



#cohésionsociale

GUIDE AFEST

METTRE EN PLACE UNE ACTION
DE FORMATION EN SITUATION
DE TRAVAIL

Vous avez besoin de développer les compétences de vos salariés mais les modalités de formation habituelles ne répondent pas à votre besoin : avez-vous pensé à l'AFEST ?

L'Action de Formation en Situation de Travail ou AFEST est une modalité de formation sur le lieu même du travail et en cours d'activité, reconnue par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018.

QUE CONTIENT CE GUIDE ?

- Des clés de lecture pour vous approprier l'AFEST et la mettre en œuvre, quelles que soient la taille et les activités de votre structure.
- Des liens vers des fiches méthodologiques et des outils pour passer à l'action, spécialement conçus pour les adhérents d'Unifformation.

Il a été pensé comme une « boîte à outils » dans laquelle piocher et non comme un recueil de règles. Vous pouvez réutiliser ses contenus tels quels ou bien les adapter en fonction de vos besoins. Chaque AFEST sera différente dans son contenu, sa durée et son organisation.

Le guide vient compléter les kits et ressources sur l'AFEST créés à l'initiative des branches professionnelles.

Sommaire

- 4 QU'EST-CE QUE L'AFEST ?**
- 5 L'Action de Formation en Situation de Travail ou AFEST**
- 6 Une action de formation à part entière**
- 7 Vous avez dit « formation en entreprise » ?**
- 8 Un cadre juridique pour l'AFEST**
- 9 Exemples d'activités « AFESTables »**
- 10 Un peu de théorie : l'écart entre « le travail prescrit » et « le travail réel »**
- 11 QUELS SONT LES BÉNÉFICES DE L'AFEST ?**
- 12 Des bénéfices à l'échelle de votre structure**
- 12 Des bénéfices pour les acteurs de l'AFEST**
- 13 Nos adhérents témoignent**
- 15 QUI INTERVIENT DANS UNE AFEST ?**
Au cœur de la démarche, trois fonctions clés et des partenaires indispensables
- 17 QUELLE EST LA MÉTHODOLOGIE TYPE POUR METTRE EN ŒUVRE UNE AFEST ?**
Une AFEST s'organise en 7 grandes étapes clés.
- 19 QUEL EST L'ACCOMPAGNEMENT D'UNIFORMATION ?**
Notre offre de service dédiée à l'AFEST
- 20 FICHES MÉTHODOLOGIQUES POUR PASSER À L'ACTION**
Nos 7 fiches méthodologiques à télécharger
- 21 SUIS-JE PRÊT(E) À ME LANCER ?**
10 questions d'autodiagnostic à se poser dans sa structure avant de se lancer dans un projet
- 22 GLOSSAIRE**
Quelques définitions utiles
- 23 POUR EN SAVOIR PLUS SUR L'AFEST**
Des ressources en ligne pour aller plus loin

QU'EST-CE QUE L'AFEST ?

L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL OU AFEST

C'est une manière de former sur le lieu du travail, qui utilise les situations de travail comme support d'apprentissage.

La formation alterne des séquences de « mise en situation », où la personne réalise une activité et apprend en faisant avec un « droit à l'erreur », et des séquences dites « réflexives », où elle analyse son activité.

Tout au long de la formation, l'apprenant est guidé par un accompagnateur AFEST, qui maîtrise l'activité et qui est le plus souvent interne à la structure. Ce formateur / tuteur adapte sa posture pour mettre en confiance l'apprenant et le guide dans ses questionnements.

Les situations de travail sur lesquelles vont porter l'AFEST sont pensées et aménagées en amont pour faciliter les apprentissages.

Une manière de former sur le lieu du travail et par le travail



Des situations de travail comme support d'apprentissage, pensées et aménagées en amont



Une alternance de mises en situation et de séquences réflexives



Un accompagnateur AFEST, qui maîtrise l'activité et le plus souvent interne à la structure



Apprendre en faisant avec un droit à l'erreur

UNE ACTION DE FORMATION À PART ENTIÈRE

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 reconnaît la possibilité de se former en situation de travail. L'AFEST est donc avant tout, comme son nom l'indique, une **action de formation**, inscrite dans le code du travail.

À la différence de la formation dite « sur le tas », l'AFEST est une **démarche d'apprentissage planifiée et formalisée** qui, comme toute action de formation, comporte un objectif professionnel, un programme et des moyens définis en amont.

Reconnue comme action de formation à part entière, l'AFEST permet de répondre à l'obligation de former des employeurs. Elle est **valorisable dans votre Plan de développement des compétences**, tout comme la formation en présentiel et la formation à distance. Elle est donc finançable sur les fonds de la formation professionnelle (selon les critères de l'Opco).



VOUS AVEZ DIT « FORMATION EN ENTREPRISE » ?

L'AFEST est une modalité de formation en entreprise pas comme les autres.



