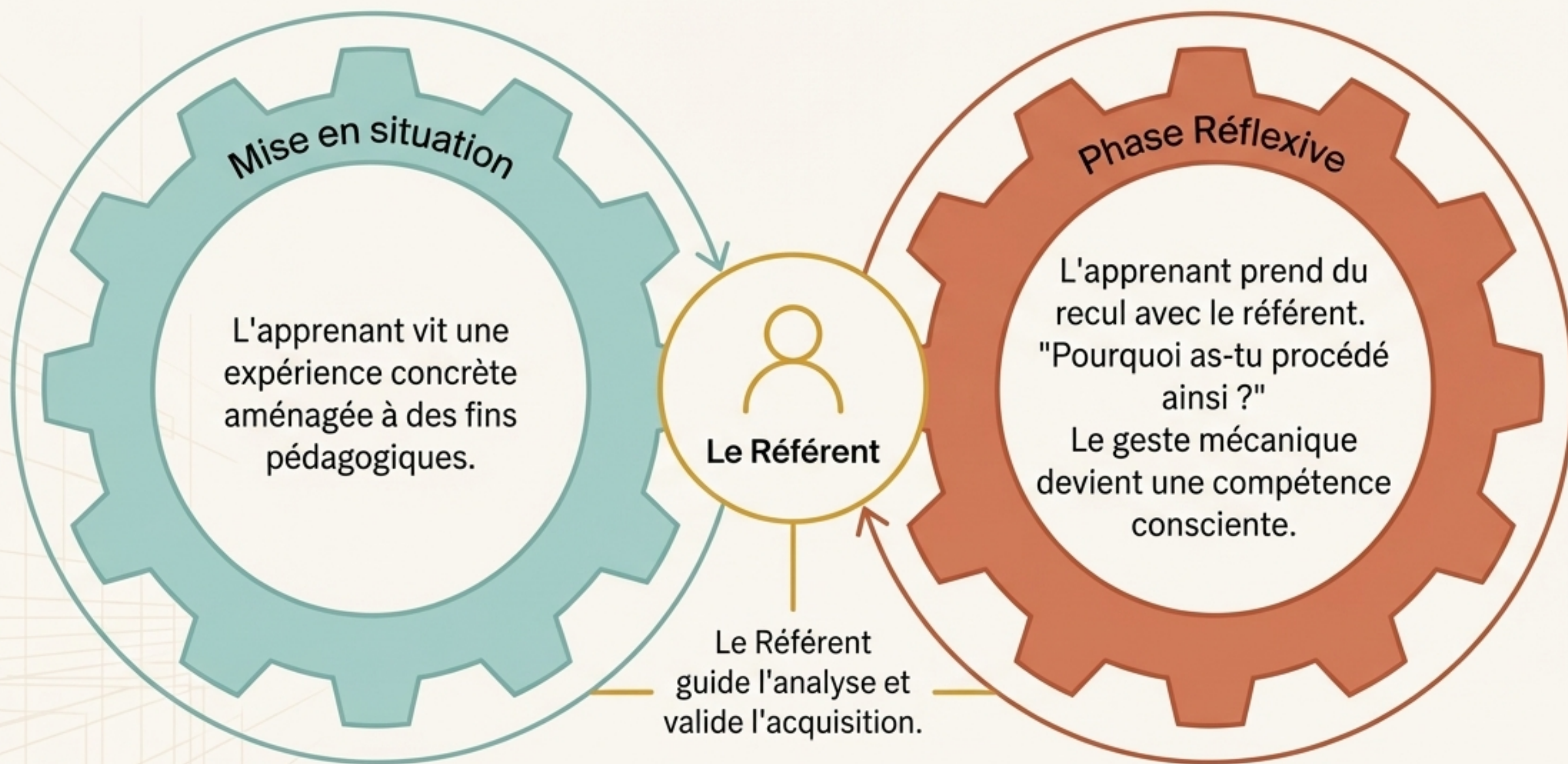


Ce n'est pas une formation "hors sol". L'AFEST permet d'apprendre en pratiquant, de comprendre les "pourquoi", et de redonner du sens au geste professionnel directement sur le terrain. L'action devient la pédagogie.

