

AFEST Bilan et perspectives



DOSSIER
DOCUMENTAIRE
de
Centre Inffo

www.ressources-de-la-formation.fr

ÉDITION SEPTEMBRE 2025


Centre Inffo



Donnez-vous les moyens
de construire votre stratégie
compétences

**BIEN VOUS ÉCOUTER,
MIEUX VOUS CONSEILLER**

AVEC

Centre Inffo

Consultez notre offre thématique sur
[www.centre-inffo.fr/produits et services](http://www.centre-inffo.fr/produits-et-services)

RENSEIGNEMENTS

contact.commercial@centre-inffo.fr



Centre Inffo

centre-inffo.fr

Presse - Édition - Formation - Conseil - Événements

Afest

Bilan et perspectives

Dix ans après les premières expérimentations et six ans après l'inscription de l'action de formation en situation de travail (AFEST) dans le Code du travail, où en sommes-nous ?

Pour répondre à cette question, ce dossier réunit un ensemble de ressources documentaires sur ce qu'est l'AFEST et sur sa mise en œuvre. Il présente des outils utiles pour la mise en place de cette modalité de formation, des retours d'expériences d'entreprises et un éclairage sur des actions menées dans les Régions et à l'international.

La Documentation de Centre Inffo a réalisé ce dossier documentaire à l'occasion de la Master class « AFEST : Bilan et perspectives » organisée par Centre Inffo le 25 septembre 2025.

Centre Inffo met également à votre disposition des ressources complémentaires sur le portail www.ressources-de-la-formation.fr. Et pour continuer à vous informer, vous pouvez consulter et vous abonner à notre [veille consacrée à l'AFEST](#) sur le portail documentaire de Centre Inffo.

Le département Documentation
Centre Inffo

**FORMEZ-VOUS ET RENFORCEZ
VOTRE PROFESSIONNALISATION**

FAITES LE PLEIN DE COMPÉTENCES

AVEC



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été
délivrée au titre de la catégorie
d'action suivante :
ACTION DE FORMATION

Centre Inffo

Formation intra et inter-entreprises

À distance, en présentiel

Consultez notre offre thématique sur
[www.centre-inffo.fr/produits et services](http://www.centre-inffo.fr/produits-et-services)

RENSEIGNEMENTS

contact.commercial@centre-inffo.fr



Centre Inffo

centre-inffo.fr

Presse - Édition - Formation - Conseil - Événements

SOMMAIRE

AFEST
BILAN & PERSPECTIVES

- p. 6 **Diagramme du régime juridique de l'AFEST**
DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, janvier 2023
- p. 7 **Fiche 20-4 : Action de formation en situation de travail (Afest)**
In : « Les Fiches pratiques du droit de la formation », 27 février 2025
- p. 8 **Une Afest de l'Afpa aide les TPE/PME à recruter**
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 9 juillet 2025
- p. 9 **L'Afest, au cœur de la transformation du site Thales de Pont-Audemer**
Valérie Grasset-Morel
Info formation, n° 1095, 1^{er}-14 avril 2025, pp. 28-29
- p. 11 **Les GEIQ expérimentent la « VAE inversée »**
Marianne Kammerer
Le Quotidien de la formation, 7 octobre 2024
- p. 12 **L'AFEST, une modalité pédagogique sous-exploitée ?**
Karine Sautereau ; Sandra Enlart ; Cecilia Mornata
Info formation, n° 1077, 1^{er}-14 juin 2024, pp. 24-25
- p. 14 **Analyse dans le cadre de l'AEFA. Développer une offre autour de la formation en situation de travail**
Raphaëlle Pienne
Info formation, n° 1074, 15-30 avril 2024, p. 15
- p. 15 **La FEST, une modalité de formation aux finalités multiples**
Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 27 mars 2024
- p. 16 **Les certifiés référents AFEST sont d'abord des concepteurs**
Laurent Gérard
Info formation, n° 1064, 15-30 novembre 2023, pp. 28-29
- p. 18 **Une exploration de la formation en situation de travail, en Europe et ailleurs**
Vincent Joseph
Info formation, n° 1050, 15-31 mars 2023, p. 15
- p. 19 **REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES**

Sélection arrêtée le 12 septembre 2025

Dossier réalisé par Catherine Quentric, chargée d'études documentaires,
Centre Inffo c.quentric@centre-inffo.fr

Avec la contribution de Claudia Manuel de Condinguy, gestionnaire de systèmes d'information c.condinguy@centre-inffo.fr

Mise en page : Bettina Pedro, Valérie Cendrier, Centre Inffo.

Maquette : Claudie Carpentier, Centre Inffo.



Diagramme de l'action de formation • Modalité pédagogique « AFEST »

L'action de formation...	(P) Un parcours pédagogique	(M) ...et suppose la détermination d'une modalité de formation pour construire la situation d'apprentissage.	(R) Des ressources pédagogiques
...se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel . L'action de formation a quatre composantes [P • H • R • M]	(H) Des moyens humains et techniques		

<p>art. L. 6313-1</p> <p>art. L. 6313-2</p> <p>art. R. 6313-1</p>	<p>Le montage d'une AFEST nécessite une ingénierie amont plus ou moins conséquente selon l'existant : le contexte de l'entreprise, les ressources présentes dans l'environnement de travail...</p>	<p>Pour que l'action puisse recevoir la qualification d'AFEST, la mise en œuvre de la modalité correspondante doit satisfaire aux conditions suivantes. L'AFEST comprend a minima quatre constituants fondamentaux :</p> <ol style="list-style-type: none"> L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ; La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ; Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. 	<p>(3) & (4)</p> <p>Traces de l'activité Références</p> <p>Mises en situation Phases distinctes* Évaluations</p> <p>Légende : * Les phases distinctes comprennent notamment des phases réflexives.</p>
<p>art. D. 6313-3-2</p>	<p>... L'AFEST doit notamment trouver place dans un « existant » qui n'est pas configuré "naturellement" pour accueillir des actions de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic d'opportunité ; • Conditions de faisabilité 		
<p>art. L. 1222-3</p> <p>art. R. 6313-2</p> <p>art. R. 6313-1</p> <p>art. R. 6313-3</p> <p>art. L. 6362-4</p>		<p>Le salaire est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.</p> <p>Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.</p> <p>Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées</p>	
<p>art. L. 6316-1</p> <p>(art. L. 6362-4)</p>		<p>La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par « tout élément probant » (sans référence à un document déterminé)</p>	
<p>art. L. 6332-6</p> <p>art. R. 6332-17</p> <p>art. L. 6332-1-3</p> <p>art. L. 6332-1</p>	<p>Frais d'études, d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité [art. L. 6332-6, 9° ; art. R. 6332-17 II 4° et 5° c. Trav.]</p>	<p>Prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) des dépenses exposées dans le cadre de l'action de formation AFEST au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés [art. L. 6332-1-3 c. Trav.]</p> <p>Aux termes de l'art. L. 6332-1 5°, il appartient à l'OPCO de promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises.</p>	
<p>art. R. 6316-1</p> <p>RNQ</p>		<p>Les 7 critères mentionnés à l'article L. 6316-1 auxquels doivent satisfaire les prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1 sont détaillés à l'art. R. 6316-1 c. Trav. et dans le Référentiel National Qualité « Qualiopi »</p> <p>Lorsque les prestations comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour « co-construire » l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise (critère 6, indicateur 28). Autrement dit, l'AFEST ne peut être une prestation standardisée dont les attributs pourraient être entièrement déterminés hors contexte productif</p>	
<p>art. L. 6313-5</p>		<p>Le parcours de validation des acquis de l'expérience comprend un accompagnement et, le cas échéant, les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 (dont les AFEST) ou les PMSMP mentionnées à l'article L. 5135-1.</p>	



Fiche 20-4 : Action de formation en situation de travail (Afest)

20-4-1 MODALITÉS PÉDAGOGIQUES DE L'AFEST

L'action de formation en situation de travail s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins didactiques ;
- une séance réflexive animée par un tiers.

SÉQUENCEMENT TEMPOREL DE L'AFEST



© Centre Inffo • Les fiches pratiques du droit de la formation • Livre 2 • Édition 2025

20-4-2 MISE EN ŒUVRE DE L'AFEST AUTOUR DE TROIS PHASES

La réglementation décrit un séquençement temporel des trois étapes clés d'une Afest :

Les phases réflexives ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages. Ces phases sont distinctes des mises en situation de travail.

La réglementation ne prévoit pas de durée minimale, ni maximale d'une action de formation. La durée varie donc en fonction de la situation de travail réel observée, des savoirs et savoirs-être à maîtriser.

Art. D6313-3-2 du Code du travail

Décret n° 2018-1341 du 28.12.18 (JO du 30.12.18), art. 1

Source : Guide « Formations multimodales – Attester la réalisation de l'action de formation », octobre 2019

POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT DE L'AFEST PAR LES OPCO

A l'instar des autres actions de formation, l'Afest peut ouvrir droit à un financement de la formation professionnelle. Les dépenses suivantes peuvent ainsi être prises en charge :

- l'ingénierie et les frais pédagogiques ;
- la rémunération du bénéficiaire de l'action et les frais annexes si la formation se déroule hors du lieu de travail ;
- la formation et la rémunération du formateur-tuteur s'il est interne à l'entreprise ;
- les frais pédagogiques du prestataire.

