

# L'expérimentation de la Formation En Situation de Travail en Apprentissage

## FESTA 2023 - 2024

Projet Mission Information / Contrôle / Accompagnement pédagogique en apprentissage - DREETS – ANACT  
Provence-Alpes-Côte d'Azur - **Mise à jour : 25 octobre 2024**

### Table des matières

1	Fiches ressources et points d'appui.....	1
2	Eléments de contexte .....	1
3	L'expérimentation en quelques mots .....	2
4	Programmation des deux vagues d'expérimentation.....	4
4.1	Programmation de la vague 1 (2023) .....	4
4.2	1 <sup>er</sup> bilan intermédiaire du 8 février 2024 (proposition ARACT PACA – Mission de contrôle pédagogique Rectorat de région académique).....	5
4.3	Programmation de la vague 2 – <b>Mise à jour 25 octobre 2024</b> .....	6
5	Annexes .....	7
5.1	Annexe n°1 : Extrait de la fiche ressource « Formation en situation de travail par apprentissage » - <b>Mise à jour 10 octobre 2024</b> .....	7
5.2	Annexe n°2 : Extrait du Guide pratique « La pédagogie de l'alternance » - Observatoire nationale de la métallurgie & OPCO 2i, novembre 2022 .....	11
5.3	Annexe n°3 : CPDROF 2023-2028 version finale - Extraits ciblés .....	12
5.4	Annexe n°4 : Pourquoi promouvoir l'Afest est contre-productif ? (Jean-Pierre Willems).....	14

## 1 Fiches ressources et points d'appui

[FEST en apprentissage](#)

[Grille d'analyse d'une situation professionnelle](#) en apprentissage (modèle FEST)

La [fiche initiale portant sur la formation en situation de travail](#).

[Raconte-moi l'AFEST](#) – Le Guide de l'ARACT PACA janvier 2024

[Guide AFEST](#), Uniformation (mars 2024)

## 2 Eléments de contexte

- Une **convergence nationale** pour faire du développement qualitatif un axe fort des politiques en faveur de l'apprentissage  
« Contribuer à améliorer la pédagogie de l'alternance et par là-même à soutenir le développement qualitatif de l'alternance « institutionnelle »  
Il s'agirait d'utiliser la modalité de formation AFEST comme un levier intéressant pour améliorer la qualité de toutes les formules (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, stages en entreprise...) qui mobilisent formellement la pédagogie de l'alternance, mais restent encore trop souvent enfermées dans un modèle applicatif sans tirer pleinement parti des savoirs d'action ».  
Extrait p.11 : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/experimentation\\_afest\\_synthese-rapport\\_final\\_septembre\\_2018.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/experimentation_afest_synthese-rapport_final_septembre_2018.pdf)

- Au-delà un consensus international en faveur de la formation et des apprentissages sur le lieu de travail (cf la publication du Guide AEFA « [Une exploration de la formation en situation de travail, en Europe et ailleurs](#) » - Janvier 2023) Une autre illustration dans le Guide pratique « [La pédagogie de l'alternance](#) » - Observatoire nationale de la métallurgie & OPCO 2i, novembre 2022 qui place la réflexivité au centre de la pédagogie alternée (cf Annexe n°1).
- Parmi **les missions obligatoires** des CFA énoncées dans l'article [L6231-2](#) du Code du travail
  - 1° *D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.*
  - (...) 3° *D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;*
  - (...) 12° *D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;*
  - (...) 13° *D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation*
- **Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur** publié par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle qui place les notions clés de la formation en situation de travail au cœur des compétences (fiche [RNCP RS5515](#)).
- **Le webinaire** du 6 décembre 2022 sur la formation en situation de travail en apprentissage comme levier pour renouveler la pédagogie de l'alternance
  - Mardi 6 décembre de 17h à 18h30
  - Intervenantes : Sandra Durand et Noémie Cubaud, chargées de missions ARACT PACA et membres de l'UFA Handestau (CFA Formation et métier).
  - 65 personnes inscrites / 45 participants, 20 inscrites uniquement pour recevoir l'enregistrement
  - Taux de satisfaction (« à froid ») : 8,63/10 (19 réponses anonymes)
  - 9 CFA volontaires pour expérimenter la FEST en apprentissage (suite appel à candidature)
  - Ressources : [Diaporama FEST](#) en apprentissage & [Enregistrement du Webinaire 1718](#) – Formation en situation de travail en apprentissage

### 3 L'expérimentation en quelques mots

**A l'étude** : Quel pourrait être le cadre réglementaire (Code du travail et des ministères certificateurs) qui permettrait d'autoriser un CFA à aménager un parcours de formation en y intégrant une partie fondée sur le principe pédagogique de formation en situation de travail au sein d'entreprises partenaires ? Et/ou ouvrir de nouvelles opportunités aux CFA pour répondre aux besoins des entreprises locales dans des métiers à fort potentiel à court et moyen terme ...et renouveler la pédagogie de l'alternance.

**Hypothèse de travail** : La « formation en situation de travail », dans son volet pédagogique, pourrait être mobilisée pour fournir un cadre sécurisant, réglementaire et pédagogique.

#### **Objectif général de l'expérimentation :**

S'inspirer du dispositif AFEST pour renouveler la pédagogie de l'alternance et répondre de façon innovante aux nouvelles missions des CFA.

#### **Objectifs spécifiques :**

- Favoriser le développement de compétences professionnelles visées par le diplôme en situation réelle de travail et ainsi, favoriser la certification ;
- Favoriser la coopération entre le CFA (Référént FESTA) et l'entreprise (Accompagnateur FESTA) dans le parcours de formation de l'apprenti ;
- Développer les compétences pédagogiques du maître d'apprentissage en le formant à la FEST ;
- Outiller le maître d'apprentissage (méthodologie FEST) de façon à objectiver la montée en compétence de l'apprenti.

## Pistes à explorer :

- La FEST comme une modalité particulièrement adaptée à des publics spécifiques (apprentis en situation de handicap, apprentis ayant échoué à l'examen et dont le contrat est prorogé d'un an, etc).
- Des parcours VAE intégrant de l'AFEST (Actions de formation en situation de travail) dans le cas d'apprentis ayant échoué à leurs diplômes.
- La reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de FESTA : validation (attestation de compétences professionnelles) et/ou certification ?

