

# **ANALYSE DES FONCTIONS DES FORMATEURS AEFTI**

ou essai de définition du métier  
de formateur AEFTI 2001-2002

---

**LIVRET RÉALISÉ PAR LE GROUPE DE TRAVAIL  
SUR LA PROFESSIONNALISATION AEFTI**

**Anne Fabre** AEFTI Midi-Pyrénées

**Jacqueline Mané et Christine Classine** AEFTI Reims

**Fabrice Adami** AEFTI Lorraine

**Patrick Allier** AEFTI Saône et Loire

**Agnès Benand** AEFTI Savoie

**Patrick Kuciel** AEFTI Paris

**Salah El Manouzi** AEFTI Somme

**Alain Labergère** AEFTI Ardennes

**Sophie Etienne** Fédération AEFTI

**Kamel Jendoubi** Fédération AEFTI

**Jean Bellanger** Fédération AEFTI

**Catherine Godin** Fédération AEFTI

Ces dernières années, les offres de formation en direction de la lutte contre l'exclusion se sont développées et les actions formatives se sont diversifiées. Elles se répartissent diffé-

argument «commercial» de poids même si, certaines démarches de qualité permettent justement de formaliser clairement les actions en direction des publics. Dans ce cadre, les référentiels qui spécifient les caractéristiques de «produits et de services» se multiplient. Les critères de qualité portent sur les organismes de formation,

# Introduction

remment chez les prestataires puisque les orientations ont tendance à renforcer la distinction entre les organismes à vocation sociale et les autres.

En termes de statut, la grande part des prestataires de la formation continue, sont des organismes du secteur privé à but lucratif (43 %). Les organismes du secteur privé à but non lucratif représentent 28 % des organismes de formation. Les prestataires individuels sont 25 %. Enfin, les organismes du secteur public (type GRETA et CAFOC) et parapublic (AFPA, secteur consulaire) ne regroupent que 4 % des organismes de formation pour 24 % d'heures stagiaires<sup>1</sup>.

À l'heure actuelle, seuls les organismes de formation à but lucratif font entendre un discours commun, qui influe sur les pouvoirs publics, alors même qu'il porte largement les traces du secteur concurrentiel. Par conséquent, la conception d'une formation comme un service qui implique une relation «client-fournisseur» semble dominante dans les démarches d'appel d'offre.

La démarche de qualité instrumentée par des outils comme les labels, les normes ou les certifications et son affichage, apparaît parfois comme un

la régulation du marché et sont aussi, accompagnés d'une réflexion de fond qui cherche à aboutir à une théorisation de l'action formative. Pourtant, il nous appartient de veiller à ce que la dynamique engagée ne repose pas essentiellement sur la standardisation et la «marchandisation» du secteur.

Dans ce contexte, les AEFTI, représentatives du secteur associatif, ne peuvent se contenter d'une vision simplificatrice de la formation. Il leur apparaît aujourd'hui nécessaire de structurer leur conception de mise en place de la qualité par des éléments souvent négligés et pourtant fondamentaux. Il s'agit notamment de la prise en compte globale de l'apprenant, acteur de sa formation, dans un environnement déterminant.

Le rôle du formateur est essentiel, il encadre à la fois la dimension didactique de la formation et sa dimension sociale. Le métier de formateur est en évolution constante. Dans ce cadre, la volonté des AEFTI de travailler autour de la professionnalisation, suppose que les fonctions relatives à ces emplois soient décomposées.

*«Par professionnalisation, on entend la structuration suffisamment solide des tâches réalisées autour d'un noyau com-*

*mun à la grande majorité des situations de travail, indépendamment de leur contexte (type d'employeur, lieu d'exercice, etc.). Professionnaliser, c'est donc faire l'hypothèse d'une telle spécificité et d'une telle stabilité de certaines activités qu'il devient possible et légitime de les rassembler sous un intitulé de métier qui soit reconnu et identifié par tous».* (Christine Beugin-Mialon, Philippe Bacci, *Médiateur social, un métier qui se cherche*, Education permanente Paroles de praticiens AFPA supplément 2000).

La professionnalisation des acteurs de la formation AEFTI passe par une étude approfondie du travail des formateurs dans une action formative qui vise l'insertion. Elle implique nécessairement une connaissance des publics.

Dans cette optique, la formation dépend d'une astreinte institutionnelle qui inclut l'exigence des décideurs et financeurs vis-à-vis de certains publics spécifiques et prioritaires. La contrainte environnementale qui porte sur les dispositifs locaux, la demande spécifique des publics, ou la particularité de certaines entreprises, ne peut être négligée. De même, la formation est assujettie aux ressources humaines et matérielles ainsi qu'à une contrainte que l'on pourrait qualifier de «culturelle» et andragogique. De fait, les publics accueillis dans les formations de base sont hétérogènes vis-à-vis de leur scolarité, de leur niveau de francophonie, de leur âge mais aussi de leur culture d'origine et de leurs besoins globaux. Il revient alors au formateur d'intégrer l'ensemble de ces éléments pour construire une formation pertinente. Ainsi, l'accompagnement social des stagiaires prend une dimension de plus en plus importante dans le parcours de forma-

tion sans que cette question ne soit, pour autant, intégrée par les commanditaires et les financeurs.

Notre objectif, implique d'une part, de présenter la réalité du terrain aux décideurs, d'autre part, de démontrer que le réseau est en mesure non seulement de formaliser ses hypothèses, de faire entendre sa voix mais aussi, de proposer des pistes de travail.

L'AEFTI considère que des réponses, à cet aspect complexe de la qualité de prestation et de professionnalisation, sont envisageables à l'intérieur même du réseau puisque l'accompagnement des publics est une question clef des AEFTI depuis 30 ans. On peut affirmer que les AEFTI sont devenues expertes dans la (re)connaissance des publics, et qu'elles ont su s'adapter aux changements. Les solutions peuvent, par exemple, s'organiser autour d'échanges de savoir-faire.

Elles mettent en valeur leurs savoirs et savoir-faire et construisent des outils communs permettant notamment de rendre compte de la réalité du terrain, du travail accompli par les formateurs, de leurs besoins et des réponses possibles. C'est pourquoi, elles se sont donné les moyens de constituer cet outil. Il s'adresse aux acteurs AEFTI mais également aux décideurs dans la mesure où il doit permettre de prendre la mesure de la réalité du métier. Devant la diversité des fonctions du formateur, nous avons eu comme souci de faire émerger les fonctions communes aux formateurs AEFTI. C'est pourquoi, certaines fonctions exercées dans un ou deux organismes n'apparaissent peut-être pas sous la même appellation.

# PRÉSENTATION DU RÉSEAU

La fédération AEFTI (Association pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés) regroupe un réseau national de 10 associations regroupant elles mêmes parfois d'autres antennes. Elles se répartissent dans toute la France. AEFTI Ardennes, AEFTI Midi-Pyrénées, AEFTI Lorraines, AEFTI Marne, AEFTI Paris, AEFTI Saône et Loire, Savoie, AEFTI Somme. L'AEFTI Val d'Oise, et l'AEFTI Languedoc-Roussillon, débutent et travaillent avec des formateurs bénévoles. Chacune d'elle a ses spécificités.

