

Dernière mise à jour le 28 novembre 2019

Action de formation en situation de travail

Vous n'avez pas pu passer à côté du sujet incontournable de cette fin d'année : l'AFEST. Tout le monde en parle mais est-ce vraiment une modalité révolutionnaire ? Comment mettre en ...

Vous n'avez pas pu passer à côté du sujet incontournable de cette fin d'année : l'AFEST.

Tout le monde en parle mais est-ce vraiment une modalité révolutionnaire ? Comment mettre en place une stratégie AFEST dans votre entreprise ? Quelles sont les différentes conditions à respecter ? Quels sont les financements ? A qui s'adresse-t-elle ?

[L'AFEST, Késako ?](#)

L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) a été inscrite dans la **loi avenir professionnel** du 5 septembre 2018 et encadrée par le [décret n° 2018-1341](#). Elle intègre un mix de plusieurs modalités dans son parcours personnalisé avec une alternance de deux séquences : des mises en situation de travail à des fins pédagogiques et des séquences réflexives animées par un tiers à chaud ou à froid. À la différence d'une formation classique, l'AFEST se sert des situations de travail pour la construction d'un apprentissage bâti sur mesure.

Six conditions à respecter : quelles sont-elles ?

Avant de se lancer dans une stratégie AFEST, la première étape pour une entreprise est d'effectuer un **véritable état des lieux des situations de travail** en consultant les référentiels métiers compétences. Une description actualisée des référentiels compétences est nécessaire et permet d'évaluer la cohérence d'une AFEST. La phase d'analyse n'est pas à délaissier car l'AFEST n'est pas nécessairement adaptée à chaque situation de travail.

Une fois le choix de l'AFEST validé, il est préférable **de procéder à une vérification de l'environnement de travail** : possibilité de se dégager des heures, espace dédié aux phases réflexives, disponibilité d'un accompagnateur en interne ou externe...

L'étape suivante concerne le **choix d'un formateur** en interne ou externe pour accompagner le ou les apprenants tout au long de leur parcours. L'accompagnement via un organisme de formation ou un acteur externe est également envisageable notamment pour la formation de futurs accompagnateurs/formateurs et la mise en place d'une stratégie AFEST de grande envergure. Il est indispensable que l'AFEST soit accompagnée d'un droit à l'erreur et à l'essai. Le manager en tant qu'accompagnateur n'est donc pas forcément la meilleure solution.

Ainsi, la désignation d'un référent ou un accompagnateur AFEST est une étape importante. C'est pourquoi ELEGIA en partenariat avec C-Campus, vous propose ces deux formations :

- [Etre Référent AFEST](#) : cycle certifiant d'une durée de 70h, devenez l'« architecte » qui conçoit et déploie la démarche de manière efficace et permet ainsi à l'entreprise d'être reconnue comme action de formation en situation de travail.
- [Accompagnateur AFEST](#) : formation d'une journée et 14h de MOOC, qui vous permet d'acquérir les techniques essentielles pour accompagner des apprenants en situation de travail et **mettre en œuvre des AFEST** de qualité et conformes au cadre réglementaire.

Retrouvez [toutes nos formations AFEST](#) sur notre site internet.

S'en suit la **création de séquences réflexives**. Ces temps de réflexion sont construits en amont à l'aide de deux types de support : « **des traces de l'activité** » comprenant : vidéos, carnet de bord, restitution orale par l'apprenant... et « **des supports externes à l'activité** » assimilés à des annexes (enquêtes, rapports, textes de loi, référentiels...).

Tout au long du parcours, l'apprenant réalisera des **évaluations** pour valider l'acquisition ou non de nouvelles compétences. Elles seront centrées sur les objectifs pédagogiques fixés au début du projet.

L'AFEST sera considérée juridiquement comme une action de formation si les 5 étapes précédentes sont tracées.

L'AFEST et son financement

L'AFEST étant reconnue comme une action de formation, il est donc cohérent qu'elle soit prise en charge au même titre que les formations en présentiel ou à distance. Elle participe donc au plan de développement des compétences avec des sources de financement similaires. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'AFEST peut se financer par les fonds mutualisés de la formation professionnelle. Plusieurs éléments tels que le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge seront validés par le conseil d'administration de leurs opérateurs.

PME, TPE, Grande Entreprise : à qui s'adresse-t-elle ?

L'AFEST est une modalité de formation pertinente pour les entreprises dans lesquelles il est plus difficile d'accéder à la formation. En effet, les TPE/PME peuvent former leurs salariés sur de nouvelles compétences tout en continuant l'activité de l'entreprise. Du côté des grandes entreprises, de nombreuses expérimentations réussies sont à noter. Chez Enedis, 1000 salariés bénéficient d'une AFEST chaque année. « Les parcours se déroulent en plusieurs étapes. Pour permettre la découverte de l'activité, nous proposons d'abord une classe virtuelle, puis une " immersion dirigée " – la personne accompagne et observe une équipe en mission. Un module e-learning permet ensuite à l'apprenant d'assimiler les aspects théoriques et réglementaires. Il doit également effectuer un stage présentiel de quatre jours. C'est à l'issue de tout ceci qu'à lieu la PST (action de Professionnalisation en Situation de Travail) », détaille Jean-François Thiéry, pilote du projet AFEST chez Enedis (Source : Centre Inffo).

L'AFEST est ainsi un véritable atout dans le développement des compétences des salariés, le parcours est à adapter selon les besoins et objectifs de chaque entreprise.

Pour en savoir plus sur les enjeux et les différentes spécificités de ce dispositif, rendez-vous à notre journée d'actualité « [Mettre en place l'AFEST dans votre entreprise](#) » et retrouvez également [toutes nos formations AFEST](#).

Lise CALMETTES,

Consultante en Gestion de la formation en entreprise

ELEGIA Formation