## Cibles potentielles :

Tout apprenti dans toute formation et tout niveau de formation pour tout ministère certificateur et tout secteur d'activité, y compris apprentis RQTH.

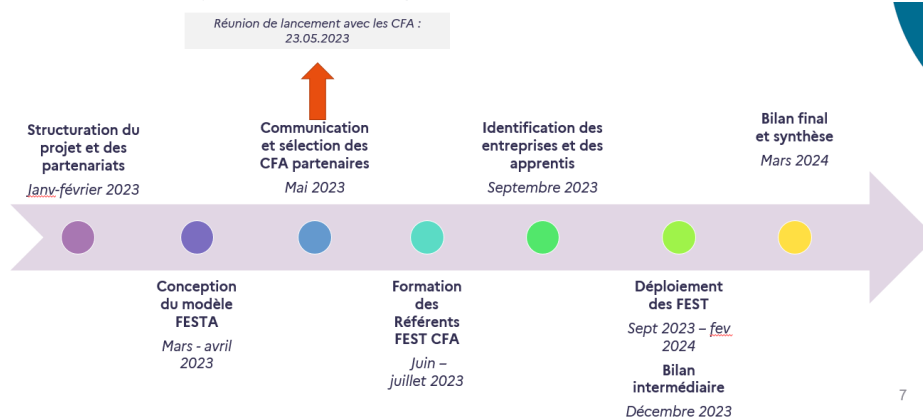
## Modalités :

L'expérimentation vise à former des référents « FESTA » en CFA, à même de pouvoir déployer et accompagner la mise en œuvre d'une modalité de formation et d'évaluation en situation de travail en entreprise.

Des temps de restitution des avancées de l'expérimentation seront ouverts à l'ensemble des CFA de la région académique.

Les inspecteurs représentant le Ministère certificateur seront associés à l'expérimentation dès l'instant où l'expérimentation concernera un diplôme de l'éducation nationale. Le partenariat des OPCO sera également recherché.

## Calendrier prévisionnel : 8 CFA répartis en deux vagues : 4 en 2023-2024 et 4 en 2024-2025



## Partenaires

- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans le cadre du CPRDFOP 2023-2028 (cf annexe 3)
- La DGEFP – Laurent Duclos
- L'AGEFIPH (cf le Programme FAST de l'Agefiph porté par l'Association pour la promotion de l'apprentissage adapté des personnes handicapées (2APH) dans plusieurs régions (<https://innovation.agefiph.fr/projets-soutenus/fast-agir-pour-lapprentissage>). Voir également le support de l'atelier « APAFEST » : <https://apafest.fr/atelier-2-afest-et-personnes-en-situation-de-handicap/>)
- Les inspecteurs représentant le Ministère certificateur seront associés à l'expérimentation dès l'instant où l'expérimentation concernera un diplôme de l'éducation nationale.
- Le partenariat des OPCO sera également recherché (OPCO pressentis : AKTO, OPCO EP, Constructys, Ocapiat).

## 4 Programmation des deux vagues d'expérimentation

### 4.1 Programmation de la vague 1 (2023)

Vague 1 ANNEE N (2023)	Ville	Date d'immatriculation en tant que CFA	Nombre total d'apprentis au sein du CFA	Secteur(s) d'activités principaux du CFA	Nombre de certifications proposées par niveau de diplôme (préciser les certifications)	OPCO cible pour l'expé.
UFA adaptée (CFA Formation et métier)	Marseille	Antenne CFAR FA 28/01/2015	4 (au 11/12/2023)	UFA Adaptée	3 CAP Commercialisation et service en HCR 1 CAP Equipier polyvalent du commerce	AKTO
		<i>3 FEST réalisées</i>				
UFAA Les Marronniers– référents (CFA Formation et métier)	Marseille	2007	6 (commerce)		1 - TITRE PRO EMPLOYE DE COMMERCE	Opcommerce
		<i>2 FEST réalisées – dernière programmée en février</i>				
CFA Othis Formation	Carros	06/09/2021	16	BTP	1 certification de niveau 3	CONSTRUCTYS
		<i>Départ formateur – retard dans la mise en œuvre des 3 FEST</i>				
CFA IFRIA Sud	Avignon	<i>Retrait de l'expérimentation suite à la difficulté de trouver une entreprise partenaire.</i>				

4.2 1<sup>er</sup> bilan intermédiaire du 8 février 2024 (proposition ARACT PACA – Mission de contrôle pédagogique Rectorat de région académique)

	Freins	Leviers
Planification des FEST	Difficultés à mobiliser l'employeur sur des temps dédiés à la formation (par manque de temps, de ressources humaines...), difficultés à trouver des disponibilités communes (agendas CFA / entreprise)	Identifier des situations de travail emblématiques qui se répètent régulièrement. Caler les temps de formation avec l'employeur de façon à pouvoir le relancer quand le moment est venu et replanifier des temps nécessaires (rôle du CFA : « architecte »). Etablir au préalable une convention de délégation de formation avec annexe financière (reversement d'une partie du coût contrat) qui permet d'acter les engagements de chacune des parties
Rédaction des référentiels	Complexité de certaines compétences	Décomposition si nécessaire en sous-compétences avec les indicateurs de réussite associés Partage de références communes entre l'employeur et le CFA (attentes professionnelles / attentes du diplôme), adoption d'un vocabulaire commun, partage d'un objectif commun : travailler main dans la main pour aider l'apprenti à progresser
Observations en situation de travail	Génératrices de stress pour les apprentis (double observation employeur / CFA)	Créer un climat de confiance avec l'apprenti (expliquer l'intention de l'observation, rassurer, se faire « discret »)
Séances réflexives	Posture et pratique non naturelles pouvant générer des gênes chez l'apprenti et l'accompagnateur FESTA et pouvant engendrer une mauvaise utilisation de la méthode En fonction des situations, difficultés des apprentis à prendre du recul, verbaliser / expliciter leurs pratiques professionnelles	Nécessité de former l'entreprise à la pratique réflexive (et plus largement, au rôle de maître d'apprentissage – semble indispensable dans une logique de délégation d'une partie de la formation) Nécessité d'habituer les apprentis à se prêter au jeu de la réflexivité (en intégrant cette modalité au cœur de la pédagogie en alternance ? – mindmapping, commentaires de vidéos... – s'appuyer sur les enseignants des disciplines générales pour déployer cette pratique). Impliquer le CFA dans le développement de cette compétence, dès le début du parcours de formation, et notamment en appui des enseignants des disciplines générales afin d'aider l'apprenti Adapter la grille des questions réflexives au profil de l'apprenti pour les rendre accessibles (questions ouvertes/ fermées...)

