

Qu'est-ce que l'action de formation en situation de travail (Afest) ?

13/06/2024

Qu'est-ce que l'AFEST ?

L'AFEST ou Action de formation en situation de travail est **avant tout**, comme son nom l'indique, **une action de formation**, qui s'appuie sur le travail comme « support » de formation.

Dans quel cas mobiliser l'AFEST ?

- ✓ Pour **pallier l'absence de formations** initiales pour vos métiers spécifiques ;
- ✓ Pour **former à des gestes** particuliers ;
- ✓ Pour **pérenniser des savoir-faire** ;
- ✓ Pour **organiser le transfert de compétences** en prévision de départs (retraite,..) ;
- ✓ Pour **accompagner la montée en compétences** de nouveaux salariés, etc.

Quels sont les avantages de l'AFEST pour l'entreprise et les salariés ?

- ✓ Favoriser une meilleure **implication des apprenants** dans l'acquisition des bons gestes professionnels ;
- ✓ Entamer une **réflexion sur les conditions de réalisation du travail** dans votre entreprise en lien avec vos enjeux de qualité, de sécurité et de performance ;
- ✓ **Valoriser vos experts métier** et les salariés volontaires pour exercer la mission de formateur-tuteur ;
- ✓ Développer une culture de l'apprentissage interne, etc.

L'AFEST est également source d'économie : le salarié se forme à son poste de travail et n'a pas à se déplacer à l'extérieur de l'entreprise

L'AFEST, ce qu'il faut retenir :

Elle s'effectue dans le cadre d'une démarche rigoureusement formalisée nécessitant la désignation préalable d'un formateur-tuteur (qui, dans certaines branches, doit suivre une formation spécifique).

Sa mise en place se déroule en 4 étapes :

- ① **Le diagnostic** : afin d'évaluer l'opportunité et la faisabilité de déployer ou non l'AFEST au sein de l'entreprise
- ② **L'organisation de la formation** : afin de définir le parcours et les modalités de la formation et désigner le formateur et le référent AFEST de l'entreprise
- ③ **L'action de formation** : Elle repose sur l'alternance de séquences de travail apprenantes – le salarié concerné apprend en faisant – et de séquences dites « réflexives » qui lui permettent d'analyser son activité avec l'aide de son formateur-tuteur.
- ④ **Le bilan** : évaluer l'impact de l'action de formation



Ces parcours de formation permettent de prendre en compte les particularités de chaque environnement professionnel, de mieux s'adapter aux contextes et aux rythmes de travail des apprenants, et de mieux répondre aux enjeux opérationnels de l'entreprise.

Helena Steinbecher – Directrice générale de l'organisme de formation Lingua Institut



Comment mettre en œuvre et financer une AFEST ?

- ✓ **Assurez-vous d'abord que l'AFEST est la meilleure solution pour votre entreprise.** Elle ne convient pas à toutes les situations de travail et nécessite des ressources humaines, techniques et pédagogiques (sachez néanmoins qu'il est possible de recourir à des formateurs externes).
- ✓ Pour répondre à vos obligations de formation et/ou bénéficier d'un financement, vous devez impérativement **respecter les critères réglementaires de l'AFEST** et attester de la réalité de la formation..
Moyennant quoi AKTO peut financer votre AFEST :
 - en tout ou partie au titre du plan de développement des compétences (si votre entreprise emploie moins de 50 salariés), si votre branche professionnelle le prévoit. Consulter les [critères de prise en charge](#) de votre branche ;
 - dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

SERVICES+

Parce que nous pouvons vous apporter beaucoup plus qu'un financement

Nous vous accompagnons dans **les différentes étapes de mise en œuvre** et met plusieurs ressources à votre disposition (auto-diagnostic d'opportunité, guide, protocole individuel de formation,...). Vous pouvez aussi vous faire épauler par un cabinet de conseil ou un organisme de formation spécialisé.