Au-delà de “l’apprentissage sur le tas”

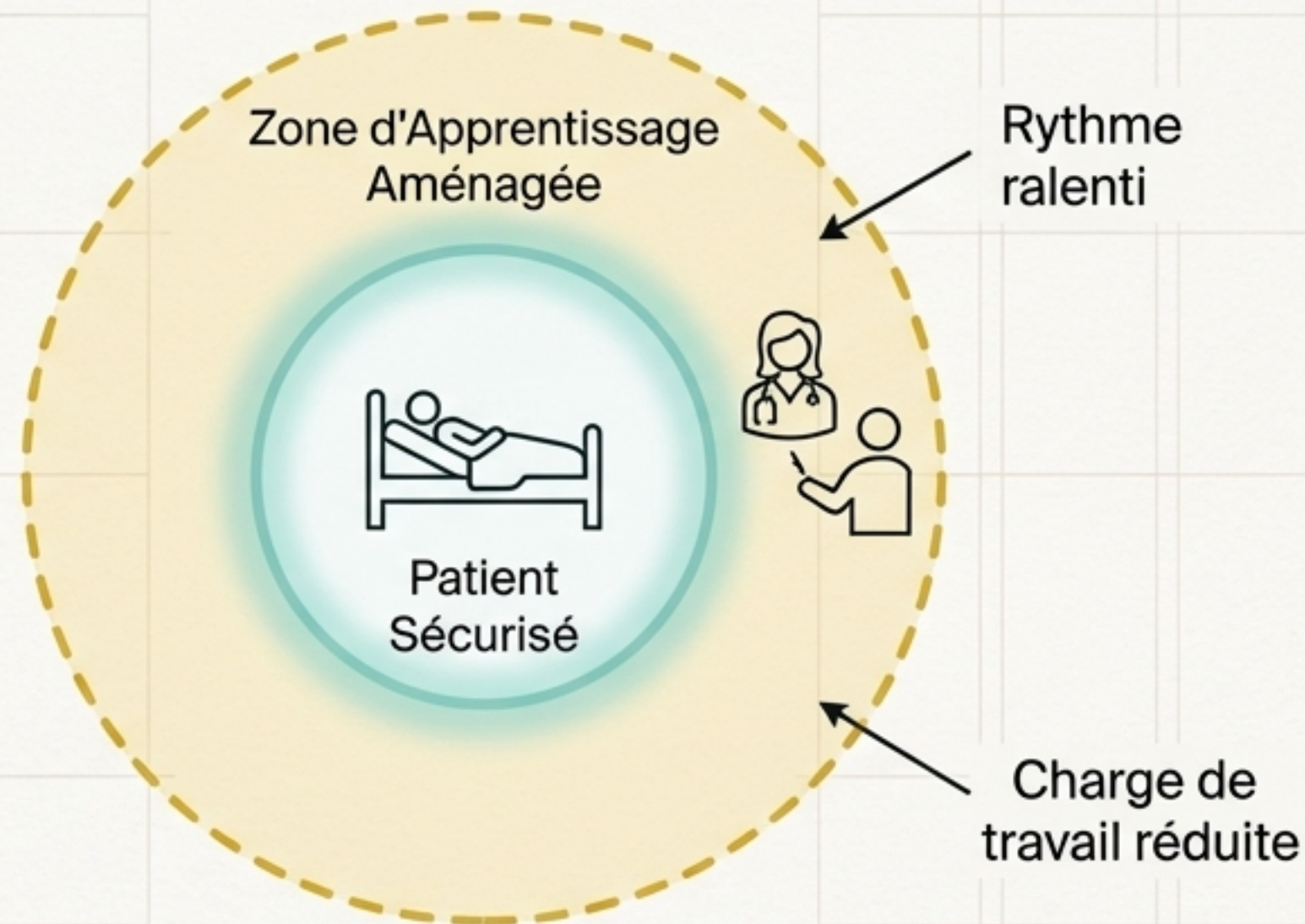
	Sur le tas	AFEST
Traçabilité	Empirique et invisible	✓ Formalisée avec outils de suivi
Droit à l’erreur	Risque pour le patient/résident	✓ Risques anticipés et sécurisés
Temps dédié	Subi, dicté par l’urgence	✓ Aménagé et sanctuarisé
Pédagogie	Mimétisme aveugle	✓ Phases réflexives pour comprendre le “pourquoi”

Le Moteur de l'AFEST : La Boucle Réflexive



Le Droit à l'Erreur : Sécuriser l'Apprentissage

Dans le soin, l'erreur fait peur. L'AFEST exige une ingénierie préalable pour créer une bulle pédagogique où le tâtonnement est sans danger pour le patient.



Distinguer l'Erreur de la Faute

L'erreur est un ressort pédagogique essentiel. La faute est un manquement aux règles de sécurité. L'AFEST neutralise le risque pour libérer l'apprentissage.

La Synergie Stratégique : AFEST + VAE

L'expérimentation **CARE-SKILLS** (Région PACA) prouve que l'**AFEST** est le levier idéal pour accompagner les parcours **VAE** (Aide-Soignant, AES).

Surmonte la phobie scolaire des publics peu qualifiés.

Le terrain réel devient leur salle d'examen.

