

### De quoi parle-t-on ?

Le positionnement est une notion qui peut revêtir plusieurs dimensions.

Il convient par exemple de distinguer le positionnement dit d'orientation, du positionnement dit de début de formation. Le premier permet de choisir une formation adaptée à son projet professionnel ; cela renvoie à la problématique de l'orientation et nous parlerons par convention de positionnement d'orientation.

Le second est l'acte qui permet au stagiaire ou à l'apprenti de se situer par rapport aux compétences requises à l'entrée en formation, mais aussi par rapport aux compétences à acquérir, et parfois aussi par rapport aux modalités retenues dans le dispositif de formation.

Bien évidemment les deux dimensions du positionnement interfèrent, et par exemple au cours d'un positionnement de début de formation, on peut repérer un souci d'orientation.

Dans le cadre de cette fiche, nous allons nous intéresser principalement au positionnement à l'entrée en formation.

### À quoi sert un positionnement ?

Le positionnement est utile à l'élève ou l'apprenti, puisqu'il lui permet de repérer où il en est par rapport aux exigences d'un parcours diplômant. Le positionnement permet de donner les éléments de négociation et de diagnostic pour construire le parcours.

### Quand positionne-t-on ?

La phase de positionnement se situe soit en amont du parcours de formation, avant la négociation du contrat de formation, soit au démarrage de la formation, dans les premières semaines. Cela dépend du public (élèves, apprentis, stagiaires de la formation continue) et des objectifs que le centre de formation poursuit au travers du positionnement.

Les démarches de positionnement se sont amplifiées avec le développement des formations individualisées, mais elles trouvent leur place aussi dans des formations qui ne le sont pas.

### Pourquoi positionne-t-on ?

La question première est celle des objectifs et de la contextualisation du positionnement. Ceux-ci peuvent beaucoup varier. De ce fait, il n'y a pas une méthode ni une organisation type. Les modalités de positionnement sont adaptées aux objectifs que l'établissement de formation poursuit.

Le positionnement n'a de sens que si il est réfléchi en amont, et mis en perspective d'objectifs clairement repérés et que si l'organisme est en capacité de prendre en compte les résultats.

### Que positionne-t-on ?

Pour mettre un positionnement en perspective d'objectifs attendus, il est nécessaire de distinguer différents objets de positionnement qui sont :

- les pré requis ;
- les pré-acquis ;
- le projet professionnel.

La notion de pré-requis s'inscrit dans une logique qui suppose que certains savoirs et savoir-faire sont nécessaires pour faire face à des situations d'apprentissage, ces savoirs devant pouvoir être mobilisés rapidement.

On peut distinguer 2 types principaux de pré-requis :

● **pre-requis nécessaires pour suivre la formation** ; il s'agit d'identifier les exigences en termes de savoirs ou de savoir-faire, nécessaires pour suivre la formation visée.

L'élève ou l'apprenti qui ne dispose pas de pré-requis professionnels peut se voir proposer un stage d'immersion en entreprise, par exemple.

● **pre-requis liés à l'individu** ; il s'agit de descripteurs d'aptitudes ou comportements nécessaires dans la formation visée. Le repérage ou la reconnaissance de handicap est une étape indispensable. Il convient de manipuler cet item avec une grande prudence car il renvoie à un risque permanent de jugement non objectivé sur lequel il faut être très vigilant.

L'objet de cette phase de bilan est de vérifier si les candidats disposent des prérequis pour suivre une formation.. L'identification peut être faite par des «tests», des entretiens, des dossiers, des justificatifs... Déterminer et mesurer des prérequis dans le cadre d'un bilan cognitif suppose que l'on ait analysé, au préalable, les contenus et les niveaux d'exigence correspondant aux objectifs du diplôme.

L'élève ou l'apprenti qui ne dispose pas des pré-requis peut se voir proposer une formation plus longue, une pré-formation, des modules de soutien, voire une autre orientation.

### **Bilan des prérequis : en fonction d'une formation visée**

- entretien sur l'analyse des activités, les motivations ;
- auto-positionnement par rapport aux savoirs et aux savoir-faire du référentiel ;
- entretien d'analyse des activités antérieures (professionnelles et de formation) ;
- tests de connaissances et mises en situation.

### **Le projet professionnel**

Cette étape vise à clarifier la pertinence et la cohérence du projet professionnel de l'élève ou l'apprenti afin de lui proposer une formation et un parcours adaptés. Cette étape fait généralement appel à un entretien semi-directif. Mais on peut aussi procéder à ce niveau à un diagnostic de motivation qui fait appel à des compétences plus approfondies plutôt du ressort de spécialistes en psychologie. On peut aussi, pour faire émerger les préférences professionnelles du candidat, s'aider d'outils comme les fiches descriptives d'activités (FDA) des référentiels de diplôme, des guides de l'ONISEP...

L'élève ou l'apprenti qui ne dispose pas de pré-requis professionnels peut se voir proposer un stage d'immersion en entreprise, par exemple.

### **Bilan des pré-acquis : dans une perspective de validation d'acquis ou de réduction de parcours**

Cette étape est utilisée par les établissements qui souhaitent permettre à l'élève ou l'apprenti de visualiser les compétences ou les capacités à atteindre, et de situer celles qu'il maîtrise déjà, totalement ou en partie.

