

Curriculum vitae *Emergence des compétences*



Fédération nationale
des AEFTI
Didac'ressources

Groupe de recherche action
formation GRAF

LES AUTEUR(E)S :

- ↳ Nassera Dilmi, responsable de formation à Paris, créative, aime le chocolat et la bière, championne du monde de Samba 1984, sosie officielle de Bobby Sand.
- ↳ Sandrine Gauriat, formatrice, à Mâcon, ponctuelle, souriante et serviable, maîtrise parfaitement la machine à peindre les girafes.
- ↳ Philippe Ragonneau, formateur à Bobigny, rebelle et téméraire...
- ↳ Martine Scanavino, formatrice à Chambéry, souhaite garder l'anonymat
- ↳ Anne Marie Daille, formatrice à Chambéry, en retard, ronchon, exigeante, mise à la retraite d'office,
- ↳ Sophie Etienne, coordinatrice expérimentale, résistance à l'effort, cultive le zen et le houblon! Développe la posture réflexive co-actionnelle transitive !

PREAMBULE

LE BOTERF¹ : « LA COHERENCE EST INDUITE PAR DES RETOURS COLLECTIFS D'EXPERIENCES, LE PARTAGE DES PRATIQUES ».

Le GRAF (Groupe de Recherche Action Formation) de la fédération nationale des AEFTI est né d'un besoin ; avoir des outils communs au réseau pour répondre aux besoins spécifiques des publics, des dispositifs. Il est composé de volontaires. Nous avons déjà réalisé un outil destiné aux formateurs ayant des publics en formation linguistique (niveau infra A1.1) : la « Boîte à outils pour l'écrit » est composée de dix modules : *Organiser son apprentissage, Se présenter, Se situer dans le temps, Faire des courses, Se loger, Gérer sa vie dans un appartement, une habitation, Prévenir guérir, S'orienter se déplacer, Utiliser les services publics, Communiquer au travail. Ce dernier module sera présenté par Anne Marie Daille en fin de journée.*

Les membres de ce groupe sont volontaires et formulent ensemble leur projet. C'est un fonctionnement très démocratique, chacun fait des propositions, elles sont discutées et adoptées en commun, nous ne faisons rien qui ne soit pas validé par le groupe entier, chacun apporte ses compétences, ceci fait ressortir d'autres idées.

Au sein de la fédération AEFTI, il s'agit d'un groupe de travail composé de formateurs de terrain disposant d'une solide expérience et/ou formation en didactique.

Cette action, porte en elle une dimension formative pour chacun de ses membres, puisque nous avançons ensemble, nous confrontons nos idées, nos lectures, nos connaissances et nos expériences.

Les membres du groupe ont tous à l'esprit l'intention collective: la formation des apprenants afin de leur permettre non seulement l'autonomie mais bien l'émancipation.

Cette recherche-action a donc pour objectif la coaction; réaliser une tâche collective à vocation sociale : on améliore ses compétences professionnelles, en agissant professionnellement en tant que formateur et en tant qu'ingénieur de formation.

¹ Le BOTERF G., Construire les compétences individuelles et collectives, paris Editions d'organisation 2006. P 233.

Cet outil s'inscrit dans un travail approfondi sur la question de la formation à visée professionnelle, qui se poursuivra sur trois ans.

Le curricularvitae est le premier élément d'une « petite valise rouge » de l'AEFTI qui contiendra à terme, trois outils dont les objectifs sont respectivement :

- L'émergence des compétences (outil composé d'un curricularvitae à compléter, d'un mode d'emploi et d'une banque d'images),
- L'appropriation des éléments du droit du travail par des jeux de rôles,
- L'initiation au bon usage des bornes inter-actives et de logiciels dans la vie quotidienne et professionnelle.

L'ÉMERGENCE DES COMPÉTENCES

Cette production répond à un besoin exprimé dans les AEFTI et chez ses partenaires : « Comment accompagner, les personnes éloignées de l'emploi afin de faire émerger chez elles, les compétences et leurs possibilités de transfert ? »

Cet outil sert à les mettre en valeur dans un « curricularalbumvitae »

Structure : vous trouverez ici deux principaux outils complémentaires :

