

## FICHE THÉMATIQUE

FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL  
PAR APPRENTISSAGE

MISSION INFORMATION, CONTRÔLE ET ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

## ALTERNANCE INTÉGRATIVE : la formation en situation de travail au cœur d'une nouvelle dynamique d'apprentissage – Mise à jour 25 mars 2023

*Source* : Fiche ressource [Formation en situation de travail](#)

**Propos liminaires**

Les fondamentaux de la pédagogie de l'alternance

1. Une **ingénierie pédagogique co-construite et partagée** entre tous les acteurs (équipe pluridisciplinaire, maîtres d'apprentissage).
2. Une alternance pensée comme un **processus dynamique de formation** construit autour de situations professionnelles rencontrées par les apprenants, et réinvesties en formation  
En soi, une confrontation positive entre formation et travail.
3. Une alternance reposant sur un processus de **contractualisation pédagogique et de co-formation**
4. Un principe impliquant « une intelligence des situations dans un jeu d'acteurs complexe » (cf. *conclusions de la conférence de consensus – décembre 2012*), nécessitant le **renforcement des relations** entre toutes les parties prenantes et le développement de chacun
5. Une **obligation de penser différemment la formation**, par principe partagé entre deux lieux, des acteurs différents, et la nécessité d'une plus grande porosité pour faciliter ce travail collaboratif

**Une pédagogie spécifique fondée sur des repères didactiques et pédagogiques**

1. Un regard central porté sur les **situations de travail** (qu'elles soient vécues, observées ou simulées), un matériau pédagogique essentiel entre formation et travail pour appréhender

de manière globale les compétences (« encerclement » de la compétence : contexte, aléas, niveau d'autonomie et de responsabilité, ...)

2. Un passage obligé dans le processus d'apprentissage par **l'analyse, la conceptualisation et l'explicitation** des données

La maîtrise de la compétence repose sur la planification de temps réflexifs et de prise de distance. Elle requiert l'organisation d'espaces et de temps de transition :

- « *des espaces de parole récupérant le vécu de l'apprenant, développent la remédiation, abordent les projets et les projections professionnels*
- *des espaces d'échanges avec les entreprises, les tuteurs, les maîtres d'apprentissage*
- *des espaces intermédiaires de simulation professionnelle » type espaces professionnels, pour faciliter tâtonnements, essais – erreurs et « arrêts sur image » sur les activités.*

3. Un principe immuable d'**accompagnement tout au long du parcours**

**Des dispositifs pédagogiques au cœur de l'alternance**

1. **Des pratiques d'explicitation** pour passer « du geste à la compétence »
  - orale ou écrite,
  - avec le formateur, ou sans le formateur en petit groupe, en binômes de pairs
  - en centre de formation voire en entreprise (cf. *Formation en situation de travail introduit dans la Loi*)

Ces temps permettent de mettre en lumière « les points communs, les différences, les hésitations, les erreurs, les choix opérés, les difficultés, les manques, les besoins de connaissances complémentaires, ... ».

2. **Des scénarios pédagogiques** articulés entre le centre de formation et l'entreprise, plaçant l'apprenti au cœur de situations professionnelles avec des tâches à réaliser, des rôles spécifiques à tenir...

3. **Une traçabilité essentielle** des apprentissages par le biais d'outils (au mieux numériques) de type passeports professionnels ou portfolios.

Le passeport en tant qu'espace de collecte d'activités (dans des cadres formels – centre, entreprise voire informels), d'explicitation, d'outil de pilotage individualisé de la formation et d'outil de pilotage partagé (enseignants / maîtres d'apprentissage / apprenti / etc.).

4. **Des pratiques de co-intervention, de dynamique de projet** offrant des ponts entre les enseignements généraux et professionnels

**Formation en situation de travail**

Revisiter les ingénieries de formation en puisant dans le dispositif pédagogique de formation en situation de travail  
En CFA

La formation en situation de travail peut tout à fait s'inscrire dans la partie formative du contrat d'apprentissage. Le décret n° 2019-565 du 06/06/2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences prévoit expressément que la FEST puisse être utilisée dans le cadre de l'apprentissage. En effet, l'indicateur 28 du critère 6 précise que « lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire 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 ».

