

## L'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

La notion d'action de formation a été modifiée par la réforme de la formation initiée par la loi du 5 septembre 2018. Elle comprend désormais de nouvelles formes d'acquisition des compétences, comme les formations en situation de travail.

Ces dernières ont fait leur entrée dans le code du travail (article D. 6313-3-2).

### Qu'est-ce que l'AFEST ?

L'AFEST a pour objectif l'acquisition de compétences en situation de travail, tout en adaptant le processus d'apprentissage en fonction de la progression du salarié bénéficiaire. Elle se différencie de l'alternance qui comporte formation théorique et mise en application pratique des enseignements.

Cette action de formation repose sur la constitution d'un binôme : un référent expérimenté et un apprenant.

Deux autres acteurs interviennent au cours de cette action, un formateur interne et un organisme extérieur, consultant ou organisme de formation.

### Conditions de réalisation

L'action se situe dans l'entreprise, réalisée en situation de travail. La phase de montage de l'action est essentielle. La mise en œuvre d'une AFEST suppose l'analyse préalable de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques : l'AFEST est-elle le format le plus adapté ?

Cette analyse doit permettre la définition d'un objectif et identifier les compétences visées. Il faut aussi repérer le potentiel formateur des situations de travail, les plus variées et riches, définir et structurer le déroulement pédagogique de la formation, les moyens qui seront consacrés, choisir le formateur interne, qui doit être formé et accompagné. Des évaluations des acquis de la formation doivent également être mises en place pour rendre compte des écarts entre l'attendu et le réalisé de chaque mise en situation.

Il est tout aussi important de faire une évaluation préalable des compétences déjà existantes de l'apprenant et de ses besoins d'apprentissage. Il est essentiel que l'action se déroule avec un droit à l'essai et un droit à l'erreur. Une évaluation finale doit permettre d'identifier les acquis, voire de les intégrer dans une certification.

L'AFEST doit comporter deux séquences :

- ✓ une mise en situation de travail organisée et aménagée à des fins d'apprentissage, réalisée avec un formateur interne ;
- ✓ une séquence en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers (consultant ou organisme de formation), pour faire des points d'étape et asseoir les apprentissages.

Le succès de cette action dépend beaucoup de l'implication du manager et des salariés dans la compréhension du dispositif.

### Pour en savoir plus

[D. n° 2018-1330 du 28 décembre 2018](#)

[D. n° 2018-1341 du 28 décembre 2018](#)

[Arr. du 21 décembre 2018](#)