- Une banque de photos-montages (indirectement liée à des domaines d'emploi) : elle sert principalement de support à l'émergence des compétences pour permettre à la personne de compléter son curricularalbumvitae.
 - Ce curricularalbumvitae est un dossier qui n'appartient qu'au stagiaire ; il le remplit à sa guise au fur et à mesure avec le soutien de son accompagnateur en créant :
 - **Ses documents personnels :**
 - des éléments qui permettent au stagiaire de faire le point sur ses compétences (ce qu'il aime, ce qu'il réussit).
 - son album photo/ce qu'il sait faire : photos qu'il choisit.
 - des éléments sur ses envies, ses espoirs, ses projets et la possibilité d'affiner son projet : « dans quels délais je serai en mesure de réussir l'objectif que je me suis fixé : dans ma vie personnelle et sociale, dans ma vie culturelle et citoyenne, dans ma vie professionnelle, dans ma formation ? ».
 - finalement il devient possible de déterminer clairement, ce que la personne souhaite réellement, ce qu'elle peut faire, ce qui lui manque pour y parvenir. Elle peut alors réaliser, par étapes, des documents qui lui serviront dans ses démarches de recherche d'emploi.
 - **Ses outils et documents pour l'employeur**
 - carte de visite, CV,
 - certificats de travail, recommandations,
 - diplômes ou attestations de formation, ses réalisations.
- 📖 Ces deux principaux outils, sont accompagnés de :
- guide de l'accompagnateur pour l'utilisation du curricularalbumvitae
 - exemples d'activités possibles avec la banque de photos-montages,
 - éléments bibliographiques

Notre objectif est la valorisation de la personne et de ses compétences et la dynamisation de sa recherche d'emploi. Pour ces publics hétérogènes présentés ci-après et dont les caractéristiques communes sont les difficultés à parler de leur parcours, de leurs expériences et de leurs projets, nous avons construit un outil qui permet de repérer les freins à leur expression. Ce travail étant fait dans une première phase sur la base des photos-montages.

Nous ne pointons pas les « difficultés » ou les « manques », les « problèmes de savoir-être », même si nous sommes conscients que ces éléments sont à travailler dans l'accompagnement. Santé, hygiène, addiction, logement, famille, survie, surendettement, isolement, dépendance... sont autant de situations pour lesquels le formateur doit pouvoir trouver des relais.

COMPOSITION DE L'OUTIL

✦ Dossier qui comprend :

- ✦ l'Introduction,
- ✦ le guide de l'accompagnateur dans l'utilisation du curricularalbumvitae
- ✦ guide d'utilisation des photos-montages
- ✦ éléments bibliographiques

✦ Curricularalbumvitae (stagiaire) : (dossier à part, à photocopier autant que nécessaire)

✦ Photos-montages (dossier à part)

PUBLICS VISES :

Le public imaginaire présenté ici est un reflet du public que nous rencontrons :

- ↳ Fatima a élevé 8 enfants, elle a 45 ans, monsieur est au chômage, elle n'a plus le choix et doit aller travailler pour améliorer ses revenus, elle est restée isolée pendant des années sans apprendre le français (s'est occupée de sa famille). Elle n'a jamais été scolarisée, arrivée en France depuis 20 ans, elle a assuré le quotidien de sa famille.
- ↳ Toalabia, 24 ans, sans enfant, était vendeuse en Côte d'Ivoire dans une épicerie familiale, son mari l'a quittée
- ↳ Binta, qui coiffait sa famille est venue en France en passant par l'Espagne où elle a pu arranger son quotidien en coiffant des touristes
- ↳ Samira, 4 enfants, battue par son mari, s'est sauvée, elle avait fait l'école au Maroc uniquement en arabe, elle était capable de prendre la responsabilité de repas festifs, sait faire de la calligraphie.
- ↳ Bilal, 18 ans arrivé seul sur le territoire français, sa famille est restée en Syrie, il a la nationalité française sans parler la langue, très peu scolarisé mais ayant travaillé depuis l'âge de 12 ans.
- ↳ François, ancien ouvrier du bâtiment, au chômage depuis 2 ans, a suivi l'école jusqu'à la fin de scolarité obligatoire, est « illettré ». Il a subi un accident du travail, a des problèmes de dos et doit se reconvertir.
- ↳ Eric, 21 ans, deux enfants, de la « communauté des gens du voyage », parle bien le français mais l'écrit mal (scolarité en pointillés), n'a pas de projet professionnel, a travaillé en chantier d'insertion en espace vert, a une petite expérience de ferrailage.

