

Constats et questions des repfrans au sujet du test à l'embauche dans les collèges

Bilan de la Journée Repfran du 26 septembre 2014

Test à l'embauche dans les collèges : où en sommes-nous?

Le 26 septembre dernier avait lieu la rencontre automnale du Réseau Repfran. À l'ordre du jour, un thème complexe sur lequel s'interrogent les répondants et répondantes du dossier du français : le test de français à l'embauche dans les collèges.

Bien que certaines personnes aient souhaité que nous fassions l'étude et la promotion du meilleur test ou la critique des tests utilisés dans les cégeps et ceux vendus sur le marché, nous avons choisi une approche plus structurante. À partir des questions que les repfrans se posent, nous avons voulu tracer un portrait d'ensemble de la réalité des collèges et examiner quatre grandes facettes des tests : les caractéristiques des tests utilisés, les modalités de passation, les critères de réussite et le suivi.

Pour chacun de ces aspects, Jean-Sébastien Ménard du Cégep Édouard-Montpetit a présenté les résultats de l'enquête¹ qu'il a menée dans 58 collèges à l'hiver 2014. Et quatre panélistes repfrans ont ouvert les échanges de vue et d'expérience : Élisabeth Tremblay du Cégep de Chicoutimi, Hélène Crochemore du Cégep Limoilou, Sara-Jane Smith du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et Marc Pelletier du Cégep de l'Outaouais.

Constats, réflexions et questionnement

Au cours de la journée, questions d'éclaircissements, remarques, observations, opinions et commentaires parfois divergents se sont entrecroisés. Les rencontres des repfrans étant d'abord des lieux de partage, d'approfondissement, de ressourcement, elles provoquent des prises de conscience et stimulent le processus de réflexion. Nous ne pouvons donc livrer ici une conclusion commune des répondants et répondantes sur le sujet. Nous ferons plutôt un bilan des échanges pendant l'activité et la synthèse des constats et questions remis à la fin.

Si les repfrans se réjouissent que presque tous les collèges interrogés fassent passer un test de français à l'embauche de leur personnel, l'importante diversité autant dans les outils que dans les pratiques les a surpris et a soulevé des questions délicates mais fort pertinentes.

La première interrogation fondamentale concerne la finalité. Quel est le **but du test**: diagnostiquer ou discriminer? Tracer le portrait de la personne engagée ou éliminer des

¹ MÉNARD, Jean-Sébastien (2014). *État des lieux concernant l'évaluation de la maîtrise de la langue française du personnel dans les différents cégeps du réseau* – Hiver 2014, Service du développement institutionnel et de la recherche, 38 p. Document disponible sur le site www.lareussite.info

candidats? Ces deux perspectives expliquent certaines différences dans les pratiques. Pour les uns, il vaut mieux s'inscrire dans une approche éducative pour valoriser et promouvoir la langue; pour d'autres, il convient de choisir les meilleurs candidats à tous points de vue pour faciliter le travail de consolidation du français des cégépiens et cégépiennes. Dans le premier cas, le Collège a la responsabilité d'offrir un programme de perfectionnement sur mesure et d'accompagner suffisamment son personnel pour s'assurer des retombées satisfaisantes et un engagement réel dans l'amélioration de la langue (celle du personnel en cause et celle des élèves). De plus, on se demande si le diagnostic ne devrait pas s'adresser à l'ensemble du personnel et faire partie de l'évaluation des enseignements. Dans le second cas, on invite les responsables à beaucoup de rigueur dans le choix des tests, à cause des conséquences sur les personnes qui postulent. Un outil inadéquat peut écarter des candidatures intéressantes.

Certains repfrans ont pris connaissance pour la première fois du *Référentiel des compétences langagières au collégial*²; d'autres en ont vu l'ampleur. Ce document, sans déterminer de niveaux, de contexte de réalisation ni de seuil minimal, couvre à la fois l'oral et l'écrit, le respect des règles de la langue et de la communication dans divers genres de textes, l'engagement dans une démarche de perfectionnement, l'habileté à corriger des textes et à concevoir du matériel pédagogique favorisant l'amélioration du français des cégépiens et cégépiennes. Ce tableau de compétences langagières fait figure de projet de développement de compétences professionnelles qui devrait s'étaler sur une carrière. Aussi n'est-il pas étonnant que des repfrans se demandent s'il est réaliste de répondre à toutes les exigences du Référentiel lors de l'embauche. On se demande également comment en évaluer l'atteinte. Néanmoins, on reconnaît la pertinence du mouvement amorcé dans les collèges visant à vérifier les compétences langagières d'un candidat en ajoutant au test objectif sur les connaissances une épreuve de rédaction, que l'on souhaite liée à la situation d'écriture de l'emploi. Épreuve à laquelle plusieurs voudraient joindre aussi une épreuve de correction. Certains cégeps sont déjà rendus là.

