

LES SYNTHÈSES DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL – AFEST –

DÉCEMBRE 2019

Sous le haut patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République


Centre Info
PRÉSENTE

UHFP

L'UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

**LES 29, 30 ET 31
JANVIER 2020
À BIARRITZ**

La compétence à la portée de tous !

venez

**CONFRONTER
VOS EXPERTISES**

pour permettre à chacun de construire
au mieux son parcours professionnel

<https://uhfp.centre-info.fr>

VOS CONTACTS : Mirjana Maravic > 01 55 93 91 90 ou 06 14 04 24 54

uhfp@centre-info.fr ♦ www.centre-info.fr

Depuis la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, l'action de formation est reconnue comme pouvant se dérouler en situation de travail. Le décret du 28 décembre 2018 a, quant à lui, précisé les composantes d'une action de formation en situation de travail (Afest).

Aujourd'hui, les initiatives se multiplient pour déployer cette nouvelle modalité de formation, générant de nombreuses questions.

Cette synthèse documentaire dresse, à partir de différentes sources, un panorama de l'Afest. Elle sera mise à jour régulièrement.

Dans un premier temps, un cadrage global de l'Afest est proposé. L'expérimentation pilotée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) entre 2015 et 2018 et qui a inspiré la loi et le décret sur l'Afest est ensuite présentée. Puis, la mise en œuvre de l'Afest est précisée, notamment son financement et le rôle des différents acteurs. La rubrique « Cas d'entreprises » permet de découvrir des expériences d'entreprises ayant déployé cette modalité de formation. Cette synthèse décrit également comment la formation en situation de travail s'inscrit dans le contexte du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) et des pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric). Enfin, la rubrique « Pour aller plus loin » recense de nombreuses ressources pour approfondir la thématique.

Centre Inffo vous accompagne dans le déploiement de l'action de formation en situation de travail à travers ses [événements](#) et ses [formations](#) :

Prestataire de formation : accompagner la mise en oeuvre de l'Afest en entreprise	5 et 6 mars 2020 Programme et inscription
Afest : les mises en situation de travail apprenantes (atelier)	20 mars 2020 Programme et inscription
Afest : la réflexivité pour l'ancrage des apprentissages (atelier)	27 avril 2020 Programme et inscription
Formateur Afest : mettre en place une formation en situation de travail au sein de son entreprise	25 au 27 mai 2020 Programme et inscription
Afest : le besoin en compétences de l'entreprise et l'évaluation (atelier)	17 juin 2020 Programme et inscription

Synthèse réalisée par Coline Roussel, c.roussel@centre-inffo.fr
Département Documentation, Centre Inffo

Sélection documentaire arrêtée au 11 décembre 2019.

L'action de formation en situation de travail (Afest)

Synthèse documentaire

De quoi parle-t-on ?	3
Cadre législatif	3
Fest ou Afest ?	3
L'activité de travail au cœur de l'apprentissage	4
Quels avantages de la formation en situation de travail ?	4
Pour en savoir plus	6
Zoom sur l'expérimentation Afest	7
Pour en savoir plus	10
Mise en œuvre	11
Dans quels cas choisir l'Afest ?	11
Conditions de réussite	12
Une action formalisée	13
Alternance de deux séquences distinctes	14
Une ingénierie spécifique	15
Inscription dans un parcours multimodal	15
Quels acteurs ?	16
Financement	21
Pour en savoir plus	22
Cas d'entreprises	26
L'Afest, le Pic et les Pric	27
Pour en savoir plus	29
Pour aller plus loin	29

Pour vous tenir informé des publications sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, consultez le portail documentaire de Centre Info : ressources-de-la-formation.fr

Centre Info Boutique Actualité Droit Ressources documentaires Europe Région Recherche

Ressources documentaires de la formation

Toute la documentation sur l'orientation et la formation tout au long de la vie

Accueil A la une Produits documentaires Prestations et services Veille documentaire Journal de la réforme Qui sommes-nous ?

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Cadre législatif

La formation en situation de travail (Fest) est une modalité de formation qui existe depuis longtemps hors de tout cadre formel.

L'[article 4](#) de la [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018](#) change radicalement la donne, en modifiant la définition de l'action de formation. Il stipule en effet qu'une action de formation « *peut être réalisée en situation de travail* », ouvrant ainsi la voie à une formalisation de la formation en situation de travail.

La reconnaissance légale de l'Afest (action de formation en situation de travail) présente plusieurs avantages. Cela lui permet par exemple d'être davantage sécurisée juridiquement. Cette reconnaissance rend également possible une prise en charge financière, puisque l'Afest permet désormais d'accéder aux financements publics et mutualisés.

En outre, et depuis qu'elle est reconnue comme action de formation, une Afest répondant aux contraintes légales permet à l'employeur de remplir ses obligations : une formation menée en situation de travail peut en effet entrer dans le périmètre du bilan qui doit obligatoirement, tous les six ans, être inclus à l'[entretien professionnel](#).

Ce bilan est « *un état des lieux récapitulatif [du] parcours professionnel [du salarié] qui permet d'apprécier [s'il a] :*

- *suivi au moins une action de formation ;*
- *acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;*
- *bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ».*

Si l'employeur n'a pas rempli ses obligations vis-à-vis du salarié, il doit abonder le compte personnel de formation (CPF) de celui-ci selon les modalités [prévues par la loi](#).

Fest ou Afest ?

Les acronymes Fest et Afest ont des acceptations légèrement différentes :

- l'acronyme « Afest » désigne l'action de formation en tant que telle, réalisée en situation de travail, et définie par la loi du 5 septembre 2018 comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* » ([loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)) ;
- « Fest » fait référence, plus globalement, à la formation en situation de travail en tant que modalité de formation. Différentes modalités pédagogiques peuvent y être intégrées : observation, démonstration, simulation...

A l'heure actuelle, ces deux termes sont souvent utilisés de manière équivalente. Dans cette publication, nous les utiliserons indifféremment.

L'activité de travail au cœur de l'apprentissage

La Fest est « issue de l'ergonomie cognitive et de la psychologie, initiée au début des années 2000 par les travaux des chercheurs Pierre Pastré puis Patrick Mayen, promoteurs de la didactique professionnelle » écrit [Inffo Formation](#) (pdf, n° 940, 15-31 mars 2018).

Patrick Mayen et Charles-Antoine Gagneur, dans la revue [Recherches en éducation](#) (pdf) (n° 28, mars 2017), définissent les Fest comme des « formations intentionnelles, organisées et encadrées, dont la spécificité est de se réaliser en situations de travail, par les situations de travail et par l'activité avec les situations ».

Les mises en situation ne sont pas « le lieu d'application d'un savoir antérieur », mais « le matériau même de la formation » ([rapport de l'expérimentation Afest](#) (pdf)).

« Il ne s'agit pas d'apprendre à faire mais de faire pour apprendre », souligne Patrick Mayen, professeur en sciences de l'éducation ([Le Quotidien de la formation](#), (pdf), 10 mai 2019).

Pour Mathilde Bourdat, « l'essence de l'AFEST n'est pas de faire de la situation de travail une séquence d'application de gestes professionnels appris par ailleurs. C'est de faire des situations, dans leur variété et leur plus ou moins grande prévisibilité, une ressource pour apprendre » ([Blog de la formation professionnelle et continue](#), 8 octobre 2019).

Ainsi, reposant sur un binôme composé d'un référent expérimenté et d'un apprenant, « l'Afest est d'abord une action de formation, au même titre que le stage ou la FOAD, qui mobilise une modalité de formation particulière, c'est-à-dire qui s'appuie sur l'activité de travail, pour en faire le matériau pédagogique dans lequel on va ancrer cette action de formation », indiquait Béatrice Delay, aujourd'hui à France compétences et anciennement conseillère technique au Cnefop, lors d'une [matinale Constructys Pays de la Loire](#) le 25 septembre 2018.

Quels avantages de la formation en situation de travail ?

Les avantages de la formation en situation de travail sont nombreux, et concernent aussi bien les apprenants et les formateurs que les entreprises.

Dans la revue [Education Permanente](#) (n° 216, septembre 2018), Sarah Macler, doctorante, écrit :

« Pour les entreprises, l'intérêt des FEST est de répondre à un besoin en compétences, à un besoin en formation identifié. Pour cela, un zoom est opéré sur les situations de travail-clés du métier ou sur des cas complexes qui, une fois maîtrisés par le salarié, renforcent la performance de l'entreprise. Ainsi, la FEST oblige les acteurs dans l'entreprise à interroger leurs pratiques en matière de traitement de ces situations-clés.

Du côté du salarié, la FEST expérimentée en tant que modalité innovante vient renforcer sa posture d'acteur et son appétence pour la formation. Le décalage entre ce qui est appris en formation et le réinvestissement dans la situation de travail est réduit. »

Le [rapport de l'expérimentation Afest](#) (pdf) abonde dans ce sens :

« L'acquisition des compétences s'avère plus rapide. Mieux, cette modalité de formation crée de l'appétence pour la formation, améliore la qualité au travail et inspire de nouvelles pratiques managériales. Le rapport note ainsi une amélioration significative des relations professionnelles entre l'apprenant et le manager. Loin d'être négligeable, cette dimension contribue à accompagner les changements culturels et organisationnels que vivent aujourd'hui les entreprises ».

Béatrice Delay ajoute que l'Afest « *développe l'appétence à se former et casse les représentations péjoratives de la formation* » ([Paritarisme Emploi Formation](#), 6 juillet 2018).

