

« Vous avez besoin de développer les compétences
d'un ou plusieurs de vos salariés, avec un parcours
sur-mesure et au plus près de votre réalité ? »

L'AFEST, (Action de Formation En Situation de Travail)
**UNE NOUVELLE MODALITÉ
DE FORMATION
FAITE POUR VOUS**

Pour monter en compétences vos salariés, l'action de formation en situation de travail (AFEST) peut être la solution.

L'Afdas propose un accompagnement et une offre spécifiques pour la mettre en œuvre.

Sommaire

- ① **Qu'est-ce que l'AFEST ?**
- ② **Dans quels cas avoir recours à l'AFEST ?**
- ③ **Qui intervient dans une AFEST ?**
- ④ **Quelles sont les étapes d'une AFEST ?**
- ⑤ **Comment mettre en œuvre l'AFEST ?**

① Qu'est-ce que l'AFEST ?

L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) a pour particularité d'utiliser et de valoriser les situations de travail comme terrain d'apprentissage.

Comme toute action de formation, elle a obligatoirement des objectifs professionnels, un parcours formalisé, un encadrement pédagogique, et des évaluations.

L'AFEST permet au salarié d'acquérir rapidement des compétences dans le cadre de son métier, en voici les principales caractéristiques :

- > Elle a pour objectif la montée en compétences d'un ou plusieurs salariés en lien avec les enjeux de l'entreprise.
- > Elle alterne des moments de pratique professionnelle et des temps de prise de recul par rapport à cette pratique (les phases de réflexivité).
- > Elle repose sur des droits et des devoirs de l'apprenant (ex. droit à l'erreur...) et sur les enseignements qu'il retire de sa pratique à l'aide d'un pair (tuteur/formateur).
- > Elle libère l'employeur de son obligation de former, dans le cadre du [bilan à 6 ans de l'entretien professionnel](#)
- > Elle contribue à développer l'autonomie d'apprentissage du salarié.

Recourir à l'AFEST c'est bénéficier d'une formation :

- ◆ **Sur-mesure et souple pour le salarié et l'entreprise : un parcours de formation en AFEST permet d'en personnaliser** le contenu et le rythme pour l'apprenant en fonction des contraintes de l'entreprise.
- ◆ **Qui valorise les compétences internes** : un parcours en AFEST s'appuie sur l'expertise des collaborateurs en interne, des collègues experts, les "expairs".
- ◆ **Qui permet d'optimiser le coût de formation** : un parcours en AFEST se déroule au poste de travail, il permet donc de limiter les coûts de déplacement et d'hébergement liés à un départ en formation.

Qu'en dit la loi ?

Pour qu'une action de formation soit reconnue comme une AFEST, la [« loi Avenir professionnel » art. L. 6313-2](#) précise **6 conditions d'éligibilité** :

- ◆ **Analyser l'activité de travail** : identifier les situations de travail qui peuvent être apprenantes et qui permettent de développer les compétences ciblées.
- ◆ **Concevoir un parcours pédagogique à finalité professionnelle.**
- ◆ **Désigner un « formateur »** : selon les contextes d'entreprises, le "formateur" peut être désigné sous divers intitulés tels que tuteur, accompagnateur terrain, référent, etc.
- ◆ **Mettre en place des phases réflexives** : aider le salarié à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation en prenant du recul et en tirant des enseignements.
- ◆ **Evaluer les acquis** : avant, pendant, après.
- ◆ **Conserver les preuves de la réalisation** d'une AFEST par « tout élément probant ».

② Dans quels cas avoir recours à l'AFEST ?

Vous devez faire face à des évolutions majeures notamment en termes de développement de compétences de vos salariés. L'AFEST, comme modalité dans un parcours sur-mesure, peut y répondre notamment pour :

