



*La Formation en Situation de Travail,
un outil d'inclusion et de sécurisation des parcours*
8 novembre 2019 ■ EMD | Marseille



L'action de formation en situation de travail (AFEST) : de l'expérimentation à la loi



Laurent DUCLOS
Chef de projet « *Ingénierie de parcours & Stratégie d'accompagnement* »
E-mail : laurent.duclos@emploi.gouv.fr

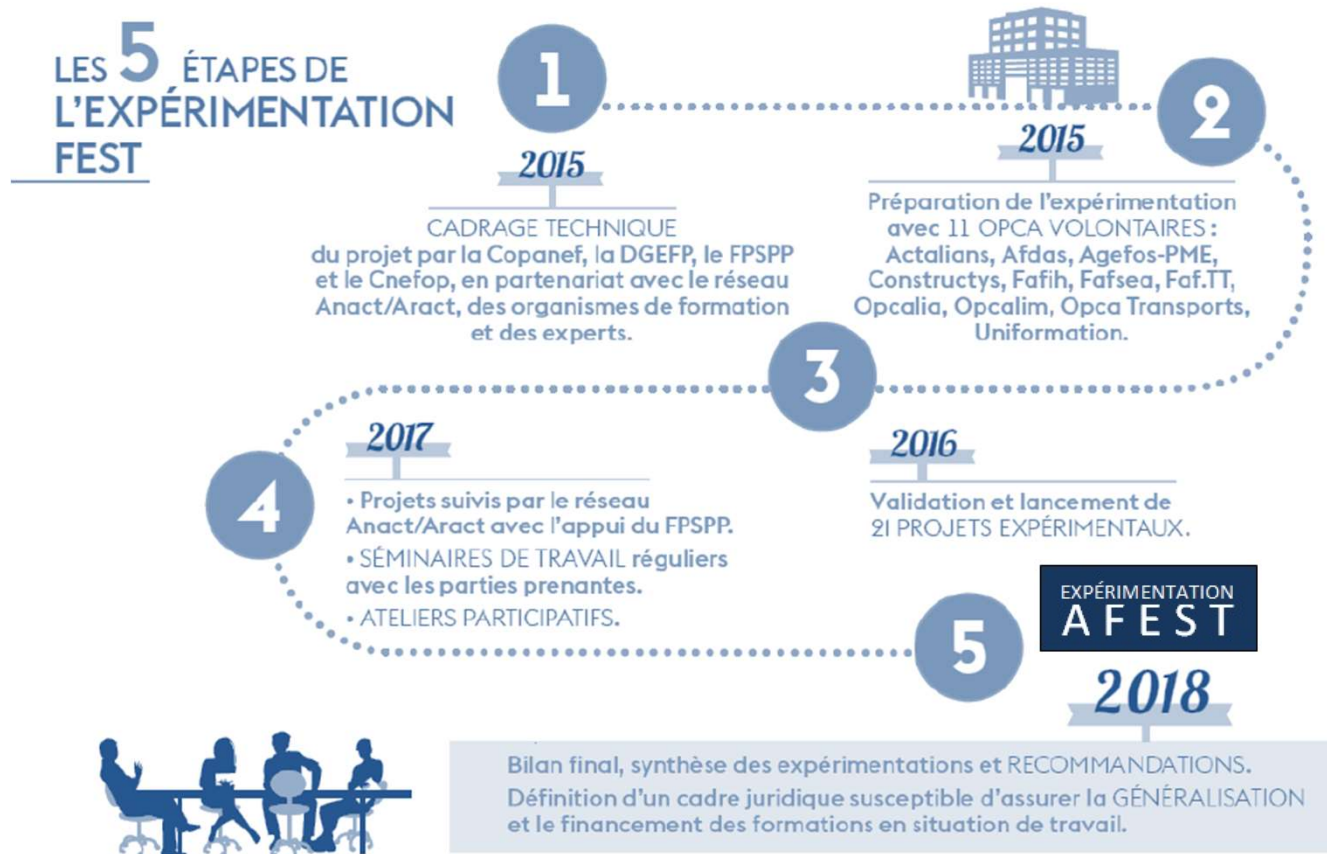
Les étapes de l'expérimentation AFEST [octobre 2015-juillet 2018]