Les Opco ne disposent pas d'une enveloppe financière dédiée à l'Afest. Ils interviennent dans le financement des Afest lorsqu'elles sont mises en œuvre dans un des dispositifs qu'ils financent : plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, contrat de professionnalisation expérimental. Chaque conseil d'administration paritaire des Opco a la responsabilité de définir ce qu'il prend en charge et à quel niveau.

20-4-3 CONTRÔLE DE LA RÉALITÉ D'UNE AFEST

Les opérateurs de compétences finançant les actions de formation, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, peuvent demander aux employeurs ou aux prestataires de formation, au titre du contrôle du service fait pour les actions qu'ils financent, tout document complémentaire permettant de s'assurer de la réalité de l'action de formation suivie par le stagiaire.

Pour les séquences d'Afest en particulier, il s'agit par exemple des éléments suivants :

- phase amont : la fiche de poste permettant de décrire les séquences de travail préalablement choisies par le formateur ou le référent Afest pour donner lieu à des mises en situation, complétée par un faisceau de preuves telles que la désignation du formateur/tuteur, l'information réalisée auprès des stagiaires, etc. ;
- phase de réalisation et phase aval : la grille d'observation ou tout autre support numérique ou analogique permettant de démontrer la réalisation de la phase réflexive ainsi que le support d'évaluation des acquis du stagiaire.

Source : guide « Formations multimodales – Attester la réalisation de l'action de formation », octobre 2019

Pour le reste, on se reportera aux précisions apportées au sujet de la FOAD (voir PARAGRAPHE 20-3-3).

RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR L'AFEST

Centre Inffo réalise une veille quotidienne sur cette thématique sur <https://www.ressources-de-la-formation.fr>

Vous pouvez également visionner le webinaire « Afest : point d'étape sur son cadre juridique » [sur YouTube](#) et consulter le dossier documentaire « Afest » proposant de nombreuses ressources documentaires sur ce dispositif, sa mise en œuvre et son financement sur <https://www.ressources-de-la-formation.fr>

Enfin, est toujours consultable l'enquête menée par Centre Inffo en 2022 auprès des financeurs publics pour inventorier les initiatives et modalités de financement dédiées à l'Afest : <https://www.ressources-de-la-formation.fr>

Source : Centre Inffo

EN SAVOIR PLUS

- Contrôle de la réalité d'une action de formation ([voir FICHE 18-3](#))
- Contrôle de service fait et éléments de preuve ([voir FICHE 18-8](#))
- Actions Afest dans les programmes régionaux : <https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation>
- Contrat de professionnalisation expérimental ([voir FICHE 31-7](#)) ([voir FICHE 31-9](#))



Une Afest de l'Afpa aide les TPE/PME à recruter

Par Laurent Gérard

1 128 demandeurs d'emploi ont été recrutés en CDI, CDD ou alternance suite à une opération d'Afest menée par l'Afpa à la demande de Pôle emploi et France Travail, depuis 2022.

« Cette mise en œuvre d'Afest permet de faire se rencontrer des demandeurs d'emploi qui n'auraient pas postulé sur un emploi avec des entreprises qui n'auraient pas recruté ce demandeur d'emploi », explique Sophie Valaitis, directrice nationale de l'exploitation de l'Afpa, pour présenter le parcours pédagogique que l'agence a construit en réponse à un appel d'offres de Pôle emploi lancé en 2022 et qui court jusqu'à juillet 2026 [1].

Métiers flous

Objectif de Pôle emploi : Favoriser l'emploi des demandeurs d'emploi aux profils atypiques ou peu lisibles, sur des emplois difficiles à pourvoir, des métiers « flous » et difficiles à caractériser, alors même que ces demandeurs d'emploi étaient non identifiés sur ces emplois.

Obligations de l'Afpa : aller vite, créer des situations apprenantes en quelques jours, couvrir 120 métiers types, intervenir sur tout le territoire, et « fabriquer » une Afest simple pour l'entreprise, le tuteur et l'apprenant.

L'Afpa a donc formé 200 consultants Afpa à l'Afest (avec C-Campus), et les a outillés avec un Pack Afest « qui permet de contextualiser rapidement et de rapprocher plusieurs métiers ». Elle a transformé en situation apprenante les mises en situation d'apprentissage des 120 métiers cibles, et digitaliser ses contenus pour intervenir partout.

Ingénierie et action

France Travail et L'Afpa ont ensuite proposé aux PME qui avaient déposé des offres de POEC/POEI à Pôle emploi un processus d'accompagnement constitué de deux forfaits : un forfait 1 d'ingénierie sur 3 à 4 jours (analyse de l'activité de travail, identification du tuteur mentor formateur de l'entreprise, construction de situations apprenante), et un forfait 2 d'action (mise en œuvre des situations de travail dans l'entreprise ; animation des séquences réflexives tripartites : mentor, entreprise, intervenant Afpa, apprenant ; bilan).

700 entreprises

Bilan à ce jour : 700 entreprises ont joué le jeu, 46 % sont des TPE de moins de 10 salariés, 51 % sont des PME entre 10 et 250 salariés. Depuis 2022, 53 % des entreprises sont des industrielles, 21 % appartiennent au secteur des services aux particuliers, 14 % à la construction... En 2025, on note une forte mobilisation de l'industrie qui a elle seule compte 86 % des Afest en cours.

1 189 personnes ont suivi le forfait 1, et 1 128 d'entre elles le forfait 2. Ce faible taux d'abandon fait dire à Sophie Valaitis qu'« une Afest commencée est une Afest réussie ». Le bilan en termes d'insertion des personnes est positif, complète Sophie Valaitis, car 74 % des personnes sont en contrat de travail (CDI ou CDD ou Alternance) après l'Afest. La force de l'Afest, explique-t-elle, c'est le cumul d'apprentissage par imitation, par le retour du tuteur et avec prise de recul.

1. Ce marché a été notifié en juillet 2022, sa première mise en œuvre date d'octobre 2022, il a été reconduit en avril 2025 pour un an de juillet 2025 à juillet 2026.



Stratégie

L'AFEST, AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION DU SITE THALES DE PONT-AUDEMER

Pour accompagner la reconversion partielle de son site de Pont-Audemer (Eure) dans la fabrication de cartes électroniques à haute valeur ajoutée, le groupe Thales a lancé un programme conséquent de formation des collaborateurs du site. L'AFest constitue la carte maîtresse de ce dispositif.

Valérie Grasset-Morel



Thales inaugure son centre de compétence en cartes électroniques en Normandie. Tout à gauche : Dominique Redureau, responsable du centre de compétences. Tout à droite, Thierry Charleux, responsable du site de Pont-Audemer.

© Thales

Les premières cartes électroniques à haute valeur ajoutée produites par le site Thales de Pont-Audemer sont sorties en janvier 2025. Une trentaine d'opérateurs assurent les tâches sur cette première ligne de production de composants montés en surface (CMS)¹, et des vagues successives de sept à dix apprenants les suivront une fois certifiés, en vue de l'ouverture de la seconde ligne en octobre 2025.

En 2021, le groupe de technologies et de défense a engagé une démarche visant à pérenniser les activités de son site normand historiquement reconnu pour sa production de cartes Sim. "À la fois pour faire face à la transition entre la Sim amovible (rSim) et l'adoption progressive des Sim embarquées directement dans les smartphones et appareils connectés (eSim), et pour répondre à la demande accrue des secteurs de l'aéronautique et de la défense, un programme a été lancé en janvier 2023", détaille Dominique Redureau, directeur du centre de compétences des cartes électroniques de Thales Pont-Audemer. Objectif : "Transformer Pont-Audemer en un site de production et d'assemblage de cartes de circuits

imprimés dits PCBA (printed circuit board assembly), sans pour autant abandonner la production de cartes Sim et EcoSim."

10 millions d'euros pour la formation certifiante

Le groupe a investi un peu plus de 30 millions d'euros pour réaliser cette transformation sur plusieurs années, dont 10 consacrés à la formation des salariés qui choisissent de se reconvertir dans la fabrication des cartes électroniques. Ils sont accompagnés dans la préparation du CQPM² OI30 (monteur-câbleur de circuit imprimé équipé) et de la certification IPC (Institute of printed circuit), permettant le contrôle et la retouche éventuelle des cartes. Sur les 300 collaborateurs du site, plus de 60 sont aujourd'hui affectés à la production PCBA.

"Pour élaborer ce programme de formation, nous avons mis en place un groupement de six partenaires : quatre sites de Thales et deux organismes de formation, l'Ifca - un organisme des métiers de l'industrie et de la logistique - et le Gréta Portes-Normandes, qui coordonne le groupement", indique Dominique Redureau. L'usine est



1. Une technique de fabrication de cartes consistant à poser et souder des composants électroniques directement à la surface d'un circuit imprimé.

2. Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.



Stratégie

épaulée par des experts-référents situés sur les sites de Cholet (Maine-et-Loire), qui produit des cartes électroniques depuis plus de trente ans, et d'Étrelles (Ille-et-Vilaine). Cette opération de formation reconversion bénéficie du dispositif "FNE Relance Industrie" mis en œuvre par l'Opco 2i.