Nous mettons à votre disposition **un guide détaillé** pour vous aider à mettre en place l'AFEST au sein de votre entreprise

Nous **finançons l'organisation de l'AFEST** selon les critères de prise en charge de votre branche

Qu'est-ce que l'Afest ?



Les actions de formation en situation de travail ne sont pas nouvelles (le compagnonnage, par exemple, les met en œuvre depuis longtemps), mais elles sont désormais **encadrées et jouissent d'une reconnaissance légale**, à travers la loi Avenir professionnel de septembre 2018.

L'Afest **alterne des séquences de travail (mises en situation)**, au cours desquelles l'apprenant doit réaliser les tâches à effectuer – **il apprend en faisant, avec un droit à l'erreur** –, et des séquences dites « **réflexives** » permettant à l'apprenant d'analyser son activité avec l'aide de son formateur-tuteur.

L'Afest doit bien entendu répondre aux exigences de toute action de formation :

- ✓ elle requiert des **moyens techniques et humains**, ainsi que des **ressources pédagogiques** (article [R6313-1](#) du Code du travail) ;
- ✓ les bénéficiaires et les financeurs doivent avoir **accès aux informations relatives à l'organisation du parcours** (article [R6313-2](#) du même Code) ;
- ✓ la réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être **justifiée par tout élément probant** (article [R6313-3](#)).

Qui est concerné et qui prend l'initiative ?



Qui est concerné par l'Afest ?

L'Afest peut intéresser **toutes les entreprises**, notamment celles qui **possèdent des savoir-faire spécifiques** et/ou qui sont déjà familières du tutorat et de la formation sur le tas, comme c'est le cas de beaucoup de TPE et PME.

Tout salarié peut bénéficier d'une Afest, quelles que soient la nature de son contrat de travail (CDI ou CDD, contrat de mission d'intérim) et son ancienneté.

Qui prend l'initiative ?

L'employeur (le responsable RH et/ou formation) décide de mettre en œuvre une Afest. Cette démarche doit être **élaborée sur mesure, en fonction du besoin et des ressources de chaque organisation**.

Comment s'organise une Afest ?



L'Afest est, par nature, **réalisée pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.**

Elle comprend obligatoirement **deux séquences articulées** :

- ✓ **une mise en situation de l'apprenant**, avec une intention pédagogique dont il est informé. **Il doit réaliser par lui-même les tâches qui lui sont confiées, en ayant le droit à l'erreur** (ce qui veut dire que l'employeur accepte, dans une certaine mesure, le risque d'incidents de production inhérents à l'apprentissage en situation de travail) ;
- ✓ **une prise de recul qui suit la mise en situation**, dite phase « réflexive ».

Ces deux séquences peuvent être **répétées autant de fois que nécessaire** pour permettre les apprentissages visés.

Que sont exactement les « phases réflexives » ?

Ce sont des **moments distincts des mises en situation de travail** qui permettent à l'apprenant de prendre du recul sur la façon dont il a réalisé ses tâches. Objectif : analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation. Les phases réflexives **favorisent l'ancrage des connaissances** et permettent de consolider les apprentissages.

Le formateur accompagne l'apprenant dans cette démarche, qui n'est, en aucun cas, un rapide « débriefing », mais **une aide à la progression** : « Comment l'apprenant a-t-il procédé ? Pourquoi a-t-il réussi ou échoué ? Que peut-il améliorer ? Etc. » Il lui faut donc adopter une **posture particulière**, sans visée critique, ni rappel de consignes descendantes.

L'organisation d'une phase réflexive prend généralement **la forme d'un entretien réalisé sur un temps dédié** qui n'est pas consacré à la production, sur la base d'une grille d'analyse élaborée en amont.

Le positionnement avant formation et l'évaluation des acquis

Un positionnement de l'apprenant en début d'Afest et une évaluation des acquis par le formateur est indispensable pour mesurer la montée en compétences et l'atteinte de l'objectif professionnel. Les modalités et les grilles d'évaluation sont définies en amont durant la phase d'ingénierie, en fonction de la situation de travail et des objectifs visés.

