

La formation en situation de travail (Fest) : quel cadre juridique pour une innovation pédagogique?

Jean-Marie Luttringer et Sébastien Boterdael

1. Deux événements concomitants invitent à s'intéresser à la rencontre entre l'action de formation en situation de travail (Afest) considérée comme une construction pédagogique et comme une construction juridique. En effet, la nouvelle définition de l'action de formation introduite dans le code du travail par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confère à la formation en situation de travail le statut d'action de formation au sens juridique de ce terme.¹ Dans le même temps, un colloque organisé à l'initiative des pouvoirs publics et des partenaires sociaux le 2 octobre dernier a rendu compte des résultats d'une expérimentation ayant pour objet d'explorer les conditions de faisabilité pédagogique et organisationnelle de ce processus pédagogique². Leur déploiement massif, supporté au niveau national par le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), y a été annoncé par l'ensemble des parties prenantes aux débats.

2. Ces expérimentations ont mis en évidence plusieurs traits caractéristiques de l'Afest qui permet de la différencier de l'action de formation classique et tout d'abord, c'est une lapalissade, les Actions de Formations en Situation de Travail sont

¹ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

² ANACT-ARACT, Expérimentation Afest - Action de Formation En Situation de Travail, juillet 2018

organisées ... en situation de travail, c'est-à-dire dans la même unité de temps et surtout de lieu que le « travail ». Elles ne sont donc pas dispensées « dans des locaux distincts des lieux de production ». **Les attentes « productives » à l'égard de l'apprenant ne sont pas totalement suspendues.**

Au surplus, les Afest se caractérisent par des apprentissages inductifs laissés à l'opportunité des tâches et des événements rencontrés dans une situation. C'est d'ailleurs là que réside la richesse de ce processus pédagogique qui trouve sa source dans la singularité « des situations ». D'autres critères distinctifs de l'Afest méritent d'être soulignés. : celle-ci s'inscrit quasi-systématiquement dans un « parcours pédagogique » pour l'apprenant, sa réalisation s'ancre dans l'organisation du travail et son encadrement pédagogique est assuré non pas par des formateurs mais par des pairs, compagnon, tuteur, manager de proximité...

3. L'assimilation de l'Afest à une action de formation au sens légal du terme à laquelle vient de procéder la loi « avenir professionnel »³ soulève quantité de questions juridiques que la présente chronique a pour objet d'identifier.

On tentera dans un premier temps de définir les critères distinctifs de la Fest, c'est-à-dire ce qui la différencie des autres modalités pédagogiques (I). Dans un deuxième temps on identifiera les questions liées à la situation juridique du salarié bénéficiaire d'une formation en situation de travail, alors que son contrat de travail le place sous la subordination juridique de l'employeur (II). Dans un troisième temps seront précisés les effets juridiques de la formation en situation de travail pour le salarié, l'entreprise et, demain, le demandeur d'emploi (III).

³ Article L. 6313-2 du code du travail

I. Les critères distinctifs de l'Afest comparée à d'autres actions de formation

4. **Modèle historique « séparatiste ».** Ce modèle a trouvé sa traduction juridique depuis 1971 dans l'article D.6321-3 du code du travail qui stipule que la formation interne à l'entreprise est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production, c'est-à-dire en dehors des postes de travail habituels des salariés. Toutefois ce même article prévoit une exception à ce principe lorsque la formation comporte un enseignement pratique ; dans cette hypothèse, cet enseignement peut être donné sur les lieux de production. Il doit alors être rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel des mesures prises pour que l'enseignement dispensé réponde aux critères définissant l'action de formation (programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, moyens pédagogiques et d'encadrement appréciation des résultats).

Ce texte repose sur plusieurs postulats : d'une part que la situation de travail en elle-même aliénante par construction idéologique et marquée du sceau de la subordination par construction juridique, ne saurait être formatrice, car la formation est un acte d'émancipation, d'autre part, la formation, y compris en situation de travail est assimilée à un enseignement c'est-à-dire la transposition du modèle scolaire dans l'entreprise, et enfin, si la participation au travail productif peut dans certaines circonstances contribuer un processus de formation, cela ne peut se faire que sous le contrôle des représentants du personnel.

