



D^{Les}
Dossiers
de Ressources & Territoires

Formation linguistique

**Le français à des
fins professionnelles**

2^{ème} édition, avril 2020

1

Formation linguistique

Le français à des fins professionnelles

Édito

Ressources & Territoires

Centre de ressources pour les acteurs
de la cohésion sociale,
vous propose, après

Les FichExpériences,
Les Conf'At',

une nouvelle production sur un sujet d'actualité :

Les Dossiers de R&T

En 2014, dans le cadre d'un projet cofinancé par la DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) et le FEI (Fonds Européen d'intégration, projet intitulé « **Mutualisation et mise en réseau** », une de nos actions était centrée autour du français à visée professionnelle.

Ce premier dossier intitulé « **Formation linguistique : le français à des fins professionnelles** » a pour objectif d'apporter des éléments de réflexion et surtout de rendre compte de la diversité des pratiques nécessaires développées en Occitanie Ouest.

Il réunit dix pratiques de dix organismes de formation sur l'ensemble de notre région. Il ne vise pas l'exhaustivité mais apporte un éclairage sur les différentes propositions de formations.

En complément, et en lien avec le projet « Mutualisation et mise en réseau », Ressources & Territoires a organisé une conférence le 8 juillet 2014 « *L'emploi et l'insertion professionnelle des migrants : Quelles formations linguistiques ?* » animée par Hervé ADAMI, responsable du master sciences du langage et didactique des langues et co-responsable du Diplôme Universitaire Français Langue d'Intégration (DUFLI de l'Université de Lorraine). Cette conférence fait l'objet d'une publication Conf'At', téléchargeable sur le site Internet de R&T, disponible en version papier au centre de documentation.

Deux FichExpériences ont également été réalisées :

- la première porte sur les pratiques développées dans

l'IAE (Insertion par l'activité économique) ;

- la seconde est axée sur les diplômés en français langue professionnelle, pouvant être proposés aux migrants afin de valider leurs parcours.

Ressources & Territoires remercie tout particulièrement Mylène Jacquet-Galiacy, rédactrice de cette production, et l'ensemble des organismes de formation pour leur disponibilité et leur témoignage.

Les Dossiers de R&T sont en priorité des versions électroniques pour rendre compte de l'évolution de la thématique traitée ; cela permet des actualisations et des mises à jour régulières.

Le Dossier « Formation linguistique : le français à des fins professionnelles » fait l'objet d'une publication restreinte ; il est consultable et téléchargeable sur le site : www.ressources-territoires.com

Pour tout complément d'information sur les productions de R&T, contacter [l'équipe](#).

Une actualisation en 2020

A l'issue du comité interministériel à l'intégration, réuni mardi 5 juin 2019, le gouvernement a fixé une feuille de route et décliné plusieurs mesures articulées autour de 5 axes :

1. parvenir à l'autonomie par l'apprentissage du français ;
2. participer activement à la société ;
3. s'insérer dans l'emploi et dans la vie économique ;
4. développer des parcours d'intégration adaptés pour les réfugiés ;
5. innover dans les méthodes.

R&T a donc souhaité valoriser les propositions en faveur de l'emploi développées sur le territoire Ouest Occitanie et a donc sollicité les acteurs afin qu'ils témoignent de leurs actions.

Sommaire

Contexte

Partie 1 - Balisage terminologique et méthodologique du français à des fins professionnelles	
Éclaircissements terminologiques.....	08
Éventail des didactiques.....	14
De l’approche communicative à la perspective actionnelle	15
Éléments de convergence des didactiques.....	16
Impact sur l’ingénierie de formation et l’ingénierie pédagogique.....	17
Partie 2 - Recueils d’expériences : 16 organismes de formation à la loupe	
ADRAR – Savoirs fondamentaux professionnels	19
AMS Grand Sud – Formation de français à visée professionnelle	23
Centre d’Études des Langues – Français Langue Étrangère	27
Centre Social Bellefontaine Lafourquette - Atelier conversation en langue française.....	32
Égalité – L’entrepreneuriat immigré en Midi-Pyrénées	34
EGEE Occitanie - CV Vidéo	38
GRETA Gascogne – Compétences clés et pré-qualification BTP	39
GRETA Hautes-Pyrénées – Français compétences clés professionnelles	42
INSTEP Occitanie - AFC FLE	46
INSTEP Occitanie - Une Clé A l'emploi.....	49
La Trame - Microfilm	52
REGAR - Ateliers d’apprentissage du français	55
RERTR - Accès à l’emploi - FLE	58
Travail Différent – Français des métiers.....	61
Tripôle Développement - Réactivation des fondamentaux en langue française adaptés aux contextes professionnels	65
Pour conclure.....	67
Bibliographie—Outils pédagogiques / Sitographie & Ressources en ligne.....	69

Contexte

En France, les années 2000 sont marquées par un accroissement de la place accordée aux questions linguistiques tant dans les politiques d'accueil et d'intégration des migrants, que dans les politiques d'insertion et de formation professionnelle de l'ensemble des salariés. Ces évolutions donnent lieu à la structuration de nouveaux dispositifs de formation linguistique pour adultes où l'apprentissage de la langue n'est plus une fin en soi mais un moyen de s'insérer socio-professionnellement (Brétégnier, 2011) dans un contexte économique exigeant.

Un public hétérogène

C'est dans cette mouvance que s'inscrivent les formations de « français à des fins professionnelles » qui tendent actuellement à se développer et ciblent des publics diversifiés (migrants allophones, demandeurs d'emplois, bénéficiaires des minima sociaux, salariés). Cette diversité caractéristique de ce champ de formation s'explique notamment par le fait que les personnes présentant des besoins en français peuvent avoir avec cette langue un rapport de langue maternelle (ou première), seconde ou étrangère, leur degré de scolarisation pouvant aller de l'absence totale à la scolarité supérieure à l'étranger, en passant par des scolarités courtes en France avec des sorties ayant pu être marquées par l'échec (de Ferrari, 2010). Les frontières traditionnellement établies entre les groupes sociolinguistiques apparaissent rapidement floues si bien que le trio de base « alpha, FLE/S, illettrés » n'est désormais plus viable (Vicher, 2008 ; de Ferrari, 2008).

La maîtrise de la langue : une compétence professionnelle

Sur le plan institutionnel français, le développement de ces formations a été encouragé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie qui reconnaît la maîtrise de la langue comme une « compétence professionnelle » et permet le financement d'actions d'apprentissage de la langue ou de lutte contre l'illettrisme au titre de la formation professionnelle. Sur le fondement de la loi de 2004, la

Direction des Populations et des Migrations (DPM) dépendant du ministère de l'emploi et de la solidarité, a engagé avec ses différents partenaires, plusieurs actions pour favoriser la prise en compte de l'apprentissage de la langue comme compétence professionnelle par les plans de formation des entreprises et par les OPCO (opérateurs de compétences) des branches professionnelles.

Le fait d'être allophone n'implique pas nécessairement un bas niveau de qualification

Plusieurs secteurs professionnels ont inscrit dans leur accord de branche la maîtrise de la langue comme une priorité et peuvent financer, à la demande des entreprises, des formations à l'intention des salariés. Ces formations ont lieu soit dans l'entreprise soit à l'extérieur, dans un organisme de formation. Un salarié peut utiliser son compte personnel de formation (CPF), tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 31 décembre 2020 pour les conserver. L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Ceci nous amène à un domaine qui concerne non pas spécifiquement les migrants allophones, mais l'ensemble des adultes, actifs ou non, dont le faible niveau de qualification professionnelle rend nécessaire l'acquisition de compétences de base. Il s'agit avant tout de la littératie et de la numératie, mais aussi des compétences clés, en référence à la recommandation du Parlement et du Conseil européens du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Si les deux domaines se recoupent effectivement, on ne doit pas oublier que le fait d'être allophone n'implique pas nécessairement un bas niveau de qualification ni des difficultés cognitives.

Compétences en langue et/ou compétences clés

Deux tendances méritent d'être soulignées :

- d'une part, les politiques publiques d'employabilité traitent en priorité les publics peu qualifiés en mettant l'accent sur la littératie et la numératie ou les compétences clés ;
- d'autre part, sur le plan de la responsabilité administrative, ces politiques sont définies séparément des politiques d'accueil et d'intégration des migrants. Il reste que les personnes d'origine étrangère peuvent à terme être visées par les politiques publiques d'employabilité.

La question du niveau de compétence est donc posée avec force. Les compétences de base et compétences clés occupent toute leur place dans le domaine de l'enseignement de la langue à des fins professionnelles bien qu'elles n'y soient pas circonscrites, ce qui n'est pas sans conséquences pour les formations offertes aux migrants adultes. En dehors des formations dispensées dans le cadre des politiques d'accueil (les deux premières années en France), ces derniers peuvent en effet se voir proposer des formations aux compétences de base ou aux compétences clés souvent conçues de manière prioritaire pour des locuteurs natifs (Extramiana, 2012).

L'apprentissage du français quitte le champ du « social » pour intégrer celui de l'ingénierie de formation

Dans ce contexte, on observe à l'instar de Mariela de Ferrari que l'apprentissage du français quitte le champ du « social » pour intégrer celui de l'ingénierie de formation, des évaluations professionnelles et des certifications professionnelles (de Ferrari, 2010).

Le langage devient alors une composante à part entière des compétences professionnelles qui relèvent d'un « savoir agir » en contexte spécifique de travail. (Le Boterf, 2000 cité par Barrot et Lachaud, 2011.)

Les travaux du réseau pluridisciplinaire français « Langage et Travail » dont la thèse centrale met en lumière l'augmentation constante de la « part langagière du travail », semble bien étayée. La mise en place progressive des technologies de l'information

modifie les tâches de travail à tous les niveaux de la hiérarchie.

Par ailleurs, l'évolution des formes de management et de gestion des entreprises (normes qualité, de sécurité, nouvelles technologies performantes) nécessite une main d'œuvre de mieux en mieux formée (Adami, 2008).

Pour conserver son emploi ou évoluer à l'intérieur de celui-ci, l'acquisition de compétences notamment langagières devient souvent indispensable.

La première partie du dossier définit le champ du français à des fins professionnelles et les différents concepts qui le traversent actuellement, amenant bien souvent et à juste titre, une certaine confusion sur le plan de la terminologie.

La deuxième partie apporte un éclairage quant aux pratiques et outils en usage dans les organismes de formation de l'Ouest Occitanie.

Partie 1

Balisateur terminologique et méthodologique du français à des fins professionnelles

Éclaircissements terminologiques...

Plusieurs travaux retracent l'histoire de l'émergence du français sur objectifs spécifiques (FOS), dont ceux de G. Holtzer (2004) qui passent en revue les nombreuses appellations qui se sont succédées pour désigner l'enseignement du français (langue étrangère) à des fins utilitaires et/ou professionnelles. On en dénombre plus d'une dizaine qui ont émergé successivement ou de manière concomitante dont, plus récemment (depuis la décennie 1980-1990 jusqu'à aujourd'hui), le français sur objectif(s) spécifique(s) (FOS), le français de spécialité, français professionnel, français à visée professionnelle, français langue professionnelle (FLP).

Les appellations les plus récentes ainsi mentionnées constituent le balisage auquel nous nous limiterons ici, l'objectif étant de fournir quelques points de repères essentiels dans ce foisonnement terminologique recouvrant différentes propositions méthodologiques et pédagogiques.

La diversité des appellations mentionnées provient du fait que la perspective d'analyse est tantôt mise sur des contenus et des objectifs de formation différents (maîtrise du lexique, aptitude à communiquer, spécialisation et compétences professionnelles, adaptation au monde du travail) tantôt sur le type de public(s) concerné(s).

Le FOS - Français sur Objectif(s) Spécifique(s)

D'après le Dictionnaire de didactique du français langue étrangère et seconde (CLE international), « *Le français sur objectifs spécifiques (FOS) est né du souci d'adapter l'enseignement du Français langue étrangère (désormais FLE) à des publics adultes souhaitant*

acquérir ou perfectionner des compétences en français pour une activité professionnelle ou des études supérieures (Cuq, 2003)¹ ». En d'autres termes, le FOS se limite à la prise en charge de situations exolingues dans lesquelles le français, en tant que langue de travail, est une langue étrangère pour les apprenants qui auront à interagir ponctuellement avec des interlocuteurs francophones (Barrot et Lachaud, 2011).

Cette définition invite à penser que le FOS se définirait davantage par son public, ses préoccupations que par une méthodologie didactique qui lui serait propre. Il s'agit en somme d'une définition par défaut : « *le FOS s'adresse à des « non spécialistes » en français, pour lesquels la langue est tout autant un passage obligé qu'un objectif en soi.* » (Mourlhon Dallies, 2008.) Dans de telles conditions, une appellation paraît valoir une autre, puisqu'on pointe par ce moyen des opérations de formation successives plus que de véritables positionnements conceptuels.

La spécificité du FOS est clarifiée par J.M. Mangiante et C. Parpette (2004) qui le distinguent du français de spécialité.

FOS vs Français de spécialité

La distinction entre Français de spécialité et FOS recouvre, au plan institutionnel et didactique, deux logiques : « *celle qui relève de l'offre et celle qui relève de la demande. La première est une approche globale d'une discipline ou d'une branche professionnelle, ouverte à un public, le plus large possible. Elle tente de rendre compte de la diversité du champ traité. [...]. Le FOS, à l'inverse, travaille au cas par cas, ou en d'autres termes, métier par métier, en fonction des demandes et des besoins d'un public précis* » (Mangiante et Parpette, 2004.) Le français de spécialité correspond à un ensemble de ressources et de démarches pédagogiques centrées sur des domaines (de spécialité) parmi lesquelles les formateurs puisent pour élaborer leurs cours, tandis que le FOS se caractérise

¹ Certains chercheurs en didactique pointent le fait que désormais le FOS ne recouvre plus aujourd'hui la signification qu'il avait à ses origines, tendant à sortir de la didactique du FLE à laquelle elle se rattache traditionnellement, notamment depuis l'émergence du français langue professionnelle (FLP) qui symbolise cette mutation (Lojacono, 2011).

par une ingénierie de formation sur mesure qui considère chaque demande comme unique. Cela explique que le FOS, pensé dans sa singularité, s'écrive alors au singulier (Français sur Objectif Spécifique).

La méthodologie du FOS est établie sur un corpus déterminé après enquête et servant de base à un enseignement sur mesure. Pour Mangiante et Parpette « *la collecte des données est probablement l'étape la plus spécifique à l'élaboration d'un programme de FOS* » (2004).

Le FOS nécessite une focalisation sur certaines situations de communication à partir de données authentiques et est caractérisé par une situation d'urgence. Il faut une formation linguistique sur mesure et qui se déroule très rapidement (Mangiante, 2007). L'aspect professionnel extérieur aux situations de communication étudiées n'est pas évoqué.

Plus précisément, le tableau ci-dessous élaboré par Mangiante et Parpette (2008 : 84-85) permet de visualiser les principales différences.

Français sur Objectifs Spécifiques	Français de spécialité
<ul style="list-style-type: none"> - Objectif précis - Formation à court terme (urgence) - Centration sur certaines situations ciblées - Contenus à adapter en fonction de la spécialité - Contacts avec les acteurs du milieu étudié - Matériel à élaborer - Evaluation extérieure au programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectif plus large couvrant un domaine - Formation à moyen ou long terme - Diversité des thèmes et des compétences liés à une discipline (économie, commerce, physique, médecine...) - Contenus à adapter en fonction de la spécialité - Travail plus autonome du formateur - Matériel existant (insuffisant dans certains domaines) - Evaluation interne au programme de formation

Force est de constater que le FOS - au même titre que le français de spécialité - connaît un renouveau en raison de l'émergence de domaines de spécialité « porteurs » en terme d'emploi et de la diversification des demandes de formation qui deviennent de plus en plus pointues (métiers de l'aéronautique pour ne citer qu'un exemple).

Sur les plans politique et économique, ces nouvelles demandes résultent également de l'intensification des flux migratoires à différents niveaux de qualification.

Elles concernent principalement des étudiants ou professionnels en fin ou en complément de

spécialisation et des migrants venus travailler en France ou dans un pays francophone.

Face à ces demandes qui ont des caractéristiques qui les différencient du FOS, la notion de « français professionnel » émerge alors (Mourlhon-Dallies, 2006).

FOS vs Français professionnel

Toujours selon F. Mourlhon-Dallies (2006), traditionnellement, le FOS s'adressait principalement à des personnes possédant déjà leur métier, relativement qualifiées, alors que le français professionnel concerne des personnes en complément de formation, voire des employés occupant des postes dits de « bas niveau de qualification ». Ensuite, le FOS était pensé la plupart du temps pour des personnes parlant déjà le français (un niveau de 120 heures était en général requis) alors que le français professionnel peut concerner des débutants complets.

Enfin, le français professionnel peut mêler dans un même groupe des natifs et des non natifs, des apprenants relevant du FLS (français langue seconde) et des étudiants de FLE. À ce titre, le français professionnel, qui témoigne d'une double exigence de formation (en français et dans le domaine professionnel) n'est pas totalement situé dans le champ du FLE, mais le chevauche en partie.

Les éléments caractéristiques discriminatoires de chacun de ces concepts sont synthétisés ci-dessous :

Français sur objectifs spécifiques

1. Public cible possédant déjà un métier, relativement qualifié
2. Pré-requis en français
3. Concerne des apprenants relevant du FLE

Français professionnel

1. Public cible : des personnes en complément de formation ou des employés de « bas niveau de qualification »
2. Peut concerner des débutants complets
3. Peut mêler dans un même groupe des natifs, non natifs, des apprenants relevant du Français Langue Maternelle (FLM), du FLS et du FLE.

Deux sous-ensembles du français professionnel :

« Français à visée professionnelle » vs
« Français langue professionnelle »

Si l'on établit une typologie des demandes en français professionnel, deux sous-ensembles se dessinent :

- le premier, relevant du « français à visée professionnelle », se place dans une perspective transversale aux différents domaines de spécialités et secteurs d'activité ;
- tandis que le second (qualifié de français langue professionnelle), est, quant à lui, constitué de demandes plus spécifiques, apparues au début des années 2000. Ces demandes nécessitent la mise au point de programmes sur mesure en reprenant à leur compte la démarche du FOS et en l'adaptant à des fins professionnalisantes (Mourlhon-Dallies, 2006).

FOS vs Français à visée professionnelle

L'appellation « Français à visée professionnelle » ; composant le premier sous-ensemble du français professionnel est relativement récente, celle-ci étant apparue dans les années 1990 (Mourlhon-Dallies,

2006). Elle entre aujourd'hui en concurrence avec celle, plus ancienne, du FOS (2006). F. Mourlhon-Dallies la définit de la manière suivante : « *Par langue à visée professionnelle, on entend usuellement une langue apprise à des fins professionnelles, qu'il s'agisse de travailler en langue étrangère tout en restant dans son pays d'origine ou de se rendre à l'étranger, pour apprendre un métier ou pour l'exercer dans une langue non maternelle* ». Elle précise également que la particularité des besoins de formation en « français à visée professionnelle » se caractérisent par leur caractère flou et diffus (être capable d'occuper un emploi) à la différence des demandes très précises des formations sur mesure en FOS (être capable de rédiger un article de recherche médicale en français, être capable de conduire la visite guidée d'un monument historique, etc.).

Le degré de spécialisation - ou de non spécialisation - des publics est difficile à cerner. Le niveau de français peut de surcroît être très faible. La motivation paraît quelquefois une motivation par défaut (2006). Dans ce

type de formation, la spécialité est volontairement effacée² (2006). Par ailleurs, à la différence des demandes en FOS, dont les actions de formation relevaient et relèvent encore de la coopération entre pays, la montée en puissance du français à visée professionnelle suit les parcours personnels, parfois sinueux, de personnes qui cherchent leur voie, leur place, dans un univers professionnel dont elles ne font pas véritablement partie (2006). C'est dans ce sous-ensemble que nous pourrions intégrer le Français Langue d'Intégration (FLI)³.

FOS vs FLP

La notion de « Français Langue Professionnelle » (FLP)⁴ émergée au début des années 2000, constitue le second sous-ensemble du français professionnel identifié par F. Mourlhon-Dallies, qui a par ailleurs largement contribué à la définir.

Il s'agit d'un français enseigné à des personnes devant exercer leur profession entièrement en français. Dans un tel cas, le cadre d'exercice de la profession au complet est en français (aspects juridiques et institutionnels, échanges avec les collègues et la hiérarchie, pratique du métier) même si des portions de l'activité peuvent être réalisées dans d'autres langues (celles de collègues). Cela différencie le FLP du français sur objectifs spécifiques (FOS), car ce dernier a un champ d'action beaucoup plus restreint : tel qu'il s'est développé depuis 30 ans, le FOS permet essentiellement à des non natifs de maîtriser le français dans leur contexte professionnel d'origine, ciblant des compétences limitées (besoins de lecture technique,

contacts avec une clientèle française, négociations en français).

Le FLP, en termes didactiques, entretient des liens avec le FOS - tout en s'en différenciant - mais aussi avec le français de spécialité. Le FLP peut effectivement se décliner par branche professionnelle, ce qui le rapproche du français de spécialité : métiers de la santé, du BTP, de l'informatique. Il n'y a pas de FLP transversal.

L'aspect collectif et collaboratif du travail prime pour regrouper les professions.

Le FLP « dépasse » toutefois le français de spécialité car les compétences visées sortent du strict domaine professionnel pour atteindre les « questions de statut, cadre d'exercice, de pratiques culturelles » (Mangiante, 2007). Il englobe des compétences pratiques inhérentes au métier et à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le concept de FLP peut également privilégier une approche par métier qui n'est pas centrée sur l'apprenant mais sur la pratique d'un métier. L'importance réside dans le dispositif de travail et dans la prise de conscience de l'environnement professionnel.

« *Le FLP constitue une tentative d'appréhension de la logique même des activités professionnelles, par la réflexion sur les discours tenus au travail* » (Mourlhon-Dallies, 2006).

² Si le français de la communication professionnelle « vise l'exercice en français d'une quelconque activité professionnelle ; le française à visée professionnelle n'exclut pas, en revanche un ancrage dans des domaines de spécialité mais ces domaines sont en général très édulcorés » (Mourlhon-Dallies, 2008 : 44).