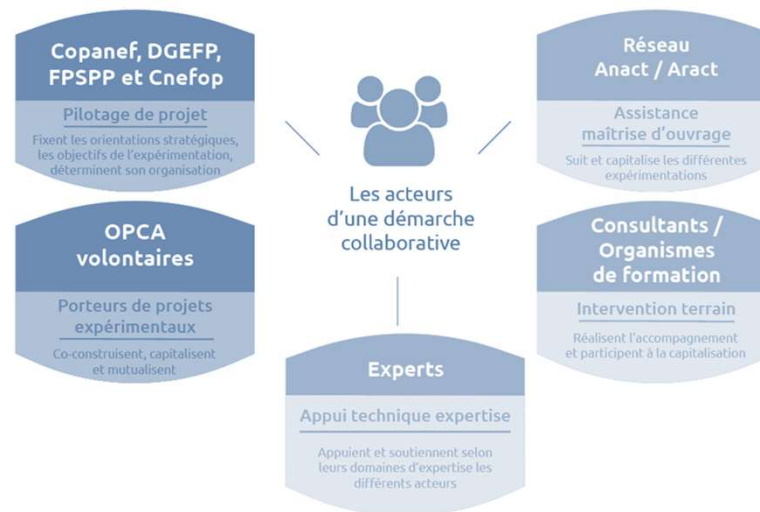
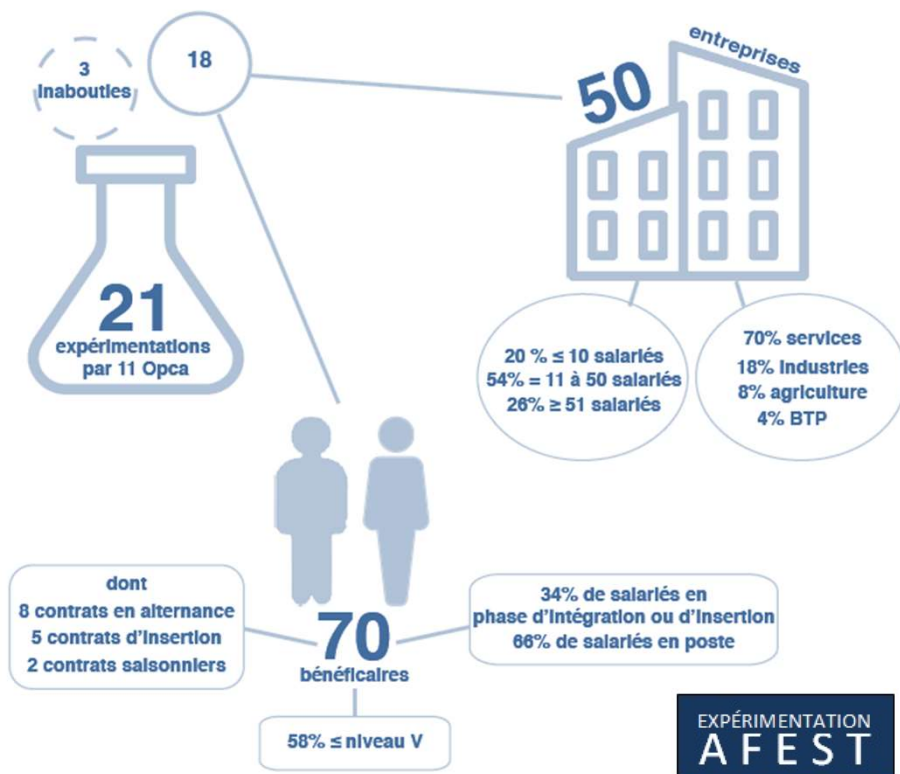
Mémoire technique

DELAY B., DUCLOS L.,
2015, *Le soutien au développement des Formations En Situation de Travail*, Mémoire technique relatif au projet d'expérimentation FEST | TPE-PME, DGEFP, mai.

