



Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ?

**Gwenaëlle
WATTRELOS**

Sous la direction de Catherine Carras

Laboratoire : Didactique des Langues

UFR LLASIC – Langage, Lettres et
Arts du spectacle, Information et Communication,
Journalisme

Département Sciences du Langage et Français Langue Étrangère

Section Didactique du FLE

Mémoire Master 2 mention Didactique

des langues - 15 crédits

Parcours : FLES

Année universitaire 2023-2024

Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ?

**Gwenaëlle
WATTRELOS**

Sous la direction de Catherine Carras

Laboratoire : Didactique des Langues

UFR LLASIC – Langage, Lettres et
Arts du spectacle, Information et Communication,
Journalisme

Département Sciences du Langage et Français Langue Étrangère

Section Didactique du FLE

Mémoire Master 2 mention Didactique

des langues - 15 crédits

Parcours : FLES

Année universitaire 2023-2024

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à exprimer ma gratitude envers ma directrice de mémoire, Mme Catherine Carras, pour sa précieuse collaboration et sa patience exemplaire. L'apprentissage à distance requiert une grande organisation et une recherche personnelle intensive, ce qui génère de nombreuses interrogations et doutes. Mme Carras a su répondre à toutes mes questions et me guider tout au long du processus, ce qui a permis l'élaboration de ce mémoire et bien plus encore.

Je souhaite également adresser mes remerciements à Mme Peggy Astrogue, qui m'a offert l'opportunité d'intervenir auprès d'un de ses groupes dans le cadre d'un CDD. Cette opportunité m'a permis d'acquérir une précieuse expérience et de comprendre dans quel domaine je souhaitais me spécialiser, surtout étant ma première intervention dans ce contexte. J'ai pu mettre en pratique l'ensemble des connaissances acquises au cours de mes deux années de Master, une période que j'espère poursuivre en doctorat.

Mes remerciements s'étendent également à mes apprenants, dont la participation active a été très importante dans le choix du sujet de ce mémoire. Leur implication m'a permis d'apprendre continuellement et de mieux comprendre les attentes, malgré les défis rencontrés, les différents caractères, ainsi que les hauts et les bas d'une formation intensive comme celle-ci.

Je n'oublie pas non plus de mentionner mon entourage, qui me pousse et me soutient au quotidien dans la réalisation de mes projets. Leur encouragement constant est une source d'inspiration inestimable.

DÉCLARATION ANTI-PLAGIAT

1. Ce travail est le fruit d'un travail personnel et constitue un document original.
2. Je sais que prétendre être l'auteur d'un travail écrit par une autre personne est une pratique sévèrement sanctionnée par la loi.
3. Personne d'autre que moi n'a le droit de faire valoir ce travail, en totalité ou en partie, comme le sien.
4. Les propos repris mot à mot à d'autres auteurs figurent entre guillemets (citations).
5. Les écrits sur lesquels je m'appuie dans ce mémoire sont systématiquement référencés selon un système de renvoi bibliographique clair et précis.

PRENOM : Gwenaëlle

NOM : Wattlelos

DATE : Le 21 décembre 2023



Table des matières

Remerciements	
Déclaration anti-plagiat	
Table des matières	p. 5
Introduction	p. 7
Partie 1 - Contexte et présentation du projet.	p. 8
1. Contexte et objectifs de la formation Français Langue Étrangère	p. 9
1.1 La présentation du terrain	p. 9
1.2 Les exigences liés à la formation	p. 13
1.3 Présentation de la commande initiale	p. 17
1.4 Pour conclure	p. 18
2. Les apprenants	p. 19
2.1 Qui sont-ils?	p. 20
2.2 Défis liés à la diversité du groupe et contraintes temporelles	p. 20
2.3 Évaluation et motivation des apprenants en début de parcours	p. 21
2.4 Conclusion du chapitre	p. 24
3. Genèse et Présentation du Projet « Café des Carrières »	p. 25
3.1 Contexte et justification	p. 25
3.2 Genèse du projet	p. 25
3.3 Conception et objectifs du projet « Café des Carrières »	p. 26
3.4 Scénario pédagogique et module de formation	p. 27
3.5 Impact et portée	p. 34
3.6 Synthèse	p. 34
Partie 2 - Cadrage théorique	p. 36
4. L'andragogie et la formation linguistique professionnalisante	p. 37
4.1 Fondements théoriques de l'andragogie	p. 37
4.2 Spécificités de la formation linguistique pour adultes	p. 39
4.3 La prise en charge des formations linguistiques professionnalisantes	p. 41
4.4 Enjeux et perspectives : L'insertion des étrangers et des immigrés dans le marché du travail français	p. 42
4.5 Pour résumer	p. 43
5. L'approche actionnelle et la pédagogie de projet	p. 44
5.1 Qu'est ce que l'approche actionnelle	p. 44
5.2 Pourquoi l'approche actionnelle en français professionnel?	p. 46
5.3 La pédagogie de projet, c'est quoi ?	p. 48
5.4 L'approche actionnelle et la pédagogie de projet	p. 50
5.5 L'impact de l'approche actionnelle et de la pédagogie de projet en FLE : Théorie et pratique	p. 51
6. Le café des carrières comme cas pratique	p. 54
6.1. Application de l'andragogie	p. 54
6.2. Intégration de la formation linguistique professionnalisante	p. 55
6.3. Mise en place de l'approche actionnelle	p. 56
6.4 Emploi de la pédagogie de projet	p. 57
6.5 Pour conclure	p. 58
Partie 3 - Analyse et résultat	p. 60
7. Analyse des données	p. 61

7.1 collecte et analyse des données	p. 61
7.2 Observation directe	p. 63
7.3 Introduction au Projet, au questionnaire et entretien	p. 74
8. Analyse des résultats et mes retours	p. 84
8.1 Analyse des résultats	p. 84
8.2 Axes d'amélioration	p. 90
8.3 Perspectives futures	p. 93
Conclusion	p. 95
Bibliographie	p. 97
Sitographie	p. 99
Sigles et abréviations utilisés	p. 100
Table des illustrations	p. 101
Table des annexes	p. 102
Table des matières	p. 183

Introduction

Dans un contexte où l'apprentissage en Français Professionnel se révèle être un atout essentiel d'intégration professionnelle pour les publics migrants, l'enjeu de concevoir une formation ciblée et engageante est plus pertinent que jamais. Comment pouvons-nous, dès maintenant, concevoir un parcours de formation qui captive continuellement les apprenants et qui les prépare de manière concrète aux réalités du marché du travail francophone ? Quelles approches pédagogiques privilégier pour éveiller un intérêt constant tout en évitant la monotonie des cours de FLE ?

Le projet mis en place dans le cadre de cette formation constitue une approche novatrice dans l'enseignement du Français Langue Étrangère (FLE), et il est destiné à enrichir l'apprentissage linguistique par une immersion dans des contextes professionnels authentiques. Ce mémoire explore la mise en place et les interrogations à travers un projet nommé « Café des Carrières », une initiative qui cherche à renouveler la méthode d'enseignement du FLE classique en proposant un cadre d'apprentissage vivant et interactif pour un public adulte migrant de divers horizons. L'objectif est de développer les compétences linguistiques des apprenants en les mettant en situation professionnelle réelle.

J'ai structuré mon analyse autour de trois axes principaux. Je vais commencer par présenter le contexte et les ambitions du projet. Ensuite, nous examinerons les bases théoriques qui orientent mon approche pédagogique pour leur pertinence dans l'apprentissage du français à des fins professionnelles. Finalement, je vais offrir une réflexion critique sur l'expérience du « Café des Carrières », en répondant à cette problématique : Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ?

À travers cette étude, mon ambition est de contribuer à l'évolution des pratiques d'enseignement du FLE à visée professionnelle. J'aspire à proposer des idées voire des recommandations pratiques pour l'élaboration et la mise en place de programmes de formation qui placent l'engagement et la motivation des apprenants au centre de l'attention.

Partie 1

-

Contexte et présentation du projet

Dans cette première partie, je vous propose un parcours en trois étapes clés. Débutant par le contexte, le lieu et les objectifs qui fondent cette formation, afin de souligner l'importance de chaque élément. Ensuite, notre attention se portera sur les apprenants, leur diversité et les défis spécifiques qu'ils présentent. Le point culminant sera la présentation du projet « Café des Carrières », une initiative pédagogique conçue pour dépasser les attentes et enrichir les perspectives de la formation FLE.

1. Contexte et objectifs de la formation Français Langue Étrangère

1.1 La Présentation du terrain

« VOTRE RÉUSSITE, NOTRE OBJECTIF. »



Figure 1. Logo Osengo¹

Le contexte institutionnel

Osengo, situé à Clermont-Ferrand, se positionne en tant que centre de formation certifié Qualiopi depuis 2020 par ISQ Certification², attestant de la qualité de ses formations. L'entreprise s'étend à travers plusieurs agences, chacune dirigée par une personne dédiée. Dans ma situation, il s'agit de l'agence localisée dans la région Puy-de-Dôme / Pays de la Loire, qui est dirigée par Peggy Astorgue. Cette décentralisation permet à Osengo d'être proche des réalités locales et d'adapter ses services aux besoins spécifiques de chaque région.

Les activités d'Osengo couvrent divers domaines de formation, ce qui illustre sa capacité à répondre à une gamme étendue de besoins professionnels, de la formation Numérique à l'Hôtellerie-Restauration en passant par le Sanitaire et Social par exemple. Cela en fait un

¹ Logo Osengo

² ISQ Certification est accréditée par le Cofrac depuis le 1er décembre 2022 pour délivrer la Certification Nationale « QUALIOPi » sous le n° 5-0663 rév.1. Portée disponible sur www.cofrac.fr.

acteur majeur dans le secteur de la formation professionnelle, avec une envergure territoriale étendue à plus de 30 sites permanents dans 4 grandes régions.

Le contexte organisationnel

Dirigée par le président Pierre Courbebaisse et la vice-présidente Marie-Noëlle Dufour, Osengo fonctionne avec une structure organisationnelle bien définie³. Chaque agence, dont celle de Peggy Astorgue, possède une direction dédiée pour une gestion locale efficace. L'équipe comprend diverses compétences, de la coordination pédagogique à la communication et aux appels d'offres, ce qui assure une collaboration fluide au sein de l'entreprise.

L'approche collaborative se reflète dans l'organisation interne⁴, où chaque membre, du chargé de communication à l'assistante de la présidence, contribue au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le contexte économique

Sur le plan économique, Osengo diversifie ses sources de financement en participant activement à des appels d'offres de différents acteurs tels que Pôle Emploi, l'Agefiph⁵, l'OFII⁶, les OPCO⁷, les Régions, etc. En parallèle, l'organisme propose directement ses formations avec des financements provenant de divers dispositifs tels que le CPF⁸, les contrats en alternance, la POEI⁹, le Plan de développement des compétences, l'AIF¹⁰ via

³Annexe 1 : Structure organisationnelle Osengo

⁴Annexe 2 : Organisation interne Osengo

⁵Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées est un organisme français qui agit en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle gère des fonds et met en place des actions pour favoriser l'accès à l'emploi et la formation pour les personnes handicapées.

⁶Office français de l'immigration et de l'intégration est un organisme public français chargé de coordonner les politiques liées à l'immigration et à l'intégration. Il intervient dans l'accueil des immigrants, la délivrance des titres de séjour, et la mise en place de mesures visant à favoriser leur intégration sociale et professionnelle.

⁷Les Opérateurs de compétences sont des organismes français chargés de collecter les contributions des entreprises en matière de formation professionnelle. Ils remplacent les anciens OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) depuis la réforme de la formation professionnelle. Les OPCO ont pour mission de financer et de soutenir les actions de formation des entreprises.

⁸Le Compte Personnel de Formation est un dispositif français qui permet à chaque individu de cumuler des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle. Ces droits peuvent être utilisés pour suivre des formations certifiantes ou qualifiantes, facilitant ainsi le développement des compétences des travailleurs.

⁹Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle est une aide financière proposée en France pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Elle vise à préparer spécifiquement un individu à occuper un poste précis en lui fournissant une formation adaptée aux besoins de l'entreprise qui l'embauchera.

Pôle Emploi, la Transition professionnelle, et des fonds propres des bénéficiaires.

Le contexte économique d'Osengo est caractérisé par une quête constante de financements adaptés aux besoins spécifiques des apprenants et aux exigences des partenaires institutionnels.

Le contexte humain

Le contexte humain au sein d'Osengo est marqué par une diversité d'une cinquantaine d'acteurs sur le secteur de Clermont-Ferrand, du personnel administratif aux formateurs et consultants en bilans de compétences. Cette équipe a permis d'atteindre un taux de satisfaction finale de 93%¹¹, ce qui démontre un impact positif des programmes de formation d'Osengo sur les stagiaires. De plus, le taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois en alternance s'élève à 62%, et souligne ainsi l'efficacité des formations d'Osengo pour faciliter l'insertion professionnelle. En tant que formatrice FLE intervenante en site extérieur à Thiers dans le 63 pour être précise, mon rôle implique de m'adapter à cette diversité humaine au sein de mon groupe d'apprenants, prenant en considération les différents parcours professionnels, niveaux linguistiques et âges.

Le contexte pédagogique

Certifié Qualiopi, Osengo privilégie des programmes de formation sur mesure, adaptés aux besoins spécifiques des apprenants. En tant que formatrice, sous la supervision de la responsable pédagogique, Elisabeth Zawada, mon rôle consiste à intégrer des méthodes pédagogiques efficaces, en mettant l'accent sur le Français Professionnel pour répondre aux attentes de Pôle Emploi.

Le contexte pédagogique chez Osengo offre une flexibilité dans la préparation du contenu, tout en maintenant des lignes directrices définies en collaboration avec l'entreprise cliente. Les formateurs, dont je fais partie, ont la responsabilité et la liberté de choisir des approches en fonction des objectifs et du niveau de chaque apprenant, dans le respect des attentes préalablement définies.

¹⁰L'Aide Individuelle à la Formation est une aide financière proposée par Pôle Emploi en France. Elle vise à soutenir financièrement les demandeurs d'emploi pour suivre une formation qui favorisera leur retour à l'emploi. L'AIF peut prendre en charge tout ou partie des coûts liés à la formation.

¹¹Enquête réalisée auprès des stagiaires et des entreprises.

En raison du manque de temps dédié à la préparation des cours, nous avons la possibilité d'utiliser des contenus sélectionnés sur des plateformes en ligne spécialisées interne au groupe ou externe, une pratique qui optimise l'efficacité pédagogique tout en respectant les normes de qualité établies par la certification Qualiopi. Cette approche garantit la pertinence des contenus tout en s'adaptant aux contraintes temporelles, et contribue ainsi à une formation efficace et personnalisée.

Le contexte technologique

Le groupe Osengo, dans sa volonté d'innover en matière pédagogique, a investi dans des équipements de pointe, et garantit à chaque apprenant un accès individuel à un ordinateur portable dans le cas de ma classe. Cette initiative vise à créer une expérience d'apprentissage immersive et adaptée aux évolutions technologiques.

Cependant, en tant que formatrice intervenant hors des locaux, je suis confrontée à des enjeux technologiques spécifiques. Les ordinateurs portables, bien qu'attribués à chaque apprenant, peuvent parfois présenter des problèmes de maintenance, ce qui génère parfois des frustrations. De plus, l'accès à la photocopieuse est restreint donc la disponibilité des supports traditionnels doit être sélective. Ces défis soulignent les inégalités dans les avantages technologiques entre une intervention dans l'agence et hors agence où le formateur se retrouve confronté à lui-même.

Une mise à disposition avec des accès à la plateforme Moodle Osengo et à l'application « Frello »¹² sont des atouts de taille. Ces outils ne sont pas simplement des compléments, mais des alliés essentiels. Moodle facilite la gestion des cours en ligne en offrant des activités diversifiées et en favorisant une interaction continue avec les apprenants. D'autre part, l'utilisation de « Frello », une plateforme pré-équipée de cours en français professionnel, me libère du temps pour me concentrer sur la personnalisation des contenus pour répondre plus efficacement aux besoins spécifiques des apprenants. Ajoutons à cela l'outil supplémentaire qu'est le vidéoprojecteur, ce qui enrichit davantage les possibilités pédagogiques par la projection de supports visuels et interactifs. Cette combinaison d'outils technologiques joue un rôle dans l'optimisation de la préparation de mes cours, en créant ainsi un environnement d'apprentissage dynamique et varié.

¹² Frello est une plateforme en ligne dédiée à l'apprentissage des langues, offrant des exercices interactifs et des ressources pédagogiques pour aider les utilisateurs à améliorer leurs compétences linguistiques.

1.2 Les exigences liées à la formation

Après avoir exploré en détail le contexte de mon terrain de stage chez Osengo, penchons-nous maintenant sur les exigences liées à la formation en Français Langue Étrangère. Comme toute formation, celle-ci présente un ensemble de critères et d'objectifs spécifiques qu'il est essentiel de comprendre pour appréhender pleinement ma démarche pédagogique.

La pratique des appels d'offres : un levier stratégique pour la formation

Les appels d'offres sont de plus en plus courant dans le secteur de la formation professionnelle et permettent d'identifier les programmes les plus aptes à répondre aux exigences actuelles du marché du travail. Pôle Emploi, renommé France Travail depuis janvier 2024, joue un rôle dans ce processus en sélectionnant des formations de qualité.

En réponse à ces demandes, Osengo a développé un programme de Français Langue Étrangère articulé autour de modules soigneusement conçus. Cette formation vise l'atteinte d'objectifs variés, allant de l'acquisition de connaissances linguistiques de base à la préparation à des certifications reconnues, en passant par l'assimilation des codes professionnels et le renforcement de l'interaction en contexte professionnel. Chaque composante du programme est élaborée pour répondre aux attentes de France Travail, afin de faciliter l'intégration des apprenants dans le monde du travail.

Le contrat de co-engagement¹³ signé au démarrage de la formation illustre la collaboration entre Osengo, l'apprenant, et France Travail. Ce document précise que le financement de la formation est entièrement pris en charge par France Travail, ce qui inclue la couverture des frais pédagogiques et la rémunération des participants. Ainsi, il garantit la clarté des engagements et souligne l'importance accordée au parcours de chaque apprenant, sans imposer de charge financière.

La réponse à des appels d'offres par Osengo démontre une approche rigoureuse et ciblée, en s'assurant que la formation proposée est non seulement conforme aux attentes

¹³Annexe 3 : Contrat de co-engagement

institutionnelles mais aussi adaptée aux besoins réels des apprenants et du secteur, leur offrant ainsi les meilleures chances de réussite professionnelle.

Le Diplôme de Compétence en Langue (DCL) : un objectif clé de la formation

L'obtention du Diplôme de Compétence en Langue Française Professionnelle (DCL FP) constitue un pilier du programme de français professionnel chez Osengo. Il est reconnu nationalement et il est délivré par le Ministère de l'Éducation Nationale, le DCL FP évalue de manière concrète les capacités linguistiques des apprenants, et met l'accent sur l'utilisation effective du français dans divers environnements professionnels.

En tant que centre de formation reconnu Qualiopi, Osengo s'engage à accompagner chaque apprenant vers la réussite de cette certification. Cette orientation stratégique reflète l'ambition de soutenir l'intégration professionnelle des participants sur le marché du travail en France, en valorisant et en certifiant leurs compétences linguistiques.

Le DCL FP s'aligne sur le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) et vise à certifier durablement les niveaux de compétence linguistique, de A1 à A2, dans un contexte professionnel. L'évaluation, d'une durée de 1h30, porte sur les différentes compétences langagières comme la compréhension écrite et orale, l'expression écrite et orale, ainsi que l'interaction.

Pour répondre à ces exigences, mon approche pédagogique inclut des ateliers et des cours de français variés, conçus pour préparer les apprenants non seulement à l'examen du DCL FP, mais aussi à une communication efficace en français dans leur vie quotidienne et professionnelle.

La certification Qualiopi : un gage de qualité

La certification Qualiopi, obtenue par Osengo et délivrée par ISQ Certification¹⁴, symbolise l'adhésion à des normes administratives et pédagogiques strictes, conformément au Code

¹⁴Annexe 4 : Certification Qualiopi

du Travail français et à ses décrets d'application. Cette certification valable du 21 décembre 2020 au 20 décembre 2024 couvre divers domaines d'activité et s'étend à plusieurs des sites régionaux.

Pour obtenir et conserver la certification Qualiopi, il est primordial pour la société de gérer soigneusement chaque jour tous les aspects des programmes de formation. Cela inclut le suivi attentif de chaque session éducative, la mise en format numérique et le stockage de toutes les interactions avec les participants au niveau du formateur seulement. Ces étapes méthodiques assurent le traçage des actions. Garder les documents et les registres à jour aide non seulement à respecter les normes de Qualiopi mais montre aussi l'engagement à offrir une expérience de qualité supérieure, centrée sur les besoins et la satisfaction de nos apprenants.

La Formation En Situation de Travail : une approche nouvelle

La Formation en Situation de Travail (FEST) est une méthode de formation en entreprise qui intègre l'apprentissage dans l'environnement professionnel de l'apprenant. La FEST est conforme à la loi de septembre 2018, et garantit le respect des normes légales en matière de formation en entreprise. L'environnement professionnel est utilisé comme un outil pédagogique et transforme les tâches quotidiennes en opportunités d'apprentissage. Cette méthode encourage également l'apprentissage par l'expérience, valorisant les essais, les erreurs et les réussites pour favoriser l'innovation et l'amélioration des compétences. Osengo a intégré ce procédé à des périodes de stage en entreprise, deux semaines dans le cadre de cette formation.

Le Français Professionnel : la clé d'une intégration réussie

Le Français Professionnel (FP) occupe une place centrale d'environ 70 % dans la formation linguistique destinée à préparer les apprenants à intégrer efficacement le monde du travail en France. Le FP se distingue du français général par son focus sur les compétences linguistiques spécifiquement requises dans un environnement professionnel. Cela inclut non seulement la maîtrise de la langue pour des communications courantes, mais aussi la capacité à comprendre et à utiliser le jargon et les expressions propres au monde du travail.

Dans le cadre de la formation en FP, le parcours débute avec le MODULE 0, c'est une remise à niveau qui vise à rafraîchir et à renforcer les compétences de base en français. Ce module part du principe que les apprenants ont déjà une certaine familiarité avec la langue et s'attache donc à consolider ces acquis fondamentaux, comme la compréhension et l'expression des données chiffrées, la participation à des jeux de rôles pour améliorer la prise de parole en public, et les bases de la communication en français, y compris se présenter et répondre à des questions simples.

Les modules de formation suivants, du module 1 au module 8, sont développés et conçus par Osengo pour développer progressivement des compétences spécifiques et avancées en français professionnel. Le module 1 est axé sur l'accueil et permet d'intégrer les stagiaires dans le groupe et de leur présenter les objectifs et les détails de la formation. Le module 2, qui se nomme itinéraire linguistique est adapté au niveau de chaque candidat et vise à valider et à améliorer le niveau linguistique pour la préparation à la certification.

Le module 3 quant à lui, se concentre sur les compétences professionnelles en français, y compris la rédaction de CV¹⁵, de lettres de motivation, ainsi que la préparation aux entretiens d'embauche entre autres. Le module 4 traite des codes de l'entreprise, et vise à enseigner la communication efficace au travail et les règles de conduite professionnelle.

Dans le module 5, l'accent est mis sur l'interaction orale en français, tandis que le module 6 est dédié à la FEST, permettant une application pratique des compétences linguistiques en milieu professionnel. Le module 7 prépare les stagiaires à la certification, et le module 8 se focalise sur la capitalisation des acquis et le bilan de la formation.

Chaque participant à la formation se voit attribuer en début de parcours un livret de suivi individuel¹⁶. Ce document est essentiel pour le suivi des progrès réalisés dans les différents modules. Le livret inclut des tableaux spécifiques pour chaque module, ce qui permet aux apprenants de noter les dates auxquelles ils abordent les thèmes, de s'auto-évaluer, ainsi que de noter les compétences déjà maîtrisées ou celles à améliorer. Ces annotations comprenant des auto-évaluations, ce livret offre aux stagiaires l'opportunité de réfléchir sur leur propre progression. En tant que formatrice, il est de mon devoir d'examiner régulièrement ce livret afin de garantir un suivi précis et d'adapter l'enseignement selon les besoins individuels de chaque apprenant.

¹⁵ CV : Curriculum Vitae

¹⁶ Annexe 5 : Livret de suivi individuel retravaillé

En somme, cette formation en FP vise à doter les apprenants des compétences linguistiques essentielles adaptées aux exigences du monde professionnel. Grâce à une série de modules interconnectés et au livret de suivi individuel, les stagiaires sont guidés vers l'atteinte de leurs objectifs professionnels et linguistiques. Le livret de suivi, en particulier, a servi de base essentielle pour ma recherche de contenu et m'aide à mieux cibler mes recherches. En documentant de manière détaillée la progression et les besoins des stagiaires, il me permet d'ajuster le contenu pédagogique pour qu'il soit le plus pertinent et efficace possible.

1.3 Présentation de la commande initiale

La mission a été commandée par France Travail au centre de formation Osengo. Elle m'a été proposée suite à des entretiens pour un contrat à durée déterminée de 35h00 hebdomadaire du 21 septembre 2023 au 30 janvier 2024 avec 1 semaine de préparation avant l'accueil officiel des apprenants le jeudi 28 septembre. Ma mission en tant que formatrice est de dispenser une formation en langue française avec une très grande partie en Français Professionnel sur la commune de Thiers à environ 45 minutes du siège social. L'accueil des apprenants est de 32 heures, 5 jours par semaine avec des horaires de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30 et le mercredi, uniquement le matin. Cette mission a pour but de doter les apprenants de bases solides en français dans le but d'une intégration professionnelle ou d'une entrée en formation qualifiante.

L'intégration de la Formation en Situation de Travail, représente quant à elle 70 heures du parcours, ce qui correspond à une période de deux semaines de stage. Ceci a pour but de permettre aux apprenants de se familiariser directement avec le monde du travail français. Chaque apprenant, se verra remettre un livret de suivi de stage à faire compléter par leur tuteur. Les stages seront complétés par un soutien pédagogique ciblé et personnel, c'est à dire un suivi obligatoire complet pour chacun des apprenants. Avec pour départ, un point téléphonique avec leur tuteur de stage à 30 à 48h00 maximum du début du stage. Puis une visite du lieu de stage à environ 70h00. Les objectifs seront de vérifier si il y a des retards, des absences, si le démarrage se déroule bien. Mais aussi, cela permettra au tuteur de poser des questions au besoin. La rencontre avec les tuteurs a pour but de les aider à remplir le livret de suivi et d'obtenir de précieux feed-back.

Pour parler maintenant des apprenants, la formation prévoit d'accueillir 11 apprenants adultes, conformément aux exigences de France Travail. Elle s'adresse à des participants de niveaux A1 à B1, niveau qui m'a été exposé lors de ma semaine d'intégration, et vise à les préparer à des certifications telles que le DCL ou le TCF IRM¹⁷. Les objectifs pédagogiques du cahier des charges incluent la validation d'un niveau linguistique adéquat, la consolidation de projets professionnels, l'acquisition de connaissances pour la poursuite de formations spécifiques, la préparation à des formations qualifiantes, la découverte de différents métiers, et le renforcement des compétences linguistiques et professionnelles adaptées au contexte. Cette étape se concentre sur l'obtention de certifications reconnues et la consolidation du projet professionnel des apprenants, avec un programme de 300 heures réparties entre l'apprentissage du FLE et la préparation au métier.

Quant au lieu d'intervention, L'Atrium, situé à Thiers, a été choisi pour sa capacité à faciliter une expérience d'apprentissage optimale. Cet espace est adapté pour accueillir les différentes composantes de la formation, allant des cours théoriques aux ateliers pratiques, dans un environnement conforme aux exigences de la certification Qualiopi. Le programme de formation inclut des étapes clés telles que la remise à niveau, la formation à visée professionnelle, et la formation en situation de travail, chacune destinée à équiper les apprenants d'outils nécessaires pour réussir dans le monde professionnel. En complément, des ateliers de soutien pédagogique sont prévus pour améliorer la prise en compte des besoins individuels, afin de renforcer ainsi les acquis et préparer les apprenants à l'insertion professionnelle.

1.4 Pour conclure

Pour conclure ce premier chapitre, il est essentiel de reconnaître la complexité et la richesse de la mise en œuvre de la formation. Ce parcours, marqué par un cadre administratif rigoureux et des objectifs pédagogiques ambitieux, illustre parfaitement la tension entre les exigences et les contraintes.

L'engagement envers une formation de qualité, illustré par l'adhésion aux standards Qualiopi et la réponse aux appels d'offres spécifiques, souligne la volonté d'Osengo de

¹⁷ Test de Connaissance en Français - Intégration, Résidence et Nationalité

fournir un enseignement pertinent avec la réalité du marché. La structure modulaire de la formation, l'intégration de la FEST, et la préparation aux certifications telles que le DCL témoignent d'une approche pédagogique réfléchie et centrée sur l'apprenant.

Cependant, les défis ne sont pas minimes. La charge administrative liée au respect des critères Qualiopi et aux obligations des appels d'offres, bien qu'essentielle pour garantir la qualité et la reconnaissance de la formation, peut parfois limiter la souplesse pédagogique et l'adaptabilité aux besoins individuels des apprenants. Personnellement, la contrainte du temps alloué à la préparation du contenu est une réalité avec laquelle il faut jongler, ce qui peut affecter la profondeur et la personnalisation de l'enseignement.

Ce chapitre met en évidence la nécessité de trouver un équilibre entre le respect des normes de qualité et la flexibilité pédagogique. Il souligne l'importance de l'innovation dans les méthodes d'enseignement et l'adaptation continue pour enrichir et personnaliser l'expérience d'apprentissage. En définitive, malgré les obstacles, la formation FLE chez Osengo représente une opportunité précieuse en offrant les outils nécessaires pour réussir dans un environnement professionnel francophone. Le défi reste de maintenir cette excellence éducative tout en naviguant dans un cadre structurel et administratif complexe.

2. Les apprenants

Afin de poursuivre le fil conducteur établi dans le chapitre précédent, où le contexte institutionnel, le cahier des charges de France travail et les contraintes temporelles de la mission de formation FLE ont été exposés, ce chapitre s'attache à présenter les apprenants eux-mêmes. Il aborde leur recrutement, le cadre des exigences et objectifs définis par le cahier des charges, et examine aussi la manière dont ces critères ont influencé la composition et la dynamique du groupe. Avec 11 apprenants issus de divers horizons, ce chapitre explore les caractéristiques linguistiques, culturelles et professionnelles qui forment le cœur de la formation et qui sont essentielles à comprendre pour adapter l'approche pédagogique aux réalités temporelles et aux attentes de la formation.

2.1 Qui sont-ils?

Avant de détailler les profils individuels des apprenants, il est essentiel de comprendre le processus par lequel ils ont été sélectionnés pour la formation. Ce processus a débuté par des réunions d'information, suivies de tests de compétence, et enfin des entretiens individuels, avant de se conclure avec l'élaboration de plans individuels de formation. Bien que je n'aie pas été impliquée directement dans ces entretiens et ne puisse donc pas commenter la manière dont l'information a été perçue ou le recrutement conduit, il est clair que les responsables pédagogiques cherchaient à intégrer des candidats ayant une motivation évidente pour la formation et possédant au moins un niveau de français A1.

Les 11 apprenants, représentent un panel d'âges qui va de 18 à 56 ans et comprennent 4 hommes et 7 femmes, ce qui apportent une diversité culturelle et professionnelle hétérogène. Ils viennent de divers pays, comme le Portugal, la Russie, la Serbie, l'Ukraine, le Soudan, l'Espagne, la Turquie et l'Italie, apportant ainsi d'une variété d'expériences et de perspectives aux groupes.

Cependant, malgré l'objectif initial de recruter des apprenants avec un niveau minimal A1, les niveaux linguistiques réels après intégration s'étendent de A1.1 à B1 voir B2 à l'oral. Cette diversité de niveaux linguistiques dans le groupe montre un contraste qui nécessite une approche pédagogique flexible et adaptée pour répondre aux besoins de chacun.

Le groupe présente également une gamme de niveaux scolaires, allant de l'équivalent d'un niveau troisième à Bac+4, et inclut des parcours professionnels divers, couvrant des domaines comme le marketing, l'entretien, le journalisme, l'artistique, l'administration et d'autres encore. L'analyse des projets professionnels de chaque apprenant montre des aspirations variées, certains visent à poursuivre dans leur domaine d'origine, tandis que d'autres envisagent une reconversion.

2.2 Défis liés à la diversité du groupe et contraintes temporelles

La diversité culturelle et linguistique au sein du groupe d'apprenants, avec des niveaux allant de A1.1 à B.2, présente des défis didactiques qui exigent une approche flexible de ma

part. L'élaboration de supports pédagogiques adaptés à la fois aux débutants et aux apprenants plus avancés est un défi de taille, particulièrement en raison de contraintes de temps significatives.

La diversité des parcours professionnels et académiques des apprenants nécessite une adaptation constante des contenus et méthodes pédagogiques. Les différences culturelles, bien qu'enrichissantes, requièrent une gestion soignée pour maintenir un environnement inclusif et éviter les malentendus.

Par ailleurs, répondre aux exigences de France Travail tout en gardant les apprenants engagés ajoute une pression supplémentaire. Gérer cette variété de besoins individuels est une tâche complexe, et nécessite une adaptabilité pédagogique constante.

Le principal défi reste le manque de temps pour la préparation des contenus, avec seulement 20 heures en moyenne par mois payé et défini dans le planning pour un face à face avec les apprenants de 128 heures. Cette contrainte rend l'adaptation des cours aux besoins spécifiques de chaque apprenant dans ce groupe diversifié encore plus complexe. Relever ces défis nécessite une adaptation didactique et pédagogique, ainsi qu'une compréhension empathique des besoins individuels.

2.3 Évaluation et motivation des apprenants en début de parcours

L'évaluation initiale avant le début de la formation, axée sur la compréhension orale de base, a été déterminante dans la configuration initiale du groupe. Les responsables pédagogiques ont adopté une approche globale en évaluant tous les apprenants comme ayant atteint le niveau A1, sans tenir compte des nuances de sous-niveaux.

Cette première évaluation visait à établir une base minimale commune pour l'intégration des apprenants dans la formation FLE. Cependant, elle présentait des limites inhérentes en se concentrant principalement sur la compréhension orale, laissant ainsi des lacunes potentielles non détectées dans d'autres compétences linguistiques importantes.

L'évaluation approfondie en début de formation, que j'ai menée à l'aide de l'outil « Frello », a mis en évidence des différences de niveaux significatives au sein du groupe. Deux apprenants ont révélé des difficultés majeures, allant au-delà de la simple compréhension orale. Ces difficultés englobaient des problèmes de lecture et de compréhension, accentués par une connaissance limitée, voire inexistante, de l'alphabet. Ces lacunes, qui n'avaient pas été décelées lors de l'évaluation initiale, ont mis en lumière l'importance de considérer les sous-niveaux de compétence linguistique pour une compréhension complète du profil de chaque apprenant surtout pour ce genre de formation axée professionnelle.

La diversité des résultats, avec certains apprenants validant des niveaux allant de A1.1, A1 à A2 et A2+, a complexifié davantage la situation. Les différences de niveau à l'oral ou à l'écrit au sein du groupe ont ajouté une dimension supplémentaire au défi pédagogique.

La comparaison entre l'évaluation initiale des compétences linguistiques des apprenants et une analyse plus détaillée a révélé qu'il est essentiel de bien comprendre ces compétences dès le début. Cette compréhension permettrait de mieux ajuster les contenus, les méthodes d'enseignement, et les stratégies pédagogiques pour répondre de manière efficace aux différents niveaux de compétence présents dans le groupe. Cela confirme l'importance d'une approche personnalisée qui tient compte des différents sous-niveaux et besoins spécifiques de chaque apprenant, afin d'assurer le succès de la formation et une progression adaptée pour tous.

Motivation

Bien que la dynamique globale des apprenants ait été positive au sein de la formation, deux participants, une mère et son fils, ont manifesté un manque d'enthousiasme dès le début du programme. Lors des entretiens individuels visant à clarifier les attentes, il est apparu que leurs objectifs initiaux divergeaient sensiblement de l'orientation axée sur le Français Professionnel proposée par la formation. Ces apprenants avaient expressément exprimé le souhait de passer le DELF¹⁸ ou le DALF¹⁹, ignorant la prédominance du DCL et du FP qui constitue environ 75 % du contenu de la formation.

¹⁸Diplôme d'études en langue française

¹⁹Diplôme approfondi de langue française

Cette divergence a introduit une complexité dans le groupe, et a généré une ambiance tendue et a créée des défis au niveau de la communication et de la compréhension mutuelle. En dépit des entretiens anticipatifs qui visaient à ajuster les activités pédagogiques en fonction de leurs attentes, ces participants ont continué à exercer une réticence à s'investir pleinement, en exprimant l'intention de se conformer au strict minimum nécessaire pour percevoir leur rémunération.

Cette situation a révélé le besoin d'une communication plus approfondie et anticipée sur les objectifs spécifiques du programme, incluant les certifications ciblées et la place importante du Français Professionnel dans la formation. Il devient essentiel de clarifier les attentes dès le départ pour éviter un décalage entre les aspirations des apprenants et le contenu réel de la formation, afin de réduire le stress pour le formateur et les participants. Par conséquent, cela suggère de revoir les entretiens préliminaires afin d'assurer une compréhension mutuelle et d'aligner les objectifs, et favoriser ainsi une expérience de formation plus cohérente et satisfaisante pour tous.

Les stratégies mises en place

Face à ces inégalités, j'ai tenté de développer des stratégies pédagogiques bien réfléchies pour réduire les écarts de compétences linguistiques au sein du groupe d'apprenants. J'ai ajusté les contenus en intégrant des activités de remise à niveau soigneusement sélectionnées pour renforcer les compétences fondamentales. De plus, j'ai organisé des séances individuelles, et j'ai tenté d'offrir un soutien adapté aux apprenants en difficulté, avec l'objectif de combler leurs lacunes linguistiques et de les intégrer de manière harmonieuse dans le groupe.

Parallèlement, j'ai planifié des activités de travail d'équipe pour mélanger les niveaux linguistiques et favoriser ainsi la collaboration entre les apprenants. Cette approche a créé un environnement propice à l'apprentissage mutuel, où les apprenants plus avancés ont pu partager leurs connaissances avec ceux qui avaient des besoins plus fondamentaux. Ces interactions entre pairs ont contribué à renforcer la dynamique de groupe et à encourager un apprentissage collaboratif.

J'ai élaboré un projet pédagogique, que je détaillerai plus tard afin d'inclure des connaissances clés. Ce projet a été conçu comme un guide flexible, me permettant d'intégrer régulièrement des activités diverses, du travail en équipe et des séances de renforcement des compétences tout au long de la formation. L'objectif était de répondre de manière complète aux besoins individuels, en prenant en compte les différents niveaux linguistiques et parcours académiques des apprenants.

L'emploi efficace de la plateforme Frello a marqué un tournant, et a rendu l'enseignement plus interactif grâce à l'utilisation d'ordinateurs et en me libérant du temps pour rechercher du contenu. En outre, des visites d'entreprises ont été organisées pour offrir aux apprenants une expérience concrète du monde professionnel.

2.4 Conclusion du chapitre

Pour conclure le chapitre 2, ma réflexion se dirige vers une synthèse empreinte de nuances, reflétant le parcours complexe et enrichissant que représente l'enseignement du FLE à un groupe aussi hétérogène. Cette diversité, bien que source de richesse, introduit une complexité inhérente à la dynamique de groupe et aux stratégies pédagogiques à adopter. L'expérience m'a confrontée à un éventail de défis : adapter l'enseignement à des niveaux de compétences linguistiques variés, répondre aux objectifs de formation ambitieux dans un cadre temporel restreint, et naviguer entre les attentes de France Travail et les aspirations individuelles des apprenants.

Ce chapitre révèle que, malgré un cadre bien défini et des objectifs clairs, la réalité de l'enseignement est marquée par l'imprévu et la nécessité d'une adaptation constante. La diversité des profils des apprenants, allant de niveaux linguistiques débutants à intermédiaires et couvrant une large gamme d'âges et de parcours professionnels, a imposé une remise en question continue de mon approche pédagogique. Cette situation m'a poussée à innover, à rechercher des solutions créatives pour engager tous les apprenants et à optimiser les ressources disponibles, malgré les contraintes temporelles et administratives imposées par le cadre contractuel de la formation.

L'aspect le plus challengeant, mais également le plus gratifiant, a été de trouver un équilibre entre les exigences du programme de formation et les besoins individuels des apprenants. Cette quête d'équilibre a été une opportunité d'apprentissage personnel, et m'a amenée à explorer de nouvelles méthodes pédagogiques et à renforcer mon adaptabilité et ma créativité en tant que formatrice.

Cependant, le sentiment d'être pris entre deux feux, d'une part les contraintes administratives et d'autre part le désir de fournir une expérience d'apprentissage de qualité, m'a laissé une impression mitigée. Le peu de temps alloué à la préparation des contenus, face à la diversité et à la complexité des besoins des apprenants, a souvent semblé insuffisant pour atteindre l'excellence pédagogique que je m'étais fixée. Cette tension entre les idéaux pédagogiques et la réalité pratique m'a fait prendre conscience des limites mais aussi des possibilités offertes par le cadre dans lequel je travaillais.

3. Genèse et présentation du projet « Café des Carrières »

3.1 Contexte et justification

Face à un groupe d'apprenants en FLE aux besoins diversifiés, je me suis interrogée sur la manière de rendre l'apprentissage à la fois plus pertinent et interactif. Comment adapter l'enseignement pour qu'il réponde non seulement aux objectifs linguistiques mais aussi aux aspirations professionnelles variées ? Le projet « Café des Carrières » est né de ces questionnements, visant à créer un espace où les compétences linguistiques sont mises en pratique dans un contexte professionnel réel. Cette initiative se justifie par la nécessité d'offrir une formation qui dépasse la théorie linguistique pour inclure une préparation concrète aux défis du marché du travail. La diversité du groupe, avec ses différents niveaux de français et ses objectifs professionnels hétérogènes, souligne l'importance d'une méthode pédagogique innovante et adaptable.