Malika Hamlaoui, responsable formation chez Titrafilm, une société de production ayant participé à l'expérimentation, souligne que « *les salariés formés maîtrisent mieux leur environnement de travail. Ils ont désormais des compétences reconnues par tous les salariés de l'entreprise. Les retombées sont aussi très positives en termes de communication. Surtout, ils ont gardé leur employabilité* » ([Actuel RH](#), 17 avril 2019).

La Fest permet également de pallier le manque de formation externe.

Le guide [Décuplez l'efficacité de vos formations grâce à la Fest](#) (pdf, 2019), publié par C-Campus, liste les avantages suivants :

1. Formation personnalisée au plus proche des besoins des apprenants (formation juste assez, juste à temps, au bon endroit).
2. Formation flexible, les salariés ne s'absentent plus pour se former.
3. Formation valorisante pour les apprenants et les accompagnateurs FEST qui voient leur métier reconnu (ainsi que leurs capacités à développer des compétences).
4. Formation favorisant la transformation des organisations. L'AFEST conduit à revisiter les façons de travailler et contribue à retisser du lien et de la coopération entre équipiers. »

[C-Campus](#) rappelle aussi que « *l'AFEST est une modalité pédagogique beaucoup plus efficace que le seul digital learning ou le présentiel* ».

Pour en savoir plus

A travers les publications de Centre Inffo

Le Quotidien de la formation

[L'Afeste réinterroge les pratiques des entreprises et des prestataires de formation.](#) Estelle Durand, *Le Quotidien de la formation*, 10 mai 2019

**INFFO
FORMATION**

[FEST : l'expérimentation d'une nouvelle pédagogie](#) (pdf). Mireille Broussous, *Inffo Formation* n° 940, 15-31 mars 2018, pp. 10-12

**INFFO
FORMATION**

[Les PME jouent le jeu de la Fest](#) (pdf). Mireille Broussous, *Inffo Formation* n° 940, 15-31 mars 2018, pp. 13-14



[Fiche 21-2 : Action de formation.](#) Fiches pratiques



[Entretien professionnel.](#) Centre Inffo, 21 juin 2016

Et ailleurs...



Vidéo



Site web



Article de revue



Ouvrage



Texte législatif/réglementaire



[AFEST : à quelles situations est-elle le mieux adaptée ?](#) Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 8 octobre 2019



[Entretien professionnel.](#) Ministère du Travail, 13 mai 2019



[Les premiers pas prometteurs des formations en situation de travail.](#) Anne Bariet, Actuel RH, 17 avril 2019



[Guide « Décuplez l'efficacité de vos formations grâce à la FEST »](#) (pdf). C-Campus, 2019



[Qu'est-ce que la Formation En Situation de Travail](#) (1 min 41 s). Constructys Pays-de-la-Loire, 10 octobre 2018

-  [Décret](#) n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
-  [Article 4](#) de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
-  [Regards sur une expérimentation AFEST. Quelques formes d'apprentissage par l'expérience du travail](#). Sarah Macler, *Education permanente* n° 216, septembre 2018, pp. 99-109
-  [Action de formation en situation de travail \(AFEST\), de quoi parle-t-on ?](#) Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 31 août 2018
-  [Action de formation en situation de travail \(Afest\) : place au déploiement de l'expérimentation](#). Paritarisme Emploi Formation, 6 juillet 2018
-  [Expérimentation Afest - Action de Formation En Situation de Travail](#) (pdf, 282 p.). Rapport complet et [rapport de synthèse](#) (pdf, 13 p.). Anact, DGEFP, Copanef, Cnefop, FPSPP, juillet 2018
-  [Le potentiel d'apprentissage des situations : une perspective pour la conception de formations en situations de travail](#) (pdf). Patrick Mayen, Charles-Antoine Gagneur, *Recherches en éducation* n° 28, mars 2017, pp. 70-83

ZOOM SUR L'EXPERIMENTATION AFEST

Entre novembre 2015 et juin 2018, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a mené une expérimentation d'ampleur pour préciser les conditions de mise en œuvre de l'Afest. 21 projets expérimentaux de formation en situation de travail ont été menés dans 50 entreprises.

Menée avec le soutien du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), du Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) et du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et l'appui du réseau Anact-Aract (Agence nationale/régionale pour l'amélioration des conditions de travail), cette expérimentation a donné lieu à la publication d'un [rapport](#) (pdf) en juillet 2018. La loi et le décret relatifs à l'Afest se sont appuyés sur les conclusions de cette expérimentation.

En août 2018, [Inffo Formation](#) (n° 948, 1^{er}-31 août 2018) présentait cette expérimentation :

« *“Nous sommes partis d'un constat, déclarait Stéphane Rémy, pour la DGEFP, lors de la présentation du rapport final de l'expérimentation (...). Nous observons de plus en plus ces modalités d'apprentissage en situation de travail dans les entreprises. Peu visibles et pas assez valorisées, elles apportent pourtant des réponses pertinentes aux enjeux de compétences des plus petites d'entre elles.”* Et d'expliquer : *“Nous avons donc engagé une expérimentation afin de préciser le*

périmètre et les modalités de mise en œuvre de l'Afest. Nous voulons la sécuriser en lui offrant un environnement réglementaire et un financement dédiés.” »

Le [rapport final](#) (pdf) de l'expérimentation précise également les objectifs visés :

« L'expérimentation relative aux formations en situation de travail vise à révéler les conditions d'installation, de faisabilité, d'efficacité et d'éligibilité (au titre de "l'action de formation") d'un objet – l'AFEST – dont on ne connaît, au départ, que très partiellement les contours et la composition. Pour cette raison notamment, la démarche expérimentale a pour finalité l'élaboration progressive et itérative de repères communs autour des actions de formation en situation de travail et de leur mise en œuvre effective, repères susceptibles accessoirement d'inspirer la réglementation à venir. »

Ce rapport présente :

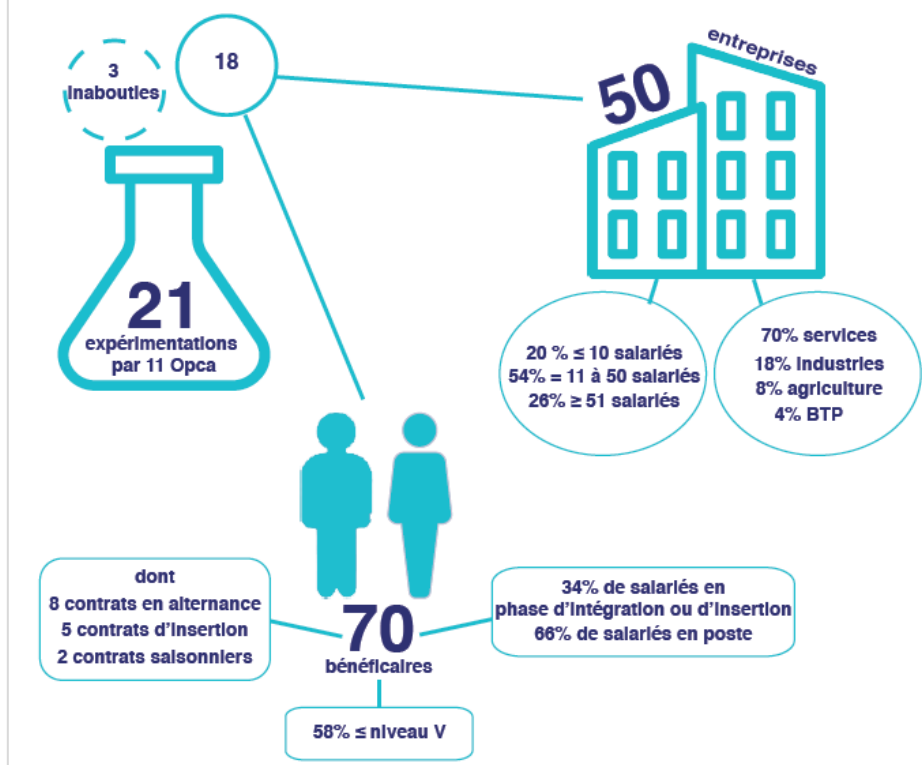
- l'expérimentation en elle-même, ses enjeux, ses contours ;
- les éléments constitutifs d'une Afest ;
- les projets ayant été menés ;
- les enseignements ;
- les conditions d'installation d'une Afest ;
- les effets et retombées.

Il s'accompagne d'une [synthèse](#) (pdf, juillet 2018) en trois parties :

- précision des contours de l'Afest et conditions de mise en œuvre ;
- *« démonstration de l'efficacité de l'AFEST sur le développement des compétences notamment »* ;
- pistes pour prolonger la réflexion.