Les résultats vont permettre, dans certains cas, d'ajuster la durée des modules de formation.

Le bilan des pré-acquis peut faire appel à des modalités très différentes et complémentaires, selon qu'il s'adresse à des apprenants préparant un diplôme ou non et selon les dispositifs de formation.

## **Comment faire ?**

### **Quelles étapes peut-on poursuivre au travers du positionnement ?**

- choisir une ou des modalités de positionnement ;
- établir le profil d'apprentissage ;
- restituer les résultats du positionnement ;
- prendre en compte les résultats du positionnement.

### **Établissement du profil d'apprentissage**

Cette étape vise à recueillir des informations sur la façon dont l'élève ou l'apprenti se forme : quelles sont les activités d'apprentissage qui lui conviennent, qui le rebutent, qui lui font peur ? qu'est ce qui lui pose problème ? comment se comporte-t-il en groupe, devant un ordinateur, etc ...

On peut utiliser soit un entretien semi-directif, soit un questionnaire.

## Communication autour du positionnement

Avant de démarrer le positionnement, il est important de présenter à l'élève ou à l'apprenti les finalités et les limites du positionnement, et de lui indiquer qui aura accès aux résultats.

Informé l'élève ou l'apprenti des résultats du positionnement et lui montrer comment le positionnement va être utilisé sera aussi une étape importante.

Les résultats vont être utilisés par l'élève ou l'apprenti et par la personne chargée d'établir le parcours individualisé de formation.

## Les questions les plus courantes

### Le positionnement peut-il se réduire à un QCM ?

Réduire le positionnement à une « évaluation » sous la forme d'un QCM ne constitue pas une démarche très riche pour appréhender tous les acquis, par exemple pour mesurer la motivation, des raisonnements. En effet, si l'usage du QCM est adapté pour les connaissances déclaratives, il l'est beaucoup moins pour ce qui est des connaissances procédurales.

### Est-il obligatoire ?

Le positionnement n'est en général pas obligatoire (sauf prescription contraire de financeurs) et n'a d'utilité que si ses résultats sont exploités réellement, pour construire la formation et les parcours de suivi.

On constate, dans de nombreux établissements, un outillage conséquent du positionnement, et un temps relativement important consacré à des tests et à leur interprétation, au regard de l'usage qui est fait du positionnement en aval : le positionnement a d'abord du sens par rapport au parcours individualisé qui sera proposé par la suite.

## Exemples / Cas concrets

### En formation initiale par apprentissage

Dans le cadre de la mise en œuvre de la modulation de la durée du contrat d'apprentissage, de nombreux CFA ont mis en place, souvent avec l'aide d'un financement régional spécifique, une pratique de positionnement très outillée, permettant de réaliser toutes les facettes du positionnement décrit plus haut, puis d'en rendre compte et de proposer le parcours qui paraît le mieux adapté.

### → Témoignage d'un CFA sur la mise en place d'un parcours personnalisé sur public en difficulté

#### 1. Démarche

- Repérage des difficultés des apprentis par des tests de positionnement et entretien
- À la suite des résultats, 2 types de difficulté en ressortent :
  - Des apprentis en difficulté scolaires.
  - Un apprenti venant de l'IME avec des difficultés plus importantes, proche de l'illettrisme et déjà reconnu AGHEFIP.

#### 2. Les apprentis en difficulté scolaire

- Mise en place de soutien sur petits groupes de 4 à 5 apprentis.
- Parcours personnalisés en fonction des difficultés de chacun ( maths, français).
- Intervention chaque semaine au centre d'un intervenant extérieur et point régulier sur le soutien et l'évolution des apprenants.

#### 3. La reconnaissance handicap

- Maxime, atteint d'illettrisme important avec de grandes difficultés de concentration, suivi par un éducateur de l'IME. Nous décidons de mettre en place un parcours personnalisé au CFA et sur l'entreprise qui envisage de l'embaucher en CDI après son contrat d'apprentissage.
- Second entretien avec Maxime, sa famille et son éducateur : projet professionnel plus approfondi, modalités pouvant être mises en œuvre avec l'IME, suivi psychologique, hébergement, déplacements, etc.
- Réunion avec l'équipe pour la mise en place du parcours individualisé au centre : présence au non au sein du groupe classe, présence au CdR en autoformation, cours à l'IME, intégration d'un groupe de stagiaires en formation viticole, etc.
- Rencontre du maître d'apprentissage avec Maxime, l'éducateur et le coordonnateur : difficultés possibles de concentration pour certains travaux comme la taille de la vigne, type d'accompagnement à prévoir...
- Proposition de tutorat par des BTS dans le cadre de leur projet : création de fiches thématiques simples sur la vigne et la cave après rencontre avec le maître d'apprentissage, soutien avec Maxime durant la semaine au CFA.
- Mise en place du parcours personnalisé au CFA et sur l'entreprise.
- Point régulier avec tous les partenaires.

## Pour en savoir plus

Site internet : [www.crera.fr](http://www.crera.fr)