Travail
Quotidien
(AFEST)

CARE-SKILLS

Diplôme
d'État
(VAE)

Les phases réflexives préparent naturellement la rédaction du livret VAE et l'oral devant le jury.

Le Capital Humain : Vos Formateurs Sont Déjà Là

Synthèse des profils de référents internes (Projet Sud Ardèche)



L'Expert Fidèle

20+ ans d'ancienneté.
Connaissance intime des résidents. Cherche à préserver ses conditions physiques tout en transmettant un savoir-faire inestimable.



Le Reconverti

Professionnels experts métier (ex: sage-femme, éducateur, Aide à domicile,..). Apporte une forte capacité d'adaptation, d'autonomie et un regard neuf sur les protocoles.



Le Pédagogue Naturel

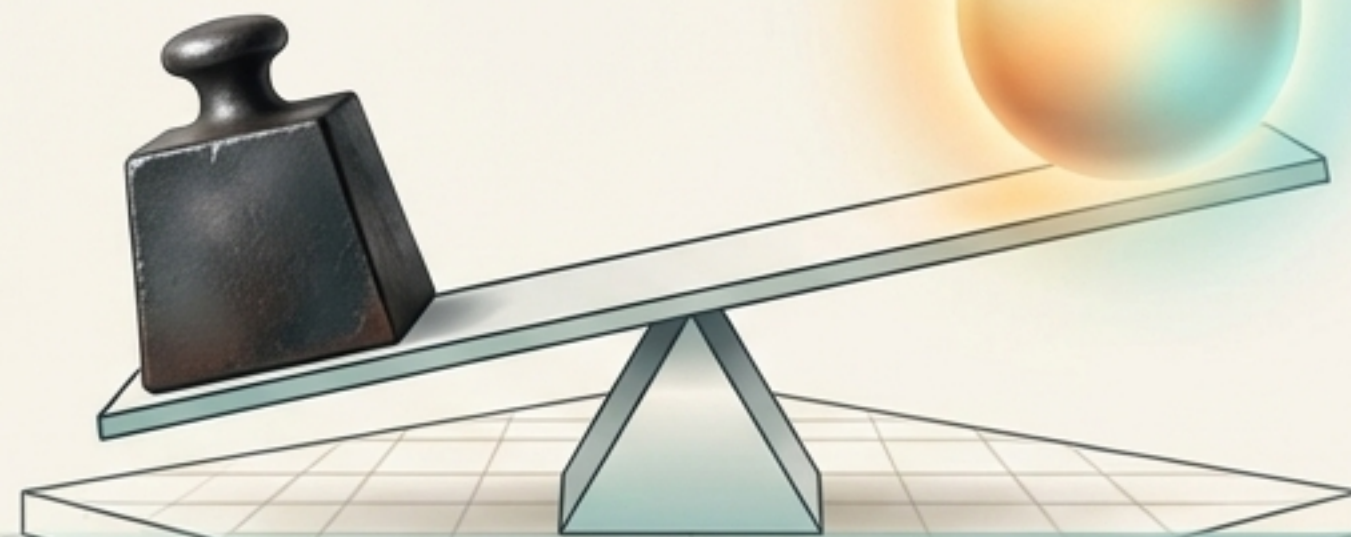
Utilise des outils alternatifs (musique, toucher relationnel). Centré sur l'accompagnement digne. Révèle le sens humain derrière le geste technique.

Le ROI Caché : Réengager les Séniors

Devenir "Référént AFEST" offre une véritable bouffée d'oxygène aux professionnels expérimentés.


Usure
Physique

Transmission
Pédagogique



Permet d'aménager les fins de carrière (temps partiel thérapeutique, usure physique) en valorisant une posture d'expert. Réduit le burnout, préserve la mémoire institutionnelle et retient les talents jusqu'à la retraite.

La Méthodologie Déployée (Phases 1 & 2)



Phase 1 : Diagnostic & Casting

Évaluer la faisabilité organisationnelle.
Identifier les "faisant fonction"
(apprenants) et les tuteurs potentiels
(référents).
Engager l'équipe.

Phase 2 : Ingénierie & Analyse du Travail

Décortiquer le travail réel avec les experts.
Sélectionner les tâches à fort
"potentiel formateur" et créer les outils
de traçabilité.