CURRICULUM VITAE

guide de l'accompagnateur

groupe de recherche-action de la Fédération Nationale des AEFTI, coordonné par Sophie Etienne
Didac'ressources

Aide à l'élaboration de la partie « outils personnels » du guide stagiaire

1. Faire émerger : Ce que je sais faire - ce que j'aime faire - les photos illustrant mes savoir-faire
2. Faire émerger mes envies, mes espoirs, mes projets.
3. Construire mon CV – ma lettre de motivation

Le curricula vitae est la propriété exclusive du stagiaire qui reste maître de son utilisation.

Une partie pourra lui servir à suivre son projet en concertation avec son accompagnateur,

La seconde partie peut faciliter la présentation de son expérience auprès de son employeur.

Ce dossier est à photocopier en autant d'exemplaires que de stagiaires et à relier ou à insérer dans un classeur, un porte-vue.

Quelle que soit la solution retenue, prévoir que les lettres, CV... sont appelés à évoluer. Le système doit permettre d'intégrer facilement des ajouts ou de nouvelles versions de documents personnels

Dans ce travail d'émergence des compétences des personnes, sur la base d'un travail préalable avec les photos, il est important de ne pas laisser d'espace vide pour ne pas décourager la personne.

Ce que je sais faire :

A partir de la banque de photographies, il s'agit ici de faire un **état des lieux** (à l'oral) des compétences acquises par le stagiaire.

Exemples de compétences /savoir-faire

- Je parle le français
- Je parle la langue de mon pays
- Je parle d'autres langues
- Je sais raconter des histoires, des contes
- Je sais écrire de courts récits
- Je sais naviguer sur Internet
- Je sais conduire
- Je sais faire la cuisine/préparer des plats
- Je sais m'occuper d'enfants
- Je sais bricoler
- Je sais réparer des objets
- Je sais faire des vêtements / je sais reprendre des vêtements
- Je sais chanter
- Je sais jouer d'un instrument
- Je sais me repérer dans ma ville
- Je sais me repérer dans mon quartier
- Je sais prendre les moyens de transport
- Je sais jardiner / planter des arbres, fleurs,...
- Je sais pratiquer un sport
- Je sais dessiner
- Je sais faire des recherches documentaires sur un thème précis
- Je sais rechercher des offres d'emploi, des formations
- Je sais travailler en équipe
- Je sais dire ce que je fais
- Je sais organiser des réunions, des fêtes, je sais rassembler les gens

- Je sais faire valoir mon opinion et mes idées devant les autres
- Je sais faire preuve de créativité (*donner des exemples* : inventer des histoires, fictions, faire mes propres vêtements, inventer une recette de cuisine, composer de la musique, faire une chorégraphie de dingue devant la glace !)
- Je sais m'adapter à des situations imprévues.

Liste non exhaustive, touchant des domaines / situations variés permettant de faire émerger différents types de compétences et savoir- faire (sociaux, expérimentiels, théoriques, procéduraux, cognitifs...)

1bis :

Il faut ensuite permettre à la personne de remplir ce type de tableau à l'aide des éléments qu'il aura pu exprimer.

Ce que j'aime faire	Ce que je réussis

1ter. Mon album photo /ce que je sais faire.

La personne peut se prendre en photo lorsqu'elle agit et proposer les photos qu'elle préfère pour les coller dans son album. (Ces photos peuvent provenir du travail sur la banque de photos, d'albums personnels, de photos prises dans les stages pratiques, de situations créées ou de photos découpées dans des magazines....)

La/les photo(s) que je choisis

1. Mes envies, mes espoirs mes projets pour l'année

Il s'agit bien de **projets** que le stagiaire souhaite réaliser.

Cela permet au stagiaire de se projeter et de se fixer des objectifs de réalisation et de durée. On peut travailler avec ces grilles afin de faire ressortir le plus d'éléments possibles.

Dans ma vie personnelle et sociale, je voudrais :	Je voudrais le faire dans un délai de :	Je le fais : (date de réalisation pas nécessairement dans le temps du stage)
Exemples : Apprendre à cuisiner, passer le permis de conduire, rencontrer des gens...		

Dans ma vie culturelle, et citoyenne, je voudrais savoir faire :	Je voudrais le faire dans un délai de :	Je le fais : (date de réalisation du projet)
Choisir un programme télé Connaître le fonctionnement d'une bibliothèque, jouer d'un instrument, adhérer à ou créer une association, m'inscrire sur une liste électorale...		

Dans ma vie professionnelle, je voudrais savoir :	Je voudrais le faire dans un délai de ...	Je le fais : (date de réalisation du projet)

Dans ma formation ² , je voudrais savoir :	Je voudrais le faire dans un délai de :	Je le fais : (date de réalisation du projet)

Enfin,

Ce que je veux	Ce que je peux faire	Ce qu'il me faut /manque pour le faire

² Cette rubrique reste ouverte, il peut s'agir du stage actuel ou d'une formation future.

