

## Instruments de sélection

# Forces et faiblesses des tests d'aptitudes

Les entreprises exigent souvent les résultats d'un test d'aptitudes pour poser candidature à une place d'apprentissage. Mais la plus-value de ces tests n'est pas fondée scientifiquement. Certains signes montrent que l'Etat se soucie davantage de cette question.

Par Stefan Krucker

— Les tests d'aptitudes sont supposés mesurer le niveau scolaire et les facultés intellectuelles nécessaires à l'exercice d'une profession donnée. Ils permettent d'émettre un pronostic sur la réussite de la formation initiale. Les prestataires de tests d'aptitudes soulignent bien tous que leurs résultats ne représentent qu'un apport permettant aux apprentis de faire le bon choix. Les performances scolaires et le type d'établissement fréquenté seraient tout autant importants, de même que le dossier de postulation, l'entretien d'embauche et l'évaluation du stage d'essai. Mais comme ces tests donnent une indication assez claire sur l'aptitude ou la non-aptitude d'un candidat, on leur accorde en général une grande importance. C'est la seule information disponible noir sur blanc durant le processus de postulation, indépendamment de

l'avis des enseignants ou des préférences des formateurs. La dénomination elle-même des tests d'aptitudes porte déjà à conséquence: en réalité, comme signalé plus haut, seule une partie de l'aptitude est prise en compte, mais cela ne ressort pas de l'expression utilisée.

## Les notes ont une valeur relative

Le fait que les notes scolaires et le type d'école fréquentée ne reflètent les aptitudes que de façon imprécise est bien admis. Les échelles d'évaluation des enseignants sont trop hétérogènes et le choix d'un certain type d'école trop aléatoire. L'attribution à un type d'établissement dépend en effet aussi de facteurs indépendants des prestations scolaires, par exemple des ambitions des parents quant à la formation ou des places disponibles dans chaque type d'école. Un autre

inconvénient des résultats scolaires est en outre l'absence d'observation d'aptitudes professionnelles spécifiques.

Les entreprises formatrices ont donc organisé leurs propres tests d'aptitudes durant ces dernières décennies. Les associations professionnelles s'en sont en partie chargées pour leur branche. Depuis une dizaine d'années, des entreprises privées ont également fait leur apparition sur le marché. Elles proposent des tests d'aptitudes pour pratiquement tous les métiers. Le leader dans la branche est l'entreprise Multicheck, qui teste plus de 30 000 jeunes par an. La firme Basic-Check est également bien établie. Ces deux entreprises testent les jeunes en leur soumettant des tâches relatives aux connaissances scolaires et aux capacités intellectuelles en général, comme le font d'ailleurs les associations professionnelles. Selon le choix professionnel, la société Multicheck fait passer l'un des six tests spécifiques à un domaine professionnel. Basic-Check, quant à elle, soumet les mêmes tâches à tous les jeunes. L'interprétation des résultats s'effectue ensuite en fonction de profils d'exigences spécifiques aux diverses professions.

## Les bénéficiaires des tests

Les tests d'aptitudes ont une utilité pour les candidats à une place d'apprentissage: selon leurs résultats, les jeunes peuvent plus ou moins évaluer leurs chances de décrocher un contrat dans tel métier. Le principal bénéfice des tests d'aptitudes revient cependant aux entreprises: elles reçoivent les résultats d'un examen identique pour tous, contrairement aux notes



Les tests d'aptitude permettent d'émettre un pronostic sur la réussite dans une formation initiale.

## Pour des tests gratuits

Jacques-André Maire

*Les tests payants de sélection des apprentis du genre «Multicheck» ou «Basic-Check» se multiplient. En outre, des écoles privées proposent désormais des cours de préparation à ces tests, ce qui augmente encore les frais pour les jeunes et leur famille. Pour diverses raisons, mais en particulier parce qu'ils remettent en cause le bien-fondé des évaluations pratiquées par les écoles publiques, de très nombreux employeurs exigent des candidats désirant obtenir une place d'apprentissage de joindre les résultats de tels tests à leur dossier de postulation.*

*Certes, il est dans l'intérêt des entreprises formatrices de mieux connaître leurs futurs apprentis. Lors du processus de sélection, les entreprises engagent plusieurs mesures telles que des stages, des tests internes à l'entreprise et des entretiens d'embauche. Dans ce sens, nous ne sommes pas opposés au passage de tests pour autant que ceux-ci soient spécifiques aux professions, validés par les associations professionnelles concernées, et surtout qu'ils soient gratuits!*

