

FOIRE AUX QUESTIONS AFEST



1. DEFINITION DE L'AFEST

1.1 Qu'est ce qu'une AFEST ?

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

Au même titre que la formation en présentiel ou à distance :

→ elle est un moyen d'atteindre un ou des objectifs professionnels définis en amont

→ elle doit être réalisée dans le cadre d'un parcours pédagogique défini en amont

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 (décret N° 2018 – 1341 du 28 décembre 2018) :

l'analyse de la situation de travail,

la désignation d'un référent formateur,

la mise en place de cycles de séquences de travail 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 relève d'une intention pédagogique et doit comporter un objectif et un programme, et se déroule selon une méthodologie précise garantissant le développement de compétences transférables et pas seulement l'acquisition de modes opératoires.

1.4 Concrètement l'AFEST est un organisme de formation ou une méthode déployée par différentes prestataires ?

L'AFEST est une modalité pédagogique au même titre que le présentiel ou la FOAD (Formation Ouverte A Distance).

1.5 Quand je vois la complexité et la lourdeur de l'AFEST, je ne saisis pas l'intérêt par rapport à de la formation interne...

L'AFEST est une modalité pédagogique alors que la distinction formation interne/externe se rapporte à l'organisation de la formation.

La formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise, avec ses propres ressources (formateur, locaux, contenu pédagogique), pour ses salariés.

L'entreprise peut aussi faire appel pour l'aider à des prestations externes mais elle garde la responsabilité pédagogique et de mise en œuvre.

Une formation interne peut mobiliser tous types de modalités pédagogiques dont l'AFEST. Mais toute action de formation interne n'est pas systématiquement de l'AFEST. Une AFEST se caractérise par une méthodologie de mise en œuvre spécifique (cf. voir tableau méthodo plus bas)

2. DUREE 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 ce 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 2.1, une même séquence AFEST peut être réitérée plusieurs fois, sur plusieurs jours, jusqu'à l'obtention des compétences ciblées.

3. FINANCEMENT DE L'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 ?

L'AFEST étant une modalité pédagogique, elle peut donc être utilisée dans le cadre de tous les dispositifs (plan de formation, formation en alternance, VAE ...) et peut bénéficier des financements de l'OPCO Santé aux conditions habituelles à partir du moment où l'action est éligible à ces dispositifs et financements, compte tenu du public, de l'objectif visé et ce, aux conditions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO Santé. Les dépenses éligibles aux financements par l'OPCO Santé peuvent donc être selon les cas :

Ingénierie en amont - Temps de formation - La formation des formateurs-tuteurs et des référents

Rappel : *Quelles que soient la modalité et la méthode pédagogique utilisées, l'appréciation de l'éligibilité portera sur l'étude du parcours de formation qui devra montrer que l'action a pour objectif de développer les compétences. Il est essentiel de définir le but que l'action de formation se propose d'atteindre (acquérir des connaissances, maîtriser une technique, développer des savoir-faire...). L'action doit être formative et poursuivre une finalité professionnelle. L'objectif doit viser des compétences identifiables et mesurables, ce qui distingue l'action de formation d'une action d'information, de sensibilisation ou de production (groupe de travail, groupe de recherche de solution, etc.).*

4. LES ACTEURS DE L'AFEST

4.1 Beaucoup d'acteurs de la structure sont mobilisés dans la mise en œuvre d'une AFEST

Les acteurs	Rôle
La direction	Elle doit être pleinement impliquée et porter le projet d'AFEST dans la structure. La mise en place d'une AFEST doit partir de l'identification d'un besoin en compétences validé par la Direction. C'est la Direction qui au travers de l'analyse de l'opportunité/faisabilité d'une AFEST va impulser sa mise en œuvre.
Le manager	Il exprime et valide l'objectif professionnel et les compétences visées
L'apprenant	Il co-identifie le besoin en formation, les objectifs professionnels et les compétences visées et s'implique pleinement dans l'action de formation.
Le formateur-tuteur AFEST / (l'accompagnateur AFEST)	Il accompagne l'apprenant tout au long de son AFEST (du positionnement initial jusqu'à l'évaluation des compétences acquises). C'est un tuteur, un formateur terrain ayant une bonne maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogue. C'est souvent un collègue /pair plus expérimenté. il peut éventuellement participer à la construction du parcours pédagogique.
Le référent AFEST/ le concepteur AFEST	C'est la personne qui va construire et organiser le parcours AFEST. Elle doit donc maîtriser l'ingénierie de parcours FEST. Cela peut être le Responsable RH, un « référent AFEST » nommé dans l'entreprise...Cela peut aussi être un intervenant extérieur, qui vient en support de l'entreprise sur les étapes d'ingénierie du parcours pédagogique.