³ En didactique des langues, le FLI convoque différentes approches. « Elle s'inscrit d'abord dans la lignée des recherches menées en didactique du français langue seconde [...]. La démarche puise aussi dans les apports du FOS qui s'appuie sur une dimension fonctionnelle de la formation linguistique » (Brétégnier, 2011 : 20).

⁴ Ce deuxième courant (qualifié de FLP) est à mettre en relation avec l'accroissement actuel - à tous les niveaux de qualification et dans tous les secteurs d'activités - de la « part langagière du travail », pour reprendre J. Boutet (1995). De fait, l'exercice des métiers est de plus en plus subordonné à la maîtrise de la lecture et de l'écriture. Lire des consignes de sécurité quand on mélange des produits d'entretien, communiquer avec sa direction par Internet, sont autant de compétences qui deviennent indispensables pour se maintenir dans l'emploi ou pour en obtenir un. Et c'est ce développement de compétences, de compréhension et de production partielles, adossées aux logiques d'exercice des professions, que recouvre pour l'essentiel l'appellation de FLP (Mourlhon-Dallies, 2006).

Le FLP ouvre-t-il la voie vers une prise en considération de la « culture professionnelle », dimension non discursive des compétences transversales en s'intéressant aux évidences partagées, c'est-à-dire aux attentes implicites quant à l'action et aux comportements professionnels attendus et considérés comme légitime par les pairs (De Saint Georges, 2004 cité par Barrot et Lachaud, 2011). Plus généralement, les préoccupations didactiques portent sur les dimensions « stratégiques » de l'activité professionnelle dont dépendent l'orientation et les choix réalisés par le sujet au cours de cette activité en fonction des règles d'action et des paramètres de la situation. De ce point de vue, la didactique du FLP dépasse l'approche communicative et s'inscrit dans une perspective actionnelle.

Il ne s'agit pas d'améliorer son français pour obtenir une promotion, mais de trouver du travail dans un domaine d'activité.

Sur le plan des publics cibles, on remarquera enfin que le FLP s'adresse pour partie à des natifs, relevant alors du français langue maternelle (désormais FLM). Le travail de précision des compétences linguistiques sollicitées par l'exercice de métiers précis, initialement prévu pour aider des étrangers à s'adapter au contexte

professionnel français, est également très précieux pour les Français eux-mêmes, et ce, à tous les niveaux de qualification (2006).

En FLP, les publics paraissent se définir par leur hétérogénéité tant sur les plans de leurs acquis dans la langue seconde, de leur degré de professionnalisation que sur le plan de leur passé/passif de formation. Les représentations et attentes par rapport à une formation en français et à la formation professionnelle en général varient donc fortement, y compris à l'intérieur d'un même groupe d'apprenants. En FLP, on rencontre assez fréquemment des publics dits « de bas niveau de qualification » dont l'objectif premier est l'accès à l'emploi dans un secteur d'activité spécifique, ce qui le différencie du « français à visée d'insertion » non spécialisé. Il ne s'agit pas d'améliorer son français pour obtenir une promotion, mais de trouver du travail dans un domaine d'activité ou de se maintenir sur un poste ce qui n'est possible qu'en progressant en français (Mourlhon-Dallies, 2006).

« Le FLP vise la maîtrise de la langue en situation de travail tout en faisant l'hypothèse que les tâches professionnelles se voient améliorées par le perfectionnement linguistique, du moment que ce perfectionnement respecte les logiques professionnelles » (Mourlhon-Dallies, 2008).

Les principales différences évoquées sont résumées ci-dessous :

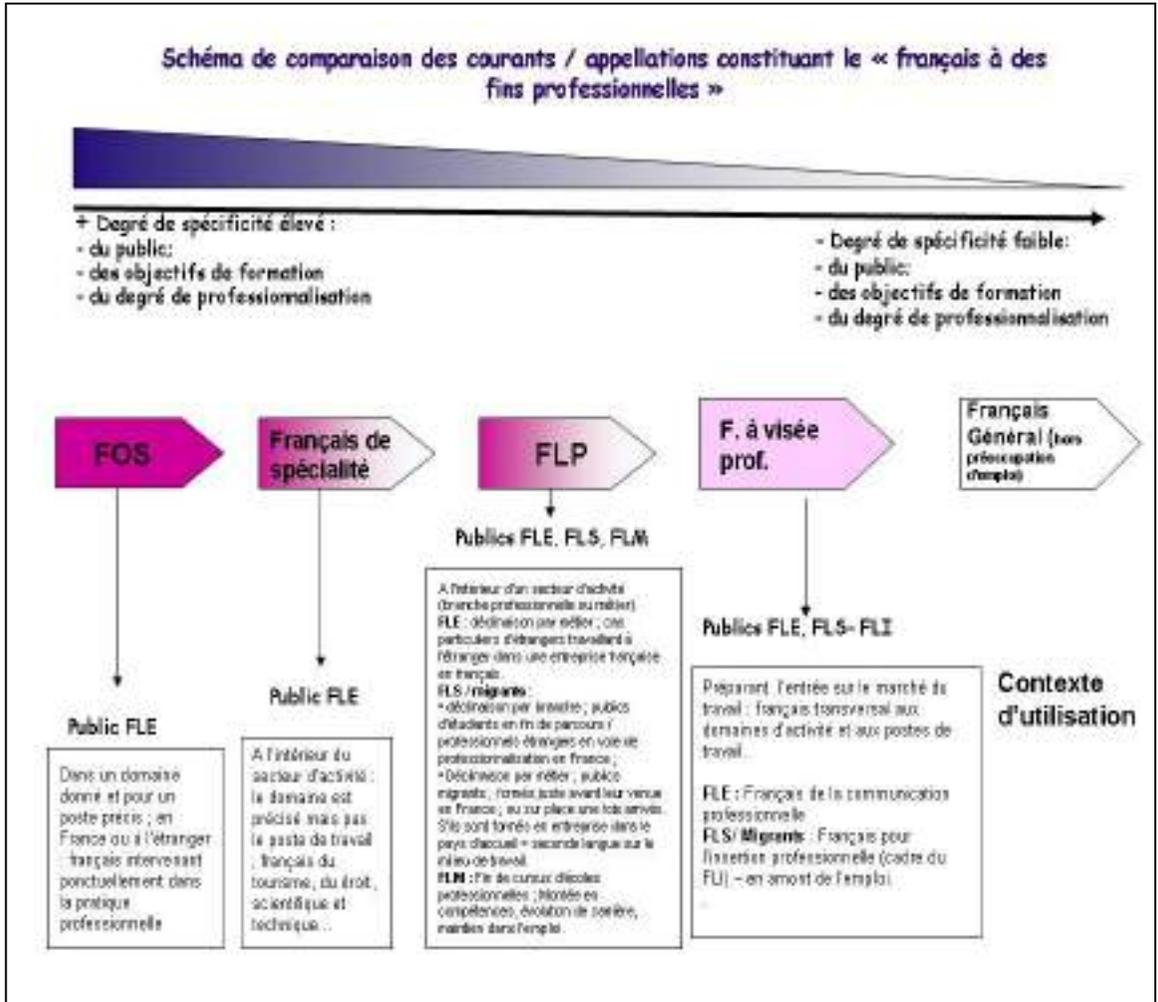
Français sur objectifs spécifiques

1. Public cible FLE
2. Français exercé dans leur contexte professionnel d'origine en ciblant des compétences limitées, des tâches pré-définies.
3. Public souvent inséré professionnellement
4. Pré-requis en français souvent nécessaires
5. Demandes très précises de formation sur mesure

Français à visée professionnelle / Français Langue professionnelle

1. Publics cibles FLE + FLS (pour le français à visée professionnelle) + FLM (pour le français langue professionnelle, c'est-à-dire l'ensemble des publics)
2. Cadre d'exercice de la profession au complet en langue française
3. Degré de professionnalisation des publics variable
4. Niveau de français parfois très faible
5. Besoins et demandes de formation plus flous et diffus dans le cadre du français à visée professionnelle qui se veut transverse / Demandes de formation dans un secteur d'activité précis dans le cadre du français langue professionnelle.

Afin de donner une vue d'ensemble des différents concepts et appellations et de leur positionnement des uns par rapport aux autres, ce schéma⁵ présenté sous la forme d'un continuum vise à synthétiser les principaux éléments mentionnés précédemment :



⁵ Inspiré du tableau de Mourlhon-Dallies (2008 : 13).

Éventail des didactiques

La didactique spécialisée de langue française atteste de tout un éventail d'appellations. Derrières celles-ci se cachent des propositions et des priorités didactiques synthétisées dans le tableau ci-dessous⁶ :

Degré de spécificité faible

Appellation	Français à visée professionnelle / français de la communication professionnelle 1990 / 2000	Français langue professionnelle (FLP) 2006
Priorité didactique / Compétences visées	Réponse aux besoins de communication de l'apprenant quel que soit son travail. Compétence de communication et résolution de tâche professionnelle quel que soit le métier exercé. = perspective transversale aux différents domaines de spécialités et secteurs d'activité	Compétences langagières subordonnées à la logique de la branche professionnelle et/ou du métier, en d'autres termes, la logique d'exercice des professions. Capacité à travailler dans la durée en langue étrangère avec des locuteurs natifs en vue d'une collaboration en milieu professionnel.
Public	<ul style="list-style-type: none"> - Public relevant du FLE/ FLS/FLI - Personnes en reconversion professionnelle - Étudiants en voie de professionnalisation - Public en insertion (en amont de l'emploi pour le français à visée d'insertion professionnelle) 	<ul style="list-style-type: none"> - Public relevant du FLE, du FLS ou du FLM - Personnes qui exercent leur travail entièrement en français
Action sociale de référence	La communication et l'action : <ul style="list-style-type: none"> - parler avec (via simulation et jeux de rôles) ; - agir avec (actions à dimension collective de type « pédagogie du projet ») 	La communication et l'action : <ul style="list-style-type: none"> - parler avec (via simulation et jeux de rôles) ; - agir avec (actions à dimension collective de type « pédagogie du projet »)
Supports	Documents authentiques / semi-authentiques / tâches	Documents authentiques / tâches
Méthodologie didactique	Approche communicative / post communicative / perspective actionnelle	Approche post-communicative (avec apports de la pragmatique, de l'ethnographie...) / perspective actionnelle

⁶ Ce tableau reprend en partie les éléments présentés par Mourlhon-Dallies (2008 : 13), Puren (2006 : 39), Perrichon (2008) et Sowa (2011 : 151-152). Nous avons adapté librement le contenu.

Appellation	Français de spécialité (ex : français du tourisme, français droit, etc.) 1990	Français sur Objectifs Spécifiques 1980
Priorité didactique / Compétences visées	Compétence de communication propre à un domaine de spécialité, de ses métiers et des discours qui y circulent.	Compétence de communication (souvent partielle) focalisée sur les besoins immédiats liés au métier exercé et au poste occupé. Capacité à échanger ponctuellement des informations avec des étrangers dans un milieu professionnel.
Public	<ul style="list-style-type: none"> - Public relevant du FLE - Public en cours de spécialisation ou professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Public relevant du FLE - Professionnels
Action sociale de référence	La communication : <ul style="list-style-type: none"> - Parler avec - Agir sur (via les actes de paroles) 	La communication : <ul style="list-style-type: none"> - Parler avec - Agir sur (via les actes de paroles) Actuellement : rapprochement avec la perspective actionnelle <ul style="list-style-type: none"> - agir avec
Supports	Documents authentiques / semi-authentiques	Documents authentiques / semi-authentiques / tâches
Méthodologie didactique	Approche communicative basée sur l'analyse des discours spécialisés.	Approche communicative / actionnelle : axée sur l'analyse des besoins de communication professionnelle et la « pédagogie du projet ».

De l'approche communicative à la perspective actionnelle

Le tableau précédent met en évidence le glissement, sur le plan didactique, de l'approche communicative vers la perspective actionnelle. Selon C. Puren (2006), dans ce cadre, l'apprentissage est envisagé « *comme une préparation à une utilisation active de la langue pour communiquer* ». Par ailleurs, l'usager et l'apprenant d'une langue sont considérés avant tout comme des « *acteurs sociaux ayant à accomplir des tâches (qui ne sont pas seulement langagières) dans des circonstances et un environnement donné, à l'intérieur d'un domaine d'action en particulier. Si les actes de paroles se réalisent dans les activités langagières, celles-ci s'inscrivent elles-mêmes à l'intérieur d'actions en contexte social qui seules leur donnent leur pleine signification* » (CECR, chapitre 2).

Le noyau dur de ce système d'idées est constitué par l'action. L'agir social de référence de l'approche communicative qui était un « agir sur l'autre par la langue » (via les actes de parole) devient, dans la perspective actionnelle, un agir reposant sur l'action sociale, c'est-à-dire « un agir avec l'autre », et dans lequel les actes de paroles ne sont qu'un moyen au service d'autres objectifs sociaux plus larges. L'action sociale est alors « collective et à finalité collective ».

« Le monde du travail est devenu un monde complexe privilégiant l'activité collective qui impose coopération et coordination »

Cette analyse rejoint celle de J-J Richer (2008) qui constate que « *le monde du travail, sous l'effet des nouvelles technologies, de la mondialisation, est devenu un monde complexe privilégiant l'activité*

collective qui impose coopération (travailler ensemble sur une même tâche) et coordination (programmation cohérente des interventions dans le temps : l'exemple type est le travail hospitalier où auprès d'un même malade peuvent se succéder médecins, infirmières, aides-soignantes, kinésithérapeutes, l'intrication serrée du langage et de l'action dans l'univers du travail : « Les activités collectives se distinguent des activités individuelles par la présence de coordinations pour lesquelles les communications jouent souvent un rôle essentiel. » » (Leplat, 2000 cité par JJ Richer, 2008).

Par ailleurs, cette perspective actionnelle impulse, sur le plan pédagogique, une « orientation projet » et une entrée dans les activités par les actions sociales.

Ce positionnement didactique fait ici écho à l'imbrication étroite qui existe entre langue et action. Comme le précise J-J Richer (2008 : 20) concernant les « langues de spécialité » auxquelles on pourrait rattacher le français de spécialité, le FLP et le FOS : « dans les domaines de spécialité, le langage est souvent intimement lié à l'action : paroles qui accompagnent l'activité comme dans le bâtiment et les travaux publics, « parole « comme » activité, lorsque le travail est d'ordre langagier » (Lacoste 2001 a: 33), c'est-à-dire lorsque « les actes de langage y constituent les actes de base du travail. Faire consiste alors à dire. C'est le cas des métiers de la vente, de la relation de service » (Idem : 40), « parole « sur » l'activité, en position « méta », qui, dans une attitude réflexive, permet de prendre distance » (Ibid : 33), d'analyser, d'évaluer les actions réalisées comme lors des pauses des infirmières où, selon M. Grosjean et M. Lacoste (1999), sur un mode informel et parmi des échanges centrés sur la vie quotidienne, surgissent des réflexions critiques sur les actions menées ou à mener dans le service ».

C'est notamment en raison du rapport que la langue à des fins professionnelles entretient avec l'action et le travail en particulier que la didactique des langues tend à se rapprocher de la didactique professionnelle.

Éléments de convergence des didactiques

Le champ de la didactique des langues centré sur les apprentissages langagiers du français à des fins professionnelles (FLP et FOS en particulier) invite à un élargissement des préoccupations au-delà des compétences strictement verbales. Dans la mesure où les compétences langagières, écrites et orales sont fortement articulées à l'activité professionnelle, tenant compte notamment de la dimension « stratégique » de l'activité⁷, la didactique du français à des fins professionnelles tend à converger vers la didactique professionnelle (Davanture, 2011 ; Barrot et Lachaud, 2011). Celle-ci se définit à travers « l'analyse du travail en vue de la formation, dans le but d'identifier, premièrement, le contenu concret des compétences dont la construction est requise pour maîtriser des situations, mais aussi deuxièmement, les conditions dans lesquelles les compétences entendues comme pouvoir d'agir s'expriment, se forment et se développent » (Mayen, 2008).

Dans la même lignée, Mariela de Ferrari (2010) précise que la didactique du « français compétence professionnelle » fait appel à l'ingénierie du français sur objectifs spécifiques, l'englobe et la dépasse pour constituer un champ transdisciplinaire qui croise la didactique du français - langue maternelle, seconde, étrangère -, la didactique professionnelle, la sociologie des organisations, l'apprentissage adulte de l'écrit.

Si didactique du français et didactique professionnelle s'articulent à certains égards, c'est notamment parce que la compétence communicationnelle est distribuée sur un ensemble de compétences transversales en contexte professionnel :

1. les compétences techniques ou « cœur de métier » ;
2. les compétences relationnelles ;
3. les compétences organisationnelles ;
4. les compétences de marché.

⁷ En ce sens, l'orientation et les choix réalisés par le sujet au cours de l'activité en fonction des règles d'action et de paramètres jugés ou non comme pertinents dépendent de cette dimension stratégique et critique relative aux logiques professionnelles. Ainsi, ce champ de la didactique du français peut alors s'intégrer dans une approche plus globale par compétences professionnelles.

La compétence communicationnelle en français n'y est pas nommée, elle est diluée sur l'ensemble des composantes, ce qui renforce son invisibilité.

Sur le plan des approches méthodologiques, la didactique professionnelle s'appuie, comme la perspective actionnelle, sur la réalisation de tâches et se fonde dans l'action.

La didactique professionnelle

(Pastré, Mayen, Vergnaud, 2006)

« *La didactique professionnelle a pour but d'analyser le travail en vue de la formation des compétences professionnelles. Née en France dans les années 1990 au confluent d'un champ de pratiques, la formation des adultes, et de trois courants théoriques, la psychologie du développement, l'ergonomie cognitive et la didactique, elle s'appuie sur la théorie de la conceptualisation dans l'action d'inspiration piagétienne. Son hypothèse : l'activité humaine est organisée sous forme de schèmes, dont le noyau central est constitué de concepts pragmatiques. Elle cherche un équilibre entre deux perspectives : une réflexion théorique et épistémologique sur les fondements des apprentissages humains ; un souci d'opérationnaliser ses méthodes d'analyse pour les faire servir à une ingénierie de la formation. L'analyse du travail qu'elle a développée a débuté avec le travail industriel et s'est étendue aux activités de service et d'enseignement. Cette analyse du travail a un double rôle : elle est un préalable à la construction d'une formation. Elle est aussi, par sa dimension réflexive, un important instrument d'apprentissage.*

(p.145-198).

Impact sur l'ingénierie de formation et sur l'ingénierie pédagogique

La didactique du français à des fins professionnelles se rapprochant de la didactique professionnelle fait partie de l'ingénierie de formation visant au développement des compétences.

L'analyse de l'activité professionnelle part de l'observation de l'individu au travail, qui à son tour, donnera lieu à une analyse des compétences. Une action de formation adaptée pourra alors être formulée où les différents savoirs se mobiliseront dans les tâches. On favorise ainsi les processus d'acquisition des savoirs tout en traversant les méthodes traversées par la psychologie du travail, l'ergonomie et la didactique. « *La didactique du français en tant que compétence professionnelle se construit donc à la croisée de la didactique professionnelle et celle de la discipline concernée, le français et son volet professionnel, le FOS* » (de Ferrari, 2010).

Il est vrai que l'ingénierie du FOS est en lien direct avec celle du FLP : on analyse des besoins pour les traduire en objectifs de formation mais on cherche surtout à rendre mesurables de manière transversale les acquis langagiers développés à travers des axes de compétences et non à les évaluer en fonction des niveaux de langue. Par exemple, interagir dans les « écrits professionnels » et « gérer des outils technologiques » correspondent bien à des compétences transversales, mais celles-ci ne seront pas évaluées au seul regard d'un lexique technique décontextualisé de l'activité professionnelle.

Les éléments de cadrage développés jusqu'ici ont pour objectif de fournir quelques repères terminologiques et méthodologiques mais aussi d'éclairer les pratiques qui vont être décrites en seconde partie de ce dossier. Le recueil des pratiques a été réalisé auprès d'organismes de formation situés en région Ouest Occitanie qui ont souhaité témoigner de leur expérience dans le champ du français à finalités professionnelles.

Partie 2

Recueils d'expériences

16 expériences à la loupe

Ce recueil d'expérience a pour objectif de recenser et de décrire les actions de formation proposées par les opérateurs intervenant dans le champ du français sur objectifs spécifiques à visée professionnelle. Les informations fournies pourront être complétées. Ces modifications apparaîtront dans la version électronique.

- ADRAR – Savoirs fondamentaux professionnels
- AMS Grand Sud – Formation de français à visée professionnelle
- Centre d'Études des Langues – Français Langue Étrangère
- Centre Social Bellefontaine Lafourguette – Atelier conversation en langue française
- Égalitère – L'entrepreneuriat immigré en Midi-Pyrénées
- EGEE Occitanie – CV Vidéo
- GRETA Gascogne – Compétences clés et pré-qualification BTP
- GRETA Hautes-Pyrénées – Français compétences clés professionnelles
- INSTEP Occitanie – AFC FLE
- INSTEP Occitanie – Une Clé A l'emploi
- La Trame – Microfilm
- REGAR – Ateliers d'apprentissage du français
- RERTR – Accès à l'emploi - FLE
- Travail Différent – Français des métiers
- Tripôle Développement – Réactivation des fondamentaux en langue française adaptés aux contextes professionnels

ADRAR

Association de Développement Régional et
d'Appui au Reclassement

Dispositif

**SAVOIRS FONDAMENTAUX
PROFESSIONNELS**

Parc Technologique du Canal - Rue Irène Joliot Curie
31520 Ramonville Saint-Agne
05 62 19 20 80
audrennecanal@adrar-formation.com
Contact : Audrenne CANAL

Date et raison de sa création

L'ADRAR est engagée dans les actions linguistiques depuis 2008. Le positionnement de l'organisme de formation sur ce champ d'intervention fait suite à une réflexion conjointe entre la directrice de l'ADRAR et les référents de l'AGEFOS-PME de Midi-Pyrénées sur la problématique de l'illettrisme, qui touche près de 2,5 millions de personnes dont 51 % sont en emploi.