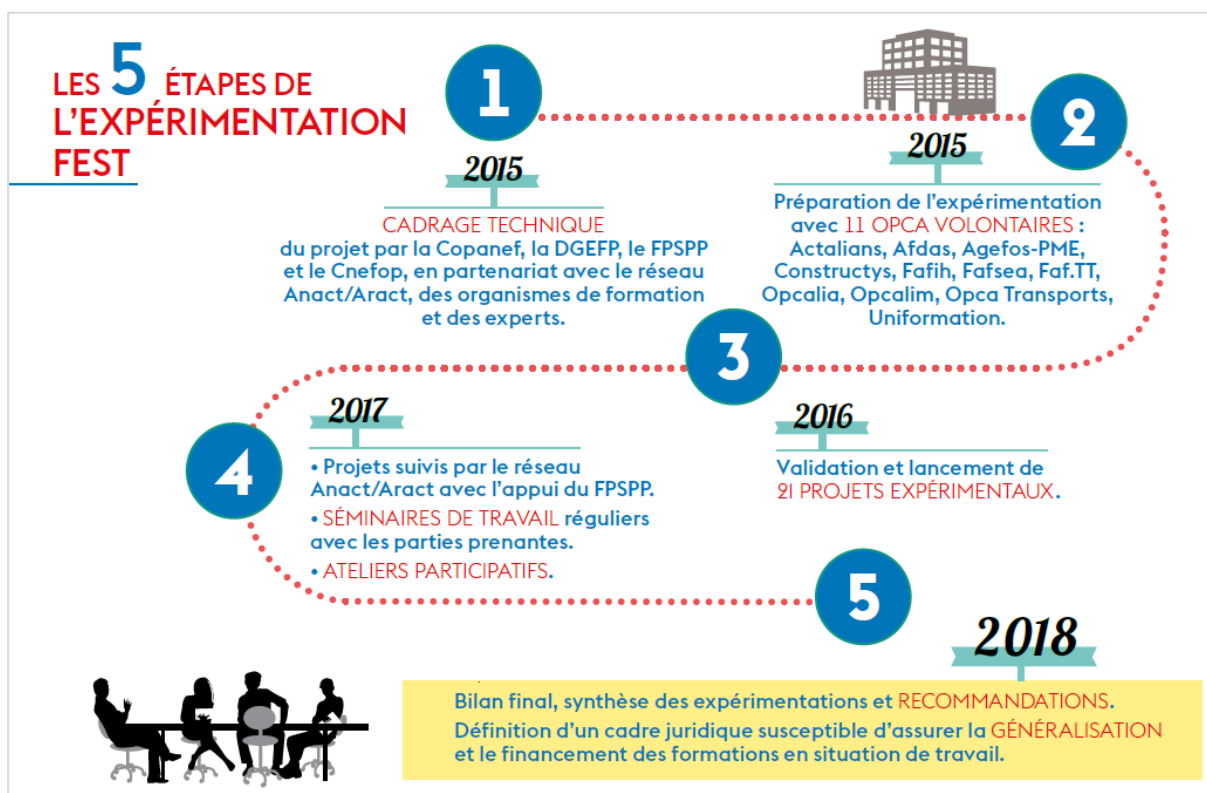
Cette expérimentation a permis de faire émerger de bonnes pratiques. De nombreux enseignements ont pu être tirés des projets mis en place par les entreprises participantes.

Cartographie de l'expérimentation



Source : [Rapport final](#) de l'expérimentation, juillet 2018.

LES 5 ÉTAPES DE L'EXPÉRIMENTATION FEST



Source : [FEST : l'expérimentation d'une nouvelle pédagogie](#). Mireille Broussous, *Info Formation* n° 940, 15-31 mars 2018, pp. 9-12.

Pour en savoir plus

A travers les publications de Centre Inffo



[Publication du rapport final : l'AFEST entre dans une phase de sensibilisation et de déploiement.](#) Catherine Trocquemé. *Inffo Formation n° 948*, 1^{er}-31 août 2018, pp. 2-3



[FEST : l'expérimentation d'une nouvelle pédagogie](#) (pdf). Mireille Broussous, *Inffo Formation n° 940*, 15-31 mars 2018, pp. 10-12



[Les PME jouent le jeu de la Fest](#) (pdf).. Mireille Broussous, *Inffo Formation n° 940*, 15-31 mars 2018, pp. 13-14

Et ailleurs...

 Vidéo

 Ouvrage



[Expérimentation AFEST Constructys/CAPEB](#) (4 min 16 s). Constructys. Mise en ligne le 9 janvier 2019



[Fest film expérimentation](#) (6 min 57 s). Afdas. Mise en ligne le 14 septembre 2018



[Expérimentation Afest - Action de Formation En Situation de Travail](#) (pdf, 282 p.). Rapport complet et [rapport de synthèse](#) (pdf, 13 p.). Anact, DGEFP, Copanef, Cnefop, FPSPP. Juillet 2018

Dans quels cas choisir l'Afest ?

Sur le [Blog de la formation professionnelle et continue](#) (23 septembre 2019), Mathilde Bourdat avertit : « le recours à la formation en situation de travail peut être une excellente solution. Cependant, ce n'est pas toujours le cas. Avant de décider de recourir à l'AFEST, il convient donc de faire un diagnostic d'opportunité ».

Pour Leïla Ben Salem, consultante senior à Centre Inffo, « l'Afest répond particulièrement bien à certaines situations. C'est le cas de l'absence sur le marché ou sur son territoire d'une offre de formation adaptée, de savoir-faire très rares ou encore d'un public très éloigné du système d'apprentissage classique perçu comme trop scolaire » ([Le Quotidien de la formation](#), 13 mai 2019).

Dans le [rapport final de l'expérimentation Afest](#) (pdf, juillet 2018), les raisons qui amènent les entreprises à opter pour l'Afest sont exposées :

- « Les compétences ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise » ;
- « Former à l'extérieur n'est pas possible car l'offre de formation n'existe pas » ;
- « Former à un savoir-faire spécifique et singulier de l'entreprise » ;
- « Former à un environnement spécifique / former à une adaptation nécessaire » ;
- « Former à un nouveau savoir-faire en création ou adapter une compétence après introduction de nouvelles technologies et du numérique » ;
- « La modalité est adaptée aux contraintes de l'activité » ;
- « Des bénéfices sont associés à un surcroît de formalisation » (efficacité pédagogique, sens au travail, employabilité, investissement pour un gain de temps futur).

A cela, Mathilde Bourdat ajoute un enjeu business : « L'entreprise veut prendre de nouveaux marchés, développer de nouvelles activités. Elle doit développer des savoir-faire qui n'existent pas et ne peuvent "se construire que par essai-erreur, dans l'action" (rapport CNEFOP) » ([Blog de la formation professionnelle et continue](#), 23 septembre 2019).

Les projets menés dans le cadre de l'expérimentation démontrent que la Fest peut s'appliquer à des situations très variées. Dans [Inffo Formation](#) (n° 948, août 2018), Béatrice Delay, qui a participé à l'expérimentation, explique que cette modalité de formation « s'adapte à des secteurs et à des métiers très diversifiés, s'adresse aux salariés ou aux demandeurs d'emploi et peut avoir une finalité ciblée sur une seule compétence ou pour acquérir un bloc de compétences ».

Mathilde Bourdat s'intéresse aux situations pour lesquelles la Fest est la modalité de formation la plus adaptée :

« L'AFEST est plus pertinente là où il y a du "JE" et du "JEU" » indique le rapport du CNEFOP. Autrement dit, là où une marge d'appréciation est laissée à l'individu pour sélectionner les paramètres de la situation qu'il va prendre en compte, et pour choisir la meilleure réponse. C'est pourquoi la majeure partie des situations traitées par l'expérimentation impliquent une interaction. En effet, l'interaction peut être avec un :

- client (vendeuse en jardinerie),
- patient (intervenants à domicile),
- animal (soigneur de zoo, auxiliaire vétérinaire),
- ou d'autres corps de métier ... »

([Blog de la formation professionnelle et continue](#), 8 octobre 2019).

Elle souligne aussi l'opportunité de l'Afest selon les contraintes de l'activité de l'entreprise : « *Dans le cas de l'entreprise de nettoyage qui a participé à l'expérimentation, les employés travaillent souvent à temps partiel, en horaire décalé ... Si l'on conjugue cette donnée de l'organisation du travail avec le fait que la prise en compte de l'environnement client par les opérateurs est essentielle, alors l'opportunité de l'AFEST devient évidente* » ([Blog de la formation professionnelle et continue](#), 23 septembre 2019).

Conditions de réussite

« *Avant de se lancer dans [une] démarche [d'Afest], une entreprise doit s'interroger sur ses besoins et la faisabilité de cette modalité de formation* », indique Leïla Ben Salem ([Le Quotidien de la formation](#), 13 mai 2019). Quels sont les objectifs ? Le besoin pourra-t-il être satisfait grâce à une Afest ? Les conditions sont-elles réunies pour que l'Afest soit efficace ?

Le [rapport de l'expérimentation Afest](#) (pdf) rappelle notamment que « *la phase préalable de montage, dite d'ingénierie, en amont de la mise en œuvre effective, constitue une étape clé dans la réussite d'une AFEST* ». Cette ingénierie servira « *pour cadrer le projet et pour s'assurer a minima de conditions favorables pour l'installer (opportunité et faisabilité), à commencer par l'intention des parties prenantes (entreprise, apprenant, formateur AFEST)* ».

Il indique également que les Afest « *nécessitent un investissement de l'entreprise et du bénéficiaire supérieur aux formations de type stage externe* ». De fait, la direction et le management de l'entreprise doivent être réellement impliqués car, comme le souligne Leïla Ben Salem, « *l'Afest a [...] de fortes incidences sur l'organisation du travail. Il faut pouvoir dégager du temps et se doter des ressources humaines pour concevoir le parcours et accompagner le stagiaire. [...] Autre enjeu porté par l'Afest, l'acceptation du droit à l'essai et à l'erreur en situation de travail. Il s'agit souvent d'un changement de culture managériale qui peut d'ailleurs se révéler un levier de motivation et d'adhésion efficace au sein de l'organisation.* » ([Le Quotidien de la formation](#), 13 mai 2019).

Le [rapport de l'expérimentation Afest](#) (pdf) fait également ressortir les conditions de réussite suivantes :

- « S'appuyer sur une motivation à progresser du bénéficiaire » ;
- « Informer largement les salariés de l'entreprise de la volonté de mettre en œuvre cette modalité de formation ».

