



Phase de positionnement du salarié

Les objectifs du positionnement :

- Analyser les besoins, les facteurs de motivation et les attentes de la personne, pour que la formation ait du « sens » pour elle, dans une démarche globale.
- Positionner : identifier les compétences maîtrisées, celles à développer.
- Se mettre d'accord sur les premiers objectifs de formation « pour savoir où on veut aller avec la formation ».

L'enjeu est de limiter les craintes que pourraient avoir les salariés vis-à-vis de cette étape et de bien clarifier son utilité pour le parcours de formation et les modalités, bienveillantes, du positionnement.

Modalités de positionnement à privilégier

- **Entretiens individuels** (après une communication plus large : informations collectives, plaquettes...). La phase d'entretien accompagne la réalisation de tests éventuels et explicite tout le processus :
 - A quoi et à qui cela sert-il ?
 - Quelles sont les activités qui composent le positionnement ?
 - Combien de temps cela dure-t-il ?
 - Qui connaîtra les « résultats » du positionnement ?
- **Phase de positionnement** (privilégier des outils diversifiés et tirés de la vie concrète plutôt que des outils d'évaluation scolaire). Il est important de marquer la différence avec les représentations que les personnes peuvent avoir de la formation et du « test ».
- **Observation sur le poste de travail et identification :**
 - des supports écrits mobilisés en situation de travail ;
 - des situations de communication orale liées au poste de travail ;
 - des situations de communication orale qui mobilisent les autres compétences de base (mathématiques et numériques).

« Utiliser un vocabulaire rassurant, ne pas accorder trop de place au test »

Conseil de praticiens de la formation

Cette étape est à réaliser de préférence avant la phase de positionnement, mais il reste possible d'échanger sur ce sujet avec l'apprenant lors du positionnement et de recueillir à ce moment-là des éléments qui viendront personnaliser le plan de formation individualisé.

- **Restitution auprès du salarié et co-validation d'objectifs** de formation individuels (adhésion du salarié.)

« Pour ne pas stigmatiser : définir des objectifs concrets par exemple « rédiger une note, suite à un dysfonctionnement ou un événement indésirable », « se repérer dans un plan d'évacuation » ou « renseigner la fiche de traçabilité ». »