Bref, dans cette conception historique, l'entreprise par nature « prédatrice » ne saurait être naturellement formatrice⁴.

5. **La formation professionnelle en alternance :** Le modèle « séparatiste », étroitement lié à l'organisation taylorienne du travail a de tout temps cohabité avec le modèle historique bien plus ancien du compagnonnage et de l'apprentissage, dans lequel les gestes et les savoir-faire du métier se transmettent par les « pairs » en situation de travail. Les développements des divers contrats de travail en alternance, principalement le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, s'inscrit dans cette tradition en associant un emploi et une

⁴ Voir notamment la chronique 95 « l'entreprise formatrice après la loi du 5 mars 2014 »

formation. La loi « avenir professionnel » entend promouvoir le développement de cette construction pédagogique et juridique inscrite dans « un contrat de travail de type particulier » faisant l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire. Elle a par ailleurs enrichi la panoplie des contrats ayant pour objet la formation professionnelle en alternance par le dispositif « Pro A » qui s'analyse comme un avenant au contrat de travail de droit commun en CDI en cours d'exécution ayant pour objet de préciser les objectifs pédagogiques (reconversion, promotion sociale), les modalités d'organisation et de certification. La technique juridique empruntée par ce dispositif – avenant au contrat de travail de droit commun – est analogue à la technique juridique applicable à l'Afest.

6. Le contrôle judiciaire qui s'est attaché à préciser les particularités de l'exécution de ces contrats de travail « de type particulier » car en alternance, en raison même des objectifs de formation qui leurs sont inhérents, a mis en évidence des critères aisément transposables à la formation situation de travail tels que la reconnaissance d'un droit à l'erreur, à prendre le temps, à être accompagné par un tuteur, à la cohérence de la démarche pédagogique en situation productive, etc

7. L'Afest se distingue de ces constructions juridiques par un moindre encadrement législatif et réglementaire ce qui ne l'exclut pas pour autant de l'univers du droit. **Elle s'analyse en effet comme une modalité particulière de l'exécution d'un contrat de travail de droit commun.**

II. Régime de l'AFEST et subordination juridique

8. La mise en place d'une Afest trouve sa source dans le pouvoir de direction et de gestion de l'employeur. Elle ne revêt aucun caractère obligatoire. L'employeur exerce les prérogatives liées à son pouvoir de gestion et de direction comme il l'entend, dès lors qu'il n'en abuse pas et respecte la réglementation qui s'impose à lui. Cette liberté lui permet de fixer et de moduler l'intensité de ses exigences de productivité des salariés en fonction de leur qualification contractuelle.

C'était jusqu'ici le seul cadre juridique applicable aux Afest dans l'entreprise, faute d'être considérées comme des actions de formation. **En application pleine et entière de son pouvoir de direction, l'employeur modulait temporairement son organisation, réduisait ses attentes productives, tout en assignant au salarié, souvent implicitement des attentes formatives complémentaires.**

Si cette analyse reste valable, l'assimilation par la loi du 5 septembre 2018 de l'Afest à une action de formation a pour effet d'opérer un passage de l'implicite vers l'explicite. L'Afest devient identifiable, traçable, finançable, gérable, évaluable, certifiable ... et sa mise en œuvre entraîne l'application du droit de la formation professionnelle.

9. Les salariés bénéficiaires d'une Afest continue de relever du droit commun du contrat de travail auquel il sera apporté des aménagements nécessaires à la coexistence entre travail productif et formation.

Dès lors surgissent des questions juridiques qu'il y a lieu d'identifier, dont certaines seront sans doute précisées par voie réglementaire mais dont l'essentiel ne saurait relever que d'un aménagement temporaire du contrat de travail de droit commun :

- L'initiative de l'Afest revient en principe à l'employeur maître de l'organisation du travail. Le salarié est-il libre d'y participer au non ?
- Le temps consacré à l'Afest est-il du temps de travail effectif ?