	Les principaux apports
<b>CADRE FORMATIF SÉCURISANT ET GUIDANT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Méthodologie, outillage et planification des FEST qui offrent un cadre sécurisant pour tous les acteurs (FEST guide et outille l'employeur et le CFA dans la montée en compétence de l'apprenti) ;</li> <li>- Opportunité offerte de questionner la pédagogie de l'alternance sur ses fondamentaux (co-formation, articulation CFA-entreprise, liens, ...).</li> <li>- Dispositif de délégation de formation particulièrement adapté au profil de certains apprentis (dont RQTH)</li> </ul>

<b>MONTÉE EN COMPÉTENCES DE L'APPRENTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation objective et contextualisée des compétences de l'apprenti, sur la base d'un référentiel co-construit, permettant d'identifier précisément les marges de progrès à franchir ;</li> <li>- Meilleure connaissance du référentiel du diplôme par les entreprises, encourageant l'employeur à mettre l'apprenti dans des situations professionnelles qui développent les compétences visées par le diplôme ;</li> <li>- Identification par le Référent FESTA des compétences à travailler en CFA (professionnelles ou générales)</li> </ul>
<b>RELATIONS CFA / ENTREPRISES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interactions plus fréquentes entre l'entreprise et le CFA qui s'unissent pour atteindre un objectif commun : la montée en compétences de l'apprenti ;</li> <li>- Développement d'un lien collaboratif et non de subordination ou de contrôle (renforcement de la confiance mutuelle entre CFA et entreprise)</li> <li>- Décloisonnement entre CFA et entreprise : temps d'échange, de travail collaboratif « sanctuarisés » (élaboration des référentiels, planification, positionnements initiaux et finaux), partage d'un vocabulaire commun, d'une ingénierie pédagogique... éléments qui rendent opérationnelle la délégation de la formation des CFA vers les entreprises ;</li> <li>- Légitimation des rôles et responsabilités des acteurs (expertise pédagogique du CFA / Expertise professionnelle de l'entreprise) ;</li> <li>- Plus grande prise en compte des spécificités de chaque entreprise du fait de la co-construction d'un référentiel commun</li> </ul>

#### 4.3 Programmation de la vague 2 – Mise à jour 25 octobre 2024

Contraintes à prendre en compte :

- Cibler des apprentis de deuxième année à la RS2024, effectuant son apprentissage dans la même entreprise
- Être en capacité de respecter le calendrier prévisionnel posé en page 5
- Vague limitée à 4 CFA

Vague 2 ANNEE N+1 (2024) 4 CFA cibles	Cible Expérimentation et contacts référents CFA et entreprise	Dates des formations	OPCO cible pour l'expé.
CFA URMA PACA Campus les Arcs	Formation cible : CAP Pâtisserie Accompagnateur FEST CFA / Entreprise : Mourad Bouhain / Alain Descamps Apprenti : Hugo Quaglia	11 septembre 2024	OPCO EP
CFA Roger Para Marseille 8ème	Formation cible : BP Coiffure Accompagnateur FEST CFA / Entreprise : Benjamin Ponçon / Martine Mariani Apprentie : Natallia Minchyk	24 octobre 2024	OPCO EP
Pôle formation UIMM Sud – CFAI, Istres	Formation cible : BTS NDRC Accompagnateur FEST CFA / Entreprise : Olivier Guhur / Manon Balanguer Apprentie : Elsa Marclay Expérimentation d'In Situ dans le cadre de FESTA	19 juillet 2024	OPCO 2i
Lycée l'Argensol, Orange	Formation cible : BTS CRCl (Chaudronnerie) Accompagnateur FEST CFA / Entreprise : Sébastien Aumage / Loïc Bohem Apprenti : Gauthier PAMATO Expérimentation d'In Situ dans le cadre de FESTA	14 juin 2024	OPCO 2i

## 5 Annexes

### 5.1 Annexe n°1 : Extrait de la fiche ressource « [Formation en situation de travail par apprentissage](#) » - Mise à jour 10 octobre 2024

#### La formation en situation de travail

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

**Le cadre de référence, les points de vigilance, les conditions à respecter, le mode opératoire.**

#### I- Le cadre de référence :

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 projets « Ingénierie de Parcours et Stratégie d'Accompagnement » au sein de la sous-direction des Parcours d'Accès à l'Emploi de la DGFP, l'un des pères fondateurs de l'AFEST (Action de formation en situation de travail), estime qu'il est « possible de moderniser la mise en œuvre du contrat d'apprentissage 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.

Il ajoute : « Il est en effet toujours loisible à l'entreprise de franchir un certain seuil de rationalité dans l'organisation des apprentissages et de la formation « fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles » ; et il est dans les missions de l'organisme en charge des enseignements de l'y aider afin notamment « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en (son) sein et celle dispensée au sein de l'entreprise » (art. L. 6231-2 c. Trav.), responsabilité d'ailleurs rappelée en substance à travers l'énoncé du critère qualité de « co-construction » (#6 / indicateur 28) ».

#### II- Les points de vigilance

##### ① Il ne faut pas confondre l'AFEST et la FEST

L'action de formation en situation de travail n'est 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 du Code du travail (« 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.

##### ② Un CFA ne peut pas déléguer tout ou partie de ses enseignements aux entreprises signataires de contrat d'apprentissage.