FORMATION INTERNE

Formalisée et figée

Hors situation de travail

Traçable = heures attestées

Mise en place par la direction pour les salariés



AFEST

Formalisée et adaptable

Par la situation de travail

Traçable = heures attestées

Co-construite par la direction, le management et le salarié



FORMATION SUR LE TAS

Informelle

Dans la situation de travail

Non traçable = pas finançable

Improvisée

La notion de parcours pédagogique

1 Objectif(s) professionnel(s)

2 Positionnement initial de l'apprenant

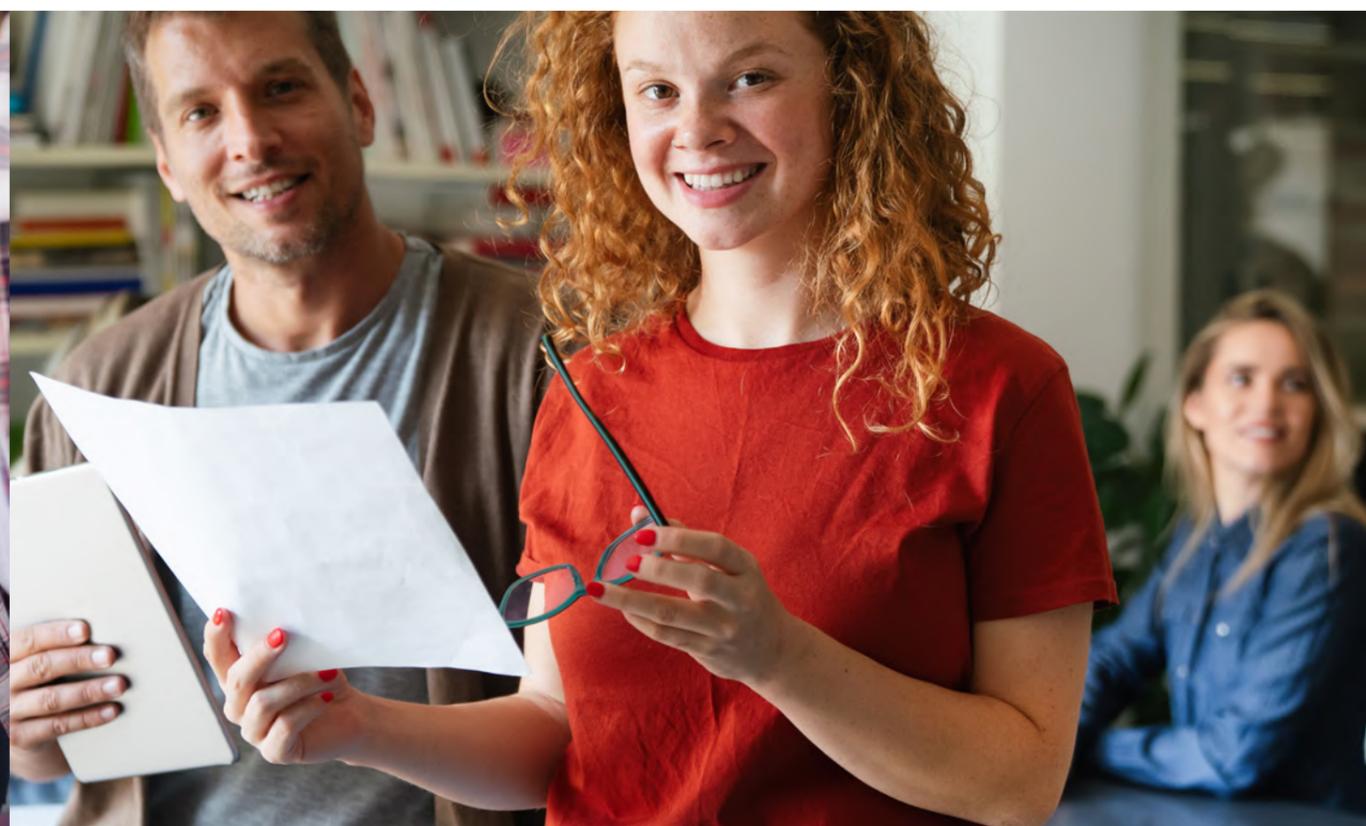
3 Modalité(s) pédagogique(s) adaptée(s)

4 Réalisation du / des temps de formation

5 Évaluation du niveau atteint

L'AFEST est donc une **modalité pédagogique** qui complète les modalités existantes (formation en présentiel par un organisme de formation, modules de type e-learning, etc.) et qui peut s'insérer dans un parcours de formation **multimodal**.

L'AFEST offre une opportunité supplémentaire pour développer les compétences de vos salariés.



UN CADRE JURIDIQUE POUR L'AFEST

L'AFEST a été définie à travers la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », complétée par le décret du 28 décembre 2018 précisant les modalités de formation*. Pour qu'une action de formation soit reconnue comme une AFEST et puisse être financée par des fonds publics ou mutualisés, elle doit remplir **6 conditions d'éligibilité** :



1 Réaliser au préalable une **analyse de l'activité de travail** pour l'adapter à des fins pédagogiques.

4 **Mettre en place des phases réflexives**, distinctes des mises en situation de travail.

2 **Concevoir un parcours pédagogique** à finalité professionnelle et réaliser un document qui formalise le contenu de la formation.

5 **Organiser des évaluations des acquis** de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

3 **Désigner au préalable un formateur pouvant exercer une fonction tutorale** : selon les contextes, il peut être désigné sous divers intitulés tels que accompagnateur, tuteur, référent, etc.

6 **Rendre accessibles les informations relatives à l'organisation du parcours** auprès des bénéficiaires et des financeurs concernés, et conserver les preuves de la réalisation de l'action de formation.



