



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

N°	QUESTIONS POSÉES PAR LE PUBLIC VIA LE « CHAT »	RÉPONDANTS	RÉPONSES
1	Si elle n'est pas "prêt à porter", l'AFEST est-elle elle-même AFEST ?	OPCO EP	Il s'agit presque d'une question à caractère métaphysique. :) Certes l'AFEST est a priori une modalité utilisée dans le cadre d'un parcours spécifique à l'organisation mais les expériences démontrent qu'on peut utiliser un modèle et ensuite l'adapter aux contextes spécifiques aux entreprises.
2	Si l'AFEST interroge le travail, contribue-t-elle à la QVCT?	OPCO EP	Je l'ai dit me semble-t-il pendant l'intervention : à mon sens dans la mesure ou le recours à l'AFEST interroge nécessairement le travail, c'est-à-dire la qualité du travail, le lien avec la QVT va de soi.
		Aract IDF	<p>QVT : Qualité de Vie au Travail QVCT : Qualité de vie et Conditions de Travail (Approche réseau Anact-Aract)</p> <p>Pour le réseau Anact-Aract, la démarche de mise en place d'Afest dans les TPE et PME, est notamment l'occasion d'ouvrir des espaces de discussion et d'introduire davantage de dialogue dans un but d'amélioration globale du fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>L'Afest peut aussi permettre de travailler sur des éléments essentiels, mais peu visibles de la qualité de vie au travail (QVT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations de travail n'étant pas apprenantes en raison de leur contexte par exemple, la volonté de former les salariés va inciter l'entreprise à adapter son organisation de travail ; - Le positionnement du management étant une condition de réalisation de la mise en place de l'action, peut être clarifié, permettant d'améliorer les relations entre l'apprenant et le manager-formateur. Ce dernier passe de donneur d'ordre à « sachant », susceptible de partager son expertise - Les phases de préparation et réflexive de la formation, donnent aussi l'occasion à l'employeur de mettre en débat et d'articuler le droit d'expression des salariés sur le travail, dans un cadre identifié. - ... <p>Parallèlement, L'AFEST permet aux formateurs, salariés de l'entreprise, de bénéficier d'une plus grande reconnaissance de leurs compétences par l'entreprise et leurs pairs.</p> <p>Autres bénéfices constatés sur l'organisation du travail, l'AFEST peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conduire à questionner les conditions et outils de la production ; - inciter à déplacer les représentations qu'ont les entreprises de la formation ; - participer à faire évoluer la notion de compétences ;



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

			<ul style="list-style-type: none"> - améliorer les relations managériales - ...
3	Lorsqu'on parle de diagnostic, s'agit-il d'un diagnostic par parcours ou bien sur la totalité de l'entreprise par rapport à la formation dans son ensemble et la montée en compétence ?	OCAPIAT	Le diagnostic est un échange sur une situation problème à résoudre. Il se raisonne par parcours.
		AKTO	Il est également possible d'établir un diagnostic sur l'ensemble d'une entreprise afin de connaître ses pratiques et son organisation. L'objectif final étant effectivement de savoir si l'AFEST pourra être une modalité pédagogique intégrant un ou plusieurs parcours de formation.
4	Quid de la valorisation des compétences de l'accompagnateur.trice interne , au-delà d'une reconnaissance importante entre collègues ?	Aract IDF	L'AFEST permet aux formateurs, salariés de l'entreprise, de bénéficier d'une plus grande reconnaissance de leurs compétences par l'entreprise et de leurs pairs ; Elle permet également d'améliorer les relations managériales
5	Pourrait-on préciser "l'ensemble d'acteurs" mobilisés (rôles, missions, temporalités d'interventions) ?	Aract IDF	<p>Les acteurs de l'Afest peuvent s'entendre à minima aux acteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'OPCO et ses conseillers formation / entreprises - La Direction de l'entreprise et les RH - Le référent Afest (pour les entreprises de plus de 50 salariés) - L'accompagnateur ou formateur interne Fest (expert-métier) - Le / Les apprenants (salariés ou demandeurs d'emploi) - Le / les managers - Un tiers intervenant s'il y a lieu <p>Viennent s'ajouter selon, un ensemble d'acteurs comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs relais de l'emploi et du développement des compétences, et prescripteurs - Les branches et fédérations professionnelles - Les partenaires et financeurs publics - ... - Mais également les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales) <p>Vous retrouverez les systèmes d'acteurs mobilisés et impliqués dans les expérimentations Afest IDF, dans les monographies fournies avec cette FAQ.</p>
6	Si l'AFEST est une modalité pédagogique (au même titre qu'une étude de cas, un apport interactif, une production attendue en formation, REX entre stagiaires, ...), comment cette modalité s'intègre-t-elle dans un stage de formation (avec une	AKTO	L'AFEST étant une modalité, elle peut tout à fait s'intégrer dans une formation en alternance ou un stage de formation, cependant il faudra veiller à ce que la mise en situation réelle soit bien appliquée. Il faudra également encadrer la démarche; tous les éléments doivent être réunis (PIF, analyse du travail, accompagnement par un expert et évaluation)