- Quelle est la traduction juridique du ressort pédagogie « du droit à l'erreur » qui caractérise l'Afest ?
- Comment concilier l'exigence de confidentialité inhérente à l'évaluation pédagogique et l'exigence de transparence inhérente à l'évaluation managériale ?
- La possibilité d'une Afest doit-elle être évoquée à l'occasion de l'entretien professionnel ?
- L'Afest est-elle compatible avec des formations à la sécurité ?

10. La participation du salarié à une Afest, obligation ou libre choix ? L'Afest constitue dorénavant une *simple* modalité de réalisation de l'action de formation, dont le régime juridique en matière d'obligation, de temps et de rémunération doit s'appliquer pleinement

Ainsi, si elle est mobilisée comme réponse à l'obligation d'adaptation au poste de travail qui pèse aussi bien sur l'employeur que sur le salarié en vertu d'une obligation légale⁵, ce dernier est tenu d'y participer. Il en va de même des formations à la sécurité. Le refus l'exposerait à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'Afest constitue alors un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération⁶.

En revanche si elle contribue au développement des compétences, le principe du libre choix du salarié devra être retenu. Elles constituent également par principe un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération. Néanmoins, en l'absence d'accord collectif et avec l'accord formalisé du salarié, elle pourrait se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année)⁷. Le salarié serait alors « en situation de travail » sans être « en travail effectif » ...

⁵ Article L6321-1

⁶ Nouvel article L6321-2

⁷ Nouvel article L6321-6

12. **Le droit à l'erreur : traduction juridique d'un ressort pédagogique.** Un des ressorts pédagogiques principaux des Afest se trouve dans l'existence d'un « droit à l'erreur » pour l'apprenant. Cette notion était utilisée par la jurisprudence à propos de l'exécution de contrat de formation en alternance, mais elle ne connaît pas de définition légale.

Ce ressort pédagogique essentiel renvoie au plan juridique à la notion de « faute » qui connaîtra une application modulée et assouplie à l'occasion de la formation situation de travail. Dès lors, cet assouplissement permet de considérer que certaines actions qui auraient pu constituer une erreur ou une négligence fautive soient sans incidence juridique pour le salarié : assurer un chantier en six heures alors que les règles de l'art en exigeraient deux, couper trop court un câble obligeant à une intervention lourde, Sans doute, par analogie avec la jurisprudence en matière de contrat en alternance, cette modulation doit-elle se limiter aux actes professionnels du salarié : **en positionnant le salarié dans le cadre spécifique d'une Afest, l'employeur accepte les risques d'incidents de production inhérents à la situation formative.**

Elle ne saurait néanmoins être étendue aux manquements à la discipline, au non-respect des instructions et consignes émises, ou encore aux obligations de sécurité fondamentales. De même, y compris concernant les actes professionnels, elle est sans doute d'une intensité relative : en fonction de la gravité de l'acte, la faute pourra être retenue même si c'est l'acte professionnel du salarié qui est en cause. Ainsi, même en AFEST, celui qui utilise trois fois plus de matériel alors que le manager avait raisonnablement prévu deux fois plus de quantité pour couvrir le « droit à l'erreur » pourrait éventuellement se voir reprocher une négligence fautive, ...

La mise en place d'une Afest influe ainsi sur le régime juridique de la faute pendant cette période. Nul doute que le juge tiendra compte des ambitions formatives des Afest pour se prononcer sur une éventuelle application du pouvoir disciplinaire de l'employeur à cette occasion. Dès lors, il est indispensable que ces situations de Fest puissent être identifiées dans leur objet (la mission/tâche concernée), leur lieu (l'espace sur lequel cette tolérance est accordée) et le temps (la période pendant laquelle elle est admise).

13. **Évaluation managériale et évaluation pédagogique de la Fest.** L'évaluation est une composante directe du pouvoir de direction de l'employeur : « Sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté à la connaissance des salariés, l'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés »⁸.

