

PUBLICATION DU RAPPORT FINAL

L'AFEST ENTRE DANS UNE PHASE DE SENSIBILISATION ET DE DÉPLOIEMENT

Le calendrier de l'Afest (action de formation en situation de travail) s'accélère. Inscrite dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cette modalité de formation bénéficie des enseignements de l'expérimentation lancée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Le rapport, publié le 4 juillet, dresse le cadre de son déploiement.

Catherine Trocquemé



L'IMAGE

C

ertaines entreprises ont longtemps fait de l'Afest sans le savoir. Aujourd'hui, les partenaires sociaux et le gouvernement veulent développer cette nouvelle approche de l'alternance.

“Nous sommes partis d'un constat, déclarait Stéphane Rémy, pour la DGEFP¹, lors de la présentation du rapport final de l'expérimentation, le 4 juillet dernier. Nous observons de plus en plus

En formation pratique “Travaux et déplacements en hauteur”. L'Afest comprend une mise en situation de travail aménagée à des fins didactiques et une séance réflexive.

ces modalités d'apprentissage en situation de travail dans les entreprises. Peu visibles et pas assez valorisées, elles apportent pourtant des réponses pertinentes aux enjeux de compétences des plus petites d'entre elles.” Et d'expliquer : “Nous avons donc engagé une expérimentation afin de préciser le périmètre et les modalités de mise en œuvre de l'Afest. Nous voulons la sécuriser en lui offrant un environnement réglementaire et un financement dédiés.”

LES PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN SITUATION DE TRAVAIL

AST

Apprentissage en situation de travail
"informel" - circonstanciel, implicite

••• Construire un cadre de reconnaissance et de validation des résultats d'apprentissage

OAST

Organisation des apprentissages en situation de travail
"non formel" - intentionnel

••• Développer le potentiel d'apprentissage d'une organisation

Fest

Formation en situation de travail
"formel" - réflexif, programmé

••• Agencer des situations de formation mobilisant l'activité productive

Afest

Action de formation en situation de travail
"formel" - réflexif, programmé

••• Agencer des situations de formation mobilisant activité productive et approche formative

Source : rapport final "Expérimentation Afest", juillet 2018

Décrets d'application d'ici la fin de l'année

L'Afest est d'ores et déjà pleinement intégrée aux actions de formation dans le projet de loi tel qu'il a été présenté au Parlement. La DGEFP prévoit des décrets d'application pour en fixer le cadre réglementaire et son financement d'ici la fin de l'année. Chargés de piloter l'expérimentation le Copanef, le Cnefop, le FPSPP et l'Anact² voient grand pour l'Afest. "Elle s'adapte à des secteurs et à des métiers très diversifiés, s'adresse aux salariés ou aux demandeurs d'emploi et peut avoir une finalité ciblée sur une seule compétence ou pour acquérir un bloc de compétences", confirme Béatrice Delay, conseillère technique au secrétariat général du Cnefop. Selon les auteurs du rapport, cette souplesse favorise l'innovation.

Une approche innovante de l'alternance

L'expérimentation a permis de préciser les contours de l'Afest. Cette action de formation s'articule autour de l'alternance de deux séquences : une mise en situation de travail aménagée à des fins didactiques et une séance réflexive animée par un "tiers". Rompant avec le modèle traditionnel séparatiste entre école et entreprise, l'Afest engage fortement le management de l'entreprise. Dans la mise en œuvre mais aussi, en amont, dans l'ingénierie de la formation. Cette dernière doit être particulièrement travaillée.

Les copilotes de l'expérimentation ont ainsi identifié dans leur rapport sept étapes pour la construire dont celles stratégiques de l'étude de faisabilité, de la détermination des compétences visées ou de l'adaptation de l'organisation du travail collectif.



1. Stéphane Rémy est chef de la mission Organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Accompagner les changements

L'expérimentation a également fait apparaître l'efficacité et les bénéfices collatéraux de l'Afest. L'acquisition des compétences s'avère plus rapide. Mieux, cette modalité de formation crée de l'appétence pour la formation, améliore la qualité au travail et inspire de nouvelles pratiques managériales. Le rapport note ainsi une amélioration significative des relations professionnelles entre l'apprenant et le manager. Loin d'être négligeable, cette dimension contribue à accompagner les changements culturels et organisationnels que vivent aujourd'hui les entreprises. "L'Afest offre un regard croisé sur le travail et la formation professionnelle", confirme Fabienne Caser, chargée de mission à l'Anact.

Ouvrir le dialogue social

L'Afest semble donc promise à un bel avenir. Dans un contexte de réforme et de transformation des compétences, cette approche innovante peut entrer dans le champ du dialogue social. "Une branche pourra se saisir de l'Afest pour construire une politique de certification", affirme Philippe Debruyne, président du Copanef. Afin que l'Afest se déploie dans de bonnes conditions, il faudra "outiller" les futurs opérateurs de compétences, sensibiliser les organismes de formation et les entreprises. Un séminaire autour des enjeux sera organisé le 2 octobre prochain pour les mobiliser autour des enjeux de l'Afest. ●

+ D'INFOS

Pour télécharger le rapport final :
"Expérimentation Afest", juillet 2018 :
www.fpspp.org/wp-content/uploads/2018/07/Rapport-Final-AFEST.pdf