

FOIRE AUX QUESTIONS AFEST



I - Définition de l'AFEST

1.1 - Qu'est ce qu'une AFEST ?

AFEST signifie « Action de Formation en Situation de Travail ».

L'AFEST utilise la situation de travail du collaborateur comme « matériau » de la formation et support du développement des compétences du collaborateur. De ce point de vue, elle se différencie du stage en présentiel qui considère la situation de travail comme un terrain de mise en application de savoirs acquis d'autres cadres. Sa mise en œuvre répond à une méthode précise en 4 étapes définie par un décret : l'analyse de la situation de travail, la désignation d'un référent formateur, la mise en place de cycles de mise en situation et d'analyse réflexive et une évaluation des compétences acquises.

1.2 - Qu'est ce que l'analyse réflexive ?

C'est une séquence obligatoire du parcours AFEST qui permet à la personne d'ancrer les apprentissages réalisés en situation de travail :

Elle lui permet de prendre conscience des choix opérés en situation de travail et d'acter les compétences mises en œuvre en vue de les valider et les mobiliser dans d'autres situations de travail. Cette phase est importante pour acter du développement de compétences nouvelles.

1.3 - Est ce que l'AFEST est une formation sur le tas ?

Non.

L'AFEST n'est pas une formation sur le tas.

Comme la formation sur le tas, elle utilise la situation de travail comme support de la formation.

A la différence de la formation sur le tas, elle se déroule selon une méthodologie précise en 4 étapes : (CF point 11) garantissant le développement de compétences transférables et pas seulement l'acquisition de modes opératoires.

II – Durée d'une AFEST

2.1 - Y a t-il une durée minimale de formation légale à respecter ?

Non. Au même titre que les autres actions de formation, il n'y a pas de durée légale minimale fixée par la loi pour organiser une AFEST. La durée de la formation doit être cohérente avec l'objectif de compétences ciblé par l'action de formation.

Elle prend en compte à la fois le niveau initial de la personne formée et l'objectif visé.

En pratique, une même séquence AFEST peut être réitérée plusieurs fois, sur un ou plusieurs jours, jusqu'à que le stagiaire acquière et démontre toutes les compétences visées par l'AFEST.

2.2 - Peut on organiser une AFEST sur une journée ?

Oui. Il est possible d'organiser une AFEST sur une journée.

Elle implique de mettre en œuvre les 4 étapes prévues par la loi dans la même journée :

- Analyse de l'activité,
- Désignation d'un référent,
- Organisation des cycles de mise en situation de travail et de phases d'analyse réflexive distincte des mises en situation,
- Evaluation des acquis de la formation.

En pratique, cette possibilité dépend d'abord du temps dont la personne formée a besoin pour acquérir les compétences ciblées par l'AFEST.

Comme indiqué en point 21, une même séquence AFEST peut être réitérée plusieurs fois, sur plusieurs jours, jusqu'à obtention des compétences ciblées.

III – Financement d'une AFEST

3.1 – Est-ce qu'il y a des conditions de durée pour obtenir le remboursement d'une AFEST ?

Non
CF point N°2.1

3.2 – Est-ce que l'OPCO Santé finance les actions mettant en œuvre l'AFEST ?

Oui. Unifaf finance les AFEST. Ces actions sont financées au réel sur la base des heures effectivement réalisées pour les organiser et les animer (heures du salarié formées et heures du référent AFEST dans l'animation et la validation de l'AFEST).

3.3 – Est-ce qu'une action AFEST est éligible aux fonds mutualisés de branche (FMB) ?

Oui, les financements FMB ciblent des types d'actions (actions de certification, actions de professionnalisation...) et/ou des objectifs de développement de compétences indépendamment des modalités pédagogiques mises en œuvre (E-learning, FOAD, ...).

Une action développant les compétences en situation de travail peut bénéficier d'une prise en charge sur les FMB dès lors qu'elle répond à la typologie et aux objectifs visés par ces fonds.