3.2 Genèse du projet

La conception du projet « Café des Carrières » a émergé de réflexions approfondies sur l'intégration efficace des aspects linguistiques et professionnels dans mon enseignement. J'ai exploré des stratégies pour faciliter une immersion professionnelle significative et pour

impliquer activement les apprenants, afin qu'ils reconnaissent les avantages immédiats et à long terme de leur formation. Ces questionnements m'ont guidée vers la création d'un cadre pédagogique centré sur des activités professionnelles pratiques. L'idée était de développer un programme de formation structuré autour de l'organisation d'un événement professionnel, offrant aux apprenants l'opportunité de mettre en pratique leurs compétences linguistiques fraîchement acquises. Le français professionnel constitue environ 70% du contenu de cette formation, et est conçu pour compléter et renforcer l'apprentissage du français tout en offrant une expérience concrète et applicable.

La collaboration avec les apprenants a été déterminante avant la mise en place du projet. Leurs attentes, leurs appréhensions et leurs suggestions ont enrichi l'idée initiale, transformant le « Café des Carrières » en un projet pédagogique co-créé. Cette approche collaborative n'a pas seulement validé la pertinence du projet mais a aussi assuré qu'il répondait véritablement aux besoins des apprenants. Cela a marqué le commencement d'un parcours éducatif innovant, orienté vers l'épanouissement professionnel de chaque participant.

3.3 Conception et objectifs du « Café des Carrières »

Le projet « Café des Carrières », un événement original organisé autour d'un petit déjeuner professionnel, vise à faciliter des interactions constructives entre les apprenants de FLE et les professionnels locaux de Thiers. L'objectif principal de ce projet est de créer un cadre vivant et authentique où les apprenants peuvent non seulement pratiquer les compétences linguistiques acquises pendant leur formation, mais aussi les valoriser à travers des interactions réelles avec des professionnels. Le programme est divisé en plusieurs modules, détaillés plus loin, avec des objectifs spécifiques. Chaque module inclut une composante théorique et une partie pratique où les apprenants prennent en charge l'organisation de l'événement. Cette initiative est conçue pour enrichir l'apprentissage traditionnel du français en l'intégrant pleinement dans le contexte et les exigences du monde professionnel.

Le point central du projet permet aux apprenants de dialoguer directement avec des employeurs locaux dans un environnement détendu, dans un endroit contrôlé pour démontrer leurs compétences et, potentiellement, décrocher des opportunités d'emploi ou des contacts. Les bénéfices de cet événement sont multiples, déjà, il facilite les interactions

avec les employeurs, et ouvre la porte à diverses opportunités de carrière, mais aide aussi au développement de compétences pratiques telles que l'organisation d'événements et les manières professionnelles, et permet aussi d'augmenter la confiance nécessaire pour les entretiens d'embauche. La demi-journée du « Café des Carrières », inspirée par la culture française qui mêle convivialité et professionnalisme, bien que brève, est prévue pour être intense et riche en rencontres professionnelles. Cette expérience, conçue pour être à la fois enrichissante et formatrice, préparera efficacement les apprenants à réussir dans le monde du travail.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'offrir une formation FLE qui ne se limite pas à l'acquisition de compétences linguistiques théoriques mais qui prépare concrètement les apprenants à leur future insertion professionnelle et de développer des compétences transversales de plus en plus appréciées par les recruteurs. Le « Café des Carrières » constitue ainsi une étape importante de leur parcours, leur permettant de consolider et de démontrer leurs acquis.

3.4 Scénario pédagogique et modules de formation

Le projet « Café des Carrières », que j'ai développé, vise à intégrer l'apprentissage du Français Langue Étrangère avec l'expérience professionnelle réelle. Planifié pour démarrer le 20 novembre 2023 et finir avant le 29 janvier, date de fin de la formation, ce programme se compose de huit modules conçus avant le démarrage du projet, pour préparer les apprenants à organiser et participer à un événement professionnel du début à la fin. Un scénario pédagogique²⁰ et une feuille de route²¹ pour moi-même ont été créés pour encadrer et guider ce processus, afin d'assurer une structure organisée pour éviter toute omission et optimiser l'efficacité de la préparation. Chaque module présente des niveaux de difficultés variés afin de satisfaire chaque niveau représenté dans la classe.

Module 1 : Introduction au projet « café des carrières »

Le module 1 du projet « Café des Carrières » d'une durée approximative de 12h00, offrira aux apprenants une introduction riche aux événements professionnels, en mettant l'accent

²⁰ Annexe 6 Scénario pédagogique

²¹ Annexe 7 Feuille de route

sur la découverte de la convivialité, l'interaction dans le milieu professionnel francophone ainsi qu'une rétrospective sur eux-même. Ce module les préparera à une immersion dans un environnement professionnel à travers des activités variées qui renforceront les compétences linguistiques et interpersonnelles.

La leçon 1²² sert de feuille de route et offre des explications concrètes. Cette partie propose des exercices, du travail sur le vocabulaire, ainsi que les bases importantes en FP. Je propose de découvrir des vidéos explicatives, où les participants découvriront l'importance de la convivialité au travail, comme illustré par Claire Villeneuve, sur sa vidéo Youtube « *l'art de travailler dans la convivialité* » et d'Europe 1 avec aussi sa vidéo trouvée sur Youtube « *La convivialité au travail* ». Ces supports leur permettront d'enrichir leur compréhension du monde professionnel et les aideront à se projeter dans leurs futurs rôles. Nous retrouvons également un exercice afin de les aider à distinguer les variétés d'événements²³ francophone et à comprendre leurs objectifs spécifiques pour enrichir leur perspective sur la façon dont ces événements peuvent servir leurs ambitions professionnelles.

En plus de cette exploration théorique, un quiz, trouvé via internet sur « le monde du travail »²⁴ est prévu pour tester et renforcer leur connaissance sur le vocabulaire et les concepts clés rencontrés dans un environnement professionnel. Cet élément interactif est important pour enseigner ou mettre à niveau la connaissance des apprenants.

Des exercices supplémentaires centrés sur les termes liés aux qualités professionnelles²⁵ ou sur la vie professionnelle²⁶ sont aussi prévus. Ces exercices, trouvés pour certains sur internet et créés pour d'autres, ont pour but de permettre aux apprenants de pratiquer et de contextualiser le vocabulaire spécifique au monde du travail français.

Pour une introspection plus personnelle, un tableau de réflexion²⁷ sur la carrière et une auto-évaluation²⁸ des compétences actuelles les aidera à évaluer où ils se situent dans leur développement professionnel et à planifier les étapes futures de leur parcours.

²² Annexe 8 Leçon 1 : Introduction au «Café des Carrières »

²³ Annexe 9 Exercice : Les types d'événements

²⁴ Annexe 10 Quiz sur le monde travail

²⁵ Annexe 11 Exercice : Les compétences professionnelles

²⁶ Annexe 12 Exercice : La vie professionnelle

²⁷ Annexe 13 Tableau de réflexion

²⁸ Annexe 14 Auto-évaluation

Enfin, un test de personnalité²⁹ complétera ce paquet de ressources, afin d'offrir aux apprenants une occasion de mieux comprendre leurs traits de caractère et comment ces traits pourront influencer leur performance dans des contextes professionnels.

Les différents supports ont pour but d'enrichir l'expérience d'apprentissage en rendant les concepts plus accessibles et engageants, tout en illustrant pratiquement comment ces idées peuvent être appliquées dans des situations réelles. Ce premier module est le plus lourd car il permet aux apprenants de se découvrir ou de se redécouvrir.

Module 2 : Une étude de marché

Le module 2 du projet intitulé « Une étude de marché », prévu du 27 novembre au 1er décembre 2023, alliera théorie et pratique pour fournir aux apprenants une compréhension approfondie du marché de l'emploi. Cette session de 24 heures sera essentielle pour équiper les participants d'outils nécessaires pour analyser et répondre aux tendances actuelles du marché professionnel.

La partie théorique du module commencera avec « Une étude de marché, c'est quoi? »³⁰ afin de fournir les bases théoriques pour comprendre comment mener une étude de marché efficace, spécialement adaptée à la recherche d'emploi. Cette partie sera enrichie par des vidéos informatives telles que « *Les attentes des candidats vs exigence des recruteurs* » de Sud Radio et « *L'importance du diplôme sur le marché du travail* » par France Stratégie, mais aussi des vidéos pour découvrir ce qu'est « *une chambre des commerces* » et « *une chambre des métiers* » afin de donner des explications concrètes sur les institutions liés à l'emploi en France. Cette leçon 2 abordera aussi le changement de Pôle Emploi en France Travail. Mais explorera également les formations qualifiantes en expliquant les types de diplômes et les centres de formations existants.

En complément à cette base théorique, les participants utiliseront des ressources pratiques pour approfondir leur compréhension avec un exercice de simulation de recherche d'emploi³¹. J'ai ajouté un exercice trouvé sur internet en lien avec la recherche d'emploi³²

²⁹ Annexe 15 Test de personnalité

³⁰ Annexe 15 : Leçon 2 : une étude de marché, c'est quoi ?

³¹ Annexe 16 : Simulation d'un recherche d'emploi.

³² Annexe 17 : Analyse des offres d'emploi

pour les guider dans l'analyse détaillée des offres de recrutements, afin d'identifier les compétences et qualités recherchées par les employeurs, ainsi qu'un guide sur : savoir identifier et relever les points importants d'une offre d'emploi³³.

La partie pratique du module permettra l'application directe de ces compétences théoriques. Les apprenants seront amenés à mener une étude de marché qui influenceront directement la planification de leur événement « Café des Carrières ».

Module 3 : Étude des sociétés existantes

Le module 3 du projet intitulé « Étude des sociétés existantes », se déroulera du 1 au 3 décembre 2023. Ce module de 12 heures sera stratégiquement positionné pour suivre le module sur l'étude de marché, afin d'offrir aux apprenants une transition naturelle de la compréhension générale du marché de l'emploi à une focalisation plus ciblée sur les entreprises spécifiques du secteur professionnel local à Thiers.

Au cours de ce module, les participants vont explorer les entreprises existantes qui correspondent à leur milieu professionnel et utiliseront les connaissances acquises lors de l'étude de marché pour faire un tri ciblé. Le but sera de créer un entonnoir, pour sélectionner méthodiquement les entreprises les plus pertinentes à inviter à l'événement.

Le travail en groupe jouera un rôle important dans ce module, non seulement en encourageant la collaboration et l'échange d'idées, mais aussi en facilitant la réflexion collective sur les critères de sélection des entreprises. Les apprenants seront guidés pour utiliser des ressources en ligne afin de recueillir des informations détaillées sur chaque entreprise. En plus de la recherche d'informations, ce module impliquera des activités pratiques telles que l'organisation d'informations à l'aide de tableaux de suivi pour documenter les entreprises étudiées et le statut des invitations. Ces tableaux permettront aux groupes de visualiser clairement leurs progrès et d'assurer une communication efficace au sein du groupe ainsi qu'avec les parties prenantes externes.

³³ Annexe 18 : Savoir identifier et relever les points importants d'une offre d'emploi

Module 4 : Recherche d'un local et d'un parrain

Le module 4 du projet « Recherche d'un local et d'un parrain » est planifié pour la semaine du 4 au 11 décembre 2023, et se concentrera sur le développement des compétences de communication professionnelle des apprenants. Bien que le local et le parrain aient déjà été sélectionnés à l'avance par moi pour des raisons de temps, ce module de 15 heures est conçu pour simuler le processus de sélection afin que les apprenants puissent comprendre et reproduire les étapes qui ont mené à ces choix.

Au cours de ce module, je guiderai les participants à travers des simulations et des exercices de communication, utilisant des e-mails et des appels téléphoniques pour illustrer comment engager efficacement avec des propriétaires de locaux et des parrains potentiels. Les annexes fournies, telles que les guides pour répondre au téléphone et rédiger des e-mails professionnels, serviront de support pratique pour ces activités. En collaboration avec le directeur de l'Atrium, notre parrain sélectionné à l'avance, nous avons décidé que les apprenants utiliseraient divers moyens de communication pour réaliser cette étape. Cette approche permettra aux apprenants de voir en pratique comment sélectionner un lieu et un sponsor en accord avec les objectifs de l'événement, et les aidera à développer des compétences transférables dans la gestion de leurs propres événements professionnels à l'avenir.

Module 5 : Élaboration du programme et invitation

Le module 5 du projet intitulé « Élaboration du Programme et Invitation », est prévu du 18 au 22 décembre 2023. Il sera dédié à finaliser le programme de l'événement et à rédiger les invitations pour les professionnels locaux. Cette phase de 12 heures permettra aux apprenants de mettre en pratique leurs compétences en communication professionnelle, acquises dans les modules précédents, pour organiser avec précision les derniers détails de l'événement.

Durant ce module, les participants s'engageront dans des activités de groupe pour concevoir le programme, sélectionner les thèmes des ateliers, et planifier les séquences de réseautage. En parallèle, ils apprendront à rédiger des invitations formelles, en s'assurant que le contenu soit clair et professionnel, et en utilisant des techniques de rédaction pour capter l'attention des destinataires. Ce processus n'est pas seulement une application pratique des

compétences en rédaction et en organisation d'événements mais aussi une préparation essentielle pour assurer la réussite de l'événement. Les invitations devront être envoyées avant le 22 décembre 2023 pour que les professionnels soient informés avant les vacances de fin d'année.

Module 6 : Communication et coordination

Le module 6 du projet, intitulé « Communication et coordination », est prévu du 2 au 5 janvier 2024 et du 15 au 19 janvier 2024. Ce module joue un rôle clé dans la phase finale de préparation de l'événement. Ce module de 24 heures sera dédié à finaliser le programme de l'événement, à coordonner tous les aspects logistiques, et à s'assurer que la communication avec les invités est claire et professionnelle.

Les apprenants se concentreront sur la création et la finalisation des détails du programme de l'événement, sur la sélection des thèmes pour les ateliers, et l'organisation des moments de réseautage. Ils travailleront pour peaufiner l'agenda et s'assurer que chaque activité prévue répond aux objectifs de l'événement.

Une tâche primordiale pour les apprenants sera de relancer les invitations. Après l'envoi initial des invitations, ils devront suivre les réponses et identifier les invités qui n'ont pas encore répondu. Les apprenants apprendront à gérer les relances de manière professionnelle, en utilisant des e-mails et des appels téléphoniques pour encourager une confirmation de la part des invités, tout en maintenant une communication courtoise et engageante.

En plus de la gestion des invitations, ce module mettra l'accent sur la coordination logistique de l'événement, y compris la décoration de l'espace, l'aménagement de la salle et la nourriture. Ils discuteront également des meilleures pratiques pour l'installation de l'espace, l'accueil des invités, et la gestion du flux des activités le jour de l'événement.

Module 7 : Gestion des imprévus

Le module 7 du projet « Gestion des imprévus » est programmé pour la semaine du 15 au 19 janvier 2024, se concentrera sur la préparation des apprenants à anticiper et à gérer efficacement les imprévus lors d'événements professionnels. Ce module de 15 heures, culminant avec l'exécution de l'événement le 19 janvier 2024, date prédéfinie, est importante pour assurer une gestion fluide et professionnelle de toute situation inattendue.

Les apprenants participeront à des ateliers créés en lien avec leur programmation pour identifier les problèmes potentiels et élaborer des stratégies pour les résoudre. Ces ateliers mettront l'accent sur des scénarios tels que des retards, des annulations de dernière minute, et d'autres complications logistiques qui pourraient survenir le jour de l'événement. L'objectif est de les préparer à rester calmes et efficaces, en utilisant des plans de secours bien conçus.

Le jour de l'événement, les compétences et les plans élaborés seront mis à l'épreuve. Les apprenants auront l'occasion de mettre en pratique tout ce qu'ils ont appris, de l'accueil des invités à la supervision du déroulement de l'événement. Ils géreront les interactions, s'assurant que les communications sont claires et que les problèmes sont résolus rapidement et professionnellement.

En plus de la gestion des imprévus, le module encourage une dernière révision des rôles et des responsabilités, confirmant que chaque participant sait ce qu'il doit faire. Une attention particulière sera portée à la décoration, à la disposition des sièges, et à la vérification des équipements technologiques nécessaires pour éviter tout problème technique.

Module 8 : Évaluation et retour d'expérience

Après l'événement, le module 8 du projet « Le Café des Carrières », prévu pour les 19 et 22 janvier 2024, offrira aux apprenants 10 heures dédiées à l'évaluation de l'événement et au partage des expériences vécues. Cette phase finale, axée sur le retour d'expérience, sera une occasion pour les participants de réfléchir collectivement aux divers aspects de l'événement, d'identifier les réussites et les points à améliorer.

Les apprenants se rassembleront pour une session détendue où ils pourront célébrer le travail accompli et recevoir des félicitations pour leurs efforts. Ce sera un moment important pour reconnaître le dévouement et la persévérance de chacun, tout en consolidant les leçons apprises qui les aideront dans leurs futurs projets professionnels.

3.5 Impact et portée

L'impact du « Café des Carrières » a pour but d'aider à réduire l'anxiété des apprenants face aux interactions professionnelles et renforce leur confiance en utilisant le français dans des contextes professionnels. De plus, le projet introduit les apprenants aux nuances des pratiques professionnelles françaises, afin de les préparer efficacement à s'intégrer dans le monde du travail francophone.

Le « Café des Carrières » incarne une approche novatrice, étroitement liée aux réalités du marché du travail. En offrant une plateforme pour le développement professionnel, le projet équipe les apprenants avec des compétences nécessaires pour naviguer avec succès dans le monde professionnel. Cela souligne l'importance d'une pédagogie flexible et engagée, adaptée aux besoins contemporains des apprenants en FLE. Le succès de ce projet réside dans sa capacité à lier l'apprentissage linguistique à des expériences professionnelles concrètes, rendant ainsi l'enseignement du FLE plus pertinent et impactant.

3.6 Synthèse

Ce chapitre est axé sur l'explication et les détails du projet, il met en évidence une réponse aux défis de l'enseignement du FLE dans le monde professionnel. Cette initiative est née de la nécessité d'adapter l'enseignement aux divers profils des apprenants, et a pris forme en tant que solution pratique, tout en valorisant la diversité culturelle et professionnelle des participants.

La co-création avec les apprenants a été un élément clé pour garantir que le projet réponde véritablement à leurs besoins. Cette approche a pour but non seulement de motiver les apprenants, mais a aussi assuré le soutien des institutions. Le projet novateur par sa nature a élevé l'objectif de l'enseignement du FLE au-delà de la simple recherche d'emploi, en

mettant l'accent sur des compétences comme la communication, la gestion de projet et le réseautage.

Le projet a été conçu en modules flexibles, mêlant théorie et pratique, et va permettre aux apprenants de s'impliquer dans l'organisation. Mon rôle en tant qu'enseignante va évoluer vers celui de guide et d'observatrice, afin de donner aux apprenants la responsabilité de diriger les activités, tout en veillant à la cohérence du projet.

En somme, le « Café des Carrières » est une pédagogie de projet dans l'enseignement du FLE, afin de lier l'apprentissage linguistique aux besoins réels du marché du travail. Cette approche a pour but d'engager les apprenants dans leur développement professionnel en répondant aux attentes institutionnelles et aux exigences du marché du travail. Ce projet met en avant la question essentielle de ce mémoire : Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ? Cette analyse sera menée via une observation directe, des questionnaires et des entretiens individuels.

Partie 2
-
Cadrage théorique

Dans le domaine de l'enseignement du Français Langue Étrangère aux adultes, l'innovation pédagogique joue un rôle important pour répondre aux besoins diversifiés des apprenants. Ce cadrage théorique explore la synergie entre l'andragogie, la formation linguistique professionnalisante, l'approche actionnelle, et la pédagogie de projet, et leur application dans le projet « Café des Carrières ».

4. L'andragogie et la formation linguistique professionnalisante

« Pour l'adulte, apprendre est un art de vivre en harmonie avec soi-même et avec son environnement duquel et auquel il participe. » (Hélène Trocmé-Fabre.³⁴)

4.1 Fondements théoriques de l'andragogie

L'andragogie est introduit par Alexander Kapp en 1833, le concept d'andragogie souligne l'importance d'une approche éducative respectant l'autonomie des adultes et valorisant leurs expériences de vie. Cette perspective a établi les bases de l'éducation adulte, distincte de celle des enfants ou des adolescents.

La notion d'andragogie a été élargie par Malcolm Knowles après la Seconde Guerre mondiale. Knowles a identifié des principes fondamentaux qui ont profondément influencé l'éducation des adultes, notamment l'engagement actif et l'application pratique.

Jean-Pierre Boutinet souligne que *« la vie adulte, c'est par ailleurs prendre le parti de situer notre existence en lien avec les classes d'âge, leurs relations, leur devenir ; l'adulte gagne en effet à être intégré dans une perspective évolutive, c'est-à-dire dans un ensemble qui n'a pas dans notre langue de dénomination »* (Boutinet, J. p.3, 2013). La Déclaration d'Hambourg³⁵ de l'UNESCO renforce cette idée en pointant *« comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs*

³⁴Hélène Trocmé-Fabre, Docteure en Linguistique et Docteure en Lettres et Sciences Humaines, est une spécialiste reconnue de la pédagogie et de l'apprentissage.

³⁵ La Déclaration d'Hambourg, adoptée en 1997 lors de la Conférence Mondiale sur l'Éducation des Adultes à Hambourg, est un document important qui définit les principes et les objectifs de l'éducation des adultes à l'échelle mondiale. Elle souligne l'importance de l'éducation tout au long de la vie et plaide pour une accessibilité accrue à l'éducation pour tous les adultes, indépendamment de leur âge ou de leur situation socio-économique. La déclaration met en avant le rôle de l'éducation des adultes dans la promotion de la démocratie, la paix, la justice, et le développement durable. Elle encourage également la reconnaissance et la valorisation des différentes formes d'apprentissage, y compris l'éducation non formelle et informelle.

connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société. » (UNESCO. P.2, 1997).

Selon le Larousse, l'andragogie est « *la science et pratique de l'éducation des adultes* », ce qui souligne les différences fondamentales entre l'apprentissage des adultes et celui des jeunes.

Malcolm Knowles a clarifié les principes de l'andragogie, en les distinguant de la pédagogie traditionnelle par leur focalisation sur l'autonomie de l'apprenant, l'expérience comme source d'apprentissage, et l'orientation vers des objectifs concrets. (Knowles, M. 1973/1990).

- Le besoin de savoir : « *Les adultes ont besoin de savoir pourquoi ils apprennent avant d'entreprendre une formation.*» cette observation de Allen Tough (1979), relayée par Knowles (p.70, 1973/1990), souligne l'importance de la motivation intrinsèque chez les adultes.
- Le concept de soi : « *Les adultes ont conscience d'être responsables de leurs propres décisions et de leur vie.*» (Knowles, M. p.71, 1973/1990). Cette autonomie contraste souvent avec leur expérience scolaire antérieure, induisant un besoin d'adaptation de la part des formateurs. .
- Le rôle de l'expérience : « *Les adultes arrivent dans une formation avec à la fois plus d'expérience que les jeunes et un autre genre d'expérience.*» (Knowles, M. p.71, 1973/1990) Cela implique une personnalisation de l'apprentissage pour tirer parti de cette richesse.
- La volonté d'apprendre : « *Les adultes sont prêts à apprendre si ces connaissances et ces compétences leur permettent de mieux affronter des situations réelles.*» (Knowles, M. p.73, 1973/1990).
- L'orientation de l'apprentissage : « *Les adultes orientent leur apprentissage autour de la vie... de plus, ils assimilent d'autant mieux les connaissances, les compétences, les valeurs et les attitudes que celles-ci sont présentées dans le contexte de leur mise en application à des situations réelles.*» (Knowles, M. p.73, 1973/1990).

- La motivation : « *La motivation est l'un des ressorts de l'apprentissage, elle favorise la construction de sens par rapport à la formation.* » (Étienne, S. & Gutnik F., p.26-27, 2019). Cette citation met en avant l'importance de la motivation liée aux besoins et défis immédiats de l'apprenant adulte, illustrant parfaitement le principe andragogique que l'apprentissage doit être immédiatement pertinent et lié aux besoins actuels.

Le rôle du formateur

Le formateur joue plusieurs rôles importants comme le partage de connaissances spécialisées, la simplification de l'apprentissage, l'aide à l'auto-détermination des objectifs des apprenants, et l'utilisation d'exemples concrets pour enrichir l'enseignement. Ces rôles nécessitent une adaptation constante aux besoins spécifiques des adultes en formation, ce qui affirme l'importance de l'andragogie dans l'éducation des adultes.

En conclusion, l'andragogie, avec son accent sur l'autonomie, l'expérience, et l'engagement actif de l'apprenant, se distingue nettement de la pédagogie traditionnelle et requiert des formateurs une approche flexible et centrée sur l'apprenant pour répondre efficacement aux besoins uniques des adultes.

4.2 Spécificités de la formation linguistique pour adultes

L'évolution du marché du travail souligne de plus en plus l'importance de la communication en français dans le milieu professionnel. Comme le note la Délégation générale à la langue française et aux langues de France³⁶ de 2022, « *avec l'augmentation de ce que les sociologues appellent 'la part langagière du travail', des besoins nouveaux de formation au français en contexte professionnel se font jour.* » Cette observation met en évidence que le français transcende le statut de simple compétence linguistique pour devenir un outil professionnel indispensable et essentiel à la communication efficace et à la réussite dans divers secteurs d'activité.

³⁶ La Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF), fondée en 1972, est une institution française rattachée au ministère de la Culture. Sa mission principale est de promouvoir la langue française, de veiller à son bon usage, et de soutenir la diversité linguistique en France en valorisant également les langues régionales du pays. La DGLFLF coordonne des actions en matière de politique linguistique, y compris l'enrichissement de la langue française, la francophonie, et la promotion du plurilinguisme en France.

Le Diplôme de Compétence en Langue est conçu spécialement pour répondre aux besoins des adultes dans le cadre professionnel, et il est un exemple éloquent de l'application des principes andragogiques dans l'enseignement du FLE. « *Le diplôme de compétence en langue (DCL) est un diplôme professionnel du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, créé spécialement pour les adultes* » (Délégation générale à la langue française et aux langues de France. n.p, 2022). Cette certification illustre une démarche éducative centrée sur l'apprenant afin de valoriser et intégrer les expériences et les objectifs professionnels des adultes, en reconnaissant la diversité de leurs parcours et la spécificité de leurs besoins.

La maîtrise de la langue dans le contexte de l'intégration professionnelle et sociale est d'autant plus importante car « *Dans notre société, le travail est une pièce essentielle de l'échiquier social [...] Par conséquent, la communication passant par l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, la nécessité d'outiller linguistiquement les migrants est ressentie comme un devoir et une mission* » (Barras, C. p.1, 2021). Cette perspective permet de souligner le rôle primordial de la langue en tant qu'instrument d'intégration et de participation active au marché du travail ainsi qu'à la vie sociale.

Cependant, l'approche adoptée dans la formation linguistique pour les adultes peut parfois créer une expérience d'apprentissage ambivalente qui peut servir à la fois de tremplin vers l'emploi mais peut être aussi source d'un potentiel sentiment d'infantilisation. « *Pourtant, selon Manço et Hajar³⁷, la littérature relative à cette problématique aboutit à des conclusions mitigées... Nous souhaitons mettre des mots sur le sentiment d'infantilisation évoqué parfois par les migrants, à propos d'une démarche qui répond pourtant à un besoin d'intégration essentiel* » (Barras, C. p.1, 2021). Cette réflexion quant à elle met en relief la nécessité d'approches pédagogiques qui respectent pleinement l'autonomie et la dignité des apprenants adultes, en évitant toute forme de réductionnisme ou de simplification excessive.

La formation linguistique professionnalisante s'appuie sur les fondements andragogiques et se présente comme une réponse adaptée aux défis contemporains du marché du travail.

³⁷ Manço et Hajar sont des chercheurs dont les travaux portent sur l'alphabétisation, la formation linguistique et l'insertion professionnelle des migrants.

Selon la Déclaration d'Hambourg de l'UNESCO (p.23, 1997), « *l'éducation des adultes doit promouvoir le droit au travail et garantir l'accès à une formation professionnelle adéquate, reconnaissant ainsi le droit de chacun à des moyens de subsistance durables.* » Cette vision démontre le rôle indispensable de la formation linguistique pour équiper les adultes de compétences nécessaires pour naviguer avec succès dans un environnement professionnel globalisé et en mutation constante et rapide.

En adoptant une pédagogie centrée sur l'apprenant et respectueuse des principes andragogiques, la formation linguistique professionnalisante pour adultes devient un instrument efficace de développement professionnel et personnel. Elle répond non seulement aux besoins immédiats des apprenants adultes en termes de compétences linguistiques applicables dans leurs contextes professionnels spécifiques.

4.3 La prise en charge des formations linguistiques professionnalisantes

L'accès à la formation pour les personnes étrangères implique une série de conditions et de dispositifs spécifiques, ce qui souligne l'importance de leur intégration dans le tissu économique et social français.

« *Les personnes étrangères sont : 'les personnes qui n'ont pas la nationalité française, soit qu'elles aient une nationalité étrangère, soit qu'elles n'aient pas de nationalité'* » (Centre Inffo, internet, n.p.). Pour pouvoir séjourner et travailler en France, ces individus doivent « *remplir certaines conditions qui doivent être respectées pour accéder à la formation professionnelle* » (Centre Inffo, internet, n.p.), ce qui souligne la nécessité d'une politique d'accueil et d'intégration efficace. « *L'accès aux prestations de formation professionnelle de la personne étrangère est conditionné par sa situation sur le marché du travail* » (Centre Inffo. n.p.), et la qualité de demandeur d'emploi permet « *l'accès aux aides à la formation pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, [...] limitée à certains titres de séjour* » (Centre Inffo, internet, n.p.). Ces conditions d'accès reflètent la volonté de faciliter l'intégration professionnelle tout en prenant en compte de la diversité des situations administratives.

De plus, « *il existe des dispositifs particuliers pour les travailleurs étrangers souhaitant s'installer durablement en France. Ils peuvent bénéficier d'actions d'apprentissage de la langue française mises en œuvre par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ou financées par les entreprises* » (Centre Inffo, internet, n.p.), ce qui démontre une reconnaissance de l'importance de l'apprentissage linguistique pour l'intégration professionnelle.

Les primo-arrivants et demandeurs d'asile bénéficient également de parcours d'intégration spécifiques, « *comportant notamment des formations, formalisé à travers la signature du contrat d'intégration républicaine* » Centre Inffo. (internet, n.p.). Le régime d'accès à la formation « *est différent de celui réservé aux primo-arrivants* » pour les demandeurs d'asile, (Centre Inffo, internet, n.p.), et illustre la complexité des dispositifs d'accueil et d'intégration en fonction du statut de l'individu.

Dans ce contexte, il est donc essentiel de valoriser et de développer des formations adaptées ainsi que des « *ressources spécifiques constituant des atouts sur le marché du travail* » pour aider l'intégration des immigrants. (Melchior.fr, internet, n.p.). La formation linguistique professionnalisante s'inscrit ainsi comme une composante clé de l'intégration réussie des étrangers, en leur permettant ainsi de participer pleinement à la vie économique et sociale française.

4.4 Enjeux et perspectives : L'insertion des étrangers dans le marché du travail français

Dans un environnement global où la mondialisation et les avancées technologiques remodelent le marché du travail, l'andragogie et la formation linguistique professionnalisante doivent s'adapter pour répondre efficacement à ces nouvelles exigences. La Déclaration d'Hambourg de l'UNESCO souligne la nécessité d'une éducation des adultes flexible et réactive, capable de faire face à « *La précarité de l'emploi et la montée du chômage suscitent une inquiétude grandissante* » en fournissant les compétences requises pour naviguer dans un marché du travail en mutation. (UNESCO. p. 22, 1997).

« *L'insertion professionnelle des étrangers est souvent entravée par la discrimination et le chômage* » (Melchior.fr, internet, n.p.) et nécessite une reconnaissance et une valorisation de leur potentiel et de leurs compétences diversifiées. Le paysage économique actuel indique un « *besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée* » (Melchior.fr, internet, n.p.), et positionne donc l'immigration comme un levier essentiel pour le développement et la compétitivité.

L'entrepreneuriat peut se présenter comme un secteur prometteur pour les immigrés, qui se montrent « *plus dynamiques en terme de création d'activité que l'ensemble de la population* » (Melchior.fr, internet, n.p.). Cette dynamique entrepreneuriale met en lumière l'importance d'élaborer des politiques afin de soutenir l'entrepreneuriat au sein de cette population pour faciliter leur intégration économique et sociale.

4.5 Pour résumer

Après avoir exploré les fondements de l'andragogie et certaines spécificités de la formation linguistique professionnalisante, il devient évident que pour aligner au mieux ces éléments avec les besoins spécifiques de notre public cible, il est essentiel d'adopter des méthodologies d'enseignement qui non seulement facilitent l'apprentissage, mais encouragent également l'application pratique et immédiate des connaissances acquises. C'est dans cette optique que je me suis dirigée vers des approches pédagogiques, telles que l'approche actionnelle et la pédagogie de projet.

Ces approches permettent de créer un environnement d'apprentissage dynamique et interactif, où les apprenants sont acteurs de leur formation. Ils apprennent non seulement à maîtriser la langue française, mais aussi à l'utiliser comme un outil efficace pour naviguer dans leur environnement professionnel et social. L'approche actionnelle et la pédagogie de projet offrent des cadres idéaux pour mettre en pratique les principes andragogiques, en respectant l'autonomie des apprenants et en valorisant leurs expériences préalables.

Dans les sections suivantes, nous verrons comment ces approches, appliquées au sein du projet « Café des Carrières », ouvrent de nouvelles perspectives pour l'enseignement du

FLE aux adultes, en rendant l'apprentissage plus engageant, plus significatif, et surtout, plus en phase avec les objectifs professionnels et personnels des apprenants.

5. L'approche actionnelle et la pédagogie de projet

Apprendre une nouvelle langue en tant qu'adulte présente des défis et des opportunités uniques. Les adultes apportent une vaste gamme d'expériences de vie et de connaissances préalables à leur apprentissage, ce qui peut être un atout précieux lorsqu'il s'agit d'acquérir une langue comme le français. Pour l'apprenant adulte, l'auto-motivation et la connexion de l'apprentissage à des objectifs personnels ou professionnels sont importantes comme nous avons pu le voir avec le chapitre précédent. Les stratégies d'apprentissage devraient inclure l'exposition à la langue dans des contextes variés, l'utilisation de ressources multimédias pour renforcer l'écoute et la prononciation, ainsi que la pratique régulière de l'expression orale et écrite avec des interlocuteurs natifs ou dans des groupes de discussion.

Du côté de l'enseignement du FLE aux adultes, adopter une approche centrée sur l'apprenant est essentiel. « *L'analyse des besoins consiste à recenser les situations de communication dans lesquelles les apprenants auront à utiliser le français dans le cadre de leur activité, ainsi que les connaissances et savoir-faire langagiers et professionnels que ces apprenants devront acquérir durant la formation.* » (Carras C, Tolas J, Kohler P, Szilagy E, p.26-27, 2007). Cela signifie qu'il faut reconnaître et valoriser les expériences et les connaissances préalables que les adultes apportent à la salle de classe. L'intégration de matériaux authentiques et la simulation de situations réelles peuvent grandement faciliter l'acquisition de la langue en rendant l'apprentissage directement applicable à la vie quotidienne des apprenants.

5.1 L'approche actionnelle

L'introduction de l'approche actionnelle dans l'enseignement des langues marque une évolution importante vers des méthodes pédagogiques centrées sur l'apprenant en tant qu'agent social actif. Cette approche est valorisée par le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues et encourage l'utilisation de la langue à travers des actions concrètes et des projets significatifs, et permet une immersion authentique et une

appropriation active de la langue cible. Le CECRL définit une « tâche » comme « *une activité pédagogique qui requiert l'utilisation de la langue pour atteindre un objectif spécifique, en impliquant les apprenants dans des processus de pensée réelle et en les encourageant à utiliser la langue de manière authentique* » (Conseil de l'Europe, n.p., 2001). Il décrit également un « projet » comme « *une série de tâches liées qui visent un but final à long terme, permettant aux apprenants d'appliquer et d'intégrer diverses compétences linguistiques et non linguistiques dans un processus collaboratif* » (Conseil de l'Europe, n.p., 2001).

La distinction faite par le CECRL entre « *les compétences générales individuelles et la compétence communicative* » est fondamentale dans ce contexte. Les compétences générales incluent le savoir, le savoir-faire, et le savoir-être, tandis que la compétence communicative cible l'aptitude à utiliser la langue dans des contextes sociaux variés. Cette distinction souligne l'importance de l'approche actionnelle, elle est encouragée par le CECRL et elle est illustrée par les travaux de Francis Goullier dans « *Les outils du Conseil de l'Europe en classe de langue* », où il affirme que « *la compétence sociolinguistique porte sur la connaissance et les habiletés exigées pour faire fonctionner la langue dans sa dimension sociale* » et que « *la compétence pragmatique traite de la connaissance que l'utilisateur/l'apprenant a des principes selon lesquels les messages sont : a. organisés, structurés et adaptés* » (Goullier F, p.16-17, 2006). Ces compétences sont importantes pour une navigation efficace dans le monde actuel et professionnel.

En outre, le CECRL, met en avant l'apprenant comme un « *acteur social qui emploie la langue pour accomplir des tâches réelles et atteindre des objectifs spécifiques* », (Conseil de l'Europe. n.p., 2001) et il encourage une pédagogie qui dépasse la simple acquisition de compétences linguistiques pour englober une compréhension plus profonde des contextes sociaux et culturels.

Les concepts d'« *auto-socio-construction des savoirs* », proposés par Odette et Michel Neumayer du Groupe Français d'Education Nouvelle (n.p., 2024), et approfondis par Catherine Launay dans « *Une pédagogie active* » (Launay, 2006), reflètent cette orientation vers une construction collaborative et active du savoir par les apprenants.

L'intégration de ces approches dans l'enseignement des langues offre aux apprenants des occasions d'utiliser la langue de manière pratique et efficace, facilitant ainsi un apprentissage significatif et engageant qui prépare les apprenants à interagir avec compétence dans une variété de contextes sociaux et professionnels.

5.2 Pourquoi l'approche actionnelle en Français Professionnel?

L'adoption de l'approche actionnelle dans l'enseignement du français à des fins professionnelles pour un public adulte se révèle extrêmement judicieuse. Cette méthode répond précisément aux besoins uniques de ces apprenants, en leur fournissant des compétences polyvalentes essentielles pour naviguer dans le monde professionnel. Comme le notent Carras, Tolas, Kohler, et Szilagyi, (p.19-20, 2016) le « *français à visée professionnelle* » a pour but de « *faire acquérir des compétences décloisonnées (communes à différents secteurs, à différents postes de travail) liées à la communication dans le monde professionnel* ». Cet axe pédagogique privilégie l'autonomie et la participation active de l'apprenant, en le plaçant au centre de son processus d'apprentissage pour l'engager dans l'utilisation pratique et pertinente de la langue, que ce soit pour avancer professionnellement, voyager ou tisser des liens sociaux.

Cette approche oriente l'apprentissage vers l'acquisition de compétences directement applicables en contexte professionnel, comme effectuer des appels téléphoniques, rédiger des e-mails, CV et lettres de motivation, ou se préparer à des entretiens. Par ailleurs, elle enrichit l'expérience d'apprentissage en motivant les apprenants de manière intrinsèque par le biais de projets captivants et en facilitant l'immersion culturelle à travers des interactions enrichissantes.

L'approche actionnelle est particulièrement adaptée à l'enseignement du français langue étrangère pour adultes, en raison de sa capacité à correspondre aux styles et rythmes d'apprentissage variés des adultes, en les préparant alors à un usage quotidien efficace du français, aussi bien dans la sphère privée que professionnelle. Elle envisage les apprenants « *comme des acteurs sociaux ayant à accomplir des tâches dans un environnement donné, et dans un domaine d'action particulier* » (Carras C, Tolas J, Kohler P, Szilagyi E, p.21 2007), souligne l'importance d'une participation active à des pratiques concrètes.

L'appellation « *Français Langue Professionnelle* » (FLP) est entrée dans le champ de la didactique des langues en 2006, dans le prolongement du français de la communication professionnelle et du français à visée professionnelle des années 2000. Comme le souligne Mourlhon-Dallies, « *on parle également de 'français de la communication professionnelle' (et de 'français à visée professionnelle')*; enfin, à partir de 2006, il est question, à notre initiative, de *français langue professionnelle (FLP)* ». Cette dynamique est confirmée par l'évolution de « *La didactique du français enseigné à des fins professionnelles semble donc participer d'une dynamique d'ensemble des Sciences humaines dont le FLP, dans son souci d'articuler langue et travail* » (Mourlhon-Dallies, chap. 1, p. 3 et 5, 2008).

Par exemple, « *l'homme d'affaires que l'on forme au français bancaire, doit être capable aussi, à l'heure du déjeuner, de passer une commande au restaurant, et le soir même, il doit pouvoir exposer à des amis en quoi son travail en des termes beaucoup plus simples* » (Mourlhon-Dallies, chap. 1, p.17, 2008). « *La question de la maîtrise de la langue en contexte professionnel est plus que jamais d'actualité au vu des mutations du travail et de son organisation* » (Mourlhon-Dallies, chap. 3, p.2, 2008).