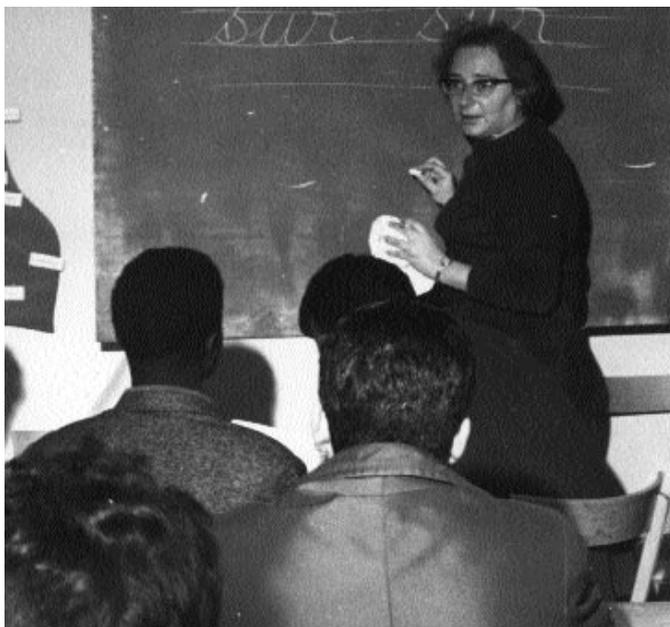
Si les AEFTI ont commencé par des actions d'alphabétisation, il s'avère qu'aujourd'hui, elles restent spécialisées dans la formation linguistique des adultes (alphabétisation, FLE, illettrisme) et organisent également d'autres types de formation liées à l'insertion et à la professionnalisation (formation pré qualifiante et qualifiante).

La formation linguistique s'avère souvent être un préalable aux autres actions d'insertion.

Effectivement, l'environnement local est en évolution constante et les organismes de formation doivent s'y adapter. Toutefois, elles ne négligent jamais la dimension sociale de la formation. Il s'agit bien d'une démarche qui considère l'apprenant acteur de son apprentissage dans un environnement déterminant.

---

1. Sources : centre info, *Les métiers de la formation des adultes*, éditions 2000.



## ORIGINE DU PROJET

En 2000, la fédération AEFTI organisait une capitalisation de ses ressources dont l'objectif était la mise en place d'un soutien et d'un appui théorique et pratique à l'organisation d'échanges partagés. Ce travail a permis de mettre en évidence la richesse des AEFTI et de structurer une réflexion commune.

Les ressources AEFTI se posaient en termes d'actions, de savoirs faire de partenariats, d'outils, de publics et de compétences professionnelles. Au cours de ce travail collectif, et lors des restitutions concernant la capitalisation des ressources AEFTI, plusieurs remarques ont été formulées. Les AEFTI ont mis l'accent sur l'importance de définir la fonction des formateurs et leur polyvalence dans la mesure où le métier se complexifie. L'accompagnement social devient un point clef de l'acte formatif. Elles souhaitent poursuivre leur stratégie commune de référence et utiliser les ressources du réseau pour une avancée complémentaire. De leur côté, les financeurs ont apprécié l'outil de capitalisation et précisé qu'il était fondamental de produire des documents permettant d'analyser l'évolution actuelle de la formation. Nous attribuons d'ailleurs une valeur de témoignage à cet outil.

La réflexion sur la professionnalisation fait suite à la volonté commune de rendre compte du travail accompli par les principaux artisans de la formation, c'est-à-dire, les formateurs. Concernant les compétences, nous avons pu constater que les formateurs disposent de très

bonnes bases théoriques et pratiques. L'exercice de leur fonction démontre qu'il leur est désormais indispensable d'être polyvalents. On sait en effet, qu'à l'heure actuelle, le travail des formateurs ne peut se limiter au face-à-face pédagogique puisque les actions de formation s'intègrent dans un environnement décisif dans le cursus de l'apprenant. Ainsi, le formateur suit le stagiaire depuis l'accueil dans l'organisme de formation, l'évaluation diagnostique, la mise en place d'un cursus de formation, la prise en compte de ses difficultés potentielles par l'accompagnement social et le suivi. Il se pose désormais comme partenaire et médiateur.

Sur la question de la formation proprement dite, il doit produire une démarche en rapport avec des objectifs institutionnels opérationnels et avec des publics, qui, la plupart du temps sont très hétérogènes. Dans ce dessein, il est désormais appelé à produire un travail d'ingénierie et un choix didactique circonstancié. On constate d'ailleurs que les formateurs sont souvent conduits à construire leurs outils. D'une part parce qu'il n'existe pas, à l'heure actuelle d'outils adaptés à l'hétérogénéité des publics (FLE, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme) et particulièrement en alphabétisation. D'autre part, parce que la situation complexe dans laquelle ils ont à intervenir ne peut se limiter à la mise en application d'une méthodologie figée.

C'est bien cette réflexion qui a poussé

les AEFTI à produire un travail de formalisation autour de l'évolution du métier de formateur dans les AEFTI (organismes à vocation sociale). Cette volonté est renforcée par l'idée qu'il est nécessaire de produire un discours

cohérent dans une conjoncture changeante.

Les objectifs de cette action sont multiples et ils ont longuement été débattus dans le groupe de travail.

## OBJECTIFS DU PROJET

Depuis quelques années, les pouvoirs publics préparent une nouvelle loi sur la professionnalisation.

Ils constatent qu'il est nécessaire de mettre en place des observatoires d'offre de formation et des répertoires de compétences.

On compte actuellement 40 400 prestataires de formation<sup>2</sup>.

Le réseau AEFTI est représentatif des organismes à but non lucratif travaillant avec des publics en insertion.

Il est, par conséquent, à même d'offrir une **photographie** pertinente sur ces questions et de produire un **nouveau discours sur la réalité de la formation et sa dimension sociale**.

Ce travail peut permettre à la fois aux AEFTI de mener **une réflexion sur la situation actuelle des formateurs**, d'étudier leurs besoins, mais aussi de proposer **un point de vue**

**analytique** autour de la diversification du rôle du formateur.

Nous établissons ainsi un recueil des fonctions des formateurs, qui vise à **faire reconnaître et valoriser leur travail dans toute sa complexité**.

Ce travail n'est qu'une étape puisqu'à partir de cette réflexion, les AEFTI mettront en place des projets d'échanges de savoirs et savoir-faire entre leurs acteurs.

---

2. Sources : centre info, *Les métiers de la formation des adultes*, éditions 2000 p. 10.



## MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

Les membres du groupe de travail sont les responsables de formation et les responsables pédagogiques de chaque association. Une chargée de mission en fait l'animation, le directeur de la Fédération coordonne l'ensemble du dispositif et la secrétaire est chargée de la partie administrative et logistique du projet.

Le comité a pour tâche de définir les éléments dont nous souhaitons disposer et de collecter l'information auprès des différentes AEFTI. Dans ce dessein, il a élaboré des grilles d'analyse de compétences et de démarches.

Ce travail apparaît comme laborieux mais permet justement d'intégrer la complexité de la fonction de formateur puisqu'il met en évidence les liens entre les

différentes activités en rapport avec sa mission de formation et de médiation. En effet, ce travail collectif a révélé de nombreuses difficultés quant à la délimitation des fonctions, et à la synthèse de formulations multiples. Le groupe a relevé chacune de ces difficultés pour y faire face. À partir de ces résultats, le groupe participe à l'analyse des tâches des formateurs et à l'analyse de leurs besoins. Il repère les éléments de réponse dans le réseau et suggère une stratégie de transferts de compétences et d'échanges.



## REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Travailler autour de la professionnalisation des formateurs n'est pas un choix arbitraire ; il fait suite au travail effectué dans le cadre de la capitalisation et au contexte de la réforme de la formation professionnelle.

La professionnalisation induit non seulement un aspect technique mais aussi un élément fondamental de l'identité des AEFTI ; la prise en compte globale des publics dans leur démarche d'acteurs de leur propre formation.

Cette démarche met à jour une organisation interne spécifique des AEFTI et renforce la connaissance qualitative du réseau et de ses spécificités.

Il existe actuellement plusieurs types de référentiels sur la description des tâches relatives à certaines fonctions<sup>3</sup> : rares sont ceux qui tiennent effectivement compte de la polyvalence inhérente au

métier et de sa complexité. La notion d'accompagnement social n'est pratiquement pas envisagée. Les descriptions se réfèrent généralement aux formateurs animateurs, concepteur de formation, tuteur, consultant. Les AEFTI proposent des activités innovantes dans lesquelles les formateurs ont un rôle fondamental et sont à même de traiter particulièrement de cette question. De même il a semblé important de décliner les différents rôles des formateurs à travers des activités spécifiques et transversales.

---

3. Référentiels : AFNOR, AFPA, ANPE, APEC, CIDJ, CNFP, EDUCATION NATIONALE, MIFCA, ARDEMI.



# CONTEXTE ET ENVIRONNEMENT

La formation continue, née dans les années 70, a pris une dimension considérable puisqu'on estime qu'une personne sur trois a suivi une formation.

Le contexte actuel nous conduit à une réflexion sur la place des formateurs dans les Organismes de formation et particulièrement dans les AEFTI ; organismes à but non lucratif.

Ceci, à l'heure où les pouvoirs publics ont organisé une concertation nationale qui aboutit à des constats et des propositions. Il s'avère, en effet, que le gouvernement veut revaloriser le rôle de la formation dans l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, les organismes de formation à vocation sociale jouent un rôle fondamental dans la lutte contre les inégalités et les formateurs en sont un moteur.

Les constats concernant la formation des formateurs sont précisés dans le rapport de la table ronde organisée par le *secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle* de septembre 2000. On peut y lire (p 12) qu'il est nécessaire de renforcer le professionnalisme des acteurs, de tenir compte de la diversité des professionnels et de reconnaître l'expérience acquise comme une dimension essentielle du professionnalisme. Ainsi, la nouvelle loi sur la validation des acquis reconnaît l'expérience de travail et l'élargissement des perspectives de mobilité professionnelles<sup>4</sup>.

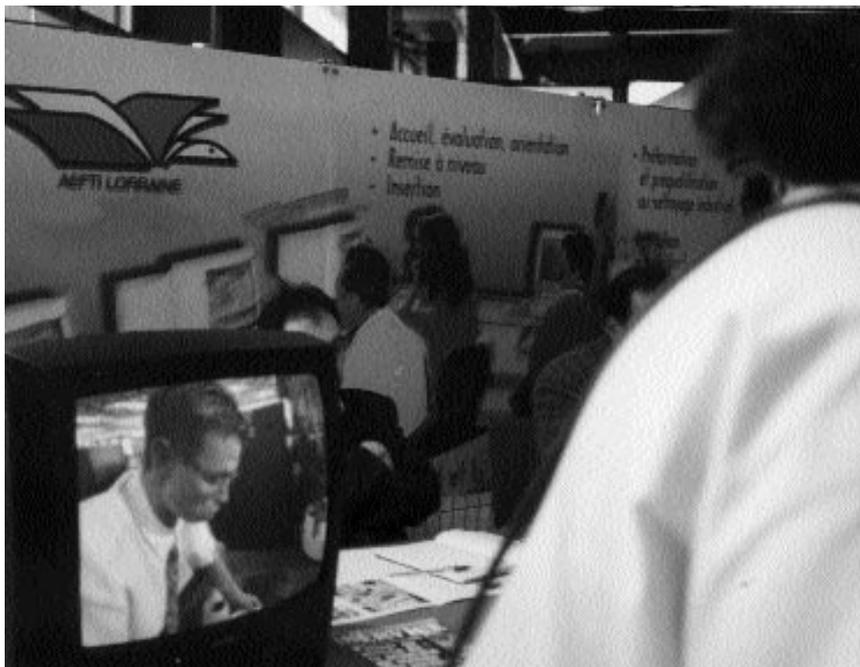
Les constats portent sur le **manque d'évaluation de la situation**, la croissance non maîtrisée des dispensa-

teurs de formation, la «non-qualité de la formation» sur **les multiples tâches du formateur** : «*acteur central du processus de formation qui intervient dans un contexte souvent instable, ses tâches sont souvent multiples.*»

Les propositions exprimées notamment dans le rapport Lindeperg, dans le projet de loi sur la modernisation sociale (PLMS) et dans le rapport de la table ronde organisée par Nicole Pery (7 juillet 2000) portent, pratiquement toutes, sur l'amélioration des modalités de la commande publique, la mise en place d'un **guide de l'évaluation qualitative**, mais également sur le développement des labels. Or, les labels ne rendent pas nécessairement compte de la dimension sociale de l'acte formatif. Notre souci est donc d'utiliser toutes les possibilités qu'offrent les Normes afin de décrire la réalité et la diversité des processus mis en place et de les compléter si nécessaire.

De plus, il est question de donner des moyens supplémentaires aux organismes de formation pour faire face à la modernisation, **de confier l'identification des besoins de prestations à des prescripteurs et de promouvoir les instruments de reconnaissance du professionnalisme**. Il s'agit par conséquent, de pouvoir **clarifier le rôle des acteurs et de monter des partenariats** pour *mutualiser les innovations et les bonnes pratiques*.

Il apparaît que les AEFTI peuvent apporter leur contribution à cette clarification



en produisant un discours nouveau. Il s'agit de rendre plus limpide l'action des formateurs AEFTI (et à travers elle, l'action des formateurs exerçant dans le cadre de l'insertion), à travers un discours commun. Il est indispensable, alors, de considérer les multicompetences et l'évolution du métier. Le métier a une composition variable d'activités diverses qui s'exercent en rapport avec la situation des apprenants et de l'environnement.

En effet, d'importantes transformations ont eu lieu ces dernières années. Ainsi, le développement des formations en alternance pose la question du lien avec les entreprises et les rapports de médiation (en 1998, 215000 contrats d'apprentissage ont été signés). Le passage d'une logique de formation à une logique de professionnalisation ouvre des perspectives nouvelles. Il faut, par exemple, impliquer les employeurs dans le processus. L'apparition des démarches de qualité traduites dans les cahiers des charges ou à travers les labels modifie le rapport entre les commanditaires et les

prestataires. Enfin, l'évolution de la demande d'insertion sociale professionnelle ainsi que l'apparition de nouveaux publics (primo-arrivants) induit la modification des groupes de stagiaires et l'expansion de l'accompagnement social. Leurs besoins sont hétérogènes et les financeurs relativement multiples. C'est pourquoi nous avons tenté de regrouper les différents types d'activités exercées dans le cadre du travail des formateurs (activités proprement didactiques, activités spécifiques, activités spécifiques relatives à chaque AEFTI en fonction de l'environnement et activités transversales).