Suite à un appel à propositions d'AGEFOS PME dans le cadre du dispositif DECLICC qui a pour vocation de mobiliser des ressources pour combattre l'illettrisme, l'ADRAR a été sélectionnée pour assurer différents projets de formation.

Prescripteur

AGEFOS-PME.

Financier

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Public cible

Salariés (salariés de nationalité française en situation d'illettrisme ou migrants capables de communiquer en français mais ayant besoin de renforcer leurs compétences clés en situation de travail).

Pré-requis - Niveau d'entrée

Degré 3 du référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) de l'ANLCI (exigence répondant à l'appel à propositions d'AGEFOS-PME).

Lieu de formation

En entreprises.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les stagiaires sont positionnés par l'entreprise qui, avec l'aide de l'OPCA, a repéré les salariés qui auraient besoin de renforcer leurs compétences clés.

Nombre de stagiaires

Entre 5 et 8 stagiaires afin de mettre en place une véritable individualisation.

Objectifs de l'action de formation

Il s'agit de proposer une démarche qui vise l'acquisition des savoirs essentiels par tous les salariés. Plus précisément, la formation a pour objectifs de :

- faciliter l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation d'illettrisme ou de bas niveau de qualification en renforçant l'accompagnement ;
- ne pas isoler les salariés dans leur apprentissage et d'imaginer pour cela, un mixage de formations techniques avec des formations sur les savoirs de base ;
- faire prendre conscience aux salariés de leurs ressources, de leur potentiel et de leurs compétences ;
- accompagner les TPE et PME dans leurs projets de développement des compétences de leurs salariés et contribuer ainsi à accroître leur compétitivité.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

1. Rencontre avec l'entreprise

Le conseiller en formation d'AGEFOS-PME repère les besoins de l'entreprise pour ce type de formation et lui présente le dispositif DECLICC dans lequel s'intègre la formation « Savoir fondamentaux professionnels » proposée par l'ADRAR. Une rencontre tripartite est alors organisée par le conseiller en formation afin que les acteurs du projet identifient les objectifs de l'entreprise et organisent concrètement la formation sur le principe de la co-construction sur mesure :

- les objectifs de la formation sont déterminés en lien avec le projet d'entreprise, l'analyse des postes de travail et les objectifs de progrès professionnels ;
- les points de vigilance et les contraintes sont identifiés ;
- le planning est déterminé.

2. Rencontre avec les salariés

Organisée par l'entreprise, la rencontre avec les salariés est réalisée dans le cadre du diagnostic oral et écrit. Trois temps sont proposés :

- entretien individuel avec Audrenne Canal, formatrice : la formation commence dès cet entretien qui relève avant tout d'une rencontre humaine avec une personne ayant un projet, des besoins et des attentes ;

- évaluation de ses compétences à partir de tests de positionnement ;
- restitution des résultats de son diagnostic (en entretien individuel ou tripartite) : les compétences repérées, les objectifs à atteindre et les axes d'apprentissage pour engager le salarié dans la démarche de formation lui sont présentés.

Quatre heures sont dédiées à ces trois temps.

◆ Pendant la formation

3. Déroulement de l'action de formation

L'action de formation réunit des publics sur une thématique générale identique, avec des attentes, des besoins et des objectifs différents. C'est donc un parcours et des outils de formation qui doivent être adaptés à chacun et aux besoins de l'entreprise.

Celui-ci est essentiellement géré par l'organisme de formation. L'AGEFOS-PME et l'entreprise restent en appui pour sécuriser le projet : gestion des absences et solutions adaptées aux problèmes rencontrés.

◆ A la fin de la formation

4. Le bilan

La dernière séance de formation est consacrée aux bilans. Le premier bilan avec les salariés est un temps d'échanges sur le travail accompli pendant l'action de formation. Audrenne Canal prend soin d'écouter, pour ajuster si nécessaire les actions de formation.

Le deuxième bilan est réalisé avec tous les acteurs du projet : l'entreprise, le conseiller formation AGEFOS-

Durée : 50 heures environ par parcours de formation, incluant une phase de diagnostic et de positionnement et un bilan en fin d'action.

Rythme : ½ journée par semaine, soit 3 heures hebdomadaires. Ce choix quant au rythme se justifie dans la mesure où « il faut du temps pour apprendre ». Il permet d'articuler très concrètement ce qui est appris en formation à la situation de travail des stagiaires.

Il s'agit d'une formation modulaire intégrée au travail.

Les actions de formation reposent sur deux modalités de fonctionnement :

- en entreprise, elles sont organisées de date à date, les jours de formation étant convenus avec l'employeur, en fonction de ses contraintes ;
- en entreprise d'insertion, les actions sont organisées en atelier avec entrées et sorties permanentes.

PME, les salariés et l'équipe pédagogique. C'est un temps où sont remis les attestations de formation et où tous se rencontrent et se rendent compte du chemin parcouru.

« La meilleure validation est le retour des stagiaires qui ont produit leur portfolio, ont réussi un entretien, sont en mesure de calculer leurs heures de travail... ».

Secteurs ou emplois ciblés

Les entreprises qui positionnent les salariés sur ce type de formation relèvent de divers secteurs d'activités. (AGEFOS-PME : OPCA interprofessionnel). Il n'y a donc pas de secteurs ou d'emplois ciblés en tant que tels. Actuellement, l'ADRAR intervient essentiellement auprès d'entreprises dont le secteur d'activité est les services à la personne. Elle intervient également auprès d'entreprises spécialisées dans l'extraction minière, le thermalisme, la jardinerie (entreprises d'insertion).

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Les thèmes et les contenus de formation dépendent totalement de l'entreprise au sein de laquelle l'ADRAR intervient et des besoins de chaque stagiaire. Il s'agit de travailler à partir des situations de travail rencontrées par les stagiaires. Les « savoirs de base » (communication en français, mathématiques) sont totalement intégrés au contexte de travail et axés sur le développement des compétences professionnelles. En outre, des savoirs appliqués aux situations de travail tels que l'informatique et/ou les dimensions déontologiques d'une profession relatives aux postures, aux codes vestimentaires, aux savoir-être en contexte professionnel sont également traités.

Méthodes pédagogiques

Les méthodes déployées sont actives et reposent sur une démarche actionnelle privilégiant une entrée par les situations concrètes rencontrées en situation de travail et le « comment faire », c'est-à-dire la confrontation à une situation problème. Cette dernière permet à la formatrice de proposer des outils méthodologiques structurants pour répondre aux situations rencontrées. Par exemple « comment faire

une présentation d'une activité professionnelle ? » ; « Comment faire face à un client mécontent ? » ...

L'entrée par la situation professionnelle concrète et vécue permet notamment au stagiaire de dédramatiser l'écrit (souvent rattaché à la contrainte, à l'univers scolaire) et de faire accepter progressivement le code qui lui est associé. Si la communication orale et écrite est une compétence transversale, les autres savoirs de base sont également travaillés comme les mathématiques : « Comment lire ma fiche de paye ? », « comment je calcule mes heures de travail ? ».

Sur le plan pédagogique, la séance se développe en trois parties :

1. l'accueil, le rappel de la dernière séance et la mise en projet (Qu'est-ce que vous allez faire aujourd'hui ?). L'objectif consiste à rendre les stagiaires acteurs de leur apprentissage ;
2. le déroulement de la séance à partir de ce qui a été formulé et prévu avec mises en situation.

La communication professionnelle en français est notamment travaillée par des activités sur le lexique ou le vocabulaire spécifique précis par rapport à une situation de communication « comment dit-on... » ? Avec quels mots ? Le registre de langue est également abordé. La formatrice propose des scénarisations et des jeux de rôles.

3. la synthèse permet d'ancrer les apprentissages, de faire du lien avec la situation de travail mais aussi avec la vie quotidienne, l'objectif étant de créer des repères.

Les activités sont réalisées selon différentes modalités groupales alternant en permanence l'individuel et le collectif (sous-groupes, binômes, trinômes...).

Le recours aux technologies d'information et de communication (TIC) et au multimédia est privilégié et totalement intégré à la démarche de formation. Les smartphones, les tablettes, les ordinateurs sont utilisés comme supports ; ces technologies faisant dorénavant partie des outils de travail et de communication courants (envoi de textos dans le contexte professionnel).

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

En tant que supports de positionnement et d'évaluation, sur les référentiels suivants :

- Colette DARTOIS, Claude THIRY, 2000. Former les publics peu qualifiés - Référentiel des savoirs de base ; Démarche référentielle de repérage des compétences, La Documentation française, Paris
- cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer, disponible à l'adresse suivante : <https://rm.coe.int/16802fc3a8>
- le référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) de l'ANLCI disponible à l'adresse suivante : <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Entreprise/Referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle>

Pour la communication orale et écrite en contexte de travail, les outils proposés par le site euro-cordiale, en particulier :

- « 900 entraînements à la communication professionnelle », disponibles à l'adresse suivante : http://www.euro-cordiale.lu/compro/index_fr.html.

Concernant les technologies d'information et de communication (TIC) et le multimédia, ils sont notamment utilisés pour travailler les acquis professionnels des stagiaires (parcours, expérience, compétences) en leur permettant de se créer : une carte de visite, un CV, des lettres de motivation, un portfolio, un Pico-CV.

Des situations où chaque apprenant est amené à expliquer à ses pairs le fonctionnement d'un outil, d'une application multimédia ou autre, sont mises en place. Chaque stagiaire, en devenant transmetteur de savoirs, est valorisé et s'approprie des compétences.

Résultats de l'action de formation

Pour le salarié

La formation aux savoirs fondamentaux professionnels constitue souvent une première étape préfigurant une évolution professionnelle. Comme le souligne Audrenne Canal, les salariés manifestent souvent l'envie d'apprendre davantage en s'inscrivant à de nouvelles formations, notamment techniques.

En 2012, 40 % des salariés qui étaient positionnés sur le dispositif ont poursuivi leur parcours et sont entrés en formation. Ils améliorent leur employabilité et/ou accèdent à davantage de responsabilités au sein de l'entreprise.

Sur le plan personnel, la plus-value se traduit par une redynamisation, un gain d'autonomie personnelle, une

confiance en soi renforcée, un développement de leur posture professionnelle, une amélioration de leur communication et de leur analyse professionnelle.

Une des plus grandes satisfactions d'Audrenne Canal en tant que formatrice et responsable de formation, est de contribuer à redonner le goût d'apprendre et de permettre au potentiel de chaque salarié de se révéler. Elle observe souvent des changements de posture et une meilleure implication - constatée également par les employeurs - à mesure que la formation se déroule. Celle-ci permet notamment de créer du lien, un groupe, voire de fédérer une équipe de travail pour l'entreprise.

Pour l'entreprise

Les compétences renforcées des salariés permettent de répondre à la montée en puissance de l'écrit, des procédures réglementaires et des systèmes informatisés sur les postes de travail. Elles permettent également à l'entreprise d'entreprendre une démarche qualité ou de répondre à ses exigences.

Ainsi, la compétitivité de l'entreprise s'en trouve améliorée, les salariés étant plus autonomes et plus performants dans leur tâche.

AMS Grand Sud

Agir pour la Mobilisation des Savoirs

Dispositif

**FORMATION DE FRANÇAIS
À VISÉE PROFESSIONNELLE**

70, boulevard Matabiau - 31000 Toulouse

05 61 16 14 87

frederique.darnatigues@ams-grandsud.fr

Contact : Frédérique DARNATIGUES

Date et raison de sa création

Les années 2000 sont marquées par une mobilisation accrue des équipes de l'AMS sur les compétences clés. Le champ de compétences de l'AMS Grand Sud dans ce domaine repose d'une part sur les compétences clés en situation professionnelle et sur le français langue professionnelle, d'autre part sur l'individualisation des parcours de formation répondant à une demande et des besoins spécifiques.

La description des pratiques concernant une action en particulier ne semblait pas l'approche la plus pertinente et éclairante. Celle qui a été adoptée ici se veut davantage transverse à ces deux dispositifs. Elle privilégie une entrée par la méthodologie déployée, mettant en évidence la convergence dans les finalités de ces dispositifs.

Prescripteurs

OPCA, entreprises, individuels.

Financeurs (liste non exhaustive)

Entreprises, OPCA ou individuels...

Actions en cours avec les entreprises : EIFFAGE Travaux Publics et énergie, CE de la SNCF, France Trois Sud, Hôpitaux Marchant et Joseph Duing, TFN Propreté...

Parmi les OPCA : OPCALIA propreté (formations inter-entreprise) ; UNIFAF, ANFH, Uniformation, Constructyts

(formations intra et inter-entreprises) ou encore FAFSEA, OPCALIA Propreté et AGEFOS PME.

Public cible

Salariés de tout secteur professionnel ayant besoin de développer sa capacité à communiquer à l'oral et/ou à l'écrit dans le contexte professionnel. Salarié en reconversion professionnelle. Demandeur d'emploi dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Pré-requis - Niveau d'entrée

Pas de pré-requis nécessaires dans la mesure où les parcours sont individualisés.

Lieux de formation

En fonction de la demande de l'entreprise, l'AMS peut intervenir en intra (locaux de l'entreprise) ou en inter (locaux de l'organisme de formation).

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les salariés sont orientés par les entreprises ou les OPCA.

Nombre de stagiaires

En inter, le groupe de stagiaires est composée de 5 à 8 personnes. En intra, le nombre de stagiaires est plus variable mais dépasse rarement 10 personnes.

Objectifs de l'action de formation

Quelles que soient les modalités de formation, les objectifs concourent d'une manière générale à développer l'autonomie du stagiaire dans la sphère professionnelle mais aussi personnelle en renforçant des compétences transversales, dont la communication orale et écrite en français.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

L'AMS propose deux types d'action à destination des entreprises :

1. une action de conseil et d'accompagnement des employeurs permettant notamment de travailler sur la communication et la mobilisation des salariés autour d'une action de formation à venir ;
2. une action de formation en inter ou en intra entreprise.

Quand le besoin de formation a été identifié et les salariés mobilisés et orientés pour suivre une formation, différentes étapes ponctuent leur parcours :

- entretien avec l'employeur pour cerner sa demande et ses besoins ;
- entretien de positionnement avec le salarié : l'échange porte sur son poste de travail. Des questions concernant le projet professionnel / personnel et les besoins, les attentes et les éventuelles difficultés rencontrées lui sont posées.

Pour les formations en intra, le positionnement se réalise en deux étapes : un positionnement « classique » et un positionnement sur poste de travail. Celui-ci consiste pour le salarié à faire une « visite guidée » de son poste de travail et à verbaliser son activité professionnelle. Il ne s'agit pas d'une

observation directe. Les données restent totalement confidentielles et ne sont pas transmises à la direction des ressources humaines.

La démarche vise à mettre en œuvre une démarche de co-construction entre l'entreprise, le salarié et l'organisme de formation.

- Montage et proposition d'un programme de formation soumis à l'entreprise et au stagiaire. Un devis est émis. Une fois accepté, un contrat de formation est signé par le stagiaire.

◆ Pendant la formation

La formation est individualisée. Les évaluations sont formatives. Un bilan intermédiaire est réalisé avec le stagiaire en milieu de parcours afin de faire le point sur sa progression.

◆ A la fin de la formation

Un bilan final individuel est réalisé pour faire le point sur son parcours et ses acquis en fin de formation.

Modalités de validation de la formation

Grilles d'objectifs individualisés, attestation de fin de formation, compétences en niveau de langue (attestation de niveau en lien avec le CECR) en particulier pour les personnes souhaitant être naturalisées. L'acquisition de la nationalité française nécessite l'obtention du niveau B1 oral. Cette prestation répond aux obligations des entreprises d'accompagner socialement leurs salariés.

Durée : En inter : durées variables. En intra : parcours de 70 à 140 heures afin d'atteindre des objectifs précis et réalisables. Les formations ont lieu en présentiel.

Rythme : En inter, la formation se déroule sur une journée (matin ou après-midi) ou toute la journée. Les ateliers en inter fonctionnent sur le principe des entrées/sorties permanentes.

En intra, le rythme est adapté à la demande et aux contraintes des entreprises. Il est en général de ½ journée ou 1 journée hebdomadaire mais peut parfois prendre la modalité de 1 semaine/mois. En intra, les formations se déroulent de date à date.

Formations inter-entreprises

Les objectifs généraux de ces ateliers visent à développer les compétences de communication orales et écrites des salariés dans leur vie professionnelle et/ou personnelle, quelle que soit leur fonction ou leur

branche professionnelle. Ces ateliers permettent de développer ou renforcer les compétences en lecture, écriture, calcul, expression orale... en lien avec les besoins du salarié. Parmi les objectifs les plus courants, on peut mentionner : s'adapter à son poste, évoluer

vers de nouvelles fonctions, acquérir les pré-requis nécessaires à une formation qualifiante, se préparer à un concours...

Formation intra-entreprise

Les objectifs de la formation portent sur les Compétences Clés mobilisées sur le poste de travail. Plus précisément, les formations réalisées en intra-entreprise sont construites sur mesure, après analyse des attentes de l'entreprise et en fonction de l'organisation de l'activité. Dans la mesure où toutes les actions sont individualisées, les objectifs des actions varient en fonction des entreprises et des salariés. Tous les objectifs de formation se veulent toutefois très opérationnels et articulés autour du projet salarié et employeur.

Période en entreprise

Le public étant salarié, la question de l'immersion ne se pose pas. La transférabilité des acquis est assurée par la possibilité de les expérimenter en situation de travail.

Secteurs ou emplois ciblés

L'AMS est spécialisé dans le domaine sanitaire et social mais ses secteurs d'intervention sont très diversifiés et interprofessionnels.

Principaux partenariats noués

Partenariats noués avec le « réseau des quatre A » : Alpès (Rhône Alpes) ; Accent tonic (Ile de France) ; Archipel formation (Aquitaine) ; ARALIA (Midi-Pyrénées, chantier d'insertion).

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Les contenus et les thèmes sont adaptés aux besoins des stagiaires et répondent également à la demande de l'entreprise. Néanmoins, parmi les thèmes et contenus transverses, il est possible de mentionner :

- la communication avec l'équipe de travail et l'encadrement (prendre contact, se déplacer, demander et indiquer un itinéraire, comprendre et utiliser de façon appropriée le

vocabulaire technique, comprendre et interpréter des plannings, tableaux de services, fiches de travail...);

- la prévention des risques dans le cadre du travail (comprendre les consignes, les procédures qualité, l'hygiène, l'environnement, relever et enregistrer des données chiffrées...);
- l'utilisation des équipements et matériels (lire et comprendre le protocole d'utilisation d'un équipement...).

Objectifs pédagogiques

Les objectifs pédagogiques sont contextualisés, très précis et sont ciblés de façon à mettre le stagiaire en situation de réussite tant sur le plan de l'apprentissage que sur le plan professionnel (savoir remplir un formulaire avec son nom, son prénom sans modèle ; remplir les dates d'un formulaire de congés, ...). Il s'agit de développer concrètement l'autonomie du stagiaire pour qu'il se rende compte des progrès réalisés.

Démarche pédagogique - séance type

Toute séance part d'un support, d'un thème, d'une situation professionnelle et s'attache à donner à chacun les ressources nécessaires pour gérer au mieux la situation proposée. Les documents authentiques (notamment ceux de l'entreprise ou les documents amenés par les stagiaires) constituent les ressources supports privilégiées.

Le formateur en charge d'un groupe de stagiaires est amené à travailler en partenariat avec l'employeur, notamment pour comprendre les enjeux des documents techniques auxquels sont confrontés les stagiaires. Ceux-ci ne comprennent pas toujours ces enjeux et les raisons pour lesquelles ces documents sont importants dans l'exercice de leur métier.

Les compétences linguistiques, les savoir-faire sociolinguistiques, l'acquisition du vocabulaire professionnel sont donc dans un premier temps abordés directement à travers cette situation professionnelle. Les apports théoriques ou méthodologiques viennent consolider, renforcer l'acquisition des compétences.

Tout en s'appuyant sur les différentes compétences

clés à acquérir, repérées pendant le positionnement, il est proposé à chaque salarié un parcours personnalisé prenant en compte ses compétences actuelles, ses capacités d'apprentissage. Il permet de mettre en avant une progression dans les acquis professionnels.

En fonction du parcours de chacun, le fonctionnement prévu fait alterner des temps de formation individualisée et des temps de regroupement. L'action se déroule donc sous différentes formes :

- des phases collectives avec le groupe de stagiaires abordant des situations transversales communes au parcours de chaque salarié ;
- des travaux en sous-groupes travaillant sur une situation professionnelle très spécifique ou sur des besoins similaires ;
- de l'individualisation où chaque stagiaire travaille sur son propre programme, ses propres supports.

Ressources - outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

Les supports pédagogiques font l'objet d'une construction et d'un renouvellement permanents. Les différentes cultures et approches des formateurs ne permettent pas de privilégier un support plutôt qu'un autre. Toutefois, les pratiques convergent sur l'utilisation des documents authentiques et sur l'exploitation des situations professionnelles des stagiaires. Sur le plan technique, chaque stagiaire peut disposer d'un ordinateur portable, fourni par l'entreprise ou par l'AMS.

- Le Référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle (RCCSP)
- Le CECR
- Les documents authentiques de l'entreprise et autres
- Le site internet des entreprises
- Les NTIC

Résultats des actions de formation

Plus les objectifs sont précis, plus l'AMS est outillé pour évaluer les résultats. Les résultats positifs communs aux différentes actions de formation mettent en évidence que la formation met en œuvre un processus de revalorisation. Elle développe la confiance en soi des stagiaires et une meilleure posture professionnelle.

Les résultats des actions sont ensuite évalués en fonction de la grille d'objectifs établie pour chaque stagiaire. Elle aboutit alors à une évaluation du dispositif dans son ensemble.

D'une manière générale, les retours des entreprises et des stagiaires sont très positifs.

Centre d'Études des Langues

Dispositif
**FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE
(FLE)**

Données 2014

- CCF - avenue d'Azereix - 65000 Tarbes
05 62 44 45 90
cel.tarbes@tarbes.cci.fr
- 30, place du Champ Commun - 65100 Lourdes
05 62 94 00 75
cel.lourdes@tarbes.cci.fr
Contact : Véronique CAMBORDE

Date et raison de sa création

La prestation répond aux besoins des travailleurs étrangers saisonniers non francophones. Pour beaucoup, ces salariés sont des ressortissants de la Communauté européenne qui ont besoin de renforcer leurs compétences en français - à l'oral mais aussi à l'écrit - sur les plans professionnels et personnels⁸.