* <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

EXEMPLES D'ACTIVITÉS « AFESTABLES »

Lorsqu'on se lance dans l'AFEST, **il est préconisé de choisir une ou deux activités précises**. À titre d'illustration, vous trouverez ci-dessous quelques exemples :



Déplacements à pied avec un groupe d'enfants sur le temps périscolaire



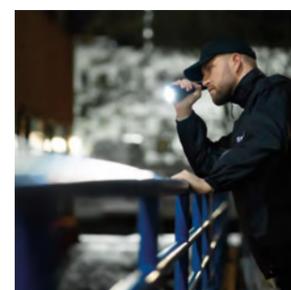
Plantation d'un arbuste dans un lieu public



Opérations d'encaissement dans une ressourcerie



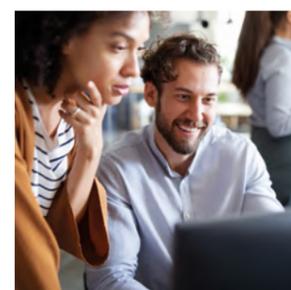
Premier entretien avec un nouveau bénéficiaire de la mission locale



Ronde de surveillance dans les parties communes d'un immeuble



Nettoyage d'un frigo au domicile d'un particulier



Prise en main d'un progiciel de gestion des adhérents



Conseil à un client dans le choix d'un système de correction visuelle adapté

UN PEU DE THÉORIE : L'ÉCART ENTRE « LE TRAVAIL PRESCRIT » ET « LE TRAVAIL RÉEL »

L'AFEST met de la formation dans le travail.

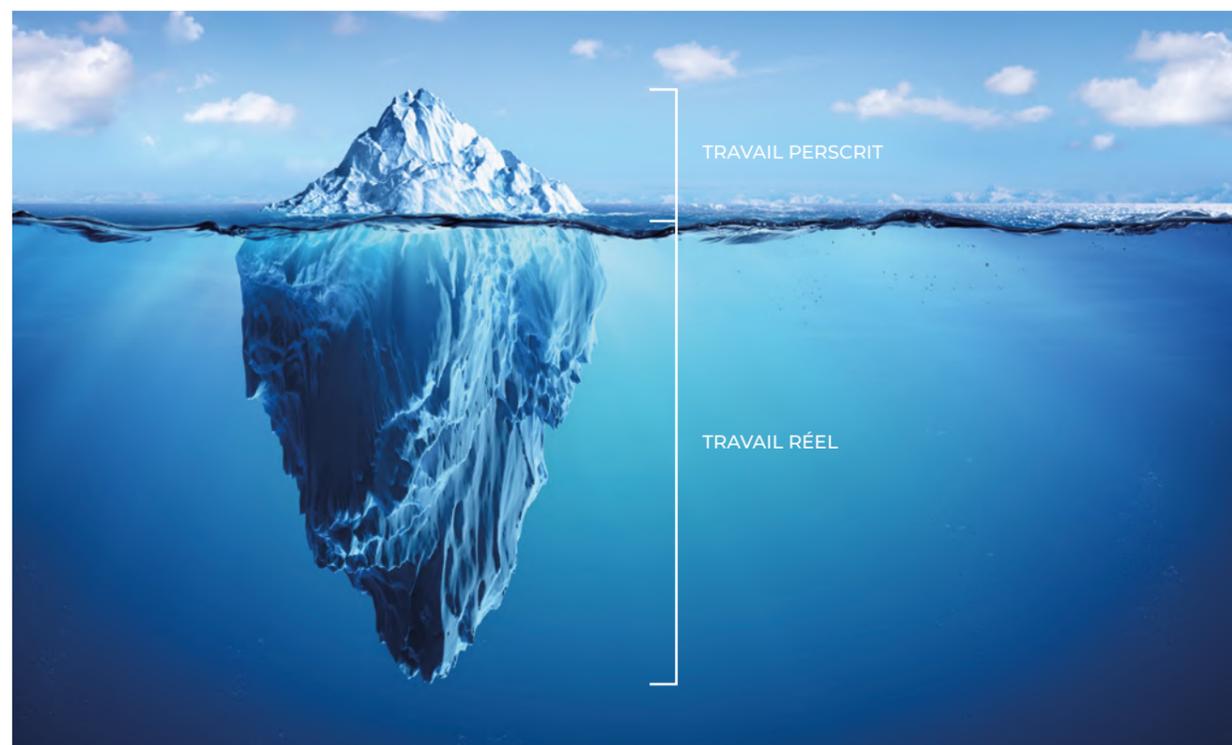
Elle ne considère plus le travail comme seul moyen d'appliquer ce qui a été vu en formation mais elle l'utilise comme support et comme levier d'apprentissage.

La richesse de l'AFEST vient de l'immersion de l'apprenant dans « le travail réel » et les problèmes tels qu'ils se posent vraiment en situation de travail.

En effet, il y a :

- « **Le travail prescrit** », c'est-à-dire ce qui est attendu d'un professionnel et formalisé dans une fiche de poste, des procédures, des directives, des marches à suivre, des codes, des programmes, etc. C'est la partie visible de l'iceberg.

- « **Le travail réel** », c'est-à-dire toutes les actions effectuées et stratégies déployées par un professionnel pour réaliser son activité. Ces actions sont la partie cachée de l'iceberg.



Dans la réalité, un professionnel est contraint de chercher en permanence l'équilibre entre la demande et les contraintes auxquelles il est confronté : organisationnelles, matérielles, techniques, éthiques, etc. Le résultat attendu ne bouge pas, mais les contraintes et les situations de travail sont des variables à prendre en compte. Le professionnel agit tantôt en deçà, tantôt au-delà des règles et des attentes formelles.