Les référents seront-ils salariés de l'entreprise ?

Non pas nécessairement.

Les référents peuvent être des salariés de l'entreprise ou des personnes externes à l'entreprise (organismes de formation...).

Plusieurs organismes de formation développent une offre de service mettant à disposition des entreprises un référent AFEST lorsque l'entreprise ne peut pas en mobiliser un en interne.

Existe t il une certification qui valide les compétences du référent AFEST ?

Oui, le référent AFEST peut faire reconnaître sa compétence par une certification professionnelle. Aujourd'hui, il existe un seul titre reconnu. Le titre « être référent AFEST » est mis en œuvre par l'organisme C-CAMPUS.

Peut-on assimiler l'AFEST au parcours de tuteur d'un apprenant en alternance ?

A l'instar de l'alternance, l'AFEST se nourrit à la fois de situations de travail et des apports ou contenus pédagogiques. Elle se distingue de l'alternance classique en réservant à l'apprenant une plus grande marge d'initiative et en formalisant davantage le parcours d'apprentissage au sein de l'entreprise.

L'accompagnement d'une AFEST ne se limite pas au seul tutorat mais insère l'activité d'apprentissage dans un écosystème apprenant (organisation apprenante).

La formation de tuteur est elle obligatoire ? oK

Non.

A la différence des contrats de formation en alternance, la loi ne fixe pas de conditions de qualification et d'expérience. Il n'y a donc pas d'obligation de suivre une formation au sens de la loi. Toutefois cette formation peut être utile pour assurer l'efficacité de l'AFEST si le salarié formateur n'a pas les compétences exigées pour développer la méthodologie AFEST (CF 1.1).

Il n'est pas obligatoire de suivre une formation de tuteur, toutefois il est recommandé qu'il soit formé à l'animation de phases réflexives pour les animer dans de bonnes conditions pour l'apprenant.

Le tuteur doit-il exercer le même métier que la personne formée?

Non.

Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un professionnel expert dans le domaine visé.

Le tuteur peut être un collègue pair, un formateur AFEST externe à l'entreprise.

On peut donner l'exemple d'un chef d'entreprise qui accompagnerait un autre chef d'entreprise, dépourvue de ressources en interne.

Quelle "reconnaissance" pour le tuteur?

L'exercice de cette fonction ne donne pas lieu au versement d'une quelconque prime au sens de la loi.

Les branches professionnelles ou les entreprises peuvent le prévoir dans le cadre d'un accord collectif.

Les branches couvertes par l'OPCO Santé n'ont pas défini de dispositions dans ce sens.

L'AFEST constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du tuteur.

La mission de référent formateur peut elle être valorisée dans l'entretien professionnel ?

Oui, le référent formateur peut valoriser les compétences mises en œuvre lors d'un entretien professionnel

La responsabilité du tuteur peut-elle être recherchée en cas d'erreur de l'apprenant une fois formé et seul sur le terrain?

Non. En positionnant le salarié dans le cadre spécifique d'une AFEST, l'employeur accepte les risques d'incidents de production inhérents à la situation formative.
Un des ressorts pédagogiques des AFEST se trouve dans l'existence d'un droit d'essai et un droit à l'erreur.

Cette question et sa réponse présentent un défaut de clarté et de lisibilité : parle-t-on d'une production éventuellement réalisée à l'occasion de l'AFEST ? De la production ultérieure ? En fonction des réponses à cette question, la réponse devra être ciblée (un éventuel « incident de production » post-formation ne peut pas être « inhérent à la situation formative »). Il conviendrait de préciser par ailleurs que les séquences d'AFEST ne peuvent pas être utilisées pour « évaluer » un salarié et qu'un document (un PIF, par exemple) doit justement préciser que tout ce qui se passera pendant les séquences formatives ne sera pas pris en compte pour l'évaluation du travail du salarié, l'AFEST n'étant qu'une phase de formation et non de travail.

Qui va assurer l'ingénierie pédagogique ? Dans une PME ou TPE par exemple ?

