

À lire, à voir

Le choix de Gérard Moutche, membre du Comité scientifique de la revue *Références en Santé au Travail*



L'action de formation en situation de travail – AFEST

Centre Inffo a fait paraître, en février 2020, une synthèse documentaire sur l'AFEST - l'action de formation en situation de travail - dispositif récent issu des nouvelles dispositions permises par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Centre Inffo est une association, sous tutelle du ministère chargé de la Formation professionnelle, dotée d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, qui assure un rôle d'animation du débat public.

L'AFEST est une modalité de formation en situation de travail existant depuis longtemps, hors de tout cadre formel, connue sous le vocable de « formation sur le tas », mais historiquement trop peu valorisée ou trop peu visible au regard des critères juridiques ou financiers amenant à la reconnaître comme étant une vraie action de formation.

Une des nouveautés de la loi de septembre 2018 est que la définition de l'action de formation s'ouvre à la formation sur le lieu de travail. Un

décret permet d'identifier ce qui peut être caractérisé comme une formation type AFEST : elle doit intégrer l'analyse de l'activité de travail, désigner un formateur pouvant exercer une fonction tutorale et comprendre la mise en place de phases réflexives distinctes des phases de mises en situation de travail, qui permettent d'observer les réalisations effectuées, les acquis, les pistes de progrès, afin de consolider et expliciter les apprentissages.

Ainsi, l'AFEST est une action de formation au même titre que le stage en présentiel ou la formation à distance. Les avantages pour le salarié et pour l'entreprise sont nombreux : favoriser les relations professionnelles entre apprenants et managers, valoriser des métiers ou certaines activités constitutives d'un métier, sécuriser des savoir-faire liés à l'expérience, les documenter ou les préciser.

La synthèse faite par Centre Inffo montre que cette modalité de formation se révèle particulièrement adaptée à certaines situations. Par exemple, lorsque les compétences de formateurs ne sont disponibles ou accessibles qu'au sein de l'entreprise, ou bien quand il s'agit de former à un savoir-faire singulier, à un environnement spécifique, ou encore de s'adapter à une évolution technologique ou organisationnelle. Ce document indique néanmoins que l'enjeu de la réussite de cette modalité de formation repose sur une véritable ingénierie pédagogique en amont, ainsi que sur l'implication du management ou des RH tout au long du processus d'apprentissage.

Sous réserve du respect des critères définissant l'action comme étant éligible à l'AFEST, les OPCO (opérateurs de compétences – ex OPCA) peuvent financer ces formations, mais

seulement pour les entreprises de moins de 50 salariés, via le plan de développement des compétences. Le financement est une des conditions de la réussite du déploiement de ce dispositif vers les TPE-PME, mais pas la seule.

Qu'en est-il de l'adaptation de cette modalité pour les formations à la prévention des risques professionnels ? La synthèse n'évoque pas directement cette question car les expérimentations sont encore trop récentes et les communications peu diffusées. Pour autant, ce type de formation est par nature très adapté à l'apprentissage intégrant la prévention des risques professionnels, et ce directement via le geste professionnel, en situation de travail. Ainsi, des possibilités sont maintenant données à beaucoup d'entreprises pour mettre en place, en leur sein, des formations métier ou techniques où la prévention peut être entièrement présente, inscrite au cœur des compétences professionnelles attendues. Il appartient dorénavant aux branches professionnelles, et aux nouveaux OPCO conseillant ces branches en matière de formation professionnelle continue, de proposer aux entreprises d'intégrer de façon systématique et explicite tout savoir-faire ou toute compétence en santé sécurité au travail dans les formations faisant appel à ce dispositif. Un des moyens est de les inclure dans les documents décrivant l'activité (ex : fiche de poste, référentiel métier, mode opératoire, procédure...) et de les mettre au cœur de la réflexivité prévue dans les modalités elles-mêmes.

Document téléchargeable à cette adresse : https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=notice_display&id=71472