JE CONSTRUIS MON CV (pouvoir l'enrichir au fur et à mesure)

Etape 1

Décomposer les parties d'un CV

Vous pouvez aider la personne à décomposer les étapes de réalisation d'un CV ou d'une lettre de motivation grâce à ces éléments :

Mon état civil/ Mon identité

Nom prénom
Adresse Code postal
Téléphone Adresse e-mail
Nationalité
Age Autres informations : (permis de conduire...)

Etape 2 :

Ma/mes formations

Renseigner les parcours scolaires/ les formations / les stages.

Etape 3

Mon expérience professionnelle et mes compétences

Quel était réellement son travail ? (si en emploi)

Décrire sa journée type de façon chronologique → pour faire émerger des compétences/savoir faire

Faire un inventaire des savoir-faire qui ont émergé de la partie 1.

Etape 4

Ce que j'aime faire → reprendre la partie 1bis (les hobbies/ occupations favorites)

Etape 5

Suivant les parcours des stagiaires, le formateur pourra utiliser et faire découvrir différents types de CV. Voir par exemple le site http://www.cofop.fr/en_pratique/cv/types_cv/ et autres propositions de la sitographie.

En cas d'expérience très limitée, on peut parfois s'en tenir à une simple carte de visite indiquant le poste de travail recherché et les coordonnées et qui pourra être donnée lors d'une rencontre ou d'un entretien de demande d'emploi.

2. LES ETAPES POUR CONSTRUIRE LA LETTRE

Découper les différentes parties (expéditeur/destinataire / formule d'accueil/de prise de congés / contenu du corps de la lettre → présentation / parler du poste/ se projeter dans le poste → mobilisation de compétences linguistiques : se présenter, parler de soi/qualités...)

Montrer une lettre type³ (cf. exemple suivant) :

<i>NOM Prénom</i> <i>N° rue</i> <i>Code Postal VILLE</i> <i>Téléphone ou adresse mel</i> <i>Le... date</i>	<i>à Destinataire</i>
<i>Madame, Monsieur ,</i>	
<i>Accroche centrée sur l'interlocuteur</i> <i>Je vous adresse ce courrier en réponse à votre offre (ref) ou annonce parue le ----- dans-----</i> <i>ou</i> <i>Je connais votre entreprise par.... Et je sais que vous recherchez.... ou que vous employez ... ou</i> <i>Ce que je peux proposer : choisir un point du CV correspondant à l'offre réelle ou supposée</i>	
<i>Mon expérience de ... (poste, durée, entreprise) devrait vous intéresser. Je réussis particulièrement....., ou je m'intéresse particulièrement à, ou j'aimerais compléter mon expérience en ... ou je souhaite suivre une formation en ... et j'ai besoin de vérifier mes aptitudes à ce poste...</i>	
<i>Demande d'entretien</i> <i>C'est pourquoi je vous adresse mon CV et vous propose de vous rencontrer au plus tôt à la date qui vous conviendra.</i>	
<i>Formule de politesse.</i> <i>En souhaitant une réponse favorable de votre part, je vous adresse mes meilleures salutations.</i>	
<i>Signature</i>	

³ Cf. Mègre Bruno et Dupleix Dorothée : « Productions Ecrite » édition Didier.

3. MES RÉSEAUX/CONNAISSANCES

Ma famille (inventorier ceux qui habitent ou travaillent dans le secteur où l'on veut travailler)

La famille de mon conjoint (inventorier ceux qui habitent ou travaillent dans le secteur où l'on veut travailler)

Camarades de classe

Mes anciens collègues (avec lesquels j'ai déjeuné, qui travaillaient avec moi, avec lesquels j'ai fait le même trajet, qui m'ont aidé lorsque j'ai commencé à travailler).

Relations

- ↳ Les gens que j'ai invités chez moi,
- ↳ Les gens chez qui j'ai été invité,
- ↳ Les gens qui sont membres de la même association, ou qui pratiquent la même religion,
- ↳ Les gens avec lesquels je pratique un sport,
- ↳ Les gens de mon voisinage que je connais,
- ↳ Les gens à qui j'ai rendu service ou qui m'en ont rendu,
- ↳ Les gens que j'ai fréquentés (au cinéma, en vacances, jouer aux cartes, aller au restaurant...),
- ↳ Les gens qui sont dans le même parti politique, le même syndicat, le même club que moi,

NB/ encore une fois, cet inventaire n'est pas exhaustif. Vous pouvez rajouter des items...ou en ôter certains si vous les trouvez non pertinents.

