

Un réseau territorial pour développer l'action de formation en situation de travail

> Auteur Estelle Durand

« La Maison de la formation en situation » : c'est le nom du réseau qui se met actuellement en place afin de créer, dans les territoires, les conditions pour favoriser le déploiement des actions de formation en situation de travail (Afest).

Reconnu par la loi du 5 septembre 2018, ce mode d'apprentissage qui a fait l'objet d'expérimentations ces dernières années, va prendre une nouvelle ampleur à l'avenir. D'où l'importance de sensibiliser les différentes parties prenantes – employeurs, salariés, branches professionnelles et acteurs du service de l'emploi et de la formation - aux conditions de développement des compétences en situation de travail. C'est l'objectif de « **La Maison de la formation en situation** »

Pour Emmanuelle Begon, qui coordonne le projet, l'Afest ne peut s'envisager sans analyse du travail en amont, une étape qui figure d'ailleurs dans le **décret du 28 décembre 2018** fixant les modalités de mise en œuvre de l'Afest. « *Pour construire des parcours professionnels, il faut prendre en compte la compétence et la situation dans laquelle se déploie cette compétence* », souligne-t-elle.

Formation à l'analyse du travail par l'action

Comprendre comment se réalise une activité professionnelle et dans quel contexte elle se met en œuvre en termes d'organisation, de management et d'environnement territorial : la formation à l'analyse du travail sera au cœur de l'action du réseau piloté par cette ancienne chargée de mission au sein de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui a contribué aux expérimentations sur la formation en situation de travail avant de lancer ce projet. Les personnes formées en situation à l'analyse du travail mais aussi à la réflexivité, autre composante de l'Afest (lire ci-dessous), pourront ensuite constituer des relais pour développer ce mode d'apprentissage.

Espaces ressources

En pratique, le projet vise à créer des espaces ressources implantés dans les territoires. Animés par des experts en analyse du travail et en formation par l'action, ces « maisons » ont vocation à fédérer et à professionnaliser tous les acteurs impliqués dans le développement des compétences en situation de travail et dans la construction de parcours professionnels. Outre les entreprises, les branches professionnelles et les services publics de l'emploi et de la formation, d'autres acteurs sont concernés. C'est le cas des organismes de formation qui pourraient conseiller les entreprises, mais aussi des centres de formation d'apprentis. « *Avec l'évolution de l'apprentissage, les CFA vont être amenés à mieux articuler les situations de travail et les situations de formation* » illustre Emmanuelle Begon. L'Afest constituera pour eux « *un moyen de consolider le dialogue entre les entreprises, les formateurs et les apprenants* ».

Le rôle clé des opérateurs de compétences

Les opérateurs de compétences auront aussi un rôle central à jouer dans le développement de l'Afest. Non seulement, ils auront à accompagner les entreprises dans leurs projets. Mais en parallèle, ajoute Emmanuelle Begon, « *les informations issues du déploiement de l'Afest sur le terrain peuvent contribuer à alimenter les observatoires des métiers et des compétences ainsi que les référentiels métiers des certifications professionnelles* » qui sont au cœur de leurs nouvelles missions. Certains des nouveaux organismes paritaires seraient d'ailleurs prêts à s'inscrire dans la création de centres de ressources.

Les maisons qui visent à favoriser les coopérations sur le plan local pourront prendre des formes différentes d'un territoire à l'autre, en fonction des structures qui portent les projets : opérateurs de compétences, Régions, etc. Mais elles seront toutes régies par une gouvernance commune basée sur le statut de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC).

L'action de formation en situation de travail dans la loi "avenir professionnel"

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (Afest) comprend : 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. Celles-ci sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles 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.
(Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018)

Mis en ligne le 6 mars 2019