---

4. Toutefois, d'après une enquête de 1993 on remarque de nombreuses inégalités. Ainsi, par exemple, sur l'ensemble des personnes actives, les hommes sont 21,6% à accéder à la formation contre 19,5% de femmes. Les personnes ayant un niveau bac + 2 sont 34,6% alors que les personnes n'ayant aucun diplôme sont 7,4%. Les cadres sont 31,8 % à avoir accès à la formation professionnelle continue contre 9,2% d'ouvriers. Les personnes qui disposent d'un CDD sont 8,3% et celles qui ont un CDI sont 22,2%.

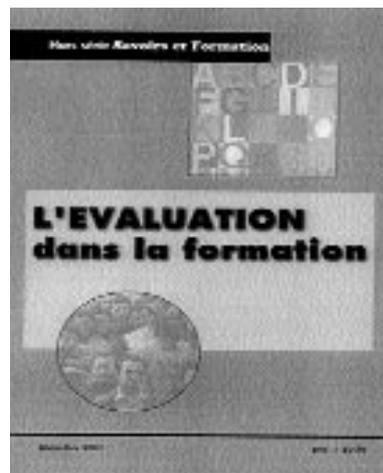
# L'OUTIL

Il n'existe pas de formation initiale spécifique conduisant au métier de formateur. Toutefois, les formations de formateurs se multiplient. Elles se déroulent parfois sur plusieurs années, parfois sur quelques jours. Cependant, si la réflexion sur la professionnalisation induit nécessairement des questions de statut, de validation des acquis et de formation des formateurs, l'objectif de ce dossier n'est pas de formuler des réponses toutes faites en termes de formation. Son ambition se limite pour l'heure, à l'analyse de la situation, à l'analyse des besoins et à la suggestion de pistes de travail.

Il s'agit ici de rendre compte des diverses fonctions remplies par les formateurs AEFTI, des objectifs, des activités liées à ces missions et des compétences nécessaires. La liste n'est pas exhaustive, mais doit permettre au lecteur de mieux comprendre le travail des

formateurs dans toute sa complexité. Ces éléments de cadrage permettent également de formuler un certain nombre de besoins en termes d'adaptation et d'arriver ainsi à une première estimation des réponses possibles.

Nous avons déterminé plusieurs domaines d'activités et essayé de tenir compte à la fois des activités communes à tous les formateurs, des activités spécifiques et des activités transversales.



# POUR UNE MEILLEURE LECTURE DES fonctions du formateur

---

Nous avons souhaité présenter des exemples type de profil de formateur pour démontrer, par contraste, qu'il n'est justement pas question, dans notre travail d'établir des profils de formation mais bien de définir les fonctions des formateurs. Selon le poste qu'il occupe, le formateur peut être amené à remplir plusieurs de ces fonctions.

**Le formateur est à la fois animateur, médiateur, accompagnateur, évaluateur, organisateur. Il a un esprit d'analyse, de critique, d'initiative et de synthèse. Ses tâches reposent non seulement sur la transmission des connaissances, mais également sur l'accueil, l'accompagnement et le suivi des parcours. Par conséquent, les formateurs doivent être à même d'assurer des prestations de services complémentaires. Il leur faut connaître les différents acteurs du territoire (services sociaux, logement, santé, entreprises) et favoriser des dynamiques locales de réseau et de partenariat. Certains domaines d'activité peuvent se chevaucher et un même formateur peut travailler dans différents domaines. Les formateurs doivent également pouvoir actualiser constamment leurs connaissances théoriques.**

**Dans ce cadre, les compétences reposent à la fois sur les connaissances et savoirs à transmettre, sur les techniques de transmission (il s'agit de la pédagogie), sur des compétences liées à l'insertion sociale (accompagnement, suivi, redynamisation), à l'insertion professionnelle (médiation, alternance, liens partenariaux, préparation des stagiaires à la recherche d'emploi) et à la connaissance des publics (analyse de demandes, positionnement, construction d'itinéraires, travail interculturel, gestion de l'hétérogénéité). Il est difficile de limiter de manière formelle, chaque activité ; le formateur peut être spécialisé dans un domaine ou être polyvalent et le lecteur doit en tenir compte**

# DÉCLINAISON DES FONCTIONS SUR LESQUELLES PEUT INTERVENIR **LE FORMATEUR**

---



# Tronc commun

## Activités didactiques

### CONTRIBUTION À LA CONCEPTION DE LA FORMATION ET MISE EN OEUVRE

#### Fonction et mission

- Analyse de la demande du financeur
- Contribution aux réponses de l'appel d'offre
- Analyse des besoins et des situations des publics
- Analyse des situations de travail
- Ingénierie : précision des objectifs, conception d'outils pédagogiques, suivi, accompagnement, évaluation, organisation de l'action
- Réalisation des actions, transmission des connaissances

#### Objectifs de ce travail

- Adapter l'enseignement/apprentissage aux besoins, créer le lien entre les objectifs de formation et les souhaits des personnes.
- Transmettre aux stagiaires les connaissances ainsi que les repères sociaux dans une démarche interactive.
- Permettre à la personne d'être acteur de sa formation, ce qui suppose un projet personnel partagé par le groupe et l'organisme de formation, la conscience du droit et du devoir, l'action, le mouvement, l'autonomie.

#### Activités en rapport avec la mission

- Lecture du projet
- Participation à des réunions préparatoires avec les responsables pédagogiques de l'équipe et les partenaires
- Information des publics sur l'action proposée
- Entretiens individualisés
- Positionnement des publics, début de «diagnostic», éventuellement, modification et enrichissement des grilles de positionnement.
- Analyse de la demande et des besoins, précision en équipe, des lignes directrices de l'action de formation (Restitution des observations concernant l'analyse des besoins)
- Conceptualisation des démarches et construction d'outils
- Précision du contenu de la communication pédagogique.
- Contractualisation du parcours de formation et des objectifs
- Mise en place d'une formation adaptée (séquences pédagogiques, modalités d'évaluation...)

- Réalisation de l'intervention
- Participation à l'organisation matérielle
- Évaluation, participation au comité de pilotage et Rédaction de bilans

### **Compétences requises pour effectuer ce travail**

#### **Etre capable de :**

- Saisir l'enjeu d'un projet, la commande institutionnelle, le but et les objectifs d'une action
- Traduire l'enjeu sous forme de mise en place d'une séquence pédagogique et d'objectifs de formation
- Connaître les publics et leurs besoins, Analyser les besoins en termes de parcours à mettre en place
- Adapter l'accompagnement en fonction des personnes et des objectifs

pédagogiques,

- Arrêter les objectifs pédagogiques, de définir les contenus et d'organiser leurs progressions en tenant compte des rythmes d'apprentissage du public.
- Réguler les groupes
- Participer au travail en équipe
- Connaître les démarches didactiques et interculturelles
- Savoir mettre en place des processus d'enseignement/apprentissage
- Savoir choisir les outils appropriés
- Repérer les pistes d'actions
- Donner du sens à l'acte de formation

## **FORMATION LINGUISTIQUE**

### **Fonction et mission**

- Enseignement de la langue française à des adultes en groupe ou en suivi individuel (rare)