Des "radars de compétences"

Le directeur du centre de compétences et son équipe ont commencé par identifier les métiers nécessaires à l'activité PCBA sur la base de l'existant à Cholet. Les "radars de compétences" qu'ils ont élaborés leur ont permis de présenter ces métiers-cœurs aux collaborateurs lors de sessions collectives, et de les aider à évaluer les aptitudes à acquérir pour changer de métier. "Ces volontaires sont ensuite envoyés un ou deux jours à Cholet dans le cadre d'un dispositif *Vis ma vie*, pour leur permettre d'échanger avec des opérateurs qui travaillent sur des lignes de production CMS et de découvrir in situ ces métiers", relate Lucie Marcinkowski, responsable des ressources humaines du site, en charge du projet de formation et des recrutements.

L'étape suivante consiste à consolider leur volontariat en leur proposant des tests d'aptitude (précision du geste) et à des entretiens avec le management et les ressources humaines. "Il faut non seulement susciter l'envie des collaborateurs, mais également ne pas cacher qu'une telle reconversion représente un gros investissement personnel pour des salariés qui parfois, fabriquaient des cartes Sim depuis vingt-cinq ans", souligne la RRH. C'est pour cette raison que l'ingénierie pédagogique déployée par le Gréta est

LE GRÉTA EN FIL ROUGE



Le Gréta Portes-Normandes intervient à plusieurs titres dans la transformation du site Thales de Pont-Audemer. D'abord sur l'ingénierie de formation et pour faire le lien entre les six membres du groupement de partenaires aux cultures très différentes. "Désormais, nous sommes plutôt sur l'ingénierie pédagogique pour s'assurer de la bonne articulation du calendrier des formations avec les contraintes de production du site, et pour que les parcours soient les plus linéaires possibles", décrit le directeur opérationnel du Gréta, Christophe Tike. Le Gréta assure un accompagnement et un suivi individualisé, pour que les allers-retours entre le site de Pont-Audemer et ceux de Cholet et d'Étrelles, où se déroulent les Afest, s'effectuent au mieux et qu'aucun décrochage ne soit à déplorer. L'intermédiation avec Opco 2i est également assuré par le Gréta.

Une telle reconversion représente un gros investissement personnel"

centrée sur l'accompagnement individualisé des apprenants. "Nous sommes le fil rouge du parcours et nous veillons à ce qu'il soit le plus linéaire possible", indique Christophe Tike, directeur opérationnel du Gréta Portes-Normandes.

Deux parcours par l'Afest

Deux parcours de formation sont proposés aux salariés : l'un destiné aux personnels des métiers de montage/câblage préparant le CQPM, l'autre appelé "Coloration technique" pour les métiers ne nécessitant pas de brasage³. Les deux parcours de formation, après une phase amont d'accompagnement au changement, de positionnement et/ou de mise à niveau repose sur l'Afest (voir encadré). "L'apprentissage en situation de travail est dans l'ADN du groupe Thales qui a une culture d'entreprise apprenante", note Lucie Marcinkowski. Dans les deux parcours, la mise en œuvre de l'Afest repose sur la même organisation pédagogique : livret de suivi, mises en situation professionnelle, phases réflexives et évaluations. Chaque apprenant est accompagné par un tuteur Afest formé.

Aujourd'hui, le programme se poursuit et, en complément de l'activité PCBA, un atelier de vernissage de cartes électroniques est en cours d'installation. Un plan de formation dédié permettra aux salariés d'acquérir cette nouvelle expertise. ●



3. Opération d'assemblage par fusion sans fusion du métal de base.

DEUX PARCOURS AFEST

En amont, les salariés bénéficient d'un accompagnement au changement du Gréta grâce à l'intervention d'une troupe de théâtre, notamment.

• Le parcours modulaire du CQPM OI30

Trois mois de formation théorique et pratique au sein d'une salle de formation équipée de sept postes de câblage sur le site de Pont-Audemer. Quatre mois d'Afest sur le site de Cholet.

• Le parcours "coloration technique"

En amont : mises à niveau informatique et électronique.

Quatre mois d'Afest pour un conducteur de ligne et six mois pour un technicien méthode process.





Les GEIQ expérimentent la « VAE inversée »

Par Mariette Kammerer

La fédération des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) expérimente un dispositif de contrat de professionnalisation s'appuyant sur la formation en situation de travail (Afest) et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Objectif : ouvrir les recrutements à des personnes plus éloignées de la formation. Deux groupements ont déjà signé des contrats.

Le dispositif « TraGeiqtoire » s'inscrit dans l'expérimentation de [la « VAE inversée » engagée en 2023 par Carole Grandjean](#) alors ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels. « Concrètement il s'agit d'un contrat de professionnalisation qui s'appuie sur de la formation en situation de travail (Afest) et sur un accompagnement VAE afin de valider les compétences acquises en situation de travail », explique Francis Lévy, délégué général de la fédération française des Geiq.

Un objectif de 400 contrats dans neuf secteurs en tension

La fédération a été choisie pour porter l'expérimentation sur 400 contrats de professionnalisation. Elle a défini 83 certifications éligibles (titres professionnels, diplômes, certificats de qualification professionnelle) dans neuf secteurs en tension : agriculture, agroalimentaire, aide à domicile, BTP, espaces verts, industrie, logistique, médicosocial, petite enfance. « Le but est de répondre à des besoins de formation très spécifiques pour lesquels l'offre n'existe pas toujours. L'autre objectif est de pouvoir élargir les profils de candidats et embarquer des personnes qui ne veulent pas ou ne peuvent pas suivre une formation classique, parce qu'elles ont des lacunes sur les compétences de base, par exemple », indique le délégué général.

Afest et VAE, les deux clés de voûte du dispositif

Le GEIQ est l'architecte du parcours. Il part du besoin de l'entreprise, identifie un candidat, évalue ses compétences et celles qui restent à acquérir pour valider la certification visée, puis identifie les situations de travail apprenantes avec le tuteur en entreprise, et organise les phases réflexives

propres à l'Afest. « C'est un salarié permanent du Geiq qui s'occupe de l'ingénierie de parcours et du suivi, précise Francis Lévy, il doit s'assurer que le candidat a les capacités de valider la certification, et que l'entreprise dispose d'un tuteur disponible et impliqué pour le former. Le but est qu'il y ait un maximum de formation en situation de travail ». Un organisme partenaire intervient pour l'accompagnement VAE : valider et mettre en forme le dossier de preuves en s'appuyant sur les compétences acquises avant et pendant le contrat de professionnalisation, et préparer le candidat à passer devant le jury. La fédération des GEIQ a noué des partenariats avec trois réseaux nationaux - les DAVA (Dispositifs académiques de validation des acquis), l'Afpa et les CIBC - qui ont été acculturés au dispositif.

Deux GEIQ débutent l'expérimentation

Le GEIQ « métallurgie et industrie Hauts-de-France » est l'un des deux premiers à l'expérimenter. Il emploie 150 contrats en alternance et a signé, depuis le mois de juin, 25 contrats « TraGeiqtoire » pour des métiers de lamineur, chaudronnier, contrôleur qualité, entre autres. « Nos adhérents de la métallurgie ont besoin de métiers très spécifiques, ils ont l'habitude de former en interne, mais avec ce dispositif la formation au poste débouchera sur une qualification », souligne Jimmy Belot, directeur. Le Geiq regarde d'abord avec l'entreprise si l'Afest est pertinente pour le poste visé, et s'il y a les ressources en interne pour former le salarié. « Ensuite, lors du recrutement, on échange avec le candidat pour voir si ce format lui conviendrait mieux qu'un parcours classique. Cette solution permet de nous adapter à un public très réfractaire à la formation, qui dans un contexte de baisse du chômage est devenu notre cœur de cible », ajoute-t-il.

Un parcours de 11 à 14 mois

Le Geiq définit avec chaque entreprise les compétences à atteindre, les situations et tâches à réaliser, la durée estimée, les méthodes pédagogiques, et le ou les tuteurs. « Nous avons commencé les phases réflexives, une par compétence visée, pendant laquelle le salarié explicite sa démarche, les difficultés rencontrées, etc. ». Après un parcours de 11 à 14 mois, les premiers salariés devraient avoir validé leur certification en juin prochain.



Recherche & développement

L'AFEST, UNE MODALITÉ PÉDAGOGIQUE SOUS-EXPLOITÉE ?

“Comment les entreprises doivent-elles organiser les situations de travail pour qu’elles deviennent réellement des opportunités d’apprentissage ?” Telle est la question à laquelle veulent répondre deux chercheuses en sciences de l’éducation et de la formation, Sandra Enlart et Cecilia Mornata.

Karine Sautereau



L'agentivité se manifeste par le fait d'effectuer un choix parmi les opportunités de participation proposées et de s'y engager.

L'apprentissage en situation de travail ne va pas de soi. Comment les entreprises peuvent-elles organiser les situations de travail pour qu’elles deviennent réellement des opportunités d’apprentissage pour leurs collaborateurs et collaboratrices ? Dans la nouvelle édition du *Traité des sciences et des techniques de la formation*, deux chercheuses en sciences de l’éducation et de la formation, Sandra Enlart et Cecilia Mornata, nous apportent une première piste, puisée à la fois dans les travaux issus de l’approche du *workplace learning*¹ et des travaux portant sur les contextes expansifs², qui étudient les conditions permettant l’apprentissage en situation de travail. Puis une seconde piste, avec l’Afest³.

