

# Référent modalité Formation En Situation de Travail (FEST)

## FORMATION DE FORMATEURS

Ref : FOFPP7D



### Compétences visées

*Mettre en œuvre la démarche FEST dans une organisation.*

### Objectifs et contenus

#### **Reconnaître la modalité Formation En Situation de Travail dans un parcours de formation**

- Le rappel du contexte légal : directives de la loi du 05 septembre 2018 « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » et décret du 28 décembre 2018 relatif à la FEST.
- Les préalables incontournables au développement de la FEST :
  - le diagnostic d'opportunité,
  - le diagnostic de faisabilité,
  - la désignation préalable d'un professionnel de terrain tuteur/accompagnateur pouvant exercer une fonction tutorale auprès de ses pairs,
  - l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques.

#### **Promouvoir la FEST**

- Les activités du comité de pilotage, les comptes-rendus de réunion.
- Le pilotage et le suivi de la démarche Formation En Situation de Travail.
- L'élaboration d'un plan de communication interne pour assurer une acculturation réussie.
- La coordination entre l'organisme de formation, l'organisateur de la formation, le formateur et le tuteur/accompagnateur AFEST.

#### **Développer les missions du référent dans la préparation d'une modalité Formation En Situation de Travail**

- Les missions du référent FEST, véritable architecte de la modalité Formation En Situation de Travail.
- L'ingénierie du dispositif de la coordination de la démarche avec l'ensemble des acteurs.
- Le rôle de tiers facilitateur et de garant du respect des critères légaux.
- L'expertise en matière de pilotage de projets de formation.

#### **Régulariser les offres des AFEST dans un projet de formation institutionnel**

- L'identification des besoins en formation.
- L'approche multimodulaires dans un parcours de formation : présentiel, distanciel, FEST.
- Le lien avec le formateur FEST et l'Action de Formation En Situation de Travail proposé.
- L'acquisition, le développement et la prise de conscience des compétences transversales pour l'apprenant.
- La reconnaissance et le développement d'un sentiment d'auto-efficacité chez les différents acteurs : apprenants/professionnels, managers, pairs, clients, usagers...

### Méthodes

- Apports conceptuels et méthodologiques.
- Construction d'outils de suivi.
- Analyse de Pratiques Professionnelles.
- Mises en situation.

## Personnes concernées

Tout professionnel de la formation, manager, personnel d'encadrement souhaitant mettre en place une modalité FEST au sein d'une organisation de santé.

## Valeur ajoutée

La formation s'appuie sur la réglementation FEST en vigueur. Elle est pragmatique, opérationnelle et animée par un formateur impliqué en FEST depuis 2017.

## Pré-requis

» Être mobilisé pour développer la modalité FEST dans une organisation.

## Dispositif d'évaluation

### **L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :**

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

### Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

#### Réglementation

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.
- Décret no 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.
- Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP). (2018). Rapport final expérimentation Afest.

#### Publication

- ANFH. « Afest dans la fonction publique hospitalière : guide méthodologique et rapport d'expérimentation », 2022.
- Bastide, Th. (2021). « La formation en situation de travail, substrat possible de la coopération ? Une expérience en service d'urgence ». Éducation permanente, n° 227, p 93-102.
- Bastide, Th. (2022). « Rapprocher la formation du travail : Opportunités et conditions de réalisation des Afest ». Gestions hospitalières, n°619, p 491-496.
- Begon, et al. (2021). L'AFEST : cadrages et débordements. Education permanente, n° 227, p 5-206.
- Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS). 2021). « La formation continue dans la fonction publique hospitalière ». Rapport 02021-047R.
- Petit, L. Lejeune, L. (2022). L'AFEST : quelles incidences sur la professionnalisation des formateurs ? Education permanente, n°231, p 49-60.
- Viaux, A. Esnault, N. (2019). « Former en situation de travail, appui au changement des organisations de soins ». Revue hospitalière de France. N° 591, p 16-18.
- Webinaire FEST, site Grieps : <https://www.grieps.fr/produit/developper-des-competences-enjeux-de-la-formation-en-situation-de-travail-fest-webinaire-gratuit/>

Mise à jour le : **03/04/2025**