Une action formalisée

L'Afest se distingue de la formation sur le tas par le formalisme qui l'accompagne, comme l'indique Leïla Ben Salem dans une interview au [Quotidien de la formation](#) (13 mai 2019) :

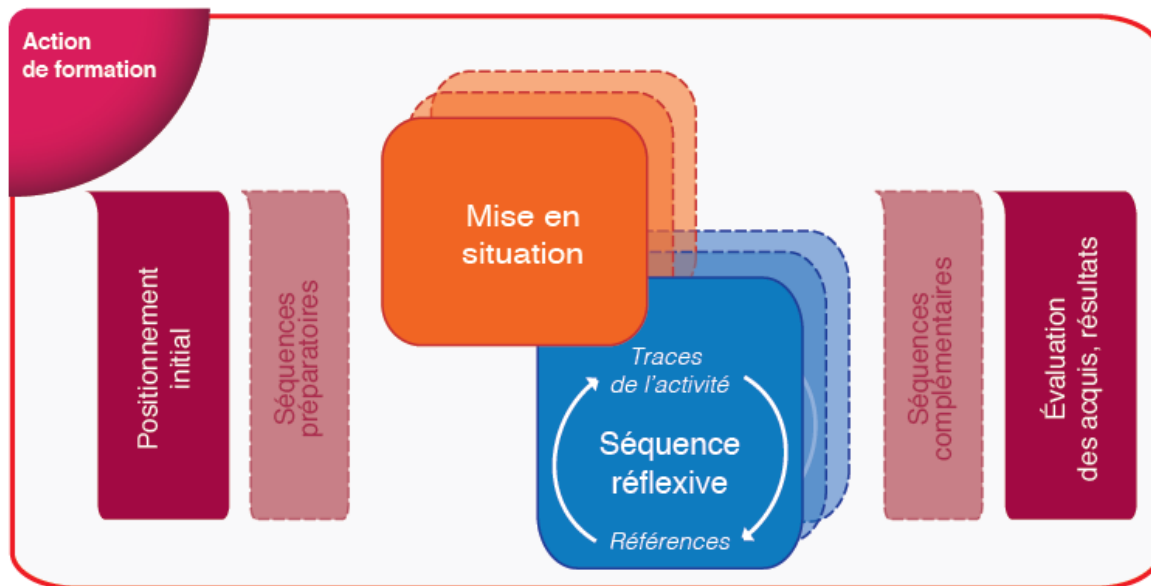
« L'Afest est encadrée par un décret. Volontairement souple dans ses modalités d'application, le texte réglementaire formalise néanmoins les phases de mise en œuvre et sécurise ainsi la démarche, la différenciant des formations dites "sur le tas". »

En effet, le [décret du 28 décembre 2018](#), en application de la loi « Avenir professionnel », définit précisément les composantes d'une action de formation en situation de travail :

- « 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 ».

Alternance de deux séquences distinctes

Les différentes phases de l'Afest sont représentées dans le [rapport final](#) (pdf) de l'expérimentation menée par la DGEFP, dont les conclusions ont inspiré la loi et le décret :



Concrètement, une Afest se compose :

- de phases où l'apprenant est mis en situation de travail ;
- de phases réflexives.

Plus précisément, le [rapport de synthèse](#) (pdf, juillet 2018) de l'expérimentation Afest explique que :

« Le cœur de l'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de deux séquences distinctes mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques ;
- Une séquence réflexive (en rupture avec l'activité productive), animée par un "tiers", à "chaud" et/ou à "froid", visant à :
 - o élaborer "une pensée sur l'action" et lui donner du sens,
 - o consolider les savoirs incorporés durant les temps productifs,
 - o apprendre aux formés à identifier et verbaliser les compétences dont ils sont détenteurs.

Cette séquence réflexive consiste en une mise en perspective/confrontation (accompagnée) entre deux types de "supports" :

- "des traces de l'activité" issues de la mise en situation de travail, d'une part ;
- et des références sur le prescrit, "ce qui est attendu" / "ce qui est à faire dans l'activité" (ex : fiche de poste, référentiel métier, normes qualité de process, ...), d'autre part. »

Une ingénierie spécifique

« Si la réglementation laisse volontairement la place à l'innovation, l'Afest exige [...] une solide ingénierie de parcours » écrit [Le Quotidien de la formation](#) (23 mai 2019).

Le [rapport de synthèse](#) (pdf) de l'expérimentation Afest précise les « étapes structurantes » de l'ingénierie en amont :

- « Un diagnostic d'opportunité » ;
- « Un diagnostic de faisabilité/praticabilité » ;
- « La désignation et qualification des compétences visées par l'effort formatif » ;
- « Le repérage et l'analyse du potentiel formateur des situations de travail » ;
- « La définition (et un minimum de formalisation) du déroulement/itinéraire pédagogique et des principales étapes de la formation, ainsi que des moyens qui y seront consacrés » ;
- « Le choix (et éventuellement, la préparation) des professionnels appelés à devenir les formateurs AFEST internes à l'entreprise » ;
- « La sensibilisation/information/mobilisation de l'ensemble du collectif/de la communauté de travail ».

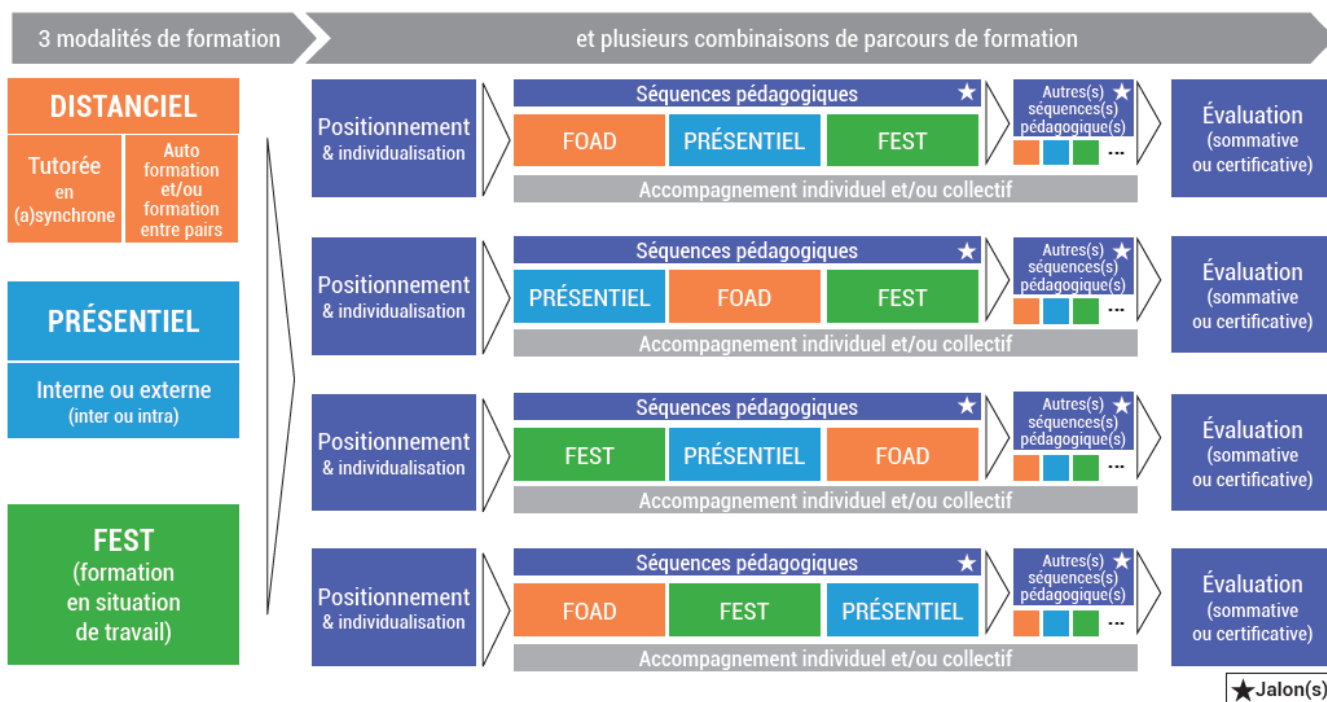
En outre, rappelle Leïla Ben Salem dans une interview au [Quotidien de la formation](#) (13 mai 2019), « l'ingénierie de l'Afest offre des opportunités d'innovation pédagogique mais doit s'articuler avec les contraintes de l'entreprise et le profil de l'apprenant ».

Inscription dans un parcours multimodal

En octobre 2019, le FFFOD et le ministère du Travail ont publié le guide [Formations multimodales - Attester la réalisation de l'action de formation](#) (pdf).

Ce guide précise notamment que :

« Une AFEST peut s'inscrire dans un parcours multimodal composé d'une phase de diagnostic suivie d'une alternance de séquences en présentiel, à distance et en situation de travail et proposer des séquences de formation individuelles et collectives afin de favoriser l'apprentissage formel et informel, avec et sans les pairs. »



Source : [Formations multimodales - Attester la réalisation de l'action de formation](#) (pdf), octobre 2019

Quels acteurs ?

Si la formation en situation de travail repose sur un binôme apprenant-formateur, l'implication d'autres acteurs est nécessaire pour permettre une Afest et la rendre efficace.

A noter : le sujet de l'Afest est en profonde évolution actuellement. Par conséquent, les intitulés des différentes fonctions ne sont pas totalement stabilisés et peuvent varier en fonction des sources d'information.

Notamment, les appellations et périmètres d'action du formateur et du maître d'œuvre, aussi appelé référent, varient selon les sources d'information. Le formateur peut assumer seul les missions de formation et d'ingénierie pédagogique ; ces tâches peuvent également revenir à deux personnes différentes : le formateur et le maître d'œuvre (aussi appelé référent).