ENTRETIENS

Il est conseillé de faire régulièrement le point avec les stagiaires en posant ce type de questions que vous pourrez adapter en fonction des profils des personnes :

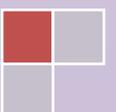
- ↳ Quel était votre projet à votre entrée en formation ?
- ↳ Votre projet a-t-il évolué au cours de la formation ?
- ↳ Quels étaient vos objectifs de départ ?
- ↳ Pensez-vous que les objectifs définis au début de la formation sont atteints ?
- ↳ Les objectifs de la formation correspondent-ils à votre nouveau projet ?
- ↳ Pouvez-vous citer une ou plusieurs choses que vous avez acquises/comprises au cours de la formation ?
- ↳ Quels sont les objectifs/contenus de la formation les plus utiles pour votre projet ?
- ↳ Y a-t-il des lacunes dans les objectifs de la formation par rapport à votre projet ?/ Y a-t-il des thèmes-sujets que vous auriez voulu aborder ou approfondir ?
- ↳ Y a-t-il des éléments que vous n'avez pas compris ? Qui n'ont pas été expliqués ?
- ↳ Qu'avez-vous appris / compris jusqu'à aujourd'hui ?
- ↳ La formation répond-elle à vos attentes ?
- ↳ Si non, pourquoi ?
- ↳ Y a-t-il des thèmes/sujets que vous voulez aborder ou approfondir ? Que souhaiteriez-vous faire en formation (visites d'entreprises, simulations d'entretiens) ?
- ↳ Y a-t-il des éléments que vous n'avez pas compris ? Qui n'ont pas assez été expliqués selon vous ?



Guide d'utilisation de la banque d'images



■ Crédit photo  : Sandrine Gauriat : photographies concernant l'entreprise EDEM3E à Mâcon (que nous remercions) et montages © Nassera Dilmi : photographies concernant la coiffure © Sophie Etienne : toutes les autres photographies ©



GUIDE D'UTILISATION DE LA BANQUE DE PHOTOS-MONTAGES

Nous sommes bien conscients qu'il existe à travers le monde une multitude de métiers différents et qu'il est impossible d'être exhaustifs, c'est pourquoi nous avons choisi de présenter des montages ou des photos qui peuvent évoquer des métiers, des activités qui suggéreront à chacun des expériences différentes.

Nous invitons les accompagnateurs à poser la question : « est-ce qu'il y a une photo qui manque ? » et à travailler aussi autour de cela.

L'utilisation peut se faire dans deux contextes différents: soit en individuel, soit en groupe.

Les possibilités d'utilisations sont plurielles ; nous vous proposons d'inventer vous aussi des suggestions d'activités en plus de celles présentées ci-après. Nous laissons libre cours à votre imagination et vous pouvez compléter la grille en fin de document à votre guise pour la partager avec vos collègues.

Voici quelques exemples⁴ dans les tableaux d'activités suivants :

⁴ Notre travail s'est inspiré en partie des techniques du photolangage. Cf. Comment utiliser le photolangage dans les travaux de groupe 96 pages illustrées par Claire Belliste et Alain Baptiste aux éditions du Chalet

modalité	TRAVAIL EN INDIVIDUEL (FICHE 1)	
Objectif	Emergence des compétences	
Supports	Banque de photographies	
Déroulement de l'animation	A partir de l'ensemble des photos, faire un premier tri : Consigne : choisissez des photos qui vous font penser à quelque chose que vous avez fait et/ou que vous connaissez bien.	
	<p>Photos choisies :</p> <p>Faire commenter chaque image :</p> <p>Pourquoi avoir choisi cette photo ?</p> <p>« C'était où ? quand ?... » (aider à l'évocation)</p> <p>« <u>que faisiez-vous ?</u> » Pendant combien de temps ?</p> <p>Cette question amène un deuxième tri.</p>	Photos refusées
	<p>Expérience réelle :</p> <p>En général, cela correspond à des verbes d'action</p> <p>Faire raconter et expliquer le nom des outils, des gestes, des matériaux, des lieux etc....</p> <p>Avez-vous un souvenir, une photo de cette époque, pouvez-vous la montrer ?</p> <p>C'est à ce moment là que le formateur peut aider la personne à trouver des preuves de son expérience pour le curriculum vitae, ou créer des situations dans ce but, par exemple au cours de stage pratique</p> <p>Si ce tas est trop maigre, il faudra exploiter davantage les connaissances à valoriser ou demander à la personne quelle est l'image qui manque ?</p>	<p>Connaissances par l'observation :</p> <p>« j'ai vu »</p> <p>« je connais quelqu'un qui... »</p> <p>« on m'a expliqué que », « ça me fait penser à ».</p> <p>l'exploitation de ce deuxième tas devrait permettre de repérer dans l'expérience de la personne, des connaissances d'un milieu de travail, de matériaux, de processus, voire des expériences proches peut-être des aptitudes à l'attention, à la compréhension.</p>
Remarques des concepteurs	Il est tout à fait possible qu'une photo refusée cache encore quelques informations utiles. Cf. fiche 2	
Notes des formateurs		