Sans avoir accès aux tests eux-mêmes, les repfrans ne pouvaient se prononcer sur leur **contenu**. Cependant, ils s'entendent sur l'objet : les erreurs fréquentes de la langue courante; la vérification des particularités plus pointues étant réservée à quelques catégories de personnel qui les utilisent dans leur travail. À cet égard, la façon de procéder ne fait toutefois pas l'unanimité, certains opteraient pour des tests propres à chaque catégorie d'emplois, d'autres, pour des seuils distincts dans le même test. Quant à l'oral, on aime penser que l'entrevue suffit, sauf peut-être pour les personnes dont la

² MELS (2011) *Référentiel des compétences langagières au collégial*. Document joint à la lettre du 20 juin 2011 adressée aux directions des collèges présentant le Cadre de mesures pour améliorer la maîtrise du français dans les collèges. La lettre est signée par la sous-ministre adjointe à l'enseignement supérieur du MELS de l'époque, madame Christiane Piché.

pratique du français semble de toute évidence très récente ou dans les collèges anglophones.

La **variété des formes de tests, des conditions de passation et des seuils de réussite** a davantage provoqué de réactions. Cet état de fait a amené le regard critique sur la validité des tests et le processus d'établissement des seuils. Devant le manque d'uniformité de ces trois dimensions, certains repfrans ont senti le besoin de plus d'informations, par exemple un tableau comparatif des tests, une description du processus de validation et de détermination des différents niveaux de compétences ou des seuils pour mieux connaître ce qui se fait dans les autres cégeps. Quelques-uns ont souhaité l'utilisation d'un test commun à tous les collèges. D'autres se sont montrés plus sceptiques ou plus réalistes : « un test unique pour tous les collèges, est-ce LA solution? Nous en doutons. » Plutôt que l'uniformité, certains se demandent s'il ne serait pas souhaitable de rechercher une équivalence entre les outils d'évaluation utilisés par les collèges. Quoiqu'il en soit, il est important pour les repfrans que l'élaboration et l'utilisation d'un test s'appuient sur une démarche rigoureuse afin d'assurer la **fiabilité** de l'instrument.

En ce qui concerne le recours à la **rédaction**, les réflexions portent sur l'équité dans la correction et le droit aux ouvrages de référence. Sur ce dernier point, on a simplement énoncé la philosophie qui sous-tend le choix : reproduire la situation habituelle d'écriture (avec les ouvrages) ou saisir le portrait instantané des habiletés acquises (sans ouvrages). Quant à la correction, il apparaît nécessaire d'harmoniser la façon de corriger. On espère que le seuil demandé pour la rédaction ne sera pas établi en deçà de celui exigé à l'ÉUF, soit une erreur aux 30 mots. Les plus pragmatiques, conscients des coûts engendrés par une telle correction, suggèrent que la rédaction des candidats retenus soit remise au comité de sélection qui en appréciera la valeur de manière plus globale avec un accent sur la cohérence, le respect des consignes...

Les commentaires sur le **suivi** ont été nombreux; on peut les subdiviser en trois parties. D'abord la gestion, ensuite le suivi administratif, enfin l'accompagnement. La gestion touche essentiellement **l'impact d'un échec** au test. Selon que le test se veut orientant ou discriminant, les conséquences pour les candidats diffèrent significativement. Certains ne voudraient pas se retrouver dans un cégep qui ne reçoit pas en entrevue les gens ayant échoué, d'autres croient qu'on doit choisir le candidat avant de découvrir ses besoins de perfectionnement; d'autres encore pensent qu'on doit sélectionner un candidat en sachant qu'il aura besoin d'un programme personnalisé. La réussite au test est-elle une condition préalable (*sine qua non*) à l'embauche ou un critère de sélection parmi les autres ou un critère comportant des réserves et des conditions? Les informations collectées par Jean-Sébastien Ménard donnent à penser que la plupart des collèges se laissent une marge de manœuvre : refus si le résultat se situe en dessous d'un seuil déterminé; engagement

conditionnel si l'échec est moins criant et que le candidat correspond aux attentes dans les autres critères; chance au coureur quand la pénurie de candidatures règne. Les repfrans ne sont pas unanimes, mais une analyse sérieuse des seuils attendus faciliterait la prise de décision. Et une description claire des règles assurerait la transparence.