La Méthodologie Déployée (Phases 3 & 4)



Phase 3 : Action & Réflexivité



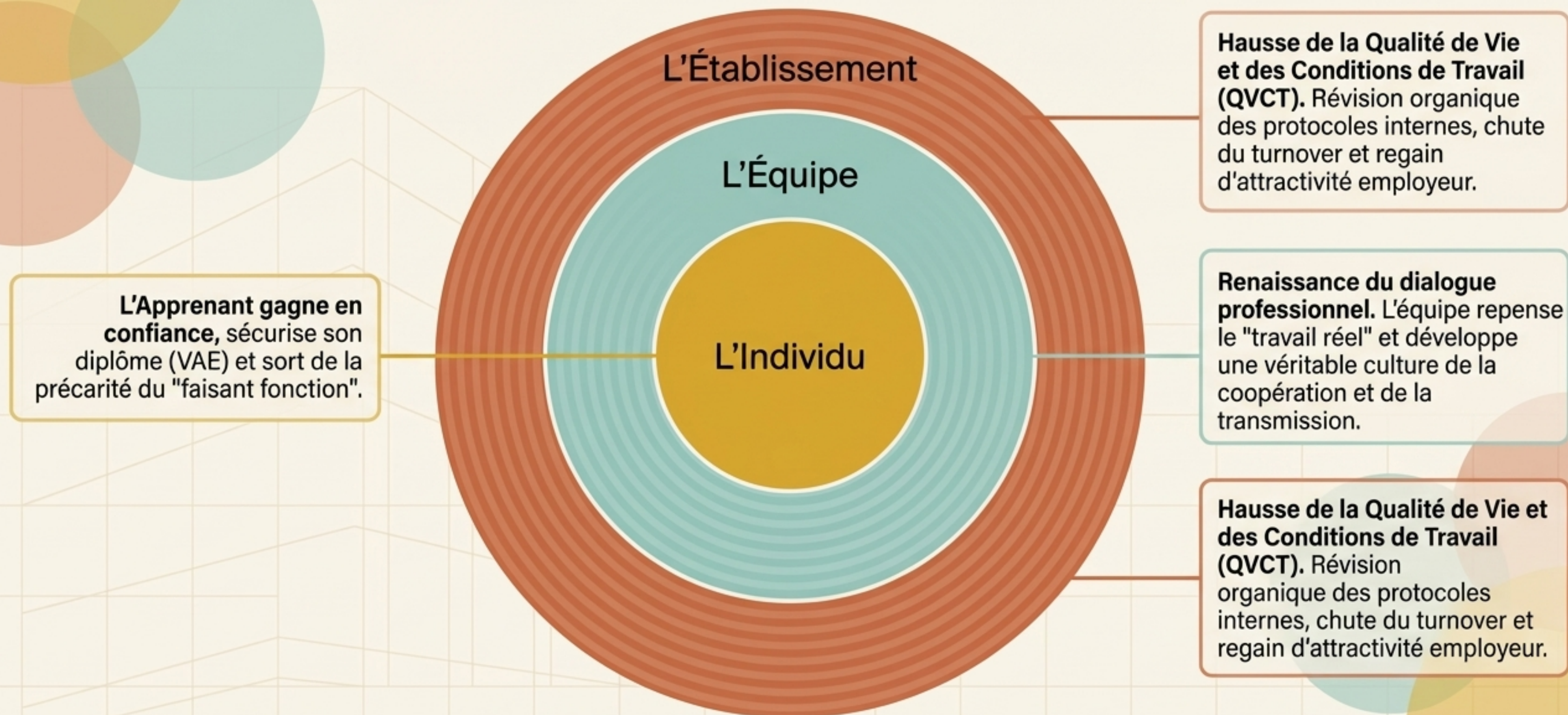
L'exécution sur le terrain.
Alternance stricte entre les mises en situation (avec droit à l'erreur) et les débriefings réflexifs tracés dans le carnet de bord.

Phase 4 : Évaluation



Mesurer l'acquisition des compétences de l'apprenant, évaluer l'impact sur le binôme et valoriser le dispositif auprès de l'établissement.

L'Impact à 360° : Une Transformation Culturelle



Dépasser les Frictions Opérationnelles

Idée Reçue

"Prendre le temps d'analyser le travail et de débriefer est impossible avec nos plannings actuels."

Réalité

Ce temps sanctuarisé n'est pas une perte, c'est un investissement préventif. Il réduit drastiquement le temps (et le coût financier) perdu à recruter, réparer les erreurs des nouveaux arrivants et gérer le turnover.

Des financements **OPCO** existent pour l'ingénierie et le déploiement - Le projet en Sud Ardèche est financé et soutenu par la DREETS ARA, la CARSAT, l'ARS, le Conseil Départemental de l'Ardèche, l'ARACT.
L'AFEST est un investissement dans la gestion des parcours professionnels.

Par Où Commencer ?

L'AFEST n'est pas une charge administrative de plus. C'est la reconnaissance institutionnelle que le soin est un artisanat complexe qui se transmet par l'humain.

1

Ciblez un seul service pour une expérimentation pilote.

2

Identifiez un profil "Expert Fidèle" désireux de transmettre.

3

Associez-le à un agent "faisant fonction" motivé par une VAE.

Structurer l'invisible, c'est investir dans ceux qui restent.