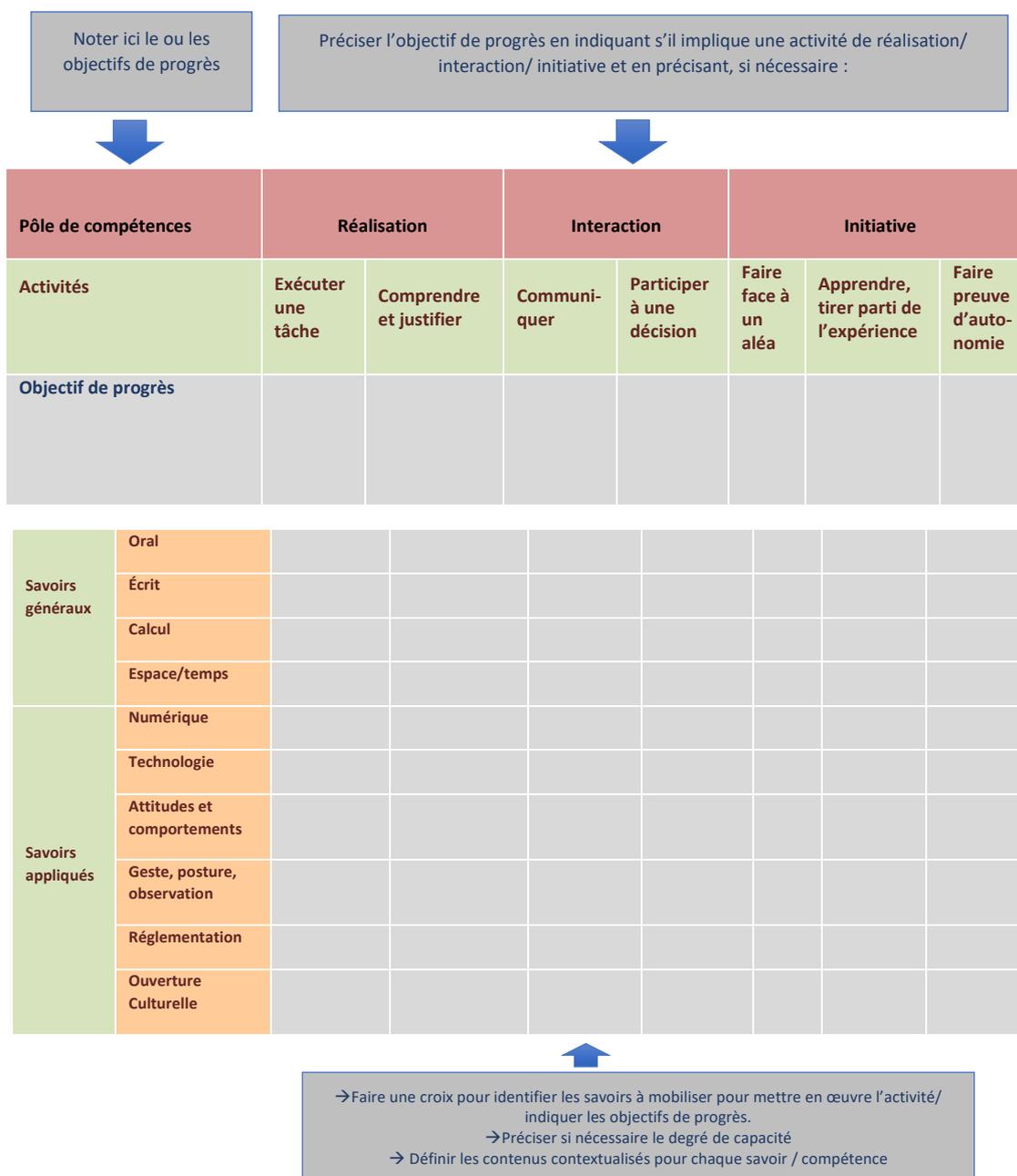
Conseil de praticiens de la formation



Se construire une grille de positionnement partageable, servant de base à l'individualisation des parcours

Ici, il s'agit de se créer un outil qui permet de pointer les compétences maîtrisées et celles à acquérir, au regard d'un référentiel dont les items constituent la liste ordonnée de ces compétences. Le document doit pouvoir être partagé avec l'apprenant, voire renseigné avec lui.

Voici un exemple de grille de positionnement, construite sur la base du référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle de l'ANLCI : [le RCCSP](#)



Adapté de « Comment aborder l'illettrisme pour proposer une solution efficace ? » FPSP/ANLCI/Geste/ALPES – 2015.



Outils numériques libres d'accès pour positionner sur les compétences de base

Chaque prestataire de formation est libre de proposer son outil et sa méthodologie pour positionner les salariés.

Il existe également des outils spécifiques proposés par certains OPCO, pour repérer les besoins individuels en matière de compétences de base. Cela peut être intéressant notamment pour contextualiser le positionnement au secteur d'activité.

Parallèlement à ces solutions possibles, l'ANLCI propose 2 outils numériques pour positionner les personnes individuellement, ces outils (de diagnostic et de positionnement) sont gratuits et libres d'accès (après inscription) :

- **EVA**

Eva permet, à travers des activités ludiques, de valoriser les points forts et identifier les points à travailler en matière de compétences de base et de compétences transversales. Un compte-rendu détaillé du positionnement individuel est transmis au professionnel qui organise le positionnement.

➤ [Accéder à la plateforme EVA](#)

- **EVACOB**

Evacob est un outil qui permet un regard plus fin sur la maîtrise des différentes compétences de base. Il peut servir à affiner le programme de formation individuel en fonction des degrés de maîtrise identifiés.

En effet, Evacob permet de tester la maîtrise de l'écrit (lecture, compréhension, écriture), de la compréhension orale et des opérations mathématiques que l'on peut rencontrer dans la vie courante (calculs, problèmes, etc.). L'exploitation des résultats permet de mettre en valeur les compétences déjà acquises et d'aboutir à un bilan individuel précis.

➤ [En savoir plus sur EVACOB](#)