Le formateur

Le formateur « doit avant tout recenser et analyser les situations de travail concrètes présentant un véritable enjeu pour le salarié et comprendre en quoi elles sont apprenantes », indique Anne-Lise Ulmann, responsable au Cnam du master « Analyses et développement des compétences », dans [Inffo Formation](#) (n° 940, 15-31 mars 2018). « [...] Choisi pour ses compétences, sa fibre pédagogique et son envie de transmettre, [il] doit être formé à la Fest [...] ».

Pour Jean Vanderspelden, consultant, « le formateur AFEST est un professionnel qui maîtrise plusieurs fondamentaux pédagogiques dont les bases de la didactique professionnelle » ([FFFOD](#), septembre 2019). En soulignant que le formateur n'évalue pas l'apprenant : « pour ne pas dénaturer la relation d'aide au cœur des interactions apprenant-apprenant, il ne semble pas opportun de recourir

à un hiérarchique pour être formateur AFEST : [...] difficile pour le manager de prendre une casquette "accompagnateur AFEST" alors qu'il a, par ailleurs réglementairement, une responsabilité d'évaluateur. Le parcours AFEST repose sur la liberté de l'apprenant d'exercer son droit à l'essai, à l'erreur, au questionnement et à la critique » (FFFOD, septembre 2019). Pour que les phases de réflexivité soient efficaces, « le formateur interne doit avoir instauré une relation de confiance avec [l'apprenant] et avoir abandonné pendant un temps sa posture d'évaluateur » (Sarah Macler, [Education Permanente](#) n° 216, septembre 2018).

Le formateur peut être interne ou externe à l'entreprise. « Dans les grandes entreprises qui disposent d'un service formation, la mobilisation d'un formateur interne semble une piste fertile. [...] En revanche, pour les PME-PMI, cible première de cette innovation, si la première prestation d'établissement du parcours AFEST se fait étroitement avec la direction de l'entreprise (réfèrent AFEST) en prenant en compte "l'écosystème compétences" de son territoire, le recours à un formateur externe, de proximité territoriale, nous apparaît comme incontournable. Le recours à [un formateur ou une formatrice] externe est non seulement légal, mais aussi, judicieux pour des entreprises de petites tailles, à la seule condition de connaître le métier et les spécificités de l'organisation du travail », indique Jean Vanderspelden.

Il rappelle également que « contrairement à des informations ambiguës présentes sur le web, aujourd'hui, aucune obligation de certification pour les formateurs-trices n'est obligatoire ». (FFFOD, septembre 2019).

Plusieurs principes doivent guider le choix du formateur :

- « Le volontariat ;
- L'expertise (cette dernière doit logiquement être en phase avec la nature des compétences visées et conférer au futur formateur une relative légitimité au sein du collectif de travail)
- "L'appétence pédagogique" (...);
- Le positionnement à l'égard du formé. » ([rapport de synthèse de l'expérimentation Afest](#), pdf).

« Il doit également être reconnu comme légitime par les autres salariés » précise Leïla Ben Salem (Centre Inffo, décembre 2019).

Le maître d'œuvre

Le maître d'œuvre, ou réfèrent, est souvent un consultant externe ou un organisme de formation. Il intervient en tant que tiers facilitateur. Il pilote le projet de Fest. Il est le « garant de la qualité de l'accompagnement [...] Son rôle a d'abord consisté à accompagner l'employeur et le formateur interne dans la construction des situations de formation. [...] C'est également [à lui] qu'il [revient] de guider le formateur interne dans sa fonction [...] » (Sarah Macler, [Education Permanente](#) n° 216, septembre 2018).

Sarah Macler, dans la revue [Education Permanente](#) (n° 216, septembre 2018), faisant référence à un projet mené dans le cadre de l'expérimentation Afest, écrit que le réfèrent endosse les responsabilités suivantes :

- « dégager le potentiel d'apprentissage et de développement de la situation de travail visée » ;
- « participer à l'analyse des besoins, au choix des situations de travail et des mises en situation de travail formative » ;
- « participer au positionnement de l'alternant en amont de la FEST, de manière à identifier, à formaliser et à instituer les objectifs d'apprentissage, en collaboration avec l'alternant et accompagnés par le maître d'œuvre ».

La [certification « Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail »](#), enregistrée au [Répertoire spécifique](#), liste un certain nombre de compétences attribuées au référent Afest, parmi lesquelles :

« A1-C3 : Distinguer au regard des compétences à acquérir par le - la- les apprenant-e(s), les besoins de formation comblés par les apprentissages en situation de travail et les besoins de formation qui nécessitent d'autres modalités telles que : formation présentielle, FOAD, entraînements et simulation, participation à des séances de co-développement » ;

« A1-C4 : Détecter les situations de travail particulièrement apprenantes au regard de son expérience personnelle et de sa connaissance/pratique de la filière/métier/activité » ;

« A2-C1 : Planifier un itinéraire d'apprentissages en situation de travail intégrant des séquences préparées et outillées de mises en situation ainsi que des séquences réflexives avec le-la-les apprenant-e(s) sur l'action/ l'activité / la tâche menée » ;

« A2-C2 : Impliquer si besoin le management afin qu'il procède aux aménagements de travail nécessaires aux apprentissages en situation de travail » ;

« A2-C3 : Formaliser des situations de travail formatives en mettant en place une progressivité, et en aménageant le cadre de travail (organisation, temps alloué...) afin qu'il soit favorable aux apprentissages » ;

« A2-C4 : Préparer les modalités et rassembler les outils de validation ou d'évaluation en situation des acquis de l' (des) apprenant-e(s) » ;

« A3-C1 : Transmettre des compétences en utilisant l'outillage pédagogique à disposition et les techniques pédagogiques adaptées aux situations de travail (transmission de consignes, explication flash, méthode démonstratives, exposé interactif etc.) tout en tenant compte des préférences d'apprentissage de l'(des) apprenant-e(s) » ;

« A3-C2 : Favoriser par son attitude et sa posture un climat favorable à l'apprentissage (droit à l'essai / erreur, bienveillance, encouragement) » ;

« A3-C5 : Amener le-la - les apprenant-e (s) à reformuler, conscientiser ou formaliser sa/leur pratique à l'issue d'une séquence de travail ».

L'apprenant

L'apprenant doit faire preuve d'une forte motivation : « *l'engagement dans la formation [est] plus exigeant [que dans un autre dispositif de formation]. Il les [incite] à jouer un rôle dynamique dans leurs apprentissages [...]* » (Sarah Macler, [Education Permanente](#) n° 216, septembre 2018).

Le management et la direction de l'entreprise

Le management et la direction de l'entreprise, en raison des impacts sur l'organisation du travail (sanctuarisation du temps, droit à l'erreur...) doivent apporter un réel soutien à l'action de formation en situation de travail.

La fonction RH

L'Afest impacte également la fonction RH, dont le rôle peut évoluer. Elle peut « *outiller, professionnaliser, former à leurs rôles pédagogiques les référents, tuteurs ou experts internes ainsi que l'apprenant lui-même, dans sa capacité à "apprendre à apprendre"* » (Henri Occre, [C-Campus](#), 28 novembre 2016).

Les organismes de formation

Selon Leïla Ben Salem, « *l'Afest ouvre un nouveau marché pour les organismes de formation. La conduite des différentes phases de déploiement et l'ingénierie de parcours y tiennent, en effet, une place centrale. L'analyse de l'activité exige l'élaboration d'une référence qui détaille les compétences attendues. Le choix des mises en situation de travail doit permettre un apprentissage progressif. Dans la mise en œuvre opérationnelle de l'Afest, la conduite des phases réflexives doit être soigneusement réalisée. Ce sont elles qui produisent la compétence. Enfin, il n'est peut-être pas toujours opportun que les évaluations soient confiées au formateur lui-même* » ([Quotidien de la formation](#), 13 mai 2019).

Pour Anne-Lise Ulmann et Olivia Berthelot, présidente du Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf) Val-de-Loire, l'Afest constitue « *une opportunité pour élargir le spectre du travail de formateur* » : « *loin de faire disparaître le métier de formateur, les réflexions engendrées par les FEST ouvrent le champ des possibles pour renouveler les pratiques formatives et développer de nouvelles offres* ». Selon elles, « *puisque les évolutions législatives les y invitent, les formateurs s'immergeront plus facilement dans les mondes professionnels pour en découvrir les complexités et développer leurs pratiques formatives* ». Ils auront également « *la possibilité [...] d'engager des échanges pour amener les professionnels à expliciter les logiques de travail qu'ils poursuivent [...]* » ([Education permanente](#) n° 216, mars 2018).

De manière plus générale, la [synthèse du rapport de l'expérimentation Afest](#) (pdf) conclut que cette modalité de formation « *présente [...] un intérêt en termes de professionnalisation des personnes qui ont endossé un rôle de facilitateur dans l'expérimentation (que ce soit l'Opca, un consultant, un OF, voire un salarié de l'entreprise) en appuyant l'entreprise et le formateur AFEST* » :

« Leur intervention les a en effet souvent amenées à développer une expertise qu'ils n'avaient pas nécessairement en matière de didactique et d'analyse des situations de travail (notamment pour en apprécier le potentiel formateur) ;

Elle leur a aussi permis de s'approprier les singularités d'une formation délivrée dans le cours de l'activité de travail, loin du "confort" d'une salle de formation, en termes notamment de gestion "en situation" des aléas inhérents au processus productif.

Et les a incitées à privilégier une démarche de co construction avec les acteurs des entreprises ».

Les Opco

Les Opco ont pour mission d'accompagner les entreprises dans leur stratégie de formation. Ils pourront donc promouvoir les Afest et appuyer les entreprises dans leur déploiement. Ils peuvent aussi financer des actions de formation.