Madame Camborde, responsable du CEL, établit un lien entre le niveau de langue et le niveau de complexité des situations de travail que les salariés doivent gérer. En ce sens, si un niveau A1/A2 du CECR permet à un travailleur étranger de répondre à des situations professionnelles simples en mettant en œuvre des capacités d'adaptation, un niveau B1 développe une meilleure structuration de la langue, ce qui permet à un salarié de faire face à des situations plus complexes et moins prévisibles (gestion de conflits, explications complexes...).

Les actions de formation FLE proposées aux salariés leur permettent de développer leur autonomie face aux situations professionnelles. Si la place accordée à l'écrit dans la formation est importante, c'est notamment parce que le fonctionnement actuel des entreprises (tous secteurs confondus) requiert bien souvent la mise en œuvre d'une démarche qualité invitant à davantage de traçabilité : transmission d'informations écrites, compréhension écrite des instructions...

La formation peut se réaliser selon 2 modalités : en intra-entreprise (groupe de salariés) ; en inter-

entreprises (stagiaires travaillant généralement dans la même branche professionnelle ou le même secteur d'activité).

Prescripteurs

Entreprises, OPCA majoritairement du secteur tertiaire.

Financeurs

Entreprises privées (sur plan de formation), OPCA ou FONGECIF.

Public cible

Outre les demandeurs d'emploi (CSP), le public est constitué de salariés étrangers saisonniers, majoritairement européens ayant vocation à s'installer durablement en France. En tant que ressortissant d'un état membre de l'UE, l'expérience professionnelle du salarié dans le pays d'origine est reconnue en France, ce qui lui permet ensuite d'accéder à la formation professionnelle, une fois les justificatifs fournis (certificats de travail) et les conditions de droit commun réunies.

Conformément à un salarié français, le travailleur européen peut accéder à un CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

Beaucoup de ces salariés exercent dans le secteur du tourisme - notamment religieux - très important à

⁸ Les salariés habitant en France et ayant des enfants qui y sont scolarisés sont en général demandeurs pour aborder des situations et des contenus relatifs à la vie quotidienne. L'attente du public est donc double et porte aussi bien sur le champ professionnel que personnel.

Lourdes (hôtellerie, restauration, commerce et autres structures touristiques regroupant les métiers de serveurs, plongeurs, femmes de chambre, veilleurs de nuit, réceptionnistes polyvalents, vendeurs en magasin...) et dans le secteur médical (personnels des hôpitaux, médecins, kinésithérapeutes intervenant notamment dans les établissements thermaux...).

Ce dernier est soumis à une réglementation stricte. Exercer dans ce secteur requiert souvent de la part des praticiens étrangers de repasser un diplôme ou des certifications complémentaires en France et parfois d'attester d'un niveau de langue.

Madame Camborde précise que la profession de kinésithérapeute nécessite d'avoir le diplôme dans son pays d'origine, d'obtenir un agrément au niveau de la région d'exercice et de s'inscrire à l'ordre des kinésithérapeutes. Pour ce faire, le praticien allophone doit obtenir une certification (le *Business Language Testing Service - BULATS*⁹) lui permettant d'attester un niveau B1 du CECR.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Pas de pré-requis. Toutefois, le public FLE n'est en général pas débutant complet. Ce sont habituellement des personnes qui ont appris le français « sur le tas », « à l'oreille » et disposent de notions de niveau A1/A2 du cadre européen.

Lieux de formation

Locaux du CEL pour l'inter-entreprises à Tarbes et à Lourdes. Pour les formations en intra, elles se déroulent dans les locaux de l'entreprise (ex : Alstom, auprès d'ingénieurs russes).

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les stagiaires sont recrutés par les entreprises qui les financent. Des groupes de niveau sont constitués pour limiter l'hétérogénéité.

Nombre de stagiaires

En intra et inter-entreprises, les groupes sont à géométrie variable : de 5 à 15 personnes avec des durées de formation différentes. Généralement les groupes constitués sont composés de 8 à 10 personnes.

Objectifs de l'action de formation

Ils varient selon qu'ils reposent sur le développement « global » des compétences linguistiques et communicationnelles en français ou sur l'adaptation au poste de travail.

Dans le cadre de l'apprentissage « global » du français :

- développer les compétences de compréhension-production orale et écrite en français (une attention particulière étant accordée à l'écrit) ;
- mettre du sens sur les connaissances et les savoir-faire en français déjà acquis et les structurer ;
- améliorer la communication professionnelle ;
- maîtriser les structures de la langue.

Dans le cadre de l'apprentissage du FOS par rapport à un poste de travail :

- développer des compétences linguistiques, communicationnelles ciblées et sélectionnées en fonction d'un poste de travail précis ;
- donner de l'appétence pour l'apprentissage de la langue française en vue d'une éventuelle poursuite ultérieure du parcours de formation linguistique engagé.

⁹ Le BULATS (*Business Language Testing Service*) est un test internationalement reconnu qui évalue les compétences linguistiques des candidats en situation professionnelle et des étudiants dont l'usage d'une langue étrangère constitue un enjeu important. Ce test a été développé par l'Université de Cambridge ESOL pour l'anglais, en collaboration avec le Goethe Institut pour l'allemand et l'Université de Salamanque pour l'espagnol et l'Alliance Française pour le français, il répond aux standards internationaux de certifications en langues et il est reconnu par les employeurs et les agences gouvernementales dans le monde.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

Les besoins linguistiques des stagiaires sont identifiés par l'intermédiaire d'un entretien oral et de tests de niveaux écrits.

Pour les formations FOS, le processus est identique : le formateur valide en tout début de formation avec les stagiaires les objectifs de la formation et réajuste si nécessaire les objectifs pédagogiques et les contenus. Le formateur travaille à partir des situations professionnelles repérées avec le stagiaire et sa hiérarchie et sur des supports réels (anonymes).

◆ Pendant la formation

Le formateur accompagne les stagiaires individuellement tout au long de la formation en

faisant le point régulièrement avec eux sur leurs progrès.

◆ A la fin de la formation

Un bilan individuel et collectif est réalisé.

Modalités de validation de la formation

Attestation de niveau évalué via un logiciel. Ponctuellement, des certifications peuvent être demandées par les entreprises, les stagiaires ou proposées par le CEL.

Il propose des certifications comme le BULATS ou le TEF notamment pour les candidats à la naturalisation. Ces derniers constituent un public plus large que les personnes cibles des actions décrites. Outre les salariés saisonniers, les réfugiés ou encore les étrangers installés depuis plusieurs années en France peuvent demander à passer le TEF. Une préparation tout public peut être également proposée.

Durée : Les actions reposant sur « l'apprentissage global de la langue », c'est-à-dire sur le développement des 4 compétences en français se font de manière intensive sur une durée allant de 222 à 252 heures. Les prestations reposant sur l'adaptation au poste de travail avec des objectifs très ciblés ont une durée allant de 30 à 60 heures.

Rythme : Pour les prestations d'apprentissage « global » du français intensif : 6 heures par jour (9h00-12h00 puis 13h30-16h30) - soit 30 heures par semaine.

Pour les prestations « FOS » - avec des objectifs très ciblés - organisées à demande des entreprises (plan de formation), le rythme est calé sur les disponibilités des stagiaires et les contraintes de leur activité professionnelle.

Les actions de formation se déroulent en présentiel et des temps d'auto-formation sont organisés, notamment lorsqu'elles se déroulent dans les locaux du CEL qui dispose d'un centre de ressources (CDR). Les archétypes sont mixés.

En intra et en inter, la formation est organisée de date à date. Les personnes suivant des formations à titre individuel d'une trentaine d'heures sont insérées dans les groupes constitués.

Période en entreprise

Le public étant salarié, la question de l'immersion en entreprise ne se pose pas.

Principaux partenariats noués

- Secteur du tourisme (commerçants, métiers de l'hôtellerie et de la restauration...)
- Secteur médical (infirmiers, kinésithérapeutes,

aides-soignants...) et paramédical (personnel des établissements thermaux)

Certains salariés demandent une formation à leur employeur dans le cadre du CIF.

Ponctuellement, certaines actions peuvent être financées par les marchés publics.

En 2012, le Pôle Emploi a financé deux formations de 350 heures de FLE : une à Tarbes et une à Lourdes.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

• Prestations de formation d'apprentissage « global » du français

Les stagiaires n'étant pas des débutants complets en français, les objectifs pédagogiques visent à donner du sens à ce qu'ils ont d'ores et déjà acquis du français, notamment à l'écrit. Une attention particulière est accordée à la structure de la langue. Il ne s'agit pas d'un cours de grammaire en soi mais plutôt d'une « grammaire de l'apprenant » reposant sur les besoins des stagiaires. Celle-ci est intégrée aux activités reposant sur la lecture de consignes, la compréhension écrite via l'étude d'extraits de journaux.

Les contenus reposent sur des thèmes de la vie professionnelle, personnelle et quotidienne : situation de communication dans les magasins, dans la rue, à la préfecture... en fonction des besoins.

Les contenus de formation relatifs à la sphère professionnelle sont adaptés au secteur d'activité dans lequel les stagiaires exercent leur métier. Pour le métier de serveur, les menus serviront de support pour travailler le vocabulaire spécialisé et les situations de communication.

• Prestations FOS

Les actions étant très ciblées et de courte durée en fonction d'un poste de travail, toutes les situations professionnelles sont repérées et constituent le point d'entrée de l'apprentissage. A partir de ces situations, le vocabulaire spécialisé et approprié est identifié en fonction des différentes situations de travail, les phrases types sont dégagées et l'ensemble est regroupé dans un mémento remis au stagiaire à l'issue de la formation.

Méthodes pédagogiques

Les activités pédagogiques sont très variées pour éviter la lassitude, entretenir l'attention, la concentration et la motivation. Les apprenants apportent des situations professionnelles vécues et authentiques afin de les travailler notamment par l'intermédiaire des mises en situation très concrètes, directement reliées au secteur professionnel et aux tâches professionnelles à réaliser.

En fonction d'un contexte précis et/ou d'une situation de communication, les expressions, les tournures de phrases, les structures nécessaires à la mise en œuvre de simulations sont rassemblées. Les jeux de rôles sont organisés : accueillir les clients, prendre une commande, expliquer un menu à l'oral, conseiller un client... Les contenus des activités varient en fonction du secteur professionnel mais le principe de simulation, de mise en situation et de confrontation à des problèmes concrets est transverse.

Sur le plan de l'organisation du groupe, l'alternance entre les temps individuels (autoformation accompagnée au CDR, tâches et missions à réaliser individuellement) et collectifs (en sous-groupes et groupe) est privilégiée, les niveaux n'étant pas toujours homogènes. Cette différenciation pédagogique et la variation des modalités groupales permettent d'intégrer dans le groupe constitué, les salariés suivant des formations individuelles d'une trentaine d'heures ; de proposer aux stagiaires des tâches et des activités adaptées à leurs besoins et leur rythme d'apprentissage. Une personnalisation du travail est proposée en fonction du niveau de langue et de l'autonomie du stagiaire.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

→ Pour le français professionnel

Documents, situations authentiques amenés par les stagiaires - simulations et jeux de rôles - outils créés en interne par les formateurs pour travailler le français professionnel - activités sur ordinateur et projection de supports sur lesquels les stagiaires vont travailler.

→ Pour le français de la vie de tous les jours

CECR - jeux de société - Grammaire des premiers temps (PUG) : manuel apprécié car il propose une grammaire de l'apprenant qui favorise l'observation de la langue et *sa pratique en communication*.

Les clés du nouveau DELF (A1, A2, B1) (Maison des Langues) : ouvrages utilisés pour la progression pédagogique et l'évaluation des contenus.

La communication progressive du Français (CLE international) (A1, A2), Dialogues qui mettent les apprenants en contact direct avec des situations réelles de communication.

→ Méthodes de langue

Studio 100 (Didier), niveau 1 et 2 - Connexions, 1 et 2 - Taxi 1 et 2 - Le nouvel *édito*, niveau B1.

→ Phonétique

500 exercices de phonétique, niveau A1/A2 (Hachette).

→ Sites internet

Plateforme d'apprentissage REFLEX.

Exemples de sites de FLE pour l'acquisition et/ou la consolidation de structures grammaticales :

Le point du FLE (sélection minutieuse recommandée) : <http://www.lepointdufle.net/>

Polar FLE : <http://www.polarfle.com/>

Podcast Français Facile, très riche, propose des exercices oraux pour systématiser les structures grammaticales : <http://www.podcastfrancaisfacile.com/>

Le français pour tous : <http://www.lefrancaispourtous.com/>

Bonjour de France : <http://www.bonjourdefrance.com/>

→ Vidéos

De nombreuses vidéos téléchargées d'internet, didactisées et exploitées à l'écrit ou à l'oral, dont le site : <http://fleressources.canalblog.com/archives/2012/02/14/23518713.html>

→ Chansons

Pour apprendre la langue avec une dimension ludique et culturelle...

Résultats de l'action de formation

Les résultats de ces actions sont globalement positifs. Au terme de la formation, les stagiaires sont prêts pour faire face aux différentes situations professionnelles auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Ils gagnent en confiance, donnent du sens aux structures de la

langue et progressent plus rapidement dans la maîtrise du français.

**Centre Social Bellefontaine
Lafourguette**
Dispositif
**ATELIER CONVERSATION EN
LANGUE FRANÇAISE**

Espace enfance et famille Claude Nougaro
3, impasse Foulquier - 31100 Toulouse
05 62 27 40 22 / 05 62 27 45 36
moussa.diallo@mairie-toulouse.fr
Contact : Moussa DIALLO

Date et raisons de sa création

Créé en 2015, pour les raisons suivantes :

- l'offre existante saturée ;
- public accueilli en demande sans solution dans le quartier ou à proximité.

Prescripteur

Centre social de Bellefontaine Lafourguette.

Financier

Mairie de Toulouse.

Public cible

Personnes majeures, hommes/femmes, de Toulouse ou des communes environnantes.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Aucun.

Lieu de formation

Centre social de Bellefontaine Lafourguette.

Modalités de constitution du groupe de stagiaires

Sous forme de test de niveau (connaissance des rudiments de la langue française requise).

Nombre de stagiaires

27 personnes.

Objectifs de l'action de formation

- Proposer un projet d'apprentissage de la langue française à visée d'insertion sociale.
- Proposer au public de pratiquer la langue française à travers les activités du centre social.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Évolution de la maîtrise de la langue française pendant la durée de la session.

Modalité de validation de la formation

Participation à toute la session requise, possibilité d'établir une attestation de participation.

Durée et rythme : 8 mois, deux fois par semaine en dehors des périodes de vacances scolaires (mardi de 14h à 16h et jeudi de 9h30 à 11h30).

Principaux partenariats noués

Médiathèque Grand M, association Tambour, La DDS, les partenaires du groupe Alpha.

Description des pratiques et des outils pédagogiques**Contenus / thèmes abordés en formation**

- Supports pédagogiques
- Ateliers en lien avec le centre social (cuisine,

- couture, informatique, jardin, parent/enfant)
- Visite du quartier (jardin, médiathèque, centre culturel Alban Minville)

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Supports écrits
- Supports oraux
- Expression orale individuelle
- Expression orale collective

Résultats de l'action de formation

Résultats obtenus ou plus-values

- Maîtrise de l'expression orale et des démarches administratives
- Participation aux activités du centre social (atelier couture, atelier cuisine, sorties familles...)
- Animation d'ateliers culinaires : repas international : bonne préparation et bonne participation de tous
- Participation à la vie du groupe

Critères d'évaluation

- Evolution de la pratique et de la maîtrise de la langue
- Autonomie dans les démarches administratives
- Participation autonome aux activités du centre social
- Meilleure gestion de la vie quotidienne

Égalité

Dispositif
**ENTREPRENEURIAT IMMIGRÉ
EN MIDI-PYRÉNÉES**

14, rue Jules Amilhau - Appt 235 - 31100 Toulouse
05 34 46 51 70 / 06 80 56 98 38
josy.gaillochet@egalitere.fr / egalitere@free.fr
Contact : Josy GAILLOCHET

Date et raison de sa création¹⁰

Intitulé du projet : « Projet d'expérimentation d'une plateforme multipartenariales en direction de l'entrepreneuriat immigré en Midi-Pyrénées ».

2012- 2013 : Projet expérimental - phase 1

De septembre 2012 à décembre 2013, une expérimentation a été menée sur Midi-Pyrénées concernant la création d'entreprise par les personnes étrangères. Cette expérimentation s'est traduite par la constitution d'une plateforme multipartenariales d'appui à l'émergence et de consolidation des projets de création d'activité des personnes primo-arrivantes, signataires du Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI).

Cette expérimentation fait suite au diagnostic de l'entrepreneuriat immigré conduit d'avril à décembre 2011 en Midi-Pyrénées à l'initiative de la DRJSCS et de

l'ACSÉ. En 2012, suite aux résultats du diagnostic, un livre vert est produit collectivement afin d'apporter une aide à la décision publique pour la mise en place d'un plan d'action régional sur le thème de l'entrepreneuriat immigré.

L'analyse statistique a démontré la surexposition des créateurs immigrés aux cessations d'activité dans les premières années. Les entretiens ont pointé la faiblesse des liens entre l'OFII, son prestataire Bilan de Compétences et l'offre d'accompagnement régionale.

Or, toutes les données prouvent que l'accompagnement précoce à la création augmente significativement la pérennité des entreprises. D'où l'action d'expérimentation mise en œuvre en 2012, poursuivie en 2013/2014 dans le cadre du PRIPI.

Objectifs de l'action expérimentale

- Un développement d'une offre d'accompagnement à la création d'entreprise « réactive », c'est-à-dire mobilisable dès la formulation de l'idée lors du bilan de compétences réalisé par le prestataire de l'OFII et adaptée spécifiquement aux problématiques des primo-arrivants signataires du CAI dans un but de sécurisation et de fluidité des parcours d'intégration socio-économique ; était concerné l'ensemble des personnes primo-arrivantes, signataires du CAI en Midi-Pyrénées et manifestant un désir de création d'entreprise lors du bilan de compétences réalisé par le prestataire de l'OFII.
- Une optimisation de la connaissance des organismes intervenant dans la création d'entreprise auprès des institutions recevant les personnes primo arrivantes.

Pour mener cette dynamique de Plateforme, 11 organismes se sont associés et coordonnés pour analyser et comprendre les difficultés d'entreprendre des personnes immigrées ; pour construire des outils

de communication en direction des institutionnels et animer des sessions de sensibilisation auprès des publics avec une attention particulière portée aux femmes créatrices, le diagnostic ayant montré que leur

¹⁰ Extrait de la fiche « introduction au projet » diffusée par Égalité.

profil (situation sociale, enjeux personnels, accès aux ressources locales...) était nettement différencié de celui des hommes.

La plateforme s'est organisée autour des compétences communes et spécifiques à chacun des organismes : accompagnement à la création d'entreprise en direction des publics, structure d'aide aux financements, prise en compte de l'implantation territoriale (avec une sélection de 3 départements : Haute-Garonne, Tarn, Tarn-et-Garonne), structure d'accueil et d'orientation, structure reconnue de l'économie sociale et solidaire, coopératives d'activité et d'emploi et réseaux de femmes entrepreneures.

Elle s'est aussi constituée dans une dynamique de transférabilité de la démarche et des acquis de l'expérimentation en direction des autres régions. Pour cela, elle s'est articulée autour de 6 modules interdépendants, dont les contenus finaux pour partie ont été capitalisés pour en faciliter le transfert.

Un de ces modules porte précisément sur le français sur objectif spécifique, comme décrit ci-dessous.

Description des 6 modules

- **Mise en réseau et professionnalisation des acteurs**

Journée de rencontre avec les auditeurs sociaux de l'OFII ; le prestataire BC ; le bureau des étrangers ; les conseillers et conseillères référents Pôle Emploi ; les organismes d'accompagnement et la déléguée régionale aux droits des femmes.

- **Français sur objectif spécifique (en projet)**

Elaboration, en lien avec le centre de ressources régional, d'une offre linguistique adaptée au vocabulaire de la création d'entreprise : prévisionnel, recettes, dépenses...

- **Visibilité-lisibilité de l'offre d'accompagnement**

Elaboration d'une plaquette synthétique permettant de comprendre les rôles et compétences de chaque organisme, dans une logique de « parcours » ; mise en place d'une « bibliothèque de cas » valorisant des « parcours-type » dans les filières majoritairement investies par les migrants (incluant des portraits de créatrices et créateurs d'entreprise).

- **Sensibilisation des primo-arrivants suite au Bilan de Compétences du prestataire OFII**

Elaboration d'un module d'information ad hoc ; animation du module auprès des candidats-créateurs.

- **Accès au crédit bancaire**

Identification de méthodes pour l'égalité de traitement.

- **Suivi post-crédit**

Identification de méthodes permettant de fidéliser les entrepreneurs et de suivre le développement de leur activité.

Le travail dans les différents modules a donné lieu à l'élaboration d'outils de communication répondant à la mise en œuvre des objectifs. Ces outils de communication ont pu être réinvestis pour chacun de ces modules en 2013 dans le cadre du PRIPI qui poursuit ce projet.

Parmi les outils créés lors de la phase expérimentale : le « diaporama pour sensibiliser les acteurs et les porteur.es de projet et un glossaire synthétique sur le vocabulaire de la création d'entreprise » et un glossaire pouvant être utilisé par les organismes spécifiques en apprentissage du français.

2013 : Poursuite de l'expérimentation dans le cadre du PRIPI - phase 2

Suite à l'appel à propositions de la DRJSCS, le CEMMP a déposé avec 4 autres organismes (Avenir, ARCEC, Egalité, la Maison de l'initiative) - en plateforme restreinte - une offre de prestation sur la sensibilisation à la création d'entreprise afin de poursuivre la phase expérimentale et de mettre en œuvre les outils créés alors.