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

	convention, émargement, démarche Qualiopi, évaluations...) ?		
7	Au-delà de la formalisation et de la méthodologie de l'Afest, en quoi cette modalité pédagogique se distingue-t-elle d'échanges de pratiques professionnelles (formelles, informelles), d'aides métiers entre travailleur.ses ?	OCAPIAT	C'est la mise en situation professionnelle supervisée, les évaluations continues, l'identification a priori des situations professionnelles / compétences à acquérir. Les échanges de pratiques professionnelles me semblent correspondre aux séquences réflexives de l'AFEST.
		Aract IDF	<p>L'AFEST est intéressante à mobiliser lorsqu'il s'agit d'acquérir une « intelligence des situations », c'est-à-dire apprendre à raisonner son action, à l'ajuster en fonction des contextes, à réaliser des arbitrages en situation.</p> <p>Les séances réflexives ne doivent pas être confondues avec des sessions d'évaluation de formation, telles qu'on les connaît plus classiquement.</p> <p>Dans le cadre de l'Afest, le moment de la réflexivité est celui de l'analyse des mises en situations.</p> <p>Ce qui permet la montée en compétences réelle de l'apprenant, c'est bien l'alternance entre mise (s) en situation(s) et séquence(s) réflexive(s) ou de prise de recul /de hauteur.</p> <p>Cette phase, accompagnée par un tiers facilitateur qui peut être notamment le formateur interne (à condition qu'il ait été préalablement formé à la méthode et posture) ou un accompagnateur externe, doit notamment permettre à l'apprenant de se questionner sur ce qu'il fait pour mener à bien son activité, les décisions qu'il prend, la façon dont il arbitre, ce qui motive ses choix, les process qu'il applique ou non, les modes opératoires qu'il met en œuvre, fait évoluer, ... , pour construire des apprentissages en situation, durables et transférables.</p> <p>Lien vidéo Témoignages d'entreprises - Aract Pays de Loire : « # 4 Phases de réflexivité Afest »</p>
8	Au-delà du fait que le formateur est un salarié d'entreprise (qui n'est pas sans poser des questions déontologiques, de responsabilisations, de compétences formatives, d'enjeux sociaux et relationnels au travail...), en quoi l'Afest se distingue-t-elle d'une formation-action ?	Entreprise IRTS	Elle s'inscrit dans une logique de formation-action mais avec le cadre réglementaire de l'Afest.