*Ces tests d'un genre nouveau sont actuellement en voie d'élaboration, notamment sous la conduite de la Conférence latine des chefs de services d'orientation scolaire et professionnelle (CCO). Ils doivent permettre d'évaluer des compétences complémentaires aux connaissances scolaires en dehors de tout intérêt lucratif.*

*Dans l'attente d'une généralisation de ces nouveaux tests qui seront spécifiques et gratuits, si une entreprise formatrice a recours à un test d'aptitudes, elle devrait être tenue de prendre l'intégralité des frais à sa charge, que la personne concernée soit engagée ou non. C'est ce que recommande la Confédération que nous avons interpellée récemment à ce sujet.*

.....

Jacques-André Maire est conseiller national et ancien chef du Service de la formation professionnelle du canton de Neuchâtel.

scolaires qui proviennent de divers types d'évaluation. Les tests profitent aussi à leurs prestataires: le passage d'un test coûte souvent une centaine de francs.

Dans quelle mesure ces tests d'aptitudes peuvent-ils prévoir la réussite future dans le métier? Aucune étude approfondie n'a été faite sur le sujet, étant donné qu'une telle démarche demanderait des moyens importants. Les quelques évaluations réalisées ont donné des résultats mitigés. Il apparaît que c'est en général la note globale qui offre la meilleure pertinence. Elle indique en gros le même niveau livré par des tests d'intelligence généraux (donc non spécifiques à une profession). Cela n'étonne guère, puisque les tests d'aptitudes et les tests QI utilisent en partie des tâches identiques.

Les formateurs estiment souvent, par expérience, que tel ou tel test a fait ses preuves. C'est bien possible: grâce au recours à un test, le formateur se sent plus sûr de ses observations, il peut confirmer ou relativiser des performances scolaires et il parvient à émettre un avis indépendamment d'un enseignant ou de l'école. Certes, les candidats qui passent bien les tests réussissent aussi souvent leur formation initiale. Mais cela n'est qu'une demi-vérité: il est tout à fait possible que les candidats dont le résultat a été moyen ou insuffisant, et qui n'ont donc pas été sélectionnés, auraient fourni des prestations tout aussi bonnes que les jeunes effectivement en formation!

### Une tâche de l'Etat?

De plus en plus, et surtout en Suisse romande, on accepte mal que les coûts des tests soient à la charge des jeunes ou des parents (voir ci-contre). Le canton de Genève a développé un test de connaissances scolaires comportant des tâches de français et de mathématiques, qu'il met gratuitement à disposition. Une initiative liée au souhait que les entreprises formatrices se détournent des tests commerciaux et n'utilisent que les résultats de tests officiels. Certaines entreprises

prennent en charge les coûts des tests commerciaux qu'elles intègrent dans leur procédure de sélection. Swisscom a ainsi introduit une procédure apparentée aux tests d'aptitudes pour tous les candidats, le système «Kompass».

Depuis plusieurs années, de nombreux cantons alémaniques testent les performances scolaires en 8e année à l'aide du test «Stellwerk». Les mêmes tâches sont soumises aux jeunes, quels que soient la classe ou le type d'école. Comme «Stellwerk» est fondé sur le plan d'études et a été développé en fonction de critères scientifiquement établis, il livre un état des lieux fiable du niveau atteint par un élève au moment du test. «Stellwerk» a été conçu d'abord en tant qu'outil de soutien, destiné à montrer aux jeunes ce dont ils sont capables et où se trouvent encore les lacunes qu'ils pourront combler en 9e année. Cette démarche pourrait s'appliquer en principe aussi à la sélection des apprentis. Comme c'est le cas avec le Basic-Check, des profils professionnels indiquent en effet quelles performances scolaires sont attendues en fonction d'une profession donnée.

### Manque de relève et compromis

La faible demande de places d'apprentissage dans certaines branches constraint déjà des entreprises à faire des compromis et à former aussi des jeunes au profil imparfait. Dans d'autres branches, les entreprises peuvent procéder à la sélection en ne gardant que les meilleurs. Mais les jeunes issus d'années à faible natalité vont rejoindre le marché des places d'apprentissage, forçant ces entreprises aussi à faire face au manque de relève. Concrètement, ces entreprises devront accepter également des apprentis dont les résultats aux tests sont plutôt moyens, si elles veulent occuper leurs places d'apprentissage. Cette attitude est objectivement justifiée, car un résultat même très moyen en test ne démontre en aucun cas que le jeune n'est pas apte à la profession correspondante. —