Projet 2014

Volonté de travailler sur la construction d'un module FOS en partenariat avec Ressources & Territoires pour accompagner sa mise en œuvre. Poursuite du projet de la sensibilisation à la création avec un rayonnement interdépartemental.

Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation (2012-2013) et de la poursuite du projet (2013-2014)

En 2012, les organismes constitués en plateforme communiquent sur la création d'entreprise auprès du public migrant CAI en passant :

- d'une part, via la plateforme de l'OFII où les auditeurs sont chargés d'orienter le public vers la structure ;
- d'autre part, via les partenaires extérieurs (Pôle emploi, organismes réalisant les Bilans de compétences pour l'OFII). Cette manière de procéder pour orienter le public semble alors peu efficace dans la mesure où, sur la période du début du projet en 2012 jusqu'à la moitié de l'année 2013, 11 personnes uniquement ont pu bénéficier d'une sensibilisation à la création d'entreprise sur 50 prévues.

A partir de mi-2013, la stratégie d'intervention pour toucher le public est alors analysée et réévaluée : proposition d'une intervention en direct auprès d'organisme de formation intervenant sur la plateforme régionale de l'OFII, coordonnée par AMS Grand Sud pour les prestations de formation (15 personnes vont bénéficier d'une séquence de sensibilisation à la création d'entreprise). Il ressort de cette intervention, un intérêt marqué aussi bien de la part des publics que de la part de l'équipe pédagogique concernée.

Fort de ce résultat, la plateforme restreinte à 5 organismes décide de poursuivre l'expérimentation en ciblant prioritairement les publics accueillis par l'AMS Grand Sud. Le public étant directement sur place, les résultats sont davantage probants puisqu'en trois mois (de fin septembre à décembre 2013), 87 personnes - dont 67 femmes - ont bénéficié de cette sensibilisation à la création d'entreprise. La plateforme a ainsi animé 7 sessions de sensibilisation.

Les interventions se réalisent de manière conjointe avec l'un des 5 autres organismes du projet PRIPI.

Suite à la session de sensibilisation à la création d'entreprise de 2 heures, les organismes spécialisés en création d'entreprise restent à la disposition du public pour accompagner les personnes intéressées.

Prescripteurs

Auditeurs de la plateforme OFII. Lors de la réunion d'information collective, les auditeurs orientent les personnes présentes vers les organismes constitués en plateforme afin qu'elles soient informées de la session de sensibilisation à la création d'entreprise, à une date ultérieure.

Pôle Emploi, Randstad (organisme de BC) .

AMS Grand Sud, dans le cadre de la coordination régionale des organismes de formation intervenant pour les prestations de formation linguistiques de l'OFII. Les organismes de formation mobilisent les personnes susceptibles d'être intéressées par la création d'entreprise.

Financeurs

2012 - mi 2013 (phase d'expérimentation) : appel d'offres de la DAIC pour la phase expérimentation de la plateforme.

2013 (phase de développement) : appel à propositions de la DRJSCS dans le cadre du PRIPI.

Public cible

Personnes immigrées, primo-arrivants et hors UE en priorité.

Pré-requis - Niveau d'entrée

B1 du CECR.

Phases

Atelier de sensibilisation de 2 heures à la création d'entreprise en présentiel.

Lieu de formation

Organismes de formation de la plateforme OFII.

Description du module de sensibilisation à la création d'entreprise et du glossaire

La démarche de sensibilisation à la création d'entreprise

La sensibilisation à la création d'entreprise commence par une explication des objectifs du module puis se poursuit par un visuel (diaporama). Le vocabulaire se veut adapté au niveau du public et spécifique à la création d'entreprise. L'outil est transférable avec des

adaptations en fonction des régions et des organismes. Chaque session de sensibilisation se réalise avec 2 formateurs, en interaction avec le public.

Déroulement de la session de sensibilisation

Après avoir présenté brièvement les chiffres de la création d'entreprise en général et par secteur d'activité en Midi-Pyrénées, le module se poursuit sur le principe de l'échange et de l'interactivité à partir du support diaporama avec :

- la présentation des membres du groupe de stagiaires (nom, prénom, activités professionnelles dans le pays d'origine) ;
- à partir de photos comme documents déclencheurs, la présentation du projet d'activité relevant d'une envie, d'une idée, d'un projet ou d'un rêve... La visualisation d'un support vidéo vient en support de cette présentation individuelle des stagiaires ;
- une réflexion sur les motivations, les enjeux, les buts de ce projet. Le recours aux icônes/images permet d'illustrer quelques raisons les plus couramment invoquées ;
- les descriptions générales puis détaillées des étapes à franchir pour créer une entreprise. Chaque étape est illustrée par une image détaillant l'étape clé ou l'idée principale s'y rapportant.

Le glossaire de la création d'entreprise

Cette expérimentation a permis de créer un ensemble d'outils dont un glossaire. Celui-ci reprend les différentes étapes de la création d'entreprise en définissant les termes que tout public intéressé par la création se doit de connaître. Le vocabulaire aspire à être compris par le public ayant atteint le niveau B1. Parmi les termes et les étapes qui lui sont associées, on peut par exemple mentionner :

Avoir une idée :

- motivation : ce qui nous pousse à agir, à faire un choix ;
- idée : une première piste ;
- projet : concrétisation de l'idée ;
- étapes : phases successives qu'il faut respecter dans la démarche de création d'une entreprise.

Ou encore :

Budget :

- prévisionnel : objectif à atteindre, que l'on transforme en chiffres ;
- compte de résultat : document de synthèse qui met en évidence le résultat positif (bénéfice) ou négatif (perte) issu de l'activité de l'entreprise durant un exercice. Le compte de résultat récapitule l'ensemble des charges et des produits de l'entreprise ;
- bénéfice : quand le revenu de l'entreprise (chiffre d'affaire ou nombre de produits vendus) dépasse le total de ses dépenses ;
- pertes : quand les dépenses de l'entreprise sont supérieures aux recettes.

EGEE Occitanie

*Entente des Générations pour l'Emploi
et l'Entreprise*

**Dispositif
CV VIDEO**

Données 2020

Maison des association BAL 265
3, place Guy Hersant - 31100 Toulouse
06 87 57 75 39
occi@egee.asso.fr
Contact : Jean-Marc LAURENT

Date et raison de sa création

Dispositif créé en 2018. L'association fait appel à des bénévoles retraités qui souhaitent transmettre leurs compétences et expériences professionnels aux générations plus jeunes. Elle propose aux porteurs de projets un accompagnement personnalisé allant de l'analyse du projet jusqu'au développement de l'entreprise. Les conseillers EGEE sont de même amenés à prodiguer leurs conseils auprès d'entreprises en difficultés.

Prescripteurs

Crédit Agricole, communes de Balma et l'Union.

Financeurs

Crédit Agricole, communes de Balma et l'Union.

Public cible

Demandeurs d'emploi.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Selon l'emploi visé.

Lieux de formation

Maison de l'emploi des mairies ou maison des associations de Toulouse.

Nombre de stagiaires

Reçu individuellement ou par session de 5 candidats.

Objectif de l'action de formation : Faciliter le retour à l'emploi.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Entretien individuel, écoute, étude du parcours, gestuelle, posture, réécriture des CV, tournage à blanc.

Secteurs ou emplois ciblés

Selon le prescripteur.

Principaux partenariats noués

Crédit Agricole, Maison de l'emploi des communes Balma et l'Union.

Modalité de validation de la formation

Remise du CV Vidéo, entretien d'embauche.

Durée et rythme : 2 à 6 entretiens sur une période de 6 mois maximum.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Maîtrise de soi, confiance en soi.

La mise en ligne de son CV.

L'optimisation de ses connaissances et expériences.

Méthodes pédagogiques

Accueil individuel préliminaire, puis travail de groupe.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

PC, caméra, vidéo projecteur, éventuellement studio de tournage.

Résultats de l'action de formation

Retour à l'emploi. Retour de la confiance en soi.

GRETA Gascogne

Dispositif
**COMPÉTENCES CLÉS ET
PRÉ-QUALIFICATION BTP**

97, boulevard Sadi Carnot - 32000 Auch
05 42 54 00 09
nelly.blanquiere@ac-toulouse.fr
Contact : Nelly BLANQUIÈRE

Date et raison de sa création

Suite à une réponse à appel d'offres datant de 2013 de l'OPCA FAF.TT, le GRETA Gascogne a été retenu pour réaliser une formation débuté en 2014 auprès de salariés intérimaires du BTP. Cette formation s'inscrit dans le programme « Langue et compétences dans l'intérim » et est une première dans le Gers et dans la région Midi-Pyrénées.

Prescripteur

Agences d'intérim qui recrute le public-cible.

Financeurs

FAF.TT et co-financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Public cible

Salariés intérimaires ne possédant pas les connaissances et le socle de compétences clés.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Degré 3 du RCCSP - avoir été scolarisé en langue française au niveau V ou infra V.

Lieu de formation

GRETA Gascogne en alternance avec le Lycée Garros de Auch (plateforme technique pour la partie pratique de la formation).

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les stagiaires sont recrutés par les agences d'intérim et pré-positionnés grâce à l'outil de positionnement proposé par le FAF.TT. Afin d'individualiser la réponse formation, le GRETA procède ensuite à son propre positionnement.

Nombre de stagiaires

1 seul groupe de 8 personnes.

Objectifs de l'action de formation

- Découvrir les métiers du BTP notamment par la mise en situation sur des activités de maçonnerie de base
- Valider un projet professionnel,
- Acquérir les connaissances et savoir-faire fondamentaux permettant d'accéder à des missions dans les métiers de premier niveau de qualification du secteur BTP (activités de maçonnerie) ; à une formation qualifiante en lien avec les métiers du BTP.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

Le parcours de formation du stagiaire est jalonné par différentes étapes : positionnement (entretien et tests écrits) ; proposition du programme de formation et du contrat pédagogique par la formatrice.

◆ Pendant la formation

Cinq formateurs aux profils complémentaires interviennent auprès du groupe. L'un d'entre eux se charge de la dimension technique et pratique liée à l'exercice de la maçonnerie tandis que les autres s'occupent de la formation générale. La collaboration et la coordination au sein de l'équipe est indispensable et nécessaire pour articuler les compétences clés à la

situation professionnelle et pour répondre aux besoins individuels des stagiaires.

L'accompagnement est transverse et se réalise tout au long de la formation, notamment pour la rédaction du portfolio. A mi-parcours, un bilan intermédiaire est réalisé. Le bilan final a eu lieu en présence des financeurs et prescripteurs.

◆ A la fin de la formation

Un bilan individuel et collectif est réalisé en fin de session.

Modalités de validation de la formation

Attestation des acquis de fin de formation ; validation du portfolio de compétences et deux certifications (certification de prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP ; et sauveteur secouriste de travail).

Durée : 350 h sur 10 semaines.

Rythme : 5 jours par semaine. La formation se déroule en présentiel et est organisée de date à date.

Secteurs ou emplois ciblés

Secteur BTP/Maçonnerie mais aussi Travaux Publics et transport. Certains stagiaires poursuivent leurs apprentissages pour valider un titre ou un diplôme. Tous les stagiaires sont mobilisés par l'entreprise d'intérim.

Le choix des secteurs cibles dépend de la demande du FAF.TT.

Principaux partenariats noués

Les différents GRETA de la région Midi-Pyrénées.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Les thèmes et les contenus articulent les compétences clés nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle de la maçonnerie, les savoir-faire et les gestes et postures professionnelles. D'autres thèmes amènent à travailler des compétences plus transverses telles que : le travail en équipe, l'hygiène et la sécurité, etc.

Méthodes pédagogiques

L'approche s'inscrit dans les pratiques constructivistes et socioconstructivistes. Les formateurs ont recours aux situations problèmes et aux situations didactisées très proches de la réalité professionnelle pour faciliter le transfert des compétences en situation réelle de travail.

Ces situations durent généralement le temps d'une séquence (3h30) mais peuvent parfois s'échelonner sur plusieurs séquences. (Exemple de thèmes abordés : « La rénovation d'une maison »). Dans le scénario proposé, les stagiaires doivent faire face à des aléas et trouver des solutions appropriées en mobilisant des capacités composant les compétences clés telles que se repérer dans un plan, être autonome, travailler en équipe, communiquer par écrit une proposition... Ces approches pédagogiques visent à travailler sur les compétences professionnelles et extra professionnelles.

Au niveau de l'organisation pédagogique, les formateurs alternent réflexion en groupe et en individuel. Une « pédagogie de la motivation » est mise en place pour donner envie d'apprendre aux stagiaires, jouant sur les différents registres et ressorts de la motivation.

Un travail sur la réalisation d'un portfolio est mis en place et constitue un support important notamment pour gérer les parcours individualisés et la diversité des projets des stagiaires. Cet outil permet également de valoriser et valider leurs compétences.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Scénarios de situations didactisées accessibles aux formateurs des GRETA via la plateforme de l'Éducation Nationale (mise en réseau des outils créés). Ils sont accompagnés d'un guide d'animation.
- Portfolio (accompagnement des stagiaires - démarche académique normée)
- Référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'ANLCI
- Le cadre européen des compétences clés
- Document de l'Éducation Nationale sur les compétences clés - éléments de cadrage

Résultats de l'action de formation

Lors du bilan, l'OPCA FAF.TT a jugé l'expérimentation positive. La formation proposée permet une mise en adéquation de la notion de compétence clé à la pratique professionnelle avec une transférabilité assurée sur le terrain.

Les stagiaires ont manifesté leur satisfaction de bénéficier de cette formation mais surtout leur « surprise » d'apprendre « tout ça », et la « peur » que certains avaient avant le démarrage de cette formation. Les inquiétudes décelées au début du parcours chez certains bénéficiaires (capacité à suivre, à comprendre...) ont été levées et le travail de valorisation a porté ses fruits. Les salariés se sont d'ailleurs montrés très motivés comme l'indique le taux d'absentéisme inférieur à 3 %.

Les stagiaires ont également été favorables à la démarche portfolio et l'accompagnement déployé dans ce cadre a été apprécié. Selon leur retour, ils éprouvent plus de facilité à s'exprimer et ont développé une posture plus professionnelle.

GRETA
Hautes-Pyrénées
 Dispositif
FRANÇAIS COMPÉTENCES CLÉS
PROFESSIONNELLES

Données 2014

7, rue du Comminges - CS 51634
 65016 Tarbes Cedex
 05 62 53 14 14
 65gretar@ac-toulouse.fr
 Contact : Christine DEJEANNE

Date et raisons de sa création

La mise en place des démarches qualité au sein des entreprises (tous secteurs confondus) nécessite une appropriation, de la part des salariés, des outils mis en place par l'entreprise. Cette démarche qualité invite bien souvent les entreprises à mobiliser leurs salariés autour de projets de formation.

Le GRETA des Hautes-Pyrénées intervient dans le champ du français compétences professionnelles en étant amené à intégrer différentes compétences clés (informatique et nouvelles technologies notamment). Il propose par ailleurs une offre de formation sur mesure et individualisée. Plutôt que de décrire une action particulière, l'approche privilégiée se veut transverse à ce produit de formation, mettant en évidence la méthodologie déployée. Quelques illustrations viendront accompagner cette description.

Prescripteurs

Entreprises, OPCA toutes branches professionnelles et tous secteurs.

Financeurs

Entreprises (plan de formation), OPCA. Les secteurs où des partenariats importants sont noués concernent : l'industrie, le bâtiment et les services à la personne. Quelques particuliers à titre individuel peuvent accéder

à la formation mais le recours au DIF est peu commun. Les demandes de formation se font majoritairement à l'initiative de l'employeur et de l'entreprise.

Public cible

Salariés. Public très hétérogène tant sur le plan des secteurs d'activité représentés que sur le plan des fonctions (employés, cadres) et des postes occupés. Les formations peuvent accueillir aides à domicile, secrétaires de direction, architectes, ingénieurs...

Pré-requis - Niveau d'entrée

Être sorti des problématiques d'alphabétisation - avoir une compréhension minimum du français à l'oral.

Lieux de formation

Locaux du GRETA de Tarbes pour l'atelier permanent et locaux de l'entreprise pour les formations en intra.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les stagiaires sont recrutés par les entreprises. Le GRETA procède ensuite à son propre positionnement.

Nombre de stagiaires

8 à 10 personnes en intra-entreprise et 12 personnes maximum en inter-entreprises sur l'atelier permanent.

Objectifs de l'action de formation

- Acquérir des compétences de communication par rapport à des besoins professionnels
- Développer des compétences opérationnelles dans l'entreprise permettant une promotion qualifiante

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

Lorsqu'une entreprise ou un OPCA demande une formation de français compétence professionnelle, le GRETA analyse en premier lieu le besoin de l'entreprise en fonction de son contexte.

Il procède ensuite à un entretien avec le salarié afin d'identifier sa demande, sa motivation, ses besoins. La discussion est orientée sur l'activité professionnelle, les difficultés rencontrées dans la réalisation des tâches professionnelles, le parcours scolaire mais aussi certaines dimensions de la vie personnelle afin de cerner au mieux des besoins et les attentes. Suite à cet entretien, le salarié passe des tests écrits de positionnement ciblés voire personnalisés. Ils sont également adaptés à la demande de l'entreprise. Par exemple, certaines entreprises souhaitent parfois des actions de remédiation très ciblées (en orthographe uniquement). Les tests sont alors adaptés à cette demande.

L'entretien et les tests donnent alors lieu à une restitution orale et une notification écrite au salarié. Le GRETA restitue les résultats de positionnement au responsable des ressources humaines et fait une proposition de formation, généralement de courte durée. Celle-ci précise les objectifs à atteindre en fonction des difficultés rencontrées par le salarié et le nombre d'heures à réaliser.

En fonction des résultats des entretiens de positionnement avec les salariés, les objectifs de

formation initialement prévus par l'entreprise peuvent être renégociés.

◆ Pendant la formation

Que ce soit en inter ou en intra-entreprise, un formateur référent accompagne administrativement et pédagogiquement le stagiaire dès l'entrée en formation. Il se tient à la disposition du salarié pour des entretiens autant que besoin, l'accompagnement étant permanent et transverse. Néanmoins, si le formateur n'est pas sollicité pour ces entretiens, le stagiaire bénéficiera *a minima* d'un bilan intermédiaire et final. Lors de ces bilans, les responsables des ressources humaines peuvent demander à y assister. Tout dépend de ce qui a été négocié en amont avec l'entreprise.

◆ A la fin de la formation

Un bilan individuel est systématiquement réalisé avec le formateur référent. Selon ce qui a été convenu en amont avec l'entreprise, le commanditaire peut y être associé. La présence du représentant de l'entreprise a pour objectif de favoriser l'évaluation des capacités de transfert sur poste de travail et donc les bénéfices de la formation. Le bilan final peut se transformer en bilan d'étape si une poursuite de la formation est envisagée selon les préconisations de l'équipe pédagogique.

Modalité de validation de la formation

Attestation des acquis. Ponctuellement, des certifications peuvent être demandées par les entreprises ou proposées par le GRETA. Le certificat de formation générale (CFG) peut être proposé à certains salariés d'entreprise, telle cette expérience où un travail sur le traitement des déchets a été proposé. Ce thème a été fédérateur et a permis d'impliquer les salariés dans un projet commun. Par ailleurs, la

Durée : Variable (parcours individualisés). Néanmoins, pour répondre aux besoins des entreprises ou pour favoriser l'adhésion des salariés, les plans courts sont privilégiés. La durée moyenne d'un parcours est de 40 heures, soit 10 séances de formation. Suite à ce premier parcours, une prolongation peut être envisagée en concertation avec l'employeur et le salarié.

Rythme : Le GRETA propose deux demi-journées minimum par semaine, mais s'adapte aux contraintes de l'entreprise. Les heures de formation sont également adaptées au public. La demi-journée de formation peut comprendre 4 heures maximum.

La formation se déroule en présentiel : en intra (la formation est organisée de date à date) et/ou en inter (atelier de pédagogie individualisé permanent proposé aux stagiaires ; entrées et sorties permanentes).

possibilité de passer cette certification a été perçue comme une reconnaissance officielle de la part de l'entreprise. Le brevet informatique et internet (B2i) peut également être proposé.

Principaux partenariats noués

Le travail de prospection des GRETA auprès des entreprises est permanent si bien que pour nouer des partenariats, le travail en réseau, la dimension relationnelle et la relation de confiance notamment avec les responsables des ressources humaines des entreprises sont essentiels. Ainsi, parmi les partenaires, on peut citer Uniformation pour le secteur d'aide à domicile et AGEFOS-PME.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Les thèmes récurrents abordés ont trait à la réglementation, l'hygiène et la sécurité en fonction des métiers et de l'entreprise, les procédures qualité dont les documents à remplir pour assurer une traçabilité, la lecture de consignes, les documents internes, le recueil d'information, les écrits professionnels dont les échanges de mails, les remplissages de formulaires et cahiers de liaisons...

Pour les aides à domicile en particulier, des contenus vont porter sur le dosage, les étiquettes, le calcul des temps de déplacement, le repérage des prix et les habiletés de calcul pour rendre la monnaie.

Méthodes pédagogiques

Comme l'indiquent les éléments de contenus, les séquences de formation s'organisent autour d'objectifs très concrets adaptés aux besoins du salarié et de l'entreprise.

Les situations didactisées constituent bien souvent un prétexte pour travailler les compétences clés sollicitées dans les simulations proches des situations de travail. Elles permettent de faire prendre conscience aux salariés de leur capacité à mobiliser ou non leurs compétences dans telle ou telle situation. Ainsi, les séances s'organisent sur le principe des allers/retours permanents entre les connaissances, les savoirs et les compétences.

L'entrée par la situation professionnelle est motivante ; les salariés à faible niveau de scolarisation sont davantage rassurés par une approche scolaire.

L'approche pédagogique propose de donner des outils et des méthodes favorisant l'autocontrôle afin de donner les moyens aux stagiaires de repérer par eux-mêmes où sont leurs manques afin de mettre en place des stratégies d'apprentissage et d'autocontrôle.

Sur un atelier de 4 heures de formation, une heure va être consacrée à la consolidation des apprentissages par un travail en autonomie.