Modalité	TRAVAIL EN INDIVIDUEL (FICHE 2)	
Objectifs	Emergence des freins à l'expression des compétences	
Supports	Photographies refusées	
Déroulement de l'animation	<p>A partir des photographies refusées lors de la première activité, il est possible, parfois, de faire un second tri.</p> <p>Il est tout à fait possible qu'une photo refusée cache encore quelques informations utiles. Il existe parfois deux types de photos celles qui n'évoquent rien et celles qui sont rejetées volontairement. On pose alors la question : « pourquoi vous n'en voulez pas ? ». Il est possible de découvrir des expériences négatives, accidents personnels ou d'un proche, des allergies... il faut s'attendre à tout... et à n'importe quoi. Mais ce tas peut révéler des réelles expériences. C'est le formateur qui décidera ce qu'il peut en faire.</p>	
	<p style="text-align: center;">↙</p> <p>Photos qui ne m'évoquent rien :</p>	<p style="text-align: center;">↘</p> <p>Photos dont je ne veux pas parler</p>
Remarques des concepteurs	C'est davantage une exploitation à faire qu'une réelle activité, mais les éléments qui en ressortent peuvent être très importants pour l'élaboration d'un projet. (émergence de contraintes).	
Notes des formateurs		

Modalité	TRAVAIL EN GROUPE (FICHE 3)
Objectifs	<p>Verbaliser, permettre l'expression autour de l'expérience (nom des gestes, des outils, succession des tâches et place occupée dans l'organisation du travail).</p> <p>Faire émerger et évoluer des représentations du métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> + de la personne qui l'a exercée + des personnes qui l'écoutent (reste du groupe) <p>Prendre conscience de l'évolution des représentations (valorisation des personnes)</p>
Supports	Banques de photos
Déroulement de l'animation	<p>1. On étale les photos sur des tables.</p> <p>Consigne : « Observez toutes les photos sans rien dire et choisissez, sans les prendre celle(s) qui vous font penser à un travail que vous avez déjà fait ».</p> <p>2. Chacun est invité, tour à tour, à aller chercher la (les) photos choisies pour raconter au groupe son expérience. Pour le groupe, la consigne est d'écouter avec bienveillance, et de poser des questions.</p> <p>Nb : Après l'échange la ou les photos sont replacées sur la table et pourront être utilisées par d'autres personnes</p> <p>3. Quand tout le monde s'est exprimé et que les photos ont été rangées, le formateur met en place un échange entre les participants. Consignes : « comment voyez vous votre métier (ou celui de votre collègue) avant et comment le voyez-vous maintenant ? Qu'est-ce qui a changé ? ».</p> <p>cette question concerne aussi l'évolution de la manière de voir le métier de l'autre, elle concerne tous les participants</p>
Remarques des concepteurs	Les questions du groupe et le besoin de mieux se faire comprendre, mettent en évidence des connaissances théoriques acquises (connaissances de matériaux, de process, explications de phénomènes physiques...). La confrontation des diverses expériences du groupe peut faire émerger des compétences transférables.
Notes des formateurs	

Vos propositions : **(FICHE photocopiable)**

modalité	TRAVAIL EN [Individuel-binôme- groupe...]
Objectif	
Supports	
Déroulement de l'animation	
Remarques des concepteurs	
Notes des formateurs	

bibliographie

émergence des compétences

Groupe de recherche action formation (GRAF) de la fédération nationale des AEFTI coordonné par Sophie Etienne Didac'ressources



