

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est une modalité pédagogique qui vient enrichir la palette de solutions à la main des structures et des professionnels et encadrée par la loi du 5 septembre 2018. Mais cette modalité n'est pas tout à fait comme les autres... On vous explique tout.

### DÉFINITION

#### C'EST QUOI ?

L'AFEST est la formation d'un collaborateur sur le poste de travail. Elle est encadrée par un formateur-tuteur, lui-même salarié de la structure et expert du poste de travail.

Elle utilise donc les activités de travail comme levier de développement des compétences.

L'AFEST est constituée par une alternance de deux séquences :

- des séquences de mise en situation de travail organisées à des fins d'apprentissage ;
- des séquences de rupture avec le cours de l'activité productive – dites «réflexives» – pour analyser ce qui a été mis en œuvre par l'apprenant.

L'AFEST **peut s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques** : de la formation en présentiel ou en e-learning, par exemple.

### MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

#### 5 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UNE AFEST

1. Identifier la faisabilité de l'AFEST au sein de votre structure
2. Identifier les compétences à acquérir par l'apprenant
3. Organiser les situations de travail formatives
4. Identifier, mobiliser et professionnaliser le formateur
5. Construire et positionner les phases réflexives et d'évaluation

### ACTEURS

#### 4 ACTEURS AU SEIN D'UNE AFEST

La mobilisation et l'implication d'un ensemble d'acteurs est l'un des facteurs clés de réussite d'une AFEST.

- **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** : il accompagne l'apprenant tout au long de son AFEST (du positionnement initial jusqu'à l'évaluation des compétences acquises). C'est 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 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, etc. Cela peut aussi être un intervenant extérieur, qui vient en support de l'entreprise sur les étapes d'ingénierie du parcours pédagogique.

### BÉNÉFICES

#### POUR L'ENTREPRISE, L'AFEST PERMET :

- un apprentissage adapté aux besoins et aux contraintes de la structure ;
- l'acquisition de compétences transférables ;
- la reconnaissance de l'expertise des formateurs-tuteurs ;
- un dialogue renforcé dans la structure autour du contenu du travail et de son organisation ;
- une implication renforcée des managers dans le développement des compétences de leurs équipes ; de rendre l'entreprise « apprenante ».

#### POUR LES PROFESSIONNELS, L'AFEST PERMET :

- l'ouverture de la formation à des publics éloignés des schémas « classiques » de formation ;
- le développement des compétences dans un cadre « moins scolaire » ;
- de palier aux difficultés de mobilité de certains professionnels ;
- de rendre les professionnels acteurs de leurs apprentissages.

### TRAÇABILITÉ

#### LES PREUVES À FOURNIR

Afin d'attester la réalisation d'une Action de formation en situation de travail (et ainsi de bénéficier d'une prise en charge), il faut constituer un ensemble de preuves qui confirment l'existence de chacun des éléments constitutifs obligatoires de l'AFEST :

- mobilisation et **accord des parties** autour d'objectifs de formation et notamment la désignation du **formateur-tuteur** : via un protocole individuel de formation (PIF), par exemple ;
- **analyse de l'activité de travail** et aménagement éventuel de la situation de production : grille d'identification des activités et des compétences visées, parcours de formation, preuves de l'aménagement d'une situation de travail (choix d'une période de l'année propice, délai supplémentaire accordé pour la réalisation d'une tâche, etc.) ;
- **organisation d'une séquence réflexive** sur la base des traces de l'activité : grille de questionnements indicatifs, vidéo destinée à conserver la mémoire des situations de travail, émargements, comptes-rendus de séquences réflexives, etc. ;
- moyens et résultats **d'un suivi et d'une évaluation** (formative et sommative) des acquis, via des grilles d'évaluation en amont, tout au long et à la fin de l'action, par exemple.

### FINANCEMENT

#### LES FRAIS PRIS EN CHARGE

L'AFEST étant une modalité pédagogique, elle peut donc être utilisée dans le cadre de tous les dispositifs (plan de formation, formation en alternance ...) et peut bénéficier des financements de l'OPCO 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.

Les dépenses éligibles aux financements par l'OPCO peuvent donc être selon les cas.

#### Ingénierie en amont :

- frais pédagogiques si intervention d'un prestataire extérieur.
- rémunération du « concepteur AFEST » si interne à l'entreprise (à intégrer dans les frais pédagogiques).

#### Temps de formation :

- frais pédagogiques si intervention d'un prestataire extérieur.
- rémunération du formateur-tuteur lorsqu'il accompagne l'apprenant (à intégrer dans les frais pédagogiques).
- frais de rémunération de l'apprenant pendant les phases de formation.
- frais annexes si l'apprenant doit se déplacer en dehors de son lieu habituel de travail.



### La formation des formateurs-tuteurs et des référents :

- la formation peut être financée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'adhérents selon les règles habituelles.

**Rappel :** Quelles que soient la modalité et la méthode pédagogique utilisée, 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.).

---

### L'OPCO Santé vous accompagne dans la mise en place de l'AFEST via :

- un webinar : «AFEST, faisons le point» ;
  - un atelier méthodologique : prenez contact avec votre conseiller OPCO Santé pour vous inscrire ;
  - des exemples d'outils pour la mise en œuvre d'une AFEST : bientôt téléchargeables sur notre site ;
  - des règles d'éligibilité et de prises en charge.
-