L'objet de l'évaluation est donc « d'évaluer le travail », d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié. Dès lors qu'elles sont parties intégrante du travail, qu'elles sont réalisées en vertu du pouvoir de direction de l'employeur, qu'elles visent spécifiquement à agir sur les aptitudes professionnelles, l'entretien d'évaluation apparaît comme le lieu privilégié de l'évaluation managériale des Afest. Celle-ci s'entend alors comme l'évaluation de ses effets définitifs sur les compétences du salarié.

L'employeur attend légitimement en effet un retour sur son investissement dans l'Afest. En matière d'action de formation à l'initiative de l'employeur (au sens formel), la jurisprudence semble admettre la légitimité de ces attentes en reconnaissant comme « réelles et sérieuses » les sanctions, allant jusqu'au licenciement pour insuffisance professionnelle, fondées sur l'absence de mise en œuvre de compétences qui auraient dû être acquises lors de formations réalisées

14. Cette évaluation managériale des Afest est néanmoins à déconnecter de son suivi afin d'organiser l'efficacité de l'Afest et de marquer dans le temps la progression pédagogique de l'apprenant. En effet, les sciences de l'éducation défendent la nécessité d'une « bulle formative » dans laquelle l'information de nature pédagogique est confinée. L'objectif est de sécuriser l'environnement de l'apprenant pour lui permettre de partager ses doutes, de questionner, d'engager des pratiques réflexives, et ce sans crainte du jugement managérial, ni d'impacts sur son parcours professionnel futur.

La loi, bien que ce ne soit pas son objectif initial, protège déjà cette « bulle ». L'employeur ne peut mobiliser lors de l'évaluation managériale que les

⁸ Cass. soc., 10 juill. 2002, no 00-42.368

informations, « sous quelque forme que ce soit » (y compris donc les outils pédagogiques mobilisés en Afest : livrets de suivi, etc), ayant pour finalité « d'apprécier ses aptitudes professionnelles ». Ces informations doivent présenter « un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes ». Dans ce cas, « le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations »⁹.

Ainsi, la nécessité pour une entreprise de tracer les actions dans lesquelles elle investit, de surcroît lorsqu'elles génèrent des effets juridiques, est incontestable. Toutefois, l'ensemble des documents pédagogiques utilisés pendant la « bulle » Afest n'a pas un « lien direct », ni même « nécessaire », avec l'évaluation de ses effets. Il revient à l'employeur d'identifier ceux dont il peut faire usage, et ceux qui demeureront soumis « la confidentialité pédagogique ».

15. Enfin, lorsque l'Afest s'inscrit dans un parcours « certifiant », l'évaluation finale ne doit être ici confondue ni avec l'évaluation managériale, ni avec le suivi pédagogique. Elle est dans ce cas réalisée sous la responsabilité de l'autorité certificatrice (souvent externe à l'entreprise), sur la base du référentiel de certification préalablement connu et selon les modalités prévues

16. L'articulation entre Fest et entretien professionnel. Les salariés bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. S'il doit désormais comporter des informations relatives à la VAE, au CPF et ses abondements ainsi qu'au CEP, il ne doit en aucun cas porter sur l'évaluation du travail du salarié¹⁰.

L'entretien professionnel peut être l'occasion de proposer une Afest à un salarié dès lors qu'elle constituerait, une fois recensée dans le document remis au salarié puis réalisée, une modalité susceptible de l'accompagner dans un projet d'évolution professionnelle par le développement de ses compétences.

⁹ Article L1222-2

¹⁰ Nouvel article L6315-1

17. **L'Afest et la formation à la sécurité.** Certains emplois ne peuvent être occupés que par des salariés « habilités » à cet effet à l'issue d'un processus de formation théorique et pratique qui engage la responsabilité y compris pénale de l'employeur. C'est le cas notamment de l'intervention sur des installations électriques, mais également pour de nombreux autres emplois industriels. Dès lors se posent la question des rapports entre la procédure d'habilitation nécessaire à l'exercice d'un métier ou à la tenue postes de travail et l'Afest.