### **Objectifs de ce travail**

- Donner au stagiaire la possibilité de communiquer et d'effectuer seul des démarches de la vie quotidienne dans une démarche interactive, de pouvoir poursuivre un parcours de formation professionnelle
- Construire un parcours de citoyenneté

### **Activités en rapport avec la mission**

- FLE
- Alpha

- Lutte contre l'illettrisme
- Remise à niveau<sup>5</sup>

### **Compétences requises pour effectuer ce travail**

- Maîtriser les techniques didactiques appropriées aux situations et aux publics
- Savoir transmettre les connaissances de la langue orale, lue et écrite ainsi que les repères sociaux dans une démarche interactive
- Maîtriser l'approche interculturelle
- Savoir construire des outils appropriés

---

5. Ces actions englobent la maîtrise des savoirs de base

# INSERTION PRÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉ QUALIFIANTE

## Fonction et mission

- Transmettre des savoirs et savoir-faire techniques et professionnels spécifiques à un métier et transférables à d'autres, permettant d'établir des passerelles vers la formation qualifiante ou l'accès à l'emploi.
- Remise à niveau théorique et technique dans différents secteurs professionnels (NI, bâtiment, métiers de la santé, de la vigne)

## Objectifs de ce travail

- Permettre d'acquérir des compétences spécifiques à un métier et transférables à d'autres
- Apprendre les bases aux stagiaires de façon à ce qu'ils puissent réussir les tests d'entrée en formation qualifiante,
- Orienter les stagiaires vers les métiers en adéquation avec leurs compétences, désirs et besoins socio-économiques

## Activités en rapport avec la mission

- Découverte des métiers
- Confirmation d'un projet professionnel
- Préparation aux pré-requis
- Travail en groupe
- Conclure des contrats d'alternance avec les entreprises
- Visites de chantiers
- Réalisation de bilans qualitatifs et quantitatifs
- Travail sur la personne (socialisation)
- Formation technique

## Compétences requises pour effectuer ce travail

Être capable de :

- Organiser les contenus, la progression pédagogique et l'alternance à l'entreprise.
- Participer à la relation entreprise et au travail en équipe
- Maîtriser les Techniques de Recherche d'Emploi,
- Maîtriser les techniques professionnelles
- Maîtriser les techniques de communication
- Analyser l'évolution des métiers et des techniques de recherche d'emploi et de communication et les référentiels professionnels
- Connaître le secteur professionnel
- Travailler en partenariat



# INSERTION SOCIALE

Elle peut se dérouler à travers des actions spécifiques ou grâce au travail d'un accompagnateur en insertion sociale, chargé d'insertion (voir aussi médiateur)

## Fonction et mission

- Écouter, accompagner, suivre des personnes souhaitant un appui en formation et/ou sur une plate-forme.
- Organiser cet appui en relation avec l'équipe pédagogique, administrative et les partenaires concernés.
- Utiliser des activités supports qui, d'une part, vont permettre aux stagiaires de renforcer leurs aptitudes (valorisation de l'estime et de la confiance en soi, capacités sociales, vie de groupe, développement de projets...), d'autre part, elles doivent leur permettre de développer des connaissances transférables dans leur vie quotidienne.

### Exemples d'activités dans les AEFTI :

Economie Sociale et familiale, vie quotidienne, Plates-formes, Passerelles, Ateliers théâtre, cuisine, jardinage, santé, activités socioculturelles, Accueil de la petite enfance, Accueil des primo arrivants, Accueil des réfugiés, Accompagnement des parents/scolarité, Préparation à la sortie de détenus, Création d'un pôle d'animation de quartier, Fonds social lié au logement.

## Objectifs de ce travail

Les objectifs opérationnels peuvent être variés en fonction des actions proposées par les AEFTI

- Intégration dans l'environnement, resocialisation, mieux connaître et utili-

ser les services (fonction sociale et citoyenne)

- Socialisation des publics
- Répondre aux besoins de différents publics
- Aider les stagiaires qui en font la demande à mettre en place les modalités de résolution de problèmes d'ordre social, familial, juridique, financier ou liés au logement, à l'éducation des enfants, à la prévention médicale... Pour favoriser le bon déroulement des apprentissages.
- Re Dynamiser un quartier par un travail axé sur un lieu social et/ou de vie

## Activités en rapport avec la mission

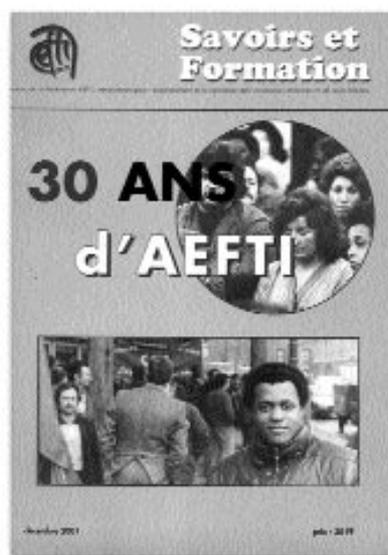
- L'accompagnateur développe les liens entre les stagiaires et les partenaires, il intervient souvent en entretien individuel. Les actions spécifiques se pratiquent en groupe.
- Les activités peuvent être très variées comme la Socialisation, les activités de découverte et de pratiques, supports à la redynamisation (jardinage, vie quotidienne, gestion de budgets, sorties), le soutien scolaire, la mise en place d'ateliers établis en fonction des besoins et de la demande
- Suivi des dossiers individuels pendant la formation (recueillir les demandes lors d'entretiens individuels, analyser les situations, proposer un mode de résolution, identifier la structure ou le référent concernés, orienter, suivre l'évolution de la situation de la personne, établir un bilan pour chaque dossier).

- Suivi Post-formation des dossiers individuels : assurer le traitement et le suivi des demandes des stagiaires au-delà de leur formation pendant un an.
- Organisation dans les formations des interventions à caractère collectif : évaluation des demandes individuelles (sujets, fréquences...)
- Programmation et organisation, durant les formations, de rencontres à thèmes avec les intervenants spécialisés ou des personnes ressources externes. Mise en place de ces rencontres en relation avec les équipes pédagogiques
- Rapport avec les partenaires : mise à jour, développement du réseau des partenaires, entretiens, renouvellement, extension des contacts.

### **Compétences requises pour effectuer ce travail**

- Être à l'écoute des personnes, maîtriser les techniques de communication.
- Connaître les droits des citoyens
- Être en mesure de créer ou d'adapter des outils de traitement et de suivi des demandes,
- Connaître le tissu social
- Organiser la redynamisation
- Organiser les liens avec les différents partenaires

- Jouer sur la proximité.
- Prévoir, gérer et négocier,
- Savoir gérer les problèmes administratifs.
- Réaliser une analyse statistique et produire un bilan annuel
- Avoir des qualités d'Empathie, d'Écoute, d'Adaptation
- Être polyvalent.



# Activités spécifiques

## MÉDIATION

L'organisme de formation et l'activité de formation ont de fait, une fonction de médiation entre des publics étrangers en grande difficulté, primo arrivants, ou sans emploi et la « société » dans laquelle ils essaient de faire leur place. Les formateurs sont porteurs de cette mission et cela se retrouve dans leurs fonctions.