Sur le plan de l'organisation du groupe, l'alternance entre les temps individuels et collectifs est privilégiée, notamment en intra. Sur les ateliers permanents, les temps individualisés sont majoritaires.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Supports académiques mutualisés : des scénarios de situations didactisées sont accessibles aux formateurs des GRETA via la plateforme de l'Éducation Nationale (mise en réseau des outils créés). Ces scénarios sont accompagnés d'un guide d'animation
- Outils de l'individualisation et documents authentiques de l'entreprise

Résultats de l'action de formation

Pour les salariés, grâce à une approche pédagogique axée sur la démystification et l'autocontrôle, la

formation renforce rapidement la confiance en soi et favorise le développement de l'autonomie et de la capacité à prendre en charge différentes tâches qui n'étaient pas assumées jusque-là.

Les impacts les plus visibles reposent davantage sur les dimensions psychologiques et méthodologiques que sur les aspects techniques.

Les organismes de formation doivent être identifiés dans ce champ par les entreprises et les OPCA. Les besoins sont là mais toutes les personnes qui pourraient bénéficier de ce type de formation ne sont pas nécessairement orientées par les employeurs, faute de connaissance de ces actions et parfois de disponibilité des salariés. Tel est le cas par exemple dans l'hôtellerie.

INSTEP Occitanie

Dispositif
AFC FLE

1, allée Lagarrasic - 32000 Auch
05 62 05 39 98
Hamid.manie@instep-mp.org
Contact : Hamid MANIE

Date et raison de sa création

Le dispositif a été créé en 2014. Il répond aux besoins des demandeurs d'emploi non francophones qui rencontrent des difficultés pour trouver un emploi en raison d'une maîtrise insuffisante de la langue française. Ces difficultés représentent un frein vers l'emploi.

Prescripteur

Pôle Emploi.

Financier

Pôle Emploi.

Public cible

Demandeurs d'emploi non francophones, ayant validé leur projet personnalisé d'accès à l'emploi et ayant besoin d'améliorer la maîtrise du français à l'oral comme à l'écrit pour trouver un emploi.

Le public est très hétérogène tant par le niveau de

langue d'entrée que par les parcours et projets professionnels.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Le public doit avoir à minima le niveau A1.1 du référentiel CECR.

Lieux de formation

Gers : Auch, Isle Jourdain, Condom.

Ariège : Foix, Lavelanet, Pamiers, Saint-Girons.

Hautes-Pyrénées : Tarbes, Lourdes, Lannemezan.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les personnes sont orientées par le Conseiller Pôle Emploi qui adresse à l'INSTEP une fiche de prescription. Le référent convoque alors les futurs stagiaires pour les positionner sur l'action de formation.

Nombre de stagiaires

8 à 12 personnes.

Objectifs de l'action de formation

- Apprendre la langue à travers l'acquisition et/ou la consolidation des 4 compétences : compréhension et production orale, compréhension et production écrite
- Développer son aisance dans la pratique du français
- Développer une culture professionnelle ouverte sur l'environnement économique et sur les métiers en tension
- Développer un lexique adapté au projet d'insertion professionnelle

Organisation du parcours de formation du stagiaire

◆ En amont de la formation

Après réception de la fiche de prescription, les stagiaires sont convoqués pour passer des tests de positionnement individuels à l'oral et à l'écrit.

L'entretien oral porte en particulier sur leur parcours antérieur, la situation actuelle et sur leur projet professionnel. Les compétences professionnelles acquises sont identifiées. La restitution des résultats en entretien individuel donne lieu à la définition du programme individualisé de formation.

◆ Pendant la formation

Différents formateurs interviennent en cours de formation : un sur la formation linguistique, d'autres sur les modules transverses et les techniques de recherche d'emploi. Un bilan intermédiaire est réalisé afin d'adapter le parcours de formation au plus près des besoins de la personne. Les formateurs se tiennent à disposition des stagiaires si besoin ; l'accompagnement est permanent et transverse.

◆ A la fin de la formation

Un bilan individuel et collectif est réalisé. La passation des épreuves du TEF en fin de parcours permet de valoriser les acquis. Elle permet de situer le niveau atteint par le stagiaire au regard du CECR.

Modalités de validation de la formation

TEF (Test d'Évaluation de Français).

Durée : 461 heures.

Rythme : 5 jours par semaine. Temps plein continu. Il s'agit d'une formation en présentiel, modulaire ; les actions de formation sont organisées de date à date.

Période en entreprise

90 heures.

Durée des périodes

Parcours moyen en centre :

- formation principale FLE : 330 heures
- appui à la recherche d'emploi : 21 heures
- soutien personnalisé : 15 heures
- coaching : 5 heures

Secteurs ou emplois ciblés

Tous secteurs, particulièrement les secteurs en tension : aide à la personne, logistique, BTP, etc.

Principaux partenariats noués

Pôle Emploi, réseaux associatifs, réseaux d'entreprises, mairies, agences d'intérim, chambres consulaires, etc.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Dans la mesure où la formation est individualisée, différents parcours sont proposés en fonction du niveau du stagiaire (du niveau A1.1 au niveau B1) déclinés en modules adaptés à chacun de ces niveaux. Ces modules renvoient aux différentes compétences clés transverses nécessaires au développement de l'employabilité des stagiaires : culture professionnelle, techniques de l'information et de la communication,

informatique, espace/temps, etc. Un module de technique de recherche d'emploi est proposé.

En ce qui concerne la communication orale et écrite en français, les contenus portent à la fois sur des thèmes de la vie quotidienne et ceux de l'insertion professionnelle. Plus précisément, chaque semaine, le formateur donne un ou des objectif(s) communicatif(s) ou socio-culturel(s) à réaliser (savoir se présenter, savoir remplir un imprimé, demander des renseignements par téléphone ou dans une institution (hôpital, banque, poste, etc.). Les compétences orales sont travaillées en premier lieu lors de la séance puis les compétences écrites.

Le formateur, dès que possible, établit des liens entre les sphères personnelle (en lien avec le quotidien) et professionnelle. Lorsqu'il s'agit d'aborder la situation de communication « se présenter », il peut commencer par la présentation de soi dans la vie de tous les jours avant de la transposer au contexte professionnel. Ils peuvent, à cette occasion, utiliser leur CV et leur lettre de motivation travaillés au préalable dans le cadre des modules de l'apprentissage de la langue et des techniques de recherche d'emploi (TRE).

Par ailleurs, dans le cadre de la formation, les stagiaires sont amenés à répondre à des offres d'emploi, à réaliser des enquêtes professionnelles et socio-culturelles.

Les enquêtes professionnelles consistent à prendre rendez-vous avec des employeurs pour obtenir des renseignements sur une entreprise et/ou sur les métiers visés dans le projet professionnel. Elles visent également à établir des contacts professionnels en vue de faciliter la recherche d'emploi et de favoriser les débouchés à cet égard.

Une attention particulière est portée au développement du lexique adapté au projet professionnel de chaque stagiaire.

Méthodes pédagogiques

La formation individualisée est basée sur une dynamique collective avec des objectifs généraux identiques mais elle prend en compte les besoins de chaque participant. Les projets professionnels étant différents, un travail spécifique peut être donné à chaque stagiaire afin de travailler le lexique spécifique au métier visé, notamment à partir des fiches ROME.

Lors d'une séance de formation, sur le plan de l'organisation du groupe, l'alternance de la dynamique collective et individuelle se traduit par une scission de celui-ci en 2.

Un premier groupe travaille avec le formateur en collectif tandis que le second travaille en autonomie sur des exercices en petits groupes ou individuellement. A la moitié de la séance, les groupes alternent.

L'approche pédagogique privilégiée est actionnelle et repose en grande partie sur la mise en situation réelle des apprenants et la communication dans et sur l'action.

Un suivi individualisé (coaching) et un soutien personnalisé sont mis en place en fonction des besoins identifiés.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Conformément à l'approche actionnelle, les formateurs ont recours aux documents authentiques : affiches, imprimés administratifs, fiches métiers, contrats de travail, notices, plannings, fiches de paye, etc. Ils disposent d'un accès aux plateformes de l'INSTEP, et ont recours aux sites internet des entreprises et du Pôle emploi ainsi qu'aux documents mis à disposition.
- Les formateurs utilisent également les outils TRE et les référentiels métiers.
- Les supports utilisés peuvent être audio et/ou vidéo.
- Le CECR sert de support d'évaluation et permet d'identifier les contenus à chaque niveau d'apprentissage.

Résultats de l'action de formation

Les résultats attendus à l'issue de la formation sont :

- des sorties en emploi (CDI, CDD, etc.),
- des entrées en formation pré-qualifiantes / qualifiantes.

INSTEP Occitanie

Dispositif
Une Clé A l'emploi

Immeuble C. Warnery - 195 rue Yves Montand
34080 Montpellier
04 67 12 17 85 - 07 77 28 92 24
coralie.simonet@instep-occitanie.fr
Contact : Coralie SIMONET

Date et raison de sa création

Le dispositif a été créé en 2018. Il répond aux besoins d'emploi des métiers en tension et favorise le rapprochement entre l'entreprise et les primo-arrivants.

Prescripteur

Les bénéficiaires sont orientés par : OFII, Pôle emploi, Mission Locale, Cap emploi, associations du territoire...

Financier

DAAEN (Direction de l'Accueil, de l'Accompagnement des Étrangers et de la Nationalité).

Public cible

Les étrangers primo-arrivants signataires du contrat d'intégration républicaine depuis moins de 5 ans, ayant un projet d'insertion professionnelle.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Le public doit avoir un niveau de français A2 ou B1 du référentiel CECR.

Lieux de formation

Montpellier, Perpignan, Foix.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les personnes sont reçues lors d'une réunion d'information collective durant laquelle les objectifs et les modalités de formation sont présentés. Ils réalisent ensuite un test de sélection permettant de valider le niveau prérequis.

Nombre de stagiaires

12 personnes.

Objectifs de l'action de formation

- Poursuite de l'apprentissage du français au regard d'objectifs professionnels spécifiques
- Préparation à la certification des connaissances et des compétences en situation professionnelle via CléA
- Mise en relation avec des recruteurs locaux et assimilation des codes socio-culturels de l'entreprise

Organisation du parcours de formation du stagiaire

A l'entrée en formation, le stagiaire effectue un bilan de compétences lors duquel il réalise une évaluation diagnostique permettant de dégager le plan individuel de formation et d'identifier le secteur métier ou le métier correspondant à son profil professionnel.

Les séances de formation sont ensuite réalisées majoritairement en présentiel ; des temps de démarches extérieures sont balisés afin de permettre

au stagiaire de rencontrer des professionnels et de rechercher un lieu de stage.

Des évaluations formatives sont proposées à l'issue de chaque séquence afin de vérifier la progression du stagiaire et de réajuster, si besoin, le plan individuel de formation.

Des entretiens individuels sont programmés afin de permettre d'identifier et de lever les freins périphériques.

Le stagiaire réalise période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) durant la formation, afin de valider son projet professionnel.

A l'issue de la PMSMP, il est évalué via l'évaluation CléA.

A la fin de la formation, le stagiaire effectue une évaluation finale permettant de valider l'acquisition des objectifs dégagés dans le plan individuel de formation. Un bilan est réalisé avec le stagiaire afin de formaliser les acquis ainsi que la poursuite de parcours validée.

Secteurs ou emplois ciblés

Tous secteurs, particulièrement les secteurs en tension : aide à la personne, logistique, BTP, etc.

Principaux partenariats noués

Pôle Emploi, réseaux associatifs, réseaux d'entreprises, mairies, agences d'intérim, chambres consulaires, etc.

Modalité de validation de la formation

Certification CléA.

Durée des périodes

Parcours moyen en centre :

- bilan de compétences : 21 h
- renforcement linguistique : 36 h
- préparation CléA : 60 h
- évaluation CléA : 7 h
- coaching vers l'entreprise : 48 h
- coaching vers l'emploi : 49 h

Durée : 223 à 237 heures en centre, et 60 heures en entreprise.

Rythme : 24 heures par semaine.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Le parcours de formation proposé se décline sur plusieurs thématiques :

• Bilan de compétences

Diagnostic, positionnement, identification du profil et du parcours du participant ; élaboration du plan de formation individualisé.

• Renforcement linguistique

Comprendre et interagir aisément en situation professionnelle, établir des contacts sociaux, comprendre des consignes, décrire son expérience, son activité, échanger des informations factuelles, exprimer une opinion, poser des questions.

• Préparation CléA

Développer les compétences en mathématiques, les compétences numériques, apprendre à apprendre, travailler en autonomie et en collectif, respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

• Évaluation préalable à la certification CléA

• Coaching vers l'entreprise

Préparer le stage de mise en situation de travail.

• Coaching vers l'emploi

Préparer l'accès à l'emploi pour une intégration professionnelle durable.

Méthodes pédagogiques

La formation individualisée est basée sur une dynamique collective avec des objectifs généraux identiques mais elle prend en compte les besoins et le parcours de chaque participant. Les projets professionnels étant différents, un travail spécifique peut être donné à chaque stagiaire afin de travailler le lexique propre au métier visé, notamment à partir des fiches ROME. Une valorisation des connaissances préalables est réalisée pour chaque stagiaire.

L'approche pédagogique privilégiée est actionnelle et repose en grande partie sur la mise en situation réelle des apprenants, une articulation de l'apprentissage en salle de cours et en situation sociale ou professionnelle est proposée avec l'utilisation de documents authentiques, et un mélange des supports papier, audio, vidéo, digital (outils du web 3.0 type socrative, les MOOC, etc.).

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Conformément à l'approche actionnelle, les formateurs ont recours aux documents authentiques : affiches, imprimés administratifs, fiches métiers, contrats de travail, notices, plannings, etc. Ils disposent d'un accès aux plateformes de l'INSTEP, et ont recours aux sites internet des entreprises et du Pôle emploi ainsi qu'aux documents mis à disposition.
- Les formateurs utilisent les outils techniques de recherche d'emploi et les référentiels métiers.
- Les supports utilisés peuvent être audio et/ou vidéo.
- Le CECR sert de support d'évaluation et permet d'identifier les contenus à chaque niveau d'apprentissage.

Résultats de l'action de formation

Résultats obtenus ou plus-values

Les résultats attendus à l'issue de la formation sont :

- des sorties en emploi ;
- des entrées en formation qualifiantes ;
- la réussite à la certification CléA.

La Trame

Dispositif
MICROFILM

9, rue de l'Etoile - 31000 Toulouse
05 61 25 22 55
projets@la-trame.org
Contact : Fanny TUCHOWSKI

Date et raison de sa création

Lauréat de l'appel à projets 2014, « Culture Numérique » dans le cadre de la préfiguration de la Maison de l'Image à Toulouse. Dispositif ayant reçu un financement de la DRAC pour l'appel « Action culturelle et langue française ».

Prescripteurs

Médiathèques, Centres Sociaux, Centres Culturels.

Financeurs

Selon les projets et les appels : DRAC, ANCT, FDVA, Ville de Toulouse, Toulouse Métropole, communes.

Public cible

Primo-arrivants, personnes allophones et/ou maîtrisant mal le français.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Aucun.

Lieux de formation

Au sein des structures.

Modalités de constitution des groupes

Les groupes de pratique (création d'un MicroFilm) sont constitués de 3 à 12 participants, dans le cadre d'un dispositif de prise en charge plus long (ateliers déclinés en séquences) les séances de sensibilisation peuvent accueillir jusqu'à 25 personnes.

Nombre de stagiaires

Minimum 3 en atelier, 25 en séance de sensibilisation en cycle long.

Objectifs de l'action de formation

Apprentissage de la langue à travers un processus de création et de découverte ludique du montage vidéo.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

◆ Exemple d'un parcours en cycle long (20h)

1. Table ronde entre partenaires : attentes des structures, construction des séquences
2. Rencontre avec les apprenants : description du dispositif, des objectifs et du déroulé
3. Education à l'image et sensibilisation au vocabulaire du cinéma
4. Ecriture de scénario et consignes pour le tournage de plans en autonomie
5. Bilan d'étape avec la structure partenaire
6. Atelier MicroFilm : découverte des images, choix des plans, enregistrement sonore à partir des

textes, visionnage

7. Restitution collégiale : présentation des travaux par les auteurs-bénéficiaires dans le cadre d'un temps partagé avec les bénéficiaires indirects (famille, proches, etc.) et les partenaires institutionnels impliqués
8. Bilan et perspectives avec les structures

◆ Exemple cycle court (atelier MicroFilm / 30min par bénéficiaire)

1. Découverte des plans vidéo mis à disposition (cartes photogrammes)
2. Choix d'une carte titre et de 10 cartes plans
3. Assemblage des plans par le participant

4. Ecriture de la voix off
5. Enregistrement de la voix off
6. Visionnage du film

Le fichier numérique du film est mis à disposition du participant et de la structure.

Validation de la formation

Le dispositif n'a pas vocation à être diplômant pour autant plusieurs facteurs peuvent faire l'objet d'une évaluation notamment : apprentissage du vocabulaire cinématographique, maniement et maîtrise de la langue française.

Durée : adaptable : de 30 minutes à plusieurs séances déclinées en séquences.

Rythme : défini en accord avec les équipes des structures partenaires et en fonction des profils des bénéficiaires.

Périodes en entreprise

Selon le parcours choisi par la structure.

Secteurs ou emplois ciblés

Professionnels de la médiation et de l'accueil culturel (médiathèque, bibliothèque, etc.), de l'apprentissage de la langue française et de la recherche (sciences du langage).

Principaux partenariats noués

Centres Culturels ; Centres Sociaux ; Médiathèques ; Associations Humanitaires d'entraide sociale ; Maisons des chômeurs ; Espaces sociaux pour personnes en grande précarité ; Centre d'Hébergement et de Réinsertion sociale ; Centre Médico-social pour personnes en situation de handicap.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus/thèmes abordés en formation

MICROFILM permet de manier la langue française sous forme de jeu : il s'agit d'aborder simultanément l'image, l'écrit et la voix.

• D'un point de vue linguistique

- Apprendre la langue française au travers d'un dispositif ludique de montage numérique
- Penser l'oralité en travaillant un récit personnel
- Pratiquer la langue à partir d'un écrit et d'un enregistrement de la voix-off
- Aborder le Français de manière sensible grâce au travail d'un scénario personnel

• D'un point de vue technologique

- Expérimenter les techniques de montage visuelles et sonores
- Manipuler des outils numériques (tablettes, logiciel de montage, enregistrement son)
- Sensibiliser aux nouvelles technologies

• D'un point de vue audiovisuel

- Éprouver le processus créatif au travers des étapes de la création d'un montage visuel et sonore
- Sensibiliser au vocabulaire cinématographique par la lecture de films
- Forger un regard citoyen avec des ateliers d'éducation aux images (lutte contre les inégalités)

Description des méthodes pédagogiques

- Rencontre initiale : présentation du dispositif et visionnage de films MICROFILM réalisés dans un contexte similaire = formulation de questions
- Éducation à l'image : visionnage, analyse, débat = position d'apprentissage
- Écriture scénarii = position d'acteurs dans le dispositif
- Tournage de plans additionnels = position d'acteurs dans le dispositif, en autonomie
- Bilan d'étape = démarche d'auto critique avec objectif d'émulation collective
- Ateliers MICROFILM = processus de création individuelle et d'expression en langue française
- Restitution collective avec les bénéficiaires indirects = expression orale en public

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

MICROFILM est une approche ludique du montage sans technique apparente. Il prend la forme d'un jeu de société et en reprend les codes. Ainsi le réalisateur (bénéficiaire) devient un « joueur », le banc de montage un « plateau de jeu », le titre du film une « carte mission ».

- Plateau de jeu en bois : conçu par des étudiants en formation « Design d'Objets » du Lycée Polyvalent Rive Gauche de Toulouse. Les cartes y sont disposées lors de la « partie ».
- Cartes de jeu : conçues par des étudiants en BTS « Design Graphique » du Lycée des Arènes de Toulouse, elles symbolisent les plans vidéos choisis et agencés par les bénéficiaires.
- Ordinateur et caméra : un programme développé pour le dispositif scanne en temps réel les cartes placées sur le plateau et affiche sur un écran de projection le montage vidéo correspondant.
- Tablettes tactiles pour permettre aux bénéficiaires de parcourir les plans vidéos à disposition.
- Microphone : pour enregistrer la voix-off des « joueurs », le texte ayant été écrit au préalable.

Résultats de l'action de formation

Le projet est suivi et piloté par la cheffe de projet (Docteure en Art, Sciences de l'Art). Cette dernière assure notamment la mise en place d'un protocole d'évaluation issue des recherches empiriques en Sciences Sociales notamment dans le cadre de projet à vocation de Recherche.

Un **calendrier d'évaluation** est pensé dès le début du projet et permet de définir les grandes étapes du suivi (objectifs, parties prenantes, référentiel, collecte/analyse des données).

Un **cadre référentiel** identifie les parties prenantes du projet (bénéficiaires directs/indirects, bénévoles, artistes, partenaires, etc.), comment ces dernières sont impactées, l'appropriation du dispositif, les résultats attendus et les perspectives. À partir de ce référentiel, nous mettons en place des indicateurs et leurs modes de collecte de données afin d'évaluer les impacts du projets (à court et long terme).

Outils pouvant être utilisés

Observation directe, prise de note, questionnaire, grille d'évaluation, entretiens semi-directifs, étude multi-cas.

Critères qualitatifs et quantitatifs de réussite

L'adhésion du projet par les bénéficiaires est mesurée au niveau de l'investissement, de la participation et de la régularité (présentiel).

Outils : feuille de présence, observation directe, note

de terrain, entretiens.

L'apprentissage de la langue française est évalué par les professionnels pédagogiques (mesure avant/après).
Outil : suivi longitudinal de la progression des acquis (avant/pendant/après).

Maîtrise des outils numériques

Retour de terrain des artistes/cheffe de projet, questionnaires participants (avant/après).

Outils : entretiens de groupe, questionnaires.

Lien entre apprentissage de la langue et les images

Etude de terrain réalisée par la chercheuse en sciences du langage.

Outils : observation directe, entretiens.

À la fin

Bilan, restitution des données issues des questionnaires et entretiens.

Objectifs des indicateurs et des données

Il s'agit de mesurer les impacts sur les bénéficiaires, les parties prenantes et les réponses sociétales : inégalités, maîtrise de la langue française, sensibilisation à la culture et au numérique.

