

Editorial de Sonia Labéron

Le recrutement - Numéro 1

Normativités, représentations et évolution des pratiques

Le recrutement est une pratique particulière de l'évaluation professionnelle des individus. Ses spécificités relèvent du contexte dans lequel l'évaluation de la personne s'opère. Les appréciations et décisions de sélection doivent être rapides et présentent des enjeux considérables pour l'évaluateur comme pour l'évalué. A ces situations de pressions temporelles et psychologiques, s'ajoutent aujourd'hui un certain nombre d'exigences légales quant à la façon de recruter afin de réduire les discriminations à l'embauche. Face à ce contexte, les travaux en psychologie du travail et des organisations s'orientent vers des recherches fondamentales centrées sur la compréhension des processus psychologiques susceptibles d'expliquer les pratiques et jugements rendus mais aussi sur des recherches plus appliquées traitant directement de la valeur prédictive de certaines méthodes et outils utilisés par les recruteurs. Quel que soit le domaine investigué, l'enjeu majeur des psychologues du travail reste d'améliorer les pratiques de sélection professionnelle pour les rendre plus équitables et efficaces.

C'est dans cette veine que les articles présentés trouveront place dans les deux numéros spéciaux sur le recrutement que nous proposons. Le premier étudiera plus particulièrement les normativités liées à la situation d'embauche (croyances et prédiction d'efficacité professionnelle, préférences professionnelles généralisées ou spécifiques) et les représentations que les recruteurs ont de certaines de leurs pratiques professionnelles. Une étude des évolutions repérées dans conseil en orientation et en sélection permettra d'introduire le numéro suivant qui traitera plus spécifiquement des pratiques de recrutement et notamment de la validité de certains outils et méthodes d'évaluation professionnelle.

Le présent numéro propose trois articles traitant plus spécifiquement des normativités liées aux situations de recrutement. Ainsi, les travaux de Pierre-Henri François, Nadia Déziri, Stéphanie Lesieur et Claude Louche traitent de la manière dont la motivation est appréhendée par différents professionnels et de la place d'une composante normative dans son évaluation. Les résultats montrent qu'il existe en effet une valorisation de la motivation intrinsèque et qu'elle aurait un ancrage plus fort dans la dimension de « désirabilité » que « d'utilité » de la valeur attribuée. L'existence d'une norme

de motivation dans l'évaluation professionnelle des personnes se confirme, à l'instar des normes de beauté ou encore des normes sexuées étudiées, dans un deuxième article, par Pascale Desrumaux, Sabine De Bosscher et Véronique Léoni. Elles proposent également de travailler sur l'ancrage utilitaire ou désirable de la beauté, du sexe et des aptitudes de candidats pour des postes de travail de niveau hiérarchique et de genre différents. Elles montrent que les candidats attrayants sont considérés comme plus recrutables, plus utiles, plus désirables socialement et plus compétents, notamment pour des postes féminins. Les candidats aptes sont considérés comme plus recrutables, plus utiles et plus compétents mais l'aptitude n'influence pas la désirabilité. La discrimination envers les femmes semble freinée.

Ces normativités mises à jour nous renseignent sur les attentes des recruteurs. L'étude que nous avons menée (Laberon et Vonthron) propose d'identifier plus précisément ces attentes pour l'embauche à des postes de travail de niveau de qualification différents. Les résultats montrent que les pré-requis sont principalement des traits de personnalité et permettent de dégager des profils de personnalité « idéaux » et « rédhitoires » différenciés selon le niveau du poste.

Les deux derniers articles s'orientent davantage vers une réflexion autour des pratiques de sélection tels qu'elles sont perçues par les recruteurs mais aussi telles qu'elles ont évoluées au cours du 20^{ème} siècle. Adrian Bangerter, Franciska Krings, Marion Petetin et Sandrine Blatti montreront ainsi que les représentations que se font les recruteurs de la pratique de l'entretien structuré sont extrêmement variables et peu en rapport avec la définition scientifique de cette méthode. Les termes « structuré » et « non structuré » ont des connotations différentes qui créent un biais de désirabilité sociale et incitent les praticiens à surestimer le taux réel d'utilisation des entretiens structurés. Ces résultats ont des implications méthodologiques importantes en ce qui concerne le mode de recueil des données sur les pratiques de sélection des recruteurs.

Enfin, et pour clore ce premier numéro, Jean Guichard nous propose une réflexion autour de l'évolution des relations entre les pratiques de conseil en orientation et en insertion professionnelle et celles de sélection du personnel en France, au 20^{ème} siècle.

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*