### Fonction et Mission

- Contribuer à la première insertion des publics primo arrivants et leur permettre de mieux comprendre les fonctionnements de la société dans laquelle ils arrivent
- Contribuer à l'insertion des publics en situation d'exclusion et de très grande précarité. Ils sont un des liens entre les publics en situation d'exclusion sociale ou économique et le droit ou les moyens d'accéder au minimum défini par la loi contre la précarité : Ils ont pour mission d'être des facilitateurs d'insertions socioprofessionnelles. Ils doivent être des relais entre des travailleurs sociaux et les populations concernées.
- Contribuer à l'insertion dans l'emploi et permettre une relation avec l'entreprise.
- Permettre la médiation entre le public et les partenaires sociaux

Il est important de distinguer la fonction de médiation sociale et celle liée à

l'emploi en considérant toutefois que certaines activités peuvent être communes.

### Médiation liée à l'insertion sociale

#### Objectifs de ce travail

Les publics relevant de situations très diverses, les objectifs sont multiples :

- Accompagner les publics en grande difficulté et faire une analyse des situations vécues par les participants (insertion, relation d'aide et contribution à la citoyenneté)
- Permettre la connaissance et l'utilisation des différents lieux dans lesquels l'apprenant peut se diriger (entreprise, ressources, associations d'aide...)
- Mettre en lien des publics et des professionnels susceptibles d'aider à la résolution de problèmes spécifiques : administratifs, sociaux, liés à l'emploi ou à l'éducation.
- Faciliter l'intégration et éviter les ruptures radicales et les marginalisations, notamment des jeunes
- Contribuer à la reconnaissance d'une place pleine et entière
- Parfois, influencer le travail social et contribuer à ouvrir le champ social pour une reconnaissance des droits, une véri-

table écoute et une évolution des situations.

### **Activités en rapport avec la mission**

#### *Accompagnement Individuel*

##### *Première insertion :*

- Participer à l'accompagnement pour l'intégration (et l'action contre l'exclusion) de publics spécifiques (handicapés, allocataires RMI, bénéficiaires d'un CES, demandeurs d'emploi)
- Accompagner pour la réussite des parcours de formation

##### *Utilisation de moyens variés :*

- Faire des entretiens d'aide d'accompagnement individuel
- Aider à l'élaboration de projet
- Mettre en place un partenariat et être en relation avec ce réseau.
- Contractualisation d'un parcours.

### **Compétences requises pour effectuer ce travail**

- Pouvoir se mettre en situation d'écoute et d'analyse dans la relation avec les publics
- Approfondir la connaissance des situations conduisant à des exclusions sociales et des ruptures
- Connaître spécifiquement les difficultés et «la culture» des jeunes en rupture
- Se situer professionnellement par rapport à des démarches d'accompagnement et pouvoir privilégier celles qui impliquent les publics dans une démarche d'acteur et de citoyen
- Connaître les réseaux et partenaires socio-économiques locaux.
- Comprendre les données locales dans un contexte (réseaux et partenaires socio-économiques locaux)

- S'adapter à la diversité des publics
- Avoir un esprit de synthèse, disponibilité, adaptation à la variété du public
- Elaborer un argumentaire contre les phénomènes discriminatoires et préparer des stratégies de contournement.
- Mettre en relation le participant avec le " bon interlocuteur " pour une résolution de problème
- Communiquer à cet interlocuteur les éléments nécessaires à l'avancée d'une résolution de problème
- Jouer un rôle d'interface entre un ou plusieurs partenaires.

### **Médiation liée à l'entreprise**

#### **Fonction et mission**

Dans l'accompagnement-emploi, son rôle est de :

- Comprendre les profils de poste
- Analyser des compétences mises en œuvre
- Préparer la relation avec l'entreprise
- Accompagner la recherche d'entreprise
- Faciliter l'accès à l'emploi ou la qualification.

#### **Activités en rapport avec**

#### **la mission**

- Se mettre en relation avec le réseau de partenaires ou mettre en place des partenariats
- Assurer des contacts directs avec les entreprises de manière à présenter l'action et/ou introduire le public
- Accompagner la recherche d'entreprise
- Préparer les stages pratiques
- Analyser les besoins de l'entreprise et des possibilités d'y répondre.
- Comprendre les profils de postes

- Analyser les compétences mises en œuvre
- Préparer la relation avec l'entreprise
- Formaliser le travail à effectuer avec le tuteur,
- Faire le suivi des stages pratique : co-évaluation du public en poste de travail, évaluation des acquis et de l'adaptation au poste de travail
- Renforcer la médiation dans les situations de discrimination
- Accompagner l'insertion emploi par le repérage de compétences socioprofessionnelles. Si nécessaire aider à la formalisation d'acquis socioprofessionnels, à la préparation d'une validation ou d'un transfert d'acquis
- Faciliter la qualification et l'élaboration d'un plan de formation
- Présenter les mesures emploi aux entreprises et aider à la conclusion d'un contrat de travail
- Participer à l'élaboration d'un bilan.

#### **Compétences requises pour effectuer ce travail**

Mêmes compétences que précédemment, plus :

- Lien avec l'entreprise :
- Identifier et cibler les entreprises, les emplois et les besoins locaux
- Définir une stratégie d'accès à l'emploi
- Connaître les entreprises, le « démarchage », le monde du travail, l'environnement socio-économique, les structures et les mesures pour l'emploi.
- Valoriser les acquis
- Connaître les processus et les critères de recrutement
- Connaître les dispositions législatives par rapport au travail

- Analyser les postes de travail et des compétences requises.
- Être médiateur en cas de conflit
- Aider à la mise en perspective de l'expérience.



# FORMALISATION DES COMPÉTENCES

## Fonction et mission

Accompagnement des personnes dans l'analyse et la formalisation de leurs compétences.

## Objectifs de ce travail

- Initiation et/ou validation d'un projet personnel et/ou professionnel
- Pour des publics qualifiés dans le pays d'origine, permettre une reconnaissance des compétences et un transfert de celles-ci.

## Activités en rapport avec la mission

- Conduire des entretiens
- Inventorier le parcours antérieur de la personne
- Identifier les freins (santé, logement, vie familiale) à l'apprentissage

- Identifier les acquis (connaissances, savoir-faire, qualités compétences) à travers une évaluation pertinente
- Analyser la demande
- Aider les stagiaires dans leur démarche de formalisation
- Être en partenariat avec des structures d'insertion
- Analyser un poste de travail.

## Compétences requises pour effectuer ce travail

Être capable de :

- Connaître les contextes socio-économiques, les filières de formation, les métiers, et le droit du travail
- Construire une évaluation (maîtrise des techniques d'évaluation)
- Identifier et formaliser les besoins en formation, faire le lien entre les souhaits et la réalité
- Maîtriser les techniques d'entretien, les outils de bilan, Qualités relationnelles
- S'adapter aux différents publics et aux différentes situations.
- Mobiliser les ressources de la personne, l'amener à se positionner
- Maîtriser et choisir les ressources adaptées
- Analyser, écouter, réfléchir, reformuler, négocier
- Déterminer les compétences nécessaires à un poste de travail
- Connaître les réseaux administratifs et les structures sociales.



# SUIVI DES STAGIAIRES

## Fonction et mission

- Contractualiser le plan de formation avec les partenaires
- Assurer l'accompagnement et le suivi des contrats
- Action de formation.