BIBLIOGRAPHIE

- ♣ ABDALLAH-PRETCEILLE Martine. L'éducation interculturelle. Que sais-je ?, PUF, Paris, 1999.
- ♣ ACTES DU FORUM CLP « le français compétence professionnelle », 21-22 novembre 2007, Paris. 2009
- ♣ AUSTIN, John Langshaw.- How to do things with words.- Oxford : Clarendon Press, 1962.- Trad. fr.- Quand dire, c'est faire.- Paris : Seuil, 1970.
- ♣ BEACCO Jean-Claude coord., LEHMANN Denis coord. Publics spécifiques et communication spécialisée Hachette/Paris
- ♣ BYRAM Michel éd., ZARATE Geneviève éd.
- ♣ CALBRIS Geneviève, PORCHER Louis Geste et communication 1989 Hatier-CREDIF/Paris
- ♣ CAPELANI C. et alii., Recherches-actions : méthodes et pratiques de formation, Cahiers d'Etudes du CUEEP n° 25 et 26, Lille, CUEEP, 1994, 155 p. et 145 p.
- ♣ CLENET J., Concevoir et construire des systèmes de formation en alternance, le cas de l'IUP "Métiers de formation continue", Séminaire "Les organisations apprenantes à Aix-en-Provence", 22-23-24 Mai 1995.
- ♣ COLIN Claude, MOUILLET Marie Claude : Chemin Faisant. ADVP fondements théoriques, exercices pratiques. 2005. Ed. Qui plus est.
- ♣ COLLECTIF NOCE. Rapports semestriels du contrat France Télécom CNET "Interaction Hommes-Machines multidimensionnelles, multimédia et multiparties pour les services de groupe : conception et évaluation". Mai 1995 et Janvier 1996.
- ♣ CONSEIL DE L'EUROPE Les langues vivantes : apprendre, enseigner, évaluer. Un cadre européen commun de référence. Projet 2 d'une proposition de cadre Conseil de l'Europe/Strasbourg/France 223 p. 1996
- ♣ CORNAIRE Claudette, Le point sur la lecture en didactique des langues, Montréal, Centre éducatif et culturel (Le point sur...),1991, 127 p.
- ♣ CUCHE, François-Xavier.- Mieux prendre en compte la pluralité des cultures.- Actes du colloque : Les enfants de l'immigration et la réussite scolaire, Strasbourg, 1988.
- ♣ CUQ, Jean-Pierre.- Le français langue seconde. Origines d'une notion et implications didactiques.- Paris : Hachette, 1991.- Références.
- ♣ DE FERRARI, M. et alii, « Français en situation professionnelle : un outil de positionnement transversal », Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion (CLP), 75 p. 2008
- ♣ DEBYSER Amina, MASSACRET Elisabeth, PACTHOD Alain, THIERRY Anne-Marie dir. Analyse de méthodes français langue étrangère. 1 : Français à objectifs spécifiques

- ♣ DEBYSER, Francis (avec la coll. de YAICHE, Francis).- L'immeuble.- Paris : Hachette, 1986.- 95 p.- Créer, animer, raconter.
- ♣ DEBYSER, Francis.- Cartes noires.- Paris : CIEP-Belc, 1983.
- ♣ DEBYSER, Francis.- Le tarot des mille et un contes.- Paris : Editions de l'école, 1977.- jeu de 80 cartes dessinées par ESTRADÉ, Christian.
- ♣ DEBYSER, Francis.- Les lettres de Paulette et Victor.- Anthobelc 2.- Paris : BELC, 1980.- 75 p.
- ♣ DEBYSER, Francis.- Un scénario arborescent : Où vas-tu Goupil ?, suivi de Les vingt règles d'or du récit arborescent.- Reflet, décembre 1987, n° 23.- p. 22-24, 25-27.
- ♣ FOUCAMBERT, J. "La manière d'être lecteur", , Albin Michel, 1994
- ♣ HOFMAN P., Verspieren M.R., Représentations et attentes des acteurs du champ éducatif dans la lutte contre la violence au sein de quatre collèges de Lille, 1995, 53 p.
- ♣ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE PÉDAGOGIQUE (INRP), Lecture/écriture : des approches de recherche, Paris, INRP,1993, 292 p.
- ♣ La dimension socioculturelle et interculturelle de l'apprentissage et de l'enseignement des langues Conseil de l'Europe/Strasbourg/France 129 p. 1997
- ♣ Le Français dans le monde, Recherche et applications n°42 : Langue et travail, FIPF et CLE international. 2007
- ♣ LECLERCQ G. (coord.), Formation en entreprise sur l'entreprise : une expérience, Cahiers d'Etudes du CUEEP n° 27, Lille, CUEEP, 1994, 176 p.
- ♣ LECLERCQ V., Formation de base des adultes et didactique de l'écrit, Perspectives documentaires en éducation n° 36, Paris, INRP, 1995, pp. 53-78.
- ♣ LECLERCQ V., La notion d'enseignement ouvert dans la formation d'adultes faiblement scolarisés - Eduquer et former : théories et pratiques, Bruxelles, 1995, pp. 13-22.
- ♣ LECLERCQ V., Les approches pédagogiques en formation de base des adultes : quatre constellations, Educations n° 8, Emergences, Lille, 1996, pp. 50-54.
- ♣ LECLERCQ V., Les enjeux de l'alphabétisation : état des lieux, Migrants formation n° 100, Paris, CNDP, 1995, pp. 26-40.
- ♣ LECLERCQ V., Les pratiques de diagnostic des publics en situation d'illettrisme, Appel d'offres GPLI, 1ère partie, 1997, pp. 1-106.
- ♣ LECLERCQ V., Repères pour observer et analyser la dynamique de l'apprentissage de la production écrite, Université d'été, Illettrisme : quels chemins vers l'écrit, Lyon, Juillet 1996, Public, Actes, 1996, pp. 272-276.
- ♣ Marie-Claude Mouillet , Claude Colin , Denis Pelletier (Préfacier) Chemin faisant - ADVP : fondements théoriques et exercices pratiques
- ♣ POISSON D., Formations ouvertes multi ressources : place, rôle, mise en œuvre des technologies éducatives, In : Actes du Colloque "Territoires ruraux et formations", ENESAD-DIJON, 7-8-9 février 1995, pp. 568-575.