Ainsi, être compétent ne se résume pas à une simple application de consignes. La compétence marque la maîtrise d'un individu dans une diversité de situations relativement proches, en mobilisant des ressources et en prenant en compte des contraintes.

- **L'étape d'analyse de l'activité de travail**, préalable à toute AFEST, est essentielle pour rendre visible les contraintes et les variables d'une activité et en faire un matériau d'apprentissage.

- **Les séquences réflexives** permettent également à l'apprenant de réfléchir sur les décisions qu'il a prises, sur leurs causes et leurs conséquences.

Comprendre l'écart existant entre « le travail prescrit » et « le travail réel » peut vous permettre de mieux comprendre ce qu'est réellement l'AFEST et ses conditions de réussite.



QUELS SONT LES BÉNÉFICES DE L'AFEST ?

DES BÉNÉFICES À L'ÉCHELLE DE VOTRE STRUCTURE

➤ SUR LE VOLET RH

- Améliorer les conditions d'accueil et l'intégration de vos nouveaux salariés en les rendant plus rapidement opérationnels
- Optimiser votre **Plan de Développement des Compétences** avec un outil supplémentaire dans votre stratégie formation
- Valoriser et impliquer vos managers et vos experts « métier » au sein de la structure
- Avoir une meilleure connaissance des profils et des compétences spécifiques et faciliter la mobilité interne
- Développer l'appétence interne pour la formation
- Former sur des compétences ancrées dans la pratique et contextualisées
- Accompagner l'arrivée d'un changement dans la structure
- Financer une formation se déroulant sur le lieu de travail

➤ SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Mettre au débat les conditions et la manière de réaliser le travail, en favorisant l'expression des salariés
- Créer de nouveaux liens entre les personnes
- Valoriser la transmission de compétences qui se déroule au sein de la structure (aspect générationnel)
- Permettre de former tout en travaillant, donc sans perte significative de productivité pour la structure
- Former ses salariés sans qu'ils s'absentent de la structure

DES BÉNÉFICES POUR LES ACTEURS D'UNE AFEST

➤ POUR L'ACCOMPAGNATEUR AFEST

- Reconnaissance professionnelle
- Capacité à être associé à la stratégie formation du fait d'une expertise terrain accrue
- Développement d'une capacité à transmettre
- Réflexion sur ses propres pratiques

➤ POUR L'APPRENANT

- Lever des freins aux départs en formation
- Acquisition de savoir-faire directement utiles dans la structure
- Implication accrue et considération
- Développement d'une capacité à identifier et parler des compétences attendues
- Parcours de formation sur-mesure

NOS ADHÉRENTS TÉMOIGNENT

« Chaque AFEST réalisée apporte aux collaborateurs le réflexe de vouloir prendre du recul et mettre du sens à ce qu'ils font [...]. Ils se sentent acteurs de leur formation. »

« Dès septembre 2018, j'ai été séduite par la nouvelle modalité de formation AFEST. Elle était pour moi la solution formation pour notre personnel de proximité sur des activités clés et à fort enjeux sur leur métier.

Aujourd'hui, l'AFEST s'est intégrée naturellement dans nos parcours métiers déployés par notre académie. Elle concourt à uniformiser nos pratiques en corrélation avec notre démarche qualité ISO 9001, à valoriser nos métiers de chargés d'entretien, chargés de secteur et prochainement référent qualité sécurité. Chaque AFEST réalisée apporte aux collaborateurs le réflexe de vouloir prendre du recul et mettre du sens à ce qu'ils font.

Les retours des salariés sont très positifs ; ça leur a permis de réduire entre autres la pénibilité de leurs tâches en anticipant et en adoptant la bonne posture par une meilleure maîtrise des gestes techniques. Ils se sentent acteurs de leur formation. De plus, cette modalité propose des outils de positionnement et d'évaluation pour les managers qui rentrent de ce fait, pleinement dans leur rôle. Le mien est maintenant de pouvoir l'industrialiser avec agilité ! »

Vilma

Responsable développement des compétences chez un bailleur social

« Le fait de réussir tout ou partie des modules augmente l'estime de soi de nos salariés volontaires. Pour beaucoup, c'est la première fois qu'ils ont une reconnaissance de leurs savoir-faire ».

« En tant qu'atelier et chantier d'insertion, notre mission est d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers un emploi pérenne, au travers de plusieurs activités de travail. La formation est un levier important dans l'accompagnement de ces personnes.

Nous avons créé un parcours AFEST sur des activités d'entretien d'espaces naturels (débroussaillage, abattage, élagage au sol et taille de haies, nettoyage des rémanents). Nos objectifs étaient de plusieurs ordres :