Visées et effets sur le long terme

Participer à une sensibilisation numérique, favoriser l'innovation dans l'apprentissage des langues (nouvelles méthodes ludiques d'apprentissage), engager de nouvelles habitudes culturelles (cinéma, médiathèque, etc.).

REGAR

Dispositif
**ATELIER D'APPRENTISSAGE
DU FRANÇAIS**

11, rue Abel Gardey - 32000 Auch
05 62 63 50 00
formation@regar.fr
Contact : Denise ABALLEA

Date et raison de sa création

Création de l'association en 1985. Absence de dispositif d'apprentissage de la langue française sur le département du Gers pour des adultes issus de l'immigration et notamment des femmes isolées socialement dans un pays dont elles ne maîtrisaient pas la langue.

Prescripteurs

Pôle Emploi – Mission Locale – Travailleurs sociaux.

Financeurs

Grand Auch Agglomération – Fonds Social Européen.

Public cible

Personnes en situation d'analphabétisme et d'illettrisme ou en apprentissage du français langue étrangère.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Aucun.

Lieu de formation

Auch - Quartier du Garros.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Par niveau selon le référentiel européen (adapté au public FLE) ; 5 groupes « Alpha » constitués en fonction des compétences à l'écrit ; 1 groupe « Remise à niveau » (essentiellement public français en situation d'illettrisme).

Nombre de stagiaires

Entre 4 et 10 stagiaires par groupe, selon le niveau.

Objectifs de l'action de formation

- Acquérir les connaissances de base en français
- Accéder à l'écrit en lien avec les préoccupations de la vie quotidienne
- Renforcer le lexique et les compétences linguistiques liées au poste de travail
- Favoriser le maintien dans l'emploi ou l'inscription dans des démarches d'insertion professionnelle
- Créer du lien social, développer l'autonomie, l'identité sociale et la valorisation de soi

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

Inscription - évaluation initiale - détermination du parcours - intégration à la formation.

◆ Pendant la formation

Évaluation(s) en mi-parcours avec réajustement, si nécessaire, groupes de niveau.

◆ A la fin de la formation

Évaluation finale, remise d'une attestation de niveau sur demande.

L'action de formation a pour objectif l'apprentissage des savoirs de base. Elle vient en amont de l'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante-certifiante et en complément d'un maintien dans l'emploi ou d'une adaptation au poste. L'accompagnement professionnel

incombe aux partenaires prescripteurs.

Modalités de validation de la formation

Attestation de niveau sur demande.

Durée : définie lors de l'évaluation initiale suivant le niveau de l'apprenant et l'objectif qu'il souhaite atteindre. La durée du parcours peut être réajustée en milieu de parcours suivant l'évolution de l'apprentissage.

Rythme : 4 jours. Formation en présentiel et intégrée au travail.

Les actions de formation reposent sur : entrées et sorties permanentes ; constitution de groupe de niveau suivant le référentiel européen.

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation :

- **Pour les groupes « FLE »**

Thèmes proposés par les méthodes, niveaux A1 au B2.

- **Pour les groupes « Alpha »**

Apprentissage des sons (diphtongues, facilitant la lecture), notions de grammaire, de conjugaison, phonétique, lecture et compréhension de texte, rédaction (laisser un message, rédiger un courrier, écrire un petit texte argumentatif...), travail sur les documents authentiques et thèmes du quotidien (école, services sociaux, santé, travail...).

- **Pour les groupes « remise à niveau »**

En fonction des attentes et des besoins (travail plus individualisé).

Méthodes pédagogiques

- Séquences classiques (oral, écrit) : 2 fois par semaine
- Visites socio-culturelles (essentiellement sur la ville d'Auch) : Dôme de Gascogne, théâtre, musées, parcours découverte et orientation
- Participation à des spectacles de CIRCA
- Participation à une dynamique d'écriture pour le « Pied à l'Encrier » (CLAP Midi-Pyrénées) et au concours d'écriture annuel de Fleurance
- « Café français » 1 fois tous les 15 jours pour tous groupes confondus : séance thématique axée essentiellement sur de l'oral (échanges,

connaissance de l'autre, entraide) au travers de jeux (exemple : Cherche quelqu'un qui...), quizz sous forme de compétition... sur des thématiques variées (musique, arts, actualités...)

- Ludothèque : emprunts de jeux 1 fois par mois
- Projection de films français avec débat sur une thématique ciblée
- Repas interculturels : 3 fois par an ; rédaction d'un livre de recettes
- Sorties à la journée : 4 fois par an (visite du musée du miel à Gramont, repas partagé et visite de la maison de l'ail à Saint Clar, etc.)
- Ateliers de cuisine à la demande des stagiaires : un groupe confectionne le menu, fait les courses, prépare le repas, écrit la recette et rédige le compte rendu sur le journal de bord
- Écriture d'un texte relais : un groupe démarre une histoire en laissant une ouverture pour le groupe suivant

Ressources - outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

Méthodes :

- ICI 1 (A1) CLE international + ICI (A1) cahier d'exercices + CD audio + fichier découvertes
- Communication Progressive du Français (niveau débutant) CLE International
- Nouveaux horizons pour les langues (A1/A2/B1) Scéren
- Compréhension écrite (A1) / Expression écrite (A1 et A2) Sylvie Poisson-Quinton CLE international

Sites Internet

- Le Point du FLE : www.lepointdufle.net
- Français facile : www.francaisfacile.com
- Insuf-FLE : <http://insuf-fle.hautetfort.com/>

Outils élaborés en Interne

- Jeux de rôles, jeux de sociétés, chansons, films...

Autres outils

- Fiches ROME en lien avec les prescripteurs
- Tests de niveau A1 à B2 tirés de méthodes ou de sites Internet FLE
- Documents d'évaluation élaborés en interne

Contenus préparés en lien avec l'actualité du moment : fête de la musique, Noël, journée de la femme...

Résultats de l'action de formation

- Régularité sur les cours, baisse des abandons en cours de parcours
- Arrêt de la formation lié à l'entrée en stage, en formation (qualifiante ou non)
- Accès ou maintien dans l'emploi
- Aide à la parentalité : les parents peuvent suivre et/ou aider leurs enfants dans leur scolarité
- Création de lien social, estime de soi retrouvée

RERTR

Réseau d'Entraide et de Relation de Terre Rouge

Dispositif

ACCÈS À L'EMPLOI - FLE

Données 2014

333, avenue E. Herriot - 46000 Cahors

05 65 53 60 32

rertr.direction@hotmail.fr

Contacts : Pierre LAURENT-PETIT

Marie MATHIEU

Date et raison de sa création

RERTR est une association qui se définit comme « *un lieu d'accueil servant de tremplin pour l'emploi et la formation au sens le plus large du terme* ». Cet organisme de formation s'est structuré en gardant toujours la volonté de pouvoir recevoir tout le monde, sans condition de statut ou de financement. Historiquement, l'association a toujours accueilli le public primo-arrivant. RERTR a répondu à un appel à projets PRIPI en 2010/2011 et a été retenu sur le marché. Depuis, l'action de formation a été renouvelée annuellement.

L'action de formation entre dans le cadre du Programme Régional d'Intégration des Populations Immigrées (PRIPI), orientation stratégique « Accès à l'emploi - Français langue étrangère ».

Pour rappel, le PRIPI a pour objectif de favoriser l'intégration des populations ayant vocation à s'installer durablement sur le territoire. Elles définissent des priorités d'intervention en faveur des personnes immigrées des pays tiers hors Communauté Européenne et en premier lieu, les primo-arrivants, et les publics jugés prioritaires tels que les femmes immigrées, les personnes immigrées vieillissantes, les familles et les jeunes.

Prescripteurs

Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Midi-Pyrénées ; Pôle emploi ; services d'accueil d'urgence ; assistants sociaux de quartier ; CIDFF...

Financeurs

DRJSCS en co-financements (complémentarité avec les dispositifs de droit commun).

Public cible

Personnes immigrées, primo-arrivants et hors UE en priorité. Les pays d'origine des apprenants sont très variés : Cap vert, Maroc, Tunisie, Algérie, Chine, Argentine, Arménie. Plus ponctuellement, les européens non francophones sont accueillis sur la même action de formation (les publics des dispositifs étant mixés). Ces personnes doivent souvent se reconvertir professionnellement, n'étant pas en mesure d'exercer leur métier en France faute de débouchés sur l'emploi et parfois d'une maîtrise suffisante de la langue française.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Aucun. Néanmoins, pour l'atelier techniques de recherche d'emploi (TRE), les apprenants doivent pouvoir s'exprimer à l'oral correctement et être en mesure de lire. Il s'adresse « au niveau 2 », c'est-à-dire le groupe le plus avancé en français, l'objectif étant d'atteindre un niveau V.

Le public qui a un niveau inférieur au niveau A1.1 à l'écrit (ou public « alpha ») n'est pas positionné sur cet atelier.

Lieu de formation

Locaux du RERTR.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les stagiaires orientés par les prescripteurs mentionnés sont évalués lors de l'accès à la formation pour déterminer leur niveau. Deux groupes de niveaux sont constitués : un groupe débutant de « découverte de la langue française » et un groupe intermédiaire voire avancé qui a besoin de consolider les acquis langagiers.

Nombre de stagiaires

10 par groupe de niveau.

Objectif de l'action de formation

Il s'agit de favoriser l'intégration des personnes immigrées dans le monde du travail et en France.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

◆ En amont de la formation

La formatrice accueille pendant une heure la personne afin d'évaluer sa motivation et ses acquis en français à l'oral et à l'écrit. Des tests en lien avec la numération sont également proposés à l'apprenant. Le stagiaire choisit le ou les ateliers au(x)quel(s) il souhaite participer. Un contrat d'engagement réciproque entre l'apprenant et l'organisme de formation est signé, ceci notamment afin de limiter les absences.

◆ Pendant la formation

La formatrice accompagne individuellement chaque stagiaire tout au long de la formation. Des rencontres régulières sont planifiées avec la responsable de l'action.

◆ A la fin de la formation

L'arrêt de la formation est décidé par l'apprenant. Une attestation des acquis lui est remise. A l'issue de la formation, le stagiaire peut éventuellement être orienté vers des formations qualifiantes.

Modalités de validation de la formation

Attestation de présence.

Durée : Variable selon l'apprenant. La formation ne revêt pas de caractère obligatoire et dépend de la volonté de la personne. Elle peut choisir de se positionner sur un seul atelier de formation. Il n'y a pas de volume d'heures de prescrit.

Rythme : 3 ateliers (citoyenneté civilisation et culture française ; technique de recherche d'emploi où le français du monde du travail est abordé ; français de base) de 2 heures chacun si le stagiaire souhaite participer à l'ensemble d'entre eux. Le nombre d'heures dépend de la volonté du stagiaire. Formation en présentiel. Les actions de formations fonctionnent sur le principe des entrées et sorties permanentes.

Période en entreprise

Aucune.

Secteurs ou emplois ciblés

Les emplois ciblés dépendent en général du bassin d'emploi local. Les secteurs qui recrutent actuellement relèvent des services à la personne, de la restauration, de la vente et des métiers du bâtiment.

Modalités de choix des secteurs cibles

Les choix des secteurs cibles se réalisent en fonction de la demande locale.

Principaux partenariats noués

Pôle Emploi, Missions Locales, foyer des jeunes travailleurs, ...

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Quelques thèmes et contenus abordés dans le cadre des ateliers (liste non exhaustive) : la législation du travail en France ; le vocabulaire spécifique au monde du travail ; les métiers les plus courants ; les bases du français (grammaire, conjugaison, orthographe) écrit-oral en français ; l'élaboration d'un CV ; organisation de la recherche d'emploi, rédaction de lettre de motivation, la découverte de la ville et du département...

Méthodes pédagogiques

Dans le cadre des 3 ateliers, une alternance des temps individuels et collectifs est organisée. Pour les ateliers

portant sur le français de base, des fiches concernant le fonctionnement de la langue sont fournis aux stagiaires qui travaillent tout d'abord collectivement à l'oral avec la formatrice sur un thème et sur des repères lexicaux, grammaticaux, orthographiques. Les apprenants s'entraînent alors individuellement en réalisant des exercices à partir des mêmes supports. La formatrice leur apporte une correction individualisée en fonction de leurs besoins.

Pour les TRE, une adaptation au projet individuel de chaque apprenant s'avère indispensable. La formatrice

utilise les fiches ROME. Dans le temps collectif, elle explique l'organisation et le fonctionnement de la fiche de manière détaillée.

En fonction des métiers visés par les apprenants, elle les aide à identifier ce qu'ils savent faire, les compétences qu'il leur reste à acquérir et en fonction de leur expérience, elle les guide pour qu'ils puissent construire un CV.

Des simulations d'entretien ou d'appels téléphoniques sont mises en place.

Ressources - outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

→ Pour l'atelier TRE :

Outils personnels de la formatrice, fiches ROME et documents accessibles sur le site internet du Pôle emploi.

→ Pour les autres ateliers :

La formatrice a recours aux sites Internet FLE comme le Français facile ; les sites de soutien scolaire dont Maxetom.

Résultats de l'action de formation

En 2013, 53 personnes ont bénéficié d'un apprentissage de la langue française, 5 étaient en emploi à la fin de cette même année.

Travail Différent

Dispositif FRANÇAIS DES MÉTIERS

Organisme de formation Toulousain CESSATION D'ACTIVITÉ

Date et raisons de sa création

Le dispositif existe depuis 2013 au sein de l'association. Les actions de formation menées dans ce cadre visent des personnes suivies par les référents du PLIE qui ont un projet professionnel et qui sont en recherche active d'emploi ; mais « *faute d'une connaissance du vocabulaire adapté au contexte professionnel prouvant qu'elles sont en capacité de comprendre et de s'exprimer en situation de travail, elles ne parviennent pas à franchir l'étape du recrutement* ». Or, la complexité croissante des emplois implique la maîtrise d'un niveau croissant de compréhension et de connaissances, y compris pour des emplois peu qualifiés.

La directrice de l'association, Madame Gaud, souligne que des programmes d'alphabétisation et d'apprentissage du Français Langue Étrangère existent bien mais ils ciblent principalement un niveau général de savoirs à atteindre. Ils nécessitent de ce fait un apprentissage long et ne peuvent couvrir la terminologie détaillée correspondant à chaque type d'emploi.

Prescripteurs

Référents du dispositif territorial du PLIE.

Financeurs

PLIE - Toulouse Métropole.

Public cible

Demandeurs d'emploi à faible niveau d'instruction et maîtrisant mal la langue française. Il s'agit de personnes n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire, d'origine étrangère. Certaines ont eu peu, ou n'ont pas eu, d'instruction scolaire dans leur pays d'origine ; d'autres lisent et écrivent dans leur langue

d'origine mais ne maîtrisent pas suffisamment le français pour communiquer de manière appropriée en milieu de travail.

Public cible

Demandeurs d'emploi à faible niveau d'instruction et maîtrisant mal la langue française. Plus précisément, il s'agit de personnes n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire, d'origine étrangère le plus souvent. Certaines ont eu peu, ou n'ont pas eu, d'instruction scolaire dans leur pays d'origine ; d'autres lisent et écrivent dans leur langue d'origine mais ne maîtrisent pas suffisamment le français pour communiquer de manière appropriée en milieu de travail.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Une compréhension minimum de la langue française (A1/A2) est néanmoins requise de façon à pouvoir intégrer les apports.

Lieu de formation

Dans les locaux de l'organisme.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Les groupes sont constitués sur prescription d'un référent PLIE et après entretien individuel avec la responsable de formation permettant (entre autre) de valider les pré-requis.

Nombre de stagiaires

10 stagiaires par module.

Objectifs de l'action de formation

Les formations « français des métiers » visent un résultat opérationnel à court terme : en centrant les apprentissages sur le vocabulaire de l'environnement professionnel choisi et sur les besoins de l'emploi visé, il vise à optimiser la chance de personnes à faible niveau d'instruction et/ou maîtrise limitée de la langue française, d'accéder rapidement, et durablement s'ils le souhaitent, à un emploi dans le cadre de leur accompagnement PLIE. Ces formations aspirent à apporter aux participants :

- une vision du fonctionnement du monde du travail dans la branche choisie : environnement et contraintes, relationnel avec la hiérarchie et en équipe, codes à respecter, évolution du métier... ;
- un vocabulaire professionnel et technique adapté au métier choisi ainsi que des notions de mathématiques ;
- des notions sur l'hygiène et la sécurité au travail pour réduire les risques liés à la pénibilité des tâches et les problèmes de santé ;
- des notions de base sur le droit du travail : contrat de travail (préavis, période d'essai...), bulletins de salaire, droits et devoirs du salarié ;
- une approche de la notion de mobilité ;
- une éventuelle confirmation de leur choix professionnel s'il s'agit d'une première expérience dans ce métier ;
- une confrontation à d'éventuelles difficultés personnelles d'adaptation aux contraintes du monde du travail, ou aux contraintes du secteur d'activité ;
- une première expérience à faire valoir sur leur CV et lors d'un entretien de recrutement.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Actions spécifiques réalisées

Parcours de formation jalonnés par différentes étapes :

1. Les référents adressent une fiche de positionnement sur le module et un rendez-vous est fixé avec l'apprenant avant le début de la formation.
2. Un entretien individuel avec l'apprenant pour :
 - remplir une fiche de 1er contact
 - valider le positionnement en fonction du niveau du module, des contraintes du métier et des freins
 - donner des informations et repères sur la formation (dates, horaires, programme.....)
 - préparer à l'entretien pour la remise de la convention de stage en entreprise (prévoir le parcours en bus, métro, tram...demander les horaires de stage, se renseigner sur le port d'une tenue vestimentaire spécifique à l'activité ou à l'entreprise..)
 - remettre la convention de stage
3. Mise en œuvre de la semaine d'atelier collectif
4. Stage de 15 jours en entreprise ; les stages sont négociés avec les entreprises avant le démarrage du module ; le formateur TD réalise une visite dans l'entreprise au cours de la seconde semaine de stage.
5. Évaluation tripartite (l'apprenant, son tuteur dans l'entreprise et la formatrice) en fin de période de stage sur la base d'un portefeuille de compétences métier et de savoirs-être.
6. Débriefing collectif pendant lequel les stagiaires partagent leurs expériences en réutilisant le vocabulaire technique, échangent leurs « trucs », exposent les problèmes rencontrés et parlent de leur ressenti.
7. Remise d'une attestation de fin de stage et d'un nouveau CV incluant la formation et le stage. Conseils pour la suite du parcours, (début de réseau, prise de contact régulière, éléments à valoriser dans un entretien d'embauche.....).
8. Retour d'un bilan individualisé aux référents PLIE
9. Bilan global du module
10. Suivi à 3 mois de chaque participant (par téléphone)

Modalité de validation de la formation

Attestation de formation

Durée : 5 modules annuels : 210h en groupe et 250h de suivi individuel - 3 semaines par module.

Rythme : Chaque module de 3 semaines (1 module correspond à un métier cible) se compose d'une semaine d'apport en ateliers collectifs, utilisant des supports pédagogiques variés et faisant appel à l'intervention de professionnels ; de 2 semaines de stage (stages recherchés et proposés aux apprenants par Travail Différent). Les ateliers se déroulent du lundi au vendredi (9h00-12h30 / 14h00-17h30), au siège de l'association.

Formations modulaires en alternance. Les modules de formation sont organisés de date à date. Pour chaque module, les heures sont réparties comme suit :

- Heures collectives : 35 heures d'atelier collectif et 7 heures de débriefing après la fin du stage
- Suivi individuel : 3 heures d'entretien individuel (entretien initial et intermédiaire) ; 1 heure de visite

Période en entreprise

70h de stage, soit 15 jours.

chez les professionnels pour identifier le vocabulaire et les connaissances indispensables à l'exercice du métier

Modalités de recherche de stage

Les stages sont négociés par Travail Différent avant le début de la formation. Une assistante administrative est plus particulièrement chargée de la prospection pour la constitution d'un réseau d'entreprises pour chaque métier choisi et de la négociation des stages.

Principaux partenariats noués

De nouveaux partenariats se sont tissés avec les entreprises dans lesquelles s'effectuent les périodes de stages (entreprises de nettoyage, restauration collective, ...). Une relation de confiance s'est établie avec ce nouveau réseau qui est prêt à la fois à accueillir les stagiaires des sessions, à consacrer du temps à l'évaluation des personnes accueillies et à intervenir sur demande de la coordinatrice pour apporter leur témoignage et le point de vue des entreprises durant les temps de formation en centre.

Secteurs ou emplois ciblés

Les secteurs / emplois ciblés dépendent du nombre de demandes transmises par les référents. Le secteur d'activité où les demandes sont les plus importantes constituera le « secteur cible ».

Modalités de choix des secteurs cibles

Les thèmes des modules de l'année 2014 sont, en fonction des demandes exprimées par les référents, soit des reprises, soit des créations sur de nouveaux métiers selon la procédure suivante :

1. Identification des demandes grâce à une très courte fiche retournée par mail à Travail Différent par les référents, sur laquelle figurent :
 - le nom et prénom du stagiaire
 - le secteur professionnel envisagé
 - le niveau scolaire s'il y a lieu
 - le niveau de maîtrise du français
2. Création du module sur le secteur d'activité sur lequel l'association a reçu le nombre de demandes le plus important.
3. Information de tous les référents PLIE sur le thème, le niveau et les dates du ou des modules à venir
4. Elaboration des contenus sur la base d'enquêtes

Description des pratiques et des outils pédagogiques

Contenus / thèmes abordés en formation

Les contenus et les thèmes de formation sont élaborés suites aux enquêtes réalisés auprès des professionnels et dépendent du secteur cible, celui-ci étant amené à changer en fonction des demandes de formation transmises par les prescripteurs et référents. Dès que le premier contenu est fixé, la procédure de détermination du thème suivant est engagée.