<https://epale.ec.europa.eu/fr/ressource-centre/content/soutien-au-developpement-des-formations-en-situation-de-travail-fest>



■ Les coordonnées de l'expérimentation AFEST [octobre 2015-juillet 2018]



Journée de restitution de l'expérimentation AFEST du 2 octobre 2018 | *Boîte à outils*
 Supports vidéos | matériaux OPCA | Repères bibliographiques.
<http://evenements.copanef.fr>



Télécharger le rapport final |
 Expérimentation AFEST
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf>

Télécharger la synthèse des enseignements et perspectives |
 Expérimentation AFEST
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-rapport-afestvf.pdf>



- L'action de formation en situation de travail au sens du décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 (D. 6313-3-2 c. Trav.)



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences

« Art. D. 6313-3-2.-La **mise en œuvre** d'une action de formation en situation de travail comprend :

« 1° L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, **l'adapter à des fins pédagogiques** ;

« 2° La désignation préalable d'**un formateur** pouvant exercer une fonction tutorale ;

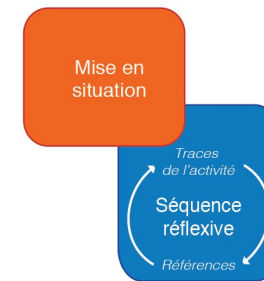
« 3° La mise en place de **phases réflexives, distinctes des mises en situation** de travail et destinées à **utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation** de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de **consolider et d'explicitier les apprentissages** ;

« 4° **Des évaluations spécifiques** des acquis de la formation qui **jalonnent** ou concluent l'action. »

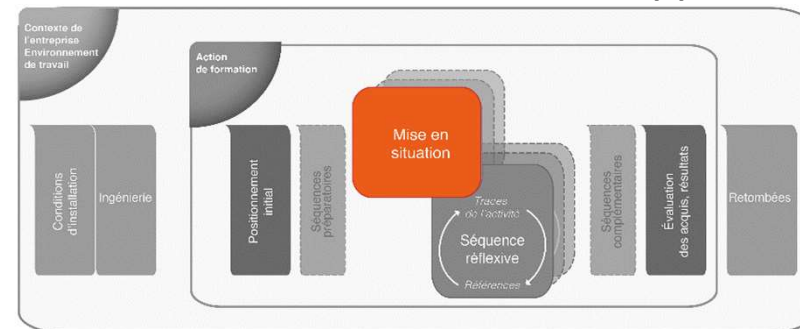
■ **Le cœur de l'action de formation en situation de travail au sens du décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018**

Une AFEST est une **action de formation** qui s'entend, *a minima*, de l'organisation de **deux séquences alternées et articulées** constituant le cœur du parcours pédagogique :

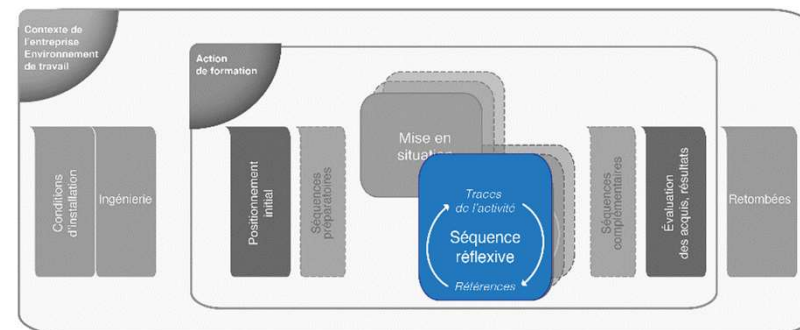
- l'une où une **situation de travail** est **aménagée à des fins pédagogiques** ;
- l'autre dite « **réflexive** » où il s'agit de **rendre observable l'activité** de l'apprenant, de la décrire et de l'analyser, **en référence** notamment aux **buts**, au **contexte** de l'action, comme aux **compétences** à déployer en situation. Ces séquences ont pour objet le « **renforcement** » des apprentissages ; elles mobilisent des « **traces** » de l'activité ; elle font elles aussi l'objet d'une préparation et d'une organisation par le formateur.



