

L'apport des tests d'aptitudes dans le recrutement : l'exemple de la NV5-R

The Contribution of Aptitude Tests in Recruitment : the example of NV5-R

Philippe Chartier*

*Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle
Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA 4132),
Equipe Psychologie de l'Orientation,
Conservatoire National des Arts et Métiers, 41, rue Gay Lussac, 75005 Paris
philippe.chartier@cnam.fr

Résumé

A partir du constat d'une utilisation limitée des tests d'aptitudes dans les procédures de recrutement, cet article tente d'illustrer la pertinence de telles épreuves à partir d'une recherche appliquée portant sur le recrutement de commerciaux. Ainsi, 32 candidats ont participé à la procédure de recrutement habituellement pratiquée par l'organisation à laquelle nous avons rajouté trois des subtests de la batterie NV5-R. La comparaison des scores obtenus à cette dernière épreuve et des résultats de la procédure classique de recrutement pour chacun des sujets montre qu'une information assez semblable est obtenue par les ces deux modalités de sélection. L'apport des tests d'aptitudes dans les procédures de sélection professionnelle est discuté au regard de ces résultats tout en posant les limites de la présente étude.

Abstract

From the observation of a limited use of aptitude tests in the recruitment process, this article attempts to illustrate the relevance of such tests from applied research on the recruitment of sales persons. Thus, 32 candidates have participated in the recruitment process that is traditionally practiced by the organization, to which we have added three of the subtests of the battery NV5-R. The comparison of the scores at this test and the results of the classical procedure of recruitment for each subject shows that similar information is obtained by these two methods of selection. The contribution of aptitude tests in selection procedures has been discussed in terms of these results while laying the limitations of this study.

Mots clés : Recrutement ; Évaluation ; Aptitudes cognitives ; Validité prédictive

Keywords : Recruitment ; Assessment ; Cognitive abilities ; Predictive validity