On remarque que « *l'occupation de postes de travail, y compris de premier niveau de qualification, implique de plus en plus souvent une certaine habileté à lire, écrire, transmettre, etc.* » (Mourlhon-Dallies, chap. 3, p.2, 2008). « *Dans ces conditions, la question de la langue au travail rejoint celle de l'accès à l'emploi et du maintien de l'emploi* » (Mourlhon-Dallies, chap. 3, p.2-3, 2008).

« *Il convient alors de s'interroger sur ce que l'on attend de l'apprenant à l'issue de sa formation, sur les utilisations concrètes qu'il devra faire de la langue française* » (Carras C, Tolas J, Kohler P, Szilagy E, p.22, 2007), pour mettre en évidence la nécessité de développer un programme qui tienne compte des attentes de tous les acteurs concernés ainsi que des objectifs fixés, malgré les défis posés par la rareté et l'incomplétude des ressources pédagogiques spécifiques au français professionnel.

L'approche actionnelle se distingue par son efficacité à relier directement l'apprentissage de la langue aux besoins réels et immédiats des apprenants adultes dans le monde professionnel. Elle favorise non seulement l'acquisition de compétences linguistiques, mais aussi de compétences pratiques et transversales indispensables pour une intégration réussie

dans le marché du travail. « *La compétence linguistique n'est ici qu'un outil indispensable pour atteindre la compétence professionnelle.* » (Richer, J.-J., de Ferrari, M., & Wehrle, A. p.28, 2017). L'approche actionnelle et le FLP offrent une réponse pragmatique et contextualisée aux défis contemporains de la formation linguistique pour les migrants et autres apprenants adultes en contexte professionnel.

5.3 La pédagogie de projet, c'est quoi ?

La pédagogie de projet est une méthode d'enseignement qui place les apprenants au cœur de l'apprentissage, et les implique activement dans la conception et la réalisation de projets concrets. Selon le Larousse, un projet est un « *But que l'on se propose d'atteindre* ». Cette approche s'appuie sur l'engagement et la motivation des apprenants, qui doivent non seulement interagir avec leur environnement social mais aussi réaliser des projets en collaboration avec les autres comme le précise Marie-Pascale Hamez, « *Le projet se réfère non seulement à l'environnement social des apprenants mais doit être aussi réalisé en société avec l'Autre* » (p.84, 2012). L'implication dans des projets collaboratifs, souvent multilingues et multiculturels, est devenue une pratique courante, ce qui reflète la réalité de nos sociétés actuelles « *Aujourd'hui, le travail mené en collaboration avec d'autres personnes, en langue étrangère, est bien réel et de plus en plus fréquent dans nos sociétés plurilingues et pluriculturelles* » (Hamez, M.-P.p.83, 2012).

Les fondements théoriques de cette pédagogie remontent aux idées de John Dewey, psychologue et philosophe américain et pionnier de l'éducation par l'expérience, qui a promu l'idée de « *learning by doing* », c'est à dire apprendre en faisant, au début des années 1900. John Dewey préconisait un apprentissage motivé par l'intérêt personnel plutôt que par la peur des conséquences négatives, une approche en rupture avec les méthodes éducatives traditionnelles « *Pour Dewey, c'est l'intérêt pour une tâche qui doit motiver l'apprentissage, non la crainte d'être puni ou exclu, ou encore mal noté, enjeux que lui a substitués l'école traditionnelle.* » (Rozier, E. p.24, 2010).

Dans la pratique actuelle, la pédagogie de projet s'intègre dans divers domaines éducatifs, de l'enseignement professionnel à l'enseignement général, et est reconnue pour son potentiel à développer des compétences critiques, collaboratives et innovantes chez les apprenants. Les projets bien conçus favorisent l'autonomie et la responsabilité, et engendre

une recherche autonome et engagée des connaissances par des « *Projets collectifs, projets personnels, projets éducatifs, projets de formation, pédagogie de projet: ces pratiques renvoient toutes au même imaginaire, une manière de viser l'engagement des personnes et des groupes dans la recherche de plus en plus autonome des savoirs et des compétences qu'il leur faut.* » (TILMAN, F. p.1, 2004).

La pédagogie de projet nécessite une gestion adaptative et flexible des cours, en réponse aux feed-back continus des apprenants. Elle se distingue par son accent sur le processus d'apprentissage, et favorise la pose de questions pertinentes, la réflexion sur des problèmes complexes, et l'élaboration de solutions innovantes « *Les « projets » englobent un éventail de tâches qui peuvent être menées aussi bien à domicile qu'en classe, en solo ou en groupe, rapidement ou sur la durée.* » (La pédagogie de projet, internet, n.p.). « *Contrairement aux simples projets, la pédagogie de projet exige un examen critique, la résolution de problèmes, la collaboration, et diverses formes de communication.* » (La pédagogie de projet, internet, n.p.).

Toutefois, la méthode présente des défis, et notamment le risque de focalisation excessive sur le produit final, la gestion insuffisante du temps est aussi un défi, ainsi que les difficultés de coordination au sein d'un groupe. Pour maximiser l'efficacité de cette pédagogie, les enseignants / formateurs doivent établir des objectifs réalistes et communiquer clairement les attentes, et surtout offrir un encadrement adapté. Une attention particulière doit être portée à l'évaluation du processus et du produit, pour s'assurer que les résultats soient non seulement concrets et communicables mais aussi socialement utiles « *Le projet est une tâche: définie et réalisée en groupe; issue d'une volonté collective; aboutissant à un résultat concret, matérialisable et communicable; présentant une utilité sociale.* » (TILMAN, F. p.2, 2004).

Applications et impacts de la pédagogie de projet

La pédagogie de projet place les étudiants au cœur de situations réelles : « *Les étudiants y sont confrontés à des problèmes et des défis étroitement liés au monde extérieur* » La pédagogie de projet (internet, n.p.). « *La pédagogie par projet enseigne aux élèves à poser*

les bonnes questions, à réfléchir profondément sur des problèmes complexes, et à les résoudre, à contre-courant de cette tendance. » (La pédagogie de projet, internet, n.p.).

Mais surtout, cette approche pédagogique renforce une collaboration entre les pairs, collaboration essentielle pour le développement de compétences interpersonnelles et pour une intégration réussie dans le milieu professionnel. *« Cette approche pédagogique encourage une collaboration dynamique entre les étudiants »* (La pédagogie de projet, internet, n.p.). *« L'apprentissage par projet est une méthode éducative qui s'inscrit dans une approche coopérative, offrant aux apprenants la possibilité de construire leurs connaissances tout en travaillant en équipe. »* (La pédagogie de projet, internet, n.p.).

5.4 L'approche actionnelle et la pédagogie de projet

La pédagogie de projet est une méthodologie éducative active qui vise à engager les apprenants dans des expériences d'apprentissage significatives à travers la réalisation de projets. Mebkhout et Soudjrari définissent cette pédagogie comme étant conçue *« dans le but de permettre à l'apprenant d'acquérir des connaissances et des expériences au même temps »* (Mebkhout, F., & Soudjrari, S. p.3, 2021). En outre, Hamez souligne que *« Cette culture d'action commune fédère les cultures d'action individuelle de chaque participant, constituées de savoirs, de savoir-faire et de savoir-agir. Le projet se réfère non seulement à l'environnement social des apprenants mais doit être aussi réalisé en société avec l'Autre. »* (Hamez, M.-P. p.84, 2012). Il ajoute que *« la pédagogie du projet devrait faciliter l'accès à des savoirs durables puisque les apprenants placés en situation d'acteurs et de chercheurs doivent construire eux-mêmes leurs savoirs »* (Hamez, M.-P. p.88, 2012).

Parallèlement, l'approche actionnelle, promue par le CECRL, positionne les apprenants comme des acteurs sociaux qui utilisent la langue pour accomplir des tâches concrètes et pratiques. Le CECRL précise : *« La perspective actionnelle [...] considère avant tout l'usager et l'apprenant d'une langue comme des acteurs sociaux ayant à accomplir des tâches (qui ne sont pas seulement langagières), dans des circonstances et des environnements donnés, à l'intérieur d'un domaine d'action particulier »* (CECRL, 2001 cité par Hamez, M.-P. p. 83, 2012).

Ces approches pédagogiques, bien qu'elles valorisent l'engagement actif de l'apprenant, soulèvent un dilemme entre la réussite d'un projet et l'opportunité d'apprendre de ce projet.

Philippe Perrenoud, docteur en sociologie et anthropologie aborde ce dilemme en affirmant qu'« *Un projet confronte à de 'vrais' problèmes, qui ne sont pas des exercices scolaires, mais des problèmes à résoudre et des obstacles que le groupe doit surmonter pour arriver à ses fins.* » (Perrenoud, P., n.p., 1999). Il explique qu'« *il devient possible d'exercer le transfert ou la mobilisation de ressources cognitives jusqu'alors travaillées et évaluées séparément. L'élève-acteur a ainsi l'occasion non seulement de prendre conscience de ce qu'il sait et de sa capacité de s'en servir en situation, mais de développer cette capacité.* » (Perrenoud, P. n.p. 1999).

Face à ces défis, Perrenoud explique que « *ces enjeux ne sont pas d'abord d'apprendre ou de comprendre, mais de réussir, d'atteindre un but, de recevoir un feed-back positif d'un destinataire ou d'avoir la satisfaction du travail accompli et du défi relevé.* » (Perrenoud, P., n.p., 1999). Cette perspective encourage une approche réflexive et participative et implique les apprenants dans la résolution des contradictions et dans la co-construction de leur parcours d'apprentissage.

5.5 L'impact de l'approche actionnelle et de la pédagogie de projet en FLE :

Théorie et pratique

L'approche actionnelle transforme fondamentalement l'enseignement du FLE en mettant l'accent sur une immersion pragmatique qui engage activement l'apprenant, le positionnant comme un acteur central de son apprentissage. Cette méthode s'appuie sur des principes solides, comme le souligne Launay, qui affirme que « *toute activité proposée doit - être légitimée; s'appuyer sur du connu; être comprise; être réalisable.* » (Launay, C. p.77, 2006). Cette orientation vers des activités pragmatiques et significatives est soutenue par Carras C, Tolas J, Kohler P, Szilagy E (p.40, 2007), qui mettent en avant la nécessité de préparer les apprenants à s'intégrer efficacement dans des milieux professionnels : « *Il convient de préparer les apprenants à intégrer un milieu professionnel dans lequel il devront être performants. Une pédagogie actionnelle, centrée sur la réalisation de tâches ou de projets, permet de stimuler cette réalité professionnelle.* »

Perraudeau M. (p.55, 2006) quant à lui approfondit cette perspective en distinguant les composantes cognitive, conative, et affective de l'apprentissage, essentielles au développement complet de l'apprenant, selon lui « *elles offrent une meilleure*

compréhension des activités mentales mobilisées par chaque élève pour résoudre une tâche scolaire ». La composante cognitive concerne le développement de la pensée et la capacité de l'apprenant à comprendre et traiter l'information, la composante conative englobe la confiance en soi, l'image de soi, et la motivation, et la composante affective souligne l'importance de l'investissement émotionnel de l'apprenant dans son parcours éducatif.

L'approche actionnelle est caractérisée par sa vision de l'apprenant comme un « *agent social* », une idée reprise par Bien Enseigner (Bien Enseigner, internet, 2022), qui met en avant l'importance des ressources cognitives, émotionnelles, et volitives de l'individu. Le Conseil de l'Europe (internet) complète cette vision en promouvant l'intégration de la classe et du monde extérieur à travers des pratiques communicatives authentiques, encourageant l'utilisation de « *scénarios réalistes et fédérateurs* » pour structurer l'apprentissage, et permettant aux apprenants de décider de la manière d'accomplir les tâches et les projets avec le soutien adapté des enseignants.

Cette approche pédagogique novatrice offre ainsi une voie prometteuse pour rendre l'apprentissage du FLE plus concret, engageant et aligné sur les objectifs professionnels et personnels des apprenants, et dépasse les limites traditionnelles de la salle de classe pour intégrer des situations de la vie réelle.

L'interconnexion entre l'approche actionnelle et la pédagogie de projet se manifeste par leur objectif commun : préparer les apprenants à opérer de manière autonome et efficace dans des contextes réels. Cela est particulièrement pertinent dans un monde où les compétences linguistiques doivent être immédiatement applicables au-delà des contextes académiques.

Prenons des cas pratiques comme celui de Delphine Tohir (2016) qui a conçu dans le cadre de son stage de Master 2 le dispositif FLIP, comprenant le Livret FLIP et le Guide de l'animateur, pour soutenir les animateurs bénévoles des ateliers de l'ODTI (Observatoire des Discriminations et des Territoires Interculturels), souvent novices en didactique des langues. Ce dispositif, qui s'inscrit dans une approche de pédagogie de projet, est un recueil de documents supports, répartis en trois modules : découvrir le monde du travail en France, valoriser son parcours, chercher une offre et se positionner, et enfin, hiérarchiser ses

expériences et candidater. Ce livret offre des fiches d'activités détaillées et des exemples de didactisation de documents authentiques. Il vise à favoriser l'autonomisation didactique des intervenants.

Ou celui d'Aurélié Heilliette (2019) qui, quant à elle, a conçu une mallette pédagogique dans le cadre de son mémoire pour améliorer les compétences en français des migrants en centre d'hébergement, visant spécifiquement des situations professionnelles. Cette mallette est structurée en trois modules : découverte du monde du travail en France, préparation à un entretien d'embauche, et agir en situation d'emploi. Ce projet s'inscrit dans une approche actionnelle, axée sur des tâches pragmatiques et ancrées dans la réalité professionnelle. L'impact de tels dispositifs, en accord avec l'approche actionnelle, est significatif car ils permettent une application directe et contextualisée des compétences linguistiques. Les apprenants sont ainsi mieux préparés à interagir efficacement dans des situations professionnelles réelles, ce qui favorise leur insertion sur le marché du travail.

L'impact de tels dispositifs, en accord avec l'approche actionnelle, est significatif car ils permettent une application directe et contextualisée des compétences linguistiques. Les apprenants sont ainsi mieux préparés à interagir efficacement dans des situations professionnelles réelles, ce qui favorise leur insertion sur le marché du travail. Afin d'offrir des outils pratiques et engageant ainsi les apprenants dans des tâches concrètes, ces dispositifs augmentent la motivation et l'engagement des apprenants, tout en leur permettant de développer des compétences transférables et utiles dans leur vie quotidienne et professionnelle.

Ainsi, l'approche actionnelle et la pédagogie de projet ne se contentent pas de transmettre des compétences linguistiques, mais elles favorisent également le développement de compétences transversales essentielles à la réussite professionnelle et personnelle des apprenants. L'impact de ces méthodologies se manifeste non seulement dans la capacité des apprenants à utiliser la langue de manière efficace, mais aussi dans leur capacité à naviguer avec succès dans divers contextes sociaux et professionnels, rendant leur apprentissage à la fois significatif et durable.

6. Le café des carrières comme cas pratique

Une fois les bases théoriques expliquées, nous allons prendre le « Café des Carrières » comme cas pratique. Afin de mettre en place ce projet, j'ai pensé à chacun de mes apprenants, à leurs métiers, leurs passions, à ce que moi-même j'aurais besoin si j'étais dans leur position, souhaiterais trouver et mettre en place pour pouvoir m'intégrer correctement afin de proposer quelque chose de pratique et réalisable pour chacun d'entre eux.

6.1 L'application de l'andragogie

Le projet « Café des Carrières » se distingue comme une application pratique et exemplaire des principes d'andragogie, ce qui s'avère important pour l'enseignement des adultes. Afin de mettre l'accent sur l'autonomie et la valorisation des expériences préalables des participants, ce projet pédagogique a été mis en place pour répondre de manière ciblée aux besoins et compétences individuels de chaque apprenant, et favoriser un environnement d'apprentissage engageant et pertinent.

L'andragogie prône l'importance de l'autonomie et de l'expérience dans l'apprentissage des adultes, des principes que ce projet incarne parfaitement. J'ai eu pour idée avant la mise en place du projet que la directrice comptable du groupe pourrait utiliser ses compétences en gestion financière pour établir le budget de l'événement. Cette responsabilité peut permettre de valoriser son expertise, mais aussi de renforcer son engagement et sa motivation.

Le projet a pour but d'encourager également la collaboration et la communication, et encore plus pour les commerciaux, la responsable administrative et la professionnelle du marketing, qui pourront être chargés de promouvoir l'événement et de plus ils peuvent être amené à rencontrer ce genre d'événement régulièrement dans le cadre de leur fonction. Le fait de travailler ensemble, ces participants pourront échanger des idées et développer des stratégies, ce qui stimule la réflexion critique et l'apprentissage collaboratif recommandés par les principes andragogiques.

Enfin, le « Café des Carrières » s'adapte aussi aux besoins des apprenants moins expérimentés, comme le jeune participant sans expérience professionnelle préalable tout juste sorti du système scolaire, afin de lui donner l'opportunité d'observer et d'assister dans divers rôles, ou bien même pour l'artiste peintre qui peut apporter son œil au projet.

Dans l'ensemble, le « Café des Carrières » illustre comment un projet peut efficacement intégrer l'andragogie pour enrichir l'expérience éducative des adultes.

6.2 Intégration de la formation linguistique professionnalisante

L'intégration de la formation linguistique professionnalisante dans ce projet se manifeste par un fort accent sur le développement et l'application de compétences linguistiques directement transférables au monde professionnel. Il illustre très bien comment les principes de formation professionnelle peuvent être intégrés dans l'enseignement des langues pour adultes, en mettant l'accent sur l'utilité pratique et immédiate des compétences linguistiques acquises.

Dans le cadre du « Café des Carrières », les participants sont activement engagés dans des activités qui simulent des situations professionnelles réelles. Par exemple, ils participent à des simulations d'entretiens, prévues dans le programme des cours mais aussi, le jour de l'événement lors des échanges avec les professionnels, ils peuvent ainsi pratiquer et affiner leur capacité à communiquer en français dans un contexte de haute pression qui mime les défis du marché du travail. Ces entretiens sont réalistes, afin d'offrir aux apprenants une opportunité précieuse de développer des stratégies de communication efficaces tout en recevant des retours constructifs de la part des formateurs et des professionnels invités.

De plus, les apprenants sont chargés de rédiger des courriels professionnels, une compétence essentielle dans pratiquement tous les secteurs d'emploi modernes. Cette activité les oblige non seulement à appliquer les règles grammaticales et le vocabulaire spécifique du français, mais aussi à comprendre les nuances de la communication formelle et les attentes culturelles françaises en matière de correspondance professionnelle.

L'interaction avec de vrais professionnels, une autre composante clé du projet, permet aux participants de mettre en pratique leur français dans des contextes authentiques.

Ces éléments garantissent que la formation linguistique dispensée dans le cadre du « Café des Carrières » dépasse le cadre théorique traditionnel pour s'ancrer dans une pratique immédiatement applicable. Ce type d'apprentissage répond non seulement aux besoins concrets des apprenants mais renforce également leur confiance en leur capacité à utiliser le français dans des situations professionnelles réelles, et augmente ainsi significativement leur employabilité et leur compétitivité sur le marché du travail.

6.3 Mise en place de l'approche actionnelle

Le projet « Café des Carrières » incarne également de manière exemplaire l'approche actionnelle, un pilier de la pédagogie moderne du Français Langue Étrangère, et mobilise les apprenants non seulement comme étudiants mais aussi comme acteurs sociaux actifs. Cette méthode les engage à utiliser la langue française pour accomplir des tâches précises et atteindre des objectifs définis, ce qui renforce l'aspect pratique et immédiatement applicable de leur apprentissage linguistique.

Dans le cadre de ce projet, les participants sont impliqués dans tous les aspects de la conception, de la coordination, et de l'exécution de l'événement, des activités qui requièrent une utilisation intensive et réfléchie du français. Par exemple, lors de la planification de l'événement, les apprenants doivent communiquer leurs idées, négocier des rôles, et résoudre des problèmes en français, ce qui les oblige à mettre en pratique leur compétence linguistique dans des situations réalistes et souvent complexes. Ces interactions ne sont pas de simples exercices de classe, elles sont des parties intégrales de la réalisation d'un projet professionnel réel qui a un impact direct sur leur environnement.

L'exécution du « Café des Carrières » offre aussi aux apprenants de nombreuses occasions de pratiquer le français dans un contexte fonctionnel. Ils utilisent la langue pour des tâches variées comme la rédaction de matériel promotionnel, la communication avec des acteurs en dehors de la salle de classe, ou la gestion de l'accueil des invités le jour de l'événement. Chacune de ces actions contribue à renforcer leur compétence linguistique tout en leur

donnant un aperçu important de son utilisation dans des contextes professionnels authentiques.

Cette mise en œuvre de l'approche actionnelle montre comment l'apprentissage du français peut changer du cadre traditionnel de l'enseignement pour devenir une série d'actions plus orientées vers des résultats concrets. Non seulement cela augmente l'efficacité perçue de l'apprentissage en rendant la langue immédiatement utile et pertinente, mais cela aide également à motiver les apprenants en leur montrant que leurs efforts linguistiques ont des applications pratiques et valorisantes dans la vie réelle.

6.4 Emploi de la pédagogie de projet

Il ne faut pas oublier non plus que le « Café des Carrières » illustre aussi l'emploi de la pédagogie de projet, une approche qui enrichit profondément l'apprentissage en immergeant les apprenants dans la conception et la gestion d'un événement réel. Cette méthode pédagogique se distingue par son orientation vers l'apprentissage actif et collaboratif et permet aux participants de mettre immédiatement en pratique les théories linguistiques et de gestion dans un contexte authentique.

La structure du projet est conçue pour que les apprenants prennent en charge tous les aspects de l'événement, depuis l'idée initiale jusqu'à l'exécution finale. Cette responsabilité collective implique une série de tâches interdépendantes qui nécessitent une communication efficace, une planification et une résolution de problèmes en temps réel. Par exemple, les apprenants doivent collaborer pour définir les objectifs de l'événement, choisir un thème, sélectionner des intervenants, gérer le budget, et promouvoir l'événement à l'extérieur de la salle de classe. Chaque décision prise contribue directement au succès ou à l'échec de l'événement, et place ainsi les apprenants dans des situations où ils doivent appliquer concrètement leurs connaissances.

Cette immersion dans un projet réel renforce les compétences linguistiques des participants mais développe également des compétences vitales en gestion de projet et en travail d'équipe. Travailler en étroite collaboration avec leurs pairs pour surmonter les défis réels du projet permet aux apprenants de comprendre la dynamique de groupe et d'améliorer leur

capacité à travailler efficacement en équipe. Ces compétences sont hautement valorisées dans le monde professionnel francophone, où la capacité à coordonner avec diverses parties prenantes et à gérer des projets de manière efficace peut souvent déterminer le succès professionnel.

6.5 Pour conclure

En conclusion, le « Café des Carrières » propose une intégration des principes théoriques dans un contexte d'apprentissage pratique pour les adultes apprenant le Français Langue Étrangère. Ce projet, transforme l'apprentissage en une série d'actions concrètes et met en lumière la capacité des concepts pédagogiques à répondre aux besoins diversifiés des apprenants.

Comme le souligne Launay (p.39, 2006), l'importance d'équilibrer le travail en groupe avec l'individualisation de l'apprentissage est importante, faisant du groupe « *un atout fabuleux pour l'apprentissage, à condition d'installer à chaque séance des situations de travail qui favorisent la cohésion du groupe* ». L'organisation du « Café des Carrières » a nécessité une collaboration étroite entre les apprenants, ce qui a non seulement renforcé la cohésion du groupe mais a aussi valorisé la diversité de ses membres. En effet, Launay (p.52, 2016) rappelle également que « *le groupe est composé de personnes différentes, par l'origine, la culture, l'âge, le sexe, et surtout, pour ce qui nous concerne, par leur degré d'avancée dans l'apprentissage de la langue française et la façon dont ils ont appris* ». L'interaction entre les apprenants de différents horizons et niveaux de compétence linguistique doit enrichir le processus d'apprentissage et permettre à chacun de bénéficier des connaissances et des expériences des autres.

La formation linguistique professionnalisante, l'approche actionnelle, et la pédagogie de projet ont toutes été intégrées de manière à créer un environnement d'apprentissage dynamique où les théories sont immédiatement appliquées dans des activités pratiques. Ce cadre doit non seulement augmenter l'efficacité perçue de l'apprentissage mais doit également motiver les apprenants en leur montrant l'utilité directe de leurs efforts linguistiques.

Maintenant, nous allons découvrir dans la partie suivante l'analyse et le résultat du projet « Café des Carrières » et ainsi répondre à la problématique : Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » ? Cette exploration va déterminer la compréhension des facteurs qui contribuent au succès ou à l'échec de telles initiatives éducatives, et mettra en perspective les enseignements tirés de ce cas pratique.

Partie 3
-
Analyse et résultat

Après avoir parcouru le contexte et introduit le projet dans sa globalité, exploré le cadre théorique à travers l'étude du cas pratique du « Café des Carrières », nous abordons désormais la dernière section de ce mémoire. Cette partie essentielle vise à révéler et adresser nos interrogations concernant l'événement du « Café des Carrières ». Structurée en différents chapitres, Je vais d'abord examiner les observations initiales, suivies de l'analyse des données collectées. Enfin, je procéderais à l'examen et à l'élaboration des résultats pour répondre à la question centrale de ce mémoire : quels facteurs peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ?

7. Analyse des données

L'objectif que je m'étais fixé avec le projet « Café des Carrières » était ambitieux, c'est à dire d'améliorer les compétences en français des apprenants non francophones, en mettant un accent particulier sur les compétences linguistiques, professionnelles, et transversales, de plus en plus recherchées sur le marché du travail français. Pour plonger au cœur de l'impact et de l'efficacité de ce projet, j'ai privilégié une méthode d'analyse mixte. Cette approche, choisie par moi-même, combine les méthodes quantitatives, qui quantifient objectivement les succès atteints, et qualitatives, qui saisissent les expériences et ressentis des apprenants. Mon intention était double : évaluer l'efficacité du « Café des Carrières » et identifier les facteurs clés de son succès ou de ses difficultés.

Cette stratégie analytique vise directement à répondre à la question centrale de ma recherche : quels facteurs peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » en Français Professionnel ? En mêlant données observées et témoignages personnels, je cherche à obtenir une vision complète des influences positives ou négatives sur le projet. Ainsi, cette section ne se contente pas d'évaluer l'impact du « Café des Carrières » sur les compétences des participants, mais ambitionne aussi de mettre en lumière les pratiques efficaces et les aspects à améliorer pour de futures initiatives similaires.

7.1 collecte et analyse des données

La formation que j'ai dirigée s'est déroulée sur une période de quatre mois, débutant fin septembre 2023 et s'achevant fin janvier 2024. Le projet spécifique « Café des Carrières » a,

quant à lui, pris son envol le 20 novembre, marquant une phase intense et ciblée de cette formation, pour culminer avec l'événement principal le 19 janvier 2024.

Fin octobre, avant le lancement officiel du projet, j'ai organisé une session d'information avec les apprenants pour leur présenter le concept du « Café des Carrières », afin de confirmer leur intérêt, et de discuter ensemble des objectifs à atteindre ainsi que des bénéfices attendus. C'était une étape essentielle pour souligner l'importance du projet dans leur développement professionnel en France.

Avec le démarrage du projet le 20 novembre, le premier acte a été la distribution d'un questionnaire imprimé. Ce questionnaire initial avait pour but d'évaluer la cohésion et la dynamique du groupe, fournissant ainsi des indicateurs précieux sur l'impact potentiel du projet sur la collaboration entre les participants. Pour assurer l'exactitude des réponses, chaque distribution a été accompagnée d'explications orales, permettant ainsi de minimiser tout biais dans l'analyse des réponses.

Le jour de l'événement, le 19 janvier, a marqué une étape clé avec l'envoi d'un second questionnaire, cette fois via Google Forms, pour tirer parti des compétences numériques des participants et recueillir leurs impressions immédiates sur les progrès réalisés et sur l'impact du projet sur leur apprentissage, tant du point de vue linguistique que professionnel. En parallèle, un questionnaire destiné aux professionnels invités a été préparé par les apprenants avant l'événement de réseautage, afin d'offrir une perspective extérieure précieuse pour évaluer l'adéquation du projet avec les attentes du milieu professionnel.

Pour peaufiner cette collecte de données, j'ai mené des entretiens individuels avec chaque apprenant une semaine après l'événement, me permettant d'affiner mon analyse des impacts personnels et professionnels du projet et de saisir en profondeur les ressentis des participants, leurs points de vue positifs et les aspects à améliorer.

Mes observations directes tout au long du projet ont enrichi l'ensemble des données recueillies, tant quantitatives que qualitatives. J'ai pu ainsi évaluer les interactions entre les

participants, leur motivation, et leur communication, observant l'importance tant de la communication verbale que non-verbale. Cette approche d'analyse mixte a éclairé les facteurs déterminants du succès du projet, de l'engagement des apprenants à l'efficacité des échanges professionnels.

7.2 Observation directe

Tout au long du projet « Café des Carrières », mon attention s'est portée sur plusieurs aspects cruciaux : l'engagement des participants, leur motivation, et leur implication active dans les diverses activités proposées. Une de mes priorités a été de rompre avec la routine habituelle en proposant une variété de modules dynamiques et pertinents, détaillés dans la partie 1 et l'annexe 6. Ces sessions, conçues pour allier théorie et pratique, visaient à mettre en avant les différentes étapes clés du projet, facilitant ainsi l'apprentissage et l'application des connaissances.

L'interaction entre les participants, l'utilisation du français dans des contextes professionnels et la cohésion du groupe ont été au cœur de mes observations. J'ai pu constater que ces facteurs jouaient un rôle essentiel dans les progrès linguistiques des apprenants et contribuaient à renforcer l'esprit d'équipe. Cette synergie, cruciale pour le succès du projet, a permis de créer un environnement d'apprentissage à la fois stimulant et productif.

Un point d'observation particulièrement significatif a été la manière dont les participants ont mis en pratique les compétences acquises au cours du projet. Il était fascinant d'observer leur capacité à mobiliser ces nouvelles compétences, démontrant ainsi leur préparation à naviguer dans des situations professionnelles réelles. Cette application concrète des apprentissages a non seulement témoigné de l'efficacité des modules proposés mais a aussi révélé la motivation profonde des participants à tirer le meilleur parti de cette expérience unique.

Ces observations m'ont offert une perspective précieuse sur le fonctionnement interne du projet et sur les facteurs contribuant à son succès. Elles ont souligné l'importance de

l'engagement actif, de la motivation et de la capacité d'application pratique des connaissances, éléments sans lesquels le projet « Café des Carrières » n'aurait pas connu le même niveau de réussite.

La mise en place du projet

Je me suis engagée dans cette initiative éducative visant à outiller les apprenants de compétences en français professionnel, cruciales pour leur intégration, que ce soit dans des parcours académiques qualifiants ou directement dans le milieu professionnel. Le « Café des Carrières », fruit de ma réflexion sur l'intégration et les défis rencontrés par les apprenants non francophones, a été conçu pour encourager une pratique active de la communication professionnelle ainsi que la collaboration au sein d'un contexte professionnel francophone.

Ce projet n'est pas le fruit d'une collaboration initiale avec Osengo et France Travail mais a reçu leur validation, soulignant son alignement avec les besoins réels du marché du travail et les objectifs d'intégration professionnelle. Il propose un cadre où les participants peuvent s'exercer à la communication professionnelle, naviguant à travers des thèmes variés et complexes, depuis la conduite d'études de marché jusqu'à la préparation aux entretiens d'embauche, en passant par le développement de compétences en communication téléphonique et la rédaction professionnelle.

La structure du programme que l'on retrouve en annexe 6 prévoyait des objectifs spécifiques pour chaque module, combinant des sessions théoriques et des applications pratiques. Ces dernières étaient enrichies par des jeux, des exercices interactifs, et l'analyse de vidéos ou de textes, visant à stimuler l'apprentissage et encourager l'application des connaissances acquises dans des contextes professionnels réels.

Face aux contraintes, notamment le manque de matériel pédagogique adapté et les limites de temps, j'ai dû me montrer inventive, cherchant des ressources en ligne pour compléter les contenus pédagogiques. Cette recherche, bien que contraignante, a été essentielle pour adapter les supports d'enseignement aux spécificités du français professionnel.

En plus de la structure intensive du projet, j'ai proposé des cours de FLE plus conventionnels pour réduire la pression et offrir un espace d'apprentissage détendu. Ces sessions visaient à consolider les bases linguistiques des participants, en leur permettant de se concentrer sur le développement de leurs compétences générales en français dans un cadre moins stressant.

La réalisation du « Café des Carrières » a été une expérience profondément enrichissante, mettant en lumière la nécessité d'une pédagogie flexible et réactive, apte à s'ajuster aux besoins divers des apprenants. Malgré les obstacles, le projet a confirmé l'importance de développer une offre éducative de qualité en français professionnel, adaptée aux exigences du marché du travail et aux ambitions professionnelles des apprenants.

Le travail des apprenants

L'évolution du projet « Café des carrières » vers une phase plus pratique a conduit à un ajustement volontaire de mon rôle, passant d'une position directive à celle d'observatrice et de conseillère. Cette transition était fondamentale pour stimuler l'engagement des apprenants, tous volontaires mais variés dans leur niveau d'enthousiasme, à s'approprier pleinement le projet. J'ai veillé à guider le groupe pour éviter toute perte de temps sur des distractions et à naviguer à travers les tensions potentielles, surtout que certains depuis le début de la formation n'avaient aucune motivation pour la formation en elle-même.

Quant aux tâches comme l'envoi d'invitations³⁸ par mail, les relances, et la mise en place de tableaux de suivi, elles ont reflété leur capacité à atteindre des objectifs avec brio. Ils ont également brillé dans la préparation de discours pour la recherche d'un parrain pour l'événement et l'entretien avec celui-ci, la recherche d'un local adapté ainsi que la visite, ils ont aussi réfléchi au nombre d'invités, à la disposition des tables, la présence ou non de matériel, ce qui a illustré leur compétence dans la négociation de devis avec la direction du lieu de l'événement, même lieu que la formation Osengo, et dans l'acquisition d'un parrainage avec le directeur des lieux. Ils ont su mettre en pratique les choses vues pendant les phases théoriques. Il faut savoir que j'avais au préalable contacté le directeur pour le local et la demande de parrainage, ainsi j'ai aiguillé les apprenants dans ce choix sans leur

³⁸ Annexe 8 : Le café des carrières - Invitation à l'événement

donner l'impression que ce choix était le mien, car pour le bon fonctionnement de l'événement il a fallu que je prévois toutes les possibilités.

Contre toute attente, les apprenants ont pris des initiatives qui ont considérablement valorisé le projet. Leur décision d'instaurer un système de vote pour trancher les questions clés a permis une gestion inclusive au sein du groupe afin que chacun puisse s'exprimer et donner son point de vue, ce qui a renforcé l'esprit d'équipe. Ils ont aussi pris la décision de faire une élection pour définir des rôles clés au sein du projet comme la proposition d'un secrétaire pour rédiger un livret de suivi que j'ai suggéré au préalable et le choix d'un comptable. Un tel événement, même avec une programmation simple demande un budget minimum. Le choix d'un comptable a été acté car les apprenants n'ont pas accepté la prise en charges des dépenses liées au projet au centre de formation Osengo, ils ont souhaité eux-même financer ce projet pédagogique. Ils ont absolument voulu tous participer, ce qui montre aussi leur engagement dans ce projet. Cette approche a été bénéfique car chacun a participé, même les deux personnes non-motivées ont participé budgétairement. Le choix de proposer à la dégustation des gâteaux typiques de leurs pays d'origine a enrichi l'événement d'une touche culturelle distinctive. Ils ont établi un moment de réflexion sur les recettes de cuisine et les décorations et ils ont établi une liste de courses, créé un budget autour des achats.

Sans oublier leur créativité qui s'est manifestée à plusieurs reprises, que ce soit dans la conception d'invitations animées ou bien dans l'offre de cadeaux personnalisés aux participants par exemple, mais aussi, la création d'un diaporama³⁹ à diffuser pendant l'événement et la préparation d'un discours où chaque apprenant va se présenter et parler de la formation et de leur objectif pour les invités, des points qui ont souligné leur désir d'impacter positivement et d'impressionner de potentiels recruteurs. Leur organisation méticuleuse a couvert tous les aspects, de la décoration de la salle, faite à la main, à la gestion des imprévus en cas d'absence par exemple, et a démontré une capacité remarquable à prendre en compte et à surmonter les défis ensemble.

³⁹ Annexe 9 : Présentation PowerPoint du Jour J

Quant aux points négatifs, pendant la phase d'envoi des invitations, ils les ont envoyées par e-mail aux professionnels avant que je les corrige et malheureusement, il y avait des erreurs, je ne parle pas d'erreurs grammaticales ou autres, mais des erreurs d'inattention trop importantes comme la date qui ne correspondait pas à la date définie précédemment et à la location de la salle, ce qui a été très problématique. Il a fallu faire un corrigé, envoyer un erratum et présenter des excuses. Le suivi des mails n'a malheureusement pas été géré correctement, ce qui a posé des problèmes d'organisation. À plusieurs reprises, j'ai demandé un point sur les relances des invitations pour les personnes qui n'ont pas répondu, expliquant l'importance des relances dans une organisation correcte et fluide d'un événement, expliquant aussi que les responsables d'entreprises ont beaucoup de responsabilités et ne peuvent pas se libérer au dernier moment. Les apprenants avaient même décidé d'inviter la presse locale, qui n'a pas pu être présent car ils ont oublié de les contacter, et ils ont malheureusement mis du temps à accéder à ma demande, ce qui sur le moment ne les a pas paniqués, cependant, arrivé à une semaine et demie de l'événement, 4 professionnels avaient répondu présents sur les environs 25 invitations envoyées. J'ai donc dû contacter tous les professionnels invités, plus de la moitié n'avait pas reçu de mail, j'ai donc personnellement, pour ne pas que l'événement soit impacté et que leur moral et motivation ne prennent pas un coup supplémentaire, contacter par téléphone et renvoyer des mails à chaque fois. Certains professionnels m'ont demandé de les recontacter, j'ai donc profité de cette opportunité pour organiser un atelier d'appel téléphonique par les apprenants qui désiraient parler au téléphone, bien évidemment en les assistant pour les rassurer.

Malgré des moments intenses, de stress, de doute, ces efforts ont non seulement révélé un engagement profond et une capacité d'innovation impressionnante de la part des apprenants mais ils ont aussi illustré l'importance de l'apprentissage par l'expérience. En prenant du recul, j'ai pu observer l'impact transformateur de leur participation, passant d'une certaine réserve initiale à une implication active et énergique, soulignant l'efficacité de fournir un cadre où ils peuvent pleinement exprimer leur créativité, gérer des projets de façon autonome, et apprendre à affronter collectivement les obstacles.

Cette analyse est le fruits de mes observations durant tout la mise en place de l'événement ce passage est important pour comprendre et analyser les retours des questionnaires et de l'entretien individuel.

Analyse des comportements

L'analyse des comportements au cours du projet « Café des Carrières » a dévoilé une dynamique de groupe riche et complexe à la fois, illustrant des avancées notables et des défis à surmonter. La division initiale des apprenants en deux groupes distincts a posé les bases d'un environnement complexe dès le début. Depuis le 1er jour de la formation, je ne peux pas expliquer pourquoi des tensions sont apparues entre les quatre russophones et le reste du groupe, malgré plusieurs tentatives d'exercices de cohésion de groupe comme des jeux, des ateliers de brise glace, non rien apportés. Une partie étaient ceux hautement motivés, prêts à progresser rapidement, et l'autre partie, les russophones, étaient moins engagés, manquant d'intérêt ou de compréhension pour l'initiative. Cette division a créé des défis en matière de gestion et de satisfaction des attentes, exacerbés par une communication parfois limitée au sein du groupe.

Néanmoins, au fil des modules, un engagement exceptionnel de la majorité des participants a été observé, toutes les activités proposés au cours de ce programme ont été réalisées brillamment, un travail de groupe, des échanges entre eux, des propositions d'idées sont des exemples de leurs engagements. Comme par exemple, la création et l'envoi des invitations dynamiques où chaque apprenant a contribué à la rédaction et au design, ou encore l'organisation réussie des ateliers thématiques qui a nécessité une coordination et une communication efficaces entre les membres pour s'adapter aux différents besoins et intérêts des participants. Ces initiatives montrent non seulement leur capacité à travailler ensemble mais aussi à prendre des initiatives qui enrichissent l'ensemble du projet. Bien que l'implication varie d'un individu à l'autre, certains se montrant particulièrement proactifs, tandis que d'autres se concentraient davantage sur la réalisation des tâches assignées, l'engagement global a été notable. Les obstacles de communication rencontrés par certains ont parfois restreint leur capacité à contribuer pleinement, et la fatigue, inévitable dans le cadre d'une formation intensive, a par moments affecté le dynamisme du groupe.

La conception de ce projet, initiée au début de la formation, a nécessité l'approbation de toutes les parties prenantes, y compris mes responsables professionnels et académiques. Le défi majeur a été la gestion du temps, surtout avec la contrainte de mener à bien le projet en un mois et demi, période comprenant les vacances de fin d'année. Cette échéance serrée,

avec l'événement principal prévu pour le 19 janvier 2024, et une session de stage en début janvier, a mis à l'épreuve la capacité des participants à gérer efficacement leur temps et leur stress.