Une première piste

À travers l’approche du *workplace learning* et des travaux portant sur les contextes expansifs, Sandra Enlart et Cecilia Mornata proposent une première piste pour éclairer les entreprises. Les apports en lien avec ces théories encouragent les organisations à se transformer pour intégrer une dimension apprenante. Cela revient

Une opportunité offerte à chacun de se former et apprendre là où il se trouve”

droit à proposer de “passer de la formation à la Learning company...”. Cependant, ces deux chercheuses estiment que “cette transformation est encore lointaine”.

Une autre voie

Cette autre voie, “plus modeste, mais sans doute plus réaliste, consiste à proposer des modalités pédagogiques intégrées au travail”. C’est le cas de l’Afest, qui n’est pas à confondre avec le tutorat, l’apprentissage sur le tas ou encore les mises en situation pédagogiques. L’Afest est en effet moins ambitieuse que ce à quoi invitent les théories du *workplace learning* ; néanmoins, elle a pour mérite d’être mobilisable plus facilement. Tout d’abord, parce que la loi de 2018⁴ lui accorde une reconnaissance juridique en France. Ensuite, par son statut de modalité et non de dispositif à part entière, elle peut être facilement – et même utilement – intégrée à un parcours pédagogique professionnel.



1. Apprentissage en situation de travail.
2. Un environnement expansif se caractérise, notamment, par l’encouragement à la participation à différentes communautés de pratiques intra ou interprofessionnelles.

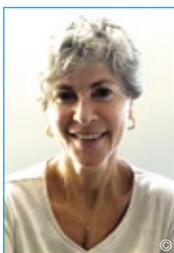




Recherche & développement

Rubrique pilotée par **Karine Sautereau**, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation (laboratoire Centre de recherche en éducation et formation de l'Université Paris Nanterre), à Centre Inffo dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). k.sautereau@centre-inffo.fr

LES CHERCHEURS



Sandra Enlart est directrice de recherche associée à l'Université Paris Nanterre en sciences de l'éducation et de la formation. Domaines de recherche : la gestion des ressources humaines, la formation et le management.



Cecilia Mornata est chargée d'enseignement en formation d'adultes à la Faculté de psychologie et sciences de l'éducation de l'Université de Genève. Domaines de recherche : interactions, apprentissage en situation de travail et formation.

Trois intérêts de l'Afest

Sandra Enlart et Cecilia Mornata citent plusieurs intérêts pédagogiques de l'Afest. Nous en évoquerons ici trois. Tout d'abord, l'Afest véhicule en son sein au moins deux des dimensions fondamentales de l'approche du *workplace learning*, à savoir l'affordance et l'agentivité.

L'affordance ? Elle "concerne les opportunités que le contexte offre sous forme d'invitation à des activités du quotidien". Ces invitations à la participation peuvent prendre des formes directes, telles que l'Afest et le tutorat, ou des formes indirectes, comme la structuration de l'activité ou de l'organisation du travail. L'Afest constitue donc "une opportunité offerte par l'organisation à chacun pour se former et apprendre là où il se trouve", en fonction de ses besoins. L'accompagnement du formateur peut être également vu comme une autre affordance. En ce sens, si le cadre méthodologique de l'Afest est respecté, cet accompagnement sera réalisé dans un espace relationnel protégé – inaccessible à la hiérarchie – favorisant ainsi la réflexivité et, *in fine*, l'apprentissage.

Quant à l'agentivité, elle "se manifeste par le fait d'effectuer un choix parmi les opportunités de participation proposées et de s'y engager". À trois moments dans l'Afest, l'apprenant aura à exprimer ses choix.

Premièrement, au début de l'Afest, l'autoévaluation l'invite à déterminer quelles compétences il a envie de développer. Puis elle l'encourage à nommer et analyser en quoi consisteront ces objectifs au vu de ce qu'il sait déjà faire. Ainsi, ce sont les choix de l'apprenant qui façonneront l'ingénierie pédagogique, et non ceux de la hiérarchie.

Deuxièmement, lors du temps de *debrief*, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficiera

d'un moment réflexif, à condition qu'il lui soit bien expliqué l'objectif de ce debrief : "La réflexivité ne s'exorquer pas, elle s'encourage."

Troisièmement, selon le sentiment de maîtrise de la compétence visée, ou non, que ressentira l'apprenant, il aura le choix de poursuivre ou d'arrêter les séances d'Afest. Ce choix sera bien sûr discuté avec l'accompagnateur, mais il reposera sur le sentiment de l'apprenant et non sur une évaluation externe. Cette autoévaluation devra ensuite être confirmée par l'évaluation du hiérarchique, "mais c'est bien l'apprenant qui maîtrise le jeu".

Enfin, lors de sa mise en œuvre, l'Afest représente une opportunité concrète d'interroger l'organisation du travail et la culture pédagogique des entreprises. Reste aux acteurs à se saisir de cette opportunité... ●

POUR ALLER PLUS LOIN

Enlart, S., & Mornata, C. (2024). *Chapitre 23. Apprentissages en situation de travail*. Dans Carré, P., Caspar, P., Frégné, C., & Las Vergnas, O. (Dir), *Traité des sciences et des techniques de la formation* (pp.476-480). 5^e édition. Dunod.

Cadre méthodologique de l'Afest, dans le rapport de Sandra Enlart, remis en décembre 2019 au Haut-Commissariat aux compétences :

➔ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_de_madame_sandra_enlart_-_l_afest_pour_les_demandeurs_d_emploi.pdf

3. Action de formation en situation de travail.

4. Loi du 5 septembre 2018 (transposition dans le Code du travail : art. L.6313-1).



Guide PRO

EXPERTISE

Analyse dans le cadre de l'AEFA

DÉVELOPPER UNE OFFRE AUTOUR DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Raphaëlle Pienne, journaliste

La formation en situation de travail : quelle place pour le prestataire ? Le Synofdes (Syndicat national des organismes de formation) a récemment débattu de cette question avec des experts de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA) et de Centre Inffo. L'occasion de délivrer des conseils pratiques pour intégrer cette modalité à une offre de services.



1 L'ORGANISME DE FORMATION A UNE PLACE LÉGITIME DANS LE DISPOSITIF

Pour un organisme de formation, est-ce une bonne idée de se lancer dans l'Afest (action de formation en situation de travail) ? Ce dispositif permet au salarié d'acquérir des compétences dans le cadre de son métier. En alternant des moments de pratique professionnelle et des temps de prise de recul ("réflexivité"), il développe donc l'autonomie d'apprentissage du salarié. Un parcours en Afest s'appuie beaucoup sur l'expertise des collaborateurs en interne. Le prestataire de formation intervient au titre de "référént", qui conçoit et facilite la mise en œuvre opérationnelle du parcours. Le dispositif ne remet aucunement en question sa légitimité, souligne Frank Savann, consultant-formateur et expert Afest pour l'AEFA (Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes). Il explique : "L'ingénierie de formation, l'ingénierie pédagogique, sont centrales dans la formation en

situation de travail. C'est un savoir-faire des organismes de formation, qu'ils doivent mettre à disposition des entreprises et des prescripteurs."

2 DANS QUELLE SITUATION L'AFEST EST-ELLE LA MEILLEURE MODALITÉ ?

Pas question de faire de l'Afest pour faire de l'Afest. "Ce n'est pas un objectif en soi, c'est une modalité, à articuler éventuellement avec d'autres modalités", observe Vincent Joseph, consultant pour les projets européens et internationaux à Centre Inffo, et à ce titre impliqué dans les travaux de l'AEFA. Il conseille ainsi de réfléchir à une éventuelle articulation avec d'autres dispositifs tels que l'apprentissage, la professionnalisation, la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) ou la VAE "inversée" (autre modèle de formation où l'acquisition de compétences se fait directement sur le lieu de travail). L'Afest peut aussi se décliner dans des versions "maximalistes ou minimalistes".

Vincent Joseph complète : "La réflexion à avoir est vraiment celle des compétences : dans quel cas la situation de travail est-elle la meilleure modalité pour développer les compétences ?"

3 DES RESSOURCES ET OUTILS À DISPOSITION

Les organismes de formation sont bien armés pour faire de l'Afest. Néanmoins, "il faut apprendre à manier le matériel pédagogique qu'est le travail", estime Franck Savann. Il conseille aux formateurs de monter en compétences sur l'analyse d'activité, sur la "réflexivité" ou sur l'évaluation pédagogique. Pour appuyer leurs pratiques, les organismes de formation peuvent s'appuyer sur les outils gratuits développés par l'AEFA, tels que le "Guide de l'Afest à l'usage de tous".

+ D'INFOS <https://agence.erasmusplus.fr/publications/petit-guide-de-lafest-a-lusage-de-tous>





La FEST, une modalité de formation aux finalités multiples

Par Raphaëlle Pienne

Dans l'industrie, l'univers de la formation, ou le secteur de l'insertion par l'activité économique : la formation en situation de travail (FEST) peut se déployer dans des environnements variés au service de différentes problématiques. Cette diversité a été illustrée lors d'un évènement organisé le 20 mars par l'association pour l'accompagnement et le développement des compétences (ADevComp).