Le référent de formation peut réaliser l'ingénierie pédagogique.
Cela peut être également un collaborateur en charge de la formation professionnelle.
Cela peut être enfin un prestataire extérieur.

Existe t il des modèles de protocole individuel de formation ou au moins une trame pour ne pas oublier des champs obligatoires?

Oui, le PIF comporte généralement les informations suivantes :
Intitulé de la formation, situations de travail apprenantes, compétences visées, durée, traces de l'activité,
nom du référent désigné pouvant exercer une fonction tutorale, nom de l'apprenant, évaluations spécifiques des acquis de la formation.

Le protocole individuel de formation n'est pas un document requis de façon explicite par les textes dans le cadre de l'AFEST. Il est toutefois nécessaire d'établir un document pour cadrer les modalités de réalisation de l'AFEST (cf. remarque sur diapo 7) et pour attester la réalité de l'action et la conformité aux textes. Ce document peut être intitulé « PIF » ou « PIF AFEST ». Il doit contenir, en plus des mentions ci-dessus, les précautions ajoutées ci-avant par rapport à l'évaluation du travail du salarié (cf. remarque sur diapo 7).

Peut on mettre en oeuvre l'AFEST pour un groupe de professionnels?

Oui une AFEST peut être mises lorsque les situations de travail impliquent plusieurs collaborateurs, mais les temps réflexifs sont personnalisés et individuels

Il faut mixer séances collectives et individuelles ? Quel lien avec séances réflexives et les autres ?

Il peut y avoir des séances collectives pour une collectivité d'apprenants en situation de travail, les temps d'analyse réflexive peuvent être individuels ou collectifs.

Quelle est la différence avec le coaching?

Le coaching est un accompagnement personnalisé cherchant à améliorer les compétences et la performance d'un individu.

L'AFEST est une modalité pédagogique en situation de travail visant le développement des compétences.

Comme le coaching, l'AFEST intègre une logique d'accompagnement en situation de travail mais de manière très spécifique.

L'AFEST reste à finalité pédagogique et non pas de « changement ».

Afin de tracer ce parcours AFEST, doit-on établir un programme détaillant les différentes étapes et fixant des objectifs ainsi que les méthodes pédagogiques comme un OF peut délivrer ?

Nouvelle proposition de rédaction :

Afin d'attester de la réalité d'un parcours AFEST, un descriptif indiquant les objectifs professionnels et l'organisation des différentes phases doit être produit. Comme pour toute action de formation, cette réalité doit être justifiée par tout élément probant.

Doit-on remettre une attestation en fin de parcours d'afest ?

Nouvelle proposition de rédaction :

La remise d'une attestation individuelle n'a pas de caractère obligatoire légalement. Il est toutefois fortement recommandé de remettre cette attestation à chaque bénéficiaire d'une AFEST, dans une logique de traçabilité des compétences acquises et de suivi du parcours des salariés.

Avez-vous des exemples concrets de situation de formation et de validation ?

On vous invite à aller lire le rapport détaillé de l'expérimentation AFEST de juillet 2018 qui répertorie un certain nombre d'illustrations de l'AFEST et de circuits de validation du Copanef, DGEFP, FSPSPP, CNEFOP.

L'établissement doit-il être un organisme de formation pour mener une AFEST ?

Non, l'établissement n'a pas besoin d'être un organisme de formation.

Réponse très ambiguë : s'il n'existe pas d'obligation dans le cadre d'une AFEST interne (lorsque l'AFEST est réalisée en toute autonomie par l'entreprise sans l'appui d'un OF externe), tout organisme mettant en œuvre des AFEST doit être, comme tout organisme de formation, déclaré comme tel si un financeur (OPCO...) intervient pour la prise en charge de l'action.

merci

Charlotte Clarenc
Chef de Projet Ingénierie de Formation

charlotte.clarenc@unifaf.fr
06 46 57 92 48
opco-sante.fr

