

Les représentations de l'entretien structuré chez les recruteurs

Recruiters' representations of the structured interview

Adrian Bangerter*, Franciska Krings**, Marion Petetin***, Sandrine Blatti****

*Université de Neuchâtel, Institut de Psychologie du Travail et des Organisations, Rue Maladière 23, CH-2000 Neuchâtel, adrian.bangerter@unine.ch

**Université de Lausanne, Faculté des Hautes Etudes Commerciales, Quartier UNIL-Dorigny, Bâtiment Internef, CH-1015 Lausanne, franciska.krings@unil.ch

***Alcoa Europe SA, Avenue Giuseppe-Motta 31-33, CH-1202 Genève, marion.petetin@alcoa.com

****Adéquation SA, Chemin des Chalets 5, CH-1279 Chavannes-de-Bogis, sandrine.blatti@adequation.ch

Résumé

Nous avons étudié les représentations de l'entretien structuré chez les recruteurs. Dans l'Etude 1, 90 recruteurs ont été interviewés. Ils définissent la « structure » principalement comme un schéma ou une liste de questions. Les termes « structuré » et « non structuré » ont des connotations différentes, ce qui peut créer un biais de désirabilité sociale lors d'enquêtes sur les pratiques de sélection et conduire ainsi à surestimer le taux réel d'utilisation des entretiens structurés. Dans l'Etude 2, par questionnaire, nous avons interrogé 59 recruteurs. Les attitudes vis-à-vis de l'entretien structuré sont positives, mais les représentations des recruteurs divergent des définitions scientifiques, surtout pour les entretiens non structurés. Les représentations des recruteurs leur permettent d'être flexibles dans leurs pratiques, tout en conservant une image de soi positive.

Abstract

We studied recruiters' representations of the structured interview. In Study 1, 90 recruiters were interviewed. They define "structure" mainly as a schema or list of questions. The terms "structured" and "unstructured" also have different connotations. This can create a social desirability bias in surveys on selection practices, causing an overestimation of the real prevalence of structured interviewing. In Study 2, 59 recruiters responded to a questionnaire. Attitudes towards structured interviews are positive, but representations diverge from scientific definitions, especially regarding unstructured interviews. Recruiters' representations allow flexibility in practice while maintaining a positive self-image.

Mots-clés : entretien de sélection, entretien structuré, représentations, recruteurs.

Key words : selection interview, structured interview, representations, recruiters.