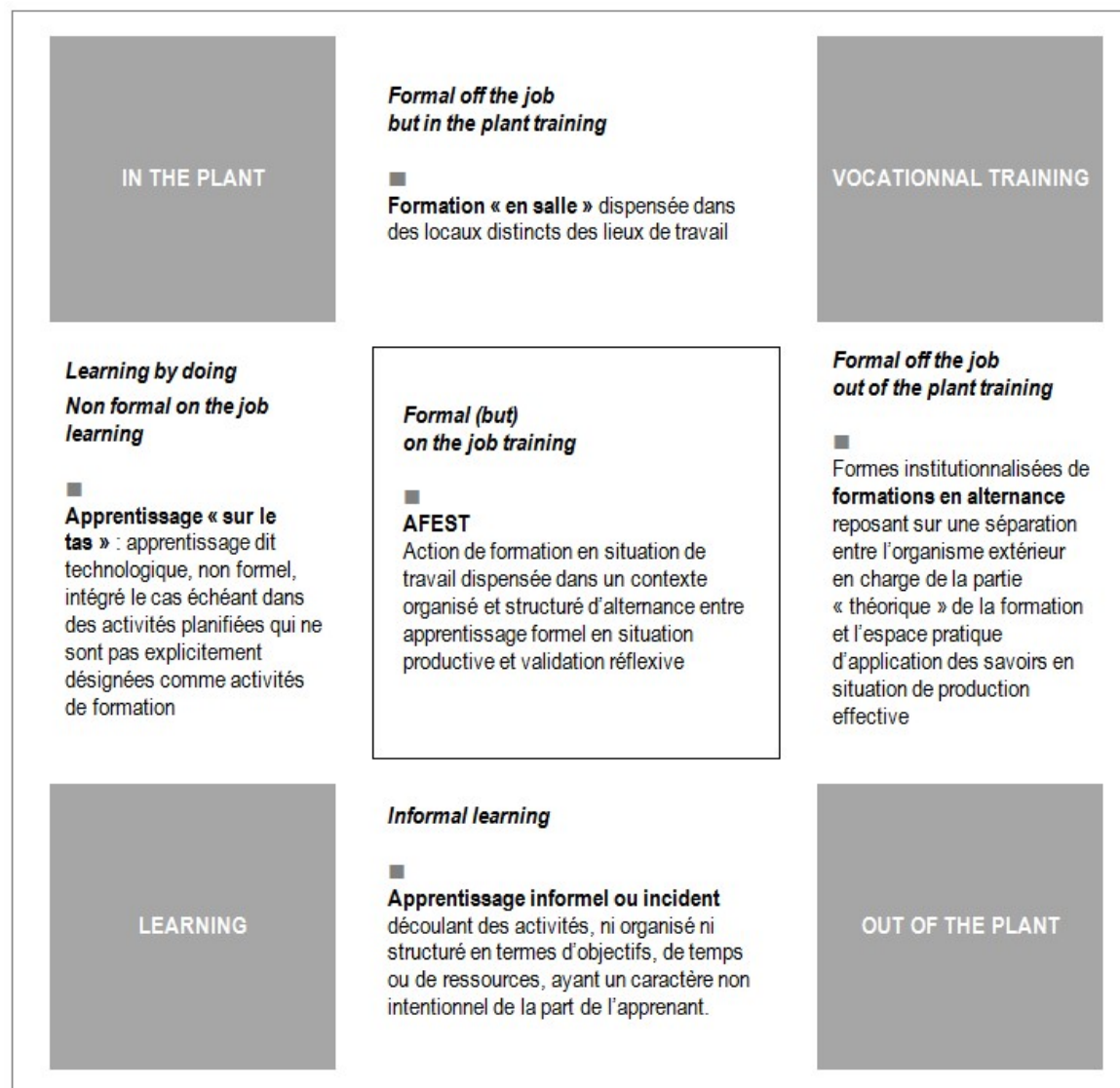
« *Rendre les situations de travail apprenantes* »



« *Pas d'apprentissage sans mise à distance* »