Malgré ces défis, la diversité au sein du groupe a enrichi les interactions, marquées par des échanges fructueux et des moments de convivialité. Les variations de motivation parmi les apprenants ont révélé l'importance cruciale des dynamiques de groupe pour le succès du projet. Les tensions occasionnelles, inhérentes à toute collaboration, ont mis en évidence le rôle essentiel de la communication dans la gestion des conflits et le partage des idées. En favorisant un sentiment d'appartenance et une cohésion de groupe, les apprenants ont stimulé une motivation collective, importante pour la réussite du projet. La mise en place d'un processus décisionnel basé sur le vote a renforcé l'engagement de chacun, contribuant non seulement au succès du projet mais aussi à l'amélioration des compétences linguistiques des participants, afin d'offrir un contexte pratique et engageant pour l'exercice du français.

a) Évolution des apprenants

L'évolution des apprenants au cours du projet « Café des Carrières » met en lumière un parcours d'apprentissage profondément transformateur. D'emblée, certains participants, notamment ceux débutant avec un niveau de français A1 ou inférieur comme évoqué dans le chapitre 2, se trouvaient en périphérie des discussions et des prises de décision, freinés par une réticence et un manque de confiance en soi. Cette dynamique initiale, caractérisée par une certaine timidité et une réserve à s'impliquer pleinement, posait un défi significatif à la cohésion du groupe et à l'efficacité du projet.

Cependant, à mesure que le projet avançait, une transformation remarquable s'est opérée chez ces apprenants. L'interaction constante avec leurs pairs et la participation active aux activités collaboratives ont servi de catalyseurs pour une évolution notable dans leur confiance et leur aisance à communiquer. De réticents et timides, ils sont devenus des participants actifs, proposant des idées et prenant part de manière significative aux discussions et aux décisions. Cette métamorphose souligne l'impact positif d'un environnement d'apprentissage qui privilégie la pratique et la collaboration, encourageant

les apprenants à surmonter leurs appréhensions initiales et à développer leurs compétences communicationnelles et collaboratives.

L'impact du projet ne s'est pas limité à un sous-ensemble d'apprenants, l'ensemble du groupe a réalisé des avancées notables dans leur maîtrise du français, souvent sans en avoir pleinement conscience. Le travail en binômes ou en petits groupes, organisé selon les niveaux de compétence linguistique similaires, a facilité des interactions enrichissantes et a prévenu l'émergence de tensions potentielles. Ces modalités d'apprentissage ont non seulement renforcé les compétences linguistiques des apprenants mais ont également contribué à un climat de classe plus inclusif et bienveillant. En tant qu'enseignante, j'ai joué un rôle actif dans la modération de ces interactions, veillant à promouvoir un respect mutuel et à éviter toute forme d'intolérance ou d'hostilité.

L'expérience vécue à travers le « Café des Carrières » a révélé l'importance de combiner l'acquisition de compétences linguistiques avec le développement de compétences professionnelles clés. En améliorant leur capacité à communiquer efficacement et à travailler en collaboration, les apprenants ont non seulement progressé en français avec une réelle amélioration dans leur utilisation de la langue, mais ils ont également acquis des compétences indispensables pour leur succès dans un contexte professionnel. J'ai pu le constater à travers des exercices de simulations de négociations avec le parrain de l'événement, ou dans la rédaction d'e-mails professionnels, comme par exemple l'envoi fictif d'un e-mail d'invitation professionnel me servant d'évaluation pour chacun d'entre eux. Mais aussi, dans la préparation des présentations sur des sujets professionnels pertinents, permettant une application directe des compétences linguistiques dans des situations concrètes du monde professionnel. Les progrès réalisés par les participants tout au long du projet attestent des bénéfices de cette approche intégrée, marquant une avancée significative tant sur le plan linguistique que professionnel.

b) Apprenants non motivés

La présence d'apprenants non motivés a posé un défi unique tout au long du projet « Café des Carrières ». Bien que l'initiative ait globalement suscité un grand intérêt et une participation active, certains participants sont demeurés passifs, affichant un faible niveau

de motivation de bout en bout. Cette situation était particulièrement frustrante dans le cas de deux participants spécifiques, dont l'une était artiste peintre. J'avais anticipé que cette personne serait particulièrement encline à s'engager activement et à apporter une contribution créative significative et je me suis trompée, car contrairement à mes attentes, ces deux apprenants ont montré une indifférence persistante envers le projet, allant jusqu'à ne pas assister à l'événement final, qui bénéficiait pourtant du soutien ferme de mes responsables et des conseillères de France Travail chargées du groupe.

Cette indifférence a non seulement souligné l'importance de bien identifier les attentes des apprenants avant le début de la formation, mais aussi de clarifier clairement les objectifs et les bénéfices attendus de leur participation. La situation était d'autant plus frustrante que des candidats potentiellement plus motivés avaient dû être refusés par manque de places disponibles au sein de la formation. L'absence d'engagement tout au long des 4 mois de ces deux participants a suscité chez les autres apprenants des sentiments de découragement et de doute quant à leur propre implication, certains se demandant pourquoi ils devaient s'investir si pleinement lorsque d'autres ne partageaient manifestement pas cet effort.

Cette dynamique a généré un climat de malaise au sein du groupe, où le manque de participation de quelques-uns était perçu non seulement comme un manque de respect envers leurs pairs, mais aussi envers moi, leur formatrice. Malgré plusieurs tentatives de dialogue visant à comprendre et à résoudre cette situation, ainsi que des avertissements clairs sur l'importance de l'engagement dans le projet, aucune amélioration significative n'a été observée. Cette expérience a révélé l'un des défis majeurs de l'enseignement et de la gestion de projet : maintenir un niveau élevé d'engagement et de motivation chez tous les participants, un aspect important pour le succès d'initiatives éducatives de cette envergure.

En définitive, cette situation a mis en évidence la nécessité d'adopter des stratégies proactives pour engager tous les apprenants dès le début de la formation, en s'assurant que les objectifs, les attentes, et les bénéfices potentiels sont clairement communiqués et compris. La gestion de la motivation des apprenants, en particulier dans le cadre de projets collaboratifs et créatifs comme le « Café des Carrières », reste un aspect fondamental de l'enseignement qui requiert une attention constante et des approches adaptatives.

c) Hyper-contrôle

La gestion de l'hyper-contrôle exercé par l'apprenante en charge de la partie administrative, celle qui a été volontaire au démarrage du projet et en plus nommée par vote par les autres apprenants lors de la mise en place du projet, a constitué un défi majeur. Sa tâche était uniquement la retranscription des séances, c'est à dire, écrire les choix au sein du groupe et les décisions effectués. Sa tendance à ne pas déléguer les tâches autres que celle qui lui était alloué, tâches qui devaient être effectuées en groupe ou en sous-groupe, comme la préparation et l'envoi des invitations, a été motivée par une crainte que le travail des autres ne réponde pas à ses standards et puisse nuire à sa réputation, selon elle. C'est une discussion que nous avons eu qui s'est transformé en « une crise de larmes » quand j'ai expliqué l'importance du travail en équipe dans ce projet. Ce comportement a créé un obstacle significatif à l'harmonie et à l'esprit de coopération nécessaire au sein du groupe. Ce comportement d'hyper-contrôle a eu pour effet de décourager l'implication des autres participants et de compromettre l'esprit de collaboration qui est crucial pour le succès d'un projet collaboratif. De plus, elle ne partageait pas avec moi les informations recueillies lors du projet, je devais la relancer encore et encore pour obtenir les informations qu'elle avait écrits.

Face à cette situation complexe, j'ai dû déployer des efforts continus pour instaurer un équilibre entre le désir de maintenir un niveau élevé de qualité et la nécessité de favoriser un environnement d'apprentissage basé sur la collaboration et la confiance mutuelle. Malgré mes encouragements répétés à privilégier l'esprit d'équipe, cette apprenante a souvent choisi de travailler seule à domicile, enfreignant ainsi les principes de notre projet collectif, qui stipulaient que toutes les tâches devaient être réalisées en groupe durant les heures dédiées à la formation. Les conséquences de son hyper-contrôle ont été lourdement ressenties, se traduisant par un stress considérable face à la charge de travail auto-imposée et menant à des épisodes d'angoisse. De surcroît, son incapacité à s'ouvrir à la collaboration a plusieurs fois menacé la bonne conduite du projet. Son attitude a non seulement créé une distance entre elle et les autres apprenants, particulièrement avec ceux moins motivés ou qui ne comprenaient pas la source de son anxiété.

À plusieurs reprises, j'ai souligné que nous pourrions envisager d'arrêter le projet si la pression devenait intolérable pour le bien-être de l'équipe. Toutefois, elle a insisté pour continuer, tout comme les autres membres du groupe n'ont exprimé aucune volonté de mettre un terme à l'initiative.

Cette période de tension a révélé la capacité de résilience et d'adaptation des autres apprenants, qui ont réussi à naviguer dans cette situation avec maturité, permettant ainsi au projet de persévérer. Bien que mes tentatives pour résoudre cette dynamique difficile n'aient pas toujours porté les fruits escomptés, cette expérience a réitéré l'importance cruciale du travail d'équipe et de la solidarité. Ces éléments sont indispensables pour surmonter les obstacles et assurer le succès de toute entreprise collaborative, soulignant que les défis interpersonnels, lorsqu'ils sont abordés avec empathie et détermination, peuvent finalement renforcer la cohésion de groupe.

d) Apprenants neutres

Au sein du projet « Café des Carrières », une catégorie d'apprenants s'est distinguée par une posture neutre, se limitant à l'exécution des tâches sans manifestement s'investir au-delà des exigences directes. Cette attitude, caractérisée par une absence notable d'initiative personnelle, semblait être influencée par le conflit interne : d'une part, le manque de motivation intrinsèque chez certains, et de l'autre, l'expérience décourageante liée à l'hyper-contrôle exercé par l'apprenante en charge de la partie écrite. Bien que cette neutralité n'ait pas directement entravé le déroulement du projet, elle a néanmoins bridé le potentiel d'apprentissage de ces individus et, par extension, leur contribution effective à la réussite collective de l'initiative.

Cette configuration comportementale au sein du groupe a révélé l'ampleur du défi pédagogique consistant à engager de manière équitable tous les participants, indépendamment de leur disposition initiale. L'expérience a souligné l'importance d'adopter une approche pédagogique réactive et flexible, capable de s'ajuster aux divers besoins et niveaux d'engagement des apprenants. Une telle démarche vise non seulement à valoriser et à intégrer activement chaque contribution mais également à instaurer un environnement d'apprentissage où chacun se sent inclus et capable de participer pleinement.

En réponse à ces dynamiques complexes, il apparaît essentiel de développer des stratégies visant à stimuler l'engagement de tous les participants. Cela peut inclure la mise en place de sessions de réflexion collective permettant d'exprimer librement les préoccupations et les suggestions, l'introduction de mécanismes de feed-back positif renforçant la valeur de chaque contribution, ou encore l'organisation d'activités favorisant l'interaction et la coopération au-delà des clivages initiaux. Par ailleurs, un accent particulier sur la reconnaissance des efforts et sur la célébration des réussites, même mineures, pourrait contribuer à dynamiser l'ensemble du groupe et à encourager une participation plus active et investie.

L'expérience du projet « Café des Carrières » met donc en évidence la nécessité d'une pédagogie adaptative et inclusive, cherchant constamment à équilibrer les attentes du projet avec les capacités et les dispositions variées des apprenants. En s'efforçant de répondre efficacement à ces défis, on peut non seulement améliorer l'expérience d'apprentissage de chaque participant mais aussi maximiser le potentiel de succès et d'impact de projets éducatifs collaboratifs et innovants.

7.3 Introduction au projet, au questionnaire et entretien

Après mon observation détaillée des comportements des apprenants durant le projet, il est essentiel d'approfondir la compréhension de l'expérience vécue par les participants afin de comprendre réellement son impact et ainsi ne pas avoir que mon point de vue. Pour ce faire, je vais vous proposer une analyse des questionnaires distribués avant et après l'événement ainsi que de l'entretien réalisés suite à la matinée du vendredi 19 janvier pour offrir une opportunité précieuse d'évaluer l'impact du projet sur les apprenants. De plus, le feed-back recueilli auprès des professionnels présents lors de l'événement va enrichir cette analyse en fournissant une perspective externe sur la réussite de l'initiative.

Cet examen approfondi vise à identifier les forces de ma démarche pédagogique ainsi que les domaines nécessitant des ajustements ou des améliorations. L'objectif est de tirer des leçons de cette expérience afin d'affiner les stratégies pédagogiques pour les futures initiatives, en particulier dans le contexte spécifique de l'enseignement du Français Langue Étrangère à visée professionnelle. Par l'analyse des réponses aux questionnaires et des

témoignages recueillis lors des entretiens, j'espère mieux comprendre comment le projet a influencé le développement linguistique et professionnel des participants, et comment il a été perçu par les acteurs extérieurs. Cette réflexion contribuera à consolider les fondements de cette approche pédagogique, en mettant en évidence les pratiques les plus efficaces et en identifiant les opportunités d'amélioration pour maximiser l'impact de projets similaires à l'avenir.

Analyse du questionnaire sur la cohésion d'équipe

L'analyse du questionnaire sur la cohésion d'équipe⁴⁰ distribué avant le démarrage du projet révèle plusieurs aspects de la dynamique de groupe, mettant en évidence des domaines qui nécessitent une attention particulière pour améliorer la cohésion de l'équipe. Sans adopter une approche strictement quantitative, nous explorons les réponses de manière qualitative pour mieux comprendre les sentiments et les perceptions des membres de l'équipe.

Pour la première question « Dans quelle mesure vous sentez-vous connecté(e) avec les autres membres de l'équipe? », la majorité des membres se sentent moyennement connectés, 8 sur 11. Cela indique une base de connexion existante mais aussi un potentiel significatif pour approfondir ces liens.

Pour la deuxième question « À quel point estimez-vous que la communication au sein de l'équipe est ouverte et transparente? », la majorité a répondu que la communication est moyennement ouverte et transparente, 6 sur 11 alors que 2 ont répondu « beaucoup », ce qui indique des points de vue différents quant à la manière dont les informations sont partagées au sein de l'équipe.

Pour la troisième question « Évaluez votre niveau de confiance envers les autres membres de l'équipe. », la plupart des répondants, 7 sur 11, considèrent leur niveau de confiance comme normal, alors que 3 apprenants sur 11 éprouvent une confiance faible, ce qui pourrait nécessiter des efforts pour renforcer la confiance collective.

Concernant la quatrième question « Comment percevez-vous le degré d'engagement global de l'équipe dans le projet? », l'engagement est perçu comme modéré par la majorité, 5 sur 11, alors que 3 d'entre eux pensent que le degré d'engagement de certains ne sont pas du

⁴⁰ Annexe 19 : Questionnaire sur la cohésion de groupe

tout engagé(e) ou un peu engagé(e), et les 3 derniers à l'inverse pensent que l'équipe est souvent engagée.

Pour la cinquième question « À quel point vous sentez-vous satisfait(e) de votre implication actuelle dans le groupe? », il y a une tendance vers une satisfaction moyenne, 5 sur 11, et comme pour la question précédente 3 apprenants ne se sentent pas du tout ou peu satisfait et à l'inverse 3 se sentent souvent ou beaucoup satisfait, soulignant peut-être la nécessité de reconnaître davantage les contributions individuelles pour améliorer la satisfaction globale.

En réponse à la sixième question ouverte « Pouvez-vous développer vos réponses ? », les retours sont variés avec une majorité de non réponse cependant des retours incluent des préoccupations importantes comme « *Actuellement, je n'aime pas du tout l'environnement de la classe. Je n'en vois que moins de 50% qui font actuellement des efforts pour respecter un minimum de respect d'autrui et du travail. Mais je ferai de mon mieux et je ferai ce que je fais de mieux.* », « *Il y a des gens qui ne participent pas et qui manquent constamment de respect en interrompant ou en se croyant supérieurs. Il y a des gens qui prennent le minimum pour rien.* » ou « *Membres du groupe avec différents niveaux de langue.* ». Ces commentaires révèlent des défis de groupe et d'adaptation des méthodes d'enseignement.

Cette analyse initiale, effectuée avant le démarrage du projet, corrobore mes observations directes en mettant en évidence des enjeux concernant la dynamique de groupe et l'efficacité des interactions entre les participants. Alors que la majorité des membres ne se sentent que modérément connectés au début du projet, il est néanmoins évident que tous sont désireux de s'engager dans cette initiative. De plus, bien que la confiance entre les membres soit jugée généralement normale, certaines préoccupations demeurent parmi certains d'entre eux. L'engagement des apprenants montre aussi une certaine variabilité. Toutefois, les retours indiquent globalement une satisfaction moyenne concernant leur implication, reflétant leur volonté collective de mener à bien ce projet.

Analyse du questionnaire post-événement « Café des Carrières »

L'analyse des réponses au questionnaire post-événement⁴¹ pour le projet « Café des Carrières » offre une perspective précieuse sur la façon dont les participants ont perçu et vécu l'événement, ainsi que sur son impact sur leur apprentissage et leur potentiel

⁴¹ Annexe 20 : Questionnaire post-événement

d'insertion professionnelle. Google Forms a été utilisé comme outil de collecte pour capturer une gamme d'opinions et d'expériences. Ayant eu 2 apprenants qui n'ont pas participé à l'événement ce questionnaire a été rempli par les 9 apprenants participants.

La 1ere question « Sur une échelle de 1 à 5, évaluez votre satisfaction globale par rapport au déroulement de l'événement. » Sur les 9 apprenants ayant répondu, la majorité, soit 6 sur 9, ont exprimé un niveau élevé de satisfaction (notes de 4 et 5), se qui reflète une appréciation positive globale de l'événement. Cependant, il est à noter qu'une personne a attribué une note plus basse (2), ce qui pointe vers des aspects spécifiques du déroulement qui pourraient être améliorés dans le futur.

Puis pour la question « Quels aspects de l'événement ont particulièrement retenu votre attention ou vous ont marqué ? » Les participants ont noté « *que des personnes déjà expérimentées dans le métier viennent* », « *L'aspect qui m'a marqué de cet événement c'est qu'il faut beaucoup de préparation, et de être positif dans notre projet. Merci* », « *que malgré les difficultés, les gens qui ont cru se sont rassemblés et ont fait en sorte que l'événement se produise de la meilleure façon possible* », ou « *A Manque de collaboration et pression pour organiser un événement sans le matériel nécessaire dans un court laps de temps* », « *Communication* », « *Dialogue* » ou « *Comment c' était organisé apprécié* » sont tout autant de retour positif de la part des apprenants, ce qui souligne l'importance de la préparation et la positivité dans la gestion des projets.

Pour la question suivante « Sur une échelle de 1 à 5, évaluez dans quelle mesure cet événement a contribué à vos objectifs d'apprentissage du français professionnel. » La majorité des réponses indiquent que l'événement a été perçu comme bénéfique, avec 6 sur 9 participants attribuant des notes de 4 et 5. Ce feed-back positif montre l'efficacité de l'événement comme plateforme d'apprentissage, bien que l'existence de réponses moins enthousiastes (notes de 2 et 3) montre la nécessité de diversifier ou d'ajuster les activités pour mieux correspondre aux besoins d'apprentissage de tous les participants.

Pour la question « Pouvez-vous identifier des compétences spécifiques que vous avez renforcées grâce à votre participation à cet événement? » Les apprenants ont exprimé « *J'ai appris à m'adresser formellement aux employeurs* », « *Convivialité* », « *l'interaction avec des personnes du monde du travail dans un environnement auquel je ne suis pas habitué* », « *Organisation, préservation* », « *Responsable* », « *Convivialité* » ensuite « *Plus confiance* »

en moi» et 2 n'ont pas répondu. Ce qui montre une amélioration notable en termes de communication formelle, de gestion d'événements, et de confiance en soi. Ces compétences directement applicables dans un contexte professionnel montrent que l'événement a offert une expérience concrète et bénéfique, préparant les participants à des interactions professionnelles réelles.

Pour la question 5 « Cochez les éléments qui, selon vous, ont été améliorés grâce à votre implication dans l'organisation du 'Café des Carrières'. » 2 apprenants ont répondu « Réseautage professionnel », 5 ont répondu « Compétences en communication » et 3 ont répondu « Visibilité professionnelle ». Les résultats sont variés et indiquent que l'événement a joué un rôle clé dans le développement de compétences interpersonnelles pour le marché du travail et que chacun avait un objectif bien défini.

Pour la sixième et dernière question « En quoi pensez-vous que cet événement a influencé ou pourrait influencer votre recherche d'emploi? » Les réponses des apprenants varient « *Comme il est important d'apprendre de ceux qui ont déjà de l'expérience et de vous conseiller.* », « *Plus confiance a moi même* », « *Cet événement nous a permis de montrer à ceux d'entre nous qui viennent d'un autre pays, comment fonctionne le monde du travail ici en France par rapport à notre pays d'origine.* », « *m' à pousse à chercehe du travail* » ou encore « *m' apoussé à chercher du travail* » et 2 n'ont pas répondu. Cette événement a permis d'amélioration la confiance personnelle et une meilleure compréhension du monde du travail en France. Cependant, des réponses comme « *On verra* » et « *Rien* » reflètent une incertitude quant à l'impact durable de l'événement, suggérant l'importance de suivis post-événement pour évaluer et maximiser l'efficacité à long terme de telles initiatives.

Pour résumé, l'évaluation des feed-back post-événement du « Café des Carrières » illustre une expérience enrichissante et majoritairement positive pour les participants, tout en fournissant des enseignements essentiels pour l'amélioration des futures initiatives pédagogiques dans le domaine du FLE orienté vers le monde professionnel. Cette analyse contribue à affiner notre compréhension des besoins et des attentes des apprenants, et renforce la pertinence de continuer à explorer et à innover dans l'enseignement du français à des fins professionnelles.

Analyse des entretiens post-événement « Café des Carrières »

Afin de recueillir des données complémentaires, j'ai effectué de entretiens individuels⁴², le jeudi 25 janvier presque 1 semaine après le « Café des Carrières », les entretiens ont été réalisés individuellement et ont une durée en moyenne 15 minutes par personne avec 3 questions ouvertes « Quels sont les point positifs du projet ? », « Quels sont les points positifs ? « As-tu des commentaires supplémentaires? ». Les entretiens ont apporté des éclairages précieux sur l'expérience des participants, mettant en avant à la fois les succès et les défis du projet. Ces discussions, menées dans un cadre confidentiel et ouvert, ont permis aux apprenants de partager librement leurs impressions, leurs ressentis et leurs suggestions pour l'avenir.

Les aspects positifs soulignés

Les participants ont unanimement valorisé l'opportunité de développer et de pratiquer une gamme étendue de compétences de communication. Les expressions telles que « *apprendre à communiquer de différentes manières* » et « *savoir se présenter en milieu professionnel* » ont été fréquemment citées. Un apprenant a spécifiquement apprécié « *l'apprentissage d'une organisation d'événement* », mettant en avant l'importance de mener à bien une tâche du début à la fin.

Les interactions directes avec des professionnels ont été fortement valorisées aussi, avec des participants soulignant combien il était enrichissant de « *rencontrer des professionnels* » et de pouvoir « *discuter et échanger avec des entreprises* », ce qui a considérablement élargi leur réseau professionnel et ouvert de nouvelles perspectives de carrière.

La convivialité et la richesse des échanges interculturels ont également été des points forts de l'événement. Les participants ont évoqué des moments de partage comme « *parler avec beaucoup de personnes* » et « *manger différentes variétés de gâteaux* », contribuant à un environnement chaleureux et inclusif. Un participant a exprimé l'importance de ces échanges en notant que l'événement était une opportunité pour « *entrer dans le monde du travail* » tout en pratiquant le français dans un cadre convivial et pratique.

⁴² Annexe 21 : Entretien post-événement

Les points négatifs soulignés

Plusieurs participants ont évoqué des défis concernant la collaboration et la motivation au sein du groupe. L'un des aspects les plus fréquemment cités concernait les difficultés de « *travailler en équipe avec des personnes qui ne sont pas motivées, qui ne participent pas.* » Ce problème a été ressenti comme un frein majeur à l'organisation efficace de l'événement et a impacté l'expérience globale. Un autre apprenant a renforcé ce point en mentionnant que le « *manque de motivation de certains apprenants* » avait compliqué la réalisation des tâches prévues.

La pression pour organiser un événement dans des conditions optimales a été un autre point négatif relevé. Un participant a spécifiquement mentionné le défi du « *manque de collaboration et la pression pour organiser un événement sans le matériel nécessaire dans un court laps de temps* », ce qui a ajouté un stress considérable aux organisateurs. Cette situation a conduit à une expérience moins agréable pour certains participants, qui auraient préféré plus de soutien et de ressources.

Les défis liés à la complexité des tâches et aux barrières linguistiques ont également été pointés du doigt. Par exemple, un participant a trouvé que « *trop de français professionnel* » rendait l'événement « *assez dur* », limitant sa capacité à participer pleinement et à profiter de l'expérience. Cette observation suggère que l'adaptation du niveau de langue aux compétences des participants pourrait améliorer l'inclusivité et l'efficacité des événements futurs.

Les commentaires des apprenants

Les commentaires des participants offrent des perspectives précieuses sur leurs expériences personnelles et leurs suggestions pour l'amélioration des événements futurs. Plusieurs apprenants ont exprimé une volonté de réitérer l'expérience, tout en apportant des ajustements basés sur les leçons apprises :

- Un apprenant a exprimé le désir de « *faire à nouveau* » l'événement, mais avec des changements dans l'organisation pour « *plus écouter les conseils de la formatrice* »,

soulignant l'importance du guidage professionnel pour maximiser l'efficacité de l'événement.

- D'autres participants ont manifesté leur satisfaction générale envers l'événement mais ont noté que, si l'opportunité se présentait à nouveau, ils envisageraient de « *changer l'organisation* » pour optimiser les processus et les interactions.

- Certains commentaires reflètent une certaine réserve, avec des apprenants indiquant qu'ils « *ne feraient pas d'autres événements* » tant que leur maîtrise du français ou leur compréhension des exigences professionnelles locales ne s'améliorerait pas, ce qui met en lumière le besoin de soutien linguistique et culturel adapté.

Les entretiens ont mis en évidence la valeur du « Café des Carrières » comme outil pédagogique et professionnel, tout en identifiant des pistes d'amélioration essentielles. Pour optimiser les futures éditions, il sera important de renforcer la motivation des participants, d'affiner l'organisation et la planification de l'événement, et de rendre le contenu linguistique plus accessible. Ces ajustements contribueront à maximiser les bénéfices pour les participants, en ligne avec l'objectif principal du projet de faciliter une immersion professionnelle enrichissante et significative.

Le questionnaire invité

Lors du « Café des Carrières », un questionnaire de satisfaction⁴³ a été distribué aux professionnels afin d'évaluer leur expérience et de recueillir des suggestions pour améliorer les éventuelles éditions futures. Parmi les 25 invités prévu au départ, 14 ont été présents et 14 ont répondu au questionnaire, offrant ainsi des retours sur l'impact et la perception de l'événement.

La question sur l'appréciation générale « Avez-vous apprécié votre participation au Café des Carrières ? » a été répondue affirmativement par les 14 participants. Cette réponse unanime indique une réception extrêmement positive de l'événement.

À la question « Comment évaluez-vous l'interaction avec les apprenants FLE adultes pendant l'événement ? », 12 invités ont répondu positivement, dont trois la qualifiant de «

⁴³ Annexe 25 : Questionnaire invité

très intéressante » et neuf de « *très positive* ». Deux participants n'ont pas répondu, soulignant une participation globalement engagée.

Pour « Avez-vous identifié des profils qui pourraient correspondre à des opportunités professionnelles dans votre domaine d'activité ? », les réponses étaient mixtes: 2 oui, 5 non, 7 peut-être. Cela suggère une reconnaissance de potentiel mais aussi une certaine incertitude quant à l'adéquation directe des profils.

La question « Seriez-vous ouvert(e) à envisager des opportunités d'emploi ou de collaboration avec les apprenants que vous avez rencontrés ? » a révélé une hésitation, avec 1 oui, 10 non, et 3 peut-être, indiquant une réticence prédominante à s'engager immédiatement.

Avec la question « Avez-vous des suggestions pour améliorer le format ou l'organisation du Café des Carrières ? », peu de suggestions concrètes ont été offertes, 6 n'ont pas répondu, 4 ont dit non, et 3 ont mentionné des améliorations spécifiques comme la présentation et l'accueil.

Concernant « Y a-t-il des aspects spécifiques que vous avez trouvés particulièrement positifs lors de cette rencontre informelle ? », l'interaction avec les apprenants et la formatrice a été particulièrement valorisée, ainsi que l'ambiance conviviale et les gâteaux partagés.

La question « Y a-t-il des aspects spécifiques que vous avez trouvés moins satisfaisants lors de cette rencontre informelle ? » a vu peu de critiques, avec seulement une mention du manque de contact visuel lors des présentations, tandis que dix personnes n'ont signalé aucun aspect négatif.

« Seriez-vous intéressé(e) à participer à des événements similaires à l'avenir ? » a généré une réponse positive, avec 12 oui et 2 peut-être, illustrant un fort intérêt pour des initiatives similaires.

Enfin, à « Avez-vous des commentaires supplémentaires que vous souhaitez partager sur le Café des Carrières ? », des suggestions telles qu'inviter plus de professionnels et encourager les apprenants à interagir davantage ont été fréquemment mentionnées.

En conclusion, les résultats du questionnaire indiquent un accueil très favorable du « Café des Carrières » par les professionnels, tout en soulignant plusieurs domaines pour des

améliorations futures, notamment en renforçant l'engagement des apprenants et en peaufinant l'organisation de l'événement. Ces feed-back sont importants pour l'amélioration continue de ce type d'initiative.

Le petit plus

En enrichissant l'analyse des questionnaires de satisfaction remplis par les professionnels suite au « Café des Carrières », il convient de mentionner un moment particulièrement marquant de l'événement. Le directeur de l'Atrium, qui a également endossé le rôle de parrain pour cette occasion, a pris la parole pour adresser un discours significatif. Il a pris un moment pour féliciter les apprenants pour le progrès incroyable qu'ils ont accompli dans leur capacité à communiquer en français, langue qu'ils ont vue évoluer depuis leur premier jour.

Ce témoignage du directeur de l'Atrium a non seulement servi à valoriser le travail acharné et les réalisations des apprenants, mais a également mis en lumière l'efficacité du projet « Café des Carrières » en tant qu'initiative pédagogique et professionnelle. Son discours a renforcé la perception positive de l'événement parmi les professionnels présents, soulignant l'importance de l'apprentissage continu et de l'engagement des apprenants dans leur parcours linguistique et professionnel.

La reconnaissance publique des efforts et des progrès des apprenants par une figure de leadership telle que le directeur de l'Atrium ajoute une dimension de crédibilité et de légitimité au projet. Cela illustre également l'impact positif et tangible du « Café des Carrières » sur le développement des compétences des participants, non seulement aux yeux des éducateurs et des apprenants eux-mêmes, mais aussi aux yeux de la communauté professionnelle plus large.

Cet aspect du discours du parrain de l'événement met en avant la nécessité de reconnaître et de célébrer les réussites dans des cadres éducatifs et professionnels, encourageant ainsi les participants à continuer sur leur voie de l'apprentissage et de l'amélioration. En définitive, ces moments de reconnaissance contribuent significativement à l'expérience globale de

l'événement et jouent un rôle important dans la motivation des apprenants à poursuivre leur engagement et leur développement professionnel.

8. Analyse des résultats et mes retours

À ce stade du mémoire, après avoir navigué à travers la conceptualisation, la planification, et l'exécution du projet « Café des Carrières », nous nous apprêtons à plonger dans l'évaluation de son succès. Ce chapitre vise à décortiquer les résultats obtenus, à les mettre en perspective avec les objectifs initiaux, et à réfléchir sur leur portée par rapport à la problématique centrale de ce travail de recherche : Quels sont les paramètres qui peuvent influencer le succès du projet « Café des Carrières » ?

8.1 Analyse des résultats

Analyse des observations directes

Au cœur du projet, l'observation directe a été menée de manière structurée, en prenant des notes durant et après les sessions pour capturer avec précision les dynamiques et interactions au sein du groupe. Ces observations ont révélé plusieurs facteurs clés contribuant au succès de l'initiative. Parmi ces éléments, l'engagement et la participation active des apprenants se détachent. L'intégration de modules variés combinant théorie et pratique a joué un rôle important en rompant la monotonie et en suscitant l'intérêt continu des participants. Par exemple, les apprenants ont pratiqué des appels téléphoniques simulés avec des professionnels, en utilisant des scripts basiques pour prendre des rendez-vous ou demander des informations. Cela les a aidés à se familiariser avec le jargon professionnel et à améliorer leur aisance à parler au téléphone en français. Cette dynamique a non seulement rendu l'apprentissage plus engageant mais a aussi souligné l'importance de l'application concrète des connaissances.

L'esprit de cohésion et la dynamique positive au sein du groupe ont été tout aussi essentiels. Les interactions constantes entre les apprenants ont favorisé un environnement d'apprentissage collaboratif, mettant en évidence le rôle vital d'une bonne cohésion de groupe pour le succès de projets éducatifs de cette nature. Organisation de discussions en petits groupes sur des sujets comme « Les différences culturelles au travail » ou «

Comment gérer le stress au travail ». Ces discussions ont permis aux apprenants de partager leurs expériences et d'apprendre du vocabulaire spécifique dans un contexte détendu et interactif. La capacité des participants à mettre en pratique leurs acquis lors des sessions a clairement indiqué que l'apprentissage par l'expérience était une méthode efficace pour atteindre les objectifs du projet.

Il est cependant important de reconnaître les défis rencontrés et la manière dont ils ont été surmontés. Les problèmes de communication, accentués par la diversité culturelle et linguistique du groupe, auraient pu entraver la cohésion. Néanmoins, une adaptabilité et une créativité remarquables ont été observées chez les apprenants, qui ont trouvé des moyens innovants pour surmonter ces obstacles, renforçant ainsi la solidarité et l'entraide au sein du groupe.

De plus, la capacité du groupe à gérer les imprévus et à s'adapter aux contraintes temporelles a démontré une résilience et une proactivité exceptionnelles. En restructurant activement les activités selon les besoins et en optimisant l'utilisation du temps, les participants ont prouvé leur engagement total envers le projet, malgré les défis rencontrés.

En résumé, l'engagement des apprenants, l'excellente dynamique de groupe, et la réussite de l'application pratique des compétences se sont avérés être des facteurs déterminants du succès du « Café des Carrières ». Les défis affrontés et surmontés par les participants ont non seulement contribué à leur développement personnel et professionnel, quant ils sont appris à rédiger des e-mails professionnels pour des situations telles que répondre à une demande d'information, remercier pour un entretien, ou signaler un problème technique. L'accent était mis sur la structure appropriée d'un e-mail, l'utilisation de formules de politesse et le vocabulaire spécifique nécessaire. Ce genre d'activité a également enrichi le projet dans son ensemble. Ces expériences attestent que les obstacles, lorsqu'ils sont abordés collectivement avec créativité et adaptabilité, transforment les défis en opportunités d'apprentissage et de succès.

Analyse des questionnaires et des entretiens

L'analyse approfondie des réponses aux questionnaires et des entretiens réalisés pour l'événement a permis d'évaluer de manière détaillée la réception du projet « Café des Carrières » par les participants ainsi que par les professionnels invités. Ces éléments d'évaluation ont mis en lumière plusieurs dimensions de l'expérience vécue et ont offert une perspective nuancée sur les réussites et les axes d'amélioration du projet.

a) Les questionnaires

Dans l'analyse des questionnaires, plusieurs points clés émergent concernant la perception du projet « Café des Carrières » par les participants. Globalement, le projet est perçu positivement, mettant en évidence une expérience enrichissante qui a contribué significativement au développement des compétences linguistiques et professionnelles des apprenants. Cependant, cette analyse met également en lumière des domaines nécessitant des améliorations pour optimiser l'expérience d'apprentissage collective.

Un premier domaine d'amélioration concerne la cohésion d'équipe. Bien que le projet ait réussi à instaurer un sentiment d'appartenance parmi les participants, les retours indiquent la nécessité de renforcer davantage ces liens. L'organisation d'activités de team-building ciblées et la mise en place de sessions de feed-back régulières pourraient s'avérer bénéfiques. Ces initiatives permettraient non seulement de renforcer la dynamique de groupe mais aussi de favoriser un espace où chacun se sent valorisé et entendu.

La confiance collective, quant à elle, apparaît comme un pilier essentiel à la réussite du projet. Les données suggèrent l'importance d'adopter des mesures pour encourager une communication plus transparente et ouverte, potentiellement à travers des réunions de débriefing et la création de canaux de communication dédiés. Une telle approche contribuerait à construire un environnement où la confiance mutuelle facilite le partage d'idées et la collaboration efficace.

Enfin, l'engagement et la satisfaction des participants, bien que globalement positifs, révèlent des pistes d'amélioration. Encourager une implication plus active des apprenants

dans les différentes phases du projet pourrait intensifier leur sentiment d'appartenance et augmenter leur motivation. De plus, adapter l'expérience d'apprentissage aux besoins individuels en personnalisant davantage les contenus et les activités proposées pourrait significativement améliorer la satisfaction générale.

En résumé, l'analyse des questionnaires met en évidence l'efficacité du « Café des Carrières » en tant qu'outil d'apprentissage et de développement professionnel. Toutefois, pour accroître son impact, il est crucial de s'attacher à améliorer la cohésion d'équipe, la communication, la confiance et l'engagement des participants. Ces ajustements contribueront à maximiser les bénéfices du projet pour tous les participants, renforçant ainsi l'objectif global du « Café des Carrières » de soutenir efficacement l'apprentissage du français dans un contexte professionnel.

b) Les entretiens

Les entretiens post-événement avec les apprenants ont fourni des retours précieux sur leur perception globale du projet « Café des Carrières ». Ces conversations individuelles ont permis une exploration approfondie des impacts personnels et professionnels ressentis par les participants, enrichissant ainsi notre compréhension des succès et des défis du projet.

La majorité des participants a exprimé une satisfaction notable quant à l'opportunité d'appliquer de manière concrète leurs compétences linguistiques et professionnelles dans un contexte réel et engageant. Les interactions avec les pairs et les professionnels ont été unanimement valorisées, les participants notant que ces échanges ont contribué à renforcer leur confiance en soi et à affiner leurs compétences de communication professionnelle en français. Ce sentiment de progression et d'accomplissement personnel témoigne de l'efficacité du cadre pédagogique proposé par le projet.

Malgré ces retours positifs, les entretiens ont également révélé certaines zones de friction. Plusieurs participants ont souligné le besoin d'une structure projet plus définie, mentionnant que la clarté des étapes et des objectifs aurait pu faciliter leur engagement et leur compréhension des attentes. De plus, la question de la gestion du temps a émergé comme un point critique, certains apprenants évoquant des difficultés à équilibrer les exigences du

projet. Ces retours suggèrent qu'une planification plus flexible et une communication plus transparente des objectifs pourraient améliorer l'expérience des participants dans les éditions futures du projet.

Face à ces retours, plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées, allant de l'ajustement des délais à l'intégration plus systématique des feed-back et réflexions post-activités. Ces suggestions visent à renforcer l'engagement des apprenants en affinant la structure et l'organisation du projet, tout en assurant une meilleure articulation entre les activités proposées et les objectifs pédagogiques.

En conclusion, les entretiens ont joué un rôle essentiel dans l'évaluation du projet « Café des Carrières », mettant en lumière la valeur de l'expérience pour les participants tout en identifiant des opportunités d'amélioration. L'attention portée aux retours des apprenants est cruciale pour le développement futur du projet, garantissant que chaque nouvelle itération soit encore plus alignée avec les besoins et les aspirations des participants, et continue de fournir un cadre enrichissant et significatif pour l'apprentissage du français professionnel.

c) Le retour des professionnels

L'analyse des retours des professionnels qui ont assisté au projet « Café des Carrières » met en relief l'efficacité de cet événement en tant que plateforme de rencontre entre les apprenants et le secteur professionnel. Leur réception globalement positive indique non seulement la réussite du projet à faciliter l'insertion professionnelle des apprenants dans un contexte francophone mais souligne également la pertinence de son approche pédagogique.

L'analyse souligne l'importance d'améliorer la visibilité des compétences des apprenants auprès des professionnels, suggérant l'introduction d'ateliers axés sur la présentation personnelle et professionnelle. Cette mesure vise à assurer que chaque apprenant puisse se présenter de manière efficace, facilitant ainsi leur reconnaissance par les professionnels présents.

Les commentaires sur l'accueil et la présentation lors de l'événement soulignent la nécessité de soigner ces aspects pour améliorer l'expérience globale. Une préparation minutieuse des apprenants dans ces domaines peut renforcer l'impact de l'événement, tant pour les participants que pour les professionnels, en reflétant la qualité et le sérieux du projet.

L'intérêt exprimé par les professionnels pour s'engager dans des initiatives futures témoigne du potentiel du « Café des Carrières » en tant que pont efficace entre le monde éducatif et le secteur professionnel. Pour capitaliser sur cet intérêt, il est recommandé d'élargir le réseau de partenaires professionnels et de diversifier les formats d'interaction, enrichissant ainsi l'expérience des apprenants et augmentant les opportunités de mise en réseau.

L'intervention du directeur de l'Atrium, parrain de l'événement, a marqué un temps fort de l'événement. Son discours a non seulement reconnu les progrès remarquables des apprenants dans leur maîtrise du français mais a aussi mis en évidence leur capacité à communiquer dans un environnement professionnel. Cette reconnaissance a eu un impact positif sur la perception des professionnels présents, soulignant la transformation et l'évolution des compétences des participants.

En conclusion, les retours des professionnels, enrichis par le discours du directeur, offrent des indications précieuses pour le développement futur du « Café des Carrières ». En tenant compte de ces retours dans la planification et l'exécution des futures éditions, le projet peut continuer à s'adapter et à évoluer, offrant une plate-forme encore plus efficace et enrichissante pour l'apprentissage du français professionnel, tout en consolidant son attractivité et sa réputation auprès des professionnels du secteur.

Synthèse et réponse à la problématique

L'analyse détaillée des observations directes, des données recueillies via les questionnaires, des entretiens avec les participants, ainsi que des retours des professionnels invités permet d'affirmer avec conviction que le projet « Café des Carrières » a été un véritable succès. Cette réussite est principalement attribuable à l'engagement et à la participation active des apprenants, qui ont montré un enthousiasme constant et une amélioration notable de leurs

compétences linguistiques et professionnelles. Ces avancées, confirmées par des preuves tangibles collectées sur le terrain et via des instruments de feed-back, démontrent l'efficacité de la méthodologie pédagogique utilisée.