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

9	L'AFEST propose-t-elle des situations pédagogiques collectives (et non individualisées avec l'accompagnement binominal présenté) ?	AKTO	Oui il est tout à fait possible d'organiser des AFEST collectives, pour cela il est conseillé d'établir un diagnostic pour savoir quelles sont les situations de travail qui peuvent être collectives, puis concevoir un parcours à la fois commun et personnalisé. Tout dépendra du contexte de travail, mais il convient de suivre les apprenants collectivement mais également individuellement (car chaque salarié a son propre rythme et ses propres capacités)
10	Quelle est la part collective de la situation de travail... travaillée dans le cadre de l'AFEST ?		
11	L'Afest comme approche ergonomique du travail : des compétences spécifiques pour les accompagnant.es ... ?	Aract IDF	Si l'approche Ergonomique de l'Activité peut venir accompagner le travail d'analyse de l'activité pour identifier des situations de travail apprenantes et construire des parcours Fest, avoir des compétences en ergonomie de l'activité ou en ergonomie cognitive, n'est pas une condition sine-qua-non pour accompagner la démarche de l'entreprise dans l'ingénierie des parcours Fest. En revanche, l'approche par les compétences et la connaissance des situations de travail, sont bien des conditions favorables au travail d'ingénierie de l'Afest et pour la construction des parcours apprenants, sous certaines conditions.
12	Afin de mettre à disposition dans le cadre d'un Afest un formateur.trice identifié.e d'une entreprise pour une autre (dès lors que la compétence visée est commune) : A-t-il été envisagé un partage de compétences de formateur.trices inter-entreprises au sein d'un club d'entreprises ? Rôle d'un réseau d'échanges de compétences."	Entreprise IRTS	Non, mais c'est une idée intéressante à creuser au sein des clubs "festifs" initiés lors de l'expérimentation de l'OPCO Santé.
13	Quels sont les outils mis à disposition des entreprises dans le cadre des parcours "prêt-à-porter" ? Vous avez parlé d'un formulaire en ligne d'auto-positionnement,	OPCO EP	Les outils développés à destination des entreprises comprennent : - Un guide de mise en œuvre "L'AFEST pas à pas" sous la forme d'un fascicule. Il présente les grands principes d'une AFEST, le parcours avec les situations de travail ainsi que des suggestions sur la posture à adopter par le bénéficiaire et le formateur Fest. Une double page est dédiée à chaque situation de travail et propose des questions à poser au bénéficiaire en amont et en aval de la situation pour la phase de réflexivité. Le bénéficiaire est invité à écrire ses réponses directement sur le fascicule qui sert aussi d'outil de traçabilité. - Un support numérique "Pour en savoir +" pour chaque situation de travail qui permet l'auto positionnement du bénéficiaire. Il propose entre 10 et 15 questions afin que le bénéficiaire évalue sa maîtrise des prérequis pour chaque situation de travail ainsi que des ressources succinctes si besoin.



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

14	Des financements spécifiques permettent-ils aux entreprises de financer ensuite leur appropriation des parcours ?	Aract IDF	Cette question restant à l'appréciation de chaque OPCO et de leurs gouvernances, vous pouvez vous reporter aux informations contenues dans les monographies sur le sujet, et prendre directement contact avec votre OPCO sur le sujet
		AKTO	Concernant les financements de l'OPCO, il faut garder en tête que l'AFEST étant une modalité pédagogique reconnue dans la loi de 2018, elle peut être mobilisée sur tous les dispositifs de formation. Néanmoins, les branches décident des critères spécifiques et peuvent définir des financements sur la partie ingénierie, formation de formateurs, et déploiement de parcours AFEST.
15	L'Afest vous permet d'intégrer et de former le salarié dès son arrivée ?	Entreprise IRTS	Oui c'est possible si un parcours Afest et/ou hybride pour les nouveaux salariés a été construit en amont et s'inscrit dans une démarche d'accompagnement à la prise de fonction.
16	Comment convaincre la Direction Générale d'une entreprise de s'engager et d'engager ses équipes dans une démarche d'AFEST ? Sachant que c'est une démarche chronophage et qui mobilise son encadrement personnel.	Entreprise IRTS	Je pense qu'il faut présenter cela comme une possibilité d'améliorer la QVT et par conséquent de favoriser l'épanouissement des collaborateurs qui seront de plus en plus performants dès lors qu'ils participeront tout au long du travail à des sessions de formations Afest (environnement capacitant).
		AKTO	Effectivement pour la Direction Générale d'une entreprise, il faut mettre en avant différents aspects: <ul style="list-style-type: none"> - L'AFEST est une méthode de formation qui va permettre de former "plus fort", autrement dit un salarié plus opérationnel et plus productif. C'est un investissement temps qui se transforme en production. - L'obligation de former un salarié (entretien pro) peut aujourd'hui être "prouvée" par de la formation en situation de travail.