## Objectifs de ce travail

- Faciliter l'insertion
- Former les bénéficiaires aux métiers
- Être le garant de la cohérence de l'ensemble du parcours formation suivi par le stagiaire dans l'organisme
- Permettre un accès à l'emploi ou faciliter le maintien dans l'emploi
- Contribuer à la mise en place d'un parcours et éventuellement d'un réseau d'intervenants qui facilitent la réussite des objectifs d'insertion ou de qualification
- Conduire positivement un accompagnement

## Activités en rapport avec la mission

- Mettre en relation le stagiaire avec les réseaux
- Travailler la motivation et la redynamisation
- Concevoir ou utiliser des documents de liaison
- Évaluer l'atteinte des objectifs
- Assurer la communication avec les partenaires
- Accompagner les stagiaires dans leurs démarches
- Transmettre à d'autres intervenants les éléments pour la mise en place de

réponses adaptées.

## Compétences requises pour effectuer ce travail

- Connaître les publics
- Savoir s'appuyer sur les réseaux
- Formaliser les rencontres, démarches, avancées
- Valoriser le stagiaire
- Maîtriser les techniques de communication
- Maîtriser les techniques d'évaluation
- Analyser les besoins de l'employeur, les compétences requises
- Connaître le secteur socio-économique.
- Organiser des planifications
- Savoir gérer la coordination avec les partenaires.

# ANIMATION D'UN CENTRE DE RESSOURCES

## Fonction et mission

- Gérer le centre de ressources,
- Le coordonner et l'animer au sein des dispositifs de formation
- Participer à l'activité pédagogique.

## Objectifs de ce travail

- Faire fonctionner et faire connaître le lieu et son fonctionnement
- Permettre à tous de disposer d'outils de référence en matière de formation
- Transmettre les informations.

## Activités en rapport avec la mission

- Accueil du public, information, guidage
- Enseignement de l'usage des lieux
- Mise à jour permanente des ressources
- Organiser et gérer le fonds documentaire
- Recherche et conception de supports documentaires (bases de données, dossiers, bibliographies, revues de presse)
- Concertation avec l'équipe
- Parfois, animation d'un pôle multimédia.

## Compétences requises pour effectuer ce travail

- Maîtriser les techniques documentaires (systèmes de classification et d'indexation)
- Connaître la structure dans laquelle il intervient et l'environnement socio-économique

- Connaître les différentes pédagogies
- Compétences informatiques. Utilisation de logiciels
- Organiser un lieu ressource, le rendre attrayant
- Constituer des dossiers documentaires
- Rendre le fonds accessible : choisir le mode de mise à disposition
- Privilégier le contact
- Avoir toujours sa curiosité en éveil.

# Activités transversales

---

Parallèlement à son travail, chaque formateur AEFTI a des activités transversales qui ne font pas réellement partie de son contrat de travail mais qui font pourtant partie intégrante de son professionnalisme.

## RELATIONS EXTÉRIEURES

### Fonction et mission

- Représentation auprès des différents interlocuteurs de l'organisme de formation
- Promotion de l'image de l'AEFTI et de ses produits à l'extérieur.

### Objectifs de ce travail

- Appliquer les dispositions prévues par l'organisme de formation en matière de lutte contre les inégalités et de discrimination
- Valoriser les compétences des stagiaires et de l'organisme de formation
- Susciter l'intérêt et la curiosité par rapport aux AEFTI.

### Activités en rapport avec la mission

- Développer des actions de sensibilisation
- Rencontrer les interlocuteurs potentiels
- Capitaliser les informations

- Faire connaître l'action de l'organisme auprès des entreprises
- Présenter les possibilités en termes de formation aux stagiaires (Recueillir les offres d'emploi).

### Compétences requises pour effectuer ce travail

- Maîtriser les techniques d'argumentation.
- Travailler en réseau
- Valoriser les stagiaires, l'organisme, les prestations
- Comprendre et respecter le discours de l'association
- Organiser les liens avec l'extérieur
- Argumenter pour faire éventuellement dépasser certains stéréotypes
- Capitaliser les informations utiles.

# PENSER LA PERSONNE DANS SON ENVIRONNEMENT

## Fonction et Objectifs

- Situer la personne dans sa globalité
- Permettre aux participants d'être acteurs dans leur projet
- Donner du sens à la formation
- Permettre aux stagiaires d'être acteurs de leur apprentissage
- Situer l'action locale dans un contexte socio-économique.

## Activités en rapport avec la mission

- Savoir conseiller et orienter les stagiaires en fonction de leur demande : sociale, psychologique, professionnelle, administrative.
- Analyser le marché local de l'emploi, proposer une vision prospective
- Entretiens
- Animation de groupe
- Contractualisation.

## Compétences requises pour effectuer ce travail

- Avoir une écoute centrée sur l'apprenant et la prise en compte globale de sa personne, respecter la personne, favoriser la prise de parole
- Connaître les publics et les démarches contre l'exclusion.
- Appréhender l'environnement socio-éco-



nomique, les institutions, les dispositifs

- Connaître les différents acteurs du territoire
- Savoir tenir compte de chaque apprenant
- Mobiliser les intervenants extérieurs en fonction de problématiques particulières.

# FONCTION DE VEILLE

## Fonction et mission

- Analyse de la demande du financeur
- Réponse à appel d'offre
- Prospection, analyse continue des besoins des publics, des entreprises des différents secteurs économiques : fonction de veille
- Conception des offres de formation ou d'action en réponse aux besoins
- Conception et actualisation d'un catalogue de formation, adaptation des offres.

## Objectifs de ce travail

Permettre une formation adaptée aux besoins des publics et à l'environnement.

## Activités en rapport avec cette mission

- Analyse de la demande du financeur
- Réponse à des appels d'offre

- Analyse des besoins des publics
- Analyse des besoins des secteurs économiques
- Conception d'action
- Conception et actualisation de formations adaptées.

## Compétences requises pour effectuer ce travail

- Connaître les différents dispositifs
- Etre à l'écoute des publics et des financeurs
- Avoir un esprit de synthèse
- Savoir analyser les besoins du secteur économique
- Etre à même de concevoir des actions adaptées aux besoins et aux demandes.



Hors série Savoirs et Formation octobre 2002

# Commentaires

---

Si nous avons tenté de classer les différentes fonctions des formateurs en regard des domaines d'activités, il est à noter que les frontières d'un domaine à l'autre ne sont pas nécessairement closes. Ainsi un formateur exercera-t-il à la fois une activité didactique qui induit une fonction d'ingénierie, une activité de médiation et des activités transversales comme les relations avec l'extérieur. Certains formateurs interviennent à la fois dans la formation linguistique et la formation sociale ou professionnelle. Là encore, il s'agit sans doute d'une spécificité AEFTI puisque les associations considèrent qu'il est déterminant d'envisager la personne dans sa globalité. Par conséquent, le formateur est impliqué dans l'ensemble du processus et connaît parfaitement les dispositifs de l'organisme.

## **Le profil commun du formateur AEFTI pourrait se traduire ainsi :**

Il lui est nécessaire de saisir l'enjeu d'un projet, la commande institutionnelle, le but et les objectifs d'une action. Il doit être capable de le traduire sous forme de mise en place d'une séquence pédagogique et d'objectifs de formation. Il arrête les objectifs pédagogiques, définit les contenus et organise leur progression en tenant compte des rythmes d'apprentissage du public. Il prépare ses séquences et conçoit des programmes d'intervention en fonction des besoins (souvent hétérogènes des

publics) et des objectifs de l'action, il l'anime et est chargé d'en évaluer les résultats. Il doit pouvoir suivre l'évolution des acquisitions et les formaliser par la mise en place d'outils d'évaluation, par l'évaluation intermédiaire et de fin d'action, par la formalisation avec l'apprenant de ses acquis, par le recueil et la formalisation pour un éventuel portefeuille de compétences.