Laurent Duclos, Chef de projet  
« Ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement » à la Sous-direction des Parcours d'Accès à l'Emploi - DGEFP (à l'initiative de l'AFEST) estime qu'  
« il est possible de moderniser la mise en œuvre du contrat d'apprentissage en ayant recours à des FEST (...) Il est effectivement possible d'équiper « pédagogiquement la phase en entreprise en s'inspirant des pédagogies « FEST » (une manière de travailler à une conception plus « intégrative » / moins « juxtapositive » de l'apprentissage) ».

Il explique : « La pédagogie de l'alternance est notamment fondée sur une distinction entre les « enseignements » reçus par l'alternant et les « apprentissages » qu'il réalise in situ, et que permet l'exercice encadré d'une activité professionnelle. L'alternance articule ainsi deux phases :

- l'une d'enseignement consistant en l'établissement d'un rapport aux objets des savoirs fondamentaux qui outillent la production de savoir opératoire ;
- l'autre d'apprentissage encadré, voire de formation professionnelle consistant en l'établissement d'un rapport aux objets d'une pratique, outillée du savoir opératoire.

### L'explicitation des situations professionnelles au cœur de l'ingénierie pédagogique

Pour le formateur (membre de l'équipe pédagogique, maître d'apprentissage ou tuteur), il s'agit de guider la réflexion de l'apprenti sur ses activités professionnelles et d'apprentissages

Le référentiel de certification du maître d'apprentissage / tuteur indique :

« A partir des situations de travail et des tâches à confier à l'apprenti/alternant, l'aider à mettre en place une méthode pour recueillir, conserver et organiser les traces de son activité (réalisations, objets, photos, vidéos, documents, notes, enregistrements...). Afin de donner du sens à son apprentissage, l'inviter à décrire les situations de travail, ses actions, les difficultés rencontrées, les moyens utilisés pour les surmonter et le résultat auquel il est arrivé. Mesurer avec lui les écarts constatés entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les

tâches réalisées en l'invitant à les expliquer. Pour favoriser la proactivité dans la gestion de son apprentissage, l'accompagner à prendre du recul sur sa progression, le développement de son autonomie, ses réussites, ses marges de progression et à les formaliser dans les documents de suivi

(...) Compétences :

Analyser les tâches réalisées par l'apprenti/alternant.

Aider l'apprenti/alternant à analyser ses activités et à expliquer ses modes opératoires.

Favoriser l'auto-évaluation par l'apprenti/alternant de sa pratique.

Identifier les difficultés d'apprentissage rencontrées par l'apprenti/alternant et les marges de progrès.

Guider l'apprenti/alternant dans la capitalisation des traces de son activité.

Aider l'apprenti/alternant à formuler ses attentes ou ses besoins pour le développement de ses compétences.

Formaliser avec l'apprenti/alternant sa progression dans les documents de suivi.

Adopter une attitude et une posture facilitant la réflexion et l'expression de l'apprenti/alternant.

Analyser ses propres activités et pratiques professionnelles et pédagogiques.

Collaborer avec le centre de formation et avec les collaborateurs associés à la transmission des apprentissages.

(...) Critères de performance

Les conditions d'analyse mises en place favorisent l'expression et la réflexion de l'apprenti/alternant.

Les situations professionnelles confiées sont analysées par l'apprenti/alternant et avec le maître d'apprentissage/tuteur

Les écarts entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les tâches réalisées sont expliqués.

Les résultats de l'analyse des pratiques professionnelles sont exploités pour développer le parcours d'apprentissage ».

### Formation en situation de travail

Revisiter les ingénieries de formation en puisant dans le dispositif pédagogique de formation en situation de travail en entreprise

Dans le cas d'une délégation par un CFA à une entreprise d'une partie des enseignements (notamment par le fait que certains matériels ou certaines

situations de travail ne sont pas disponibles au sein du CFA), il reviendra à chacun des acteurs en CFA et en entreprise de respecter les conditions suivantes :

- Condition liminaire : **Se rapprocher du certificateur** pour s'assurer que l'aménagement de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

- Condition 1 : La distinction est clairement faite entre "**enseignement**" et "**formation**"

L'article L. 6211-2 c. Trav. différencie **la formation en entreprise(s) des enseignements en CFA**. L'article L.