À noter : L'AEFA (Agenda européen pour la formation des adultes), préconise que **l'apprenant procède à une autoévaluation** de ses pratiques professionnelles (capacité à atteindre le résultat attendu de manière autonome dans la réalisation de telle ou telle activité, par exemple). **Cette évaluation est ensuite présentée à l'accompagnateur** dans le cadre d'un entretien d'évaluation des acquis.

Cette évaluation est également nécessaire pour :

- ✓ **mettre en évidence d'autres besoins en compétences de l'apprenant** qui pourraient être satisfaits par d'autres modalités de formation ;
- ✓ **améliorer la pratique du formateur Afest.**

Bon à savoir

Il est utile de se faire aider par un tiers, au moins pour un premier déploiement : il existe en effet des **cabinets et organismes de formation**, dont certains sont d'ores et déjà référencés par des Opco comme **« architectes de l'Afest »**, qui proposent des démarches d'appui-conseil aux entreprises intéressées. **Nous pouvons également vous accompagner dans les différentes étapes de mise en œuvre.**

➤ [Contactez votre conseiller](#)

Durée et obligations pour l'entreprise



Quelle est la durée d'une Afest ?

Difficile de répondre à cette question, d'autant qu'il **n'existe pas, à ce jour, de norme en la matière**. Tout dépend de l'action de formation et de l'activité concernées. Il est néanmoins convenu qu'une action de ce type ne peut être inférieure à une demi-journée.

Selon le projet de l'entreprise et le nombre d'apprenants, **le processus de mise en place d'une Afest** – depuis l'analyse des tâches pouvant être adaptées à des fins pédagogiques et la construction des parcours jusqu'à la formation des formateurs-tuteurs – **peut prendre plusieurs semaines voire plusieurs mois**.

À noter : L'obligation de désigner un salarié en tant que formateur Afest qui va exercer une fonction tutorale tout au long de l'action de formation – réalisée sur le temps de production –, implique de lui **dégager le temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission**. Il est important pour l'employeur de bien prendre en compte ce temps de formation dans l'activité opérationnelle.

Quelles obligations pour l'entreprise ?

Pour répondre à ses obligations de formation via la mise en place d'Actions de formation en situation de travail et/ou bénéficier d'un financement particulier, **l'entreprise doit impérativement respecter les 4 critères réglementaires de l'Afest**, quelle que soit la finalité de la démarche (intégration de nouveaux salariés, transmission de savoir-faire spécifiques..) :

- ✓ analyse de l'activité
- ✓ désignation d'un formateur
- ✓ phases réflexives
- ✓ évaluations



Bon à savoir

Le suivi d'une Afest peut être **comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel**, dans la mesure où il s'agit bien d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (à condition que la formation ne soit pas « obligatoire »).

Comment mettre en place une Afest ?



Une Afest relève d'une intention pédagogique et doit comporter **un objectif et un programme**. Elle permet ainsi de **rendre une situation de travail « apprenante »**. Cette modalité de formation doit cependant être choisie à bon escient, car **tout n'est pas adaptable en « mode Afest »**.

La démarche idéale pour construire une Afest implique de :

- ✓ faire un **diagnostic préalable d'opportunité** : analyse du travail, articulation en blocs de compétences, identification des compétences à acquérir en situation de travail, repérage des situations de travail les plus adaptées ;
- ✓ **communiquer auprès du collectif de travail** sur le projet d'Afest et ses implications ;
- ✓ **désigner un/des formateur(s)-tuteur(s)**. Il s'agit, dans la plupart des cas, de salariés de l'entreprise : référents métier, experts dans leur domaine, ou très bons opérationnels, volontaires et pédagogues ;
- ✓ **former ces derniers à l'approche pédagogique particulière de l'Afest** ;
- ✓ **construire les parcours de formation ad hoc**, en aménageant au besoin les situations de travail réelles, et en incluant les phases réflexives et les évaluations ;
- ✓ articuler, le cas échéant, l'Afest avec d'autres modalités pédagogiques ;
- ✓ **planifier les Afest au meilleur moment pour l'entreprise** (en tenant compte des impératifs de production) ;
- ✓ **prévoir des séquences de positionnement** de l'apprenant par rapport aux objectifs professionnels visés ;
- ✓ **organiser le traçage** de l'action de formation pour en prouver la réalité (supports descriptifs de référence, captage vidéo...).

