

Test de positionnement, vers l'individualisation des parcours

## À vos marques ! Prêts ! Métiers

*Le lycée des métiers de Narcé appuie sa politique de formation sur des tests de positionnement. Cette démarche signe une pédagogie fondée sur l'accueil, l'accompagnement et l'individualisation des parcours. Bilan positif au lycée professionnel comme au centre de formation des apprentis. Les réalités diffèrent, les modalités pratiques aussi.*

---

### Lycée des Métiers de Narcé, Brain-sur-l'Authion [49]

Propos recueillis par C. Riou auprès de R.-J. Piazza, proviseur du lycée professionnel et directeur du CFA EN 49, de B. Luongo et T. Palpied, animateurs CDR

---

**P**as étonnant qu'un site "bicéphale", celui de Narcé, ait retenu comme pierre angulaire de ses contrats d'objectifs un concept commun au monde de l'entreprise et à celui de la formation. En effet, les tests de positionnement constituent un élément essentiel pour repérer le mode d'accès optimal d'un jeune ou d'un adulte qui intègre un parcours de formation. Ces données sont les corollaires indissociables de l'évaluation des acquis et d'un référentiel de formation.

### Sas d'intégration

Dans les deux établissements qui cohabitent au sein de ce lycée des métiers, l'accent est d'abord mis sur le temps de l'accueil. Au lycée professionnel, les deux premiers jours lui sont dévolus. À l'UFA (Unité de formation par apprentissage), cette phase d'intégration s'étale sur l'ensemble du mois de septembre pour prendre en compte le rythme de l'alternance. Mais les enjeux de cette phase restent identiques. Les nouveaux lycéens ont à faire l'expérience d'un nouvel espace de professionnalisation, et pas seulement de formation. Cet espace a un cadre spécifique, garant de la sécurité de chacun. Les enseignants font porter l'attention sur la traduction concrète de cette exigence à travers un travail approfondi sur le règlement intérieur et autres consignes

spécifiques de sécurité. Ce travail est conduit en coanimation par un binôme constitué du professeur principal de la classe et d'un autre enseignant chargé des disciplines générales ou professionnelles. À l'issue de cette séance, l'élève est amené à signer une charte de savoir-être qui définit l'espace de travail de chacun. Chaque classe assiste aussi à un film qui retrace l'histoire de son établissement et des formations. Cette immersion apparaît comme essentielle pour que les nouveaux entrants se sentent valorisés par un sentiment d'appartenance. C'est aussi dans cette optique de valorisation et de restauration de l'image de soi que sont conduites les premières activités autour du portefeuille individuel de compétences. Les tests mettent d'abord en avant un positionnement humain par rapport à la formation. De fait, l'enjeu est fort pour des élèves de collège qui arrivent souvent avec une image négative d'eux-mêmes et de leurs compétences. Un objectif qui s'avère vrai pour tous, qu'ils accomplissent un parcours en lycée ou en alternance dans le cadre du CFA (Centre de formation des apprentis).

### Positionnement personnel comme valeur ajoutée

En début de scolarité, chaque élève du lycée professionnel ou apprenti du CFA se voit donc remettre un



document à l'intitulé ambitieux : "Parcours gagnant", et avec un sous-titre non moins positif : "Tremplin pour la réussite." Un document qui sera le témoin de son itinéraire de formation. Présentation et réalisation des tests se font en deux séances de deux heures, sous la houlette du professeur principal. Dans l'état actuel des choses, tous les tests se font en version papier. Cela est lié à la spécificité des formations de l'établissement, orientées dans le domaine de la construction : le parc informatique n'est pas l'essentiel de l'équipement, contrairement à des établissements qui dispensent des formations tertiaires, par exemple. Le portefeuille intègre aussi bien des expériences scolaires que des activités plus personnelles. D'emblée, son caractère positif s'affirme : la formulation des items est conçue de façon à faire ressortir des qualités, des compétences, savoir-faire ou savoir-être. L'élève est ainsi amené à prendre conscience de ses qualités relationnelles, intellectuelles ou personnelles – "goût du risque" ou "patience et calme". Le ton est donné : valorisation, absence de jugement négatif. Cet *a priori* s'avère d'autant plus important en seconde d'un cycle de trois ans. Si ce travail n'était pas constant, le risque serait grand, au dire de M. Piazza, proviseur de ce lycée des métiers, de voir la formation s'infléchir insensiblement d'un niveau baccalauréat à un niveau brevet professionnel. Évidemment, il serait illusoire de croire que ce travail de début d'année serait suffisant. Et c'est parce que cette phase initiale d'étayage personnel va être suivie tout au long de l'année qu'elle a des chances de donner des fruits. En effet, c'est le fil conducteur des deux heures et demie hebdomadaires d'accompagnement personnalisé sous statut scolaire.