4.2 Les référents sont-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...).

4.3 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 une certification enregistrée au Répertoire Spécifique des certifications : « Accompagnement des apprentissages et de la formation situation de travail ».

4.4 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).

4.5 La formation de tuteur est elle obligatoire ?

Non. A la différence des contrats de formation en alternance, la loi ne fixe pas de conditions de qualification et d'expérience pour le formateur-tuteur. 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 et notamment animer les phases réflexives.

4.6 Pour être expert-métier y a t-il des conditions ? ancienneté ? tuteur ?

Pour être formateur –tuteur AFEST, il faut effectivement posséder une bonne maîtrise du métier et des compétences visées par l'AFEST. Mais le décret ne fixe pas un niveau d'ancienneté minimum. Une formation n'est pas non plus obligatoire pour être formateur-tuteur AFEST, mais conseillée dans certains cas (cf. 4. 5)

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

Non pas forcément mais il doit être « expert » dans le domaine d'activité visé. Le formateur peut être un collègue pair, un formateur AFEST externe à l'entreprise.

4.8 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.

4.9 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.

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

Cela peut être un collaborateur en charge de la formation professionnelle ou des RH. Cela peut aussi être un prestataire extérieur.

4.11 Les OF peuvent-ils accompagner les structures à créer des parcours de formation internes et selon quelles modalités ?

Oui, certains prestataires peuvent accompagner les structures à construire l'ingénierie d'une AFEST.

4.12 Le formateur ayant la fonction tutorale, peut-il être un salarié de l'entreprise ? Si oui, comment le financement est-il pris en charge ?

Oui. Et c'est souvent le cas. Le formateur-tuteur est salarié de l'entreprise. Il est un « expert métier », un collègue pair par exemple. Si possible, il ne doit pas être le responsable hiérarchique de l'apprenant pour éviter que l'AFEST ne prenne un caractère d'évaluation des compétences.

La rémunération du formateur-tuteur pendant les temps de formation peut donc être prise en charge comme des coûts pédagogiques.

4.13 Qui peut nous aider à faire le diagnostic ? Qui peut être le référent AFEST ? Le CSE doit-il être associé ?

Les Conseillers OPCO Santé peuvent guider les adhérents mais ils n'ont pas vocation à accompagner plus spécifiquement sur la construction d'une ingénierie AFEST. Par contre, si besoin, il existe un certain nombre de prestataires extérieurs qui peuvent accompagner les structures.

Le référent AFEST peut donc être un tiers extérieur (prestataire) ou une personne en interne de la structure en capacité de construire l'ingénierie. La loi ne dit pas que le CSE doit être associé dans le cadre de la mise en œuvre d'une AFEST. Cependant, il est conseillé d'impliquer l'ensemble des acteurs de la structure si l'on veut que le projet AFEST soit partagé et compris. Les représentants du personnel peuvent effectivement avoir un rôle à jouer, notamment pour promouvoir les AFEST et en sécuriser les conditions de développement au sein de la structure. Ils pourront en particulier être attentifs à s'assurer que l'AFEST ne recouvre pas des situations de production déguisées. Ils pourront aussi s'intéresser notamment aux enjeux de reconnaissance des compétences acquises.

A ce jour, l'OPCO Santé n'a pas référencé à proprement parler de prestataires pouvant accompagner les structures. Les conseillers peuvent toutefois guider et orienter les adhérents dans leur recherche.

4.14 Comment peut-on se former à cette action de formation afin de l'appliquer au sein son établissement SVP ?

Il existe effectivement des organismes de formation qui peuvent vous former à la méthodologie AFEST.

4.15 Qui valide le parcours pédagogique en amont ? Qui contrôle la validation de l'AFEST ? son éligibilité ?

Le parcours pédagogique est co-construit en général par le concepteur/référent AFEST, le formateur et le manager. Il doit être validé par la Direction.

S'agissant du contrôle fait par l'OPCO dans le cadre d'une demande de prise en charge, celui ci procède au contrôle de l'éligibilité de l'action au regard des dispositifs mobilisés et compte tenu du public, de l'objectif visé et ce, aux conditions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO. Il est vérifié que les conditions du décret sont bien respectées (analyse du travail en amont ; désignation d'un formateur –tuteur ; mise en place de phases réflexives et évaluations des acquis).