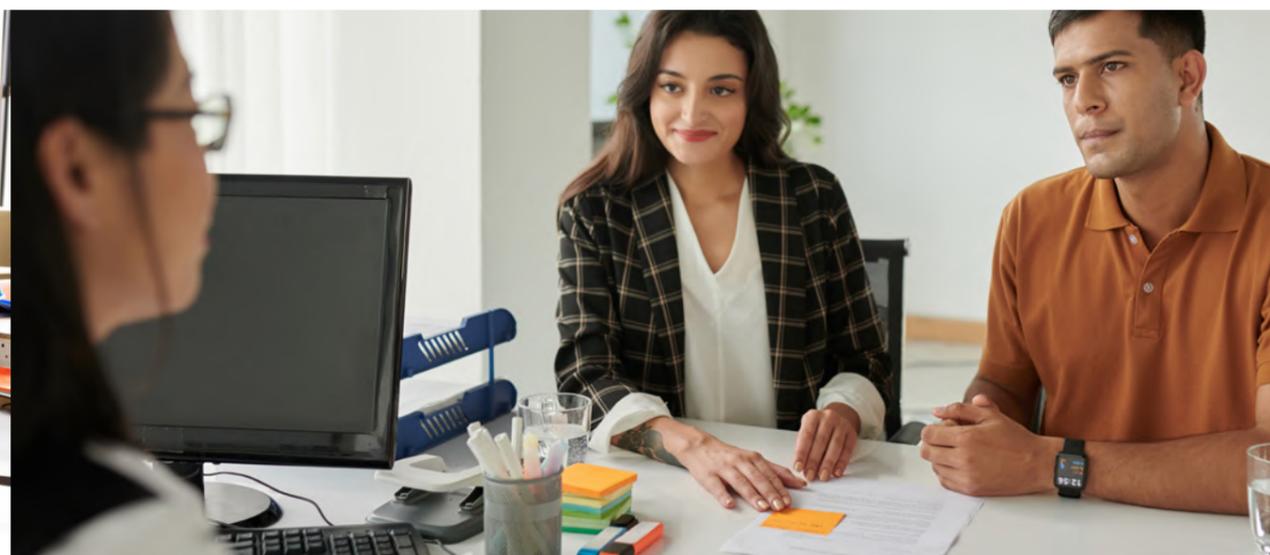
- Permettre à des salariés qui parlent peu le français, dont le niveau scolaire peut être faible ou éloigné, de suivre une formation totalement pratique ;
- Valoriser les compétences acquises de nos salariés en insertion. Même si 99% de nos salariés en insertion ne s'orientent pas vers un métier en lien avec ce parcours AFEST, effectuer une formation est apprécié par les futur employeurs lors de leur recherche d'emploi ;
- Le fait de réussir tout ou partie des modules augmente l'estime de soi de nos salariés volontaires. Pour beaucoup, c'est la première fois qu'ils ont une reconnaissance de leurs savoir-faire. ;
- Valoriser nos encadrants techniques en leur apportant une reconnaissance de formateur ;
- Développer l'autonomie des personnes formées sur nos chantiers, ainsi que le temps de réalisation des tâches demandées.

Après avoir été accompagnés à l'élaboration du parcours AFEST, processus qui peut être long mais constructif, après avoir formé nos encadrants techniques volontaires à la méthode pédagogique AFEST et notamment l'accompagnement réflexif, nous avons mis en place notre première session pour 10 salariés.

Des ajustements ont été nécessaires mais tous, nous avons la volonté de poursuivre le processus AFEST au sein de notre structure. Nous envisageons maintenant d'ouvrir deux autres parcours AFEST, un sur l'entretien d'espaces verts et un sur le travail du bois ».

Michèle

Directrice d'un atelier et chantier d'insertion Espaces Verts



« Une salariée qui se sent appartenir à une équipe, qui ose solliciter son accompagnatrice AFEST en cas de difficulté, qui se projette sur du long terme dans la structure et qui envisage même de s'engager dans un parcours certifiant ».

« Notre premier objectif en se lançant dans la création d'un parcours AFEST était d'améliorer le tutorat des nouveaux salariés intervenant à domicile et faciliter leur intégration dans la structure. En effet, nous nous sommes aperçus que l'intégration que nous proposons n'était pas suffisante : les nouveaux salariés n'avaient pas la notion d'équipe, un fort sentiment d'isolement sur le terrain, un manque de remontée d'information et un manque de lien et de coordination avec les équipes.

Nous avons bénéficié d'un accompagnement par un consultant sur l'ingénierie de parcours et la création d'outils. Le parcours AFEST s'inscrit dans une démarche globale d'intégration pour mettre en place un réel accompagnement dès l'entretien de recrutement avec l'accompagnatrice AFEST et la référente AFEST. Chacun a un rôle bien défini,

des temps de présentation, d'explications sont réalisés avant les premières interventions, un temps réflexif a lieu avant d'arriver chez les usagers pour que la salariée puisse se projeter plus facilement sur ce qui l'attend. Les usagers sont prévenus de la formation et des mises en situation. Un temps d'analyse réflexif est fait à chaud. Un 1^{er} parcours d'intégration a été réalisé et les premiers apports ont été constatés très rapidement : une salariée qui se sent appartenir à une équipe, qui ose solliciter son accompagnatrice AFEST en cas de difficulté, qui se projette sur du long terme dans la structure et qui envisage même de s'engager dans un parcours certifiant. »

Mélanie

Responsable de secteur d'une association d'aide à domicile

QUI INTERVIENT
DANS UNE AFEST ?



AU CŒUR DE LA DÉMARCHE

Trois fonctions clés

➤ APPRENANT

Il doit être volontaire pour s'engager dans la démarche d'apprentissage. Son implication et son engagement seront un gage de réussite de l'AFEST. Il sera sollicité pour analyser, reformuler et formaliser ses apprentissages tout au long de son parcours de formation.