## Tests de positionnement de rentrée

Ce positionnement ne serait pas opératoire s'il n'y avait des tests de rentrée qui permettent de situer les acquis de chacun. Dans la culture de l'établissement, ils ont d'abord été disciplinaires. Désormais, ils reposent sur des capacités transversales. Des enseignants les réalisent en fin d'année scolaire pour qu'ils soient présentés aux élèves dès ces premiers jours d'intégration. Quelquefois, ce sont des documents aménagés à partir de l'expérience du centre de formation continue – Cafoc – ou d'autres organismes de formation et de validation des acquis. La première partie de ces tests concerne donc un travail sur la lecture et le respect des consignes dans les disciplines littéraires et scientifiques ; un autre volet invite l'élève à cerner son style d'apprentissage. C'est ainsi que l'élève peut se découvrir intuitif ou méthodique, pragmatique ou réflexif avec aussi des combinaisons possibles. Pour enseignant et élève, on peut dépasser un premier constat négatif généralisant, comme celui d'une faiblesse en maths, par une explication plus nuancée comme un besoin de références spatiales ou concrètes pour comprendre des énoncés mathématiques. Pour compléter la connaissance de soi, des questionnaires simples permettent aussi d'évaluer le degré d'autonomie de chacun et de définir son mode de relation à l'apprentissage. Ainsi, ces tests permettent-ils à l'élève de se construire une image avec des lignes caractéristiques qui pourront, au fil de la scolarité, devenir autant de points d'appui. Les enseignants se constituent une première représentation de la classe qui leur permettra d'adapter les supports, de planifier les entretiens en accompagnement personnalisé.

Ceci s'avère d'autant plus vrai et efficace que cette image sera complétée par d'autres tests de positionnement, après les conseils de fin du premier semestre.

## Accompagnement et entretiens

Dans le cadre de cette phase d'intégration, tous les enseignants insistent sur la place des entretiens individualisés dans le cursus. En effet, si le premier a lieu dès ces premiers jours, l'annonce est faite d'un calendrier. Le second aura lieu au retour du premier parcours des métiers et de la formation. Concrètement, la durée du premier entretien est d'une demi-heure. Pour cela, la salle de restauration est mobilisée : 24 élèves sont entretenus par 24 enseignants. Tous les enseignants de l'établissement y participent ; les questions sont préétablies, l'accueil est donc ressenti par les élèves comme global. En première, il se tiendra après le diplôme intermédiaire et aura pour objet une médiation sur la durée du parcours. En terminale, le quatrième ouvrira la période d'orientation post bac. À chaque fois, on reprend des éléments de positionnement personnel par rapport aux disciplines sous forme de pictogrammes, émoticônes ou autres smileys. Ces tableaux donnent lieu à un échange et à des commentaires écrits par chaque élève. Le but de ces points d'étape individuels est aussi, pour l'établissement, de voir si le dispositif permet à chaque jeune de se voir amené à son meilleur niveau. Progressivement, aussi, ces éléments personnels s'accompagnent d'évaluation de savoir-être professionnel et de bilans de compétences. Une particularité : au lycée de Narcé, ces

tests sont pilotés par le CESC (Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté) de l'établissement : cela met en évidence que les actes citoyens sont mis au premier plan pour valider un parcours de professionnel. De fait, dans les tests de positionnement proposés aux entreprises à l'issue des périodes de formation en milieu professionnel, les compétences transversales comme l'esprit d'initiative, le respect des personnes, de l'environnement et des biens, la sociabilité, sont autant de points clefs d'une professionnalisation, mis au même niveau que l'acquisition des gestes techniques.

