

Editorial de Sonia Labéron

Le recrutement - Numéro 2

Les pratiques de recrutement et leur validité.

Ce second numéro spécial consacré au recrutement porte sur les pratiques de sélection des recruteurs et leur validité prédictive. Les articles présentés rendent tous compte de préoccupations liées à la capacité des procédures de sélection à prédire la réussite dans des contextes professionnels ou de professionnalisation.

Nous proposons en introduction un premier article (Sonia Labéron et Marilou Bruchon-Schweitzer) qui présente un état des lieux des pratiques de recrutement en France et une étude sur l'identification de quelques déterminants du choix des techniques de sélection.

Une place particulière est accordée ensuite à l'évaluation des aptitudes et de l'intelligence émotionnelle. Les deux articles traitant de la question renvoient à des résultats encourageants et incitent à développer de telles mesures en contexte de sélection. Le premier proposé par Philippe Chartier compare deux modalités de sélection. Il met en avant des résultats assez similaires entre une procédure de recrutement classique (CV, entretiens) effectuée par une organisation et les résultats obtenus par les mêmes candidats à certaines dimensions de la NV5-R (batterie d'aptitudes cognitives). De la même façon, l'article d'Audrey Pavard et d'Even Loarer montre que la mesure de l'intelligence émotionnelle contribue à augmenter la valeur de la prédiction de la réussite des candidats au recrutement pour un master professionnel en psychologie du travail. Bien qu'on ne puisse généraliser ces résultats particuliers, ils démontrent la valeur incrémentielle de ce type de tests en complément d'une procédure classique de sélection.

Au-delà de la qualité des prédicteurs de la réussite en emploi, l'article de Jean-Sébastien Boudrias, Louis-Pierre Sarrazin, Jean Phaneuf pose une difficulté supplémentaire : celle de l'intégration des données psychométriques. Comment les recruteurs psychologues se servent de telles données afin de poser un jugement sur des compétences d'un individu ? Leur interprétation contribue-t-elle à augmenter la validité du processus de sélection ? C'est bien la validité du jugement des recruteurs qui est au centre du questionnement et qui nous renvoie à reconsidérer l'évaluation psychologique dans son intégralité. Les auteurs confrontent

une méthode d'intégration mécaniste de données psychométriques de personnalité à une évaluation globale de ces mêmes données basée sur le jugement clinique afin de mettre à l'épreuve leur capacité respective à prédire deux critères de performance en emploi. Les résultats permettent de valoriser le jugement clinique des psychologues du travail en contexte d'évaluation professionnelle par rapport à des approches plus mécanistes ou actuarielle.

Cette approche clinique est aussi mise en avant par Didier Desonnay, Georges Masclet & Catherine Demarey dans le cadre de l'analyse de la demande de recrutement. Leur étude d'un cas de recrutement permet de poser clairement des indicateurs pratiques pour les psychologues du travail afin de parvenir à répondre à des demandes discriminatoires de recrutement, dans le plus grand respect du code de déontologie. Le recadrage proposé permet de tenir compte des raisons de ce type de demande sans d'emblée les exclure afin de les résoudre différemment que par la discrimination. Ce type d'étude très appliquée, a l'intérêt d'illustrer concrètement une situation qui est quotidienne dans l'activité des consultants psychologues et de donner un cadre appliqué et opératoire de réponse à une telle intervention.

Ce dossier sur le recrutement s'achève avec ce second numéro. Nous avons tenté d'envisager ce thème sous deux angles différents mais complémentaires, celui des approches normatives de l'évaluation professionnelle et celui des approches psychométriques lié à la validité des méthodes. Il reste encore beaucoup à faire dans le domaine de la sélection professionnelle et de la réussite en emploi. L'intégration professionnelle est encore peu envisagée dans le cadre des travaux sur le recrutement. Elle constitue pourtant la dernière étape de la procédure de recrutement et semble offrir de réelles perspectives quant à la prédiction de la réussite professionnelle.

Je dédicace ces deux numéros à mes filles, Emma et Salomé.

S. Laberon

*Laboratoire de Psychologie EA 4139, Université Victor Segalen
Bordeaux 2, 3ter, place de la Victoire-F-33076 Bordeaux Cedex –
sonia.laberon@u-bordeaux2.fr*