

# ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)



La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 redéfinit l'action de formation comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Une Afest est une action de formation (Art L.6313-1<sup>o</sup>) en situation de travail. Le législateur par cette modalité pédagogique reconnaît le travail comme l'outil de formation dès lors les situations de travail sont adaptées afin de les rendre formatives.



L'AFEST mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériel pédagogique principal est fourni par le travail. L'Afest s'adresse aux salariés déjà présents dans l'entreprise et aux demandeurs d'emploi en tant que futurs salariés de l'entreprise. Ainsi, elle peut être un levier pour accompagner la formation de nouveaux arrivants dans l'entreprise sur une activité donnée.

## DEUX SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES INDISSOCIABLES

### 1<sup>ère</sup> séquence

**Une mise en situation :** le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.

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

### 2<sup>ème</sup> séquence

**Une phase de prise de recul** (réflexivité)

**L'atteinte de l'objectif peut aussi nécessiter des séquences pédagogiques d'une autre nature qu'en situation de travail.**

## L'AFEST PERMET :



D'intégrer des apprentissages qui se réalisaient habituellement de manière informelle, « sur le tas » dans le cadre de la formation professionnelle.



De travailler sur des situations de travail « critiques », stratégiques, et d'anticiper en formant de nouveaux salariés ou des collègues à ces savoir-faire d'expérience. Cela permet également de reconnaître les salariés porteurs de ces compétences.



D'apprendre à « savoir quoi faire en situation » plus qu'à reproduire et appliquer une prescription.



De mobiliser des salariés dont l'appétence pour la formation traditionnelle est faible.



De développer au sein de l'entreprise des compétences non disponibles immédiatement sur le marché du travail ou des compétences que les formations plus « classiques » ne permettent pas d'apporter. Ainsi des formations « sur mesure » peuvent être proposées par l'entreprise.

## 5 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UNE AFEST



## LA PRISE EN CHARGE DE L'AFEST

### Financier

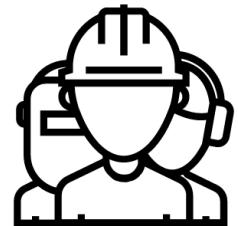
### Prise en charge

### Public

La mise en place de l'AFEST génère différents coûts (observation du travail réalisé, mise en place globale du dispositif pédagogique de formation et sa gestion, temps passé du formateur et du tuteur/accompagnateur, temps hors production, etc.) qu'il est possible de valoriser dans le plan de développement des compétences. Cette modalité pédagogique est éligible à tous les dispositifs de financement sous condition (se rapprocher de son conseiller OPCO).

OPCO 2i prend en charge:

- ◆ les coûts pédagogiques, dès lors que la formation entre dans un dispositif de financement, et comme pour la formation interne, le calcul sera effectué sur la base du salaire brut mensuel du formateur



Salariés

L'appel à projet AFEST cible les établissements et organismes de formation, les branches professionnelles, les groupements d'employeurs, les OPCO, les clusters, les entreprises, les associations... La Région accompagne les dépenses d'ingénierie, de formation et d'évaluation constituant l'assiette éligible au financement.

Concernant les dépenses de formation sont concernées :

- ◆ les formations externes (coûts pédagogiques externes),
- ◆ les formations en Situation de Travail (les dépenses éligibles sont tout ou partie du salaire brut chargé du formateur interne AFEST),
- ◆ la formation du formateur interne AFEST (coûts pédagogiques externes).



En recherche d'emploi

Niveau infra 4 ou niveau 4 ou sans diplôme obtenu