- ♫ POISSON D., Leclère J.P., Haeuw F., Vanhille B., Atelier - Différenciation pédagogique : synergie et interaction entre formation initiale et formation d'adulte, Journée d'Etudes de l'UdReFF IUFM : Pédagogie Différenciée : Mythe, Réalité, Caricatures, IUFM Arras-Artois, 10 janvier 1996, Synthèse à paraître dans les actes.
- ♫ PUREN Christian La didactique des langues étrangères à la croisée des méthodes : essai sur l'éclectisme Didier/Paris, CREDIF/Saint-Cloud/France Essais 203 p., bibliogr.
- ♫ PUREN, Christian.- La didactique des langues étrangères à la croisée des méthodes : essai sur l'éclectisme.- Paris : ENS de Fontenay-Saint-Cloud- Didier, 1994.- 203 p.- CREDIF Essais. Questions à la littérature.- Le Débat, 1989, n° 54.
- ♫ SALINS Geneviève-Dominique de Une approche ethnographique de la communication : rencontre en milieu parisien CREDIF/Saint-Cloud/France, Hatier/Paris 1988
- ♫ SALINS Geneviève-Dominique de Une introduction à l'ethnographie de la communication pour la formation à l'enseignement du français langue étrangère Didier/Paris 223 p., bibliogr.
- ♫ SPRENGER-CHAROLLES, Liliane.- Quand lire c'est comprendre. Approche linguistique et psycholinguistique de l'activité de lecture.- Pratiques, 1982, n° 35.- p. 7-25.
- ♫ TAGLIANTE, Christine.- La Classe de Langue.- Paris : CLE International, 1994. 192 p.- Techniques de classe.
- ♫ VERSPIEREN M.R., Communication au séminaire final de l'A.I.P., "Pour une méthodologie de la recherche-action", St Martin de Londres, 28, 29 et 30 septembre 1994, "Examen par des praticiens-chercheurs de leurs difficultés à mener une recherche-action", 13 p., Actes du colloque, INRA, Ministère de l'Agriculture, 1994.
- ♫ VICHER Anne coord. Mon livret d'apprentissage. Mairie de Paris 2009
- ♫ WEISS, François.- Jeux et activités communicatives dans la classe de langue.- Paris : Hachette, 1994.-
- ♫ WIDDOWSON, Henri G.- Une approche communicative de l'enseignement des langues.- Paris : Hatier/Didier Crédif, 1991.- LAL.
- ♫ YAICHE Francis Photos-Expressions, Paris, Hachette 2002
- ♫ YAICHE Francis : Les simulations globales, mode d'emploi, Paris, Hachette 1996
- ♫ ZARATE Geneviève Représentations de l'étranger et didactique des langues Didier-CREDIF/Paris Essais 128 p. index, bibliogr.