« Une entreprise de moins de 50 salariés peut faire financer par l'opérateur de compétences son parcours de formation en situation de travail au titre de son plan de développement des compétences. Le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge sont alors déterminés par le conseil d'administration de l'opérateur. Pour les plus de 50 salariés, une action de formation organisée selon les modalités de l'Afest ne bénéficie d'aucun financement en tant que tel sauf si cette modalité est embarquée dans un contrat d'alternance pris en charge selon des règles fixées par la loi ou les branches », précise Leïla Ben Salem dans [Le Quotidien de la formation](#) (13 mai 2019).

Emmanuelle Begon, coordonnatrice du réseau [La Maison de la formation en situation](#), ajoute que « les informations issues du déploiement de l'Afest sur le terrain peuvent contribuer à alimenter les observatoires des métiers et des compétences ainsi que les référentiels métiers des certifications professionnelles » ([Le Quotidien de la formation](#), 6 mars 2019).

Certains Opco affichent sur leur site web une offre et des financements spécifiques aux actions de formation en situation de travail. C'est le cas, entre autres, d'[Uniformation](#), l'Opco de la cohésion sociale :

« Fort de son implication dans l'expérimentation nationale et d'un travail d'appropriation du cadre législatif de l'AFEST, Uniformation propose dès à présent à ses employeurs adhérents une offre de service adaptée :

- Les conseillers emploi formation sont à votre écoute et vous accompagnent dans la réalisation de vos projets de mise en œuvre de AFEST,
- Que vous soyez une entreprise de +/- 50 salariés, un pré diagnostic de votre projet vous est proposé ; sollicitez un RDV à cet effet,
- Mise à disposition d'une liste d'experts référencés pour vous aider à concevoir une AFEST de qualité, pour toute taille d'adhérents,
- Financement OPCO d'une prestation d'ingénierie AFEST pour les adhérents de -50 salariés selon un cahier des charges défini par Uniformation (Pré diagnostic obligatoire pour être positionné sur cette offre),

- Organisation d'ateliers thématiques dédiés à l'AFEST en délégations régionales,
- Mise à disposition d'un kit outils AFEST (guide pratique, exemple de trames pour la pédagogie et la traçabilité de vos parcours). »

([Uniformation](#), 18 octobre 2019)

L'[Anfa](#) (Opco Mobilités) indique :

« Les AFEST sont financées après étude du projet de formation, éventuellement construit grâce au concours d'un tiers intervenant. Ce financement est réservé aux entreprises de moins de 50 salariés ou ayant signé une convention d'adhésion. (...) »

Les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre d'une AFEST, notamment dans l'élaboration de la réponse au cahier des charges qui regroupe les questionnements préalables et les réflexions à conduire pour construire la démarche. »

([Anfa](#), consulté le 4 décembre 2019)

Le guide [Formations multimodales - Attester la réalisation de l'action de formation](#) (pdf, octobre 2019) du FFFOD rappelle également que :

«[...] les opérateurs de compétences financent les actions de formation notamment dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce cadre, les opérateurs de compétences peuvent donc demander aux employeurs ou aux prestataires de formation, au titre du contrôle de service fait pour les actions qu'ils financent, tout document complémentaire permettant de s'assurer de la réalité de l'action de formation suivie par le stagiaire. »

Financement

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'Afest peut donc être financée par l'Opco via le plan de développement des compétences. « *Le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge sont alors déterminés par le conseil d'administration de l'opérateur. Pour les plus de 50 salariés, une action de formation organisée selon les modalités de l'Afest ne bénéficie d'aucun financement en tant que telle sauf si cette modalité est embarquée dans un contrat d'alternance pris en charge selon des règles fixés par la loi ou les branches.* » ([Le Quotidien de la formation](#), 13 mai 2019).

[Uniformation](#) et l'[Anfa](#), notamment, précisent sur leurs sites web les niveaux de prise en charge.

« *Pour les autres entreprises, l'Afest étant une modalité de formation, elle participe au plan de développement des compétences avec les mêmes sources de financement* », rappelle Philippe Debryne, administrateur CFDT de France compétences ([Actuel RH](#), 17 avril 2019). « *Rien n'empêche non plus les branches professionnelles de prévoir dans leurs conventions la possibilité de versements extralégaux pour financer ces actions avec le soutien de l'Opco.* »

Souvent mentionné dans les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (cf. [rubrique L'Afest, le Pic et les Pric](#)), des actions de formation en situation de travail pourront également être financées par les régions.

Pour en savoir plus

A travers les publications de Centre Inffo

Le Quotidien de la formation

[Un guide pratique pour déployer des formations en situation de travail dans les entreprises](#). Estelle Durand, *Le Quotidien de la formation*, 28 octobre 2019



[Des pratiques européennes pour inspirer les acteurs de l'AFEST](#). Vincent Joseph, Centre Inffo, 24 octobre 2019

Le Quotidien de la formation

[L'action de formation en situation de travail se structure](#). Catherine Trocquemé, *Le Quotidien de la formation*, 23 mai 2019

Le Quotidien de la formation

[Mettre en œuvre l'action de formation en situation de travail \(Afest\)](#). Catherine Trocquemé, *Le Quotidien de la formation*, 13 mai 2019

Le Quotidien de la formation

[L'Afest réinterroge les pratiques des entreprises et des prestataires de formation](#). Estelle Durand, *Le Quotidien de la formation*, 10 mai 2019

Le Quotidien de la formation

[Un réseau territorial pour développer l'action de formation en situation de travail](#). Estelle Durand, *Le Quotidien de la formation*, 6 mars 2019



[FOAD et Afest face au droit du travail : quelles opportunités offertes aux entreprises ?](#) (pdf) Sabrina Dougados. Club Entreprise & Formation, supplément à *Inffo Formation* n° 958, 15 janvier 2019, pp. 22-23



[L'action de formation en situation de travail réinterroge la définition de l'action de formation](#). Nicolas Deguerry, Catherine Trocquemé. *Inffo Formation* n° 952, 15-31 octobre 2018, pp. 2-3








[Publication du rapport final : l'AFEST entre dans une phase de sensibilisation et de déploiement](#). Catherine Trocquemé, *Inffo Formation* n° 948, 1^{er}-31 août 2018, pp. 2-3



























[FEST : l'expérimentation d'une nouvelle pédagogie](#) (pdf). Mireille Broussous, *Inffo Formation* n° 940, 15-31 mars 2018, pp. 10-12

Et ailleurs...

 Vidéo  Site web  Article de revue  Ouvrage  Texte législatif/réglementaire

-  [La formalisation explicite des droits et devoirs d'un apprenant en AFEST](#). Marc Dennery, C-Campus, 25 novembre 2019
-  [AFEST : diagnostiquer la faisabilité](#). Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 12 novembre 2019
-  [Le succès de l'Afest repose avant tout sur la confiance](#). Françoise Lemaire, Défi Métiers, 23 octobre 2019
-  [Les trois marchés potentiels de l'AFEST](#). Marc Dennery, C-Campus, 21 octobre 2019
-  [AFEST : à quelles situations est-elle le mieux adaptée ?](#) Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 8 octobre 2019
-  [Guide | Formations multimodales : attester la réalisation de l'action de formation](#) (pdf). Ministère du travail, Forum des acteurs de la formation digitale, octobre 2019
-  [Interview d'Ali Shariatian \(Expertise Ponctuelle\) : comment réussir l'AFEST en PME/TPE ?](#) Jonathan Pottiez, C-Campus, 30 septembre 2019
-  [Action de Formation en situation de travail – AFEST : faire le diagnostic d'opportunité](#). Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 23 septembre 2019
-  [Les organismes de formation doivent s'emparer des AFEST ! Interview de F. Dumasdelaage Groupe AFC](#). Henri Occre, C-Campus, 16 septembre 2019
-  [« AFEST : formateur interne ou externe ? »](#). Jean Vanderspelden, FFFOD, septembre 2019
-  [L'AFEST et les autres modalités de formation](#). Marc Dennery, C-Campus, 26 août 2019
-  [L'Action de Formation en Situation de Travail](#) (1 min 49 s). Constructys, 6 juin 2019

-  [Les premiers pas prometteurs des formations en situation de travail](#). Anne Bariet, *Actuel RH*, 17 avril 2019
-  [La formation en situation de travail](#). Cap Métiers, 2 avril 2019
-  [Et si l'approche Agile s'imposait pour développer les projets AFEST ?](#) Richard Cormons, LinkedIn, 30 mars 2019
-  [L'AFEST : le Graal de l'efficacité de la formation ?](#) Jonathan Pottiez, C-Campus, 25 mars 2019
- [Apprendre en situation de travail à l'heure des transformations numériques](#) (5 min 51 s)
-  Intervention de Catherine Fabre lors de la [16^e Université d'hiver de la formation professionnelle](#) (30 janvier-1^{er} février 2019). Vidéo mise en ligne le 12 février 2019
-  [Deux approches AFEST, deux offres de services !](#) Henri Occre, C-Campus, 11 février 2019
-  [Guide « Décuplez l'efficacité de vos formations grâce à la FEST »](#) (pdf). C-Campus, 2019
-  [Décret](#) n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
-  [La réflexivité en FEST : comment concrètement la mettre en œuvre ?](#) Henri Occre, C-Campus, 19 novembre 2018
-  [Point de vue d'acteur : l'ARACT et l'Afest](#) (20 min 26 s). Capform Express, 8 novembre 2018
-  [Qu'est-ce que la Formation En Situation de Travail](#) (1 min 41 s). Constructys Pays-de-la-Loire, 10 octobre 2018
-  [Les acteurs de la FEST : Focus sur le collectif de travail](#) (1 min 57 s). Constructys Pays de la Loire. Mise en ligne le 3 octobre 2018
-  [Les acteurs de la FEST : Focus sur l'apprenant](#) (1 min 07 s). Constructys Pays de la Loire. Mise en ligne le 3 octobre 2018
-  [Les acteurs de la FEST : Focus sur le manager](#) (1 min 53 s). Constructys Pays de la Loire. Mise en ligne le 3 octobre 2018
-  [Les acteurs de la FEST : Qui pour être le tuteur ?](#) (1 min 04 s). Constructys Pays de la Loire. Mise en ligne le 3 octobre 2018
-  [L'ingénierie de la formation AFEST: entre innovation et contraintes](#). Richard Cormons, LinkedIn, 29 septembre 2018