Sur le plan pédagogique, les objectifs auxquels se rattachent des contenus visent par exemple à : décrire les principales activités et tâches liées à son métier, connaître l'outillage et/ou appareils techniques utilisés, les chaînes de fonctionnement (froid/chaud, propre/sale, etc....) de chaque domaine d'activité, « se sentir en terrain connu » maîtriser le vocabulaire professionnel et le reconnaître sur des documents

écrits (pouvoir lire des étiquettes, des consignes écrites...), écrire des messages et remplir des formulaires, effectuer des calculs simples pour des dosages, des préparations ou des échanges d'argent, organiser son emploi du temps en fonction des contraintes horaires du poste, communiquer au sein d'une équipe de travail et avec la hiérarchie, se déplacer de manière plus autonome, entreprendre des recherches d'emplois similaires et se présenter à des entretiens d'embauche, prendre conscience des freins faisant obstacle à l'exercice d'un métier.

Méthodes pédagogiques

Méthodes « actives », en ce sens qu'elles visent à rendre le stagiaire acteur de son apprentissage. L'approche communicative coexiste avec une approche actionnelle mettant l'apprenant en situation de réalisation de tâches ou de micro-projets. La logique de groupe est importante. Le recours à des simulations, des jeux de rôles et un travail sur documents authentiques sont privilégiés.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Apport en ateliers collectifs utilisant des supports pédagogiques variés : bandes dessinées, pictogrammes, vidéos, matériel professionnel, mots croisés, tableaux croisés, jeux de rôle, plans des moyens de transport, description de parcours
- Interventions de professionnels : chefs d'entreprise (donner une représentation des attentes de l'employeur), salariés ou artisans (donner une représentation juste du métier), de son environnement et des compétences nécessaires
- Utilisation de l'atelier informatique pour créer des outils personnalisés (emploi du temps, imagier, catalogue...), pour visualiser les lieux de travail, l'environnement, pour entendre des témoignages et pour découvrir les fiches métiers et les évolutions de poste.
- Mise en pratique des apprentissages lors du stage sur le terrain.

Résultats de l'action de formation

L'expérience de Travail Différent sur l'apprentissage d'un français ciblé et l'insertion professionnelle a été confirmée par la mise en œuvre des 5 modules de l'action « Français des Métiers » en 2013.

Les résultats concrets montrent que « Le Français des Métiers » dynamise et met en démarche active la plupart des participants et ce, avec des résultats largement positifs malgré la durée très compactée du module.

Pour certains, l'identification des freins d'ordre socioprofessionnels permet au référent PLIE de reprendre avec la personne un travail ciblé sur la levée du blocage constaté.

La mise en valeur des qualités et des savoir-faire des apprenants au sein du groupe, joue un rôle très important.

Les expériences professionnelles dans les pays d'origine respectifs, souvent négligées ou considérées comme ayant peu d'importance, sont mises en valeur. Elles sont enrichies par l'apport de nouveaux champs lexicaux, un vocabulaire plus précis et une meilleure

communication au sein de l'entreprise de stage.

A l'issue de la formation, les stagiaires font souvent preuve d'une plus grande rapidité d'adaptation et d'apprentissage. La plupart des apprenants ont les moyens concrets et l'envie de se lancer dans une démarche plus active de recherche d'emploi avec un début de réseau (le groupe et les personnes rencontrées durant le stage), le sentiment d'une plus grande autonomie et d'une confiance en eux renforcée par la reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

Ces modules ont permis d'initier des changements, des prise d'initiatives, des développements personnels et/ou professionnels, une identification, une prise de conscience des problèmes et des prises de décisions pour y remédier (prendre des cours de français.....). Les stagiaires sont sortis de cette formation avec une assurance accrue, une plus grande confiance dans leurs compétences, une fierté, des projets à court et à long terme. Par ailleurs, plus d'un tiers des stagiaires ont trouvé un emploi temporaire ou durable.

Tripôle Développement

Dispositif

**RÉACTIVATION DES FONDAMENTAUX
EN LANGUE FRANÇAISE ADAPTÉS AUX
CONTEXTES PROFESSIONNELS**

Avenue Salvatore Allende - Bât B
31320 Castanet Tolosan
07 87 04 15 34 / 06 37 33 92 63
jmarcbatailhou@hotmail.com
Contact : Jean-Marc BATAILHOU

Date et raisons de sa création

Création du 1^{er} Module en 1999 : destination FLE. Étudiants et salariés étrangers en phase d'intégration en entreprises.

Création du 2^{ème} Module en 2003 : destination des salariés entreprises et agents des collectivités.

Création des 3^{èmes} modules en 2009-2013 et 2015-2018 (adaptés en fonction des publics et des sollicitations).

Prescripteurs

Entreprises diverses : bâtiment, travaux publics, industries, collectivités, universités pour leurs agents d'entretien. Étudiants, personnes en recherche d'emploi, ...

Financeurs

Par les entreprises, les collectivités via les engagements

dédiés à la formation, les dispositifs contre l'illettrisme, ...

Public cible

Salariés, étudiants, personnes en recherche d'emploi.

Pré-requis - Niveau d'entrée

Cadre CECRL - Niveau minimum A1

Lieux de formation

En entreprise.

Modalités de constitution des groupes de stagiaires

Réalisées lors du recensement des besoins et attentes (du salarié ou de la hiérarchie).

Nombre de stagiaires

Entre 8 et 12 selon les attentes et les spécificités professionnelles des demandeurs.

Objectif de l'action de formation

Apporter des moyens et des solutions à des manquements en français préjudiciables à des évolutions professionnelles : VAE ou autres, rédaction de méls, présentation de thèses pour les étudiants.

Organisation du parcours de formation du stagiaire

Les demandeurs, par un engagement moral, définissent le temps consacré et leur parcours de formation.

Périodes en entreprise

À définir avec les participants et la hiérarchie.

Durée des périodes

De 4 heures à 6 mois selon les attentes du participant et des besoins spécifiques.

Secteurs ou emplois ciblés

Toutes entreprises où l'écrit, le parlé en français nécessitent d'être amélioré.

Principaux partenariats noués

Différentes entreprises et ou collectivités.

Modalité de validation de la formation

Remise du CV Vidéo, entretien d'embauche.

Validation de la formation

Méthodes d'évaluation des connaissances et des apprentissages au pas par pas.

Tests d'évaluation issus du contexte professionnels validation des apprentissages et des connaissances en termes de restitution.

Durée et rythme : adaptée aux contextes issus du recensement préalable des besoins.

Description des pratiques et des outils pédagogiques**Contenus / thèmes abordés en formation (non exhaustif)**

Communication, développement personnel, bureautique, informatique :

- Communication orale et écrite
- Maîtrise de la langue française

- Réactivation des fondamentaux en langue française
- Préparations aux examens (dont le CACES, le code de la route...)
- Prise de parole en public
- Environnement bureautique

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active, accompagnement collectif et individuel.

Outils - moyens - supports pédagogiques utilisés

- Supports issus des contextes professionnels
- Supports personnels conçus par Tripôle développement réalisés lors des actions en formation.

Une diversité de pratiques

Le recueil des pratiques réalisé auprès de différents organismes de formation de l'Ouest Occitanie met en évidence un champ didactique diversifié, au sein duquel les démarches d'ingénierie de formation et pédagogique sont de plus en plus pointues.

Différents courants et approches méthodologiques peuvent se côtoyer. La variété terminologique déployée pour désigner les actions de formation est d'ailleurs révélatrice de représentations et de positionnements conceptuels multiples circulant dans ce champ de formation. Chaque pratique a sa légitimité et répond à des préoccupations qui lui sont propres.

Plusieurs observations

Tout d'abord, le cadre de la formation est forcément différent selon que celle-ci est envisagée en amont de l'emploi (dans le cadre de la recherche d'un emploi), en lien direct avec l'emploi ou sur le lieu de travail même. Dans le panel des témoignages, on constate que si certaines actions relèvent du français à visée professionnelle (ou parfois d'insertion professionnelle), c'est-à-dire une approche transverse des apprentissages de la langue française, d'autres en revanche, sont plus spécifiques et se situent davantage sur le versant du FLP, propre à un secteur d'activité professionnelle voire sur celui du FOS, très spécifique, propre à un métier ou poste de travail.

Plus le degré de spécificité de la formation proposée augmente, plus l'analyse pointue des besoins de communication en situation de travail constitue un préalable à l'organisation de la formation.

La diversité des contenus de formation proposés dépend des finalités des actions qui peuvent plus ou moins fortement intégrer le linguistique aux pratiques professionnelles.

Les pratiques recueillies mettent en évidence des formations visant l'amélioration des pratiques professionnelles par un travail sur le linguistique et plus

largement, sur le langagier et le communicatif, ce qui demande de définir à l'élaboration d'un module, la place des connaissances domaniales et des savoirs professionnels.

Elles peuvent aussi être considérées comme un instrument à part entière de formation professionnelle, ce qui implique en quelque sorte de subordonner les objectifs « linguistiques » aux réalités du contexte professionnel et des pratiques qui y sont associées. (Mourlhon Dallies, 2008). La hiérarchisation des objectifs de formation découle de ces finalités.

Des éléments partagés

Chaque organisme de formation, en fonction de son identité, de ses valeurs, de son public et de son champ d'intervention, se positionne plus fortement :

- soit dans le champ de la formation linguistique et de la didactique des langues intégrant les logiques professionnelles ;
- soit dans celui de la formation aux « compétences clés en situation professionnelle » ou aux « savoirs professionnels de base » où la langue, conçue comme une compétence transverse, va contribuer au développement des autres compétences clés.

Au-delà de ces positionnements distinctifs, les pratiques décrites mettent finalement en lumière la convergence de la didactique des langues et de la didactique professionnelle. La didactique du « français compétence professionnelle » s'est dégagée peu à peu des préoccupations strictement linguistiques pour tenter de les articuler à ses dimensions socioculturelles, économiques, cognitives, professionnelles, faisant appel à un champ transdisciplinaire et à la didactique professionnelle.

Comme l'analyse C. Extramiana, « l'entrée compétence, qui est utilisée aujourd'hui dans des dispositifs de formation très différents, conduit à élaborer des référentiels de compétences articulant le langagier au

professionnel en prenant appui sur les situations de communication.

Les « compétences essentielles » canadiennes, de même que les « compétences clés » européennes constituent l'autre pôle des formations à visée professionnelle, la langue y occupant une place primordiale puisqu'elle conditionne les autres apprentissages (Extramiana, 2012) ».

Ces imbrications entre didactique des langues et didactique professionnelle se traduisent également par la diversité des publics cibles de ces actions – migrants ou non – ceux-ci étant réunis par une même finalité : le développement de leurs compétences langagières et plus largement des compétences clés essentielles à leur insertion socio-professionnelle, à leur maintien en poste et/ou encore, au renforcement de leur employabilité.

Le français compétence professionnelle, en raison du croisement entre didactique professionnelle et didactique des langues, invite bien souvent les organismes de formation à faire intervenir conjointement sur une action les formateurs « métiers » et les formateurs « langue » (spécialistes FLE/FOS et spécialistes de l'insertion-intégration) pouvant intégrer ou non la didactique FLE/FOS/FLP.

La complémentarité des formateurs contribue à **« visualiser le français comme compétence discursive en action professionnelle et évite l'écueil pouvant considérer « la langue qui va de soi » ou « la langue vue comme vocabulaire métier »** (De Ferrari, 2010).

Bibliographie

Sources bibliographiques citées dans le dossier

- > ADAMI, H. - L'acculturation linguistique des migrants : des tactiques d'apprentissage à une sociodidactique du français langue seconde. In : *Migration et plurilinguisme en France. Cahiers de l'observatoire des pratiques linguistiques*, 2008, n° 2, p. 10-15.
- > BARROT, A. et LACHAUD, M-H. - Vers une prise en compte des compétences issues de l'expérience dans les apprentissages en FLP. *Le français à visée professionnelle d'adultes en insertion : champs, outils, expériences, Savoirs et formation – Recherches et Pratiques*, 2011, n°2, p. 41-55.
- > BOUTET, J. - *Paroles au travail*, Paris : L'Harmattan, 1995, 267 p. - Coll. Langages et travail.
- > BRETEGNIER, A. - Formation linguistique en contexte d'insertion : champ, publics, approches didactiques. *Le français à visée professionnelle d'adultes en insertion : champs, outils, expériences, Savoirs et formation – Recherches et Pratiques*, 2011, n°2, p.12-26.
- > CUQ, J-P et Alii. - *Didactique du français langue étrangère et seconde*, ASDIFLE et CLÉ international, 2004.
- > DAVANTURE, A. - Répondre aux demandes de formation en français professionnel : les atouts du FOS et du FLP. *Points communs*, 2011, n° 42, p. 1-7. Accessible depuis le Centre de langue française, CCI Paris Ile de France : <https://www.lefrancaisdesaffaires.fr/professeurs/ressources/>
- > DE FERRARI, M. - Développer le français comme compétence professionnelle. Le secteur du particulier employeur : une recherche-action systémique ? *Points communs*, 2010, n° 40 , p. 1-7.
- > DE FERRARI, M. - Didactique du français compétence professionnelle. Quelles avancées ? Quelles perspectives ? », Arras, communication effectuée lors de la journée d'étude FOS effectuée à l'université d'Artois, 2010.
- > DE FERRARI, M. - Penser la formation linguistique des adultes migrants en France. Nommer autrement pour faire différemment, *Le français dans le monde*, Recherche et application, 2008, n°44, p. 20-28. Accessible depuis le site du centre de ressources de l'Essonne , CRPVE 91 : http://crpve91.fr/Politique_de_la_Ville/Cohesion_sociale/Productions_du_CRPVE/7_avril_2011/Deferrari-penser-formation-autrement-LFDM-juillet-2008.pdf
- > EXTRAMIANA, C. 2012. - *Apprendre la langue du pays d'accueil à des fins professionnelles : éléments de problématiques et démarches didactiques*, Conseil de l'Europe, division des politiques linguistiques, 2012. Accessible depuis : http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/liam/Source/Tools/LIAM_LangueProf_FR.pdf
- > HOLZER, G. - Du français fonctionnel au français sur objectifs spécifiques : histoire des notions et pratiques, *Le français dans le monde, Recherches et applications*, Janvier 2004, p. 8-24.
- > LE BOTERF, G. - *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Éditions d'organisation, 2000.

- > LOJACONO, F. - Répercussions de la mondialisation et du cadre européen des compétences clés sur l'enseignement / apprentissage du FOS. *Anales de Filologia Francesa*, 2011, n° 19, p. 151-169.
- > MANGIANTE, J.-M. - Des référentiels de compétences en français à visée professionnelle : des outils pour concevoir des formations pour publics spécifiques. In : BERTRAND, O. et SCHAFFNER, I. In : *Le français de spécialité – Enjeux culturels et linguistiques*. Palaiseau : Les Éd. de l'École polytechnique, 2008, p. 83-92.
- > MANGIANTE, J.-M. - Une démarche de référentialisation en français des professions : le partenariat université – Chambre de commerce et de l'industrie de Paris. *Le français dans le monde, Recherches et applications*, 2007, n° 42, p. 128-144.
- > MANGIANTE, J.-M. - Référentiels de compétences langagières et portfolios du monde professionnels. In : *Apprendre le français dans un contexte professionnel*, Rencontres des 2-3 juin 2006, DGLFLF , 2007, p. 50-53.
[Disponible depuis le site de la DGLFLF](#)
- > MANGIANTE J.M et PARPETTE C. - *Le français sur objectif spécifique*, Paris : Hachette, 2004.
- > MAYEN, P. - Dix développements sur la didactique professionnelle et le développement. In : PASTRE, P. ; LENOIR Y (dir). *Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat*. Toulouse : Octares éditions, 2008.
- > MOURLHON-DALLIES, F. - *Enseigner une langue à des fins professionnelles*. Paris : Didier, 2008.
- > MOURLHON-DALLIES, F. - Apprentissage du français en contexte professionnel : état de la recherche. In : *Apprendre le français dans un contexte professionnel*, Rencontres des 2-3 juin 2006, DGLFLF , 2007, p. 28-33.
[Disponible depuis le site de la DGLFLF](#)
- > MOURLHON-DALLIES, F. - Penser le français langue professionnelle. *Le français dans le monde*, 2006, n° 346, p. 25-28.
- > MOURLHON-DALLIES, F. - Le français à visée professionnelle : enjeux et perspectives, *Synergies, Pays riverains de la Baltique*. Revue de didactologie des langues-cultures du Gerflint, 2006, n°3, p. 89-96. Universités J. Monnet de Saint-Etienne, de Tallinn et de Tartu.
- > PASTRE, P. ; MAYEN, P. ; VERGNAUD, G. - La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 2006, n° 154, p. 145-198. Accessible depuis le site de la Revue Française de pédagogie : <http://rfp.revues.org/157>
- > PUREN, C. - La perspective actionnelle. Vers une nouvelle cohérence didactique. *Le français dans le monde*, n° 347, 2006, p. 37-40.
- > RICHER, J.J. - Le français sur objectif spécifique - FOS: une didactique spécialisée ? *Synergies Chine*, 2008, n° 3, p.15-30
- > SOWA, M ; GAJEWSKA, E. -FS, FOS, FLP... Étiquettes vides ou concepts éducatifs opérationnels ? Le FOS : Quel périmètre et quelle influence en didactique des langues ? *Points-Communs*, 2014, n°1, p. 18-28.
- > SOWA, M. - *D'une activité pédagogique à l'activité professionnelle. Le cheminement vers la compétence*, Lublin : TN KUL, 2011.
- > VICHER, A. - Le français langue seconde dans l'apprentissage de la langue-culture du pays d'accueil aux migrants et aux enfants de migrants : un choix politique et didactique, *Synergies Sud-Est européen*, 2008, n° 1, p.31-44. Accessible depuis le site du GERFLINT : <http://gerflint.fr/Base/SE-europe/vicher.pdf>

Outils pédagogiques (sélection non exhaustive)

Méthodes généralistes

- > MIQUEL, C. - *Vite et bien 1*, CLÉ International, 2009.
- > POISSON-QUINTON, S ; SIREJOLS, E. - *Amical 1*, CLÉ international, 2011.
- > SKIRKA V., VARLIK M. - *Bagages : manuel de français langue étrangère et seconde*. Aftam, 2010.
- > VERDIER, C ; IGLÉSIS, T. ; MOTRON, A-C ; CHARLIAC, L. - *Trait d'union 1*, CLÉ international, 2012.

Méthodes spécifiques

Français à visée d'insertion professionnelle

- > AEFTI. *Communiquer au travail*, 2010.
- > AEFTI. *Curriculum vitae*, 2011.
- > Verdier, C. - *Trait d'union 2 – insertion professionnelle*, CLÉ international, 2005.

Français à visée professionnelle

- > BRUCHET, M. ; COLLINS, J. - *Objectif entreprise 1 et 2*, Hachette Fle, 1994.
- > GILMANN, B. - *Travailler en français en entreprise 1 et 2*, Didier Fle, 2008
- > PENFORNIS, J-L. - *Français.com*, Clé International, 2012.

FLP et FOS

- > CLOOSE, E. - *Le français du monde du travail*, PUG, 2012.
- > CORBEAU, S ; DUBOIS, Ch ; PENFORNIS, J-L et SÉMICHON, L. - *Hôtellerie-restauration.com*, Clé International, 2006.
- > CORBEAU, S ; DUBOIS, Ch ; PENFORNIS, J-L. - *Tourisme.com*, Clé International, 2013.

Sitographie / Ressources en ligne

- > Référentiel Rectec : reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications. Référentiel européen pour les professionnels de l'orientation et de l'évaluation des publics peu ou pas qualifiés : <http://rectec.ac-versailles.fr/>
- > Français langue d'intégration et d'insertion : site rattaché à l'université de Lorraine. Plusieurs ressources disponibles autour du français au quotidien, du français professionnel et de l'alphabétisation : <https://fli.atilf.fr/>
- > ASL web : Ressources en ligne dans la rubrique « Pôle emploi » : <http://www.aslweb.fr/ressources/espace/15/>
- > France éducation international : répertoire de méthodes FOS : <https://www.ciep.fr/ressources/repertoire-methodes-francais-objectifs-specifiques-fos>
- > Numérfos, la banque de ressources numérique en FOS initiée par l'institut français et la CCI de Paris : <https://www.lefrancaisdesaffaires.fr/professeurs/ressources/numerifos/>

Ressources pédagogiques en ligne pour le français à des fins professionnelles (français à visée professionnelle, FLP, français de spécialité, FOS...)

- > Euro-cordiale : le site luxembourgeois propose différents outils dont : 900 entraînements à la communication professionnelle » : https://www.euro-cordiale.lu/compro/index_fr.html
- > Greta du Velay : Ressources et scénarii pédagogiques pour travailler l'insertion professionnelle, le français langue professionnelle : <http://afip.velay.greta.fr/>

- > Le point du FLE : Ressources variées : vidéos, fiches métiers, dictionnaires, lexique... : <http://www.lepointdufle.net/specialite.htm>
- > Malette pédagogique issue d'une action linguistique vers les métiers de la petite enfance : http://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/217/lola-petite_enfance.pdf
- > Site Objectif emploi : activités pédagogiques autour de la recherche d'emploi : <http://objectifemploi.iimdo.com/>

Vidéos sur les métiers :

- > Info métiers. : Fiches métiers. <http://www.informetiers.info/>
- > Le canal des métiers : <http://www.lecanaldesmetiers.tv/>
- > ONISEP : présentation de toutes les formations et fiches métiers par domaines et centres d'intérêt : <http://www.onisep.fr/>

Vous pouvez télécharger une version numérique de ce dossier sur :

www.ressources-territoires.com

Les Dossiers de R&T

sont publiés par Ressources & Territoires

Centre de ressources pour les acteurs de la cohésion sociale

Directeur de publication : Jean-François BAULÈS

Coordinatrices d'édition : Nathalie CHEVIGNY & Nicole ROUJA

Rédactrice : Mylène JACQUET-GALIACY

Conception-réalisation graphique : Sylvie HAMON

ISSN : 2557-8103

Date de publication : *Août 2014*

Nouvelle édition : *Avril 2020*



Centre de ressources
POUR LES ACTEURS DE LA COHESION SOCIALE

134, route d'Espagne - BP 53566 - 31035 Toulouse Cedex 1

Tél. : 05 62 11 38 34

accueil@ressources-territoires.com

www.ressources-territoires.com

Cette action a été cofinancée par



Fonds européen d'intégration