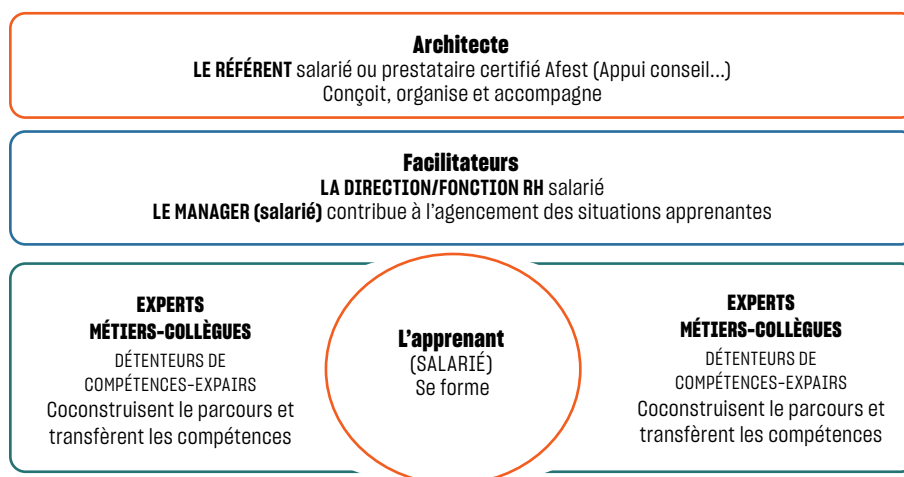
- ◆ Faciliter la prise de poste d'un nouveau collaborateur (recrutement)
- ◆ Accompagner une mobilité interne
- ◆ Répondre à certains changements qui appellent de nouvelles compétences telles qu'anticiper l'évolution du marché ou s'adapter rapidement à l'offre concurrente ; se mettre en conformité et intégrer les nouvelles contraintes légales (juridique, sécurité, ...) ; introduire une nouvelle technologie, etc.

③ Qui intervient dans une AFEST ?

Les acteurs et leurs rôles

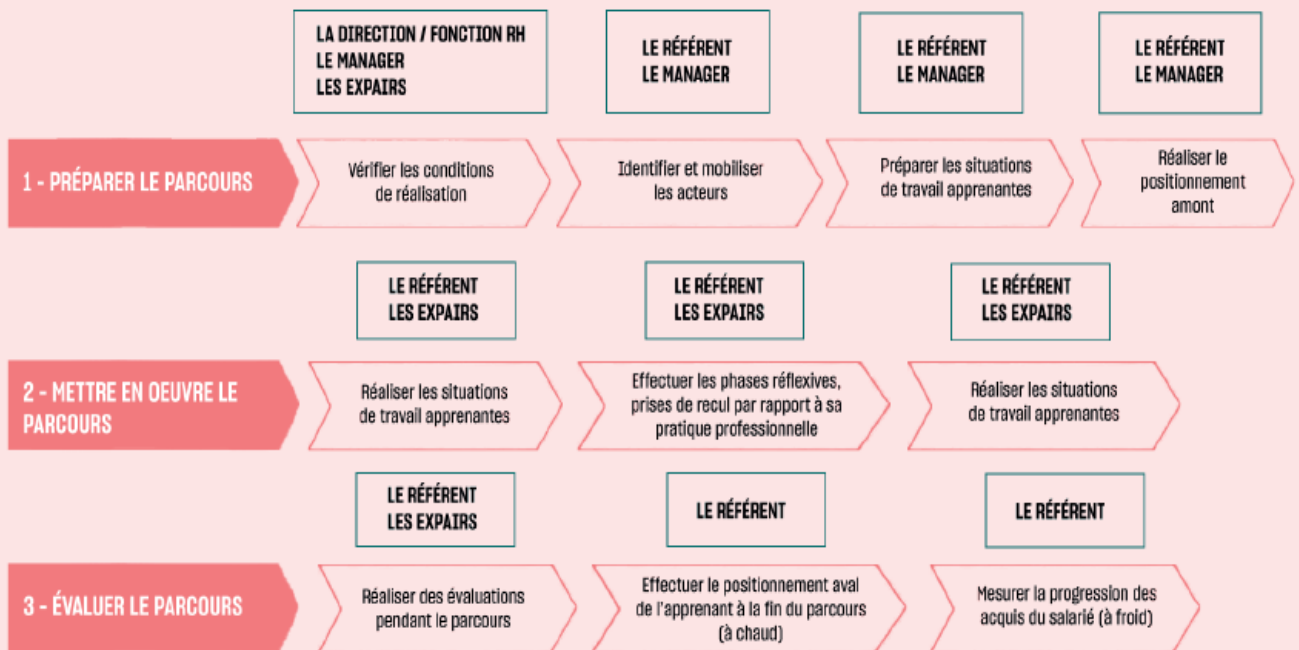
- ◆ **Le salarié/apprenant** : acteur central de l'AFEST autour duquel interviennent différents acteurs (Référént AFEST, Experts-métiers/ « Expairs »). Il se forme à son poste de travail, sur des temps dédiés et aménagés pendant lesquels ses collègues partagent leur expertise pour favoriser ses apprentissages. Ils lui permettent ainsi d'acquérir les compétences dont il a besoin.
- ◆ **Le référent AFEST** : « architecte » de la démarche, peut être amené à endosser plusieurs rôles, selon la taille et le contexte de l'entreprise. Sa mission principale est de concevoir et faciliter la mise en œuvre opérationnelle du parcours de formation. Il coordonne les acteurs et l'agencement des temps dédiés à la formation et aux séquences réflexives. Si le référent détient lui-même l'une des compétences que doit acquérir l'apprenant, il cumulera alors le rôle d'expert et « d'architecte » du parcours.
- ◆ **L'expert-métier / « expair »** : détenteur d'une ou plusieurs des compétences que l'apprenant doit acquérir, il participe à la construction de l'action de formation, au positionnement des compétences et contribue aux différentes évaluations de l'apprenant. Plusieurs « expairs » peuvent être mobilisés en fonction des compétences à acquérir ou consolider. C'est le référent qui participe à leur identification dans l'entreprise.
- ◆ **Le/les managers opérationnels, la direction et/ ou le service des ressources humaines** : leur pouvoir de décision est un facteur facilitant et important pour la mise en œuvre d'une AFEST. Soutien incontournable, leur implication est nécessaire dès le début du projet de formation AFEST afin d'anticiper la charge et l'organisation du travail. Ils libèrent les emplois du temps de l'apprenant et des expairs pour les moments dédiés à la formation et contribuent à l'aménagement des situations de travail favorisant les apprentissages.