➤ ACCOMPAGNATEUR AFEST*

- Cette fonction est tenue par un expert métier qui détient la ou les compétences à acquérir en étant capable d'adopter une posture pédagogique adaptée. Il doit être prêt à expérimenter et à incarner une posture de formateur souvent différente de sa posture habituelle.
- Il observe l'apprenant lors des mises en situation de travail et l'accompagne pendant les séquences réflexives. Il est valorisé dans son métier en tant qu'expert et profite d'une reconnaissance de ses acquis et de l'opportunité de transmettre son savoir-faire.
- Il est le plus souvent interne à la structure, mais peut également être externe. Plusieurs accompagnateurs AFEST peuvent être mobilisés en fonction des compétences à acquérir.

* Autres intitulés : formateur AFEST, tuteur AFEST, expert-métier, « expair », accompagnant AFEST

➤ RÉFÉRENT AFEST*

- Il détecte les opportunités d'AFEST et réalise l'analyse préalable de l'activité. Il organise l'AFEST, et construit le parcours pédagogique en déterminant les activités et les périodes de mise en **situation de travail** et les phases réflexives.
- Il coordonne la démarche avec l'ensemble des acteurs concernés.
- Cette fonction peut être exercée en interne au sein de la structure : le directeur, le manager de proximité, une fonction RH/formation, voire par la même personne qui exercera le rôle d'accompagnateur AFEST. Il peut également s'agir d'un consultant externe, spécialiste de la modalité AFEST et qui jouera le rôle de tiers-facilitateur. Il apportera son expertise en matière d'ingénierie pédagogique et de chefferie de projet.

* Autre intitulé : consultant AFEST

Des partenaires indispensables

➤ DIRECTION / MANAGER OPÉRATIONNEL

- Même dans le cas où le projet AFEST est déployé avec l'aide d'un consultant externe à la structure, l'implication de la direction et/ou du manager opérationnel est essentielle.
- Il détecte le besoin d'apprentissage actuel ou à venir. Il identifie l'accompagnateur AFEST et l'apprenant pour qu'ils constituent un binôme de confiance. Il participe ou prend connaissance du parcours d'apprentissage AFEST. Il contribue au positionnement et à l'évaluation finale des acquis.
- Il aménage la charge de l'apprenant et de l'accompagnateur AFEST et l'organisation de l'activité pour que le travail et la formation se déroulent dans de bonnes conditions. Il sensibilise le collectif de travail.

➤ COLLECTIF DE TRAVAIL

- L'AFEST a un impact sur le collectif de travail car elle se déroule sur le lieu de travail même si ce dernier ne participe pas directement à l'AFEST. Il y a une unité de lieu entre travail et formation. L'organisation du travail est susceptible d'être impactée, nécessitant le recours à des collègues pour pallier une absence ou offrir un renfort pour le maintien de l'activité. Le collectif de travail doit donc être sensibilisé à l'AFEST dans la mesure où il a un rôle à jouer dans le processus formatif.
- Une AFEST peut également participer à réinterroger l'organisation du travail.

Le cadre juridique de l'AFEST n'impose pas de terminologie pour désigner les acteurs d'une AFEST et différents intitulés sont donc utilisés pour désigner un même acteur.

QUELLE EST LA MÉTHODOLOGIE TYPE POUR METTRE EN ŒUVRE UNE AFEST

L'AFEST DOIT ÊTRE PENSÉE COMME UN PROJET, DONC AYANT UN DÉBUT ET UNE FIN

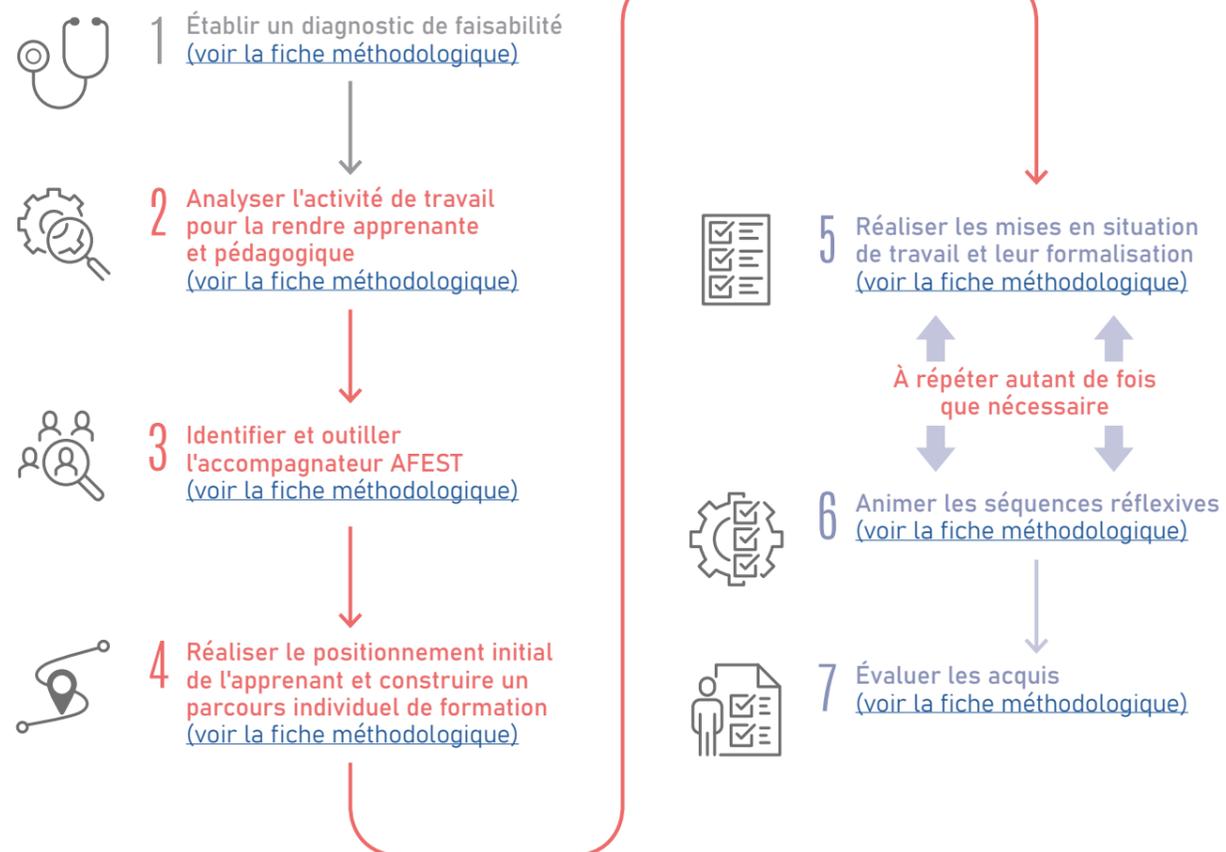
Elle **nécessite** la définition d'une **méthodologie** pour cadrer le projet et concevoir les séquences de formation.