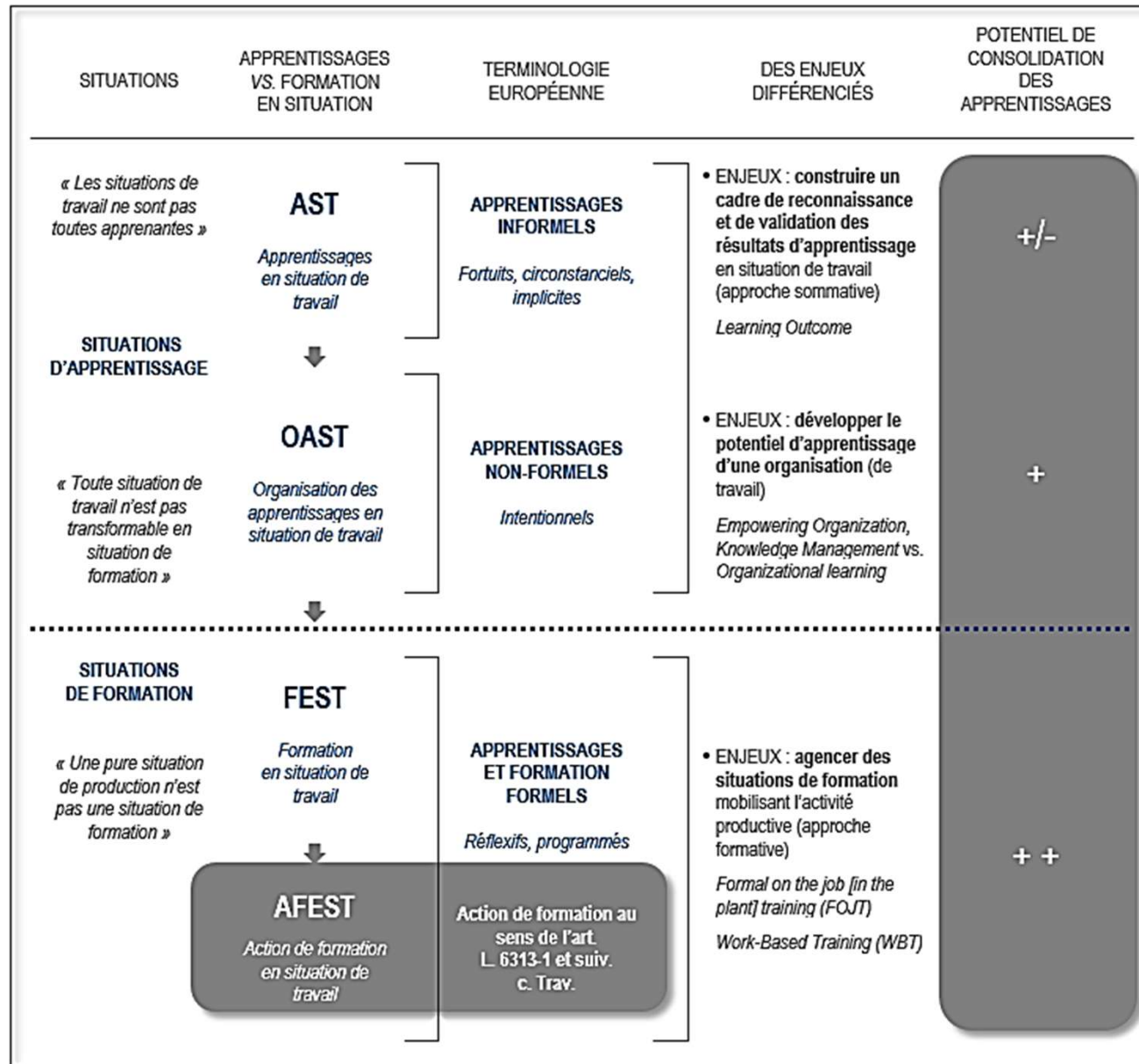


■ L'AFEST est une formation formelle



SOURCE : Caser F., Freundlieb I., Delay B., Duclos L., Estrade M.A., eds. (2018), *Expérimentation relative aux actions de formation en situation de travail (AFEST)*, Rapport final, ANACT-CNEFOP-COPANEF-DGEFP-FPSP, juillet