6232-1 c. Trav. donne la possibilité à un CFA de conclure "avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des **enseignements** normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés ».

Si la FEST est utilisée dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise et l'OF-CFA devront bien différencier :

- L'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (C. Trav., art. L. 6211-12).
- **La part d'enseignement confiée par le CFA avec des objectifs d'acquisition de compétences et de connaissances spécifiques relevant non pas des activités que l'entreprise doit confier à l'apprenti mais des enseignements qui relèvent du CFA. Dans ce cas, la FEST sera réalisée sous le contrôle pédagogique du CFA.**

Cette distinction sera indispensable lorsque l'apprenti réalisera une FEST chez son employeur, la question ne se posant pas si la FEST est réalisée dans une autre entreprise que celle de l'apprenti.

- **Condition 2** : Cette partie des enseignements ciblent les compétences ou blocs de compétences identifiées dans le [tableau stratégique de formation](#) comme devant se développer exclusivement en entreprise, et/ou des situations de travail non « disponibles » au sein du CFA (en raison de l'absence de matériels et d'équipements nécessaires, de temps disponible, ...) voire dans des cas particuliers.

- **Condition 3** : Des enseignements spécifiques sont identifiés comme des objectifs d'apprentissage et évalués en tant que tels. Ce contenu d'enseignement se différencie nettement de l'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (Cf condition 1).

- **Condition 4** : Les enseignements sont dispensés en entreprise sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OF-CFA et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.

- **Condition 5** : Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiés, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations de travail. Des séquences de prise de recul distinctes des mises en situation sont systématiquement proposées à la suite des situations de travail aménagées à des fins pédagogiques. Ces séances dites « réflexives » permettent, par un échange conduit par le professionnel agissant comme formateur, de tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages » (Extrait de : « [10 questions sur les actions de formation en situation de travail](#) », publié par le Réseau Anact – Aract en octobre 2019).

Ces temps coïncident avec une activité de l'entreprise permettant au professionnel formateur de se consacrer uniquement et pleinement aux enseignements à dispenser à l'apprenti.

Ces deux séquences distinctes mais articulées de « mise en situation » et de « prise de recul » sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

- **Condition 6** : Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements dispose des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti. Article L. 6352-1 : « La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle ». Cette disposition s'applique également aux intervenants extérieurs.

**Mais surtout, le maître d'apprentissage est qualifié pour assurer une formation en situation de travail au sein de son entreprise.** Il peut faire valoir le suivi d'une formation dédiée.

- **Condition 7** : A l'instar du maître d'apprentissage dans l'entreprise, le CFA s'appuie sur une personne ressource en interne, formée spécifiquement au modèle pédagogique de la « formation en situation de travail en apprentissage ».

- **Condition 8** : La convention de délégation clarifiera les questions financières de prise en charge de la formation par l'entreprise (dont la part du coût contrat négociée avec l'OPCO et le CFA).

#### FEST VS AFEST

Par contre, l'action de formation en situation de travail (ou AFEST) n'est pas possible en contrat d'apprentissage. Ce n'est pas le même régime de droit, et en l'occurrence l'AFEST ne peut être financée dans une formation par apprentissage qui bénéficie déjà d'un financement.

L'action de formation en situation de travail n'est donc juridiquement pas

éligible à l'apprentissage. En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'Article L. 6313-1.