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

17 18 19	<p>Mathieu Gasnier, pour l'ANFH (l'OPCO de la Fonction publique hospitalière) : nous aussi nous avons déployé une expérimentation sur l'AFEST dans des EHPAD publics.</p> <p>Pour Mme DELMAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle communication a été faite sur l'AFEST au sein de l'entreprise ? - Quelle place ? - Quelle identification par l'environnement qui ne participe pas à l'AFEST ? 	<p>Entreprise Paris-Baguette</p>	<p>Communication : une communication à l'ensemble de l'entreprise au démarrage du projet + une réunion d'information pour les "paires" (les experts métier) , sans parler des formations des formateurs.</p> <p>Ensuite, le parcours d'intégration, incluant l'AFEST, est expliqué à chaque nouvel arrivant.</p> <p>Place de l'AFEST : c'est une modalité de formation dans le parcours d'intégration (dans le 1er mois). Pour le moment, on se limite à faire chaque séquence une fois pour chacun, mais on pourrait refaire plusieurs fois les séquences pour ceux qui en ont besoin.</p> <p>Identification : je ne pense pas que les gens qui ne participent pas à l'AFEST aient bien en tête ce dont il s'agit. Nous avons limité l'AFEST au service logistique pour le moment.</p>
20 21	<p>Pour Mme DELMAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels retours faites-vous en particulier pour renforcer l'implication de la direction (qui permet d'affecter le temps & ressources) ? - Identifier-vous les bénéfices économiques potentiels avant de lancer le projet ? 	<p>Entreprise Paris-Baguette</p>	<p>Que l'AFEST prend du temps, et qu'il faut pouvoir remplacer le chef d'équipe pendant qu'il forme pour qu'il puisse le faire sereinement, donc le besoin d'être suffisamment staffé.</p> <p>Nous n'avons pas fait d'analyse chiffrée de retour sur investissement. Les principaux bénéfices de l'AFEST sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'aligner sur le discours pendant la formation : on forme de la même façon et on dit la même chose - dédier un temps individuel privilégier pour former les nouveaux arrivant - augmenter la qualité des prestations réalisées par les bénéficiaires de l'AFEST (grâce aux 2 points précédents) - valoriser les compétences acquises par le bénéficiaire : il pourra s'appuyer dessus pour la recherche de son prochain emploi <p>D'autres bénéfices ont été évoqués pendant le séminaire</p>
22	<p>Comment l'ingénierie pédagogique de l'AFEST est prise en charge par chaque OPCO ?</p>	<p>OCAPIAT</p>	<p>OCAPIAT s'appuie sur des prestataires référencés pour aider les entreprises à concevoir leur parcours en modalité AFEST. Leurs interventions sont prises en charge par OCAPIAT au regard des règles en vigueur.</p>
23	<p>Est-ce que le choix de la mise en situation de travail est déterminé dès le diagnostic ?</p>	<p>OCAPIAT</p>	<p>Cela dépend de l'avancée de la réflexion de l'entreprise. Le diagnostic permet de circonscrire les situations problèmes, ou les compétences non maîtrisées, la capacité à utiliser la situation de travail pour former... Le choix précis de mise en situation de travail découle du travail d'ingénierie pédagogique.</p>