Le principe de délégation est encadré par articles [L 6232-1](#), [R 6232-1](#), [R6232-2](#) et [R 6232-3](#) du Code du travail :

- On parle uniquement de délégation de tout ou partie des enseignements « normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis » à une entreprise, et non pas de la formation.
- Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés, et au-delà, la mise en œuvre de cette convention s'effectue sans contrevenir aux missions et obligations du CFA prévues aux articles [L. 6231-2](#) à [L. 6231-7](#).
- Le CFA doit s'assurer que l'entreprise co-contractante met à disposition les équipements pédagogiques (ou d'hébergement) nécessaires et utiles pour ces enseignements, ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.
- La convention encadrant cette délégation, mentionne notamment son objet, la durée de validité, la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, les moyens humains permettant de dispenser la formation, le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement et les modalités de financement.
- Le « [Précis de l'apprentissage](#) » (DGEFP – 2021, page 42) indique de manière claire que la convention de délégation ne pourrait viser l'entreprise signataire du contrat.

**③** Si l'aménagement d'un parcours de formation par apprentissage intègre des FEST en apprentissage, il conviendra de distinguer clairement « l'enseignement » de la « formation ».

L'article L. 6211-2 du code du travail différencie la formation en entreprise(s) des enseignements en CFA.

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance ».

Si la FEST est utilisée dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise et l'OFA 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 dans le cadre d'un aménagement de la formation 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.

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.

**③** La question n'est pas « pourquoi mettre en place une FEST ? ». C'est plutôt de savoir en quoi la FEST pourrait intéresser une entreprise.

Pour Laurent Duclos, « la réponse est à chercher du côté des rendements qui peuvent être associés à l'effort de formalisation d'une FEST dans la partie « applicative » du contrat en termes de montée en compétence de l'apprenant notamment. Or, ces rendements ne sont rendus manifestes que lorsque l'employeur sait déterminer des « situations de gestion » autour de ses propres stratégies de mobilisation de la main d'œuvre (évidemment, ce n'est pas n'importe quelle entreprise. Il faut qu'elle sache problématiser pour elle-même ce bénéfice) ».

**④** Le CFA doit mesurer les enjeux d'une FEST

Pour Laurent Duclos, « l'enjeu sera évidemment « que la « matière » (enseignée), dans la « formation à ... », puisse s'articuler à la « manière » de travailler pour quoi on est formé, dans la « formation pour ... » ».

Ce qui revient à replacer le CFA au cœur de sa responsabilité pédagogique, celle notamment « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en (son) sein et celle dispensée au sein de l'entreprise » (art. L. 6231-2 c. Trav.), celle aussi rappelée en substance à travers l'énoncé de l'indicateur qualité 28 de QualiOpi : « 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. ».

### III- Les conditions à respecter

## **UNE CONVENTION DE FORMATION à valider par le certificateur**



Le CFA devra se rapprocher du certificateur (notamment de l'inspecteur coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique) pour s'assurer que l'aménagement de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé.

Les CFA pourront utilement prendre appui sur le [modèle de convention de formation](#) proposé par l'OPCO AFDAS, en renseignant de manière rigoureuse et précise l'article 4 (« Modalités de déroulement (présentiel, à distance, mixte, [en situation de travail](#)) et de suivi »), et le cas échéant, l'article 3 « Dispositions financières ».

**Si cette condition n'est pas respectée, le CFA encourt le risque d'une annulation de l'inscription de l'apprenti aux examens pour non-conformité.**

## **UNE MISE EN ŒUVRE « sous contrôle » du CFA**

Les enseignements sont dispensés en entreprise sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OFA et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.

## **DES SCRIPTS « FEST » écrits et précis**

Dans le cas d'un aménagement de la formation intégrant des FEST en apprentissage, le CFA devra élaborer des « scripts » définissant les objectifs, le calendrier, les modalités pédagogiques.

Ce script sera d'autant plus précis dans le cas, par exemple d'apprentis en situation de handicap, dont les aménagements peuvent aussi prévoir des parties d'enseignement confiées à des entreprises dans le cadre de FEST et sous le contrôle pédagogique strict du CFA.

- **Les objectifs** : en termes de 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.
- **Le calendrier** : 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 temps coïncideront avec une activité de l'entreprise permettant au professionnel formateur de se consacrer uniquement et pleinement aux enseignements à dispenser à l'apprenti.
- **Les modalités pédagogiques** :  
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 seront systématiquement proposées à la suite des situations de travail aménagées à des fins pédagogiques. Ces séances dites « réflexives » permettront, 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 deux séquences distinctes mais articulées de « mise en situation » et de « prise de recul » seront répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

## **DES PERSONNELS formés**

- **Le maître d'apprentissage**  
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 devra être qualifié pour assurer une formation en situation de travail au sein de son entreprise. Le CFA devra par conséquent s'assurer que le maître d'apprentissage a suivi une formation adaptée à cette modalité de formation (comme la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur - Réf. Fiche [RNCP RS5515](#)

A noter : dans le référentiel de cette certification, tout un chapitre se prête particulièrement à une formation en situation de travail (Domaine 3 : Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages / Compétences cibles : 7 – S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ; 8 – Guider la réflexion de l'apprenti sur ses activités professionnelles et d'apprentissages ; 9 – Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.

Extrait :

« 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 ».

[Pour plus de précisions, consulter la fiche ressource dédiée aux maîtres d'apprentissage.](#)

- Une personne ressource en CFA

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 ».

Un chapitre complet sur la réflexivité dans la partie « Et si on développait la pédagogie de l'alternance » (Chapitres : Individualisation – Réflexivité – Accompagnement)

<h1>RÉFLEXIVITÉ</h1>	
— DÉFINITION ET ENJEUX	58
— CE QUE N'EST PAS LA RÉFLEXIVITÉ	59
— PREMIER LEVIER D'ACTION	60
Favoriser l'apprentissage en permettant aux alternants de construire des liens entre théorie et pratiques, de se décentrer	60
• Cultiver des réflexes d'analyse	60
• Mobiliser des activités réflexives à des fins opérationnelles	60
• Mobiliser des activités réflexives pour comparer des solutions	60
— DEUXIÈME LEVIER D'ACTION	61
Favoriser l'apprentissage par l'expérience	61
• Mobiliser l'activité réflexive pour se développer	61
• Mobiliser des compétences argumentatives et métacognitives	61
— TROISIÈME LEVIER D'ACTION	62
Privilégier des parcours d'alternance intégratifs	62
• Tracer les apprentissages	62
• Construire des approches métiers	62
• Organiser des projets en entreprise facilitant le transfert des apprentissages	62
• S'appuyer sur les expériences du groupe	63
— APPROFONDIR	63

« Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer » (Fernagu, 2022).