« La formation en situation de travail de se réduit pas à un "dispositif" » : c'est le message que souhaitait faire passer l'ADevComp lors de sa « conversation professionnelle » dédiée à cette modalité de formation. Le rendez-vous, animé par Emmanuelle Begon, coordinatrice de la maison de la formation en situation de travail (MaFEST), et Frédéric Aubreton, président du cabinet Pro Sapiens, s'organisait autour des témoignages de trois acteurs de terrain. Chacun a pu illustrer la diversité des mobilisations de la FEST, ainsi que sa dimension structurante.

Dans l'industrie, transmettre des compétences rares

Située dans un petit village de la Creuse, la société industrielle Dalaudière automation a fait appel à la FEST pour répondre à une problématique de recrutement. Confrontée au départ à la retraite de trois de ses salariés spécialisés dans la fabrication de bols vibrants (les « bolistes »), l'entreprise devait assurer la transmission de leurs savoir-faire. « C'était une question de survie », relate son directeur de site Roland Desgranges. Un premier essai de formation « sur le tas » a d'abord été tenté. « Cela a été un échec cuisant. [...] Ces salariés sont uniquement dans le faire. Ils n'avaient pas conscience que [leur activité] est un processus mental avant tout », se souvient-il. C'est la méthodologie de la FEST, déployée grâce à un accompagnement d'une année, qui a finalement permis d'identifier les compétences à transmettre et de structurer un parcours de formation pour les futurs recrutements. La démarche a eu d'autres vertus, en permettant de faciliter la communication entre les services de l'entreprise et en permettant d'identifier les « soft-skills » inhérents au métier de boliste. « Cela nous a facilité grandement les recrutements par la suite », se félicite Roland Desgranges.

Pour un organisme de formation, sécuriser les parcours en alternance

A Montbéliard, Trajectoire formation, une association d'éducation populaire formant aux métiers de l'animation, accompagne les structures accueillant ses alternants à la mise en œuvre de la FEST. « Ce qui a déclenché notre engagement dans la FEST c'est que nous avons des parcours vraiment très inéquitables selon le lieu de l'alternance. Nous constatons même qu'il y avait des entreprises désapprenantes », explique Claire Pfauwadel, directrice de Trajectoire formation. Le projet a nécessité 9 mois de conception et est en cours d'expérimentation depuis 9 mois. Parmi les premiers résultats, Claire Pfauwadel constate une dimension transformatrice de la FEST qui s'applique également au contenu des formations et à la posture des formateurs. « La FEST fait place au corps et à l'espace, qui étaient souvent des angles morts dans nos contenus de formation. [...] Elle met aussi en évidence deux nouvelles missions pour nous, organisme de formation, qui étaient des impensés : celle de metteur en relation, comment l'organisme de formation a une responsabilité dans la mise en relation entre l'apprenant et la structure d'alternance [...], et celle de créateur de contexte d'apprentissage, [comment] on doit développer notre compétence à aménager les situations apprenantes », souligne la directrice de Trajectoire formation.

Dans des entreprises d'insertion, reconnaître les compétences de salariés éloignés de l'emploi

Le troisième témoignage était consacré à l'expérience de la fédération des entreprises d'insertion de la région Auvergne-Rhône-Alpes (AuRa). Celle-ci a décidé de s'emparer de l'opportunité de l'Afest (action de formation en situation de travail) lors de son inscription dans la loi. Depuis, la fédération accompagne ses entreprises adhérentes dans la mise en œuvre de cette modalité de formation. Pour ces structures d'insertion, la démarche contribue notamment à renforcer la dynamique de reconnaissance des compétences des personnes vulnérables accompagnés. « [La FEST] permet des gains de confiance incroyables », souligne Emmanuelle Sokoloff, ingénieur de formation à la Fédération des entreprises d'insertion AuRa. La méthodologie mise en œuvre est aussi un appui à la construction du parcours vers l'emploi. « Verbaliser son activité, la mettre en mot, contribue énormément pour les salariés [en insertion] à pouvoir présenter ce qu'ils ont fait et savent faire. [...] La démarche réflexive [...] va aider le salarié apprenant à s'engager pleinement dans sa démarche et à savoir parler de ce qu'il fait et le présenter à un futur employeur », présente Emmanuelle Sokoloff.



Stratégie

LES CERTIFIÉS RÉFÉRENTS AFEST SONT D'ABORD DES CONCEPTEURS

Les certifiés référents Afest sont des formateurs ou des consultants expérimentés, qui interviennent surtout en conception et conduite de projet d'actions de formation en situation de travail. C'est ce que constate une étude de C-Campus sur les parcours et les activités de 80 de ses certifiés en 2022.

Laurent Gérard



La certification Afest permet de développer des compétences spécifiques à l'accompagnement en situation de travail. Elle s'adresse à tout expert-métier et/ou professionnel RH.



1. Questionnaire par mail adressé à 200 personnes certifiées en 2022, en juin 2023. 80 réponses, soit un taux de 40 %.

Le référent Afest est l'architecte ensemble de la démarche de formation en situation de travail. Il est en charge de l'ensemble du dispositif, de l'ingénierie à la coordination avec l'ensemble des acteurs. Être certifié est un gage de professionnalisme. L'organisme de formation et de coaching C-Campus, qui a lui-même créé une certification "Référént Afest", a voulu en savoir plus. Son enquête¹ indique tout d'abord que ces certifiés sont des professionnels chevronnés, souvent en deuxième partie de carrière. En effet, 71 % ont 46 ans et plus, 41 % possèdent un diplôme de niveau bac + 5 (30 % un diplôme de niveau bac + 3 ou + 4), et 70 % se classent en CSP cadres et professions intellectuelles.

"C'est logique, commente Marc Denney, co-fondateur de C-Campus. Ces certifiés sont souvent très qualifiés d'origine, ex-cadres, souvent quasi-ingénieurs de formation, avec une forte expérience. Ils visent une seconde ou dernière partie de carrière, aujourd'hui consultants indépendants, possiblement en cumul emploi retraite".

Ils sont salariés, indépendants, ou demandeurs d'emploi : ce sont typiquement des "travailleurs du savoir d'aujourd'hui", avec une forte expérience valorisable, souligne Henri Occre, autre co-fondateur de C-Campus.

Concepteurs avant tout

Les certifiés référents Afest valorisent leur certification rapidement. En effet, une large majorité (59 %) ont réalisé des prestations Afest dans les six à dix-huit mois suivant l'obtention de leur certification en 2022. La quasi-totalité (92 %) de ces prestations concernaient l'ingénierie ; seulement 4 % la formation de tuteurs ou accompagnateurs Afest ; et 4 % l'accompagnement direct des apprenants.

"Cette rapidité de déploiement est signe que l'Afest peut se développer, moyennant un effort de prospection commerciale de la part des référents certifiés, et de valorisation de la modalité auprès des employeurs, qui souvent ignorent cette possibilité de former sur mesure", analyse Henri Occre.



LE DOUBLE MARCHÉ DE L'AFEST

L'Afest connaît deux marchés, révèle l'étude C-Campus. Le premier, plus ancien, est celui du cofinancement par les Opco (71 %), Pôle emploi (8 %), les Régions (8 %), et pèse 44 %. "Ce sont souvent des diagnostics de faisabilité ou d'opportunité en PME, sur cinq ou six jours en moyenne, pris en charge par les Opco, qui ont commencé dès 2019 à cofinancer des Afest", illustre C-Campus.

Le second, plus récent, est celui du marché libre des entreprises sans cofinancement. "Ce deuxième marché est une bonne nouvelle, beaucoup d'ETI sont demandeuses, car c'est pédagogiquement intéressant, et pas uniquement pour une question d'opportunité de financement."





Stratégie

“Le très fort taux de conception est dû au positionnement de notre certification, qui est d’abord vue et recherchée comme une certification d’ingénierie”, appuie Marc Dennery. Ceux qui viennent se former sont déjà compétents en termes de transmission, et ne visent pas à être des “tuteurs améliorés”. Logiquement, le premier marché est celui de l’ingénierie : les certifiés construisent les Afest et ne les déploient pas au quotidien, mais ils en suivent le réalisé.

Sous-traitance

Ils interviennent en Afest surtout dans le secteur privé (78 %), pour des TPE-PME (47 %) et des ETI (23 %), dans le secteur tertiaire (86 %) et l’industrie (9 %). “Les grandes entreprises ne se sont pas encore appropriées l’Afest en interne, avec des experts internes”, révèle Marc Dennery. Ce ne sont pas aujourd’hui les salariés de l’entreprise qui conçoivent les dispositifs Afest, mais le plus souvent une sous-traitance externe d’OF spécialisés. Les grandes entreprises en sont plutôt au stade de la réflexion et des prototypes-tests, en mode “POC : proof of concept”, selon leur terminologie.

Pas uniquement les compétences techniques

En termes pédagogiques, la moitié des Afest créées portent sur des compétences techniques, un tiers sur des compétences techniques ou transverses, et 17 % sur des compétences transverses. Par ailleurs, 68 % interviennent dans le secteur tertiaire, contre 32 % pour le secteur industriel. “Le domaine technique ne rafle pas la mise. Une vision purement technologique et industrielle de l’Afest est une erreur : le management, le développement personnel sont aussi ses terrains de jeu”, explique Marc Dennery.

