

LES PRATIQUES D’EVALUATION UTILISEES DANS LES STRUCTURES DE CONSEIL EN RECRUTEMENT : QUELQUES DETERMINANTS

THE ASSESSMENT PRACTICES OF DIFFERENT TYPES OF RECRUITMENT ORGANIZATIONS: SOME DETERMINERS

Sonia Laberon* & Marilou Bruchon-Schweitzer**

Laboratoire « Santé et Qualité de Vie » EA 4139, Université Victor Segalen
Bordeaux 2, 3ter, place de la Victoire-F-33076 Bordeaux Cedex –
[*sonia.laberon@u-bordeaux2.fr](mailto:sonia.laberon@u-bordeaux2.fr) [**mlbs@u-bordeaux2.fr](mailto:mlbs@u-bordeaux2.fr)

Résumé

Dans la continuité des travaux de Bruchon-Schweitzer & Ferrieux (1991) et de Balicco (1999), la présente étude décrit les pratiques de recrutement de différents types de structures (N = 327, soit 134 cabinets conseil et 193 agences d’intérim). Nous avons supposé que le niveau du poste à pourvoir et les caractéristiques du recruteur (sexe, âge, niveau d’études, type d’études, statut, expérience du recrutement) influençaient l’utilisation des techniques de sélection. Nos résultats indiquent que le choix des techniques n’est pas fondé sur une approche scientifique de l’évaluation des candidats. Le niveau du poste recruté semble déterminer fortement l’emploi de techniques d’évaluation de la personnalité. En outre, les caractéristiques des évaluateurs semblent contribuer uniquement au choix d’utiliser les techniques les moins valides. La discussion propose une modélisation théorique de ces choix des recruteurs (en tenant compte de différentes logiques de pratiques) et quelques pistes d’action.

Abstract

Referring to the work of Bruchon-Schweitzer & Ferrieux (1991) and Balicco (1999), the present study describes the recruitment practices of different types of organizations (N=327, 134 consulting companies and 193 temporary placement firms). We hypothesised that job position and recruiter characteristics (sex, age, level and type of education, status, and recruitment experience) would influence the use of selection techniques. Results revealed that choice of selection techniques is not based on a scientific evaluation of applicants. Job position seems to strongly determine use of personality assessment techniques. Further, recruiter characteristics only seem to determine choice of less valid techniques. In the discussion, a theoretical model of choices made by recruiters and some courses of action are proposed.

Mots-clés : recrutement, techniques d’évaluation, conseil, niveau du poste, caractéristiques des recruteurs.

Key words: Recruitment, assessment methods, counselling, job position, recruiters’ characteristics.