Ce développement repose en particulier la capacité à prendre du recul sur les activités et les apprentissages professionnels : à « marcher et se regarder marcher ».

.... “

\* ELLE CONJUGUE LA RÉFLEXION AU SENS DE LA « PENSÉE » ET AU SENS DU « REFLÈTE ». L'ESSENTIEL Y EST, JE CROIS, L'IDÉE D'UNE DÉMARCHE PAR LAQUELLE JE M'INTERROGE MOI-MÊME (COMME JE ME REGARDE DANS UN MIROIR) ET OÙ JE SUIS INTERROGÉ PAR AUTRUI (QUI ME RENVOIE AINSI UNE IMAGE) SUR MES PROPRES ACTES ET MES PROPRES DISCOURS ... » (Blanchet, 2009)

.... ”

### PREMIER LEVIER D'ACTION

Favoriser l'apprentissage en permettant aux alternants de construire des liens entre théorie et pratiques, de se décentrer pour leur permettre de prendre conscience de ce qui éclaire la pratique, des usages de la théorie, de la liaison entre les apprentissages en entreprise et en centre de formation, de leurs écarts également

— Cultiver des réflexes d'analyse  
Pour permettre aux activités réflexives de devenir une habitude, un réflexe au quotidien pour faire progresser ses pratiques, et soutenir la capacité à conduire ses apprentissages.

Toutes les situations de travail et de formation peuvent mobiliser des réflexes d'analyse. Mais certaines situations sont plus facilitantes que d'autres.

Exemples : projets, débriefings, entretien de suivi, entretien de supervision, étude de cas, activités de résolutions de problèmes, travaux de groupes, chantiers écoles, etc.

« QUAND ON DEMANDE AUX JEUNES D'ANALYSER UNE SITUATION, ILS S'ARRÊTENT SOUVENT AU CONSTAT. ILS N'ONT PAS TOUT LE MÉCANISME DU QUESTIONNEMENT, DONC ON LEUR APPREND ... »



— Mobiliser des activités réflexives à des fins opérationnelles

Pour expliquer la pratique, investir la théorie dans la pratique, verbaliser ses savoirs, ses apprentissages

→ Situations d'évaluation, projets, étude de cas, activités de résolutions de problèmes, travaux de groupes, chantiers écoles, etc.



— Mobiliser des activités réflexives pour comparer des solutions

Pour choisir entre différentes alternatives, comparer des pratiques, gagner en réflexion critique, capacité de décentration, et en autonomie

Exemples : bilan de projets, étude de cas, activités de résolutions de problèmes, travaux de groupes, etc.



### DEUXIÈME LEVIER D'ACTION

Favoriser l'apprentissage par l'expérience pour permettre aux alternants de construire leurs savoirs d'action

Dans toute réalisation, des savoirs se mobilisent et se construisent. Pour progresser, il est important de les identifier, de faire des bilans, d'analyser les effets des solutions choisies, d'envisager leurs effets ou conséquences, positivement et négativement.

— Mobiliser l'activité réflexive pour se développer

Pour prendre de la distance avec le travail, identifier les savoirs constitutifs de l'expérience et transformer sa pratique. Pour structurer les apprentissages, se saisir de leurs utilités et utilisations possibles. Pour reconstruire le cheminement des activités ou de la construction des connaissances.

→ Rapport d'alternance, livrets d'alternance, débriefings, points projets, simulations, situations de bilan, etc.

— Mobiliser des compétences argumentatives et métacognitives

Pour apprendre à défendre un point de vue, une solution, une orientation. Pour apprendre à se distancier, à organiser sa pensée, à penser sa pensée : comprendre comment l'on fonctionne ou comment l'on apprend

→ Soutenances de projets, rapports écrits, réunions de bilans, évaluation de projets, séminaires d'analyse, porte-folios, projets d'équipe, situations collectives de résolution de problèmes, etc.





### TROISIÈME LEVIER D'ACTION

Privilégier des parcours d'alternance intégratifs favorisant des allers et retours permanents entre les apprentissages des différents espaces de la formation

#### — Tracer les apprentissages

Pour mettre en lien les activités pédagogiques et les activités professionnelles.

Pour prendre conscience des savoirs en cours d'acquisition et de leurs finalités

→ Applications pratiques, activités pratiques d'évaluation, retour d'alternance, etc..

« Il est important de faire le tour des missions, sinon on ne peut pas anticiper les ajustements nécessaires des formations. En s'appuyant sur les expériences des jeunes, on peut illustrer nos cours ou demander des témoignages » (Formateur)  
 « Avec le tuteur on fait des revues d'activités et cela nous aide à mettre en lien ce qu'on fait en entreprise et ce qu'on apprend ici » (Alternant)

#### — Construire des approches métiers

Pour quitter les logiques de poste et ouvrir les horizons

→ Visites d'entreprise, entretien de suivi, suivi en entreprise, situations de bilans, etc.

« Le gamin, il faut qu'il ouvre les yeux. Ce qu'il fait dans son entreprise ce n'est pas faire le tour d'un métier. C'est une manière de le pratiquer. Et puis il y a des choses qu'il ne fait pas et qu'il doit apprendre. Il faut lui apprendre à en

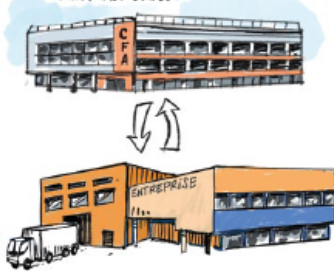
« Moi ce que j'aime bien dans mon alternance, c'est de pouvoir me dire que le CFA il est là pour garantir que j'apprends un métier et que j'aurai un diplôme de métier. Si on fait que de l'entreprise, on peut être limité et mal apprendre en plus » (Alternant)

#### — Organiser des projets en entreprise facilitant le transfert des apprentissages

qui permettent de mettre les connaissances acquises en centre de formation à l'épreuve du réel

→ Suivi en entreprise, entretien de suivi, situations de bilans ou d'évaluation, etc

