Février 2024

Action de formation en situation de travail (Afest)

Principes de l'Afest

L'action de formation en situation de travail mobilise un·e formateur·ice – interne ou externe à l'entreprise – et un·e salarié·e à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

Première séquence – une mise en situation : la ou le salarié·e est mis·e en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont elle ou il est informé·e. Il s'agit d'une vraie situation de production.

Deuxième séquence – une phase de prise de recul (réflexivité) : vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors production – accompagné par un·e formateur·ice interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

La posture du ou de la formateur·ice ne va pas de soi mais elle s'apprend !

Ce qui distingue l'Afest de la « formation sur le tas »

Dans la formation sur le tas, la formulation et la structuration d'un processus pédagogique sont souvent limitées, il n'y a pas systématiquement de phase réflexive, ni de mesure des acquis de la formation et, si le travail est bien la source des apprentissages, il n'est pas toujours aménagé de manière à optimiser ceux-ci.

Points de vigilance

Les salarié·es vont se voir de plus en plus proposer des actions de formation en situation de travail. Ce dispositif est très intéressant pour les salarié·es qui ne peuvent pas quitter leur poste de travail pour se former à l'extérieur de l'entreprise (notamment dans les TPE) mais attention à bien veiller à ce que toutes xles conditions règlementaires de mise en œuvre qui caractérisent une Afest soient bien respectées et contractualisées avec des éléments de preuve, à savoir :

- une phase en amont comportant l'analyse de l'activité de travail pour identifier les connaissances à acquérir et adapter le poste de travail à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un·e formateur·ice pouvant exercer une fonction tutorale ;
- 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'expliciter les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Il faut aussi veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, certifiantes et valorisées financièrement par l'employeur·se à leur issue.