En outre, les réactions positives des professionnels invités renforcent la pertinence du projet en témoignant de son rôle de passerelle efficace entre l'apprentissage du français à des fins professionnelles et les exigences du marché du travail. Le projet a également réussi à instaurer une forte cohésion parmi les participants et à stimuler une communication efficace, éléments clés dans la création d'un environnement d'apprentissage collaboratif propice à l'intégration professionnelle et à un apprentissage significatif. Ainsi, en répondant de manière éloquente à la question centrale de cette recherche, le « Café des Carrières » a offert aux participants une plateforme enrichissante pour développer et appliquer leurs compétences en français dans un contexte professionnel réel, marquant profondément leur préparation au marché du travail.

8.2 Axes d'amélioration

Dans le cadre de l'amélioration continue du projet « Café des Carrières », plusieurs axes d'amélioration ont émergé de mon expérience, soulignant des opportunités pour enrichir et optimiser les futures itérations de ce type d'initiative. D'abord, la durée du projet, initialement fixée à un mois et demi, s'est révélée insuffisante pour couvrir de manière exhaustive toutes les activités prévues et pour offrir une expérience d'apprentissage véritablement approfondie aux participants. Un allongement de la période de mise en œuvre, s'étendant sur plusieurs mois, permettrait non seulement un approfondissement des connaissances et des compétences, mais aussi une observation et une évaluation plus précises des progrès réalisés par chaque apprenant.

Par ailleurs, l'expérience a mis en lumière l'importance d'établir un niveau minimal de compétences linguistiques chez les participants, de préférence un niveau A2. Une telle exigence préalable garantirait que tous les apprenants possèdent les bases linguistiques nécessaires pour pleinement bénéficier des activités proposées, contribuant ainsi à une expérience d'apprentissage plus cohérente et efficace pour l'ensemble du groupe.

L'absence de ressources pédagogiques spécifiquement conçues pour répondre aux objectifs particuliers d'enseignement du français professionnel a également été un défi notable. Il devient donc impératif de se pencher sur la création et le développement d'un programme pédagogique sur mesure. Un tel programme, alliant théorie et pratique, devrait s'appuyer sur des exercices pratiques, des études de cas et des simulations qui reflètent fidèlement les défis et réalités du monde professionnel. Cette démarche exige un investissement significatif en termes de temps et de ressources pour la conception de matériel didactique adapté et engageant.

Enfin, malgré une volonté évidente de promouvoir l'esprit d'équipe et la collaboration parmi les participants, il s'avère nécessaire d'intensifier les efforts visant à renforcer la cohésion du groupe. L'intégration systématique d'activités de team-building, dès les premières phases du projet, pourrait servir cet objectif. Ces activités, diversifiées et régulièrement programmées, contribueraient à solidifier les liens entre les participants, à encourager une collaboration fructueuse et à instaurer un climat de confiance et de soutien mutuel, essentiels pour la réussite collective et individuelle du projet.

En somme, ces axes d'amélioration représentent une feuille de route pour l'évolution future du projet « Café des Carrières », visant à accroître son efficacité pédagogique, à enrichir l'expérience d'apprentissage des participants et à maximiser l'impact du projet sur leur intégration professionnelle.

Réflexion personnelle

La réalisation du projet « Café des Carrières » a marqué un jalon significatif dans mon parcours pédagogique, se révélant être une expérience profondément enrichissante et formatrice. La transition de l'idée initiale à sa concrétisation, et finalement, à l'observation tangible de son impact sur les apprenants et la réception positive de la part des professionnels, a consolidé ma conviction dans l'efficacité de l'approche pédagogique actionnelle que j'ai privilégiée. Néanmoins, cette aventure n'a pas été exempte de défis, mettant en lumière l'importance d'une organisation affinée et d'un contenu pédagogique soigneusement adapté aux besoins spécifiques de l'enseignement du Français Professionnel.

L'expérience acquise au cours de ce projet s'est avérée déterminante, non seulement en renforçant ma résolution à développer des contenus pédagogiques spécialisés dès un niveau seuil A2, mais également en éclairant mon ambition de poursuivre cette voie dans le cadre d'un doctorat. L'objectif est de perfectionner ma spécialisation dans l'enseignement du français professionnel, en ciblant de manière plus précise mon public et en affinant mes méthodes pédagogiques.

Le « Café des Carrières » est le fruit de mon initiative personnelle, réalisé avec le soutien moral de mes responsables et le consentement de France Travail et de mes enseignants en Master, bien qu'ils n'aient pas été impliqués directement dans sa mise en place. Cette indépendance dans la conduite du projet a été une source d'apprentissage précieuse, chaque décision reflétant mes convictions pédagogiques, mon engagement organisationnel et ma vision de l'application pratique du français dans le contexte professionnel.

Cette démarche autonome m'a non seulement permis de répondre efficacement à la question centrale de mon mémoire mais a également ouvert de nouvelles perspectives pour l'évolution de l'enseignement du français professionnel. Les leçons tirées de cette expérience constituent une fondation solide pour l'amélioration continue des pratiques pédagogiques et pour la conception de futurs projets éducatifs innovants.

Les retours, tant des apprenants que des professionnels, ont validé l'efficacité de l'approche actionnelle mise en œuvre et ont souligné son importance pour l'acquisition linguistique dans un cadre professionnel. Ces feedback positifs, complétés par des suggestions constructives, fournissent des orientations claires pour l'amélioration de futurs événements similaires.

L'adéquation du projet avec les objectifs de France Travail et d'Osengo, confirmée par leurs retours encourageants, témoigne de sa contribution significative au développement des compétences linguistiques et professionnelles des participants. Bien que les conseillères de Pôle Emploi n'aient pas été présentes physiquement lors de l'événement, leur approbation

postérieure, ainsi que celle d'un responsable d'Osengo, attestent de l'impact et du succès de mon initiative.

La réception enthousiaste du projet par les apprenants et les professionnels met en exergue ses bénéfices notables, notamment en termes d'amélioration de la communication et de renforcement de la confiance en soi. Cette résonance positive, alliée aux perspectives d'amélioration identifiées, esquisse un tableau riche et nuancé de l'impact du « Café des Carrières », ouvrant ainsi la voie à des ajustements et à des innovations pour les initiatives futures que j'envisage d'entreprendre.

8.3 Perspectives futures

Pour élargir l'impact et l'efficacité du projet « Café des Carrières », envisager plusieurs axes d'évolution semble essentiel. Premier point, l'adaptation des modules à un éventail plus large de profils d'apprenants pourrait être envisagée. Cela implique une prise en compte plus fine des divers niveaux de compétence en français et des objectifs professionnels spécifiques de chacun. L'établissement de partenariats stratégiques avec des entreprises, des institutions éducatives et des experts dans divers domaines pourrait enrichir le projet, offrant aux participants une palette plus large de compétences et de perspectives.

Sur le plan pédagogique, l'intégration de technologies éducatives avancées et l'exploration de méthodologies d'apprentissage novatrices promettent de rendre l'expérience à la fois plus interactive et personnalisée. Cette approche pourrait non seulement améliorer l'engagement des apprenants mais aussi accroître l'efficacité de leur parcours d'apprentissage.

Il apparaît également capital de mettre en place un suivi à long terme de l'évolution des compétences des participants. Cela permettrait de mesurer concrètement l'impact du projet sur leur insertion professionnelle et sur leur maîtrise du français. La diffusion des résultats et des bonnes pratiques issues de cette initiative pourrait alors contribuer significativement à enrichir le champ de l'éducation linguistique et professionnelle.

Enfin, l'adaptabilité du projet à différents contextes culturels et éducatifs, ainsi que la recherche de sources de financement pérennes, constituent des défis à relever pour assurer la viabilité et l'expansion du « Café des Carrières ». Ces perspectives futures invitent à une démarche continue d'innovation et de collaboration, dans le but d'améliorer l'enseignement du français professionnel et d'offrir aux apprenants de meilleures opportunités pour leur avenir professionnel et personnel.

Il serait intéressant de développer les possibilités de transférabilité de ce projet à d'autres contextes éducatifs et professionnels. Par exemple, les modules et méthodologies pourraient être adaptés pour d'autres disciplines ou secteurs professionnels, comme l'ingénierie, la santé ou les technologies de l'information. En explorant les potentialités d'application dans divers contextes culturels et éducatifs, le projet « Café des Carrières » pourrait devenir un modèle reproductible à l'international, facilitant l'insertion professionnelle des apprenants dans divers environnements linguistiques et économiques. Cette transférabilité permettrait également de renforcer les collaborations entre les institutions et les entreprises à l'échelle mondiale, enrichissant ainsi les parcours éducatifs et professionnels des participants tout en répondant à des besoins spécifiques de chaque secteur.

Conclusion

Le parcours entrepris à travers ce mémoire, centré sur le projet « Café des Carrières », m'a permis d'explorer un aspect particulièrement fascinant de l'enseignement du Français Langue Étrangère : le français professionnel. Cette exploration, bien que semée de défis tels que le manque de ressources, la fluctuation de la motivation des apprenants, et les contraintes temporelles, s'est révélée être une expérience incroyablement enrichissante. Ce projet a non seulement été une réussite mais a aussi confirmé ma passion et mon désir de me spécialiser dans ce domaine en poursuivant mes études au niveau doctoral si cela est possible.

Cette expérience a souligné l'importance de structurer l'enseignement du FLE autour de compétences pragmatiques et professionnelles, particulièrement pour des apprenants d'un niveau linguistique minimal de A2. Cette préconisation découle de l'observation que l'apprentissage du français quotidien doit constituer une base solide avant d'introduire des éléments de français professionnel. Une telle progression assure que tous les apprenants progressent à un rythme cohérent, sans que certains se sentent dépassés ou désynchronisés.

L'intégration de l'approche actionnelle et de la pédagogie de projet, dans le cadre de l'andragogie et de la formation linguistique professionnalisante, a démontré des avantages notables. Ces méthodes pédagogiques encouragent une participation active, favorisent l'engagement des apprenants, et soutiennent l'application pratique des compétences linguistiques dans des contextes professionnels réels. Toutefois, ces approches révèlent également des défis, notamment en termes d'adaptation des contenus aux besoins spécifiques des apprenants et de gestion du temps dédié à la préparation des cours.

Le succès du projet « Café des Carrières » atteste de la valeur de continuer à explorer et à affiner ces méthodologies d'enseignement. Il souligne l'importance de poursuivre les recherches dans le domaine du FLE à visée professionnelle, en vue de développer des programmes de formation innovants qui répondent efficacement aux besoins des apprenants adultes en matière d'intégration professionnelle.

En somme, ce mémoire ne représente pas seulement le bilan d'une expérience pédagogique réussie, mais également le point de départ d'un engagement plus profond envers la recherche et le développement de l'enseignement du français professionnel. Il confirme ma conviction de l'importance de fournir des contenus de qualité, adaptés aux réalités du marché du travail, et de contribuer ainsi à l'enrichissement des compétences linguistiques et professionnelles des apprenants en FLE.

Bibliographie

- Knowles, M. (1973/1990). *L'apprenant adulte. Vers un nouvel art de la formation* (F.Paban, trad.) Paris, France : Les Éditions d'Organisation.
- Boutinet, J. (2013). *Psychologie de la vie adulte*. Paris: Presses Universitaires de France.
- UNESCO. (1997). *Éducation des adultes: La Déclaration d'Hambourg, L'agenda pour l'avenir*. Hamburg: UNESCO.
- Étienne, S. & Gutnik, F. (2019). *L'analyse du rôle du formateur. Dans Pro en Formation: 68 outils et 12 plans d'action métier*. Paris: Vuibert.
- Délégation générale à la langue française et aux langues de France. (2022). *Le français langue étrangère : l'apprendre et l'enseigner en France*. Ministère de la Culture. [Rapport 2022 de la Commission d'enrichissement de la langue française | vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr/rapport/2022/la-commission-d-enrichissement-de-la-langue-francaise)
- Barras, C. (2021). *La formation linguistique des migrants à la recherche d'un emploi : piège ou tremplin ? Une analyse de l'IRFAM – Liège*.
- Carras C, Tolas J, Kohler P, Szilagyi E. 2007. *Le Français sur Objectif Spécifique et la classe de langue*. CLE International.
- Conseil de l'Europe. (2001). *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*. Division des politiques linguistiques, Conseil de l'Europe.
- Goullier, F. (2006). *Les outils du Conseil de l'Europe en classe de langue*. Division des Politiques Linguistiques, Conseil de l'Europe.
- Launay, C. (2006). *Une pédagogie active*. Éditions L'Harmattan
- Rozier, E. (2010). *John Dewey, une pédagogie de l'expérience. La lettre de l'enfance et de l'adolescence*, 80-81, 23-30. <https://doi.org/10.3917/lett.080.0023>
- Perraudau, M. (2006). *Les stratégies d'apprentissage : Comment accompagner les élèves dans l'appropriation des savoirs*. Armand Colin.
- Mebkhout, F., & Soudjrari, S. (2021). *La pédagogie par projet en classe du FLE : entre théorie et pratique. Cas des apprenants de première année secondaire* (Mémoire

de Master, Université Ibn Khaldoun – Tiaret). Faculté des Lettres et Langues, Département des Lettres et Langues Étrangères.

- Hamez, M.-P. (2012). *La pédagogie du projet : un intérêt partagé en FLE, FLS et FLM. Le français aujourd'hui*, 2012/1(176), 77-90. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/lfa.176.0077>
- TILMAN, F. (2004). *Penser le projet. Concepts et outils d'une pédagogie émancipatrice*. Lyon : Chronique sociale.
- Mourlhon-Dallies, F. (2008). *Enseigner une langue à des fins professionnelles*. Didier.
- Tohir, D. (2016). *Mise en place d'un dispositif de formation en ASL : vers l'autonomisation didactique des intervenants bénévoles* (Mémoire, Université Grenoble 3).
- Heilliette, A. (2019). *Conception d'une mallette pédagogique de français à visée professionnelle pour un public migrant en centre d'hébergement* (Mémoire, Université Grenoble Alpes).
- Richer, J.-J., de Ferrari, M., & Wehrle, A. (Coords.). (2017). *Le français professionnel : quels enjeux et quelles perspectives méthodologiques ? Points communs : recherche en didactique des langues sur objectif(s) spécifique(s)*, septembre 2017.

Sitographie

- Dictionnaire Larousse en ligne. [Dictionnaire français - Dictionnaires Larousse français monolingue et bilingues en ligne](#)
- Melchior.fr. (n.d.). *L'insertion des étrangers et des immigrés dans le marché du travail français*. Récupéré de [[L'insertion des étrangers et des immigrés dans le marché du travail français | Melchior](#)]
- Centre Inffo. (n.d.). *Accès à la formation des personnes étrangères*. Récupéré de <https://www.centre-inffo.fr/chapitre/acces-a-la-formation-des-personnes-etrangees>
- Conseil de l'Europe. (n.d.). *The action-oriented approach*. Retrieved from <https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages/the-action-oriented-approach>
- Bien Enseigner. (2022). *La pédagogie actionnelle : définition, principes et exemples*. Récupéré de <https://www.bienenseigner.com/la-pedagogie-actionnelle/>
- *La pédagogie de projet: définition, étapes et exemples* : <https://www.bienenseigner.com/la-pedagogie-de-projet/>
- Groupe Français d'Éducation Nouvelle. (2024). *La démarche d'auto-socio-construction des savoirs*. https://gfen.asso.fr/fr/la_demarche_d_auto_socio_construction
- Perrenoud, P. (1999). *Apprendre à l'école à travers des projets : pourquoi ? comment ?* Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève. https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_17.html#Heading1

Sigles et abréviations utilisés

CDD : Contrat à durée déterminé

FLE : Français Langue Étrangère

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration

OPCO : Opérateurs de compétences

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

CPF : Compte Personnel de Formation

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

AIF : Aide Individuelle à la Formation

DCL : Diplôme de Compétence en Langue

FP : Française Professionnelle

CECRL : Cadre européen commun de référence pour les langues

FEST : Formation en Situation de Travail

CV : Curriculum Vitae

TCF IRM : Test de Connaissance en Français - Intégration, Résidence et Nationalité

DELFL : Diplôme d'études en langue française

DALF : Diplôme approfondi de langue française

ODTI : Observatoire des Discriminations et des Territoires Interculturels

FLP : Français Langue Professionnel

Table des illustrations

Figure 1. Logo Osengo

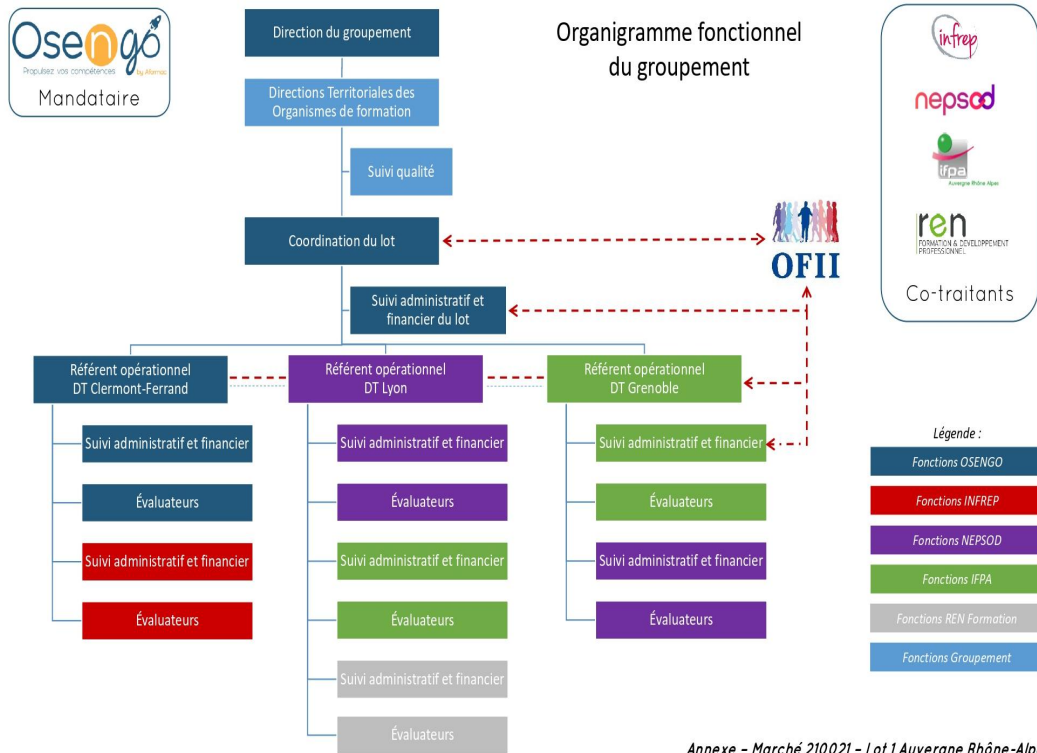
9

Table des annexes

Annexe 1 : Organigramme du groupe Osengo	P.103
Annexe 2 : Organigramme Osengo agence Puy-en-Velay	P.104
Annexe 3 : Contrat de co-engagement	P.107
Annexe 4 : Certification Qualiopi	P.112
Annexe 5 : Présentation générale du livret de suivi individuel des stagiaires	P.114
Annexe 6 : Scénario pédagogique	P.119
Annexe 7 : Feuille de route formateur	P.125
Annexe 8 : Leçon 1 : Introduction au " Café des Carrières "	P.130
Annexe 9 : Exercice : Les types d'évènements en France	P.135
Annexe 10 : Quiz sur le monde du travail	P.137
Annexe 11 : Exercice : Les compétences professionnelles	P.140
Annexe 12 : Exercice : La vie professionnelle	P.141
Annexe 13 : Tableau de réflexion	P.145
Annexe 14 : Auto-évaluation	P.147
Annexe 15 : Test de personnalité	P.149
Annexe 16 : Leçon 2 : une étude de marché, c'est quoi ?	P.150
Annexe 17 : Simulation d'une recherche d'emploi.	P.152
Annexe 18 : Analyse des offres d'emploi	P.154
Annexe 19 : Savoir identifier et relever les points importants d'une offre d'emploi	P.164
Annexe 20 : Invitation à l'événement	P.166
Annexe 21 : Présentation Power-Point Jour de l'événement	P.167
Annexe 22 : Questionnaire cohésion de groupe	P.172
Annexe 23 : Questionnaire Post-événement	P.173
Annexe 24 : Entretien individuel	P.177
Annexe 25 : Questionnaire professionnel	P.181

Annexe 1

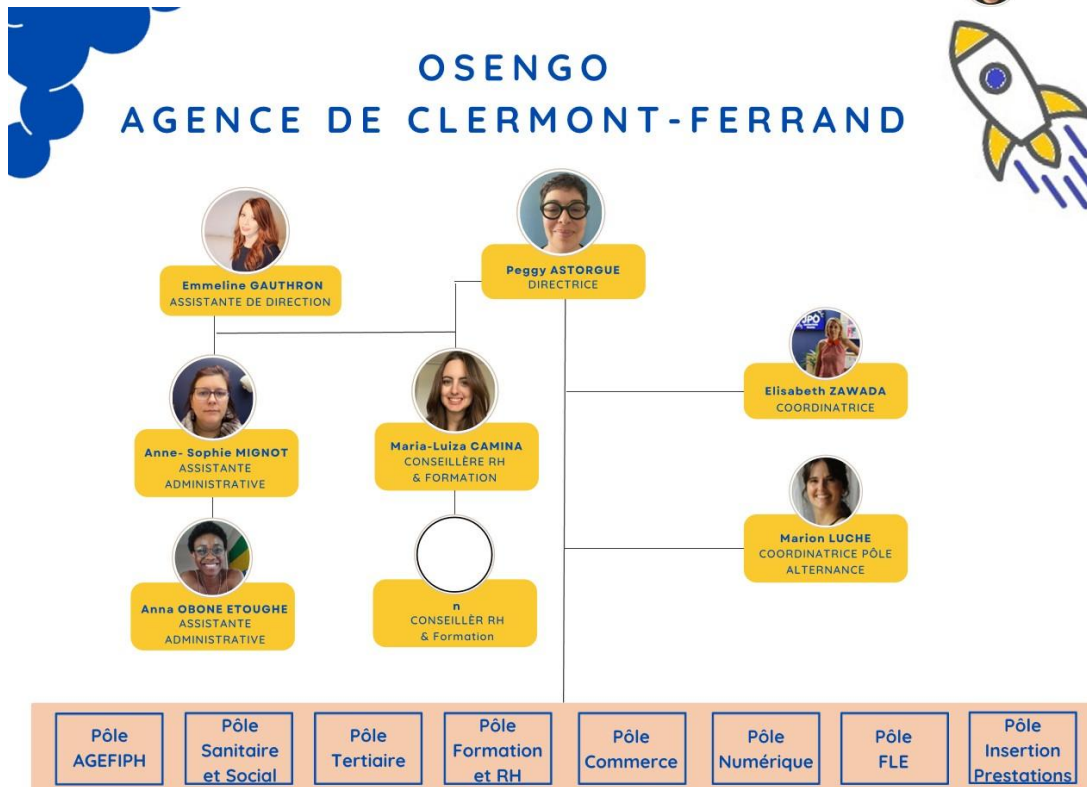
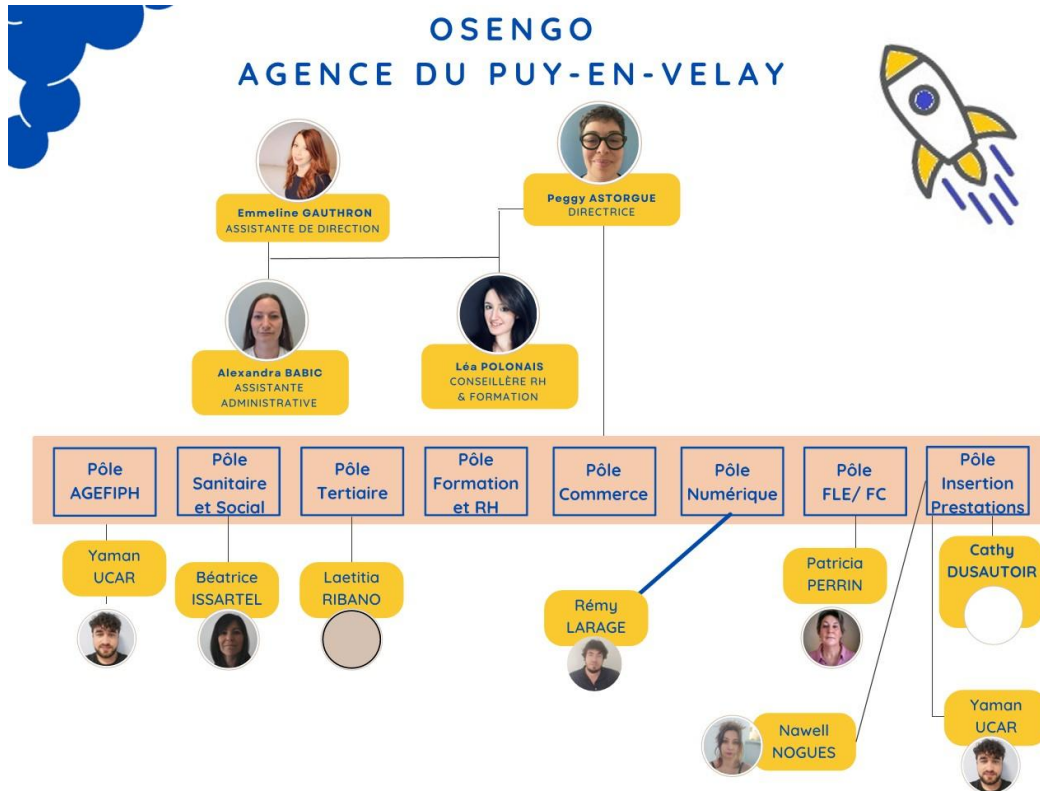
Organigramme du groupe Osengo



Annexe - Marché 210021 - Lot 1 Auvergne Rhône-Alpes

Annexe 2

Organigramme Osengo agence Puy-en-Velay





SYLVIA BARABAS
Formatrice référente



FABIEN MALLET
Formateur référent
Numérique



DAVID VAUTIER
Formateur Fracture
Numérique



SOPHIE BOISSON
Formatrice référente
CIP



AURÉLIE MIRAUD
Formatrice référente



Annexe 3



CONTRAT DE CO-ENGAGEMENT

Le contrat de co-engagement suivant est conclu entre les soussignés :

1 - L'organisme de formation

Raison ou dénomination sociale : **OSENGO**

Adresse de l'organisme : 35 rue du pré le Reine, 63100 Clermont-Ferrand

N° de déclaration d'activité : 83630030163

2 - L'apprenant(e)

NOM:

Prénom :

Adresse :

Adresse mail :

Téléphone :

Article 1 – Nature, durée, programme et objet de l'action

En exécution du présent contrat de co-engagement, l'organisme de formation OSENGO s'engage à organiser l'action de formation intitulée Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Cette action de formation est financée par Pôle emploi

Effectif prévu : 11 à 12

Niveau de la formation : A1-B1

Si qualifiant, intitulé du certificat ou de l'habilitation préparé(e) : Non concerné

Si certifiant, intitulé et niveau de la certification préparée : DCL/ TCF

Objectifs généraux et spécifiques visés :

- Valider un niveau linguistique au niveau d'une certification adaptée
- Consolider un projet professionnel
- Acquérir les connaissances et les compétences à la poursuite d'une formation visée
- Se préparer à une entrée en formation qualifiante
- Découvrir les différents métiers via la validation d'un projet professionnel
- Renforcer des savoirs et savoir-faire linguistiques et savoir-être professionnels adaptés au contexte

Programme de formation :

- Accueil et intégration
- Remise à niveau
- Itinéraire linguistique, adapté au niveau du candidat
- Compétences professionnelles en français
- Les codes de l'entreprise
- Interagir à l'oral en français
- Exploitation de la FEST
- Entraînement et passation de la certification visée - DCL en priorité - Diplôme de Compétences en Langues FLE qui répond aux besoins du monde économique. Son originalité : évaluer les compétences langagières dans une situation proche de la réalité de travail (A2 vers C1).
- Selon les niveaux accompagnés et la nature du projet du bénéficiaire, d'autres certifications sont envisagées :
 - DILF (Infra A1.1 vers A1.1)
 - DELF (A.1 vers B2)

OSENGO	Contrat de co-engagement	C2.IND5.01	V3-23-08-21	Page 1 sur 5
--------	--------------------------	------------	-------------	--------------

- TEF IRN (A1 vers B1)
- TEF Etudes A1 vers C2) ou BRIGHT (A1 vers C2)
- Bilan final – capitalisation des acquis

Nécessaire pour l'obtention de la nationalité)

Après positionnement, la durée du parcours est fixée à 529 heures et selon le rythme et les horaires suivants :

- Nombre d'heures hebdomadaires : 32 heures
- Durée en centre (*en heures*) : 459 heures
- Durée en entreprise (*en heures*) : 70 heures
- Horaires en centre de formation : L- Ma -J -V : 8h30-12h30 / 13h30-16h30, Mercredi 8h30-12h30

L'apprenant(e) s'engage à s'adapter aux horaires de l'entreprise d'accueil lors de son/ses stage(s) pratique(s).

L'action de formation aura lieu du **28/09/2023** au **29/01/2024**

Adresse principale du lieu de formation : L'Atrium, 25 avenue de Cizolles, 63300 Thiers

Adresse du plateau technique ou du 2^{ème} lieu de formation (*si concerné*) : non concerné

Article 2 – Prérequis nécessaires

Afin de suivre au mieux l'action de formation désignée dans l'Article 1, l'apprenant(e) est informé(e) qu'il est nécessaire de posséder le niveau de connaissances suivant :

- A1

Il est également nécessaire d'avoir les prérequis suivants :

- Le bénéficiaire inscrit à Pôle emploi, a commencé à définir avec son conseiller prescripteur un projet professionnel nécessitant :
 - Une phase de consolidation de projet passant par la découverte du milieu professionnel au moyen d'une FESTE (Formation En Situation de Travail en Entreprise)
 - Un développement ou un renforcement des compétences en français à visée professionnelle en lien avec les exigences linguistiques des métiers en tension visés.

Article 3 – Conditions de l'action de formation

Modalités : Présentiel FOAD Mixte AFEST

Moyens pédagogiques et techniques :

- Plateau technique
- Plateforme d'apprentissage en ligne

Coût pédagogique de la formation : 4222.80 à 4383,45 €

Période de fermeture du Centre de formation : du **23/12/2023** au **01/01/2024**

Modalités d'évaluation et de suivi en cours de formation :

- Exercices, cas pratiques, mises en situation, examens blancs, etc.
- Questionnaire de satisfaction en ligne intermédiaire et de fin de formation

À l'issue de la formation, l'apprenant(e) se verra délivrer une Attestation de Compétences et de Fin de Formation

La validation de la certification ou qualification, si elle est obtenue, sera délivrée par les autorités certificatives.

Article 4 – Personnes en charge de la formation

Référents pédagogiques : Elisabeth ZAWADA

Référent administratif : Emmeline GAUTHRON

Référent handicap : Sylvie FERRAND

Article 5 – Engagements de l’Organisme de Formation

L’organisme de formation s’engage à :

- Informer et renseigner l’apprenant(e) sur le déroulement de sa prestation, tant sur le plan pédagogique qu’administratif ;
- Recueillir et analyser les besoins et les attentes de l’apprenant(e) ;
- Suivre et accompagner individuellement l’apprenant(e) dans son parcours de formation ;
- Répondre aux sollicitations et réclamations de l’apprenant(e) ;
- Recevoir individuellement en entretien l’apprenant(e) pour réaliser un point sur sa progression en lien avec les objectifs fixés ;
- Adapter les modalités et les conditions de formation aux contraintes spécifiques de l’apprenant(e) et dans la limite des obligations des organismes de formation ;
- Assurer la continuité pédagogique à distance si cette modalité pédagogique est mobilisée ;
- Accompagner l’apprenant(e) dans la préparation des certificats et certifications visés (si concerné) ;
- Évaluer de façon régulière et progressive l’acquisition des compétences ;
- Respecter la confidentialité des données transmises par l’apprenant(e) dans le cadre du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles)

Article 6 – Engagements de l’apprenant(e)

L’apprenant(e) s’engage à :

- Être acteur de son parcours de formation, incluant les démarches en lien avec la recherche de stage pratique et d’emploi ;
- Respecter le Règlement Intérieur dont il/elle a accepté le contenu ;
- Suivre avec assiduité la formation en centre et en entreprise ;
- Transmettre sans délai toutes les pièces nécessaires à la constitution de son dossier administratif, incluant la rémunération et la protection sociale (si concerné) ;
- Prévenir l’organisme de formation de toute absence et lui transmettre les justificatifs correspondants ;
- Avertir de toutes modifications sur sa situation personnelle (identité, déménagement, etc.) ;
- Réaliser le travail demandé par l’équipe pédagogique en lien avec l’atteinte des objectifs, et pouvant inclure des évaluations en cours de formation et des éléments en lien avec la certification ;
- Respecter les délais de rendu des travaux demandés par l’équipe pédagogique ;
- Accepter les conditions de la mise en place d’une continuité pédagogique à distance ;
- Répondre aux enquêtes de satisfaction intermédiaire et/ou finale et au suivi post formation.

Article 7 – Aménagements et/ou allègements

Si le parcours de formation fait l’objet d’un aménagement (session d’examen par exemple), préciser lequel : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Si le parcours de formation fait l’objet d’un allègement (rythme des apprentissages par exemple), préciser lequel : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Toute modification substantielle dans les modalités et conditions de mise en œuvre du présent contrat fera l’objet d’un avenant.

OSENGO	Contrat de co-engagement	C2.IND5.01	V3-23-08-21	Page 3 sur 5
--------	--------------------------	------------	-------------	--------------

Article 8 – Litiges éventuels

En cas de litige, un entretien de régulation sera organisé par OSENGO avec l'apprenant afin d'apporter les solutions.

Article 9 – Abandon de la formation et cas de la rupture du contrat de co-engagement

En cas d'abandon en cours de formation sans motif légitime ou de renvoi pour faute lourde l'apprenant(e), l'Organisme de Formation en informe le financeur.

Par ailleurs, ce contrat de co-engagement peut prendre fin de manière anticipée si les engagements pris ne sont pas respectés ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Fait en double exemplaire à Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte., le Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

L'apprenant(e) :

(Nom et prénom du signataire)

Pour l'organisme de formation :

(Nom et qualité du signataire)

J'atteste avoir reçu mon livret de formation

J'atteste avoir reçu le planning de formation

J'atteste avoir reçu la fiche action

J'atteste avoir reçu le livret d'accueil

J'atteste avoir reçu une fiche individuelle de réclamation

J'atteste avoir pris connaissance du règlement intérieur et du protocole d'utilisation des outils numériques

Cachet et signature :

Signature :

ANNEXE AU CONTRAT DE CO ENGAGEMENT DANS LE CADRE DU PIF - MARCHÉ POLE EMPLOI

Nom de la formation : Lieu de formation : Date d'entrée en formation : Date de fin de formation : Nom et Prénom de l'apprenant :			
POSITIONNEMENT INITIAL		REAJUSTEMENT AVANT LE MI-PARCOURS SI NECESSAIRE	
<i>Modules de formation préconisés dans le cadre de l'accompagnement individualisé :</i>			
Séquence de formation	Heures retenues	Séquence de formation	Heures retenues
Formation professionnelle	391	Formation professionnelle	
Stage pratique	70	Stage pratique	
Remise à niveau	30	Remise à niveau	
Technique de recherche d'emploi	21	Technique de recherche d'emploi	
Soutien personnalisé	16	Soutien personnalisé	
Séance formation innovante		Séance formation innovante	
Coaching		Coaching	
Commentaires <i>(si nécessaire)</i> :		Commentaires <i>si nécessaire)</i> :	
Pour OSENGO (Signature et tampon)	Signature Apprenant	Pour OSENGO (Signature et tampon)	Signature Apprenant

Annexe 4 :

Certification Qualiopi



Certificat des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences

N°2012_CN_00120 - V.3

Début de validité de la certification : 21/12/2020
Echéance de la certification : 20/12/2024
Date d'émission du certificat : 16/12/2022

ISQ Certification certifie que

OSENGO

37 BD ARISTIDE BRIAND 63000 CLERMONT FERRAND

SIREN : **323961664** NAF : **8559B**
Numéro de Déclaration d'activité : **83630030163**

Est conforme aux critères de certification mentionnés à l'article L. 6316-1 du Code du Travail et au décret n°2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle au décret n°2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences au décret n°2021-1851 du 28 décembre 2021 portant dispositions complémentaires relatives à la certification mentionnée à l'article L.6316-1 du code du travail à l'arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D.6316-1-1 du Code du travail à l'arrêté du 30 décembre 2021 prolongeant l'autorisation de réaliser l'audit initial à distance au guide de lecture du référentiel national qualité, version en vigueur au programme de certification de l'ISQ Certification, version en vigueur

Pour la(es) catégorie(s) d'actions concourant au développement des compétences suivante(s) :

- Les actions de formation
- Les bilans de compétences
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Les actions de formation par apprentissage

Le détail des sites inclus dans le périmètre de la certification est précisé en annexe.

Catherine TERRIEN
Présidente, ISQ Certification

Page 1 sur 2



ISQ CERTIFICATION SAS
84, avenue du Général Leclerc - 92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : 01 46 99 14 55 - info@isqcertification.com - www.isqcertification.com



Certificat

des organismes prestataires d'actions
concourant au développement des compétences

N°2012_CN_00120 - V.3

Annexe

Les sites inclus dans le périmètre de la certification :

OSENGO - 37 BD ARISTIDE BRIAND 63000 CLERMONT FERRAND
OSENGO ALLIER - 70 AV DE LA REPUBLIQUE 03100 MONTLUCON
OSENGO CANTAL - 5 RUE DU COQ VERT 15000 AURILLAC
OSENGO LIMOUSIN - 24 RUE DONZELOT 87000 LIMOGES
OSENGO BERRY - LE CARRE D'ARCHE - 200 RUE DE LAZENAY 18000 BOURGES
OSENGO OCCITANIE - 27 BOULEVARD DES MINIMES 31200 TOULOUSE
OSENGO - CLERMONT-FERRAND - 35 RUE DU PRE LA REINE 63000 CLERMONT-FERRAND

Page 2 sur 2



ISQ CERTIFICATION SAS
84, avenue du Général Leclerc - 92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : 01 46 99 14 55 - info@isqcertification.com - www.isqcertification.com



Annexe 5

Présentation générale du livret de suivi individuel des stagiaires

- 1ère partie : Module 0 – Remise à niveau
- 2ème partie : Module 1 – Accueil
- 3ème partie : Module 2 – Itinéraire linguistique (adapté au niveau du candidat)
- 4ème partie : Module 3 – Compétences professionnelles en français
- 5ème partie : Module 4 – Les codes de l’entreprise
- 6ème partie : Module 5 – Interagir en français à l’oral
- 7ème partie : Module 6 – FEST et exploitation de la FEST
- 8ème partie : Module 7 – Entraînement et passation de la certification visée
- 9ème partie : Module 8 – Capitalisation des acquis et bilan

1ère partie - MODULE 0 – Remise à niveau

- Compétence 1 – Acquérir les connaissances et les compétences indispensables à la poursuite de la formation visée

Savoirs

Comprendre et exprimer des données chiffrées :

- Connaître les chiffres et les nombres (oral et écrit)

Savoir-Faire

Comprendre et exprimer des données chiffrées :

- Savoir donner l’heure et la date

Prendre la parole en public :

- Savoir participer à des jeux de rôles, brise-glace, etc.