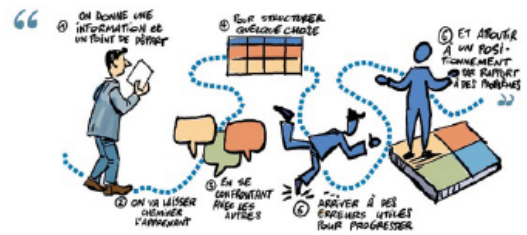
« Pour mon projet d'amélioration, je vais prendre quelque chose dont on a besoin en entreprise et que j'ai appris pendant mes études »



### — S'appuyer sur les expériences du groupe

Pour confronter les manières de faire et de penser, ou de résoudre des problèmes, de manière à permettre les échanges de pratiques et la mise en évidence de la diversité des expériences et des emplois, mais aussi de mettre à jour les usages des connaissances. Mais aussi mobiliser des stratégies de résolution conjointes de problèmes.

Exemples : situations collectives de résolution de problèmes, retours d'alternance, illustrations et témoignages de cours.



### APPROFONDIR

- Vacher, Y. (2015). Construire une pratique réflexive: Comprendre et agir. De Boeck Supérieur.
- Bertone, S., Saujat, F., (2013), La réflexivité comme instrument de formation par l'alternance et de développement de l'activité professionnelle des enseignants, *Activités* [Online], 10-2 | Octobre 2013, Online since 15 October 2013, connection on 29 June 2022. URL: <http://journals.openedition.org/activites/790>; DOI: <https://doi.org/10.4000/activites.790>
- Guillaumin, C. (2009). La réflexivité comme compétence : Enjeu des nouvelles ingénieries de la formation, *Cahiers de sociolinguistique*, 14, 85-101. <https://doi.org/10.3917/csl.0901.0085>

### 5.3 Annexe n°3 : CPDROF 2023-2028 version finale - Extraits ciblés

Objectif 2.1 : Développer et mettre à disposition de tous les publics une information objective adaptée et conforme à la réalité du monde économique en évolution

Valoriser les compétences d'avenir et l'alternance

(...) L'un des enjeux résidera enfin dans la lutte contre le décrochage des apprentis, l'insertion des jeunes en situation de handicap dans les formations en apprentissage et la mise en œuvre de nouvelles modalités de préparation à l'apprentissage, de modalités de mobilisation et de professionnalisation des entreprises.

(...) La Région soutient des modalités de formation diversifiées et notamment celles qui privilégient les mises en situation professionnelles, l'alternance, l'apprentissage. Cela se traduit notamment par le développement... d'actions des Organismes de Formation par l'Apprentissage

(...) Valoriser les dispositifs de formation professionnalisant (alternance, écoles de production, etc.).

Développer la rubrique apprentissage sur le site orientation-regionsud.fr et accompagner la promotion du mois de l'apprentissage (appels à projets FSE+, plan d'actions issu de la feuille de route apprentissage régionale, etc.)

Ouvrir le champ des possibles dès le plus jeune âge

(...) Accompagner la valorisation de l'alternance, et notamment de l'apprentissage, comme clé de réussite d'un parcours professionnel et relayer les événements promotionnels de cette voie de formation

Objectif 03. 1. : Favoriser les situations expérientielles afin d'éclairer au mieux les choix d'orientation et de formation Ouvrir un large spectre de métiers et d'emplois aux usagers et permettre aux entreprises de recruter plus largement

(...) Les multiples possibilités offertes par l'AFEST seront à rechercher et à construire, elles seront au cœur de cet enjeu : construire de nouvelles relations aux entreprises sur le champ de l'information métiers et l'orientation professionnelle.

Dans le cadre de sa stratégie de développement de l'insertion par l'activité économique et de l'offre de service portés par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, la DREETS orientera une partie de ses moyens

pour lutter contre les tensions de recrutement et améliorer l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces dispositifs.

#### *L'action de formation en situation de travail (AFEST) <sup>1</sup>*

*L'AFEST est une action de formation en situation de travail, réalisée en entreprise, dans un contexte organisé et structuré alternant deux séquences distinctes à des fins pédagogiques :*

***Séquence 1 : Mise en situation.** La personne participe à la réalisation d'une activité avec une intention pédagogique bien définie en lien avec les compétences à développer (adossées ou non à un référentiel métier).*

***Séquence 2 : Réflexivité.** Elle vise à la consolidation des apprentissages : mise en perspective, avec l'aide d'un tiers, de l'activité réalisée et analyse de ce qu'il s'est passé, des écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, de sorte à consolider et expliciter les apprentissages.*

*Ces deux séquences sont répétées autant que nécessaire pour l'atteinte des objectifs pédagogiques fixés. La démarche s'appuie sur une relation tripartite entre l'apprenant, le tuteur en entreprise et le formateur.*

**(...) Soutenir et impulser l'AFEST au sein des organismes de formation et des réseaux économiques**

#### **Objectif 03.4. Soutenir un appareil de formation agile et adapté aux transitions économiques, sociales et sociétales**

**(...) Promouvoir auprès des organismes de formation l'intégration des modalités de formation professionnelle adaptées à l'alternance (approche par compétences ...)**

**Soutenir un plan de formation ambitieux des formateurs, dans le cadre des priorités de l'Action de Développement des Emplois et des Compétences Territorial (ADEC) et de l'Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) des Organismes de Formation**

#### **Objectif 03.5. : Rendre nos actions plus inclusives**

**(...) Maintenir une priorité d'action à destination des publics jeunes, seniors et en situation de handicap (en collaboration avec Agefiph), notamment dans l'objectif de développer de nouvelles approches de recrutement.**

<sup>1</sup> PIC : guide de capitalisation N°6 : Construire de nouvelles relations aux entreprises. Octobre 2022

« Le monde de la formation parle d'autant plus de l'Afest que les entreprises ne s'en emparent guère. Pourquoi un dispositif censé faciliter la diffusion de la formation dans l'entreprise ne trouve-t-il pas, ou très difficilement son public ?