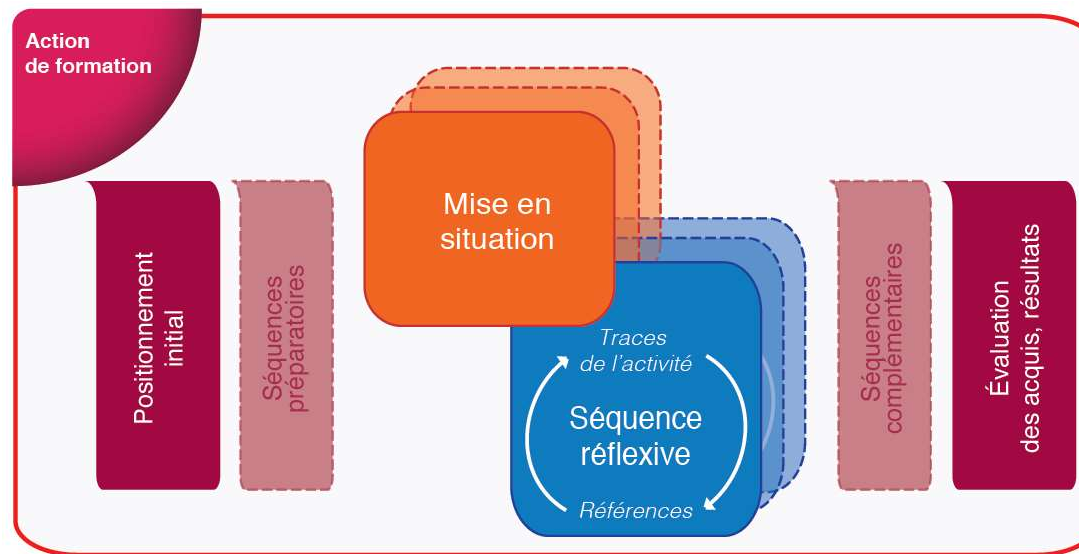
■ L'AFEST est une « action de formation » au sens de l'art. L. 6313-1 c. Trav.



■ Comparatif AFEST et autres modalités de formation

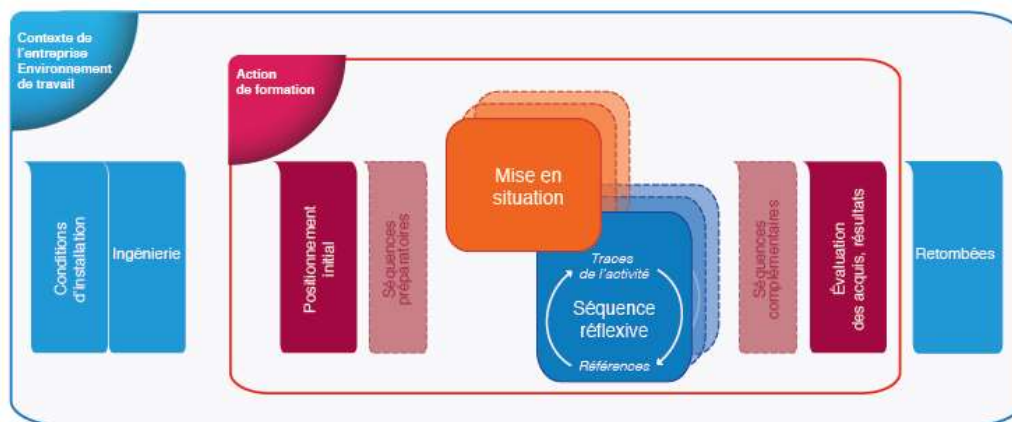
CARACTÉRISTIQUES MODALITÉS	Dans des locaux distincts des lieux de travail	Place des mises en situation de production dans le processus pédagogique	Place des séquences réflexives dans le processus pédagogique	Supports/outils de référence sur lesquels s'appuie le processus pédagogique	Acteurs du processus pédagogique
AFEST	NON	La mise en situation de production est le matériau pédagogique de base	Séquence essentielle	Activité de travail, traces de l'activité, références de ce qui est à faire	Formateur AFEST (pair ou hiérarchique) Tiers facilitateur Communauté de travail
Formation externe Stage en présentiel	OUI	NON	NON	Objectifs, programme et contenus de formation d'un OF	Formateur externe expert
Formation intra-entreprise Stage en présentiel, organisé pour un groupe de salariés d'une entreprise	OUI	NON, mais les problèmes rencontrés dans les situations de production peuvent servir de matériau pédagogique (pédagogie du dysfonctionnement)	NON	Objectifs, programme de formation co-construits avec l'entreprise, contenus contextualisés	Formateur externe expert
Formation interne Formation organisée par l'entreprise	OUI, en principe, mais peut comporter un « enseignement pratique » sur les lieux de travail (C. trav., art. D 6321-3)	La mise en situation de production (éventuelle) est le complément d'un enseignement, le lieu d'application d'un savoir antérieur	NON	Objectifs et programme de formation établis par l'entreprise, contenus contextualisés	Formateur interne (pair ou hiérarchique). L'entreprise doit pouvoir justifier de leur qualification et expérience au regard de l'objet de la formation.
FOAD E-learning, blended learning, formation mixte, cours par téléphone, etc.	OUI	NON	NON	Objectifs, programme et contenus de formation d'un OF	Formateur (assistance d'expertise) ou personne en charge du suivi (assistance pédagogique et technique)
Analyse des pratiques professionnelles (e.g. DPC : développement professionnel continu)	OUI	NON	OUI, c'est le cœur de la démarche	Pratiques professionnelles Analyse collective	Formateur externe garant de la méthode et des conditions de déroulement des séquences Communauté de travail
Simulation des situations de travail	OUI	NON-situation de travail simulée qui ne reprend qu'une partie des conditions réelles du travail	Pas intrinsèque à la modalité, mais recommandée	Reconstitution des situations de travail (via un plateau technique, un simulateur, par exemple)	Formateur interne (si plateaux techniques installés dans l'entreprise) ou externe (exemple : Afpa)
Alternance institutionnalisée « juxtaposée » Contrat d'apprentissage / professionnalisation	OUI	Espace pratique d'application des savoirs	NON	Référentiel de la certification visée, programme de formation en centre	Formateurs en centre Tuteur en entreprise
VAE	OUI	Peut mobiliser la situation de travail comme terrain d'évaluation	OUI, c'est le cœur de la démarche	Référentiel de la certification visée	Organisme accompagnateur VAE