Établir un lien professionnel :

- Savoir se présenter
- Savoir répondre brièvement au téléphone ou à un mail
- Comprendre un règlement ou une notice

- Compétence 2 – Rééquilibrer les écarts de compétences orales et écrites

Savoirs

Comprendre des mots familiers et des expressions courantes :

- Savoir conjuguer les verbes avoir/être au présent
- Savoir reconnaître les féminins/masculins et les singuliers/pluriels

Découvrir le français professionnel :

- Savoir comprendre des questions simples

Découvrir les compétences du CECRL :

- Savoir comprendre un document sonore
- Savoir comprendre un document écrit

Savoir-Faire

Découvrir le français professionnel :

- Savoir lire, écrire, décrire et formuler des phrases

- Savoir comprendre des questions simples
- Savoir remplir un formulaire
- Savoir décrire sa routine journalière

Découvrir les compétences du CECRL :

- Savoir s'exprimer à l'oral
- Savoir s'exprimer à l'écrit

2ème partie - MODULE 1 – accueil

- COMPETENCE 3 – Être capable de s'intégrer dans un groupe et s'engager dans une dynamique de groupe

Savoirs

Établir le contact avec les autres membres du groupe :

- Savoir se présenter
- Savoir travailler en groupe

Connaître les détails de la formation :

- Savoir identifier les objectifs de la formation
- Savoir comprendre des documents administratifs
- Savoir comprendre la certification visée

Savoir-Faire

Expression orale simple et claire :

- Savoir se présenter à l'oral et à l'écrit
- Savoir poser des questions
- Savoir situer des événements

3ème partie - MODULE 2 – itinéraire linguistique (adapté au niveau du candidat)

- COMPETENCE 4 – Valider un niveau linguistique au moyen d'une certification adaptée

Savoirs

Améliorer la prononciation (à définir)

Approfondir le lexique du métier choisi

- Définir un lexique individualisé

Savoir-Faire

Connaître les usages de la langue (à définir)

4ème partie - MODULE 3 – compétences professionnelles en français

- COMPETENCE 5 – Découvrir les documents professionnels

Savoir-Faire

Savoir faire une recherche de stage ou d'emploi :

- Savoir identifier et relever les points importants d'une offre d'emploi
- Savoir rédiger un CV
- Savoir rédiger une lettre de motivation
- Savoir passer un entretien d'embauche

- COMPETENCE 6 – Consolider son projet professionnel par la découverte de métiers qui recrutent

Savoirs

Connaître le marché de l'emploi local :

- Connaître des sites internet et ressources sur le marché de l'emploi local

Savoir-Faire

Faire le point sur ses compétences :

- Savoir identifier ses compétences
- Savoir classer ses compétences

Identifier ses qualités professionnelles :

- Savoir identifier ses qualités personnelles avec différentes activités

Identifier les services publics de l'emploi et les interlocuteurs associés :

- Connaître les différents services publics de l'emploi et leurs interlocuteurs

● COMPETENCE 7 – Se préparer efficacement à une entrée en formation qualifiante

Savoirs

Comprendre des instructions/consignes à l'oral en situations professionnelles :

- Connaître les spécialités du métier

Découvrir les formations professionnelles :

- Connaître les différentes formations professionnelles existantes

Savoir-Faire

Communiquer et participer à des échanges simples en situation professionnelle :

- Savoir parler de ses compétences professionnelles
- Savoir partager son point de vue
- Savoir présenter oralement une journée

Comprendre des instructions/consignes à l'oral en situations professionnelles :

- Respecter une posture professionnelle adaptée

5ème partie - MODULE 4 – les codes de l'entreprise

● COMPETENCE 8 – Être capable d'adopter un comportement et une communication professionnels adaptés au contexte d'exercice de son emploi en contexte

Savoirs

Connaître les usages de la langue-culture française :

- Connaître les marques de politesse
- Connaître les codes sociaux

Découvrir les règles au travail :

- Connaître le code du travail et des conventions collectives

Savoir-Faire

Gérer des conflits simples :

- Savoir communiquer de manière non violente

Communiquer au travail :

- Savoir communiquer par mail
- Savoir communiquer par téléphone

Savoir-être

Découvrir les règles au travail :

- Savoir adopter une apparence et une présentation adaptées

6ème partie - MODULE 5 – Interagir en français à l'oral

- COMPETENCE 9 – Être capable de participer à des conversations à plusieurs, en contexte professionnel informel, en fonction de son niveau

Savoir-Faire

Comprendre et produire un énoncé à l'oral :

- Mettre en pratiques les compétences acquises dans un échange oral

Adapter son discours à un contexte professionnel :

-Savoir adapter son discours en contexte professionnel à travers différentes mises en situation

7ème partie - MODULE 6 – FEST et exploitation de la FEST

- COMPETENCE 10 – Explorer les pistes et les modalités d'accès aux différents métiers du secteur professionnel

Savoir-Faire Techniques

Identifier les offres d'emploi pertinentes

- COMPETENCE 11 – Découvrir les différents métiers et emplois du secteur proposé

Savoir-Faire

Savoir réaliser une étude du marché du travail

- COMPETENCE 12 – Appréhender les conditions d'exercice des métiers du secteur

Savoir-Faire

Savoir mettre en place un projet professionnel réaliste

- COMPETENCE 13 – Adopter une posture professionnelle

Savoir-Faire

Savoir adapter sa communication en contexte professionnel

Savoir-être

Savoir adapter son attitude en contexte professionnel

- COMPETENCE 14 – Formaliser les compétences et connaissances acquises en FEST

Savoirs

Retours d'expérience :

- Connaître les bénéfices pratiques et humains de la FEST

Savoir-Faire

Retours d'expérience :

- Savoir présenter une expérience
- Savoir rédiger un rapport de stage
- Savoir mettre à jour son CV en fonction de ses expériences

8ème partie - MODULE 7 – Entraînement et passation de la certification visée

- COMPETENCE 15 – Valider le niveau atteint par une certification adaptée à son projet

Savoirs

Découverte de la certification visée :

- Connaître les objectifs attendus par la certification
- Connaître les compétences attendues par la certification

Tests / examens blancs partiels et complets :

-Avoir connaissance du type de sujet proposé pour la certification et travailler dessus

Savoir-Faire

Techniques d'examen et entraînement progressif :

- Savoir répondre aux situations d'examen avec un travail sur des mises en situation

9ème partie - MODULE 8 – Capitalisation des acquis et bilan

- COMPETENCE 16 – Synthétiser les résultats de l'action de formation et l'évaluer

Savoir-Faire

Prendre du recul sur la formation :

-Savoir prendre du recul sur la formation pour donner votre avis dans un questionnaire

Prendre du recul sur sa progression :

- Savoir prendre du recul sur sa progression pour faire un bilan

Annexe 6

Scénario pédagogique « le café des carrières ».

Date de démarrage du contrat : Le jeudi 21 septembre 2023 / **Date de fin du contrat** : Le mardi 30 janvier 2024

Date de démarrage de la formation : Le jeudi 28 septembre 2023 / **Date de fin de la formation** : Le lundi 29 janvier 2024

Date de la demande du projet : Le lundi 6 novembre 2024)3 / **Date de la validation du projet**: Le mercredi 29 novembre 2023

Date de démarrage du projet : Le lundi 20 novembre 2023 / **Date de fin du projet** : Le lundi 20 janvier 2024

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
<u>Module 1 : Introduction au projet « Le Café des Carrières » avant événement</u> 4 x 3h00 = 12h00 / Semaine du 20 au 24 novembre 2023				
<u>Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:</u>				
- Savoir poser des questions - <i>Module 1</i>				
- Savoir travailler en groupe - <i>Module 1</i>				
- Approfondir le lexique du métier choisi - <i>Module 2</i>				
- Connaître les usages de la langue-culture - <i>Module 2</i>				
- Faire le point sur ses compétences (savoir identifier et classer ses compétences) - <i>Module 3</i>				
- Identifier ses qualités professionnelles (savoir identifier ses qualités personnelles) - <i>Module 3</i>				
- Comprendre des instructions/ consignes à l'oral (connaître les spécialités du métier) - <i>Module 3</i>				
- Savoir parler de ses compétences professionnelles - <i>Module 3</i>				
- Savoir partager son point de vue. - <i>Module 3</i>				
1. Le café des carrières, c'est quoi?	Découvrir le concept de "convivialité"	Explication et découverte du mot "convivialité", Compréhension écrite et orale, Réponse à un questionnaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Compréhension écrite : Annexe 1.1 : L'art de travailler dans la convivialité ● Compréhension orale : Annexe 1.2 : La convivialité au travail 	Groupe/Individuel
1.1 Qu'est-ce qu'un événement professionnel?	Comprendre la nature des événements professionnels	Explication en groupe, Exercice sur les définitions	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 activité 1 - Exercice sur les définitions 	Groupe
1.2 Les intérêts d'un événement professionnel ?	Identifier les bénéfices des événements professionnels	Explication, Exercice sur les définitions	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 activité 2 - Exercice sur les définitions 	Groupe
1.3 Quel est le meilleur	Planification d'un événement	Réflexion sur le type d'événements,		Groupe

événement à organiser ?	pour le café	mise en place du projet		
1.4 Le vocabulaire professionnel	Apprendre le vocabulaire spécifique au travail	Quiz, jeu, exercices de vocabulaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 2 : Quiz - Le monde du travail ● Annexe 3 : Jeu - La vie professionnel ● Annexe 4 : Vocabulaire - Le travail et le monde du travail ● Annexe 5 : Activité - Les métiers 	Individuel/Groupe
1.5 Mon métier	Explorer son propre métier	Fiche métier	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 6 : Fiche Métier 	Individuel/Groupe
1.6 Identifier ses qualités professionnelles	Auto-évaluation des compétences et qualités	Identification des compétences, tableau de carrière, auto-évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 7 : identifiez les termes ● Annexe 8 : Tableau de carrière. ● Annexe 9 : Auto-évaluation 	Individuel
Pour aller plus loin	Pour ceux qui souhaitent en apprendre encore plus (activité facultative)		<ul style="list-style-type: none"> ● Cours supplémentaire: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Annexe 10: Test de personnalité ➤ Annexe 11: Bilan de compétence ● Vidéos : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Annexe 12 : Entretien d'embauche et vocabulaire du travail ➤ Annexe 13 : Quels sont vos qualités et défauts ? Que répondre ? 	
Évaluation	Savoir se présenter à l'écrit et à l'oral			
Mise en pratique	Mise en place de événement	Définir le type événement, faire des recherches de groupe sur ce type d'événement, mettre en place un suivi de l'événement (livret de suivi)		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 2 - Une étude de marché, c'est quoi ? - avant événement				
4 x 3h00 = 12h00 / Semaine du 27 novembre au 1er décembre 2023				
<u>Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:</u>				
<ul style="list-style-type: none"> - Savoir travailler en groupe - <i>Module 1</i> - Découverte des différents services publics de l'emploi et leurs interlocuteurs - <i>Module 3</i> - Connaître les sites et ressources sur le marché de l'emploi local <i>Module 3</i> - Connaître les différentes formations professionnelles existantes - <i>Module 3</i> - Savoir partager son point de vue - <i>Module 3</i> - Savoir identifier les offres d'emploi pertinente - <i>Module 3</i> 				

- Savoir identifier et relever les points important d'une offre d'emploi - <i>Module 6</i>				
- Savoir réaliser une étude de marché - <i>Module 6</i>				
2 Une étude de marché, c'est quoi?	Comprendre ce qu'est une étude de marché			Individuel/Groupe
2.1 Analyse du marché de l'emploi	Comprendre le marché de l'emploi actuel	Compréhension orale, compréhension écrite, analyse du marché, simulation, étude de cas	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 - Compréhension orale - Analyse du marché de l'emploi : les attentes des candidats vs exigence des recruteurs. ● Annexe 2 - Compréhension orale - L'importance du diplôme sur le marché du travail France Stratégie. ● Annexe 3 - Simulation ● Annexe 4 - Organiser votre recherche d'emploi avec succès ● Annexe 5 - Étude de cas 	Individuel/Groupe
2.2 Les différents services publics	Connaissance des services publics de l'emploi	Compréhension orale, compréhension écrite	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 - Compréhension orale - La Chambre de Métiers et de l'Artisanat, c'est quoi ? ● Annexe 2 - Compréhension orale - La chambre des commerces, c'est quoi? ● Annexe 3 - Compréhension orale - Qu'est-ce que France Travail, le successeur de Pôle emploi ? 	Individuel/Groupe
2.3 Identifier et relever les points importants d'une offre d'emploi	Analyse pratique d'une offre d'emploi	Analyser une offre d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe : Analyser une offre d'emploi 	Individuel/Groupe
2.4 Connaître les différentes formations professionnelles existantes	Information sur les formations professionnelles		<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe : Suivre ses recherches d'emploi 	Individuel/Groupe
2.5 S'adapter à un Marché en Évolution	Comprendre et s'adapter aux changements du marché	Explication et conseils sur l'adaptation au marché		Groupe
Mise en pratique	Mettre en place une étude de marché	Préparer et faire une étude de marché de groupe en fonction des besoins et des attentes de chacun		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 3 : Étude des Sociétés Existantes - avant événement 4 x 3h00 = 12h00 / Semaine du 4 au 11 décembre 2023				
Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation: - Savoir poser des questions - <i>Module 1</i> - Savoir travailler en groupe - <i>Module 1</i> - Savoir situer des événements - <i>Module 1</i> - Connaître les spécialité du métier - <i>Module 3</i> - Connaître le code du travail et des conventions collectives - <i>Module 4</i>				
3 Étude des Sociétés Existantes	Connaissance des entreprises et du marché	Conversations, compréhensions orale et écrite, exercices divers	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 : Conversation : L'égalité salariale ● Annexe 2 : Compréhension orale et écrite : Le règlement intérieur ● Annexe 3 : compréhension orale, production orale, compréhension écrite et production écrite : Des droits et un travail 	Individuel/Groupe
Mise en pratique		L'étude de marché étant faite, ce module sert à sélectionner les entreprises à inviter en fonction des attentes de chacun		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 4 : Recherche d'un Local et d'un Parrain pour «Le Café des Carrières» - avant événement 5 x 3h00 = 15h00 / semaine du 4 au 11 décembre 2023				
Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation: - Respecter une posture professionnelle adaptée - <i>module 4</i> - Connaître les marques de politesse - <i>module 4</i> - Connaître les codes sociaux - <i>module 4</i> - Savoir communiquer par mail - <i>module 4</i> - Savoir communiquer par téléphone - <i>module 4</i>				
4 Recherche d'un Local et d'un Parrain	Développer des compétences en communication professionnelle	Présentation, communication par e-mail et téléphone, utilisation des outils technologiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 : Se présenter, répondre au téléphone ● Annexe 2 : Proposer une rencontre par e-mail ● Annexe 3 : Prise de contact par téléphone 	Individuel/Groupe

			<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 4 : Répondre au téléphone et a un e-mail ● Annexe 5 : Les outils technologiques 	
Évaluation		Rédiger un e-mail professionnel		
Mise en pratique	Mettre en pratique les compétences en communication	Recherche de local pour l'événement, définir une date et une heure, rechercher un parrain.		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 5 - Élaboration du Programme et invitation - avant événement 4 x 3h00 = 12h00 / Semaine du 18 au 22 décembre 2023				
Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:				
<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les marques de politesse - <i>module 4</i> - Connaître les codes sociaux - <i>module 4</i> - Savoir communiquer par mail - <i>module 4</i> - Savoir communiquer par téléphone - <i>module 4</i> - Savoir adapter sa communication en contexte professionnel - <i>module 6</i> - Savoir adapter son attitude en contexte professionnel - <i>module 6</i> 				
5 Élaboration du Programme et invitation	Planification et communication pour l'événement	Activités de planification et de communication		Individuel/Groupe
Mise en pratique		Création des invitations à envoyer pour les professionnels, choix du déroulé de l'événement.		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 6 - Communication et Coordination - avant événement 8 x 3h00 = 24h00 / Semaine du 2 au 5 janvier 2024 et du 15 au 19 janvier 2024				
Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:				
<ul style="list-style-type: none"> - Savoir présenter une expérience - <i>module 6</i> - Connaître les bénéfices pratiques et humains de la FEST - <i>module 6</i> - Savoir mettre à jour son CV en fonction de ses expériences - <i>module 6</i> - Savoir rédiger un rapport de stage - <i>module 6</i> - Savoir mettre en place un projet professionnel réaliste - <i>module 6</i> 				
6 - Communication et Coordination	Améliorer les compétences de communication et de gestion de projet	Activités diverses sur la santé au travail, le code du travail, l'entretien d'embauche, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ● Annexe 1 : Santé au Travail ● Annexe 2 : Code du 	Individuel/Groupe

			Travail	
			● Annexe 3 : L'entretien d'Embauche	
6.1 Formation en Situation de Travail (FEST)	Découverte des compétences transversales	Discussion	● Carte RETEC	
Mise en pratique		Relance des invitations, préparation du jour J		Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 7 : Gestion des Imprévus et jour j avant et pendant événement 5 x 3h00 = 15h00 / Semaine du 15 au 19 janvier 2024 / Événement le 19 janvier 2024 de 9h00 à 11h30				
<u>Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:</u>				
- Savoir passer un entretien d'embauche - <i>module 3</i>				
- Savoir adapter une apparence et une présentation adaptées - <i>module 4</i>				
- Mettre en pratique les compétences acquises dans un échange oral - <i>module 5</i>				
- savoir adapter son discours en contexte professionnel à travers différentes mise en situation - <i>module 5</i>				
- Savoir présenter une expérience - <i>module 6</i>				
7 - Gestion des Imprévus	Préparation aux imprévus et mise en pratique des compétences	Activités de gestion des situations imprévus		Individuel/Groupe
Mise en pratique	Faire les courses / les décorations Réviser le programme Préparation de l'événement avant le début			Groupe

<u>Leçons</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Activités</u>	<u>Annexes</u>	<u>Mode</u>
Module 8 : Évaluation et Retours d'Expérience - Après 2 x 10h00 = 10h00 Le 19 janvier et le lundi 22 janvier 2024				
<u>Les objectifs en lien avec les modules du livret de suivi de formation:</u>				
- célébration après événement				
8 - Évaluation et Retours d'Expérience	Réflexion sur l'expérience et évaluation des acquis	Évaluations et retours d'expérience		Individuel/Groupe

Annexe 7

Le café des carrières - Feuille de route - Enseignant

Date de début prévu :

Lundi 20 novembre 2023

Description de l'événement :

Le « Café des Carrières » est un événement professionnel où les apprenants ont l'occasion de rencontrer des employeurs locaux et de présenter leurs compétences.

Avantages :

- Rencontres informelles et positives entre les apprenants et les employeurs.
- Opportunités multiples de recherche d'emploi.
- Développement de compétences en gestion d'événements et en relations professionnelles.
- Mise en confiance des apprenants pour les entretiens d'embauche.

Le « Café des Carrières » sera le point culminant du projet, offrant aux apprenants une expérience immersive pour mettre en pratique leurs compétences nouvellement acquises. Cela s'inspire de la culture française de convivialité et de professionnalisme, où les rencontres informelles et les échanges constructifs sont valorisés. La durée d'une demie journée permettra une immersion totale dans l'événement et une expérience riche en rencontres professionnelles.

Les modules:

- **Module 1 : Introduction au projet « Le Café des Carrières » (12h00) avant événement**

Démarrage du module : semaine du 20 au 24 novembre 2023

Durée totale : 12 heures (4 sessions de 3 heures)

Objectif

Créer un événement de réseautage sous forme de petit-déjeuner pour faciliter l'interaction entre les apprenants en FLE et les professionnels locaux.

Plan d'action

- Expliquer clairement l'objectif du « Café des Carrières » et son importance.
- Encourager la formation spontanée de petits groupes ou décider de travailler comme un grand groupe, selon les préférences des apprenants.
- Organiser une session pour générer des idées sur le type d'événement à organiser.
- Insister sur l'importance de la créativité et de l'ouverture d'esprit.
- Encourager les apprenants à répartir les rôles et responsabilités.
- Suggérer la nomination d'un coordinateur de groupe.
- Guider les apprenants dans l'élaboration d'un plan.
- Proposer la création d'un Livret de Suivi pour documenter les décisions, les idées, et le progrès du projet.
- Planifier des réunions de suivi pour discuter de l'avancement et ajuster le plan au besoin.

- **Module 2 : Une étude de marché, c'est quoi? (12h00) avant événement**

Démarrage du module : semaine de Réalisation : Du 27 novembre au 1er décembre 2023.

Durée totale : 12 heures réparties sur 4 sessions de 3 heures.

Objectif

Réaliser une étude de marché pour identifier les besoins et les attentes des professionnels locaux et adapter l'événement en conséquence.

Plan d'action

- Expliquer aux apprenants l'importance d'une étude de marché dans sa recherche d'emploi.
- Encourager les apprenants à former des équipes basées sur des intérêts ou des secteurs professionnels communs pour effectuer une étude de marché ciblée.
- Guider les équipes dans la recherche d'informations sur le marché de l'emploi local, les services publics de l'emploi, et les tendances actuelles.
- Aider les apprenants à analyser les offres d'emploi pour identifier les compétences et qualifications les plus demandées par les employeurs locaux.
- Organiser des sessions où chaque équipe présente ses découvertes.
- Encourager les discussions sur comment ces informations peuvent influencer la planification de l'événement.
- Utiliser les informations recueillies pour ajuster l'orientation de l'événement « Café des Carrières ». Cela peut inclure le choix des professionnels à inviter, les sujets à aborder, et les activités à organiser.
- Proposer aux apprenants de créer un document récapitulatif de leur étude de marché.
- Prévoir des moments pour évaluer l'efficacité de l'étude de marché réalisée et réajuster le plan d'action pour l'événement en fonction des retours et des analyses.

● **Module 3 : Étude des Sociétés Existantes (12h00) avant événement**

Démarrage du module: semaine du 4 au 11 décembre 2023

Durée totale: 12 heures (4 sessions de 3 heures)

Objectif

Familiariser les apprenants avec le marché de l'emploi local, les entreprises existantes, et les spécificités professionnelles à Thiers pour affiner leur orientation professionnelle et la sélection des invités à l'événement.

Plan d'action

- Guider si nécessaire les apprenants dans la recherche d'informations sur les entreprises locales, en utilisant internet et les ressources communautaires.
- Encourager les apprenants à travailler en groupe pour identifier et sélectionner les entreprises qu'ils souhaiteraient inviter à l'événement.
- Promouvoir la discussion et les échanges au sein du groupe.
- Aider les groupes à élaborer un plan pour approcher et inviter les entreprises, en définissant les rôles et les responsabilités.
- Proposer l'utilisation d'un tableau de suivi (physique ou numérique) pour organiser les informations recueillies sur les entreprises et le statut des invitations.

● **Module 4 : Recherche d'un Local et d'un Parrain pour « Le Café des Carrières » (15h00) avant événement**

Démarrage du module: Semaine du 4 au 11 décembre 2023

Durée totale: 15 heures (5 sessions de 3 heures)

Objectif

- Rechercher un local et identifier un parrain professionnel.
- Définir la date de l'événement.

Plan d'action

- Choisir un local approprié et trouver un parrain pour le succès de l'événement.

- Encourager le groupe à rechercher des locaux disponibles à Thiers même si la salle est déjà trouvée, en considérant les critères tels que l'accessibilité, la capacité, et l'adéquation avec l'événement.
- Guider les apprenants dans la sélection d'un parrain potentiel, en soulignant l'importance de choisir une personne ou une entreprise en adéquation avec les objectifs de l'événement.
- Organiser des simulations de communication par e-mail et par téléphone avec les propriétaires des locaux et les parrains potentiels.
- Prise de rendez-vous.
- Aider les apprenants à planifier la logistique de l'événement en fonction du local choisi et à coordonner avec le parrain pour le soutien et la visibilité.

Local gratuit / Atrium

Parrain volontaire : Le directeur de l'Atrium

● Module 5 - Élaboration du Programme et invitation (12h00) avant événement

Démarrage du module: semaine du 18 au 22 décembre 2023

Durée totale: 12 heures (4 sessions de 3 heures)

Objectif

- Organiser le programme de l'événement « Le Café des Carrières ».
- Préparer les invitations pour les professionnels locaux.
- Envoyer les invitations

Plan d'action

- Commencer par une discussion sur le format et les activités prévues pour l'événement.
- Encourager les apprenants à proposer des idées innovantes pour rendre le programme attrayant et pertinent pour les invités.
- Fournir des exemples et des modèles d'invitations professionnelles si nécessaire.
- Guider les apprenants dans la rédaction de leurs propres invitations, en mettant l'accent sur la clarté, la concision, et l'aspect professionnel.
- Encourager les apprenants à prendre en compte tous les aspects pour assurer une expérience fluide et professionnelle pour les invités.
- Organiser une session où les apprenants envoient les invitations par e-mail.
- Discuter des stratégies de suivi et de confirmation des invités.
- Expliquer l'importance d'un tableau de suivi

Exemple d'invitation

Objet : Invitation au Café des Carrières - (Date de l'Événement)

Cher (Nom du Destinataire),

Nous avons le plaisir de vous inviter à notre événement « Café des Carrières », qui se tiendra le (Date) de (Heure de Début) à (Heure de Fin) à (Lieu de l'Événement). Organisé par (Votre Nom ou le Nom de l'Organisation), cet événement vise à rassembler des professionnels locaux et des apprenants en Français Langue Étrangère pour un moment d'échange et de réseautage autour d'un petit-déjeuner convivial.

Le « Café des Carrières » est une occasion unique de rencontrer des personnes partageant les mêmes idées, de discuter des opportunités professionnelles et de partager des expériences dans un cadre informel. Vous aurez également l'opportunité de découvrir les talents et les compétences des apprenants participant à notre programme de formation en Français Langue Étrangère, tous désireux de s'intégrer dans le monde professionnel local.

Programme de l'événement :

(Heure de Début) : Accueil et petit-déjeuner

(Heure + 30 minutes) : Brève présentation du projet « Café des Carrières »

(Heure + 45 minutes): Sessions de réseautage libre

(Heure de Fin): Clôture

Votre présence serait un enrichissement pour notre événement, et nous serions honorés de vous compter parmi nous. Merci de confirmer votre participation avant le (Date Limite de Confirmation) en répondant à cet e-mail ou en nous contactant au (Votre Numéro de Téléphone).

Nous nous réjouissons de vous accueillir et d'échanger avec vous lors du "Café des Carrières".

Cordialement,

Exemple de programme

Date :

Lieu :

Programme :

(Heure de Début) - Accueil et Inscription

Accueil des invités avec un café de bienvenue et des viennoiseries. Moment pour faire connaissance et échanger les premières impressions.

(Heure + 30 minutes) - Introduction du Projet « Café des Carrières »

Présentation brève du concept, des objectifs, et de l'importance de l'événement par (Nom du Présentateur), suivi d'un aperçu des activités de formation en Français Langue Étrangère.

(Heure + 45 minutes) - Sessions de Réseautage

Espace ouvert pour le réseautage et les échanges informels entre les professionnels et les apprenants. Tables thématiques pour faciliter les discussions sur des sujets professionnels spécifiques.

(Heure + 1 heure 30 minutes) - Ateliers Interactifs

Ateliers courts animés par des professionnels et des apprenants sur diverses compétences professionnelles et expériences de travail.

(Heure de Fin) - Mot de Clôture et Remerciements

Conclusion de l'événement avec un mot de remerciement par l'organisateur, invitation à rester en contact et à participer aux futurs événements.

● Module 6 - Communication et Coordination (24h00) avant événement

Démarrage du module: semaine du 2 au 5 janvier 2024 et du 15 au 19 janvier 2024

Durée totale: 24 heures (8 sessions de 3 heures)

Objectif

Finaliser la préparation de l'événement « Le Café des Carrières ».

Plan d'action

- Réunir les apprenants pour un état des lieux complet de l'organisation.
- S'assurer que tous les éléments du programme sont prêts et que les invitations ont été envoyées.
- Relancer les invitations si nécessaire.
- Création d'un questionnaire de satisfaction invité et du programme papier.
- Élaboration et préparation du programme.
- Discuter des stratégies de communication durant événement.
- Veiller à ce que les rôles et responsabilités soient clairement définis et compris par tous.

- Travailler sur la simulation de l'événement pour tester le flux du programme, la disposition de l'espace, et la coordination entre les apprenants.
- Utiliser cette répétition pour identifier et résoudre les derniers problèmes.
- Discuter de la mise en place de la salle, de la décoration, de la nourriture.
- Encourager les apprenants à anticiper les imprévus et à réfléchir à des solutions de rechange.
- Souligner l'importance de la ponctualité, de la présentation professionnelle, et de l'accueil chaleureux des invités le jour de l'événement.

● **Module 7 : Gestion des Imprévus et jour j (15h00) avant et pendant événement**

Démarrage du module: semaine du 15 au 19 janvier 2024

Durée totale: 15 heures (5 sessions de 3 heures)

Objectif

Préparer les apprenants à gérer efficacement les imprévus le jour de l'événement et assurer une exécution sans faille du « Café des Carrières ».

Plan d'action

- Organiser des ateliers pour identifier les éventuels problèmes qui pourraient survenir et élaborer des plans de secours.
- Fournir des conseils et des stratégies pour rester calme et efficace en cas de problème.
- Vérifier que tous les aspects de l'événement sont en place, de la décoration à la disposition des sièges, en passant par la technologie nécessaire.
- Organiser une dernière réunion d'équipe pour confirmer les rôles et les responsabilités.
- Encourager les apprenants à prendre des initiatives, à communiquer clairement, et à travailler ensemble pour assurer le succès de l'événement.
- Être disponible pour fournir un soutien et des conseils au besoin.

Date envisageable possible : le 19 janvier 2024

● **Module 8 : Évaluation et Retours d'Expérience (10h00) Après**

Démarrage du module: après événement

Durée totale: 10 heures (2 sessions de 5 heures)

Objectif

Réfléchir à l'expérience globale du « Café des Carrières », évaluer les acquis et les domaines d'amélioration, et célébrer les réussites.

Plan d'action

- Recueillir les impressions et les retours des apprenants et des invités sur l'événement.
- Utiliser des questionnaires ou des discussions ouvertes pour obtenir des commentaires honnêtes.
- Organiser une session de réflexion en groupe pour discuter du feedback reçu.
- Identifier les points forts de l'événement et les aspects à améliorer.
- Organiser un moment de célébration pour reconnaître le travail acharné et les accomplissements des apprenants.
- Encourager la reconnaissance mutuelle et l'appréciation.

Annexe 8

Leçon 1 - FICHE ENSEIGNANT

Introduction au projet « le café des carrières »

Leçon 1 : Le café des carrières, c'est quoi ?

L'idée, c'est de vous aider à bien vous préparer pour le monde du travail en renforçant vos compétences en français et vos compétences du monde professionnel français.

Voilà comment cela va se passer :

Nous allons organiser un événement spécial appelé le « Café des Carrières ». C'est un peu comme une rencontre où vous pourrez parler avec des employeurs locaux. Rien de stressant, juste une opportunité pour montrer ce que vous savez faire et découvrir éventuellement des opportunités de travail.

Pourquoi c'est bénéfique :

- Rencontres positives : Vous aurez l'occasion de discuter avec des employeurs de manière informelle.
- Nombreuses opportunités : Il y aura, je l'espère, plein de possibilités pour trouver un emploi qui vous intéresse.
- Développement de compétences : Vous allez aussi apprendre à organiser des événements et à bien vous comporter dans un contexte professionnel.
- Confiance pour les entretiens : L'objectif est de renforcer votre confiance pour les entretiens d'embauche.

Le moment clé : (Le jour J)

Le point fort, c'est le jour du « Café des Carrières ». On s'inspire de la manière dont les Français aiment mêler convivialité et professionnalisme. Ça ne dure qu'une demi-journée, mais ça va être intense avec beaucoup de rencontres professionnelles.

En résumé, c'est un projet pour vous préparer à bien réussir dans le monde du travail. Pas de panique, ça va être enrichissant !

Alors, soyez prêts pour le « Café des Carrières » !

[Compréhension écrite :](#)

[Annexe 1.1 : L'art de travailler dans la convivialité](#)

[Compréhension orale :](#)

[Annexe 1.2 : La convivialité au travail](#)

Répondez à la question ci-dessous:

- Qu'est ce que la convivialité?

La convivialité est un concept qui se réfère à un état d'esprit ou à une atmosphère chaleureuse, amicale et agréable dans un groupe ou un environnement social. C'est un sentiment de bienveillance, de camaraderie et de facilité dans les interactions entre les individus. La convivialité favorise un climat où les gens se sentent à l'aise, respectés et inclus. Elle peut se manifester à travers des moments de partage, d'échange, de collaboration et de plaisir, contribuant ainsi à renforcer les liens

sociaux et à créer une ambiance positive. La convivialité peut être présente dans divers contextes, que ce soit au travail, à la maison, lors d'événements sociaux ou dans d'autres situations de la vie quotidienne.

Leçon 2 : Qu'est ce qu'un événement professionnel?

Les événements professionnels sont des rassemblements organisés dans un contexte professionnel pour atteindre des objectifs spécifiques. Ils peuvent varier en taille, en forme et en objectifs, mais ils ont tous en commun le fait d'être destinés à un public professionnel.

→ [Annexe 1 - Activité 1](#)

Ces événements sont des moyens essentiels pour les entreprises et les professionnels de se connecter, de partager des connaissances, de renforcer des relations d'affaires et d'atteindre des objectifs spécifiques liés à leurs activités professionnelles.

Leçon 3 : Les intérêts d'un événement professionnel ?

Les événements professionnels servent à plusieurs objectifs importants pour les entreprises et les professionnels. Voici quelques raisons pour lesquelles les événements professionnels sont organisés :

→ [Annexe 1 - Activité 2](#)

En résumé, les événements professionnels jouent un rôle important dans le développement des entreprises, la croissance professionnelle des individus et la création de liens durables au sein de la communauté professionnelle. Ils offrent une plateforme où les idées peuvent être partagées, les relations peuvent être établies, et les objectifs professionnels peuvent être atteints de manière efficace.

Leçon 4 : Quel est le meilleur événement à organiser pour le « café des carrières ».

En groupe, réfléchissez à quel type d'événement vous pouvez mettre en place pour le café des carrières?

Le meilleur événement pour le « Café des Carrières » serait un petit-déjeuner de Réseautage Professionnel. Cela offrirait une atmosphère décontractée où les apprenants pourraient rencontrer des professionnels locaux, discuter de sujets d'emploi, et établir des contacts utiles.

Leçon 5 : Le vocabulaire professionnel.

→ [Annexe 2 : Quiz - Le monde du travail](#)

→ [Annexe 3 : Jeu - La vie professionnel](#)

→ [Annexe 4 : Vocabulaire - Le travail et le monde du travail](#)

→ [Annexe 5 : Activité - Les métiers](#)

Exercice 1 : Associez chaque mot à sa définition.

Le monde du travail		Lieu où l'on travail
Un chômeur/ une chômeuse		Milieu professionnel
Une entreprise / une boîte		C'est mon activité professionnel
Un emploi / un travail / un job		Une personne qui achète des biens ou des services.
Un client / une cliente		Une personne qui n'a pas d'emploi et qui recherche activement du travail.

Correction :

Le monde du travail : Milieu professionnel

Un chômeur / une chômeuse : Une personne qui n'a pas d'emploi et qui recherche activement du travail.

Une entreprise / une boîte : Lieu ou l'on travail

Un emploi / un travail / un job : C'est mon activité professionnelle

Un client / une cliente : Une personne qui achète des biens ou des services.

Exercice 2 : Complétez les phrases avec les termes appropriés : La société / L'ouvrier / Sa retraite

- La _____ organise un salon de l'emploi chaque année.
- L' _____ est une personne qui travaille dans une usine.
- Après vingt ans de service, il prendra sa _____.

Correction :

La société

L'ouvrier

Sa retraite

Exercice 3 : Trouvez l'adjectif approprié.

- Travailler sur un projet complexe peut être très _____.
- Une personne qui dit toujours la vérité est _____.

Correction :

Travailler sur un projet complexe peut être très difficile.

Une personne qui dit toujours la vérité est honnête.

Exercice 4 : Formez des paires. Associez chaque métier à sa description.

- | | | | |
|--|---|---|---|
| Un médecin | - | - | Une personne qui s'occupe de répondre au téléphone... |
| - | - | - | Une personne qui répare des ordinateurs. |
| Un/une secrétaire | - | - | Une personne qui soigne les maladies |
| Un informaticien / une informaticienne | - | - | |

Correction :

Un médecin : Une personne qui soigne les maladies.

Un/une secrétaire : Une personne qui s'occupe de répondre au téléphone ...

Un informaticien / une informaticienne : Une personne qui répare des ordinateurs.

Leçon 6 : Mon métier

→ **Annexe 6 : Fiche Métier**

Dans un 1er temps, réalisez l'activité de l'annexe 6, réfléchissez, recherchez puis en groupe, discutez de votre métier et des questions liés à votre fiche métier.

Leçon 7 : Identifier ses Qualités Professionnelles / Ses Objectifs / ses Compétences :

Tout d'abord, il est important de connaître ce que nous souhaitons faire comme métier, d'où l'activité ci-dessus, puis de reconnaître nos compétences, nos qualités, nos objectifs et tous ce qui nous permettra de réaliser notre recherche d'emploi parfaitement.

→ **Annexe 7 : identifiez les termes**

Pour choisir un travail et réussir dans la carrière que l'on veut :

1. Découvrir son métier idéal :

Savoir quel travail on veut faire, en pensant à ce qui nous plaît et ce qui nous intéresse.

2. Connaître ses compétences :

Comprendre ce que l'on sait faire de bien. Par exemple, si on est bon pour parler avec les autres ou si on sait utiliser un ordinateur.

3. Reconnaître ses qualités :

Savoir ce qu'on fait bien dans notre comportement, comme être gentil avec les autres, résoudre des problèmes, ou être créatif.

4. Fixer des objectifs :

Décider ce que l'on veut accomplir dans le travail, comme obtenir un nouveau diplôme, apprendre de nouvelles choses, ou avoir un poste plus important.

5. Suivre des étapes pour atteindre ses objectifs :

Faire des petits plans avec des actions concrètes pour chaque objectif. Par exemple, étudier chaque jour pour le diplôme ou apprendre une nouvelle compétence.

6. Être positif au travail :

Avoir une bonne attitude en travaillant avec les autres, en résolvant les problèmes, et en créant un bon environnement de travail.

7. Apprendre en continu :

Toujours chercher à apprendre de nouvelles choses, à améliorer ses compétences, et à grandir dans sa carrière.

Toujours avoir des rêves et des projets pour le futur, même après avoir atteint des objectifs.

En suivant ces étapes, on peut travailler vers le métier que l'on veut et réussir à atteindre ses objectifs professionnels. C'est comme construire un chemin pour arriver là où on veut aller dans sa carrière.

→ **Annexe 8 : Tableau de carrière.**

→ **Annexe 9 : Auto-évaluation**

Pour aller plus loin:

Jeu :

Totem - les qualités

Cours supplémentaire:

→ Annexe 10: Test de personnalité

→ Annexe 11: Bilan de compétence

Video :

→ Annexe 12 : Entretien d'embauche et vocabulaire du travail :
<https://www.youtube.com/watch?v=1X5ClGiaiC0&t=45s> 15 qualités et défauts ? Que répondre ?

Mise en pratique: (évaluation)

Sur une feuille, rédigez une présentation de vous-même à l'écrit en répondant aux questions suivantes, puis faite une présentation orale devant vos camarades.

A. Identité :

- Comment vous appelez-vous ?
- Pouvez-vous me donner un aperçu rapide de votre parcours personnel et professionnel ?

B. Éducation :

- Quelle est votre formation académique ?
- Avez-vous suivi des cours ou des formations supplémentaires qui pourraient être pertinentes ?

C. Expérience professionnelle :

- Quels sont vos domaines d'expertise professionnelle ?
- Pouvez-vous décrire brièvement votre expérience de travail antérieure ?

D. Compétences :

- Quelles sont vos principales compétences professionnelles ?
- Y a-t-il des compétences spécifiques dans votre domaine que vous maîtrisez particulièrement bien ?

E. Centres d'intérêt :

- En dehors du travail, quelles sont vos passions ?
- Avez-vous des hobbies ou des activités auxquels vous consacrez du temps libre ?

F. Objectifs professionnels :

- Quels sont vos objectifs professionnels à court et à long terme ?
- Y a-t-il des projets ou des domaines spécifiques que vous aimeriez explorer davantage dans votre carrière ?

G. Traits de personnalité :

- Comment décririez-vous votre personnalité en quelques mots ?
- Quels sont vos points forts en tant que professionnel ?

H. Réalisations :

- Y a-t-il des réalisations dont vous êtes particulièrement fier(e) dans votre carrière ou votre vie personnelle ?
- Avez-vous remporté des prix ou des reconnaissances professionnelles ?

Annexe 9

Leçon 1 - Annexe 1 - FICHE ENSEIGNANT

Activité 1 : Ci-dessous ce trouve les différents types d'événements professionnels français, reliez le bon terme avec la bonne définition.

Conférences	Des endroits où des entreprises montrent leurs produits. Les gens viennent pour voir les nouveautés et parler avec d'autres professionnels.
Salons professionnels	Des repas où les gens parlent de travail ou de sujets professionnels de manière détendue.
Séminaires	Des moments pour rencontrer d'autres professionnels. Les gens s'y rencontrent pour parler, échanger des idées et des contacts.
Ateliers	Des petites réunions pour apprendre. Les gens y vont pour gagner des compétences et parler de sujets spéciaux.
Événements de réseautage	Quand une entreprise montre un nouveau produit. C'est une occasion pour faire connaître le produit à beaucoup de gens.
Petit-déjeuner/déjeuner d'affaires	Des fêtes pour dire bravo aux employés qui travaillent bien. On célèbre leurs succès.
Événements de reconnaissance	Des rencontres où des personnes parlent d'un sujet et partagent leurs idées. Les gens écoutent et posent des questions.
Lancements de produits	Des événements où les entreprises aident des causes sociales. C'est pour montrer qu'elles se soucient des autres et pour aider la communauté.
Assemblées générales	Des réunions importantes chaque année pour les membres d'une organisation. Ils parlent de l'argent, des projets et des plans futurs.
Événements caritatifs	Des cours où on fait des activités pratiques. Les gens y apprennent en faisant des choses eux-mêmes.

- Conférences : Des rencontres où des personnes parlent d'un sujet et partagent leurs idées. Les gens écoutent et posent des questions.
- Salons professionnels : Des endroits où des entreprises montrent leurs produits. Les gens viennent pour voir les nouveautés et parler avec d'autres professionnels.
- Séminaires : Des petites réunions pour apprendre. Les gens y vont pour gagner des compétences et parler de sujets spéciaux.
- Ateliers : Des cours où on fait des activités pratiques. Les gens y apprennent en faisant des choses eux-mêmes.
- Événements de réseautage : Des moments pour rencontrer d'autres professionnels. Les gens s'y rencontrent pour parler, échanger des idées et des contacts.
- Petit-déjeuner/déjeuner d'affaires : Des repas où les gens parlent de travail ou de sujets professionnels de manière détendue.
- Événements de reconnaissance : Des fêtes pour dire bravo aux employés qui travaillent bien. On célèbre leurs succès.

- Lancements de produits : Quand une entreprise montre un nouveau produit. C'est une occasion pour faire connaître le produit à beaucoup de gens.
- Assemblées générales : Des réunions importantes chaque année pour les membres d'une organisation. Ils parlent de l'argent, des projets et des plans futurs.
- Événements caritatifs : Des événements où les entreprises aident des causes sociales. C'est pour montrer qu'elles se soucient des autres et pour aider la communauté.

Activité 2 : Ci-dessous se trouve les intérêts d'un événement professionnel et leur définition, trouve le bon intérêt avec la bonne définition.