Dès le début du projet, l'AFEST **mobilise les acteurs de terrain de la structure**, contrairement aux autres modalités de formation où la préparation est gérée en interne (service RH, etc.) ou confiée à des tiers (organismes de formation, formateurs etc.).

Elle **requiert de l'anticipation** puisque elle est susceptible d'impacter l'activité de la structure.

UNE AFEST S'ORGANISE EN 7 GRANDES ÉTAPES CLÉS

En amont de la formation, vous vérifiez si l'AFEST est une solution adaptée à vos besoins (étape n°1). Si les conditions sont réunies pour la mettre en œuvre dans votre structure, vous pouvez élaborer votre plan d'action (étapes n° 2/ 3/4) et enfin organiser l'action de formation (étapes n°5/6/7).



QUEL EST L'ACCOMPAGNEMENT D'UNIFORMATION ?

Uniformation propose à ses adhérents une offre de service dédiée. Nos conseillers emploi formation vous accompagnent dans la réalisation de vos projets d'AFEST :



• **Organisation d'ateliers thématiques dédiés à l'AFEST**
[Retrouvez les prochains événements sur Uniformation.fr](#)



• **Possibilité de financement d'une prestation d'ingénierie « ZOOM AFEST »**
Avec des experts référencés (pour toutes les structures de moins de 50 salariés et selon votre branche professionnelle pour les structures de 50 salariés et plus).



• **Mise à disposition de fiches méthodologiques et d'outils sur l'AFEST**
Spécialement conçues pour les adhérents d'Uniformation.



• **Possibilité d'échanger avec votre conseiller emploi formation**
au sujet de l'AFEST et ses conditions de mise en œuvre et de financement au sein de votre structure
[Prendre rendez-vous en ligne avec un conseiller](#)



• **Accès à une offre de formations « clé en mains » sur l'AFEST**
En fonction de votre branche professionnelle et de la taille de la structure.

FICHES MÉTHODOLOGIQUES POUR PASSER À L'ACTION

À RETROUVER
SUR
UNIFORMATION.FR

Uniformation vous propose 7 fiches méthodologiques pour aller plus loin et vous aider à chaque étape de votre projet.



Dans chaque fiche, vous trouverez :

- les objectifs de l'étape
- avec qui et comment la mettre en œuvre
- des conseils pour garantir la réussite de votre projet
- l'accompagnement d'Uniformation pour la réaliser
- des outils à télécharger

- 
FICHE 1 Établir le diagnostic de faisabilité 
- 
FICHE 2 Analyser l'activité de travail pour la rendre apprenante et pédagogique 
- 
FICHE 3 Identifier et outiller l'accompagnateur AFEST 
- 
FICHE 4 Réaliser le positionnement initial de l'apprenant et construire un parcours individuel de formation 
- 
FICHE 5 Réaliser les mises en situation de travail et leur formalisation 
- 
FICHE 6 Animer les séquences réflexives 
- 
FICHE 7 Évaluer les acquis 



10 QUESTIONS D'AUTODIAGNOSTIC À SE POSER DANS SA STRUCTURE AVANT DE SE LANCER DANS UN PROJET

La réalisation d'un autodiagnostic peut vous aider à identifier les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une AFEST et vérifier si elles sont réunies dans votre structure.

- 1 Avez-vous des salariés qui ont envie de se former mais rencontrent des difficultés à partir en formation ? OUI NON
- 2 Est-il difficile de trouver une offre de formation qui correspond aux compétences recherchées par la structure ? OUI NON
- 3 Existe-t-il des salariés détenteurs d'une expertise « métier » au sein de la structure ? OUI NON
- 4 Des pratiques de formation existent-elles déjà au sein de la structure et est-il souhaitable de les formaliser ? OUI NON
- 5 La structure recrute-t-elle régulièrement ? Désire-t-elle former rapidement et efficacement les nouveaux entrants ? OUI NON
- 6 Avez-vous des départs en retraite sur les prochaines années susceptibles de faire disparaître des compétences clés de votre structure ? OUI NON
- 7 Pouvez-vous dégager du temps pour organiser et préparer des actions de formation ? OUI NON
- 8 Votre activité (production, services, clientèle ...) peut-elle supporter que des erreurs soient commises ou de réaliser des aménagements ? La direction est-elle disposée à aménager l'organisation et l'activité pour former sur le lieu de travail ? OUI NON
- 9 Des salariés de la structure sont-ils formés au tutorat et/ou à la transmission ? OUI NON
- 10 Un membre de la structure a-t-il déjà suivi une journée de formation ou de sensibilisation à l'AFEST ? OUI NON

Si vous avez répondu OUI à au moins 5 questions, vous avez un terrain très favorable pour vous lancer dans l'Action de Formation en Situation de Travail. Rapprochez-vous de votre conseiller emploi formation Uniformation pour formaliser la démarche dans votre structure.