## L'individualisation, au cœur de la formation des apprentis

Si ce lycée professionnel a pu intégrer rapidement une démarche de suivi et de positionnement individuel, c'est aussi parce que dans la culture de cet établissement, il y avait un point d'appui lié à l'expérience du centre de formation des apprentis, et cela dans une même enceinte. Certes, les publics et les enseignants ne sont pas les mêmes, mais la problématique est commune. C'est dès l'année 2003 que cette démarche de positionnement et d'individualisation a été initiée par la Région des pays de la Loire. Cela s'est manifesté concrètement par la constitution de centres de ressources comme dispositifs clefs de cette réflexion sur la formation des apprentis en milieu scolaire ou avec les organisations professionnelles. La volonté est à la fois de mettre, au cœur de ce dispositif, un lieu et des personnes qui permettront concrètement de prendre en compte et de construire des parcours individualisés, voire de plus en plus souvent atypiques, par le biais de l'individualisation. Une formation "cousu main", pour ainsi dire ! C'est dans cet esprit que Bruno Luongo, au départ enseignant en lettres et histoire, a participé, après une formation par le Cafoc, à l'implantation de ce centre de ressources au sein de l'établissement.

## Intégration aussi

L'activité du centre de ressources commence, au centre des apprentis aussi, par un temps d'intégration, mais s'élargit au mois de septembre pour tenir compte de la place prépondérante des temps en entreprises. Autre différence, le livret d'accompagnement, les tests de positionnement et les parcours de formation individuels s'appuient sur des supports informatiques. L'accueil se déroule sur une semaine. Les jeunes sont d'abord reçus avec leur famille et avec leur maître d'apprentissage. Une fois les visites accomplies, les enseignants proposent un travail collectif sur le statut de l'apprenti puis, la seconde partie de la semaine est consacrée aux tests de positionnement par matière et par niveau. Ils sont réactualisés chaque année par les enseignants qui se réunissent par matière pour concevoir ces outils d'évaluation qui permettent, en septembre, de repérer les acquis de



chacun. C'est ainsi qu'en français, par exemple, des tests permettent de repérer les capacités de lecture par des repérages d'indices de niveau de langue ou de vocabulaire ; les capacités rédactionnelles sont aussi évaluées à partir d'une lettre d'embauche. On insiste : cela n'est pas un examen et cette procédure sera renouvelée au cours de l'année. L'esprit de ces tests est positif et ils permettent d'adapter la formation. Bilans individualisés qui préparent un entretien entre l'enseignant, le jeune et sa famille et le tuteur en entreprise, voire le DRH (Directeur des ressources humaines) de cette même entreprise quand elle a plusieurs apprentis au centre.