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

24	Quelle est la durée en moyenne d'un parcours Afest au sein des entreprises en testing ?	Entreprise IRTS	Il est conseillé de ne pas proposer des parcours trop longs sous peine de voir l'engagement des salariés décroître. La moyenne se situe selon les cas de 1 à 3 mois.
25	Pensez-vous qu'en amont de l'Afest on puisse établir quelques prérequis dans la capacité du futur salarié à apprendre en situation de travail dans le cadre de l'Afest ?	Entreprise IRTS	Oui cela est possible, dans ce cas une formation hybride (présentiel et/ou e-learning) serait intéressante pour permettre au salarié d'acquérir ces prérequis.
26 27	<p>Pour l'OPCO EP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises d'OPCO EP qui déploient les parcours "EP", sont-elles formées à accompagner ? - Pratiquer l'analyse réflexive ce n'est pas inné, comment est pris en compte ce volet indispensable dans le déploiement d'une AFEST ? 	OPCO EP	<p>Les entreprises bénéficient d'une part d'un fascicule "le pas à pas" qui explique les fondamentaux de l'AFEST. par ailleurs, le conseiller formation les forme au cours d'un échange auquel peut également participer le futur bénéficiaire de l'AFEST. Enfin, il est proposé à l'entreprise que le conseiller assiste à la formation afin, le cas échéant , qu'il puisse débriefer avec le formateur sur la base de l'action observée.</p> <p>L'analyse réflexive est certes essentielle à une formation en situation de travail mais elle n'est pas à ce point "disruptive" par rapport aux pratiques des organisations du travail. La formation des acteurs à cette pratique et à cette posture particulière démarre le plus souvent à partir de l'analyse de leurs propres usages.</p>
28	<p>Pour Mme FREBOURG :</p> <p>Pour améliorer la coordination entre notre CFA et les entreprises, nous souhaiterions expérimenter cette modalité et nous formons un référent AFEST en ce moment. Nous souhaiterions savoir comment valoriser les diagnostics qui seront réalisés ainsi que la co-construction du parcours avec la/les entreprises pressenti.e.s pour accompagner des apprenants décrocheurs en centre de formation par exemple :</p> <p>Comment Mme Mylène Frebourg a -t-elle été formée à conduire les phases réflexives ?</p>	OPCO EP	Comme indiqué plus haut, c'est le conseiller formation qui sensibilise le formateur AFEST au préalable. Sur la base du fascicule l'Afest le pas à pas" les fondamentaux sont présentés, décrits et expliqués. Un travail d'adaptation du parcours est fait également pour que les situations de travail qui composent le parcours soient mobilisées de sorte à être cohérentes par rapport à l'organisation spécifique de l'entreprise, l'enchaînement des tâches, les processus de travail, etc. Enfin, j'ai assisté à la 1ère Fest et ai pu en direct échanger avec Mylène Frebourg sur sa manière de mener les phases de réflexivité notamment
29	Si le diagnostic n'est pas réalisé par l'OPCO, comment sont rémunérés les acteurs qui le mènent sachant qu'il est indispensable ?	OPCO EP	Je suis très mal à l'aise avec ce terme de "diagnostic" : il "induit" que l'entreprise serait souffrante et que l'Opco ou le consultant serait seul à maîtriser le processus de guérison. Je lui préfère l'expression d'analyse de besoins. Pour l'Opco EP, ce travail est un préalable à la mise en œuvre du parcours AFEST, il fait partie de l'offre de service mise à disposition de nos entreprises. Si un consultant propose à une entreprise de l'accompagner pour mettre en œuvre des parcours AFEST, cette analyse me semble être le préalable à l'offre de service



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

30	Avec le travail hybride, ce nouveau mode de travail ne remet-il pas en question le parcours AFEST ?	Entreprise IRTS Paris IDF	Le travail hybride peut s'adapter à des parcours Afest dans certains cas, par exemple pour la compétence " animer une réunion avec un outil de visioconférence". Cette modalité dans certains cas peut ne pas s'adapter à toutes les entreprises mais là c'est à elles qu'il revient de faire le travail d'analyse du travail pour repérer ce qui peut être "Afestable" ou pas. <i>Cf. l'étape du diagnostic</i>)
31	Cette modalité exclut-elle alors certaines entreprises?		
32	Au regard des présentations et exemples présentée : l'AFEST est-elle vraiment adaptée à la TPE ? Une démarche extrêmement outillée qui implique un système d'acteurs importants"... , une TPE n'a pas trop de temps et peu de RH pour faire. Avez-vous des exemples de réussites auprès de ce type de structures ?	OCAPIAT	Oui, cela fonctionne dans les TPE. Le soutien dans la mise en œuvre est indispensable. Une équipe peut être composée du comptable, dirigeant, expert-métier. Ils ne sont pas tous sollicités en même temps, ni pour la même durée.
33		OPCO EP	Oui nous avons des exemples : boucherie de 3 salariés, boulangeries de moins de 11, cabinets dentaires de 2 salariés. Dans ces cas, c'est le plus souvent l'employeur qui est le formateur. C'est parce que la TPE ne peut pas investir le temps et l'expertise nécessaire à l'ingénierie, préalable à la mise en œuvre du parcours, que nous avons fait le choix de construire un modèle "standard" avec les branches, modèle que les TPE adaptent ensuite à leur propre réalité.
34	Le fait que le formateur ou la personne en charge de la phase réflexive soit un manager ne biaise-t-il pas la relation et le comportement de l'apprenant ?	OCAPIAT	Les formateurs ne sont pas systématiquement des managers. Les formateurs sont avant tout des experts métiers, souhaitant transmettre leur savoir-faire.
35	Pourquoi les formateurs sont-ils les managers ?	OPCO EP	Le formateur est celui qui maîtrise la compétence visée par le parcours : selon les cas, il peut être le manager, l'employeur ou le collègue.
36	Est-ce que confier le rôle de formateur à des collègues, et non pas des managers, ne favorise pas plus l'engagement des salariés ?	AKTO	Dans certaines entreprises les managers ont une casquette formation, ce sont des personnes qui occupaient le poste avant de devenir manager et ils sont donc les plus compétents pour transmettre leur savoir-faire. Néanmoins, il est important qu'ils soient sensibilisés, formés et qu'ils adhèrent à la démarche (avoir envie de transmettre ses compétences est essentielles) et également savoir déposer sa casquette productivité et performance pour prendre la casquette pédagogie et accompagnement!