-  [Regards sur une expérimentation AFEST. Quelques formes d'apprentissage par l'expérience du travail.](#) Sarah Macler, *Education permanente* n° 216, septembre 2018, pp. 99-109
-  [Action de formation en situation de travail \(AFEST\), de quoi parle-t-on ?](#) Mathilde Bourdat, Blog de la formation professionnelle et continue, 31 août 2018
-  [Action de formation en situation de travail \(Afest\) : place au déploiement de l'expérimentation.](#) Paritarisme Emploi Formation, 6 juillet 2018
-  [Expérimentation Afest - Action de Formation En Situation de Travail](#) (pdf, 282 p.). Rapport complet et [rapport de synthèse](#) (pdf, 13 p.). Anact, DGEFP, Copanef, Cnefop, FPSPP, juillet 2018
-  [Reconnaître les compétences à partir des FEST : un changement de paradigme pour les formateurs ?](#) Olivia Berthelot, Anne-Lise Ulmann. *Education permanente* n° 216, mars 2018, pp. 111-127
-  [Le potentiel d'apprentissage des situations : une perspective pour la conception de formations en situations de travail](#) (pdf). Patrick Mayen, Charles-Antoine Gagneur, *Recherches en éducation* n° 28, mars 2017, pp. 70-83
-  [Le point sur la FEST #2 – Les 5 parties prenantes de la Formation en situation de travail.](#) Henri Occre, C-Campus, 28 novembre 2016
-  [Certification « Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail », Répertoire spécifique](#)

CAS D'ENTREPRISES

Le [rapport final de l'expérimentation Afest](#) (pdf, juillet 2018) présente les 18 projets qui ont été menés entre novembre 2015 et juin 2018 (cf. rubrique [Zoom sur l'expérimentation Afest](#)). Devant être considérées comme de « *bonnes pratiques* », « *elles visent à apporter de la matière pour différentes catégories d'usagers potentiels (Opca et au-delà "accompagnateurs", acteurs économiques, instances de contrôle, tiers facilitateurs, entreprises...) qui pourront aller y puiser des repères et des illustrations concrètes pour fonder leur jugement et guider leur action* ».

A travers les publications de Centre Inffo

Le Quotidien de la formation

[Retours d'expériences sur l'action de formation en situation de travail \(Jeudi de l'Afref\)](#). Mariette Kammerer, *Le Quotidien de la formation*, 22 octobre 2019

Le Quotidien de la formation

[Chez Enedis, 1 000 apprenants bénéficient d'une Afest chaque année](#). Aurélie Gerlach, *Le Quotidien de la formation*, 14 octobre 2019

Le Quotidien de la formation

[« L'Afest, un coaching 100 % opérationnel » \(Anne Latty, BPCE, 16è Rencontres nationales du Ffod\)](#). Aurélie Gerlach, *Le Quotidien de la formation*, 11 octobre 2019



[La formation en situation de travail, au-delà de l'effet de mode](#). Frédérique Gérard, Centre Inffo, 27 septembre 2019

Le Quotidien de la formation

[Une expérimentation d'action de formation en situation de travail pour les départements d'outre-mer](#). Catherine Stern, *Le Quotidien de la formation*, 9 juillet 2019

Et ailleurs...

Certains des articles listés ci-dessous concernent des projets menés dans le cadre de l'expérimentation Afest.



Vidéo



Site web



Article de revue



Ouvrage



["Les résultats de l'Afest sont fulgurants !" \(Thibaut Martinage, responsable de la formation, AES Groupe\)](#). Diane Scherer, AEF, 22 octobre 2019

-  [Le référentiel de compétences, pierre angulaire d'un parcours de formation en situation de travail réussi](#). Mille & 1 formations, 21 octobre 2019
-  [Récit d'un accompagnement AFEST chez ENEDIS](#). Frédérique Gérard, EPALE, 21 mai 2019
-  [L'Afest : « On ne regarde pas, on fait »](#). Opcalia, 2 septembre 2019
-  [Nouveau dispositif de formation : un pari réussi pour un retour vers l'emploi](#). Echobat, 12 mars 2019
-  [Expérimentation AFEST Constructys/CAPEB](#) (4 min 16 s). Constructys. Mise en ligne le 9 janvier 2019
-  [La FEST, vecteur de qualité de la formation interne au Parc Astérix](#). Henri Occre, C-Campus, 26 novembre 2018
-  [Expérimentation AFEST : 6 questions à Bruno VIDAL \(Ferreronnerie VIDAL\)](#) (5 min 14 s). Constructys. Mise en ligne le 6 novembre 2018
-  [Expérimentation au sein du réseau OPCALIA: regards croisés sur les expériences AFEST menées en Normandie, dans les entreprises d'insertion et dans le secteur Textile Mode Cuir](#) (pdf). Opcalia, 2 octobre 2018
-  [Fest film expérimentation](#) (6 min 57 s) Afdas. Mise en ligne le 14 septembre 2018
-  [Expérimentation AFEST : Témoignage de l'entreprise Rôtisseur de Guerlédan](#) (4 min 28 s). Opcalim-Ocapiat. Mise en ligne le 19 juin 2018
-  [Formations en situation de travail : Opcalim accompagne deux PME bretonnes en manque de personnel qualifié](#) (pdf). AEF Info, 6 novembre 2017
-  [Les Actions de Formations en Situation de Travail \(AFEST\) expérimentées dans les zoos](#). Fafsea

L'AFEST, LE PIC ET LES PRIC

Lancé en 2017 par le Premier ministre Edouard Philippe, et piloté par le ministère du Travail, le [Plan d'investissement dans les compétences](#) (Pic) vise à former les publics les plus éloignés de l'emploi. Les objectifs sont :

- « former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;

- contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique. »

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) sont les déclinaisons régionales du Pic.

L'axe 2 du Pic précise que « *les [Pactes régionaux d'investissement dans les compétences avec les régions](#) vont permettre à la fois d'amplifier l'accès des jeunes et demandeurs d'emploi vulnérables à des parcours de formation vers l'emploi durable et d'expérimenter de nouvelles façons de faire : formations en situation de travail, introduction de la réalité virtuelle dans les modules pédagogiques... »*

De fait, nombreux sont les Pric à prévoir de développer la Fest. Par exemple :

- **En Ile-de-France**

« Parmi les actions novatrices du Pacte, figurent le développement de formations construites "sur mesure" avec les entreprises pour répondre à leurs besoins de recrutement, l'expérimentation de formations en situation de travail pour remettre en activité les publics les plus vulnérables ».

 [Pric Ile-de-France](#) (pdf)

- **En Nouvelle-Aquitaine**

« Le programme de professionnalisation porté par Cap Métiers intégrera des actions sur les nouvelles approches pédagogiques, la connaissance des publics cibles, l'intégration des formations en situation de travail et la conduite du changement dans les organismes de formation ».

 [Pric Nouvelle-Aquitaine](#) (pdf)

- **En Normandie**

« Développer la "Formation en Situation de Travail" pour répondre aux besoins de compétences spécifiques, en structurant avec les entreprises des parcours internalisés, structurés par la Région mais mis en œuvre par l'entreprise ».

 [Pric Normandie](#) (pdf)

Si « *l'action de formation en situation de travail des demandeurs d'emploi ne sera pas la même que celle des salariés* », elle présente de nombreux bénéfices pour ce public, parmi lesquels :

- l'Afest « contribue à (re) donner confiance à la personne formée en lui donnant le droit à l'erreur et partant de ce qu'elle sait déjà » ;
- « cette modalité de formation expérientielle correspond bien à des profils ayant une faible appétence pour la formation traditionnelle » ;
- « la FEST est attractive pour le demandeur d'emploi qui n'a pas à arbitrer entre formation et emploi, et se voit proposer des possibilités d'insertion professionnelle directes » ;

- « la FEST est une étape de formation qui facilite et accélère l’insertion en emploi ».

(Amnyos, 14 juin 2019)

Pour en savoir plus

A travers les publications de Centre Inffo



[Pactes régionaux d’investissement dans les compétences](#). Centre Inffo, novembre 2019

Et ailleurs...



Vidéo



Site web



Article de revue



Ouvrage



[La formation en situation de travail des demandeurs d’emploi, un terrain pour innover ?](#)

Amnyos, 14 juin 2019



[Pactes Régionaux d’investissement dans les compétences](#). Ministère du Travail, 11 juin 2018



[Dossier « Plan d’investissement dans les compétences »](#). Ministère du Travail

POUR ALLER PLUS LOIN

A travers les publications de Centre Inffo

Le Quotidien de la formation

[Un atelier pour expérimenter l’Action de formation en situation de travail](#).