À noter : Il est possible de recourir à des formateurs externes, dès lors qu'ils connaissent parfaitement le métier et l'organisation du travail dont il est question.

Bon à savoir

L'entreprise peut désigner un **« référent Afest »**, en charge de **concevoir, coordonner et piloter l'ensemble du dispositif** (responsable formation, responsable RH...). Sachez qu'il existe 2 certifications dédiées, inscrites au Répertoire spécifique (RS) :

- ✓ « **Exercer la mission de conseiller Afest** » (RS5211 – CCI France) : cette certification a pour objectif d'accompagner les individus et les entreprises dans la mise en place d'une Afest), soit en tant que conseiller externe, soit au sein de l'entreprise en tant que conseiller interne.
- ✓ « **Mettre en œuvre et réussir une AFEST** » (RS5309 – LNF) : cette certification porte sur la capacité à mettre en œuvre une Afest respectant le cadre réglementaire et de qualité.

Quelle certification et rémunération ?



Quelle certification peut-on valider avec une Afest ?

Intégrée au [Plan de développement des compétences de l'entreprise](#), l'Afest peut être **sanctionnée par une simple attestation de compétence**, mais aussi **être intégrée dans un parcours de formation certifiant** visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel, d'un [Certificat de qualification professionnelle \(CQP\)](#), inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou relevant du Répertoire spécifique (RS).

Quelle est la rémunération du salarié durant une Afest ?

L'Afest relève pleinement du **régime juridique de la formation professionnelle** (en termes de temps, de rémunération, etc.) :

- ✓ Les formations dite « obligatoires » (qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), sont mises en œuvre pendant temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- ✓ Les actions dites « non obligatoires » d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi se déroulent également pendant le temps de travail ;
- ✓ Les actions de développement des compétences peuvent se dérouler en dehors du temps de travail en application d'un accord collectif ou avec l'accord du salarié dans une certaine limite (article [L6321-6](#) du Code du travail).

L'Afest étant réalisée en situation de travail, il s'agit a priori d'un **temps de travail effectif et la rémunération est donc maintenue par principe**.

Bon à savoir

Les périodes de formation dans le cadre du [Contrat de professionnalisation](#) et du Contrat de professionnalisation expérimental peuvent être réalisées en tout ou partie via l'Afest.

Les certifications professionnelles, mode d'emploi

Diplômes, titres professionnels, autres titres à finalité professionnelle, certificats de qualification professionnelle, CléA ou habilitations réglementaires : plusieurs types de certifications permettent de valider la maîtrise des compétences professionnelles.

[En savoir plus](#) ✓

Quel financement de l'Afest ?



L'Afest n'est pas un dispositif de formation, mais désigne une simple modalité pédagogique qui peut être financée :

- ✓ soit au titre du [Plan de développement des compétences](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés, partiellement ou totalement, selon les orientations de chaque branche professionnelle (voir les critères de prise en charge de votre branche professionnelle) ;
- ✓ soit dans le cadre de [Contrats de professionnalisation](#) ou d'un dispositif de [reconversion ou promotion par l'alternance \(ProA\)](#), sur les fonds de la [contribution légale \(CUFPA\)](#).

Accélérer, c'est vous aider à passer à l'action pour développer les compétences de vos salariés, les fidéliser et répondre à vos enjeux.

En savoir plus 