Il doit informer les publics sur l'action proposée, savoir situer les publics et faire un début de «diagnostic». Enfin, il analyse les besoins en termes de parcours à mettre en place. Ce travail se fait toujours dans un esprit d'autonomisation du stagiaire et avec la volonté d'inscrire du sens à tout acte formatif. Ainsi, il permet aux participants d'être acteurs dans leur projet grâce à la connaissance approfondie des publics et des démarches contre l'exclusion. Il a donc nécessairement une capacité d'écoute sélective.

Il participe à l'accompagnement insertion de publics spécifiques et de publics en grande difficulté de manière formalisée ou non. Ceci, soit à travers une action spécifique d'accompagnement, soit à travers un dialogue informel et une mise en relation avec un réseau de partenaires. Il doit donc être à même d'analyser la situation (insertion, relation d'aide et contribution à la citoyenneté) et de proposer une activité de médiation. Il lui faut pouvoir mettre en

relation le participant avec le «bon interlocuteur» pour une résolution de problèmes. Il joue ainsi, un rôle d'interface entre un ou plusieurs partenaires. Il a parfois un rôle de *médiateur* dans la mesure où il est le gérant du respect du programme de formation, des objectifs visés par l'action et il est l'interlocuteur repéré par le réseau extérieur. Il doit pouvoir faire la liaison avec différents interlocuteurs intervenants dans l'accompagnement du participant (ANPE, RMI, COTOREP etc.) dans le respect d'une déontologie professionnelle. Il communique des informations sur l'ap-

prentissage et le projet. Il a un rôle clef entre les participants, le commanditaire et l'action, l'organisme de formation, les structures d'accueil, l'équipe pédagogique, le projet, le groupe. Enfin, il rend compte aux financeurs du déroulement de l'action et des acquisitions et progressions sous forme d'un bilan oral et/ou écrit concernant d'une part le participant, d'autre part, l'action elle-même.

Il peut lui arriver de monter un dossier administratif comme un dossier de demande de formation continue.



## RÉPONSES POSSIBLES DANS LES AEFTI ET PERSPECTIVES

Les réponses possibles dans les AEFTI pourraient s'échelonner sur plusieurs années.

D'ores et déjà nous pouvons ébaucher plusieurs pistes :

- **Échanges à travers des RIA**
- **Transferts de compétences à travers des missions de tutorat et de mission d'appui**
- **Concertation pédagogique à travers un outil permanent de réflexion comme le BIA**

---

### ASSOCIATIONS AEFTI AYANT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DE CE RÉFÉRENTIEL

- **AEFTI Fédération**

16 rue de Valmy – 93100 Montreuil

- **AEFTI Lorraine**

48 rue de Phalsbourg – BP 3056 – 54012 Nancy Cedex

- **AEFTI Marne**

48, rue Prieur de la Marne – 51100 Reims

- **AEFTI Midi-Pyrénées**

76, Allée Jean Jaurès – 31000 Toulouse

- **AEFTI Paris**

231, rue de Belleville – 75019 Paris

- **AEFTI Saône et Loire**

25, rue Mathieu – 71000 Mâcon

- **AEFTI Savoie**

116, rue Sainte Rose – 73000 Chambéry

- **AEFTI Somme**

BP 221 – 80002 Amiens Cedex

- **AEFTI Ardennes**

6 bis, rue Alexandre – 08000 Charleville-Mézières

# Pour en savoir plus

---

## PUBLICATIONS DES AEFTI

- *Savoirs et formation*
- *Hors séries Savoirs et formation*
- *Actes des colloques*
- *Bulletin-Inter-Aefti*
- *Lettre des AEFTI*

## AUTRES PUBLICATIONS

- *Actualité de la Formation Permanente*, Emile-Henri RIARD et Ali ABOLLAHZADEH., mars-avril 1997.
- *Comment devenir Formateur occasionnel ?*. Béatrice DAMERON. Ed. DEMOS, 1994.
- *Devenir formateur*, Formation Magazine, décembre 1999, n°5, pp. 22-29.
- Discours de Mme Pery le 12 octobre 2000 à l'occasion de la clôture de la table ronde organisée par le secrétariat d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.
- *Enseignants et formateurs de la formation professionnelle* (Volume 1). CEDEFOP, 1996.
- *Évolution des métiers de la formation professionnelle et leurs pratiques, approche par l'analyse des emplois*, Nicole MANDON [coord.]. Cereq, octobre 2000. Coll. Documents, n°149 (Cahier ETED n°3).
- *Formateurs d'adultes : se professionnaliser au quotidien*, Emile SAVARY et Jean-Paul MARTIN. Chronique sociale, 1996.
- *Intervenant/intervenante d'action sociale*, fiche n°23112. In Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois. ANPE, La Documentation Française, 1997.
- *L'orientation face aux mutations du travail*. La Découverte & Syros- Cité des Sciences et de l'Industrie, 1997.
- *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux*, contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Mars 1999.
- La première lecture du *projet de loi de modernisation sociale* par Elisabeth Guigou qui présente la VAP aux députés le 10 janvier 2001.
- *La professionnalisation de l'offre de formation et des relations entre les utilisateurs et des organismes*. Document préparatoire à la table ronde organisée par le secrétariat

d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle (trois groupes de travail ont été mis en place : groupe «qualité de la formation (B. Dreano, K. Jendoubi)», «commande publique de formation», «nouvelles modalités de formation»). Mars 2000.

- *La professionnalisation de l'offre de formation et des relations entre les utilisateurs et des organismes*. Rapport final de la table ronde. Septembre 2000. Résultat du travail des trois groupes, on y définit les éléments susceptibles d'être retenus dans le processus de réforme.
- Le rapport Lindeperg : *Acteurs de la formation professionnelle, pour une nouvelle donne*, présenté le 8 octobre 1999 au Premier ministre. Il concerne le fonctionnement des instances de concertation, l'Inspection générale des Affaires sociales, la formation des demandeurs d'emploi, les expérimentations ANPE AFPA CR branche professionnelle pour l'accompagnement de la réforme.
- *Les métiers de la documentation et de la gestion de l'information*. APEC. Les Editions d'organisation, 1998.
- *Les métiers de la formation d'adultes : guide technique*. Centre INFFO, 2000.
- *Les métiers de la formation*. APEC, 1990.
- *Les métiers des ressources humaines*, Régis REVERET ; Agnès FELDEN. APEC, 1998.
- *Les organismes de formation*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1998.
- *Référentiel de formation : à l'usage des animateurs des centres de ressources du réseau des GRETA*, ministère de l'Education nationale, 1999. (Collection : Les Essentiels).
- *Regards sur l'Education des adultes en France : évolution et perspective*, Anne-Marie FRANCHI. La documentation française, 1999.
- *Salaires et statut du formateur : tous les goûts sont dans la nature*, Formation Magazine, mars 2001, n°9, pp. 22-23.
- Convention collective nationale des organismes de formation n°3249. In *Les métiers de la formation d'adultes : guide technique*. Centre INFFO, 2000.