Si vous n'avez pas pu répondre OUI, ce n'est peut-être pas le bon moment pour votre structure. Votre conseiller emploi formation Uniformation peut vous accompagner pour trouver une solution alternative afin de développer les compétences de vos salariés.

GLOSSAIRE

• Action de formation

L'action de formation mentionnée au 1^{er} de l'article L. 6313-1 du code du travail se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et qui peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

• Évaluation des acquis de la formation

Action d'apprécier, à l'aide de critères préalablement définis, l'atteinte des objectifs d'une action de formation en matière d'apprentissage. Une évaluation se construit sur mesure en fonction de l'action, du public, du contexte. Il n'existe pas d'évaluation clé en main avec des indicateurs prêts à l'emploi. Elle doit être la plus participative possible. Elle peut intervenir à différents moments : positionnement, évaluation intermédiaire ou évaluation finale.

• Formation interne

Formation conçue et réalisée par la structure, avec ses propres ressources, au bénéfice de ses seuls salariés. Contrairement à la formation externe, la structure en assure la maîtrise d'œuvre : c'est elle qui définit les objectifs de l'action, son contenu et ses modalités pédagogiques. En général, le formateur est également salarié de la structure. C'est une action de formation formalisée.

• Formation sur le tas

Formation informelle, réalisée par la structure, le plus souvent de manière improvisée et dans les conditions habituelles de l'activité. Elle n'est pas éligible aux financements publics et mutualisés.

• Modalité pédagogique

Manière dont est organisé un apprentissage (lieu, temporalité). Le droit de la formation distingue trois modalités pédagogiques : l'action de formation en présentiel, l'action de formation à distance et l'action de formation en situation de travail.

• Multimodal (appelé aussi hybride, mixte, blended-learning)

Combinaison de plusieurs modalités pédagogiques et moyens d'apprentissage tels que formation à distance, formation en situation de travail et formation en présentiel afin de s'adapter au mieux aux besoins de l'apprenant. On peut imaginer commencer la formation par un module e-learning à distance afin d'apprendre les fondamentaux théoriques et ensuite réaliser de la formation en situation de travail pour apprendre les gestes techniques à son poste de travail.

• Objectif professionnel

L'action de formation est un parcours pédagogique qui doit permettre d'atteindre un objectif professionnel. Cet objectif peut prendre plusieurs formes : améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, réduire les risques issus d'une qualification inadaptée, faciliter l'accès à l'emploi ou encore favoriser la mobilité professionnelle.

• Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation) recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences de ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

• Situation de travail

Une situation de travail est une situation générique, caractéristique d'un champ professionnel. Elle est composée de plusieurs éléments qui orientent et rendent possibles les actions : un sujet, des buts à atteindre, des objets à produire ou à traiter, des conditions matérielles, techniques, naturelles et sociales, des ressources, etc. Une situation de travail peut être plus ou moins complexe, en fonction de sa variabilité, du nombre et du type de buts à atteindre. On peut décliner une situation de travail à travers une liste d'actions à réaliser et une liste de critères de réussite associés. La description d'une ou de plusieurs situations de travail sert de base à la conception des parcours de formation pour que les apprenants puissent faire l'expérience en formation d'une grande diversité de situations génériques et de leurs variations. En effet, différentes variables influent sur une situation de travail (état de fatigue et d'attention de celui qui travaille, produit à fabriquer, client ...) et le travailleur compétent est celui qui est en mesure de composer avec ces variations.

• Technique pédagogique

Activité proposée par le formateur pour animer une séquence pédagogique et transmettre des apprentissages. Exemple : exposé, étude de cas, jeux de rôles, démonstration avec observation, activité supervisée, etc.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR L'AFEST

Les ressources institutionnelles

- 10 questions sur les Actions de formation en situation de travail, Réseau ANACT – ARACT <https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-actions-de-formation-en-situation-de-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.
- Synthèse documentaire AFEST, CENTRE INFFO https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=22326

Les associations de promotion de l'AFEST

- Association de Promotion de Formation en Situation de Travail (APAFEST) <https://apafest.fr/>
- La Maison de la Formation en Situation de Travail (MAFEST) <https://mafest.fr/>

Pour nous contacter,
si vous êtes :

EMPLOYEUR	0969 32 79 79
SALARIÉ	0969 32 05 55
PRESTATAIRE EMPLOI-FORMATION	0969 32 22 76

Appels non surtaxés, accessibles tous les
jours de 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf
les lundis et vendredis après-midi.

Guadeloupe : 05 90 82 16 13

Guyane : 05 94 25 34 57

La Réunion-Mayotte : 02 62 56 78 78

Martinique : 05 96 60 74 16

Contact siège : 01 53 02 13 13

unifformation.fr



#cohésionsociale

#soutenirceuxquisengagent