

L'AFEST

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

CEF – 22 octobre 2020

1. L'AFEST, qu'est-ce que c'est ?

L'AFEST, qu'est-ce que c'est ?

AFEST = Action de formation en situation de travail

Loi Avenir du 5 septembre 2018 → nouvelle définition de l'action de formation.

Une action de formation = un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail. (Art. L. 6313-2)

4 critères légaux précisent les **conditions de la mise en œuvre** d'une action de formation en situation de travail (Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018) :

- **ANALYSE** de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
- Désignation préalable d'un **FORMATEUR** pouvant exercer une fonction tutorale
- Mise en œuvre de l'action de formation avec des **PHASES REFLEXIVES** distinctes des mises en **situation de travail**
- **EVALUATIONS** spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

une AFEST est un « parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable ».

Quelle différence avec la formation informelle ?

Contrairement à la formation informelle, à la formation sur le tas ou le compagnonnage, l'AFEST est entourée d'un certain formalisme ; les critères légaux lui donnent une autre dimension et la consacrent comme action de formation à part entière.

Pour être efficaces...

Le montage d'une Afest nécessite une ingénierie pour cadrer le projet (Est-ce opportun? Est-ce faisable?) et concevoir les séquences de formation.

Les Afest doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant – outre l'alternance des deux phases « mise en situation / phase réflexive » – des séquences de positionnement du salarié par rapport aux objectifs professionnels visés, un accompagnement du bénéficiaire tout au long du parcours et des séquences d'évaluation des acquis. L'atteinte de l'objectif peut aussi nécessiter des séquences pédagogiques d'une autre nature qu'en situation de travail.

Action de formation

Positionnement
initial

Séquences
préparatoires

Mise en
situation

Traces
de l'activité

Séquence
réflexive

Références

Séquences
complémentaires

Évaluation
des acquis, résultats

2. Mise en œuvre de l'AFEST

1) L'Analyse l'activité

Pour analyser l'activité pouvant faire l'objet d'une AFEST, il faut se référer aux **référentiels métiers compétences** afin de **repérer les situations de travail**. Il convient alors de les **analyser et** de les **aménager** si besoin.

Les référentiels de compétences doivent être à jour et décrire les situations de travail réelles (au-delà du concept ou du travail prescrit)

Il faut **sélectionner** les situations de travail les plus critiques (5 à 10) pour lesquelles **l'AFEST apportera une valeur ajoutée** par rapport aux dispositifs existants. L'AFEST n'est pas nécessairement la modalité de formation la plus adaptée à telle ou telle situation de travail.

Cette phase d'analyse de l'activité **ne doit pas être négligée**; il peut être recommandé de se faire accompagner par un expert extérieur à l'entreprise.

2) Le Formateur

Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.

La **posture du formateur AFEST** est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger. Il doit donc être formé à l'« **explicitation débriefe** » afin de mener les **phases réflexives** dans de bonnes conditions pour l'apprenant.

A priori, il est déconseillé de recourir au manager pour être formateur AFEST : difficile pour le manager de prendre une casquette accompagnateur AFEST alors qu'il a la posture évaluateur (vs droit à l'erreur)

Il est tout à fait possible de recourir à des **formateurs externes** à l'entreprise mais ils doivent parfaitement connaître le métier et les spécificités de l'organisation du travail.

Un formateur AFEST peut accompagner un groupe d'apprenants, mais la phase réflexive et l'évaluation sont par définition **individuelles**.

A ce jour, il n'y a pas d'obligation de **certification** pour les formateurs AFEST. Mais la probabilité est forte d'une demande de certification pour les référents AFEST (garants du respect des obligations légales).

3) La Réalisation

Une **alternance** intégrée des **mises en situation de travail** et des **séquences réflexives** réalisées hors situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique.

Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors production – accompagné par un formateur interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Une phase réflexive est un entretien en face à face entre l'apprenant et le formateur AFEST, hors de la production, sur la base d'une grille d'analyse élaborée en amont. Il n'existe pas de grille d'analyse type pour les phases réflexives : elles sont à construire, elles dépendent de la situation de travail. Une phase réflexive dure au minimum 30 mn. Mais la durée dépend de la situation de travail visée par l'action.

2 principales conditions de réussite pour une AFEST:

Revisiter l'organisation du travail afin que l'apprenant et son formateur AFEST bénéficient d'un temps dédié aux phases réflexives.

Former les accompagnateurs/formateurs AFEST à l'explicitation-débriefe.

4) L'Évaluation et traçabilité

La phase d'évaluation est inhérente à l'action AFEST. Les grilles d'évaluation sont à construire en fonction de la situation de travail et des objectifs visés.

Pourquoi et comment s'assurer de la traçabilité d'une AFEST ?

L'objectif est d'apporter la preuve du suivi de l'action par tous moyens (Protocole individuel de formation, photos, vidéo, grille de questionnement...) afin de fournir les éléments de preuve nécessaires au regard des obligations légales. Il est, par exemple, conseillé de suivre la réalisation de l'action en faisant émerger l'apprenant lors de la phase réflexive.

3. Le référent AFEST

Référent AFEST Formateur AFEST

Le référent AFEST est l'architecte ensemblier de la démarche. Il est en charge de **l'ensemble du dispositif AFEST**, du design de l'ingénierie du dispositif de la coordination de la démarche avec l'ensemble des acteurs. Ce sont souvent les responsables formation, ou RH, qui jouent le rôle de référent AFEST.

Pourquoi recourir à un organisme de formation ? Ce rôle de référent AFEST peut être assuré par un partenaire extérieur, un organisme de formation. Ce dernier joue le rôle de tiers facilitateur et garant du respect des critères légaux. Il apporte également son expérience des dispositifs AFEST et son expertise en matière d'ingénierie pédagogique et en pilotage de projets de formation.

4. AFEST et financement

AFEST = modalité pédagogique

L'AFEST étant une modalité pédagogique, elle ne justifie pas de financement particulier. Cette modalité peut par contre être utilisée dans le cadre d'un dispositif pour lequel un financement est prévu par ailleurs.

Elle peut par exemple être utilisée pour une action du plan de développement des compétences – ex plan de formation -. Elle peut l'être aussi dans le cadre du compte personnel de formation.

Les OPCO ont notamment comme mission de promouvoir les AFEST dans le plan de développement des compétences, en particulier auprès des PME/TPE. Certains OPCO envisagent le financement de dispositifs AFEST y compris pour des entreprises de plus de 50 salariés.

Plusieurs OPCO prennent en charge également les frais de diagnostic et d'ingénierie

5. AFEST, modalité idéale??

L'AFEST n'est pas forcément adaptée à toutes des problématiques formation.

En revanche, cette modalité enrichit le champ des possibles et complète ou soutient idéalement des modalités plus traditionnelles : présentiel, à distance...

L'AFEST est une formidable opportunité pour donner une nouvelle dimension aux dispositifs de formation existants, un levier supplémentaire pour en **renforcer l'efficacité**.

C'est la possibilité de développer des compétences sur-mesure.