

Positionnement de l'ARDIVE concernant le test de recrutement ASE ORTRA

L'ARDIVE souhaite par ces quelques lignes proposer son regard sur le test mis à disposition par l'ORTRA

- Dans quel contexte l'utiliser ? Que cherchons-nous à savoir ?
 - **Avant l'engagement**

Il s'agit d'un outil pensé pour faciliter l'entrée d'une institution dans une démarche de formation du personnel, comme entreprise formatrice. Cela implique le recrutement de futurs apprentis, démarche exigeante si il en est, qui demande à savoir trier des dossiers d'une part mais, surtout, à mener des entretiens d'embauche. Ce test permet donc au recruteur, lorsqu'il se prépare pour l'entretien, l'identification des thématiques importantes qu'il pourra aborder avec le futur apprenti. Il sera également utile, dans une phase suivante d'analyse des résultats, pour évaluer les compétences attendues de la personne en formation. Les compétences identifiées ici nous paraissent en effet nécessaires afin de pouvoir entamer et mener à bien un cursus d'ASE. Enfin, les résultats et leur analyse, devraient faciliter pour le futur apprenant, la confirmation ou non d'avoir fait le bon choix de métier.
 - **En cours de formation**

Il peut arriver durant la formation, qu'un apprenti, l'institution formatrice et l'école professionnelle rencontrent des problèmes particuliers, remettant en cause la réussite de la formation. Ce test pourrait dans ce type de cas permettre de cibler une ou des éventuelles causes aux problèmes, que cela soit au niveau de lacunes scolaires, de motivation ou de la nécessité de renforcer les prérequis au développement de compétences spécifiques au métier.
- A qui s'adresse-t-il ?

Ce test s'adresse à des institutions qui entrent dans le cursus de formation duale menant à l'obtention d'un CFC ASE.

A notre avis, il permet à une direction de l'accueil collectif pré et/ou parascolaire ne disposant par exemple pas d'un service RH dédié, d'aborder plus sereinement l'entretien d'embauche d'un apprenti.
- Que contient-il ?
 - Préparation à l'entretien d'embauche ou de recadrage
 - Mise en perspective de la motivation de l'étudiant et de ses compétences sociales
 - Compréhension et analyse de texte
 - Logique et classements, priorisation
 - Connaissance de soi et mise en situation, analyse et introspection
 - Evaluation de l'ouverture à l'information, intérêt pour la documentation
 - Compréhension des contextes de travail, identification des enjeux

- Comment lire les résultats obtenus ?
 - Le test permet, selon les compétences évaluées, de situer les candidats à deux niveaux. Soit, pour les compétences scolaires relevant de la capacité à se structurer, par une référence à une moyenne attendue. Soit, pour ce qui est des compétences sociales, de faire émerger les représentations liées aux enjeux métiers et les intérêts du futur apprenti pour ce champ professionnel particulier.
- Ce à quoi ce test ne pourra pas répondre ?
 - Ce n'est pas un test d'évaluation des compétences métiers.
 - Ce test est un soutien au processus de sélection. Il ne doit pas être considéré comme déterminant pour choisir le-la candidat-e.
- En conclusion

Ce test nous a surpris, notamment par le niveau d'exigence attendu. Il met en exergue la reconnaissance d'un cursus nécessitant une certaine maturité, une capacité à penser en réseau et à interagir dans un environnement complexe. Il apporte de notre point de vue une partie de la réponse à la question de l'âge adéquat ou minimum pour entrer en formation. En effet, le débat se limite souvent à la définition d'un âge minimum requis pour prendre soin des autres. Or le processus proposé ici permet de rediriger notre attention sur la maturité et les compétences sociales et analytiques nécessaires pour pouvoir s'intéresser à l'autre, à son environnement et interagir avec ses pairs. Les qualités scolaires évaluées sont des bases importantes pour les apprentissages qui suivront.

Les corrigés fournis pour chaque partie du test nous semblent clairs. Ils laissent cependant une marge d'interprétation intéressante. Il reste en effet indispensable pour le recruteur de se représenter le ou la candidate d'un point de vue global, par ses qualités et ses compétences à travailler. Mais aussi par son éventuelle adéquation avec l'environnement institutionnel visé. Le test ne remplace pas le questionnement, il laisse la responsabilité au recruteur de juger, au final, par lui-même.

Enfin, ce test pose une question. Doit-il ou non être utilisé de manière systématique ? Car s'il donne une structure intéressante à tout entretien d'embauche, ce test risque aussi de nous faire passer « à côté » d'une belle candidature.

Dit autrement, se pose ici la question de l'égalité des chances. En effet, ce test évalue des prérequis construits selon une vision occidentale, socialement située. Il cherche à évaluer les bases nécessaires pour réussir une formation dans un champ social spécifique. Cette orientation pourrait nous empêcher de voir d'autres qualités, d'intelligence et de savoir-être notamment. Peut-on prétendre dès lors à une réelle objectivité ? Comment tenir compte des différences de compétences scolaires et sociales, sans en faire un frein à la formation ? A vous de juger.