

## Explications au sujet du dossier de sélection

### Entretien de présentation

Lorsque des jeunes se présentent dans une entreprise, ils ont généralement déjà eu recours aux services de l'orientation professionnelle et élaboré leur projet professionnel de manière à rendre superflu un examen plus approfondi de leur aptitude à la profession souhaitée. Si les candidats n'ont pas fait appel à l'orientation professionnelle, l'entreprise doit également prendre en considération plus particulièrement la question de l'aptitude à la profession.

Mais la question de la conformité à l'entreprise est tout aussi importante. L'entreprise formatrice sait quels sont les prérequis à exiger d'une personne jeune pour qu'elle soit en mesure d'apprendre le métier dans un contexte professionnel. Elle sait aussi quelles qualités sont requises pour s'intégrer à l'équipe de travail et à l'entreprise.

Pour bien guider une personne durant la formation professionnelle initiale, il faut être capable de la comprendre. Cela implique que les formatrices et les formateurs sachent ce que pensent les jeunes, ce qu'ils ressentent, ce qu'ils ont déjà vécu et comment ils se comportent en société.

Dans cette perspective, l'entretien de présentation ne doit pas seulement porter sur l'aptitude à la profession et les relations sociales. Il s'agit également de s'intéresser à la personnalité de la candidate ou du candidat et d'apprendre à se connaître mutuellement. Le dossier de sélection représente en l'occurrence une aide.

La partie Informations plus détaillées concernant la candidature doit être distribuée aux personnes concernées à l'occasion d'une première prise de contact ou d'un appel téléphonique, pour autant que ces informations ne soient pas clairement contenues dans les documents de candidature. L'entreprise s'y réfère pour décider qui sera convoqué pour un entretien de présentation.

Le questionnaire contenu dans le dossier de sélection donne la structure de l'entretien et constitue un guide pour un déroulement logique. S'il sert de fil rouge pour les questions posées à tous les candidats et candidates, il donne aux formatrices et aux formateurs une base élaborée selon un système. Elle permet une comparaison objective et apporte en même temps des raisons fondées pour accepter ou refuser une candidature. La procédure de sélection est ainsi allégée pour les entreprises et les formatrices et les formateurs gagnent du temps. Bien entendu, il s'agit d'un outil que les personnes utilisatrices restent libres d'adapter en fonction de leurs propres idées.

Les questions qui portent sur la situation familiale, la manière d'occuper ses loisirs et les centres d'intérêt exigent doigté et respect. Il faut veiller à ce que ces questions ne soient pas perçues comme de la curiosité, voire comme une vexation. Il faut prévoir suffisamment de temps pour que l'entretien permette aussi de présenter l'entreprise et la formation qu'elle offre.

A la fin de l'entretien, la candidate ou le candidat doit avoir la possibilité de poser des questions. Il s'agit enfin de décider de la suite à donner et, en particulier, de dire quand une décision sera prise.

L'attribution des places d'apprentissage n'échappe pas à la règle selon laquelle il convient d'expliquer clairement aux candidates et aux candidats la raison pour laquelle ils reçoivent une réponse positive ou négative.

Tous les documents personnels concernant les futures personnes en formation sont conservés dans le dossier de sélection et peuvent être classés dans les archives de l'entreprise.

### Autres moyens auxiliaires dans le «Manuel pour la formation en entreprise»

Aide-mémoire, check-lists et formulaires sur le thème «Choix et engagement»:

[www.mfe.formationprof.ch](http://www.mfe.formationprof.ch)