■ Rendre une situation de travail apprenante : les points de passage obligés



- Outre l'introduction d'un moment réflexif en rupture avec l'activité productive, **les autres facteurs susceptibles de rendre une situation de travail apprenante** sont les suivants : **aménagement des exigences productives** ; constitution d'un **droit à l'essai** (plutôt d'ailleurs qu'un droit à l'erreur) ; **confrontation à des aléas** ; intégration dans un collectif « professionnalisant » ; construction d'une **progressivité dans la complexité des tâches**.
- **Pour être efficaces les AFEST doivent être organisées sous la forme d'un « parcours »** comprenant - outre le couplage de séquences de formation indissociables, de mise en situation et de retour - et leur réitération si nécessaire - **des séquences de positionnement et d'évaluation, un accompagnement du bénéficiaire**.

■ Conditions d'implémentation de l'AFEST



L'AFEST doit trouver place dans un « existant » qui n'est pas configuré "naturellement" pour accueillir des actions de formation :

- **Le contexte de l'entreprise** – soit un espace de contraintes –, **un milieu donné auquel il faut savoir s'adapter** (l'organisation de l'entreprise, l'organisation et les contraintes de la production) ;
- **L'environnement de travail, les situations de travail qui sont susceptibles, quant à eux, d'être aménagés, ajustés**, notamment pour mieux tirer parti de toutes les ressources formatives disponibles.

Le montage d'une AFEST nécessite **une ingénierie amont** :

- D'abord pour **cadrer le projet** d'implémentation de l'action en termes d'**opportunité** (du format AFEST) et de **faisabilité** (au regard du contexte de l'entreprise ; de l'engagement managérial), à commencer donc par **l'intention des parties prenantes** (entreprise, apprenant, formateur AFEST) ;
- Puis pour conduire l'ensemble des activités permettant de faire exister les séquences de formation en situation de travail et les « supports » permettant de les organiser. Cette ingénierie est plus ou moins conséquente selon l'existant : le contexte, les ressources présentes dans l'environnement de travail.