Formats courts et multimodaux

Les Afest déployées sont plutôt courtes pour des petites cohortes en multimodalité. En effet, 36 %



Marc Dennery, co-fondateur de C-Campus.



Henri Occre, co-fondateur de C-Campus.



Ce sont typiquement des travailleurs du savoir d’aujourd’hui”

des Afest ont une durée de moins de 20 heures, 43 % de 20 à 50 heures, seules 11 % font plus de 200 heures. Le nombre d’apprenants moyen en Afest était de un à trois apprenants (dans 47 % des cas), de quatre à dix apprenants (32 %), et plus de onze apprenants (21 %). Enfin, près de 60 % des Afest étaient complétées par d’autres modalités (présentiel, distanciel, etc.). “Ces résultats témoignent de logiques de petites Afest tests et expérimentales, avant d’envisager de passer à l’échelle”, confirme Henri Occre.

Primeur au perfectionnement

Les finalités de ces Afest étaient d’abord le perfectionnement (61 %), puis l’intégration (55 %), enfin la reconversion (15 %). “Il est normal que le perfectionnement arrive en tête, analyse Marc Dennery. Quand on intègre, on pratique du tutorat. Difficile de faire une Afest pour un primo débutant. Il faut du temps pour laisser faire, debriefer, superviser et travailler la réflexivité. Enfin, l’Afest est faiblement utilisée en reconversion, parce que les entreprises reconvertissement encore peu et que les ruptures conventionnelles explosent.”

Afest non certifiantes

La très grande majorité des Afest (83 %) ne débouchent pas sur une certification, seules 6 % mènent à un mix certifiant/non certifiant, et 11 % à une certification totale ou partielle. “Selon nos benchmarks sur les grandes entreprises, le taux de formation certifiante dépasse rarement 4 à 7 %. Et les salariés ont finalement peu d’appétence pour la certification, comme on peut le constater via la faible demande de co-construction CPF ou de VAE”, conclut Henri Occre. ●



C-CAMPUS

Près de 1 300 personnes ont suivi une formation “Référént Afest” de C-Campus depuis 2016. Parmi elles, 728 ont préparé et obtenu la certification (RS2428, puis RS5525 de France compétences) à fin août 2023. C’est le plus ancien et le plus important certificateur du domaine à ce jour. 97 % des candidats aux épreuves ont obtenu la certification, d’après Marc Dennery et Henri Occre, co-fondateurs de C-Campus.



Guide P|R|O

Étude Afest

EXPERTISE

UNE EXPLORATION DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL, EN EUROPE ET AILLEURS

Vincent Joseph, chargé de mission au département Régions, Europe et international de Centre Inffo

L'Agenda européen pour la formation des adultes (AEFA) vient de publier un guide dédié à la formation en situation de travail (Fest), appréhendée avec un prisme international. Pour enrichir sa réflexion et ses pratiques, ce guide propose au lecteur des détours par des "ailleurs", propices à décaler le regard sur son propre contexte français.

SE SITUER ET SE COMPARER

Une enquête européenne sur la formation continue en entreprise, réalisée tous les cinq ans, intègre un indicateur "Formation guidée et planifiée sur le lieu de travail". En 2015, de nombreux pays européens dépassaient la France pour ce type de formation, en particulier dans le Nord de l'Europe et là où existe une forte tradition d'apprentissage. Les dispositifs nationaux intégrant de la Fest ciblent souvent des publics particuliers, dans une perspective d'insertion. Toutefois, en Finlande, une réforme en cours de la formation continue intègre le développement de la formation sur le lieu de travail comme dimension stratégique, afin de transformer les organisations de travail en "communautés apprenantes".

2

UNE DIVERSITÉ CULTURELLE DE CORPUS PÉDAGOGIQUES

Des ressources dédiées à la Fest, pour des secteurs ou contextes d'usage particuliers, ont été



développées dans le cadre de partenariats transnationaux Erasmus+. Par ailleurs, une vaste littérature anglo-saxonne porte sur le concept de "On-the-job training". Le chercheur et universitaire australien Stephen Billett plaide, par exemple, pour dépasser la distinction entre formation "formelle" et formation "non formelle". De nombreux contenus en anglais vulgarisent les pédagogies liées à la Fest, avec un style marqué d'une certaine tradition "pragmatique".

3

DES THÉMATIQUES CONNEXES

Sortir du cadre franco-français invite aussi à relier la Fest à des thématiques comme celle de l'alternance, du point de vue de l'expérience des entreprises

en termes de tutorat et de "didactisation" de situations de travail. Autre sujet connexe : celui de l'organisation apprenante. Par-delà la mise en place d'actions ponctuelles, la Fest peut ainsi inviter à questionner la place occupée au quotidien par les salariés pour partager leurs savoirs, contribuer à l'innovation et à l'évolution de l'organisation collective du travail. Pour replacer la Fest dans un cadre plus large, le guide de l'AEFA intègre tout au long de ses 28 pages de nombreux liens vers des ressources externes, comme autant de chemins de traverse à explorer.

Un guide rédigé par Vincent Joseph.

<https://agence.erasmusplus.fr/publications/une-exploration-de-la-formation-en-situation-de-travail-en-europe-et-ailleurs>

RÉPÈRES

BIBLIOGRAPHIQUES

CADRE REGLEMENTAIRE	p. 19
LE FINANCEMENT DE L'AFEST	p. 19
REFLEXIONS AUTOUR DE L'AFEST	p. 20
LES PARTIES PRENANTES DE L'AFEST	p. 21
L'entreprise	
Les organismes de formation, accompagnateurs, formateurs, tuteurs	
RETOUR D'EXPERIENCES D'ENTREPRISES	p. 23
EXPERIMENTATION FESTA	p. 25
L'AFEST dans les Régions : politique régionale, France Travail...	p. 25
L'AFEST A L'INTERNATIONAL	p. 27
Des sites ressources	p. 27

CADRE REGLEMENTAIRE

Fiche 20-4 : Action de formation en situation de travail (Afest)

In : « Les Fiches pratiques du droit de la formation », 27 février 2025

Le régime juridique de l'AFEST : une nouvelle image du droit de la compétence

Laurent Duclos ; Jean-Yves Kerbourc'h
Éducation permanente, n° 227, juin 2021, pp. 33-50

Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7, alinéa 3, du Règlement par la Commission des affaires sociales sur l'évaluation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Présenté par Catherine Fabre et Gérard Cherpion, rapporteurs pour le titre Ier, Sylvain Maillard et Joël Aviragnet, rapporteurs pour le titre II, Carole Grandjean et Michèle de Vaucouleurs, rapporteuses pour le titre III
Paris : Assemblée nationale, 19 janvier 2022, 326 p.

Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences

Journal officiel du 30 décembre 2018

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Journal officiel du 6 septembre 2018

LE FINANCEMENT DE L'AFEST

Le financement de l'AFEST : premier état des lieux. Edition juillet 2022

Sarah de La Morandière ; Jean-Philippe Cépède ; Nathalie Legoupil ; Catherine Quentric et al.
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, juillet 2022, 71 p.

->Voir également

Le financement de l'AFEST - Premier état des lieux. Lecture transversale de l'enquête - Présentation aux financeurs

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, juillet 2022, 29 p.

Financement de l'Afest : « nous sommes encore dans une période d'expérimentation et d'exploration » (Master class Centre Inffo)

Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 24 mars 2022

La place du financeur dans l'essor de l'AFEST

Mathieu Carrier
Éducation permanente, n° 227, juin 2021, pp. 63-72

REFLEXIONS AUTOUR DE L'AFEST

La Formation en Situation de Travail – FEST : de la théorie à la pratique

Christophe Parmentier ; Richard Douxami
Paris : Editions L'Harmattan, août 2025, 202 p.

AFEST : quand le travail devient formation

François-Xavier Marin
Le Podcast de la formation, 4 juin 2025, 1 h 1 min 9 sec

L'action de formation en situation de travail (Afest) : révélateur troublant d'une nouvelle épistémologie de la formation ?

Anne-Lise Ulmann ; Béatrice Delay
Transformations, n° 27, octobre 2024, pp. 80-93

L'AFEST en formation

Stéphane Diebold ; Emmanuelle Begon
Formaradio, juin 2024, 48 min 12 sec

L'AFEST, une modalité pédagogique sous-exploitée ?

Karine Sautereau ; Sandra Enlart ; Cecilia Mornata
Info formation, n° 1077, 1^{er}-14 juin 2024, pp. 24-25

La Formation en situation de travail comme instrument de gestion : un moyen pour (re)donner du sens au travail ?

Thèse de doctorat soutenue le 14 mai 2024

Catherine Bissey
Paris : Université Paris Sciences et Lettres, mai 2024, 371 p.