En attendant, ils se préoccupent davantage de **l'application des conditions de l'embauche** liées à la maîtrise de la langue. Que le droit de reprise prenne plus d'une forme ne semble pas faire problème : même test repris, test semblable ou bilan évaluatif de l'accompagnateur. Encore une fois, ce sont les modalités de gestion qui soulèvent des questions. Qu'arrive-t-il si la personne concernée ne respecte pas les conditions? Combien de reprises sont permises? Donner un semestre ou six mois ou un an à tous les candidats, peu importe leur niveau de besoins, pour satisfaire les exigences d'embauche, est perçu comme peu, voire insuffisant par certains, et illusoire par un bon nombre. Pourquoi un **délai prescrit**? Que cherche-t-on : à faire réussir un test le plus rapidement possible pour que le candidat soit conforme ou permettre à un futur professeur de se donner les moyens de s'engager dans la valorisation et l'amélioration des compétences langagières de ses élèves en ayant lui-même accompli ce parcours? Comblent ses lacunes en compétences langagières, c'est un cheminement qui demande du temps et un soutien.

Le **suivi administratif** constitue, aux yeux des repfrans, une responsabilité de la DRH, qui gagnerait à s'exercer en collaboration avec la DE et le repfran du collègue. De l'annonce des résultats au libellé de la note au contrat en passant par le rappel des règles administratives et les rencontres de relance, les repfrans estiment qu'il s'agit d'une démarche essentielle pour inciter les gens à s'engager dans le processus d'amélioration, une démarche qui témoigne de la valeur accordée à la langue par le Collège. Si la procédure reste obscure parce que non écrite ou non diffusée, pire si elle n'est pas appliquée, elle risque d'engendrer une mauvaise perception et de nuire à l'adhésion du personnel.

Convaincus que la motivation extrinsèque seule demeure un levier au pouvoir limité, les repfrans ne peuvent penser à un engagement conditionnel sans le lier à une offre de services, à un programme de perfectionnement personnalisé, à un suivi pédagogique adéquat. Il ne fait aucun doute dans l'esprit des repfrans : **l'accompagnement** est nécessaire dans un processus d'amélioration des compétences langagières. Un cours de 15 crédits peut rendre possible la réussite d'un test de reprise, mais, même réussi, il ne peut à lui seul garantir l'atteinte des compétences attendues pour des enseignants et enseignantes des études supérieures. Le tutorat, le programme personnalisé et les autres formes d'activités multiplient leur efficacité s'ils constituent un véritable accompagnement de la personne à aider. Ici, les repfrans constatent la limite actuelle de l'offre de services, quand ce n'est pas sa quasi-absence. Certains nous invitent à avoir les

moyens de nos ambitions, quelques-uns s'interrogent sur la responsabilité financière des RH dans l'aide accordée; d'autres voudraient que nous ne négligions pas les autres membres du personnel qui, sans avoir échoué, montrent des signes de lacunes certaines. Plusieurs cherchent des solutions pour financer les services offerts : utiliser le budget de perfectionnement, partager les couts, ajouter les habiletés linguistiques et les compétences langagières au MIPEC, engager un contractuel de la Formation continue avec une formule didactique et pédagogique déterminée mais adaptable, se doter d'une Politique de formation continue en compétences langagières.

Vers quoi allons-nous?

« Afin que l'amélioration de la maîtrise de la langue devienne une valeur institutionnelle et fasse partie de la culture d'un collège, il importe que les Ressources humaines en tiennent compte comme critère d'embauche du nouveau personnel et qu'elles offrent des mesures d'accompagnement aux candidats ayant échoué au test de français. Les employés d'un cégep sont les porte-étendards de ses valeurs. Si le personnel est sensible à la qualité du français, il aura forcément une influence positive sur la réussite de la population étudiante. »

À la lumière des constats, des commentaires, des questions et des échanges lors de la dernière Journée Repfran, on peut dire que le Réseau Repfran souscrit à la vision qui donne une place au test à l'embauche dans le plan de la réussite. On doit également dire qu'il ne semble pas exister de test à l'embauche parfaitement satisfaisant.

De quoi devrait avoir l'air le test idéal? Il devrait tenir compte du *Référentiel de compétences langagières pour le collégial*, être réputé fiable pour avoir subi un processus de validation et de calibrage, offrir plusieurs versions équivalentes, donner des résultats rapidement, s'inscrire dans une gestion équitable, raisonnable et transparente, trouver une suite dans un accompagnement suffisant et efficace.

Même si les tests à l'embauche présentement utilisés dans les collèges ne correspondent pas en tous points aux qualités du test idéal, les repfrans continuent de croire qu'en travaillant en concertation avec les intervenantes et intervenants impliqués dans le dossier, les collèges pourront bonifier ce chapitre du Cadre de mesures ministérielles pour améliorer la maîtrise du français.

Colette Ruest
Animatrice du Réseau Repfran
30 septembre 2014