Réseautage	Utiliser les événements pour parler avec les clients, comprendre ce qu'ils veulent et améliorer la relation avec eux.
Acquisition de connaissances	Les événements peuvent intéresser les journalistes, ce qui aide à parler de l'entreprise dans les médias.
Promotion des produits et services	Aller à des événements peut rendre les employés plus motivés, en leur donnant des chances d'apprendre et de se sentir plus liés à leur entreprise.
Renforcement des relations client	Aller à des événements pour rencontrer des professionnels, partager des idées, se faire des contacts et peut-être travailler ensemble.
Recrutement	Participer à des événements aide à faire connaître la marque, à montrer sa présence sur le marché et à montrer qu'elle est fiable.
Renforcement de la culture d'entreprise	Apprendre de nouvelles choses dans des conférences ou des cours. On y découvre les dernières informations et on devient plus expert.
Échanges d'expérience	Les entreprises vont à des événements pour trouver et embaucher des gens talentueux et leur montrer comment elles travaillent.
Exposition médiatique	Dans les événements, les gens partagent leurs idées et expériences, ce qui aide à trouver de nouvelles idées et à travailler mieux ensemble.
Renforcement de la notoriété de la marque	Faire des événements pour que les employés se sentent plus unis, fêter les succès et les motiver.
Motivation des employés	Montrer et parler de nouveaux produits ou services dans des événements spéciaux pour que les gens les connaissent mieux.

- Réseautage : Aller à des événements pour rencontrer des professionnels, partager des idées, se faire des contacts et peut-être travailler ensemble.
- Acquisition de connaissances : Apprendre de nouvelles choses dans des conférences ou des cours. On y découvre les dernières informations et on devient plus expert.
- Promotion des produits et services : Montrer et parler de nouveaux produits ou services dans des événements spéciaux pour que les gens les connaissent mieux.
- Renforcement des relations client : Utiliser les événements pour parler avec les clients, comprendre ce qu'ils veulent et améliorer la relation avec eux.
- Recrutement : Les entreprises vont à des événements pour trouver et embaucher des gens talentueux et leur montrer comment elles travaillent.
- Renforcement de la culture d'entreprise : Faire des événements pour que les employés se sentent plus unis, fêter les succès et les motiver.
- Échanges d'expérience : Dans les événements, les gens partagent leurs idées et expériences, ce qui aide à trouver de nouvelles idées et à travailler mieux ensemble.
- Exposition médiatique : Les événements peuvent intéresser les journalistes, ce qui aide à parler de l'entreprise dans les médias.
- Renforcement de la notoriété de la marque : Participer à des événements aide à faire connaître la marque, à montrer sa présence sur le marché et à montrer qu'elle est fiable.
- Motivation des employés : Aller à des événements peut rendre les employés plus motivés, en leur donnant des chances d'apprendre et de se sentir plus liés à leur entreprise.

Annexe 10

QUIZ

A2



1

Le monde du travail

Quiz



Comment postuler à une offre d'emploi en France ? Quel salaire peut-on espérer gagner ? Les employés français ont-ils tant de vacances qu'on le dit ? Faites ce petit quiz pour tester vos connaissances sur le monde du travail !



1 Quand vous postulez à une offre d'emploi, quelle lettre envoyez-vous avec votre CV pour présenter votre parcours professionnel ?

- La lettre de recommandation
- La lettre de motivation
- La lettre de démission



2 Laquelle de ces expressions signifie « être sans travail » ?

- être à la retraite
- être au chômage
- être embauché



3 Dans quel pays le salaire mensuel moyen est-il le plus élevé au monde ?



en Suisse



aux Emirats Arabes



à Singapour



en Norvège



Auteurs : Alice Le Gall et Malika Reutlinger, 2021



- 4 En France, le « SMIC » est le salaire minimum. A combien s'élève-t-il ?
- près de 1 940 euros (net)
 - environ 1 300 euros (net)
 - près de 780 euros (net)

- 5 Depuis 2017, la loi française sur la (dé)connexion au travail...



- ...autorise à ne pas répondre aux emails professionnels après 18h
- ...interdit l'usage des réseaux sociaux au bureau
- ...permet aux patrons de licencier par message Whatsapp

- 6 En moyenne, combien de jours de congés annuels prennent les travailleurs français ?

- 19 jours par an
- 33 jours par an
- 54 jours par an



- 7 Quelle expression signifie « *J'ai beaucoup de travail* » ?



- 8 Laquelle de ces professions fait rêver le plus de Français 🏆 ?



Agent(e) de voyage



Politicien(ne)



Chirurgien(ne)



Ecrivain(e)



Auteurs : Alice Le Gall et Malika Reutlinger, 2021

A l'oral !

Et vous, quels métiers vous font rêver ?
 Retrouvez le nom des métiers ci-dessous.
 Certains vous intéresseraient ? Pourquoi (pas) ?

Je rêve d'être....

J'ai toujours rêvé
 de devenir...

Je n'aimerais pas
 du tout être...

Je voudrais
 devenir...

Le métier de mes
 rêves, c'est...

Ça ne m'intéresse pas...



Auteurs : Alice Le Gall et Malika Reutlinger, 2021

Annexe 11

Leçon 1 - Annexe 7 - FICHE ENSEIGNANT

Reliez les termes avec la bonne définition.

Qualités Professionnelles		C'est la façon dont une personne se comporte au travail. Cela inclut comment elle parle avec les autres, comment elle réagit quand elle a beaucoup de travail, comment elle comprend les sentiments des autres, et comment elle s'entend avec ses collègues. Avoir un bon savoir-être est important pour que tout le monde se sente bien et travaille bien ensemble.
Compétences		C'est que l'on sait faire grâce à ce qu'on a appris à l'école, au travail ou pendant des formations. Il y a des compétences techniques, comme savoir utiliser des logiciels, des compétences générales, comme savoir bien communiquer, et des compétences qui sont importantes seulement dans certains métiers. Avoir de bonnes compétences est très important pour bien faire son travail et réussir dans son domaine.
Objectifs Professionnels		Ce sont les traits de caractère et les manières d'agir qui aident une personne à bien travailler. Cela peut être la capacité à bien s'entendre avec les autres, à diriger une équipe, à être toujours à l'heure, à s'adapter à de nouvelles situations, et à avoir d'autres traits positifs qui aident à bien travailler ensemble et à être productif au travail.
Savoir-être		Ce sont les buts que l'on veut atteindre dans son travail. Ils peuvent être pour bientôt (dans quelques mois), pour plus tard (entre un et cinq ans), ou pour le futur lointain (plus de cinq ans). Ces objectifs aident à choisir quoi faire et à prendre des décisions pour avancer dans sa carrière de façon réfléchie.
Savoir-faire		C'est savoir comment utiliser ses connaissances et ses compétences dans des situations réelles au travail. Cela signifie être capable de faire ce que l'on a appris dans son métier. Par exemple, connaître le marketing, c'est le 'savoir', et être capable de créer et de réaliser une campagne publicitaire, c'est le 'savoir-faire'.

Qualités Professionnelles : Les qualités professionnelles sont les traits de caractère et les manières d'agir qui aident une personne à bien travailler. Cela peut être la capacité à bien s'entendre avec les autres, à diriger une équipe, à être toujours à l'heure, à s'adapter à de nouvelles situations, et à avoir d'autres traits positifs qui aident à bien travailler ensemble et à être productif au travail.

Compétences : Les compétences sont ce que l'on sait faire grâce à ce qu'on a appris à l'école, au travail ou pendant des formations. Il y a des compétences techniques, comme savoir utiliser des logiciels, des compétences générales, comme savoir bien communiquer, et des compétences qui sont importantes seulement dans certains métiers. Avoir de bonnes compétences est très important pour bien faire son travail et réussir dans son domaine.

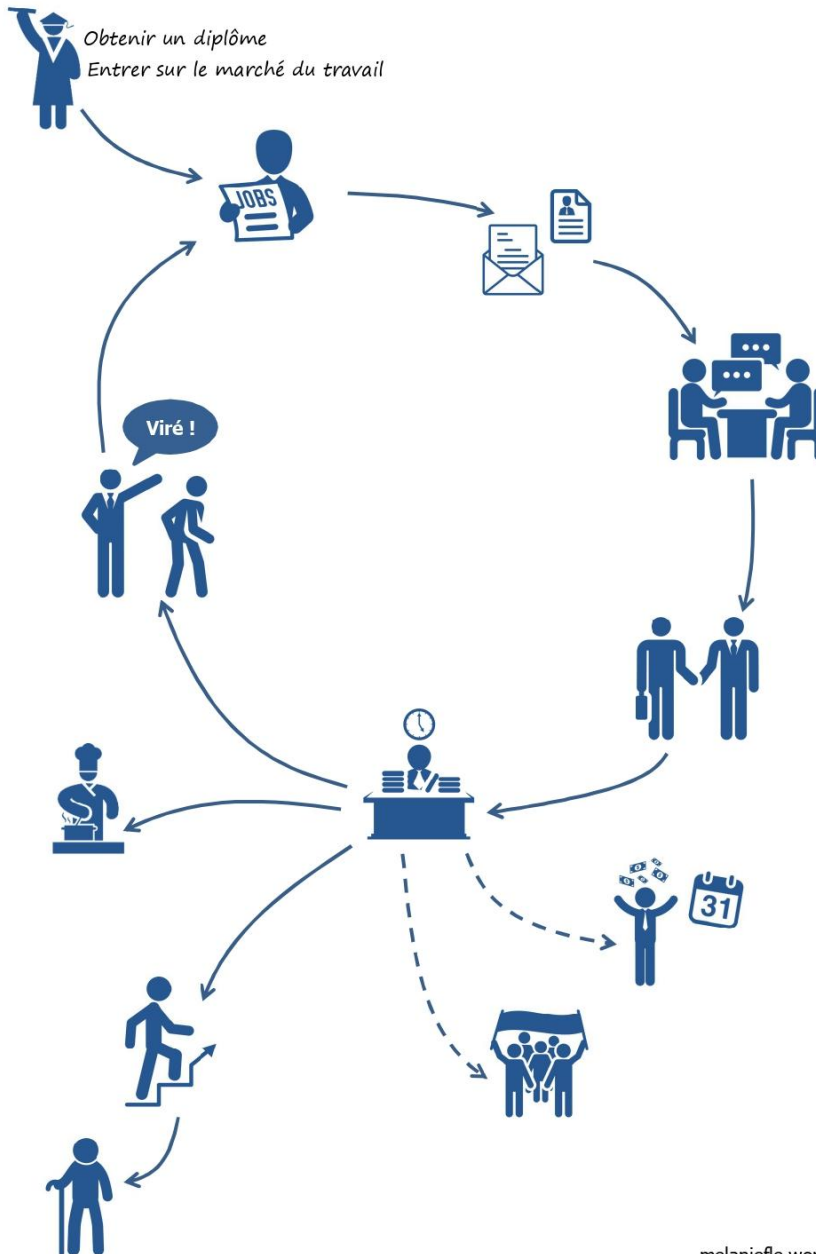
Objectifs Professionnels : Les objectifs professionnels sont les buts que l'on veut atteindre dans son travail. Ils peuvent être pour bientôt (dans quelques mois), pour plus tard (entre un et cinq ans), ou pour le futur lointain (plus de cinq ans). Ces objectifs aident à choisir quoi faire et à prendre des décisions pour avancer dans sa carrière de façon réfléchie.

Savoir-être : Le savoir-être, c'est la façon dont une personne se comporte au travail. Cela inclut comment elle parle avec les autres, comment elle réagit quand elle a beaucoup de travail, comment elle comprend les sentiments des autres, et comment elle s'entend avec ses collègues. Avoir un bon savoir-être est important pour que tout le monde se sente bien et travaille bien ensemble.

Savoir-faire : Le savoir-faire, c'est savoir comment utiliser ses connaissances et ses compétences dans des situations réelles au travail. Cela signifie être capable de faire ce que l'on a appris dans son métier. Par exemple, connaître le marketing, c'est le 'savoir', et être capable de créer et de réaliser une campagne publicitaire, c'est le 'savoir-faire'.

Annexe 12

Ex 1 : Retrouvez les étapes d'une carrière professionnelle et notez les expressions en rapport avec chaque image.



Icones Freepik, www.flaticon.

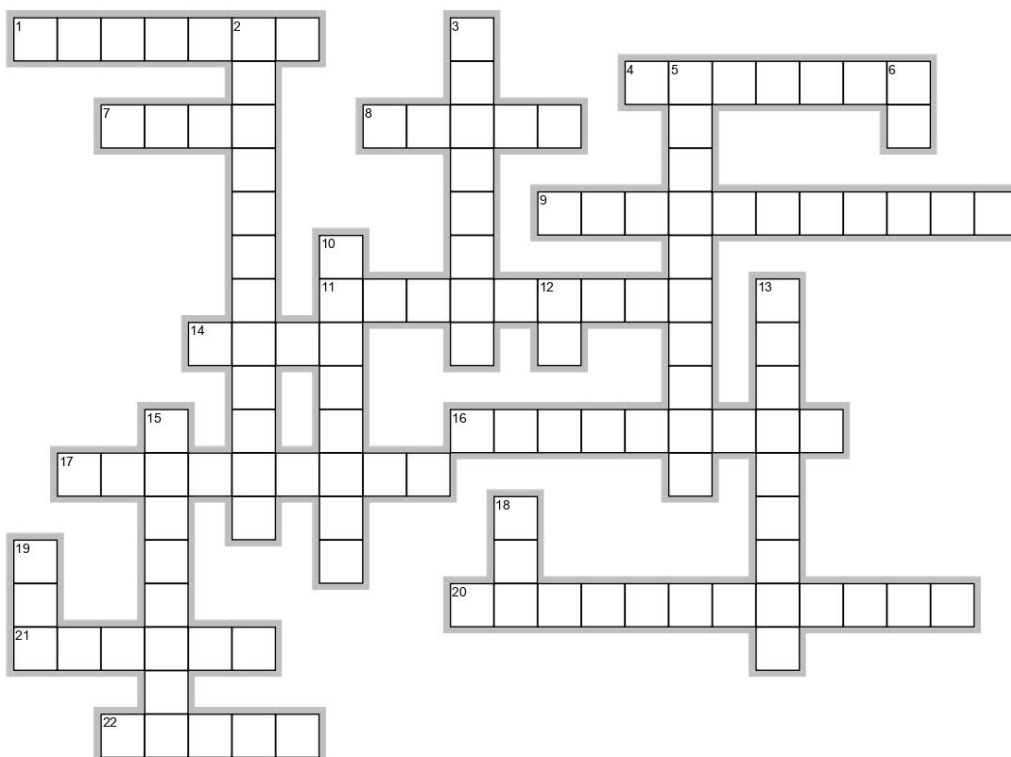
Ex 2 : Retrouvez les mots correspondant à la définition.

Horizontal

1. somme versée en contrepartie d'un travail effectué dans le cadre d'un contrat
4. personne qui, bien qu'apte au travail, se trouve sans emploi
7. rémunération minimale au-dessous de laquelle il est interdit de payer un travailleur en France
8. vacances, période durant laquelle un salarié ne travaille pas.
9. action de chercher et d'engager un nouvel employé
11. recruter
14. adjectif qualifiant un salaire avant le prélèvement des cotisations sociales
16. personne dont on dépend hiérarchiquement
17. nomination à un emploi de grade supérieur
20. rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur
21. travail (fam)
22. arrêt temporaire et collectif du travail visant à signifier un mécontentement

Vertical

2. fait pour un employé, un ouvrier, etc., de se réorienter dans une nouvelle activité
3. association ayant pour but la défense d'intérêts professionnels
5. organisation sociale qui fait que chaque individu est subordonné à un autre
6. service au sein de l'entreprise intervenant dans différentes fonctions relatives à la gestion du personnel
10. action de se retirer de la vie active, de cesser ses activités professionnelles à la fin de sa carrière
12. ensemble des indications concernant l'état civil d'un candidat à un poste, ses diplômes, son expérience professionnelle, etc
13. payer une personne en échange d'un travail
15. poser sa candidature
18. contrat de travail dont la date de fin n'est pas précisée
19. emploi (fam)



EclipseCrossword.com



Ex 1 : Retrouvez les étapes d'une carrière professionnelle et notez les expressions en rapport avec chaque image.



Icones Freepik, www.flaticon.com

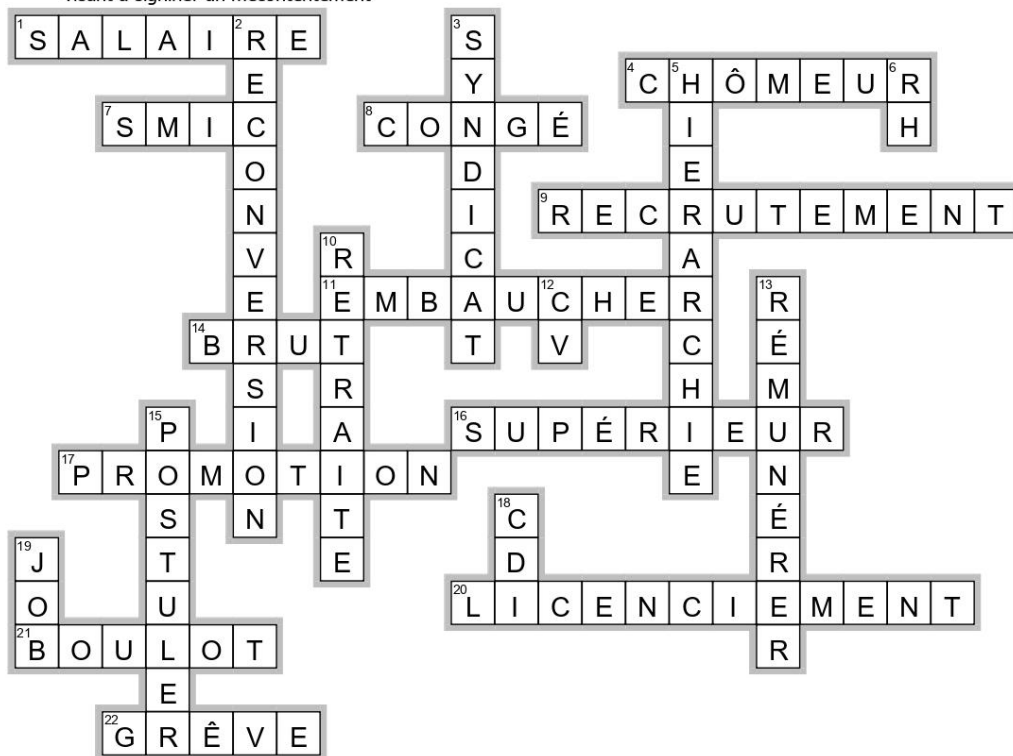
Ex 2 : Retrouvez les mots correspondant à la définition.

Horizontal

1. SALAIRE - somme versée en contrepartie d'un travail effectué dans le cadre d'un contrat
4. CHÔMEUR - personne qui, bien qu'apte au travail, se trouve sans emploi
7. SMIC - rémunération minimale au-dessous de laquelle il est interdit de payer un travailleur en France
8. CONGÉ - vacances, période durant laquelle un salarié ne travaille pas.
9. RECRUTEMENT - action de chercher et d'engager un nouvel employé
11. EMBAUCHER - recruter
14. BRUT - adjectif qualifiant un salaire avant le prélèvement des cotisations sociales
16. SUPÉRIEUR - personne dont on dépend hiérarchiquement
17. PROMOTION - nomination à un emploi de grade supérieur
20. LICENCIEMENT - rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur
21. BOULOT - travail (fam)
22. GRÈVE - arrêt temporaire et collectif du travail visant à signifier un mécontentement

Vertical

2. RECONVERSION - fait pour un employé, un ouvrier, etc., de se réorienter dans une nouvelle activité
3. SYNDICAT - association ayant pour but la défense d'intérêts professionnels
5. HIERARCHIE - organisation sociale qui fait que chaque individu est subordonné à un autre
6. RH - service au sein de l'entreprise intervenant dans différentes fonctions relatives à la gestion du personnel
10. RETRAITE - action de se retirer de la vie active, de cesser ses activités professionnelles à la fin de sa carrière
12. CV - ensemble des indications concernant l'état civil d'un candidat à un poste, ses diplômes, son expérience professionnelle, etc
13. RÉMUNÉRER - payer une personne en échange d'un travail
15. POSTULER - poser sa candidature
18. CDI - contrat de travail dont la date de fin n'est pas précisée
19. JOB - emploi (fam)



EclipseCrossword.com

Annexe 13

Leçon 1 - Annexe 8 - FICHE ENSEIGNANT

Tableau de Réflexion sur la Carrière (Exemple)

Catégories	Réponses / Objectifs / Actions
1. Choix de Carrière	(Espace pour écrire le métier choisi)
2. Compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Compétence 1 : Communication efficace - Compétence 2 : Gestion du temps - Compétence 3 : Résolution de problèmes
3. Qualités Professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité 1 : Créativité - Qualité 2 : Esprit d'équipe - Qualité 3 : Adaptabilité
4. Objectifs Professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Court terme : Réussir une formation en ligne - Moyen terme : Obtenir une certification spécifique - Long terme : Atteindre un poste de gestion
5. Planification des Étapes	<ul style="list-style-type: none"> - Étape 1 : Rechercher des cours en ligne - Étape 2 : S'inscrire à la certification - Étape 3 : Acquérir de l'expérience pratique
6. Positivité au Travail	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager mes collègues - Trouver des solutions positives aux problèmes
7. Apprentissage Continu	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre des webinaires pour rester informé - Participer à des ateliers de développement professionnel
8. Pratique	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les nouvelles compétences dans des projets concrets - Participer à des projets collaboratifs pour pratiquer le travail d'équipe
9. Demandes d'Aide	<ul style="list-style-type: none"> - Demander des conseils à des mentors - Collaborer avec des collègues pour résoudre des problèmes
10. Célébrer les Succès	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser un petit événement avec l'équipe - Prendre une pause détente après avoir atteint un objectif
11. Adaptabilité	(Espace pour écrire comment s'adapter au changement) <ul style="list-style-type: none"> - Apprendre de nouvelles compétences lorsque nécessaire - Voir les changements comme des opportunités d'apprentissage
12. Rêves et Projets Futurs	(Espace pour écrire des rêves et projets) <ul style="list-style-type: none"> - Créer ma propre entreprise un jour - Contribuer à des projets socialement responsables

Tableau de Réflexion sur ma Carrière

Catégories	Réponses / Objectifs / Actions
1. Choix de Carrière	
2. Compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Compétence 1 : - Compétence 2 : - Compétence 3 :
3. Qualités Professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité 1 : - Qualité 2 : - Qualité 3 :
4. Objectifs Professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Court terme : - Moyen terme : - Long terme :

5. Planification des Étapes	- Étape 1 : - Étape 2 : - Étape 3 :
6. Positivité au Travail	
7. Apprentissage Continu	
8. Pratique	
9. Demandes d'Aide	
10. Célébrer les Succès	
11. Adaptabilité	
12. Rêves et Projets Futurs	

Annexe 14

Leçon 1 - Annexe 9 - FICHE ENSEIGNANT

Utilisez ce tableau pour vous auto-évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à un niveau débutant et 5 à un niveau avancé.

Compétences	Auto-Évaluation (1-5)	Points Forts	Points à Améliorer
I. Communication Professionnelle			
<i>A. Compréhension Orale et Écrite</i>			
1. Comprendre des consignes orales			
2. Suivre des instructions écrites			
3. Identifier des informations écrites			
<i>B. Expression Orale et Écrite</i>			
1. Se présenter oralement			
2. Échanger des informations écrites			
3. Répondre à des questions écrites			
II. Travail en Groupe			
<i>A. Interaction Orale</i>			
1. Participer à des discussions			
2. Partager des idées			
III. Gestion d'Événements			
<i>A. Compréhension Orale</i>			
1. Comprendre des consignes			
2. Identifier des éléments clés			
<i>B. Expression Orale</i>			
1. Donner des informations de base			
2. Poser des questions			
IV. Adaptation à un Contexte Professionnel			
<i>A. Compréhension Écrite</i>			
1. Comprendre des documents professionnels			
2. Extraire des informations pertinentes			
<i>B. Expression Écrite</i>			
1. Rédiger des messages professionnels			

2. Formuler des réponses à des questions			
V. Cohésion de Groupe			
1. Contribuer à des activités de groupe			
2. Suivre des règles de groupe			

Annexe 15

Leçon 1 - Annexe 10 - FICHE ENSEIGNANT

Test de personnalité

1. **Quelle est votre réaction face à une situation nouvelle et inconnue?**
 - a. Excitation, j'aime les défis.
 - b. Prudence, j'aime prendre le temps d'observer avant d'agir.
 - c. Anxiété, je me sens souvent mal à l'aise dans de nouvelles situations.

2. **Comment préférez-vous passer votre temps libre?**
 - a. En explorant de nouvelles activités et aventures.
 - b. En lisant, réfléchissant ou en apprenant quelque chose de nouveau.
 - c. En passant du temps avec des amis ou en faisant des activités sociales.

3. **Comment réagissez-vous sous pression au travail ou dans la vie quotidienne?**
 - a. Je reste calme et trouve des solutions rapidement.
 - b. Je prends du recul, analyse la situation, puis agis.
 - c. Je ressens du stress et de l'anxiété, ce qui peut affecter ma performance.

4. **Quelle est votre approche vis-à-vis des règles établies?**
 - a. J'aime repousser les limites et questionner les règles.
 - b. Je pense que les règles sont nécessaires, mais parfois flexibles.
 - c. Je préfère suivre les règles établies sans trop les remettre en question.

5. **Comment vous décririez-vous en termes de relations sociales?**
 - a. J'aime rencontrer de nouvelles personnes et élargir mon cercle social.
 - b. J'ai un groupe restreint d'amis proches avec qui je partage beaucoup.
 - c. Je suis plutôt réservé(e) et préfère la compagnie de quelques amis intimes.

6. **Comment gérez-vous les situations conflictuelles?**
 - a. Je suis direct(e) et cherche rapidement une résolution.
 - b. J'essaie de comprendre les différents points de vue avant de prendre position.
 - c. J'évite généralement les conflits autant que possible.

7. **Quelle est votre attitude envers le changement?**
 - a. J'aime le changement et l'adaptation.
 - b. Je suis ouvert(e) au changement s'il est nécessaire.
 - c. Le changement me rend souvent mal à l'aise et anxieux(se).

Résultats:

Principalement des réponses a: Vous êtes probablement une personne audacieuse, aventureuse et orientée vers l'action.

Principalement des réponses b: Vous avez probablement une approche équilibrée et réfléchie des situations, avec une préférence pour la stabilité.

Principalement des réponses c: Vous pourriez être plus réservé(e) et préférer la stabilité et la prévisibilité.

**N'oubliez pas que ce test est à titre indicatif et ne prétend pas être une évaluation psychologique complète.
Les résultats peuvent varier et ne reflètent qu'une petite partie de votre personnalité.**

Annexe 16

Leçon 2 - Une étude de marché, c'est quoi? - CORRECTION

Étudier son marché pour une recherche d'emploi réussie

1. Introduction :

L'étape importante de la recherche d'emploi consiste à étudier son marché. Cela implique la collecte d'informations sur les métiers, les secteurs et les entreprises afin de mieux cibler ses objectifs professionnels.

2. Les outils pour mieux connaître les métiers :

- Les fiches ROME de Pôle emploi.
- Internet comme source pratique, rapide et gratuite d'informations sur les métiers.
- Utiliser le site pole-emploi.fr et ses fonctionnalités pour accéder à des informations utiles.
- Explorer d'autres sources telles que l'ONISEP, le CIDJ, l'APEC et les sites des branches professionnelles.
- Être curieux et poser des questions pour enrichir sa compréhension des métiers.

3. S'informer sur les secteurs et les entreprises :

- Certains métiers sont liés à des secteurs spécifiques.
- L'importance d'étudier les entreprises avant de postuler.

4. S'informer sur les secteurs où s'exercent ces métiers :

- Certains métiers sont fortement liés à un secteur, mais de nombreux métiers peuvent s'exercer dans des domaines variés.
- Il est essentiel de considérer toutes les possibilités offertes par un métier.

5. S'informer sur les entreprises qui proposent ces métiers :

- Accorder une place importante à l'étude des entreprises avant de postuler.
- Utiliser diverses sources d'information telles que la presse, les annuaires, Internet et le contact direct.

6. Les différents moyens pour s'informer sur les entreprises :

- La Presse : Les médias, qu'ils soient généralistes, spécialisés ou régionaux, offrent des informations utiles sur le marché de l'emploi et l'actualité des entreprises. Cela peut inclure des analyses, des interviews, des reportages et des chiffres clés.
- Les Annuaires : Les annuaires, tels que les Pages Jaunes et les annuaires spécialisés, sont des ressources permettant d'obtenir des informations détaillées sur les entreprises, y compris leur taille, leur implantation, leur organisation, et les métiers qu'elles proposent.
- Internet : Utiliser Internet pour trouver des informations sur les entreprises visées. Les sites web des entreprises, ainsi que ceux des journaux et des médias en général, peuvent fournir des éléments utiles pour construire une lettre de motivation pertinente.
- Le contact direct : Rencontrer et interroger des professionnels reste une méthode efficace pour obtenir

des informations sur les métiers et les entreprises.

7. Exercice :

- Qu'est-ce que signifie "étudier son marché" dans le contexte de la recherche d'emploi?
"Étudier son marché" signifie recueillir des informations sur les métiers, les secteurs et les entreprises afin de mieux comprendre les opportunités d'emploi et de fixer des objectifs professionnels réalistes.
- Pourquoi est-il important de connaître les métiers, les secteurs et les entreprises avant de postuler?
Il est important de connaître ces éléments pour ajuster sa recherche d'emploi en fonction des attentes des entreprises, de la réalité du marché et ainsi accroître ses chances de succès professionnel.
- Donnez deux exemples d'outils que vous pouvez utiliser pour obtenir des informations sur un métier.
Deux exemples d'outils sont les fiches ROME de Pôle emploi et la recherche d'informations sur Internet.
- Pourquoi est-il nécessaire de réfléchir aux différentes possibilités offertes par un métier?
Réfléchir aux différentes possibilités permet d'explorer toutes les opportunités offertes par un métier.
- Quelle est l'importance d'étudier les entreprises avant de postuler?
Étudier les entreprises avant de postuler permet d'envoyer une candidature pertinente et de mieux comprendre les attentes des employeurs.
- Donnez un exemple de métier fortement lié à un secteur d'activité.
Un exemple de métier fortement lié à un secteur est le jardinier, qui peut travailler en pépinière, pour une collectivité locale, dans la grande distribution ou même pour une société d'autoroute.
- Pourquoi est-il important de considérer toutes les possibilités offertes par un métier?
Considérer toutes les possibilités permet d'explorer diverses opportunités d'emploi, élargissant ainsi le champ des possibilités professionnelles.

Conclusion :

En conclusion, pour réussir sa recherche d'emploi, il est essentiel d'étudier son marché en se renseignant sur les métiers, les secteurs et les entreprises. En utilisant divers outils tels que la presse, les annuaires, Internet et le contact direct, les chercheurs d'emploi peuvent personnaliser leur approche, maximisant ainsi leurs chances de trouver le poste idéal.

Annexe 17

Leçon 2.2 - Annexe simulation - CORRECTION

Simulation : Recherche d'Emploi dans le Commerce

Personnage Fictif :

Sophie, 26 ans, diplômée en commerce, cherche un emploi dans le secteur du commerce de détail. Elle est passionnée par la mode et souhaite travailler pour une entreprise de vêtements éthiques.

Étape 1 : Identification des Objectifs de Recherche d'Emploi

- Sophie commence par clarifier ses objectifs :
 - Objectif principal : Trouver un emploi dans une entreprise de vêtements éthiques.
 - Objectifs secondaires : Comprendre les tendances du marché de la mode éthique, identifier les entreprises du secteur, et définir ses critères de choix.

Étape 2 : Étude Générale du Marché

- Recherche en ligne :

Sophie explore des sites web dédiés à la mode éthique, tels que Fashion Revolution, pour comprendre les principes et les enjeux du secteur.

- Lecture de Rapports de Marché :

Elle consulte des rapports de marché sur l'industrie de la mode éthique pour obtenir des données statistiques et des tendances.

Étape 3 : Identification des Entreprises du Secteur

- Utilisation des Fiches ROME :

Sophie consulte les fiches ROME pour les métiers du commerce et cible des postes en lien avec la vente de vêtements éthiques.

- Recherche sur Internet :

Elle explore des entreprises spécifiques en utilisant des moteurs de recherche et des plate-formes spécialisées.

Étape 4 : Analyse des Entreprises Ciblées

- Étude des Valeurs et de la Mission :

Sophie analyse les valeurs et la mission des entreprises ciblées pour s'assurer qu'elles correspondent à ses convictions éthiques.

- Consultation des Réseaux Sociaux :

Elle visite les pages des réseaux sociaux des entreprises pour évaluer leur engagement envers la durabilité.

Étape 5 : Collecte d'Informations Précises sur les Métiers Visés

- Interviews Informatives :

Sophie organise des entretiens informatifs avec des professionnels du secteur du commerce éthique pour comprendre les compétences recherchées et les exigences du métier.

- Participation à des Événements de l'Industrie :

Elle assiste à des événements de l'industrie de la mode éthique pour rencontrer des professionnels et obtenir des informations de première main.

Étape 6 : Adaptation du Curriculum Vitae (CV) et de la Lettre de Motivation

- Personnalisation du CV :
 - Sophie adapte son CV en mettant en avant son intérêt et ses expériences liés à la mode éthique.
 - Rédaction d'une Lettre de Motivation Convaincante :
 - Elle rédige une lettre de motivation qui souligne son engagement envers la durabilité et explique comment ses compétences correspondent aux besoins de l'entreprise.

Étape 7 : Suivi et Réajustement

- Envoi des Candidatures :

Sophie envoie ses candidatures aux entreprises sélectionnées.

- Suivi Actif :

Elle suit activement ses candidatures, envoie des courriels de suivi et reste ouverte aux retours.

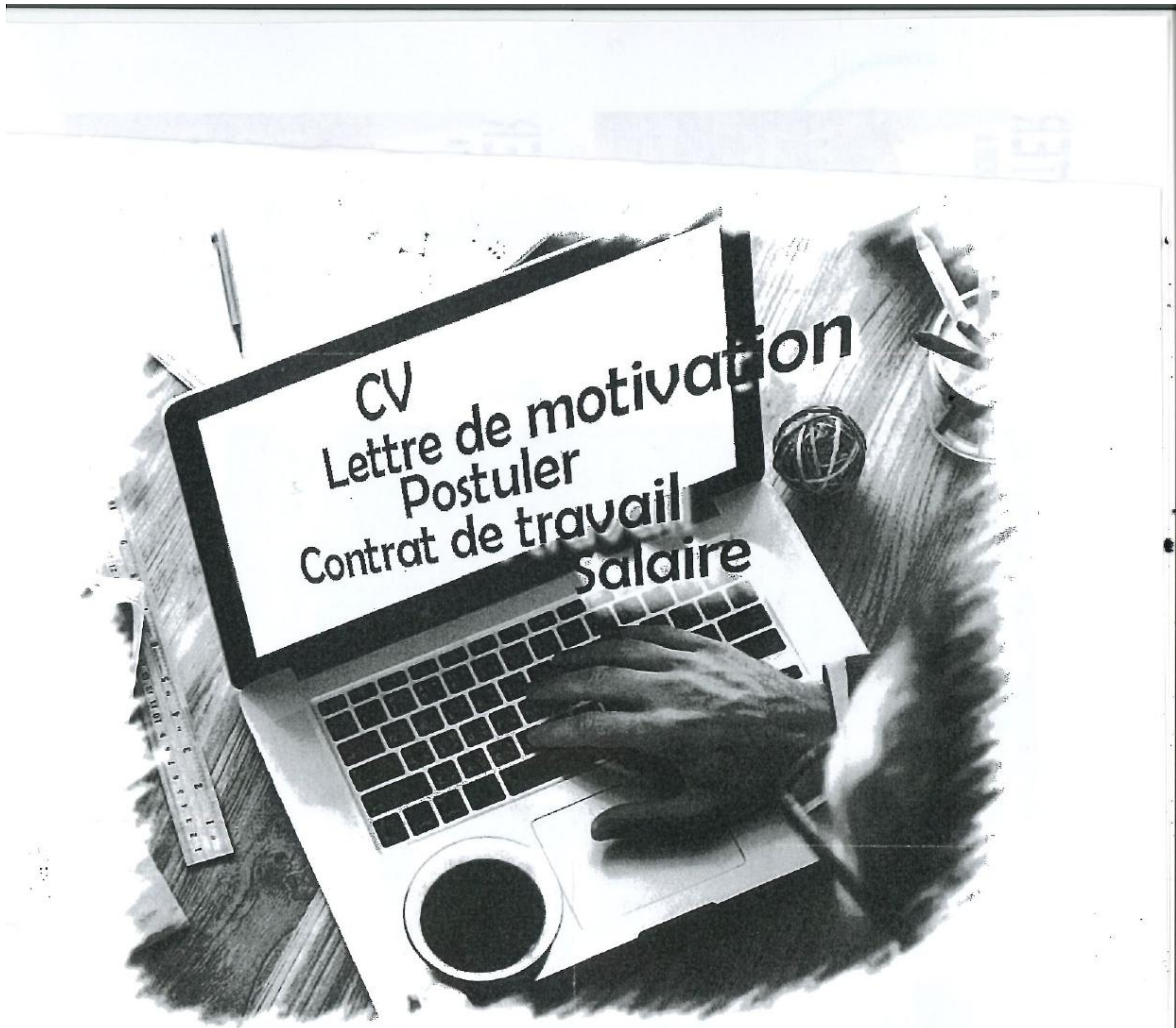
Étape 8 : Participation à des Ateliers Pôle Emploi

- Atelier sur la Recherche d'Informations Précises :

Sophie participe à un atelier Pôle Emploi sur la recherche d'informations pour mieux connaître le secteur de la mode éthique.

Conclusion :

Sophie a mené une étude de marché approfondie en combinant des recherches en ligne, des entretiens informatifs et une analyse ciblée des entreprises. Son approche personnalisée et ses efforts constants renforcent ses chances de trouver un emploi dans le secteur du commerce de détail éthique.



Les offres d'emploi

Les petites annonces

TINO PIZZA
recrute pour la région Rhône-Alpes
Serveurs / serveuses
Juillet à septembre
Horaires : 18h-24h
SMIC
envoyer CV et lettre de motivation à :
recrutement@tinopizza.fr

Excellia, école de soutien scolaire recrute :
un professeur de mathématique à Lille

Niveau bac+3 exigé
20€ brut de l'heure

Envoyer CV et LM à contact@excellia.fr
ou à Excellia - 3 rue Jules Vernes - 59000 LILLE

Entreprise cherche
Agent d'entretien
10h/semaine du lundi au vendredi

Se présenter avec CV le 15 septembre à 10h
au 23 rue des Jardins Verts à Grenoble

Cherche Plombier
CDD 5 mois
Travail en entreprise et chez particuliers
Appeler le 01 23 58 94 61

Chauss' Mode
magasin de chaussures cherche
un secrétaire

CDD 4 mois
35h par semaine
1300€ par mois

Compétences demandées :
Bureautique
Anglais

Lisez et complétez le tableau :

	Emploi	Durée du contrat	Jour, heure et/ou temps de travail	Salaire	Comment postuler ?
1	Serveur	3 mois (juillet à septembre)			
2					
3					
4					
5					

gèle emploi MENU

Telecharger Ma Formation sur l'App Store Google Play

CONNEXION

Je suis inscrit. Je veux me connecter.

Je cherche un emploi :
 - J' cris le métier
 - J' cris la ville

Je suis inscrit. Je dois m'actualiser tous les mois
 (= dire à Pole Emploi : j'ai trouvé en travail ? Je fais une formation ? Je cherche un travail ?)

Je ne suis pas inscrit. Je veux m'inscrire.

Accédez à tous nos services en ligne !

622 269 offres d'emploi disponibles

Métier, compétence, mot-clé, n  d... Lieu de travail

Inclure les offres de nos partenaires | En savoir plus

Actualisation ouverte !

Métier, compétence, mot-clé, n  d... 28.05.2018 > 15.06.2018

ESPACE PERSONNEL

G ter mon dossier, Publier mon CV

M'inscrire, me réinscrire (demandeur d'emploi)

Trouver ma formation

ES Emploi Store

Plus de services









- Il y a combien d'offres d'emploi sur le site ? _____
- Complétez les formulaires.
 - M. Durand est pharmacien. Il cherche un travail à Lyon.
 - Mme Lepont est vendeuse. Elle cherche un travail dans la Loire.
 - Et vous ? Complétez pour vous.