-> Voir également l'article du Monde publié le 20 octobre 2024 : Catherine Bissey, chercheuse en management :

« **Les très petites entreprises sont bien souvent les oubliées de la formation professionnelle** »

De la tension à la transformation de soi. Une approche clinique de l'AFEST

Sylvie Gillodts
Education permanente, n° 238, mars 2024, pp. 99-107

Les AFEST sont-elles efficaces ? Quelques chiffres pour y voir plus clair

Insitu, 1^{er} mars 2024

Expérimentation dans la formation : le temps long est nécessaire

Béatrice Delay ; Anne-Lise Ulmann ; Propos recueillis par Philippe Guichardaz
Horizons publics, hiver 2024, hors-série, [pp. 15-21]

Former pour aujourd'hui et pour demain : les compétences, enjeu de croissance et de société. Rapport d'information fait au nom de la délégation aux entreprises relatif à la formation, aux compétences et à l'attractivité

Martine Berthet ; Florence Blatrix Contat ; Michel Canévet
Paris : Sénat, 29 juin 2023, 243 p.

Quel accompagnement du développement des compétences ? (Afref)

Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 19 juin 2023

« L'Afest doit nous interpeller sur ce qu'est apprendre » (Rumef)

Guilherme Ringuenet
Le Quotidien de la formation, 1^{er} juin 2023

Exploiter les vertus potentiellement formatives du travail : de la VAE à l'Afest

Béatrice Delay ; Anne-Lise Ulmann
Savoirs, n° 61-62, 2023/1, mai 2023, pp. 135-147

Les métiers de la formation à l'épreuve du travail

Education permanente, n° 234-235, mars-juin 2023, 271 p.

Faciliter l'usage de l'AFEST et de la VAE, mode d'emploi

Laurent Gérard
Info formation, n° 1048, 15-28- février 2023, pp. 28-29

L'Unico présente des propositions pour mieux développer l'Afest

Sarah Nafti
Le Quotidien de la formation, 5 octobre 2022

AFEST – Sélection d'articles du blog C-Campus

C-Campus Le Blog, 25 juillet 2022

Afest, entre non-dits et bénéfices réels ? (Journées Vincent Merle)

Jean Berthelot de La Glétais
Le Quotidien de la formation, 16 juin 2022

L'AFEST : cadrages et débordements

Education permanente, n° 227, juin 2021, 199 p.

Petit guide de l'AFEST à l'usage de tous

AEFA. Agenda européen pour la formation des adultes ; Agence Érasmus+ France/Éducation Formation
Frank Savann ; Vincent Joseph ; Muriel Pibouleau et al.
Bordeaux : Agence Érasmus+ France/Éducation Formation, 2020, 27 p.

LES PARTIES PRENANTES DE L'AFEST

L'entreprise

L'AFEST, une opportunité pour acquérir des compétences douces ? [Vidéo]

Cedip. Centre d'études pour le développement, l'innovation et la prospective en ressources humaines, 11 août 2025, 5 min 52 sec

L'AFEST et le travail réel – Développer les savoir-faire et valoriser les expertises métiers [Webinaire]

Céline Chatelier ; Stéphanie Pruvot ; Sandrine Le Quellec
Catalys Conseil, 27 mars 2025, 59 min

L'AFEST : Action de Formation en Situation de Travail [Webinaire]

OPCO Atlas, 12 mars 2024, 1 h 2 min 9 sec

La FEST : en 2 temps, 3 mouvements [Kit en ligne]

AEFA. Agenda européen pour la formation des adultes ; Agence Érasmus+ France/Éducation Formation, [2023]

L'Afest peut aussi « devenir un véritable projet d'entreprise »

Sarah Nafti
Le Quotidien de la formation, 3 juillet 2023

Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?

CEREQ ; DARES ; France compétences ; Serena Rosa ; Marc-Antoine Estrade ; Agnès Checcaglini ; Isabelle Marion-Vernoux
Dares analyses, n° 30, mai 2023, 8 p.

Akto renforce son expertise en matière d'Afest

Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 17 mai 2023

Que gagnent les Directions L&D dans l'AFEST ? 6 bénéfices !

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 27 mars 2023

Tout ce qu'il faut savoir sur l'AFEST [Webinaire]

Nathalie Le Ster
Kalester consulting, 21 février 2023, 45 min

AFEST et VAE : enjeux pour l'entreprise [Vidéo]

Sarah de la Morandière ; Axel Courneade ; Olivier Gérard ; Yann-Firmin Herriou ; Frank Savann ; Maud Venturini
Centre Inffo, 18è UHPF, Cannes, 26 janvier 2023, 1 h 32 min 45 sec

La formation en situation de travail (FEST) : qu'est-ce que c'est ?

AEFA. Agenda européen pour la formation des adultes ; Agence Érasmus+ France/Éducation Formation, 23 janvier 2023, 4 p.

Comment exploiter 5 "gisements" d'AFEST ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 5 décembre 2022

Déployer des AFEST en préservant tout leur potentiel !

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 7 novembre 2022

Répondre à 6 questions et 12 objections sur l'AFEST

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 12 septembre 2022

Comment "vendre" les AFEST en interne ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 13 mai 2022

Infographie - Décideurs RH : l'AFEST a un message pour vous

CSP Docendi, 25 avril 2022

Les organismes de formation, accompagnateurs, formateurs, tuteurs

Comment "hybrider" une formation avec de l'AFEST ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 10 mars 2025

7 "AFEST-mythes" à dépasser ! 2^e partie

Sandrine Nogues
C-Campus Le Blog, 10 février 2025

7 "AFEST-mythes" à dépasser ! 1^{ère} partie

Sandrine Nogues
C-Campus Le Blog, 27 janvier 2025

AFEST : comment répondre aux exigences de Qualiopi ? - 2^{ème} partie

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 30 décembre 2024

AFEST : comment répondre aux exigences de Qualiopi ? - 1^{ère} partie

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 23 décembre 2024

Le référent AFEST [Webinaire]

Henri Occre ; Marjorie Dercourt ; Alexis Chicot
C2RP. Carif-Oref Hauts-de-France, 13 décembre 2024, 47 min 52 sec

Analyse dans le cadre de l'AEFA. Développer une offre autour de la formation en situation de travail

Raphaëlle Pienne
Info formation, n° 1074, 15-30 avril 2024, p. 15

L'AFEST et la FEST : quelle valeur ajoutée pour un organisme de formation ? [Webinaire]

Franck Savann ; Vincent Joseph
Synofidès, 22 mars 2024, 59 min 54 sec

Méthodologie AFEST : la phase réflexive - Dialogue de formateurs, n° 2

Isabelle Danet
Katalyo, [s.d.]

Méthodologie AFEST : dialogue de formateurs

Anne-Lise Ulmann
Katalyo, [novembre 2023], 10 p.

Les certifiés référents AFEST sont d'abord des concepteurs

Laurent Gérard
Info formation, n° 1064, 15-30 novembre 2023, pp. 28-29

Comment relier certifications et AFEST ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 20 février 2023

L'Afest, « souffle de fraîcheur sur l'ingénierie pédagogique » (UODC)

Emmanuel Franck
Le Quotidien de la formation, 5 décembre 2022

Les 5 phases du déploiement d'un projet d'AFEST

Marc Dennery
C-Campus Le Blog, 18 juillet 2022

Comment et pourquoi désigner des accompagnateurs AFEST ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 20 juin 2022

Quels sont les 5 rôles que doit maîtriser tout référent AFEST ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 2 mai 2022

Paris-Créteil-Versailles : l'Afest au cœur du projet des Cafoc

Sophie Massieu
Le Quotidien de la formation, 8 avril 2022

Tutorat + AFEST : combo pour booster la formation interne ?

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 4 avril 2022

Référents AFEST : que de chemin parcouru depuis 2016 !

Henri Occre
C-Campus Le Blog, 28 mars 2022

RETOUR D'EXPERIENCES D'ENTREPRISES

Comment le groupe Serpe reconvertit ses salariés grâce à la VAE inversée

Cédric Morin
AEF Info, 16 juillet 2025

Une Afest de l'Afpa aide les TPE/PME à recruter

Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 9 juillet 2025

Afest : la Fédération française de voile multiplie les initiatives

Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 4 juillet 2025

Comment Aeroform Composites a intégré l'AFEST pour faire monter en compétences ses collaborateurs ?

UIMM Lyon-France, 3 juillet 2025

Réalisation d'une étude pour la branche industrie papier-carton concernant l'opportunité de l'AFEST en entreprise pour la formation continue des salariés. Rapport d'études

OPCO 21 ; KYU Associés
Kyu Associé, juin 2025, 60 p.

L'AFEST au sein de SG - Société Générale : un projet ambitieux et transformateur

Sandrine Nogues
C-Campus Le Blog, 30 juin 2025

Des open badges à l'Afest : ID'EES 21 mobilise tous les outils pour valoriser les acquis des salariés en insertion

Alexandra Caccivio
AEF Info, 3 juin 2025

L'AFEST des professionnels de santé en centre hospitalier : témoignage de terrain !