Nous voyons deux explications principales : d'une part l'appropriation par l'écosystème d'un dispositif qui devrait avant tout concerner les acteurs finaux et d'autre part, et peut-être plus fondamentalement, le fait que la définition d'un format pour l'Afest va à l'encontre du besoin qui n'est pas de disposer de formats préétablis mais de la liberté d'adapter tous les formats de formation aux situations ».

---

« L'Afest, c'est surtout ceux qui ne l'utilisent pas qui en parle

Bien sûr il y a des expérimentations (on notera quand même que la dimension expérimentale de l'Afest tant à s'installer durablement), des entreprises utilisatrices, des témoignages. Mais fondamentalement si l'on veut bien être objectif « cela ne prend pas ». On pourrait invoquer la pandémie mais ce ne serait guère convaincant : la distance physique n'est pas un obstacle aux apprentissages en situation pour bien des métiers et des compétences. C'est même parfois un terrain d'apprentissage lorsque l'on veut acquérir des compétences en management hybride par exemple.

Cette difficulté d'appropriation par les entreprises trouve en partie son origine dans le fait que c'est avant tout le marché de la formation qui s'est emparé le plus avidement de l'Afest.

- Soit par crainte de voir se développer hors de l'offre de formation un outil de formation mis en œuvre directement par les entreprises (il fallait donc occuper le terrain),
- soit par opportunité de créer des offres nouvelles (ingénierie de l'Afest, formation des référents/formateurs/tuteurs en entreprise, etc.) ce qui est de bonne guerre,
- soit encore par intérêt pour cette reconnaissance nouvelle (au moins dans les textes) de la formation par le travail pour ceux qui travaillent depuis longtemps sur le sujet (sociologues, consultants et autres professionnels de la compétence et du travail).

Cette captation du sujet par les professionnels de la profession a souvent produit un discours peu engageant que l'on peut résumer par quelques préceptes (en étant un peu réducteur, c'est entendu) du type : « l'Afest ce n'est pas si facile », « l'Afest ce n'est surtout pas la formation sur le tas », « ceux qui pensent qu'ils font de l'Afest naturellement se trompent », etc.

Ce discours a le double désavantage de disqualifier les pratiques de formation informelles renvoyées à la préhistoire de l'Afest et de diffuser l'idée que l'Afest n'est guère accessible de manière immédiate et suppose en préalable une appropriation dont on nous explique qu'elle concerne tout à la fois les salariés concernés, les salariés entourant les salariés concernés, les managers, les dirigeants, les référents Afest, le pilote du projet, les formateurs/tuteurs, etc. On souhaiterait décourager les bonnes volontés que l'on ne s'y prendrait pas très différemment.

Si l'on compare ce qui a fonctionné suite à la réforme de 2018, à savoir l'apprentissage et le CPF qui ont connu des croissances spectaculaires, et ce qui n'a pas fonctionné, on peut citer notamment : le dispositif Pro-A, Transco, ou l'Afest, on s'aperçoit que dans les premiers cas (apprentissage et CPF) on a rendu l'accès aux dispositifs très simple et immédiatement utilisable par les individus ou acteurs finaux, et dans les seconds (Pro-A, Transco, Afest), on a multiplié les conditions et intermédiaires, rendant l'appropriation par les bénéficiaires, plus complexe.

Une première question relative à l'Afest est donc celle des conditions du désinvestissement du sujet par les intermédiaires pour faciliter les conditions d'une appropriation simple et rapide par les bénéficiaires. Ou comment promouvoir l'usage de l'Afest par les bénéficiaires et non l'Afest en tant que telle.

L'Afest et le parcours de formation

Mais le point le plus problématique nous semble ailleurs et dans le fait de considérer que l'Afest est un format dont il importerait de le trouver à l'état « pur » au lieu de l'inscrire dans les libertés possibles pour une entreprise ouvertes notamment par la nouvelle définition de l'action de formation (dont l'Afest n'est jamais qu'une modalité possible). Pour illustrer cette affirmation, prenons ce constat fréquent : lorsqu'on propose à des entreprises d'organiser des acquisitions de compétences en utilisant l'Afest, assez spontanément le format de l'observation/reproduction ou de l'apprentissage sous forme de « j'apprends/j'applique » s'impose.

Ce qui pourrait conduire à expliquer que ce n'est pas de l'Afest, laquelle suppose que l'on apprenne en faisant et que donc la mise en situation ne soit pas précédée de consignes, informations, formations, observations visant à donner le comportement juste clé en main.

Sinon ce n'est pas de l'Afest.

Afest ou pas : est-ce bien la question ?

Mais la véritable question est-elle de savoir si un processus d'apprentissage est ou non de l'Afest ? S'il s'inscrit ou non dans un modèle, ou de savoir s'il est efficace ? Ne peut-on pas identifier de multiples activités pour lesquelles il sera indispensable de ne pas privilégier l'apprentissage par la mise en situation directe mais au contraire de faire précéder cette mise en situation d'une approche pédagogique plus classique ?

Tel est le cas notamment de toutes les activités qui engagent des questions de sécurité pour le "formé" ou pour les tiers. Si un aide-soignant doit apprendre à manipuler une personne non-autonome, est-ce que je lui demande de s'y exercer par erreur-essai sur les résidents d'un Ephaad ou bien est-ce qu'on le prépare avant de le mettre en situation ?

En réalité, il faudrait admettre que la question « est-ce de l'Afest ou non ? » est totalement dépourvue de pertinence et qu'elle ne devrait jamais être posée ainsi parce que ce n'est pas la question.

La loi a largement ouvert les possibilités de développement des compétences en réduisant la définition de la formation à un parcours pédagogique en vue d'atteindre des objectifs professionnels. Cet octroi de liberté aux entreprises (et par ricochet aux prestataires de formation) était à la fois la contrepartie des moindres financements destinés aux PDC mais plus fondamentalement une volonté d'aller vers des formations multimodales et de multiplier les occasions d'acquisition des compétences.

C'est en cela que promouvoir l'Afest en tant que telle, en tant que format prédéfini aux étapes imposées et quasiment normées, paraît totalement contreproductif.