5. LA METHODOLOGIE DE L'AFEST

5.1 Peut-on mettre en œuvre l'AFEST pour un groupe de professionnels ? L'AFEST peut être mis en place pour l'ensemble d'une équipe ?

Oui une AFEST peut être mise en place pour un groupe de professionnels, lorsque les situations de travail impliquent plusieurs collaborateurs.

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

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 et pour attester la réalité de l'action et la conformité aux textes. Ce document peut être intitulé « PIF » ou « PIF AFEST ». 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. Il doit contenir, en plus des mentions ci-dessus, les précautions ajoutées ci-avant par rapport à l'évaluation du travail du salarié.

5.3 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 ».

•5.4 Je ne comprends pas bien les outils à mettre en place, leur utilisation, utilité et spécificité...

La méthodologie AFEST est constituée d'un certain nombre d'étapes. Pour tracer chacune de ces étapes, un certain nombre d'outils peuvent être mobilisés.

A titre d'exemple :

Etapes	Outils associés
- Analyser l'opportunité et la faisabilité d'une AFEST	Grille de questionnements sur l'opportunité/faisabilité (pré-diagnostic)
- Analyser l'activité de travail	Matrice Activité/tâche/compétences ou fiche de poste
- Identifier les activités de travail apprenantes et définir les critères observables	
- Désigner les parties prenantes du projet (formateur, tuteur, apprenant, ...)	Désignation et engagement des acteurs (pouvant être formalisés dans un PIF AFEST)
- Positionner le niveau de compétences de l'apprenant en amont de la formation	Grille de positionnement amont par rapport aux compétences visées
- Construire le parcours pédagogique dont les phases réflexives	Formalisation du parcours pédagogique (décrivant les différentes séquences, leur durée, les modalités d'évaluations... (pouvant être inclus dans un PIF AFEST)
- Mettre en œuvre les actions (dont phases réflexives)	Les phases réflexives peuvent être tracées de manière diverses : document écrit, vidéo ou sonore
- Evaluer les acquis	Grille de positionnement finale (et intermédiaires éventuellement)

6. TRACABILITE/ ELIGIBILITE DE L'AFEST

6.1 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 ?

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.

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

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.

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

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).

Si c'est un prestataire extérieur, celui-ci doit effectivement avoir un numéro de déclaration en tant qu'organisme de formation.

6. 4 Pouvez-vous nous préciser si des contrôles ont lieu et si oui, comment et par qui ? S'agissant du contrôle de l'éligibilité de l'action pour un financement au titre de la formation professionnelle continue : c'est l'OPCO Santé qui procède au contrôle du dossier. Sur la base des éléments fournis par la structure et qui doivent prouver le respect des règles d'éligibilité et notamment des critères du décret encadrant l'AFEST.

- Résultat de l'analyse du travail: matrice Activité/Tâche/compétences (ou fiche de poste)
- PIF AFEST ou au moins le parcours de formation comportant à minima les éléments suivants: durée- les différentes phases (en situation de travail/phases réflexives/ nom et fonction du formateur-tuteur
- Pour les phases réflexives, tout élément de preuve est recevable/accepté, que ce soit une vidéo, un document écrit, un enregistrement...
- Les résultats des évaluations prouvant l'atteinte des objectifs

7. OPPORTUNITE/FAISABILITE DE L'AFEST

7.1 Quelles sont les différences entre l'AFEST et la VAE ?

Contrairement à l'AFEST, la VAE n'est pas une modalité pédagogique mais un dispositif d'accompagnement permettant d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

7.2 Quelle articulation possible de l'AFEST avec la VAE ?

L'AFEST est une modalité pédagogique qui peut être mobilisée quel que soit le dispositif de formation. On peut imaginer par exemple, un employeur qui accompagnerait son salarié dans une démarche de VAE et qui mettrait en place des actions de formation en situation de travail pour lui permettre de valider certaines compétences non acquises pour l'instant.

7.3 Le référent AFEST a-t-il le rôle d'analyser les besoins de la structure ?

L'analyse des besoins en compétences de la structure se réalise plutôt au niveau de la Direction et en collaboration avec les encadrants/managers. Le diagnostic de faisabilité et d'opportunité d'une AFEST doit donc être réalisé à ce niveau-là. Une fois que le besoin en compétences est bien identifié et validé, le référent AFEST va pouvoir construire le parcours pédagogique de l'apprenant, toujours en collaboration avec le formateur désigné et le manager.