Sandrine Nogues
C-Campus Le Blog, 19 mai 2025

L'Afest, au cœur de la transformation du site Thales de Pont-Audemer

Valérie Grasset-Morel
Info formation, n° 1095, 1^{er}-14 avril 2025, pp. 28-29

Pass'Afest : une innovation pédagogique combinant AFEST, Digital Learning et obtention de titre professionnel

Marc Dennery
C-Campus Le Blog, 17 mars 2025

Les GEIQ expérimentent la « VAE inversée »

Mariette Kammerer
Le Quotidien de la formation, 7 octobre 2024

Interview Ahmed Kabèche : « L'AFEST a été le cheval de Troie, pour sortir la formation des salles de formation ! »

Marc Dennerly
C-campus Le Blog, 22 juillet 2024

Orange fluidifie son AFEST

Laurent Gérard
Info formation, n° 1077, 1^{er}-14 juin 2024, pp. 26-27

La FEST, une modalité de formation aux finalités multiples

Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 27 mars 2024

Analyse de l'activité et multimodalité en formation : retours sur la construction et le suivi de deux parcours

Cnam, Living Lab Sofa, 16 février 2024

Parcours de formation multimodal intégrant de l'AFEST : quelles hypothèses ont prévalu à sa construction à l'ADMR 85 ?

Cnam, Living Lab Sofa, 2 février 2024

L'Afest pour construire les compétences de la transition : l'exemple d'Enedis

Frédérique Gérard ; Propos recueillis par Carine Chavarochette
Metis Europe, 26 janvier 2024

La SG satisfaite de « l'effet d'accélération » de sa première Afest

Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 17 janvier 2024

TERACT intègre l'AFEST pour développer une culture apprenante !

Henri Occre
C-campus Le Blog, 11 décembre 2023

La formation en situation de travail. Le cas d'une grande entreprise de l'énergie

Frédérique Gérard
Mont-Saint-Aignan : Presses universitaires de Rouen et du Havre, 312 p., novembre 2023
(La professionnalisation, entre travail et formation)

AFEST - Témoignage Zignago Vétro Brosse [Vidéo]

Entretien réalisé par Sylvain Rousseau
Forjecnor 2000, 2 mai 2023, 3 min 36 sec
-> Voir d'autres témoignages mis en ligne par Forjecnor

Témoignages : AFEST en entreprise adaptée

Jacques-Emmanuel Durand (Ease) ; Anaëlle Marchand (AFEJI) ; Pascale Odoux (UNEA)
Katalyo, [s.d.]

L'Afest, une opportunité pour les entreprises de l'assurance

Emmanuel Franck
Le Quotidien de la formation, 26 juillet 2022

« L'Afest décuple énormément d'envies » (Afest, La Roche-sur-Yon)

Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 23 juin 2022

Étude du Céreq - Les entreprises du numérique privilégient l'AFEST

Mireille Broussous
Info formation, n° 1033, 1^{er}-14 juin 2022, p. 15

La formation en situation de travail, facteur d'innovation dans les entreprises du numérique

Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 4 mai 2022

Le digital choisit la formation en situation de travail, catalyseur d'innovation

Patrick Rousset
Céreq Bref, n° 421, avril 2022, 4 p.

EXPERIMENTATION FESTA

FESTA : expérimenter la formation en situation de travail en apprentissage

Aract : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Provence-Alpes-Côte d'azur, mise à jour avril 2025

En téléchargement :

- Guide retour de l'expérimentation FESTA en Paca
- Kit FESTA
- Modèle de grille de mise en œuvre de FESTA proposé par l'Aract Paca

L'AFEST dans les Régions : politique régionale, France Travail...

Auvergne-Rhône-Alpes

En Auvergne-Rhône-Alpes, un nouveau dispositif pour accompagner les entreprises d'insertion mettant en place l'Afeste

Sophie Esposito

AEF Info, 5 septembre 2025

Action de formation en situation de travail - AFEST

Via compétences. Carif-Oref Auvergne-Rhône-Alpes, 2023

Contient :

- Méthodologie d'AFEST pour les demandeurs d'emploi, [juillet 2023]
- Repères sur l'AFEST pour les demandeurs d'emplois, octobre 2023
- L'AFEST pour les demandeurs d'emploi, c'est possible ! » webinaire du 7 novembre 2023

Lancement officiel de l'AFEST : l'action de formation en situation de travail

Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, 27 septembre 2022

Bourgogne-Franche-Comté

DEV'AFEST : Développer la place de l'AFEST au sein des entreprises de Bourgogne-Franche-Comté

Anact, 20 mars 2025

Centre-Val de Loire

Centre-Val de Loire - L'AFEST, un dispositif gagnant-gagnant

France Travail, 22 novembre 2023

Grand Est

Évaluation qualitative du dispositif Itinéraire Compétences en Grand Est : rapport d'évaluation qualitative, analyse transversale de l'expérimentation

Amnyos ; Dolma Alençon-Foucher ; Joyce Ardissonne ; Thomas Capelier et al.

Paris : Dares, août 2025, 71 p.

-> Voir également la synthèse du rapport (8 p.)

Évaluation quantitative du dispositif Itinéraire Compétences en Grand Est

Héloïse Burlat ; Laetitia Challe ; Sylvain Chareyron et al.

Paris : Dares, août 2025, 64 p.

-> Voir également la synthèse du rapport (8 p.)

Hauts-de-France

L'Action de Formation en Situation de Travail : la diversité des chemins d'implémentation. Une analyse monographique d'expérimentations menées par 8 OPCO en région Hauts-de-France

Aract Hauts-de-France

Laurence Théry (dir.) ; Béatrice Delay ; Fabienne Caser ; Anne-Lise Ulmann et al.

Lille : Aract Hauts-de-France ; Katalyo, [mars 2023], 117 p.

-> Voir également la rediffusion de l'événement régional AFEST du 5 mai 2023

Ile-de-France

Retour d'expérimentations AFEST en IDF - 2020-2021

Aract Ile-de-France ; AKTO ; Préfecture de Région
Aract Ile-de-France, mars 2022, 22 p.

AFEST : retours d'expérimentations dans les TPE-PME franciliennes [Webinaire]

Drieets Ile-de-France ; Aract Ile-de-France
15 mars 2022, 3 h 30 min

Normandie

France Travail pro et Galvanormandie : un partenariat réussi pour recruter

France Travail, 18 février 2025

L'AFEST, un dispositif au service des entreprises et des demandeurs d'emploi

Anne Andrieu ; Sophie Maurel
Aract Normandie, mars 2024, 19 p.

Nouvelle-Aquitaine

AFEST - « Initiatives locales et paroles d'acteurs »

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, mise à jour en continu

L'AFEST en région Nouvelle-Aquitaine

Dossier en ligne
Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine, avril 2025

L'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) : accélérateur de QVCT ?

Sandrine Blanché ; Isabelle Dudognon
Aract Nouvelle-Aquitaine, 2024, 38 p.

Une journée pour tout comprendre sur l'Afest ! [Vidéo]

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 10 mai 2023, 2 h 12 min 35 sec
-> Contient notamment une conférence d'Emmanuelle Begon (Ma.FEST) et le témoignage d'un « afestien »

Pays de la Loire

OCAPIAT et le Conseil Régional Pays de la Loire se mobilisent pour recruter et former des salariés et des demandeurs d'emploi

OCAPIAT, janvier 2025

L'AFEST en Pays de la Loire

Anact, 11 juillet 2024

En Pays de la Loire, une formation collaborative intégrant de l'Afest

Raphaëlle Pienne
Le Quotidien de la formation, 24 juin 2022

Provence-Alpes-Côte d'Azur

#CAP AFEST : une plateforme ressource en Paca

Aract Paca, 27 juin 2024

Formation en situation de travail : l'Aract Paca tire les leçons de ses expérimentations Afest et lance une plateforme

Marie-Pierre Vega
AEF Info, 24 janvier 2024

Guide interactif : Raconte-moi l'AFEST

Sandra Durand ; Noémie Cubaud
Aract Paca, octobre 2023, 42 p.

Voir également le dossier :

AFEST et Régions

Nathalie Legoupil
Centre Inffo, site Régions, septembre 2025

L'AFEST A L'INTERNATIONAL

10 ans de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes. Comment l'AEFA favorise l'accès des adultes peu qualifiés à la formation

Sarah Nafti ; Nelly Fesseau

Info formation, n° 1093, 1^{er}-14 mars 2025, pp. 9-14

Une exploration de la formation en situation de travail, en Europe et ailleurs

Vincent Joseph

AEFA. Agenda européen pour la formation des adultes ; Agence Érasmus+ France/Éducation Formation, 23 janvier 2023

Petit guide de l'AFEST à l'usage de tous

AEFA. Agenda européen pour la formation des adultes ; Agence Érasmus+ France/Éducation Formation

Frank Savann ; Vincent Joseph ; Muriel Pibouleau et al.

Bordeaux : Agence Érasmus+ France/Éducation Formation, 2020, 27 p.

DES SITES RESSOURCES

EPALE. Plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe

FAQ AFEST Centre Inffo

MAFEST. Maison de la formation en situation de travail



4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 91

Fax : 01 55 93 17 25

www.centre-inffo.fr

Centre Inffo propose aux professionnels de l'apprentissage, de la formation et de l'évolution professionnelles une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée.

Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 72 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.

ISBN : 978-2-84821-306-4



**VISITEZ LA GRANDE
BIBLIOTHÈQUE
DE LA FORMATION SUR**

ressources-de-la-formation.fr

Le portail documentaire de Centre Inffo

En accès libre, toutes les productions documentaires de Centre Inffo et plus de 55 000 références d'ouvrages, de rapports et de revues