#### Article L6313-1

*Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :*

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

**Annexe** : l'explicitation d'une situation professionnelle.

| <b>GRILLE D'ANALYSE d'une situation professionnelle</b> |   |   |
|---|---|---|
| <u>Critères d'analyse</u>                               | <u>Objet</u>  | <u>Exemples de questions (non exhaustif)</u>  |
| <b>LE CONTEXTE de mise en œuvre</b>                     | <i>Replacer la situation dans un contexte professionnel : le lieu, les personnes en présence (pairs, hiérarchiques, collaborateurs, interlocuteurs externes, etc.), leur statut, le moment pendant lequel l'activité s'est déroulée ...</i>   | <i>Où l'action s'est-elle déroulée ? Dans quelle entreprise, sur quel chantier ou pour quel client ?<br/>Où étais-tu ? Quand ? Avec qui ? Y-a-t-il quelqu'un d'autre encore ?<br/>Quand ou à quelle période ? Sur combien de temps ?<br/>Dans quelles conditions ?<br/>Qu'est-ce qui te revient de ce moment, de cette situation en particulier ?</i>   |
| <b>LES OUTLS, SUPPORTS et CONNAISSANCES mobilisés</b>   | <i>Faire émerger les savoirs mobilisés dans l'activité. Recenser les outils, supports et équipements utilisés.</i>  | <i>Qu'est-ce qui fait que tu dis / fais cela ?<br/>Sur quoi te bases-tu pour ... ?<br/>A quoi tu reconnais que ... ?<br/>Sur quel(s) outil(s) ou support(s) t'es-tu appuyé ?</i>  |
| <b>LE DEROULEMENT de l'activité</b>                     | <i>Décrire, étape par étape, la chronologie de l'activité, ce qui a été fait et comment la personne s'y est pris pour le faire en précisant le niveau d'autonomie et le degré de responsabilité. Expliciter, le cas échéant, les méthodes, démarches, processus, protocoles suivis.</i> | <i>Avant de commencer, qu'as-tu fait ?<br/>As-tu suivi des consignes, écrites et/ou orales ?<br/>Par quoi as-tu commencé ? Et ensuite ?<br/>Et juste avant, qu'est-ce que tu faisais ... ?<br/>Et quand tu fais ceci ... peut-être y-a-t-il autre chose qui se passe en même temps ?<br/>Et pendant que tu ... , qu'est-ce qui arrive ou n'arrive pas ? Et après avoir fini, qu'est-ce tu as fait ?<br/>Étais-tu seul ou accompagné ? Étais-tu seul responsable de ton activité ou cette activité était-elle sous la responsabilité de quelqu'un ?</i>  |
| <b>LES INTENTIONS</b>                                   | <i>Expliciter les buts, les objectifs, les intentions, les motifs pour donner du sens à l'activité</i>  | <i>Quand tu réalises telle activité ... qu'est-ce que tu cherches à faire ... ?<br/>Qu'est-ce que tu souhaites faire ? Qu'est-ce que tu vises ? Quel est ton but ?<br/>Quelles informations ont-ils été utiles ? Quelles informations as-tu prises, utilisées ? et comment ? Ou qu'est-ce qui vous a manqué ? A quoi as-tu été attentif ? As-tu eu des hésitations, des choix à faire ? Si oui, quelles ont été tes prises de décision et ce qui les a guidées ?</i>  |
| <b>L'ANALYSE</b>  | <i>Mesurer le degré de perception de la portée de l'acte professionnel.</i>   | <i>Qu'est-ce qui est difficile ? Risqué ? Complexe ? Long à maîtriser ?<br/>Quels indices, informations as-tu pris ou utilisés pour savoir que ce que tu as fait était réussi ? que l'objectif était atteint ?<br/>Quelles questions t'es-tu posées ? Qu'as-tu fait pour vérifier ?<br/>Qu'est-ce qui fait que c'est important ?<br/>Qu'est-ce qui t'as permis d'identifier que ... ?<br/>Qu'est-ce que tu penses de cette activité ?<br/>Quel ressenti as-tu eu à ce moment précis ?<br/>Quels sont les points d'attention, de vigilance à avoir ?</i> |

Sources croisées :

- Académie de Rennes – Fr. Cazuguel et C. Autret PLP C/O
- Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur – Guide d'accompagnement du candidat à la certification (Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion) – 2022
- Evaluer les compétences pour les certifier – Centre Inffo édition juin 2022