18. À titre d'illustration les « opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités¹¹ ». La norme technique NF C 18-510 définit une « opération » comme une « activité exercée soit directement sur les ouvrages ou les installations, soit dans un environnement électrique » : la norme technique, qui conditionne le respect par l'employeur de la norme juridique, ne distingue donc pas la nature de l'activité confiée au salarié (travail, formation ... ou Fest). Seule la présence de l'individu aux abords des ouvrages est prise en compte. Dès lors, un salarié missionné sur une installation électrique, serait-ce dans le cadre d'une Fest, devrait être préalablement habilité pour ce faire. **L'enjeu de sécurité prime ici sur l'enjeu de formation.**

19. Préalablement à l'habilitation, l'employeur doit s'assurer que le salarié ait bien suivi une formation. Peu importe que cette formation soit réalisée en interne ou en externe, elle doit néanmoins comporter une partie théorique et une partie pratique. Cette dernière, selon les recommandations d'experts, doit se dérouler avec le même environnement (réel ou simulé) que le poste de travail qui sera occupé par le travailleur habilité.

Dans ce cas précis, les Afest apparaissent à première vue comme un moyen idéal d'assurer la partie pratique de la formation préalable à l'habilitation. Pour sécuriser l'action de l'entreprise, la fraction en « situation de travail » devra être clairement rattachée à la formation théorique (intégrée au programme général de la formation, dans une idée de parcours d'apprentissage). **Il s'agit de constituer la preuve pour l'entreprise que l'intervention réalisée par le salarié est bien le préalable à l'acquisition de l'habilitation obligatoire, et non une opération professionnelle sans habilitation.**

¹¹ Article R4544-9

III. Les effets juridiques de l'Afest

20. En conférant à l'Afest la qualification juridique « d'action de formation » la loi transforme cette pratique pédagogique jusqu'ici « informelle » en pratique pédagogique « formelle » qui a vocation à produire des effets juridiques comme toute autre action de formation. **Sans doute des effets existaient-ils mais ils étaient laissés à l'appréciation de l'employeur.** Désormais l'Afest, en fonction de l'objectif pédagogique poursuivi, produira des effets juridiques, en application de la loi et de dispositions réglementaires pouvant être complétés par des dispositions contractuelles individuelles et collectives.

Ainsi, les Afest feront désormais partie intégrante du nouveau « plan de développement des entreprises », successeur du plan de formation, et regroupant l'ensemble des actions à l'initiative de l'employeur¹². Les entreprises pourront alors bénéficier d'un appui méthodologique des OPCO ainsi que d'un financement au titre des fonds mutualisés réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Les fonds conventionnels pourront sans hésitation être orientés par la branche vers les entreprises (de toute taille) investissant ce type d'actions, celles-ci contribuant sans conteste au développement de la formation professionnelle.

21. Concernant le salarié lui-même, l'Afest pourra contribuer au parcours d'évolution professionnelle, notamment celui défini dans le cadre de l'entretien professionnel. A ce titre, tous les six ans, l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié devra (à partir de 2020) permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation *en dehors* de celles rendues obligatoires par un accord international, la loi ou un règlement¹³. Ces deux obligations étant cumulatives selon le texte de la loi.

¹² Nouvel article L6312-1

¹³ Nouvel article L6315-1

Désormais, en application de la loi « avenir professionnel », une action de formation en situation de travail élevée au rang « d'action de formation » de plein exercice, pourra être pris en compte pour justifier cette obligation de formation de l'employeur et libérer l'entreprise d'une pénalité de 3000 € par salarié. À condition toutefois qu'il s'agisse d'une formation « non obligatoire » - à l'exclusion notamment des habilitations règlementaires et des actions d'adaptation au poste rendues obligatoire par la Loi - et qu'elle corresponde aux critères définis par décret.