L'écosystème AFEST : rôles et acteurs pour personnaliser un parcours



④ Quelles sont les étapes d'une AFEST ?

L'AFEST s'organise en plusieurs étapes chronologiques dans lesquelles la loi vient rappeler les conditions à réunir. Elles sont à prendre en compte par l'entreprise qui peut également se faire accompagner par un prestataire externe en tant que référent mandaté.



L'AFEST en parcours multimodal

Le parcours de formation peut combiner différentes modalités de formation : AFEST + présentiel et/ou à distance. Dans ce cas il est dit "multimodal" ou mixte.

Si l'entreprise ne possède pas toutes les compétences et expertises en interne, elle peut également faire appel à un organisme de formation externe auquel elle achètera la prestation recherchée, telle qu'une action de formation en présentiel ou en distanciel.

⑤ Comment mettre en œuvre l'AFEST ?

Solutions et financements à votre disposition

Le Conseil d'Administration de l'Afdas, pour s'assurer de la qualité des parcours de formation AFEST, finance cette modalité à la condition qu'un acteur « certifié AFEST » intervienne dans sa conception, qu'il soit interne ou externe à votre entreprise.

L'Afdas vous propose 2 possibilités de mise en œuvre

pour développer les compétences d'un ou plusieurs salarié-s (apprenant-s).

Acteur interne

J'agis seul

Un salarié - « Référent » AFEST conçoit le parcours personnalisé

Vous choisissez d'internaliser la compétence pour concevoir vos propres actions de formation en situation de travail, en vous appuyant sur un salarié/architecte « **Référent** » AFEST :

- ◇ Soit vous disposez déjà d'un ou de plusieurs collaborateurs formés et certifiés « AFEST » ;
- ◇ Soit vous envoyez un ou des collaborateurs en formation afin qu'ils obtiennent leur certification AFEST.

FORMATION CERTIFIANTE DE REFERENT/ARCHITECTE AFEST

Durée : 70 h max

Financement : 2 400 € HT max

Dispositifs de prise en charge mobilisables :

- ◇ CPF
- ◇ Plan de Développement des Compétences

Acteur externe

Je suis accompagné

pour apprendre à concevoir mon parcours personnalisé

Vous souhaitez bénéficier des conseils d'un prestataire de confiance, pour mettre en œuvre votre action de formation personnalisée.

L'Afdas met à votre disposition un service d'Appui Conseil AFEST mené par des prestataires de qualité pour vous aider à structurer votre projet.

Une prestation de 5 jours pour bâtir le parcours de votre Apprenant en s'appuyant sur un salarié de votre entreprise.

APPUI CONSEIL AFEST

Mené par un prestataire référencé par l'Afdas

Durée : Forfait 5 jours

Financement : 6 000 € HT - 1 200 €/jr

Dispositifs de prise en charge mobilisables :

- Plan de Développement des Compétences (légal ou conventionnel ou volontaire) selon budgets disponibles :
- ◇ Moins de 50 salariés prise en charge à 100% - Cofinancement à 50% par l'EDEC *
 - ◇ De 50 à 249 salariés - selon conditions
 - ◇ Plus de 250 salariés (versement volontaire de l'entreprise).

