



Série de fiches *Des actions nécessaires en éducation des adultes* **L'Action de formation en situation de travail (AFEST)**

L'AFEST est une modalité pédagogique française qui utilise et valorise les situations de travail à des fins d'apprentissage. Introduit par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, ce dispositif vise à favoriser la formation de travailleurs et de travailleuses non qualifiés, ainsi qu'à les aider à développer les compétences en lien avec leur métier, sur les lieux mêmes du travail. Il vise également à permettre l'insertion dans un parcours certifiant pour outiller les personnes sur le plan professionnel.

COMMENT FONCTIONNE L'AFEST ?

La démarche de l'AFEST implique une analyse de l'activité au poste de travail visé. Cette analyse permettra d'organiser la formation sur les lieux de travail de façon à ce qu'elle puisse servir à des fins pédagogiques[1] et qu'elle corresponde exactement à ce qui se fait de façon réelle. Un tuteur ou une tutrice qui possède les compétences requises et qui agira comme formateur ou formatrice est alors choisi pour superviser l'individu. Celui-ci fera donc son apprentissage dans son contexte réel de travail au sein de l'entreprise.

Ce dispositif comporte une alternance entre des mises en pratique professionnelle, dans des activités réelles et concrètes de travail, et des phases de réflexivité, soient des prises de recul par rapport aux activités en situation de travail. Les phases de réflexivité permettent de «tirer les enseignements [... de l'expérience et ...] de consolider les apprentissages»[2].



Concrètement, l'AFEST permet donc à un travailleur ou à une travailleuse non qualifié-e d'être formé sur les lieux de travail, avec l'appui d'un formateur ou d'une formatrice interne ou externe.

Le dispositif répond aux besoins des salarié-e-s en même temps qu'il permet aux entreprises qui rencontrent des difficultés d'embauche de recruter et de former des travailleurs et des travailleuses qui n'avaient pas les compétences requises pour un poste particulier, en formalisant une démarche de formation. Il ne s'agit donc pas d'apprentissage non encadré et il peut être intégré ou jumelé à un autre dispositif de formation, comme le compte personnel de formation.

QUI FINANCE CE DISPOSITIF ?

L'AFEST ne dispose pas d'un financement particulier, même si plusieurs organismes sont susceptibles de la financer lorsque c'est nécessaire, ou encore lorsqu'elle est jumelée à un autre dispositif, comme un compte personnel de formation, ou à un plan de développement des compétences. Parmi les organisations de financement possibles, notons France Travail (appelé Pôle emploi avant le 1er janvier 2024), les opérateurs de compétences (OPCO) et les entreprises elles-mêmes.

QUELS TYPES DE COMPÉTENCES ACQUIERT-ON AVEC L'AFEST ?

L'AFEST permet d'acquérir un ensemble de compétences utiles en milieu de travail. Elles sont techniques bien sûr, mais également relationnelles et transversales[3]. Dans ces deux derniers cas, il s'agit de compétences qui relèvent davantage du savoir-être et qui sont essentielles autant que les compétences techniques.

CONCLUSION

L'AFEST est un dispositif qui comporte plusieurs avantages pour la formation des individus. Elle permet d'acquérir des compétences professionnelles sur place, en situation réelle de travail. L'apprentissage se fait donc en travaillant plutôt que sur des bancs d'école, et les compétences acquises sont immédiatement utiles et utilisables. De plus, l'apprenant-e bénéficie d'un accompagnement individualisé. Enfin, la formation est adaptée aux besoins spécifiques des personnes qui veulent suivre cette voie, mais également de l'entreprise qui cherche à embaucher.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Fotius Pascale et Sophie, Pagès (2014). Chapitre 7. Les pratiques d'apprentissage en situation de travail », dans : Étienne Bourgeois éd., *Apprendre dans l'entreprise*. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Apprendre », p. 89-97.
<https://doi.org/10.3917/puf.boug.2014.01.0089>

- Lainé Armelle, coordonnatrice et Patrick Mayen (2019). *Valoriser le potentiel d'apprentissage des expériences professionnelles: Repères, démarches et outils pour accompagner l'apprenant en formation par alternance*. Éducagri éditions. <https://doi.org/10.3917/edagri.laine.2021.01>
- Roussel, Yannick (2022). L'AFEST comme vecteur de développement des capacités. <https://hal.science/hal-03636197>
- Ulmann, Anne-Lise et Béatrice Delay (2021). L'expérimentation d'une politique publique de formation professionnelle: l'Afest, un levier de transformation? *TransFormations: Recherche en éducation et formation des adultes*. <https://cnam.hal.science/hal-03346354/>

Sur les projets ayant mené à la mise en place de l'AFEST en France

- Delay, Béatrice et Laurent Duclos (2016) Formation en Situation de Travail (AFEST), un outil d'inclusion et de sécurisation des parcours, *Droit social*, no 12. <https://preprod.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Content/upload/Conferences/pdf/2019/afest-droit-social.pdf>

[1] Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (2019). Qu'est-ce qu'une Formation en situation de travail? <https://www.anact.fr/quest-ce-qu'une-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest>.

[2] Ibidem.

[3] Azougli, Sabine (2024). Certification AFEST: définition, compétences et processus d'acquisition. <https://www.zola.fr/fiches-pratiques/certification-afest-acquerir-competences-cles>