Pour contribuer à la trajectoire professionnelle du salarié, elle pourra notamment, seule ou comme composante d'un parcours pédagogique (lui associant positionnement préalable, évaluation continue, séquences de formation « traditionnelles » ...), être certifiante au sens du nouvel article L6313-7¹⁴.

Enfin l'engagement, en principe volontaire, des pairs (compagnons, tuteur...) pourra être valorisé au titre de leur évolution professionnelle, au sein de l'entreprise selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir.

22. D'un point de vue collectif, les Afest entrant désormais dans le cadre du plan de développement des compétences, les représentants du personnel devront être informés de leur déploiement dans le cadre du CSE (à l'occasion notamment de la consultation sur les politiques sociales de l'entreprise) et les pourront en faire un objet de négociation, notamment à l'occasion de l'obligation triennale de négocier sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnels dans l'entreprise.

23. Enfin, la volonté affichée de l'Etat de déployer, en s'appuyant sur le PIC, le recours aux Afest pour les demandeurs d'emploi ne manquera pas de soulever des questions pratiques mais également juridiques pour sécuriser l'action de l'ensemble des acteurs impliqués : le demandeurs d'emploi lui-même, la Région et/ou Pôle

¹⁴ « Sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées :

1° Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles [...];

2° Par l'acquisition d'un bloc de compétences [...];

3° Par [un CQP].

Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir. »

Emploi en charge de la mise en œuvre, mais également l'entreprise qui accepte – dans des conditions parfois difficilement distinguables de l'activité de production réelle – une personne « non salariée » sur ce qui constitue le lieu de travail habituel de ses propres salariés, sur les horaires habituels de travail, ... avec des attentes productives et une prise de risque dans la chaîne de production inhérente (risque de requalification, réglementation AT/MP, exercice réel du pouvoir de direction sur un « stagiaire » ...). Ces approches ne sont pas totalement « nouvelles », au sens où leurs philosophies se retrouvent de façon similaire dans certains dispositifs actuels (contrats en alternance, POE, ...), mais jamais de manière si imbriquée entre travail et acquisition des compétences.

Conclusions

1. La reconnaissance de la Fest comme action de formation au sens légal de ce terme organise « l'exfiltration » de cette modalité pédagogique de l'informel où elles prospèrent dans beaucoup d'entreprise, vers le formel...
2. La Fest est inscrite au cœur d'une situation de travail elle est régie par le contrat de travail de droit commun « aménagé ». Elle ne relève ni d'un contrat de travail de type particulier, ni du modèle « séparatiste » de la formation effectuée en dehors de l'entreprise ou dans des lieux distincts des lieux de production par un formateur professionnel en application d'un contrat de prestation de formation.
3. Le pouvoir de direction, le pouvoir disciplinaire de l'employeur, doit être aménagé à l'intérieur « de la bulle pédagogique » que constitue la Fest et qui se caractérise par la confidentialité et le droit à l'erreur.
4. La qualification de la Fest comme action de formation par la loi emporte des effets juridiques sur le financement, les obligations de l'employeur, la reconnaissance et la valorisation pour les salariés.
5. Une réglementation excessive de la Fest, qui la ferait rentrer dans un formalisme juridique à visée égalitariste, aurait pour effet de la tuer. En raison de la singularité des situations professionnelles, spécifiques à chaque entreprise, dont elle tire sa substance, la Fest appelle, pour être traçable, gérable, finançable, évaluable... un encadrement juridique de nature contractuelle.

12 octobre 2018

Jean-Marie LUTTRINGER, JML Conseil

Sébastien BOTERDAEL, Sémaphores¹⁵

¹⁵ Les présentes réflexions s'appuient sur une étude menée dans une grande entreprise pendant plusieurs mois, associant une équipe juridique, J-M.LUTTRINGER et S.BOTERDAEL, en charge d'analyser les modalités de sécurisation des process; à une équipe de spécialistes des sciences de l'éducation, P.MAYEN et C-A.GAGNEUR, qui a réalisé sur la base de situations concrètes d'AFEST des observations et analyses sous l'angle de la didactique professionnelle.