Une AFEST de qualité est donc celle qui réussit à réunir des conditions favorables au développement des apprentissages nécessaires pour atteindre l'objectif professionnel visé :

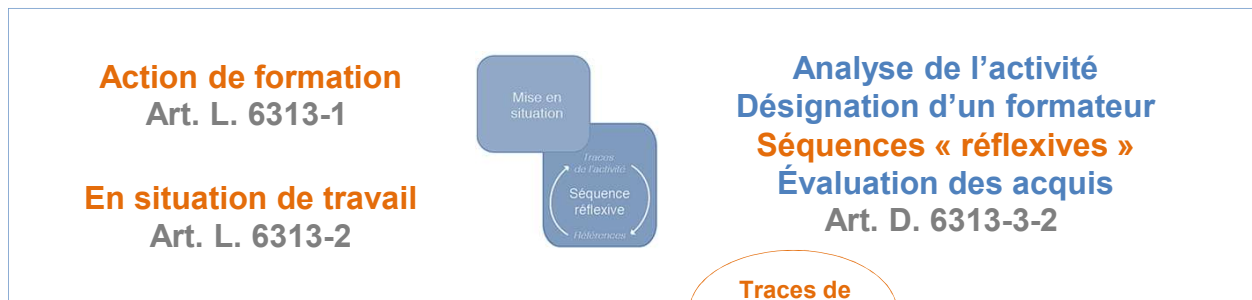
- **Conditions « internes »** (droit à l'essai, organisation de la disponibilité du formateur et fixation du programme ajustable de l'action).
- **Conditions « externes » en phase d'ingénierie** (diagnostic d'opportunité, de faisabilité ; désignation des compétences visées ; repérage et l'analyse du potentiel formateur des situations de travail ; détermination des activités à déployer pour l'action de formation; choix des formateurs Afest internes ; sensibilisation et la mobilisation de la communauté de travail autour du projet de formation ; évaluation ; analyse – le cas échéant – des retombées).

■ Répertoire des effets attachés à la mise en œuvre des AFEST

- **Format AFEST : effet de la « garantie extérieure » du droit** (l'identification de l'action et de ses contours forment un « point d'imputation » permettant d'allouer des charges directes et indirectes, et de les réaffecter à leur objet (le développement des compétences, réconciliant ainsi la formation avec sa finalité, facilitant notamment l'ancrage des parcours multimodaux au regard des besoins concrets de l'entreprise);
- **Effets sur le coût d'acquisition des compétences** : l'AFEST peut répondre à des problèmes de disponibilité et/ou d'accessibilité des compétences, d'éloignement de l'offre de formation, de préservation de savoir-faire sensibles. Elle permet de réduire ainsi le « coût d'acquisition » d'une compétence (dont le temps d'acquisition); d'ajuster la compétence aux besoins qui s'attachent à la tenue des postes de travail;
- **L'AFEST facilite l'intégration à (de) la communauté de travail** (en termes d'entre-reconnaissance; d'habilitation professionnelle), avec des effets en termes de productivité, d'expertise « métier » des pairs-formateurs, **d'amélioration continue de l'organisation du travail** (effet d'outillage), de « qualité de vie au travail » (effet de délibération sur l'organisation et la valorisation de l'action, effet de reconnaissance);
- **L'AFEST facilite l'accès à la formation** des publics éloignés de la formation (apprenants rétifs aux formats scolaires);

mais aussi la ré-internalisation de la fonction formative, et donc la professionnalisation de la fonction employeur (effets induits d'amélioration de « l'employeurabilité », à travers la capacité à formaliser les besoins et les *process*); elle offre **une voie de résolution aux « difficultés de recrutement »** (avec des effets induits de diversification des profils de recrutement).

■ Premiers éléments d'un régime juridique de l'AFEST



▶ **Droit à l'erreur**
Art. 1 ANI QVT du
19 juin 2013

Les conditions de **prise en charge** peuvent être différenciées (Art. R. 6313-1)

■ **Convention** de formation professionnelle (Art. L. 6353-1; D. 6353-1)



Traces de l'activité en situation

▼
La **réalisation de l'action** composant le parcours doit être justifiée par tout **élément probant**
Art. R. 6313-3 (Art. L. 6362-4 s.)

Le salarié est informé des méthodes d'évaluation mises en œuvre à son égard
Art. L. 1222-3
(Art. R. 6313-2)

Les financeurs « publics et paritaires » s'assurent de la **qualité de l'action**
Art. L. 6316-1



Critères de qualité
Art. R. 6316-1

Décret n°2015-790 du 30 juin 2015 - art. 1 modifié par décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle (1^{er} janvier 2021)

Guide | Référentiel national qualité des actions concourant au développement des compétences
Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019

Critère 6 : Indicateur 28 : « *Lorsque les prestations (...) comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour **co-construire** l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise* ».