Sophie Massieu, *Le Quotidien de la formation*, 26 septembre 2019

**INFFO
FORMATION**

[Expérimenter l’Afest en interne](#). Mireille Broussous, *Inffo Formation* n° 969, 1^{er}-31 juillet 2019, p. 17

Le Quotidien de la formation

[L’Afest plus multimodale qu’il n’y paraît](#). Mireille Broussous, *Le Quotidien de la formation*, 20 juin 2019

Le Quotidien de la formation

[L'action de formation en situation de travail se structure](#). Catherine Trocquemé, *Le Quotidien de la formation*, 23 mai 2019

Le Quotidien de la formation

[ProSapiens : vidéos en ligne pour répondre aux exigences de l'Afest](#). Catherine Stern, *Le Quotidien de la formation*, 20 mai 2019

Le Quotidien de la formation

[Le CCCA-BTP se mobilise pour la reconstruction de Notre-Dame](#). Raphaëlle Pienne, *Le Quotidien de la formation*, 25 avril 2019

Le Quotidien de la formation

[Les APP prêts à déployer des outils valorisant les compétences acquises en situation de travail](#). Mireille Broussous, *Le Quotidien de la formation*, 4 avril 2019

Le Quotidien de la formation

[L'Afest place la formation au cœur du travail \(Séminaire Afest\)](#). Catherine Trocquemé, *Le Quotidien de la formation*, 5 octobre 2018

Le Quotidien de la formation

[Le développement de l'Afest porté par une volonté politique \(Séminaire Afest\)](#). Catherine Trocquemé, *Le Quotidien de la formation*, 4 octobre 2018



[La formation en situation de travail remet l'apprenant au centre](#). David Garcia, *Inffo Formation* n° 960, 15-28 février 2019, pp. 32-33



[Les FEST : innovation juridique, pédagogique ou simple formalisation de pratiques existantes ?](#) (1 h 32 min 08 s). 16^e Université d'hiver de la formation professionnelle, 30 janvier-1^{er} février 2019. Mise en ligne le 13 février 2019

Et ailleurs...



Vidéo



Site web



Article de revue



Ouvrage



[Formation : Afest : le bilan de l'an 1](#). Benjamin d'Alguerre, *Entreprise & Carrières*, 9 décembre 2019



[Retour en vidéo sur le jeudi de l'Afref : « Former et apprendre en situation de travail »](#) (21 min 51 s). Afref, 6 novembre 2019



[Comment rater ses AFEST en 21 erreurs !](#) Henri Occre, *C-Campus*, 4 novembre 2019



[La recette de l'AFEST \(Action de Formation En Situation de travail\)](#). Frédérique Gérard, *Entreprise & Personnel*, 4 novembre 2019

-  [AFEST, objet plus encombrant qu'utile](#). Richard Cormons, LinkedIn, 1^{er} novembre 2019
-  [Retour sur les 16^e Rencontres FFFOD](#). FFFOD, octobre 2019
-  [10 questions sur les Actions de formation en situation de travail](#). Anact, octobre 2019
-  [L'Action de formation en situation de travail](#) (1 h 41 min). Michel Baujard, Blaise La Selve. Replay du webinar du 12 septembre 2019
-  [Quiz AFEST : êtes-vous prêts ?](#) Cegos, 8 septembre 2019
-  [Comment développer l'AFEST dans les entreprises qui accueillent des alternants ?](#) Frank Savann, Epale, 5 septembre 2019
-  [L'AFEST, ne pas se tromper d'enjeu...](#) Paul Santelmann, LinkedIn, 20 juillet 2019
-  [L'AFEST : coûts, intérêts économiques et financements \(acte 3 2^e partie\)](#). Frank Savann, Qualif.fr, juillet 2019
-  [Apprentissage et formation en situation de travail sont bien compatibles](#). Jean-Pierre Willems, News Tank, 1^{er} juillet 2019
-  [L'Afest, une réponse aux enjeux formation de demain ?](#) (1 h 04 min). Opco Santé, Jonathan Pottiez. Replay du webinar du 25 juin 2019
-  [L'Afest réinterroge-t-elle les modalités d'évaluation en formation ?](#) PedagoForm, 25 juin 2019
-  [AFEST : c'est bien parti !](#) Henri Occre, C-Campus, 24 juin 2019
-  [Rapprocher la formation du terrain : rituels formatifs, AFEST, communautés apprenantes](#) (48 min). Very Up. Replay du webinar du 19 juin 2019. Mise en ligne le 19 juin 2019
-  [AFEST & Multimodalité](#) (59 min 47 s). Jean Vanderspelden, Laurence Martin, Noria Larose, FFFOD. Replay du webinar du 18 juin 2019. Mise en ligne le 18 juin 2019
-  [L'AFEST, un OVNI Pédagogique !](#) Marc Dennery, C-Campus, 10 juin 2019
-  [L'AFEST : coûts, intérêts économiques et financements \(acte 3, partie 1\)](#). Frank Savann, EPALE, 5 juin 2019
-  [Apprendre et se former en situation de travail, 9^{ème} rencontre thématique EPALE France](#). EPALE, 5 juin 2019
-  [Réforme de la formation : le long chemin de la Fest](#). Laurence Estival, *Liaisons sociales magazine* n° 203, juin 2019, p. 54

- ▶ [Mettre en œuvre une Action de Formation En Situation de Travail](#) (46 min 43 s). Christophe Parmentier, Abilways, 23 mai 2019
- 🌐 [Former par le travail in situ](#). Claire Garnier, *Usine nouvelle*, 13 mai 2019
- 🌐 [L'AFEST, une démarche à géométrie variable](#). Paul Santelmann, EPALE, 9 mai 2019
- 🌐 [Promouvoir l'Afest en France \(acte 2\)](#). Frank Savann, EPALE, 5 mai 2019
- 🌐 [L'Afest : enjeux et reconnaissance en France \(acte 1\)](#). Frank Savann, EPALE, 10 avril 2019
- 🌐 [Décret Qualité et AFEST : vers une nouvelle modalité de formation « Externe-Interne »](#). Marc Dennery, C-Campus, 8 avril 2019
- 📖 [Créer sur les territoires des espaces ressources pour la formation par l'analyse du travail](#). Emmanuelle Begon, *Territoires : agir en commun* n° 480, CFDT, mars 2019
- 📖 [Les actions de formation en situation de travail : une source d'inspiration pour la pédagogie de l'alternance](#). Laurent Duclos, *Administration & Education* n° 161, mars 2019, pp. 55-8
- ▶ [L'Afest, la formation autrement](#) (59 min 17 s). Frank Savann, Demos. Replay du webinar du 1^{er} février 2019. Mise en ligne le 1^{er} mars 2019
- 🌐 [Que l'Afest commence !](#) (pdf). Philippe Debruyne, *Mag RH*, janvier 2019
- ▶ [\(Se\) former en situation de travail : Quels impacts sur l'organisation du travail ? Quelles évolutions du rôle du manager ?](#) (3 h 49 min 11 s). Observatoire des cadres, 24 janvier 2019
- ▶ [Interview de Catherine Bissey : AFEST et entreprise apprenante](#) (4 min 59 s). Opca PEPSS/ACTALIANS Communication. Mise en ligne le 10 janvier 2019
- 🌐 [La FEST : une action de formation formelle consacrant la réflexivité comme pédagogie](#). Marc Dennery, C-Campus, 3 décembre 2018
- 🌐 [La formation en situation de travail \(Fest\) : quel cadre juridique pour une innovation pédagogique ?](#) (pdf). Sébastien Boterdael, Jean-Marie Luttringer, jml-conseil.fr, octobre 2018
- 📖 [Apprendre et se former en situations de travail](#). Dossier coordonné par Patrick Mayen. *Education permanente* n° 216, septembre 2018, 239 p.
- ▶ [Comment former et apprendre à partir des situations de travail ?](#) (56 min 47 s) Anne-Lise Ulman, Université ouverte des compétences, 11 septembre 2018
- 🌐 [« Se former, c'est aussi travailler ! » - Analyse des liens entre travail et formation](#). Jeudi de l'AFREF, 21 juin 2018

-  [L'efficacité pédagogique des apprentissages en situation de travail](#). Fanny Barbier, *Liaisons sociales magazine*, 4 septembre 2017, pp. 54-55
-  [Formation en situation de travail : quand la pédagogie rencontre le droit](#). Béatrice Delay, Laurent Duclos, *Education permanente*, hors-série AFPA 2017, 1^{er} trimestre 2017, pp. 11-20
-  [Évaluation des dispositifs d'apprentissage en situation de travail dans les entreprises](#). Frédérique Gérard, thèse de doctorat en sciences de l'éducation, sous la direction de Sandra Enlart, 29 mars 2017, 372 p.
-  [L'expérimentation de la Fest interroge les catégories juridiques du droit de la formation](#) (pdf). Jean-Marie Luttringer, jml-conseil.fr, mars 2017
-  L'apprentissage en situation de travail. Sandra Enlart, Etienne Bourgeois, in [Traité des sciences et techniques de la formation](#), 2017, pp. 483-499
-  [Formation en situation de travail - Apprendre en entreprise](#). Jeudis de l'AFREF, 2017
-  [Apprentissage en situation de travail et apprenance](#). Sandra Enlart, Frédérique Gérard. *Éducation permanente*, n° 207, 2016-2, pp. 147-154
-  [Quelles sont les conditions requises pour se former en situation de travail ?](#) Anne-Lise Ulmann, EPALE, 6 juillet 2016
-  [Les 6 étapes pour organiser une action de formation en situation de travail](#). Demos
-  [Chaîne Youtube](#) de Jean Vanderspelden : sélection de vidéos sur l'Afest

Centre Info propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Info est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Info s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



ISBN: 978-2-84821-277-7

Centre Info
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél.: 01 55 93 91 91 • www.centre-info.fr