Mise en œuvre du-des parcours de formation du-des Apprenant-s

Règles de prise en charge AFEST

en modalité unique ou en multimodal

Pour les parties du parcours en présentiel et/ou distanciel :

règles de prise en charge selon barèmes habituels

Durée : 150 H max 15€ HT/H max plafonné à 2250 € HT

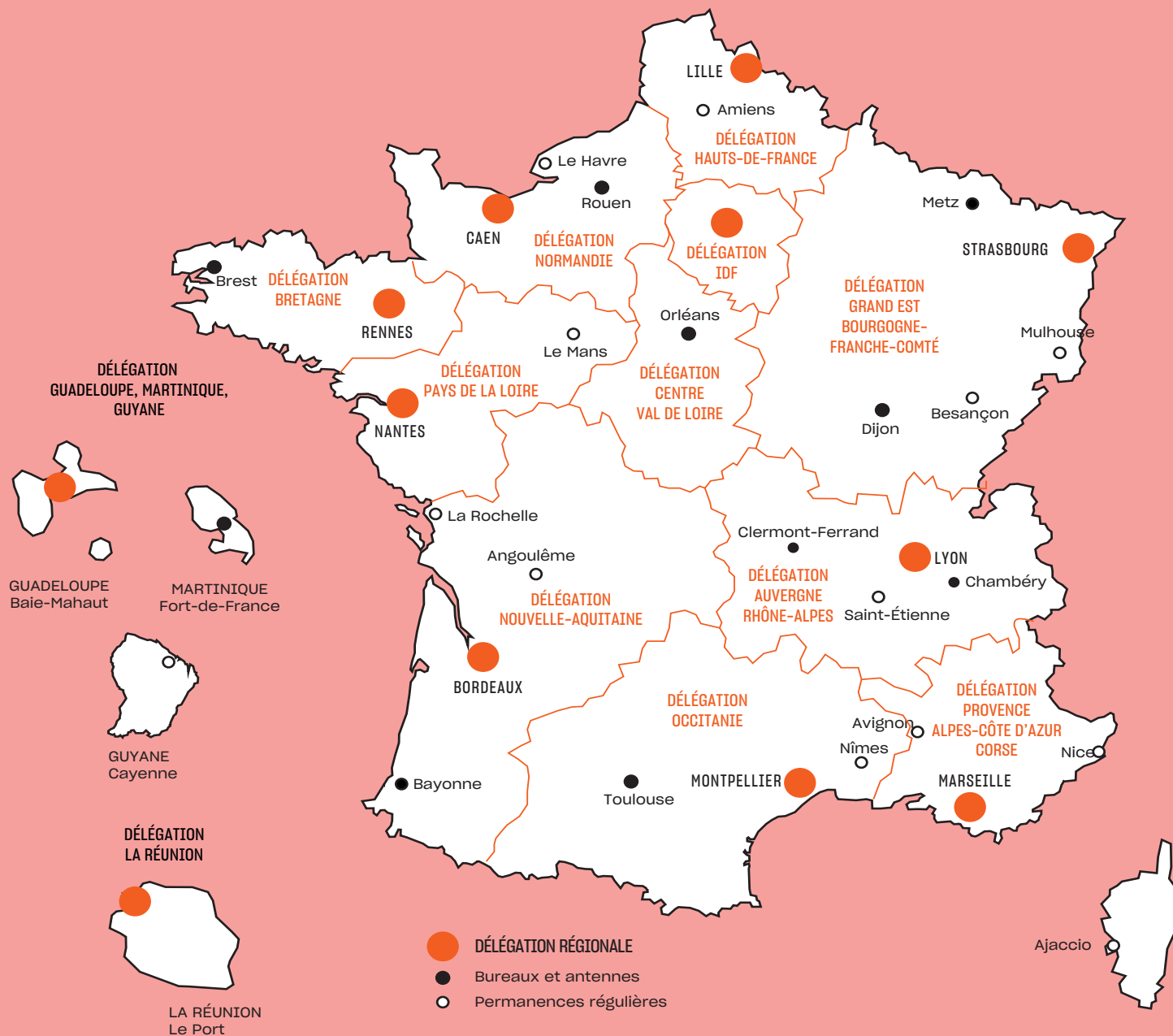
Dispositifs de prise en charge mobilisables :

- ◇ Plan de Développement des Compétences (légal ou conventionnel ou volontaire) selon budgets disponibles (un parcours/an par salarié).
- ◇ Alternance : au titre du contrat professionnalisation (selon les conditions fixées par le Conseil d'administration de l'Afdas).
([En savoir plus](#))

*EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme est co-financée au titre du Plan d'investissement dans les compétences. Elle bénéficie également de l'expertise du ministère du Travail et du financement du ministère de la Culture et du ministère des Sports.

Vous souhaitez en savoir plus ou mettre en œuvre une AFEST ? Contactez votre conseiller emploi formation.

Nos implantations



afdas.com

[@Afdas](#) [Afdas](#) [Afdas](#)

afDas
DEMAIN SERA FORMATION