Métier, compétence, mot-clé, n� d...	Lieu de travail	Rechercher
Pharmacien	Lyon	Rechercher
Métier, compétence, mot-clé, n� d...	Lieu de travail	Rechercher
Métier, compétence, mot-clé, n� d...	Lieu de travail	Rechercher

5466 offres - Loire

TRIER PAR Pertinence

AFFICHER LA CARTE

 <p>Chauffeur VL RDVintérim H/F RAS 140 - 42 - FEURS Vous aurez pour mission : - La livraison et l'enlèvement dans différentes structures, - La conduite d'un véhicule léger, - Le respect des consignes (températures, horaires, lieux de passage), - Et...</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>Intérim Temps plein</p>
 <p>Caissier/ employé de libre service H/F LIDL - 42 - SECTEUR ROANNAIS Vous êtes polyvalent(e) sur l'ensemble du magasin: mise en rayon, caisse, cuisson du pain, nettoyage. Les horaires sont variables (prise de poste à 6h au plus tôt et fin à 21h au plus tard), travail...</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>CDI Temps partiel</p>
 <p>ASSISTANT D'EDUCATION H/F EN LYCEE PROFESSIONNEL H/F LYCEE PROFESSIONNEL PIERRE COTON - 42 - NERONDE Vous assurez principalement la surveillance des élèves dans l'établissement (temps de la demi-pension, récréation, internat). Vous assurez l'accueil des élèves le matin dès 8h jusqu'à la sortie des...</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>CDD Temps plein</p>
 <p>Boulangier / Boulangère THEGOUTJOB - 42 - ST ETIENNE Vous aimez mettre la main à la pâte, préparer de délicieuses viennoiseries, créer de nouvelles douceurs pralinées ? Alors ce poste est fait pour vous ! Notre client, boulangerie traditionnelle située...</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>CDI Temps plein</p>
 <p>Monteur / Monteuse en pneumatique poids lourd (H/F) (H/F) (H/F) AYME ET FILS - 42 - ROANNE Monteur / Monteuse en pneumatique</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>CDI Temps plein</p>
 <p>Infirmier/Infirmière en soins généraux et spécialisés (H/F) EHPAD SAINT HEAND - 42 - ST HEAND L'EHPAD DE ST HEAND accueille 103 résidents. La philosophie de soins est centrée sur l'humanité. L'établissement recherche de manière urgente un poste infirmier pour un remplacement de plusieurs...</p> <p>Publié aujourd'hui</p>	<p>CDD Temps plein</p>
 <p>Secrétaire médical / médicale H/F COFIDOC - 42 - SORBIERS Poste à pourvoir en urgence Facturation pour des professionnels de santé libéraux et des taxis conventionnés transports sanitaires. Utilisation des logiciels INFI 4000, Urgence... Connaissance de la...</p> <p>Publié il y a 16 jours</p> <p>Offre avec peu de candidats</p>	<p>CDD Temps plein</p>
 <p>Garde d'enfant à domicile 42 - ST CHAMOND Vous êtes chargé(e) de la garde à domicile de 3 enfants : 3 filles de 5, 7 et 9 ans Vous devez effectuer le transport école - maison. Vous devez préparer les repas et déjeuner, aidez aux devoirs ...</p> <p>Publié il y a 17 jours</p> <p>Offre avec peu de candidats</p>	<p>CDI Temps partiel</p>

- Quel est l'offre d'emploi à St-Etienne ? _____
 - Quels sont les offres d'emploi en CDD ? _____
 - Quel magasin cherche un caissier ? _____
 - L'EHPAD cherche quel profession ? _____

2. Reliez.

Profession - Ville - Date - Contrat - Temps plein / Temps partiel


↔
Boulangier / Boulangère
 THEGOUTJOB - 42 - ST ETIENNE ←
 Vous aimez mettre la main à la pâte, préparer de délicieuses viennoiseries, créer de nouvelles douceurs pralinées ? Alors ce poste est fait pour vous ! Notre client, boulangerie traditionnelle située...
 Publié aujourd'hui ←

→ CDI
→ Temps plein



Garde d'enfant à domicile

42 - ST CHAMOND - [Localiser avec Mappy](#)

Actualisé le 28 mai 2018 - offre n° 071NFCK [Offre avec peu de candidats](#)

Vous êtes chargé(e) de la garde à domicile de 3 enfants : 3 filles de 5, 7 et 9 ans

Vous devez effectuer le transport école - maison .Vous devez préparer les repas et déjeuner, aidez aux devoirs , donnez le goûter aidez à la douche.Vous effectuez divers petites tâches ménagères

Vous travaillez le lundi ,mardi, jeudi et vendredi

Horaires indicatifs (à préciser à la prochaine rentrée scolaire) :

11h30-13h30 puis 16h30-18h45 (3 jours par semaine) et 11h30-18h45 (un jour par semaine)

Congés : une semaine à chaque petites vacances scolaires

Qualités recherchées : garant de la sécurité des enfants et de leur bien-être, bienveillance, rôle éducatif, esprit d'initiative, autonomie

Expérience sur un poste similaire souhaitée.

Contrat à durée indéterminée
Contrat travail

20H Horaires normaux

Salaire : Horaire de 10.20 Euros

PROFIL SOUHAITÉ

Expérience

5 ans

Compétences

Accompagner l'enfant dans l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne et des règles de vie en collectivité

Animer les activités ludiques ou aider l'enfant lors d'activités d'éveil et d'apprentissage

Entretien des espaces de vie et le linge de l'enfant

Préparer et donner un repas, une boisson à l'enfant Procéder à la toilette et aux soins de l'enfant

Procurer à l'enfant des éléments de confort, de réconfort (bercement, doudou, ...)

Vrai ou Faux ?

1. C'est un emploi de garde d'enfants. Vrai Faux
2. Le travail est à St-Chamond. Vrai Faux
3. Le travail est 6 jours par semaine. Vrai Faux
4. Il faut avoir 3 ans d'expérience. Vrai Faux
5. Il faut préparer les repas. Vrai Faux
6. C'est un CDD. Vrai Faux



115/6211



FERMER

coiffeur(se) polyvalent(e) (H/F)

42 - ST ETIENNE - [Localiser avec Mappy](#)

Publié le 21 février 2019 - offre n° 083ZYVM

Contrat CDD de 6 mois 35 h ,pour rejoindre un salon dynamique et travailler en équipe.

Poste à pourvoir dès avril 2019 à fin septembre 2019

Vous êtes autonome et savez procéder aux techniques de coupes, mèche, couleurs....

Vous avez dans la clientèle des hommes , des femmes et des enfants.

Un bon relationnel est indispensable.

salaire négociable selon expérience.

Contrat à durée déterminée - 6 Mois
Contrat travail

35H Horaires normaux

Salaire : Mensuel de 1530 Euros
+ primes possibles CA et revente

PROFIL SOUHAITÉ

Expérience

1 an - avoir travaillé en salon

Savoirs et savoir-faire

Couper les cheveux (dégradés, effilés, piquetés)

Identifier la coiffure attendue (coupe, coloration, traitement, ...)

Procéder à la mise en forme ou en volume des cheveux

Réaliser les préparations du lavage et le shampoing

Savoir-être professionnels

Travail en équipe Capacité à fédérer Autonomie

Formation

CAP, BEP ou équivalent Coiffure

Répondre à cette offre

En téléphonant à :

FREDERIC MORENO COIFFURE - Mme
Thérèse Lana

0477379936

Vrai ou Faux ?

1. Le travail est à St-Etienne. Vrai Faux
2. C'est un CDD. Vrai Faux
3. Le contrat dure 1 an. Vrai Faux
4. Le coiffeur travaille 35h par semaine. Vrai Faux
5. Il faut envoyer son CV par la poste. Vrai Faux
6. Le coiffeur est autonome. Vrai Faux

Serveur / Serveuse de restaurant

42 - SAVIGNEUX - [Localiser avec Mappy](#)

Actualisé le 31 mai 2018 - offre n° 072LTHD

Dans une brasserie pizzeria, vous ferez la préparation de la salle, la prise de commandes, le service à l'assiette et l'entretien de la salle. Service en 2 fois (service midi et service du soir). Vous aurez la charge de 20 à 25 couverts par service. L'établissement est fermé le dimanche et vous aurez le lundi de repos.

Disponibilité immédiate.

- Contrat à durée indéterminée
Contrat travail
- 35H Travail le samedi
- Salaire : Mensuel de 1600.00 Euros sur 12 mois
Primes

PROFIL SOUHAITÉ

Expérience

6 mois - en services restauration

Compétences


Accueillir le client à son arrivée au restaurant, l'installer à une table et lui présenter la carte

Conseiller le client · Débarrasser une table · Dresser les tables

Nettoyer une salle de réception

Répondre à cette offre

Veillez vous présenter directement auprès de :

 LA CASA BRASSERIE RESTAURANT
PIZZER - M. serge escoffier
batiment le C brillant
CHEMIN DE LA BRUYERE
42600 SAVIGNEUX
serge-escoffier@wanadoo.fr

[Localiser avec Mappy](#)

ENTREPRISE

LA CASA BRASSERIE RESTAURANT PIZZER

3 à 5 salariés

Se présenter avec cv les matins de 10h à 11h30 à la brasserie restaurant

1. Quel est l'emploi ? _____
2. Où est l'emploi ? _____
3. Le serveur travaille combien d'heures par semaine ? _____
4. Le serveur a quel salaire ? _____
5. Quelle est l'adresse de la brasserie ? _____
6. A quelle heure il faut apporter son CV à la brasserie ? _____

Infirmier / Infirmière


42 - ST ETIENNE - [Localiser avec Mappy](#)

Publié le 31 mai 2018 - offre n° 072MCLC


Le Centre Rimbaud à Saint Etienne recrute pour son CSAPA un(e) infirmier(e) en CDD temps plein (remplacement de congés maternité).

Les missions du poste sont :

L'accompagnement des usagers de drogues dans l'élaboration de leur projet et leurs démarches de soins, l'orientation vers les solutions

 Contrat à durée déterminée - 5 Mois
Contrat travail

 35H Horaires normaux

 Salaire : Mensuel de 1800.00 Euros à 2200.00 Euros sur 12 mois

PROFIL SOUHAITÉ

Expérience

Débutant accepté

Compétences

Réaliser les soins infirmiers, communiquer avec le patient (ressenti, douleur, ...) et actualiser le dossier de soins infirmiers (incidents, modifications d'état clinique, ...)

Réaliser ou contrôler les soins d'hygiène, de confort et apporter une aide au patient (lever, marche, soins post opératoires...)

Surveiller l'état clinique du patient (constantes, fonctions d'élimination, comportement, ...) et informer l'équipe soignante/médicale sur l'évolution de l'état clinique

Qualités professionnelles

Travail en équipe Autonomie Prise de recul

Répondre à cette offre

Veillez adresser votre CV et une lettre de motivation en précisant le numéro de l'offre : 072MCLC.

par courriel :

 ASSOCIATION RIMBAUD - M.
Association Rimbaud

 philippe.blanc@centre-rimbaud.fr

1. Quel est l'emploi ? _____
2. Où est l'emploi ? _____
3. L'infirmier travaille combien d'heures par semaine ? _____
4. L'infirmier a quel salaire _____
5. Quel est le contrat ? _____
6. Est-ce que les débutants peuvent faire le travail ? oui non
7. Quel est le mail pour envoyer le CV ? _____
8. Comment s'appelle l'association ? _____

1 -> **Pâtissier / Pâtissière H/F (H/F)**

2 -> 42 - BOURG ARGENTAL - [Localiser avec Mappy](#)

Actualisé le 31 mai 2018 - offre n° 072LZGN

Pâtissier / Pâtissière

Contrat à durée déterminée - 5 Mois
Contrat travail

← 6

35H Horaires normaux

← 7

Salaire : Horaire de 9.88 Euros à 10.00 Euros sur 12 mois

← 8

PROFIL SOUHAITÉ :

3 -> **Expérience**

1 an

4 -> **Compétences**

Effectuer le montage et la décoration des produits pâtisseries Entretien un espace de vente

Mélanger des produits et ingrédients culinaires

Sélectionner et doser les ingrédients (farine, levure, additifs, ...) pour la réalisation des produits

Cuire des produits de pâtisserie, confiseries ou pièces de chocolat

5 -> **Qualités professionnelles**

Sens de la communication Autonomie Rigueur

Répondre à cette offre

Veillez adresser votre CV et une lettre de motivation en précisant le numéro de l'offre : 072LZGN.

Ou par courriel :

 alp emploi - Mme Marie FARJOT
 import-1sf1wqxdt@candidate.beetween.com

← 9

Numérotez :

L'emploi : 1

La ville : _____

Le contrat : _____

Les heures de travail : _____

Le salaire : _____

L'expérience et les diplômes : _____

Les compétences (=je sais faire) : _____

Les qualités : _____

Comment envoyer le CV ? _____

Sur le site de Pôle Emploi, trouvez :



→ Trois offres d'emplois pour le métier de cuisinier :

1. Numéro de l'offre : _____ Ville : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
2. Numéro de l'offre : _____ Ville : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
3. Numéro de l'offre : _____ Ville : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____

→ Trois offres d'emplois à Saint-Etienne :

4. Numéro de l'offre : _____ Métier : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
5. Numéro de l'offre : _____ Métier : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
6. Numéro de l'offre : _____ Métier : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____

→ Deux offres d'emploi vous intéressant :

7. Numéro de l'offre : _____
Ville : _____ Métier : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
Autres informations : _____
Pourquoi j'aime ? _____
8. Numéro de l'offre : _____
Ville : _____ Métier : _____
Salaire : _____ Heure de travail : _____
Comment postuler ? _____
Autres informations : _____
Pourquoi j'aime ? _____

Annexe 19

Leçon 2.4 - CORRECTION

Savoir identifier et relever les points important d'une offre d'emploi

Introduction

La recherche d'emploi nécessite une compréhension approfondie des offres disponibles sur le marché. Dans cette leçon, nous explorerons les aspects clés de l'identification et de l'analyse des offres d'emploi, en mettant particulièrement l'accent sur le marché « ouvert ».

1. Où Trouver les Annonces

Les offres d'emploi du marché « ouvert » sont largement accessibles à travers divers canaux. Vous pouvez les trouver dans la presse nationale ou locale, les journaux spécialisés, les agences Pôle emploi, les agences d'intérim, et sur Internet. Utilisez les sites d'emploi en ligne qui regroupent un grand nombre d'offres.

2. Décrypter une Annonce

Lorsqu'une annonce vous intéresse, commencez par vérifier si votre profil professionnel correspond à la fonction décrite. Analysez chaque élément de l'annonce, y compris l'identité de l'employeur, la description du poste, le type de contrat, les qualifications requises, les compétences demandées, le salaire, le lieu de travail, et les contacts.

3. Comprendre les Exigences de l'Annonce

Assurez-vous que les exigences de l'annonce sont compatibles avec votre situation personnelle. Évitez de postuler si vous avez peu de chances d'être sélectionné ou si les conditions de travail ne correspondent pas à votre situation. Apprenez à distinguer entre ce qui est impératif, facultatif, et ce qui peut être compensé par d'autres aspects de votre profil.

4. Répondre à une Annonce de Manière Percutante

Une fois l'annonce analysée, utilisez-la pour construire votre argumentaire. Reliez chaque exigence de l'annonce à un point précis de votre profil. Donnez des exemples concrets pour montrer comment vos expériences et compétences correspondent aux besoins de l'employeur.

5. Les Outils Indispensables d'une Candidature

Deux éléments clés de toute candidature sont le CV et la lettre de motivation. Le CV doit mettre en avant vos points forts de manière claire et structurée. La lettre de motivation doit donner envie de lire votre CV en soulignant les éléments importants de votre expérience.

6. Le Marché « Caché »

Explorez également le marché « caché », qui représente les postes non publiés. Utilisez votre réseau professionnel et personnel pour accéder à ces opportunités. Publiez votre profil en ligne sur des sites d'emploi, des réseaux sociaux professionnels, et les sites des entreprises.

7. Utiliser Votre Réseau

Exploitez votre réseau relationnel pour obtenir des conseils, des informations sur les métiers, les entreprises, et identifier des opportunités. Maintenez le contact avec vos contacts et soyez prêt à élargir votre réseau lors de votre recherche d'emploi.

Conclusion

En conclusion, la réussite dans la recherche d'emploi nécessite une compréhension approfondie des offres d'emploi, une correspondance judicieuse avec votre profil, et une utilisation efficace de vos outils de candidature et de votre réseau.

Exercices :

1. Vocabulaire des annonces d'emploi :
 - a. Quels sont les éléments clés d'une annonce d'emploi?
 - b. Donnez trois exemples de qualifications généralement mentionnées dans une offre d'emploi.
2. Analyse d'une annonce :
 - a. Choisissez une annonce d'emploi réelle sur Internet.
 - b. Identifiez et notez les points importants tels que l'identité de l'employeur, le type de contrat, les qualifications demandées, etc.
3. Correspondance avec le profil :
 - a. Sélectionnez une annonce et comparez-la avec votre propre profil.
 - b. Identifiez les points où votre expérience, vos compétences, et vos qualifications correspondent à ce qui est demandé dans l'annonce.
4. Réponse à une annonce :
 - a. Choisissez une annonce fictive et rédigez une réponse à celle-ci en mettant en avant vos points forts.
 - b. Utilisez des exemples concrets pour montrer comment vos compétences et votre expérience correspondent aux besoins de l'employeur.

Réponses suggérées :

1. Vocabulaire des annonces d'emploi :
 - a. Les éléments clés incluent l'identité de l'employeur, la description du poste, le type de contrat, les qualifications demandées, les compétences, le salaire, etc.
 - b. Exemples de qualifications : Rigueur, autonomie, gestion du stress.
2. Analyse d'une annonce :
 - a. Varie en fonction de l'annonce choisie.
 - b. Identifiez et notez les éléments tels que l'identité de l'employeur, le type de contrat, les qualifications, etc.
3. Correspondance avec le profil :
 - a. Varie en fonction de l'annonce et de votre profil.
 - b. Identifiez les points de convergence entre l'annonce et votre expérience, compétences, qualifications.
4. Réponse à une annonce :
 - a. Rédigez une lettre de motivation convaincante en mettant en avant vos points forts en relation avec les besoins de l'annonce.
 - b. Utilisez des exemples concrets pour montrer comment vous répondez aux exigences de l'annonce

Annexe 20

Le café des carrières - Invitation à l'événement

<<LE CAFÉ DES CARRIÈRES>>

FLE - OSENGO, THIERS, 23/24

Chers partenaires et invités de marque, Dans le cadre de notre programme d'apprentissage du français, nous sommes ravis de vous convier à un événement innovant qui fusionne la linguistique et le monde professionnel.

Cet événement informel nous offre une opportunité unique de rencontrer des dirigeants d'entreprise de renom. Pour les entreprises, c'est une chance de participer à un événement novateur, de partager leur expertise et de découvrir des talents prometteurs dans un contexte différent.

La presse sera présente pour documenter cette rencontre unique. Votre participation, que ce soit une réponse positive ou négative, serait grandement appréciée afin d'organiser le programme dans de bonnes conditions.

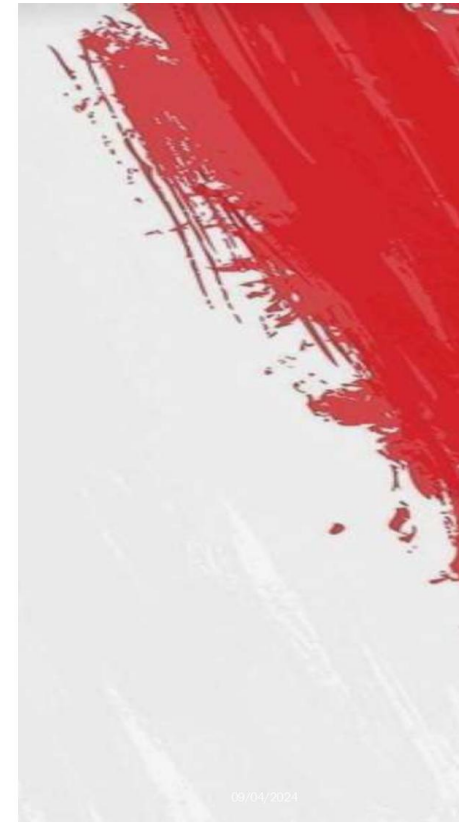
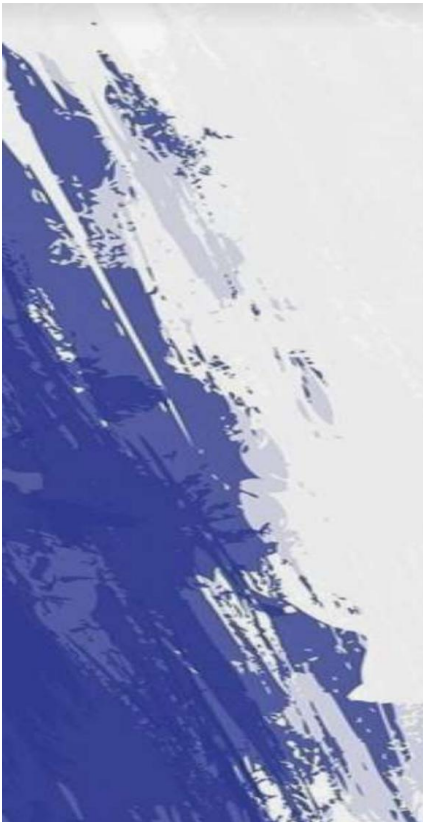
L'Atrium - 25 Av. De Cizolle 63300 Thiers

9:00 Heure - 09 Janvier 2024

Rejoignez-nous 

Annexe 21

Présentation PowerPoint du Jour J





« Le café des carrières »

19 janvier 2024 – Thiers

COURS DE FRANÇAIS - FLE - OSENGO
PROFESSEUR: GWENAELLE WATTRELOS

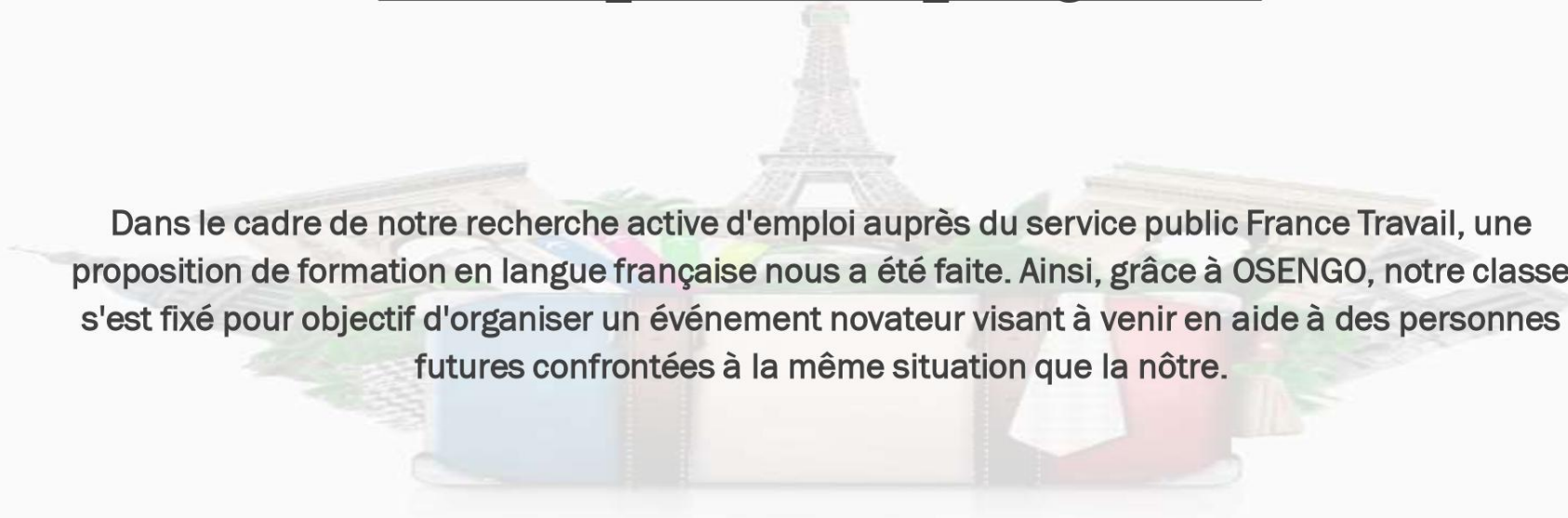
NOS PARTENAIRES:

L'ATRIUM - RÉSIDENCE JEUNES ET RESTAURATION - THIERS
FRANCE TRAVAIL

“La seule façon de faire un bon travail est d'aimer ce que l'on fait. Si vous ne l'avez pas encore trouvé, continuez à chercher.”

- STEVE JOBS

Pourquoi ce projet ?



Dans le cadre de notre recherche active d'emploi auprès du service public France Travail, une proposition de formation en langue française nous a été faite. Ainsi, grâce à OSENGO, notre classe s'est fixé pour objectif d'organiser un événement novateur visant à venir en aide à des personnes futures confrontées à la même situation que la nôtre.

Avec le soutien de notre professeure, nous avons choisi d'organiser "Le Café des Carrières" lors d'un petit-déjeuner.

Qu'est-ce qu'un petit-déjeuner professionnel?

Des rencontres informelles pendant "le café" où les professionnels ont des intérêts communs. Rencontre entre professionnels dans le but d'échanger des contacts, des idées et des opportunités.

Dans le cas précis de notre classe, il s'agit de mettre en pratique notre français dans le monde du travail.

06/04/2024

Annexe 22

Questionnaire sur la Cohésion d'Équipe Début du Projet - Lundi 20 novembre 2023 - Analyse des résultats

1. Dans quelle mesure vous sentez-vous connecté(e) avec les autres membres de l'équipe?

- 0 ont répondu : Pas du tout
- 1 ont répondu : Un peu
- 8 ont répondu : Moyennement
- 1 ont répondu : Souvent
- 1 ont répondu : Beaucoup

2. À quel point estimez-vous que la communication au sein de l'équipe est ouverte et transparente?

- 1 ont répondu : Pas du tout
- 1 ont répondu : Un peu
- 6 ont répondu : Moyennement
- 1 ont répondu : Souvent
- 2 ont répondu : Beaucoup

3. Évaluez votre niveau de confiance envers les autres membres de l'équipe.

- 1 ont répondu : très bas
- 2 ont répondu : Bas
- 7 ont répondu : Normal
- 0 ont répondu : Haut
- 1 ont répondu : Très haut

4. Comment percevez-vous le degré d'engagement global de l'équipe dans le projet?

- 1 ont répondu : Pas du tout engagé(e)
- 2 ont répondu : Un peu engagé(e)
- 5 ont répondu : Moyennement engagé(e)
- 3 ont répondu : Souvent engagé(e)
- 0 ont répondu : Beaucoup engagé(e)

5. À quel point vous sentez-vous satisfait(e) de votre implication actuelle dans le groupe?

- 1 ont répondu : Pas du tout satisfait(e)
- 2 ont répondu : Un peu satisfait(e)
- 5 ont répondu : Moyennement
- 1 ont répondu : Souvent satisfait(e)
- 2 ont répondu : Beaucoup satisfait(e)

6. Pouvez-vous développer vos réponses?

- Pas de réponse
- Actuellement, je n'aime pas du tout l'environnement de la classe. Je n'en vois que moins de 50% qui font actuellement des efforts pour respecter un minimum de respect d'autrui et du travail. Mais je ferai de mon mieux et je ferai ce que je fais de mieux.
- Pas de réponse

- J'aimerais faire chaque jour des exercices plus spécifiques qui m'aideront à parler français selon mon niveau.
- Pas de réponse
- Membres du groupe avec différents niveaux de langue.
- Pas de réponse
- Il y a des gens qui ne participent pas et qui manquent constamment de respect en interrompant ou en se croyant supérieurs. Il y a des gens qui prennent le minimum pour rien.
- Pas de réponse
- Pas de réponse
- Pas de réponse

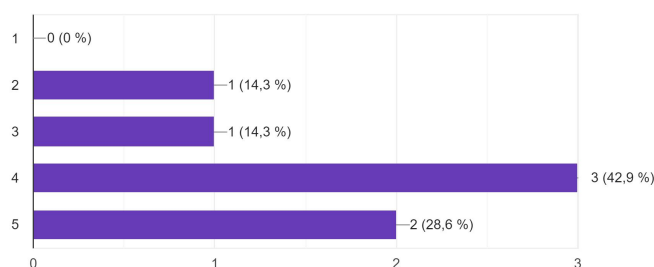
Annexe 23

Questionnaire sur l'Après « Café des Carrières » - Analyse Le 19 janvier 2024

Partie 1: Réflexion sur l'Événement

Sur une échelle de 1 à 5, évaluez votre satisfaction globale par rapport au déroulement de l'événement. (1 étant faible, 5 étant très élevé)

7 réponses



Sur un échelle de 1 à 5, évaluez votre satisfaction globale par rapport au déroulement de événement

- 0 a répondu 1
- 1 a répondu 2 (14.3%)
- 1 a répondu 3 (14.3%)
- 3 ont répondu 4 (42.9%)
- 2 ont répondu 5 (28.6%)
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

Quels aspects de l'événement ont particulièrement retenu votre attention ou vous ont marqué?

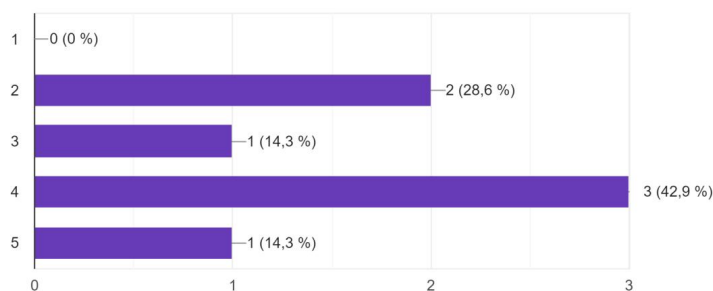
7 réponses

- que des personnes déjà expérimentées dans le métier viennent
- L'aspect qui m'a marqué de cet événement c'est qu'il faut beaucoup de préparation, et de être positif dans notre projet. Merci
- que malgré les difficultés, les gens qui ont cru se sont rassemblés et ont fait en sorte que l'événement se produise de la meilleure façon possible
- A Manque de collaboration et pression pour organiser un événement sans le matériel nécessaire dans un court laps de temps
- Communication
- Dialogue
- Comment c' était organisé
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

Partie 2: Apprentissage Post-Événement

Sur une échelle de 1 à 5, évaluez dans quelle mesure cet événement a contribué à vos objectifs d'apprentissage du français professionnel.(1 étant faible, 5 étant très élevé)

7 réponses



Sur un échelle de 1 à 5, évaluez dans quelle mesure cet événement a contribué à vos objectifs d'apprentissage du français professionnel.

- 0 a répondu 1
- 2 ont répondu 2 (28.6%)
- 1 a répondu 3 (14.3%)
- 3 ont répondu 4 (42.9%)
- 1 a répondu 5 (14.3%)
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

Pouvez-vous identifier des compétences spécifiques que vous avez renforcées grâce à votre participation à cet événement?

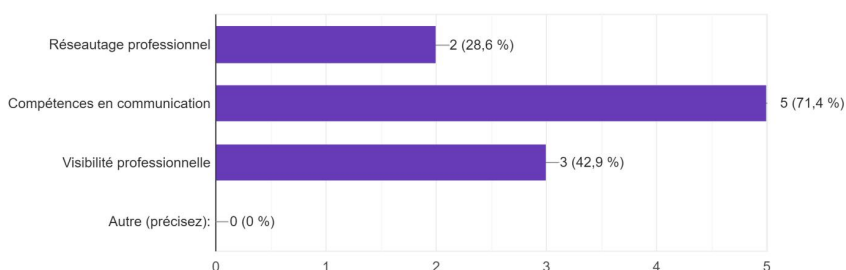
7 réponses

- J'ai appris à m'adresser formellement aux employeurs
- Convivialité
- l'interaction avec des personnes du monde du travail dans un environnement auquel je ne suis pas habitué
- Organisation, préservation
- Responsable
- Convivialité
- Plus confiance en moi
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

Partie 3: Impact sur la Recherche d'Emploi

Cochez les éléments qui, selon vous, ont été améliorés grâce à votre implication dans l'organisation du "Café des Carrières" pour votre recherche d'emploi.

7 réponses



Cochez les éléments qui, selon vous, ont été améliorés grâce à votre implication dans l'organisation du « Café des Carrières »

- 2 réponses Réseautage professionnel (28.6%)
- 5 réponses Compétences en communication (71.4%)
- 3 réponses Visibilité professionnelle (42.9%)
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

En quoi pensez-vous que cet événement a influencé ou pourrait influencer votre recherche d'emploi?

7 réponses

- Comme il est important d'apprendre de ceux qui ont déjà de l'expérience et de vous conseiller.
- Plus confiance a moi même
- Cet événement nous a permis de montrer à ceux d'entre nous qui viennent d'un autre pays, comment fonctionne le monde du travail ici en France par rapport à notre pays d'origine.
- Rien
- On verra
- m' à pousse à chercehe du travail
- m' apoussé à chercher du travail
- 2 n'ont pas répondu au questionnaire et 2 non pas participé à l'événement.

Annexe 24

Café des carrières - Entretiens

Yassir:

- Quels sont les Point positifs :

Apprendre à communiquer de différentes manières

Savoir se présenter en milieu professionnel

Rencontrer des professionnels

- Quels sont les Point négatifs :

Travailler en équipe avec des personnes qui ne sont pas motivés, qui ne participent pas.

- As-tu des Commentaires:

C'est un événement que je ferais à mieux, je changerais l'organisation pour plus écouter les conseils de la formatrice.

David :

- Point positif :

Réalisation de la tâche du début à la fin - avoir créer quelques choses

Apprentissage d'une organisation d'événement.

- Point négatif :

Le manque de motivation de certains apprenants. Mais la motivation est resté intacte.

- Commentaires:

C'est un événement que je ferais à nouveau. Rien à changer

Klim : Présent le jour j

- Point positif :

Pas de positif

- Point négatif :

Pas de négatif

- Commentaires:

Rien à dire

Nicoletta :

- Point positif :

Parler avec beaucoup de personne

La convivialité

Manger différentes variétés de gâteaux
La création de l'événement du début à la fin.
Evenement pour entrer dans le monde du travail.

- Point négatif :
Pa de point négatif.
- Commentaires:
Pas plus de commentaires.

Viktoriia: Pas présente le jour J

- Point positif :
- Point négatif :
C'est du professionnel et ne voulait pas apprendre le pro
- Commentaires:

Munevver :

- Point positif :
Très intéressant même si c'est difficile pour moi.
La préparation et l'organisation étaient bien.
Discuter et échanger avec es entreprises est un point très positifs.
- Point négatif :
Pas de point négatif .
- Commentaires:
C'est un événement qu'elle ferait encore

Fatuma:

- Point positif :
Bien mais difficile
- Point négatif :
Difficile pour mon niveau
- Commentaires:

Olga:

● Point positif :

La pratique du français le jour de l'événement.
Nouvelle expérience

● Point négatif :

Trop de français professionnel, donc assez dur.

● Commentaires:

Ne ferait pas d'autres tant que son français ne s'améliore pas.

Fabio:

● Point positif :

Evenement important pour interagir avec d'autres personnes hors camarades de classes
A permis améliorer la communication

● Point négatif :

Le manque de motivation de certains

Il pense que c'était compliqué d'organiser à cause des non motivés qui ont retardé le processus.

● Commentaires:

Donc oui faire un nouveau mais d'enlever les personnes qui ne faisait rien

Filipa:

● Point positif :

C'est un bon projet.
Apprentissage et amélioration sur plusieurs domaines.

● Point négatif :

Il faudrait plus de temps pour préparer

Ne pas inclure les personnes qui ne sont pas motivés.

Les gens créatifs qui n'ont pas été motivés par le projet alors qu'ils y avaient moyens pour eux d'être bien.

● Commentaires:

A refaire, mais travailler avec des groupes plus petits pour favoriser et adapter interaction au sein du groupe.

Margarita:

● Point positif :

C'est bien,

● Point négatif :
Avoir une meilleure organisation

● Commentaires:
A refaire.

Annexe 25

Questionnaire de satisfaction pro - Analyse

Nous vous remercions d'avoir participé au Café des Carrières. Votre retour est essentiel pour nous aider à améliorer nos futurs événements. Veuillez prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire.

1. Avez-vous apprécié votre participation au Café des Carrières ?

14 - Oui - 0 - Non - 0 - Ne sais pas / Ne se prononce pas

2. Comment évaluez-vous l'interaction avec les apprenants FLE adultes pendant l'événement ?

3 personnes : Très intéressant
2 personnes n'ont pas répondu
9 personnes ont répondu très positifs

3. Avez-vous identifié des profils qui pourraient correspondre à des opportunités professionnelles dans votre domaine d'activité ?

2 - Oui - 5 - Non - 7 - Peut-être

4. Seriez-vous ouvert(e) à envisager des opportunités d'emploi ou de collaboration avec les apprenants que vous avez rencontrés ?

1 - Oui - 10 - Non - 3 - Peut-être

5. Avez-vous des suggestions pour améliorer le format ou l'organisation du Café des Carrières ?

6 personnes n'ont pas répondu
4 personnes ont répondu non
2 personnes ont dit la présentation
1 personne a répondu l'accueil des apprenants aurait pu être mieux
1 personne a répondu qu'il suivi les apprenants du début et qu'il trouve impressionnant leur évolution dans la langue française.

6. Y a-t-il des aspects spécifiques que vous avez trouvés particulièrement positifs lors de cette rencontre informelle ?

5 personnes ont répondu : tout
2 personnes n'ont pas répondu
3 personnes ont répondu l'interaction avec les apprenants et la formatrice
1 personne a répondu les gâteaux
2 personnes ont répondu de continuer

7. Y a-t-il des aspects spécifiques que vous avez trouvés moins satisfaisants lors de cette rencontre informelle ?

10 personnes ont répondu rien
1 personne a répondu que les apprenants ne regardé pas les personnes lors de la présentation
3 personnes n'ont rien noté

8. Seriez-vous intéressé(e) à participer à des événements similaires à l'avenir ?

12 - Oui - 0 - Non - 2 - Peut-être

9. Avez-vous des commentaires supplémentaires que vous souhaitez partager sur le Café des Carrières ?

1 personne a répondu Inviter plus de professionnel.
3 personnes ont répondu que certains apprenants ne parlé pas assez avec les

professionnels
5 n'ont pas répondu à la question
6 personnes

Merci beaucoup pour votre participation et vos commentaires. Votre avis est précieux pour nous!

Table des matières

Remerciements	
Déclaration anti-plagiat	
Table des matières	p. 5
Introduction	p. 7
Partie 1 - Contexte et présentation du projet.	p. 8
2. Contexte et objectifs de la formation Français Langue Étrangère	p. 9
1.1 La présentation du terrain	p. 9
1.2 Les exigences liés à la formation	p. 13
1.3 Présentation de la commande initiale	p. 17
1.4 Pour conclure	p. 18
2. Les apprenants	p. 19
2.1 Qui sont-ils?	p. 20
2.2 Défis liés à la diversité du groupe et contraintes temporelles	p. 20
2.3 Évaluation et motivation des apprenants en début de parcours	p. 21
2.4 Conclusion du chapitre	p. 24
3. Genèse et Présentation du Projet « Café des Carrières »	p. 25
3.1 Contexte et justification	p. 25
3.2 Genèse du projet	p. 25
3.3 Conception et objectifs du projet « Café des Carrières »	p. 26
3.4 Scénario pédagogique et module de formation	p. 27
3.5 Impact et portée	p. 34
3.6 Synthèse	p. 34
Partie 2 - Cadrage théorique	p. 36
5. L'andragogie et la formation linguistique professionnalisante	p. 37
4.1 Fondements théoriques de l'andragogie	p. 37
4.2 Spécificités de la formation linguistique pour adultes	p. 39
4.3 La prise en charge des formations linguistiques professionnalisantes	p. 41
4.4 Enjeux et perspectives : L'insertion des étrangers et des immigrés dans le marché du travail français	p. 42
4.5 Pour résumer	p. 43
5. L'approche actionnelle et la pédagogie de projet	p. 44
5.1 Qu'est ce que l'approche actionnelle	p. 44
5.2 Pourquoi l'approche actionnelle en Français Professionnel?	p. 46
5.3 La pédagogie de projet, c'est quoi ?	p. 48
5.4 L'approche actionnelle et la pédagogie de projet	p. 50
5.5 L'impact de l'approche actionnelle et de la pédagogie de projet en FLE : Théorie et pratique	p. 51
6. Le café des carrières comme cas pratique	p. 54
6.1. Application de l'andragogie	p. 54
6.2. Intégration de la formation linguistique professionnalisante	p. 55
6.3. Mise en place de l'approche actionnelle	p. 56
6.4 Emploi de la pédagogie de projet	p. 57
6.5 Pour conclure	p. 58
Partie 3 - Analyse et résultat	p. 60
8. Analyse des données	p. 61
7.1 collecte et analyse des données	p. 61

7.2 Observation directe	p. 63
7.3 Introduction au Projet, au questionnaire et entretien	p. 74
8. Analyse des résultats et mes retours	p. 84
8.1 Analyse des résultats	p. 84
8.2 Axes d'amélioration	p. 90
8.3 Perspectives futures	p. 93
Conclusion	p. 95
Bibliographie	p. 97
Sitographie	p. 99
Sigles et abréviations utilisés	p. 100
Table des illustrations	p. 101
Table des annexes	p. 102
Table des matières	p. 183

MOTS-CLÉS : FLE (Français Langue Étrangère), Approche actionnelle, Pédagogie de Projet, Français Professionnel

RÉSUMÉ

Ce mémoire porte sur le « Café des Carrières », un projet qui vise à renforcer les compétences en français professionnel des apprenants non francophones par l'organisation d'un événement professionnel. En utilisant une approche actionnelle et une pédagogie de projet, le Café des Carrières propose des situations professionnelles réelles, ce qui permet ainsi une immersion linguistique et culturelle des participants dans le marché du travail français. L'étude se concentre sur l'impact de ce projet à travers diverses analyses et la participation active à cet événement professionnel sur l'apprentissage du français. En évaluant les interactions et les progrès des participants, le projet démontre l'efficacité de l'immersion et de l'engagement direct dans un contexte professionnel authentique pour accélérer l'acquisition des compétences linguistiques et professionnelles.

KEYWORDS : FFL (French as a Foreign Language), Action-oriented Approach, Project-based Pedagogy

ABSTRACT

This thesis focuses on the "Café des Carrières," a project aimed at strengthening the professional French skills of non-native speakers through the organization of a professional event. By using an action-oriented approach and project-based pedagogy, Café des Carrières simulates real professional situations, thus allowing participants to immerse themselves linguistically and culturally in the French job market. The study focuses on the impact of this project through various analyses and active participation in this professional event on French language learning. By evaluating the interactions and progress of the participants, the project demonstrates the effectiveness of immersion and direct engagement in an authentic professional context to accelerate the acquisition of linguistic and professional skills.