FAQ « CHAT » SÉMINAIRE AFEST DU 15/03

N°	REMARQUES / POINTS DE VIGILANCES ÉVOQUÉS PAR LE PUBLIC VIA LE « CHAT »	RÉPONDANTS	RETOURS DE PRÉCISIONS
A	Parler d'accompagnant.e ou d'aidant.e au travail me semble plus pertinent que de formateur.trice. Car c'est confusionnant avec le métier de formateur.trice (qui peut passer par une reconnaissance diplômante ou certifiante - ce qui n'est pas le cas d'un.e manager aidant son.sa collaborateur.trice). En somme, l'AFEST réinterroge non seulement l'activité de travail mais aussi l'activité pédagogique en situation réelle de travail (ses atouts et points de vigilance)...	Entreprise IRTS Paris IDF	Dans l'Afest on identifie trois rôles : un architecte, un formateur référent et un accompagnateur. Parfois un salarié peut endosser plusieurs rôles. Le formateur référent détient des compétences pédagogiques nécessaires à la mise en place concrètes des outils dont l'accompagnateur aura besoin au cours des accompagnements. Il n'est pas conseillé que l'accompagnateur Afest soit un hiérarchique, mais parfois cela ne peut pas être le cas selon la typologie des entreprises TPE notamment.
B	L'Afest s'inscrit dans le courant des organisations apprenantes.	Entreprise IRTS Paris IDF	Oui. L'Afest s'inscrit pleinement dans le courant des organisations apprenantes car elle contribue à développer les compétences nécessaires à l'exercice professionnel en permettant aux salariés de progresser au rythme des besoins de l'entreprise qui doit s'adapter en permanence aux évolutions du secteur.
C	J'ai l'impression (sauf erreur de ma part) que les exemples proposés sont peu articulés avec le cadre de la formation professionnelle continue (ce qui serait un paradoxe ;-))	AKTO	Dans le cadre des entreprises qui ont participé à l'expérimentation AFEST IDF, certains des exemples de parcours Fest présentés, s'inscrivaient dans un parcours de formation professionnel plus large ; où l'Afest était une des composantes du parcours de professionnalisation des salariés (exemples que vous pourrez retrouver dans les monographies du reste) L'AFEST venait donc en complément d'autres modalités de formation (présentiel en centre, FOAD, ...) dans le but de faire monter en compétence le salarié plus vite, directement en situation de travail. »
D	Il serait intéressant de refaire un Webinaire centré sur l'AFEST avec des demandeurs d'emploi !	Aract IDF	Le réseau Anact-Aract est en train de capitaliser sur ce type d'expérimentations qui n'a pas encore eu cours en IDF, dans le cadre des actions cofinancées par la DRIEETS. Toutefois, vous pouvez retrouver par exemple, le Webinaire #Afest JOB , où sont présentées des actions de formation en situation de travail à destination des Demandeurs d'Emploi, qui ont été accompagnées par l' Aract PACA -
E	1 certification pour l'accompagnateur des bénéficiaires AFEST par le réseau des Greta	Aract IDF	Il existe un ensemble de certifications des accompagnateurs / formateurs Fest et de Référents Afest, inscrites au répertoire spécifique des certifications professionnelles de France Compétences , portées par différentes opérateurs de formation.
F	L'AFEST n'est pas un dispositif mais une modalité de formation !	OCAPIAT	Oui. une modalité de formation parmi d'autres et pouvant se combiner aux autres ou se suffire à elle-même.