Il serait sans doute préférable de prendre le meilleur de l'Afest, à savoir que tout ou partie d'un parcours de formation peut se dérouler en situation de travail, pour poser la question de manière plus large : quel est le parcours adapté pour les compétences visées et en quoi la mise en situation peut y contribuer ? Plutôt que de promouvoir un dispositif avec une ingénierie propre qui tend à trouver sa finalité en lui-même. C'est la raison pour laquelle on peut penser que la Fest se développera vraiment lorsque l'on cessera de promouvoir l'Afest ».

---

## **L'éducation nationale intègre les assouplissements pédagogiques de l'apprentissage (J-P Willems)**

Extrait de News tank rh management – Analyse n°247860 - Publié le 07/04/2022

« La Dgescio vient de publier un Vade-mecum sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, en date du mois de mars 2022, qui officialise les multiples possibilités d'ingénierie pédagogique sur les cursus d'apprentissage introduits par la loi du 05/09/2018. Ce Vade-mecum va bien au-delà de la circulaire n° 2019-131 du 26/09/2019 qui organise la réalisation des missions de contrôle ».

---

« La mission de contrôle pédagogique de l'apprentissage

La loi du 05/09/2018 a supprimé l'inspection de l'apprentissage, confiée jusque-là aux services de l'éducation nationale. Elle lui a substitué un contrôle renvoyé à la responsabilité de chaque organisme certificateur et n'a conservé dans le Code du Travail que des dispositions concernant le contrôle pédagogique des diplômes délivrés par l'État, autrement dit le contrôle des diplômes qui relèvent des différents ministères certificateurs.

C'est dans ce cadre que la Dgescio publie, suite à la circulaire du 26/09/2019 qui organisait les missions d'inspection, un Vade-mecum qui porte sur les modalités de réalisation du contrôle et la manière dont doivent être appréhendés les cursus de formation par apprentissage.

Ce Vade-mecum concerne tous les diplômes de l'éducation nationale relevant du secondaire soit les CAP, BP, Bac Professionnels, Brevet des métiers d'Art et BTS.

La notion de parcours et la diversité des modalités d'organisation du parcours d'apprentissage

La tonalité générale du Vade-mecum montre, s'il en était besoin, que la distinction entre la formation initiale et la formation continue devient, y compris au plan pédagogique, bien ténue et que le maintien dans l'apprentissage dans la formation initiale n'a plus guère d'impact au plan pédagogique.

### **On peut en prendre pour preuve :**

Le fait que la formation par apprentissage est exclusivement envisagée comme un parcours, ce qui est l'exacte définition de l'action de formation continue ;

La reconnaissance par le Vade-mecum que les durées d'enseignement figurant dans les référentiels de formation des diplômes ne sont valables que pour les élèves et étudiants sous statut scolaire et ne s'appliquent pas aux parcours de formation par apprentissage du fait que certaines compétences s'acquièrent en entreprise. Il appartient donc au CFA d'identifier les durées nécessaires pour chaque enseignement en tenant compte des compétences qui seront acquises en entreprise. La notion de parcours englobe donc l'activité réalisée en entreprise au profit d'une alternance intégrée et non juxtaposée ;



L'importance accordée au positionnement initial pour définir la durée et le contenu du parcours, ce qui plaide pour une individualisation des cursus à l'inverse des cursus de formation initiale davantage standardisés. Et ce qui invite par ailleurs à une reconnaissance des acquis avant l'entrée en formation.

Parcours de formation, affranchissement des référentiels de formation et positionnement ante formation en vue de moduler la durée et le contenu du parcours, sont typiquement des pratiques de formation continue dorénavant appliquées à l'apprentissage.

La reconnaissance de la Fest dans le cadre de l'apprentissage

Le sujet fait débat, mais à la suite du Vade-mecum on peut dire « faisait » débat. La formation en situation de travail est-elle applicable dans le cadre de l'apprentissage ? La position officielle du Ministère du Travail est que « non » (nous ne disposons pas d'information montrant qu'elle aurait évolué) et le guide relatif à Qualiopi continue dans sa 7<sup>e</sup> version de préciser à propos de la Fest que « Pour les apprentis, ces périodes correspondent par définition à la période de formation pratique entreprise ».

**Ce n'est pas ce que nous dit le Vade-mecum qui précise que la FEST peut parfaitement concerner le temps de formation réalisé sous la responsabilité pédagogique du CFA et fait d'ailleurs la distinction entre :**

**L'exercice d'activités dans l'entreprise** (qui peut, et doit, permettre d'acquérir des compétences) ;

**La formation en situation de travail dans l'entreprise**, dans le cadre d'une séquence pédagogique organisée par le CFA avec des temps réflexifs sur le modèle de l'AFEST.

Cette position, justifiée au plan réglementaire par le fait que le Code du Travail autorise le CFA à confier une partie des enseignements à l'entreprise, correspond mieux à la réalité et permet d'envisager trois temps d'apprentissage :

**Des enseignements assurés par le CFA** (avec des pédagogies qui peuvent être très différenciées) ;

**Des formations en situation de travail** sous le contrôle du CFA et avec une collaboration accrue entre le CFA et l'entreprise pour organiser ces situations pédagogiques ;

**Des activités professionnelles exercées sous la responsabilité de l'entreprise** qui concourent aux acquisitions de compétences.

L'apprentissage à distance

La loi du 05/09/2018 a reconnu de manière explicite la possibilité d'organiser en tout ou partie le parcours d'apprentissage à distance. Le Vade-mecum rappelle utilement que le parcours prime sur la modalité et qu'un CFA qui organise des modalités de formation distancielles (qui peuvent être extrêmement diversifiées depuis la classe virtuelle jusqu'à la réalisation de projets en passant par les plateformes de ressources pédagogiques) ne doit pas partir de ces modalités mais de la cohérence du parcours pour déterminer de quelle manière la formation distancielle dans la modalité choisie permet de répondre aux objectifs d'acquisition des compétences.

Conclusion

En période de fort changement, la formalisation de repères clairs a souvent une forte valeur ajoutée. C'est la raison pour laquelle on s'autorisera à recommander à tous les CFA, et pas seulement à ceux qui préparent aux diplômes de l'éducation nationale, de prendre le temps de la lecture du Vade-mecum pour prendre la mesure, si ce n'était déjà fait, des possibilités pédagogiques dorénavant offertes aux parcours de formation par apprentissage, et ce dans des conditions sécurisées ».