## Entretien comme première étape

Après correction et analyse des tests de positionnement scolaire par les enseignants, peuvent intervenir les deux animateurs du CDR (Centre de ressources), toujours dans le cadre du centre de formation des apprentis. Pour cela, ils bénéficient d'un local bien identifié. L'an dernier, la barre d'intervention s'est située en deçà d'une moyenne de 7 sur 20, soit 10 % des effectifs. La première étape de "récupération du vécu professionnel et scolaire du jeune" vise, lors d'un entretien, à le faire s'exprimer sur ses pratiques et ses choix - nature de ceux-ci et motivations. Jeune et formateur sont alors côte à côte et procèdent par échanges mutuels. Cette démarche permet ensuite d'aborder les manques et de pouvoir décider ensemble d'un éventuel accompagnement du projet, en lien avec les besoins de l'élève et son parcours. Il s'agit d'une approche qualitative. L'entrée dans cet entretien semi-directif, de type compréhensif, se fait par les raisons qui ont amené l'apprenti à choisir cette formation. Ensuite, est abordé son vécu en entreprise (autonomie, relationnel avec les collègues et tuteur, nature du travail effectué), puis on interroge la manière dont l'apprenti envisage son avenir, pour terminer par les difficultés scolaires qu'il rencontre. L'entretien engage l'apprenant dans une réflexion sur son métier avec un questionnement autour de son rôle dans l'entreprise. Il se veut temps de prise de conscience d'un parcours en construction qui permet, le cas échéant, de relever des points de friction ou encore des problèmes d'orientation, et de tenter d'y remédier rapidement. La récupération du vécu professionnel est en lien avec la compétence clé "apprendre à apprendre", en particulier dans ce qui relève de la capacité à se connaître. À l'issue de cet entretien, un contrat individuel peut être conclu : il engage chacun sur des apprentissages spécifiques.

## Formation individuelle et semi-collective

De fait, certains jeunes sont recrutés en formation bac professionnel par l'entreprise, par la signature du contrat d'apprentissage, alors que leurs compétences scolaires ne correspondent pas à ce niveau. C'est parfois

le cas en lecture-écriture. Sur la base du contrat individuel, le jeune peut venir suivre un ou plusieurs modules de formation au CDR pour combler ses carences. Pour autant, il n'est que partiellement extrait de son groupe-classe pour ne pas rompre avec la progression pédagogique de l'enseignant-formateur. Ses horaires sont ainsi aménagés en fonction de ses besoins et en accord avec son ou ses enseignants. "Un type d'accompagnement et de remédiation conçu sur le modèle finlandais, tel qu'il existe dans ce pays en école-collège", souligne Bruno Luongo. L'élève dispose, pour chaque matière stipulée, d'un module de formation individualisée, qui peut être informatisé. Le modèle retenu est celui d'une formation à distance. Mais surtout, le jeune bénéficie aussi d'un appui du formateur. Certains ne comprennent pas tel énoncé un peu abstrait où il est question de pourcentage, mais quand l'animateur l'accompagne, dans la cour, par exemple, pour une observation d'une pente, le concept se clarifie. Pour autant, il ne s'agit pas de leurrer le jeune : s'il ne peut obtenir le niveau bac pro, du moins mettra-t-on tout en œuvre pour lui permettre de valider un niveau 5, par exemple. Il arrive aussi que le CDR intervienne en classe, à la demande de tel enseignant, quand il a repéré qu'un groupe d'élèves pourrait avoir besoin d'un accompagnement spécifique sur une activité précise. Là encore, cela demande anticipation et professionnalisme.

## Suivi et base de données

Quelle que soit la forme, la récupération de vécu et l'accompagnement nécessitent un suivi on ne peut plus rigoureux, une nécessité pour pouvoir mesurer une progression et en rendre compte, dans le cadre d'une évaluation formative. Pour cela, les animateurs se sont dotés d'un outil, la base CDR2, créée en septembre 2010. Elle regroupe l'ensemble des échanges avec les apprentis fréquentant la structure, que ce soit régulièrement ou de façon sporadique. Ce support est mis en place depuis la rentrée 2010 et devrait être stabilisé dans sa forme d'ici la fin de l'année. Il recense les différents types d'interventions délivrées par les animateurs du CDR auprès des apprentis. On y trouve date, durée, positionnement et compte rendu du déroulement de l'action. Ces données permettent un suivi de l'apprenti dans le temps et contribuent à l'évaluation des actions du CDR et de l'apprenti. Cette base, mise à jour chaque semaine, sera à disposition des enseignants-formateurs sur e-lyco ou par mails. On le voit dans cet établissement, la contrainte liée à une structure atypique fait naître des convergences ; dire, dans ces conditions, que l'individu, élève ou apprenti, est au centre du système n'est pas une formule excessive ! □