



van Saanen & Ritzi

Enseignements et tendances dans le recrutement du personnel

Brève présentation



Marc-Olivier Ritzi

Master en psychologie, DESS en Conseil, Orientation et Management de compétences

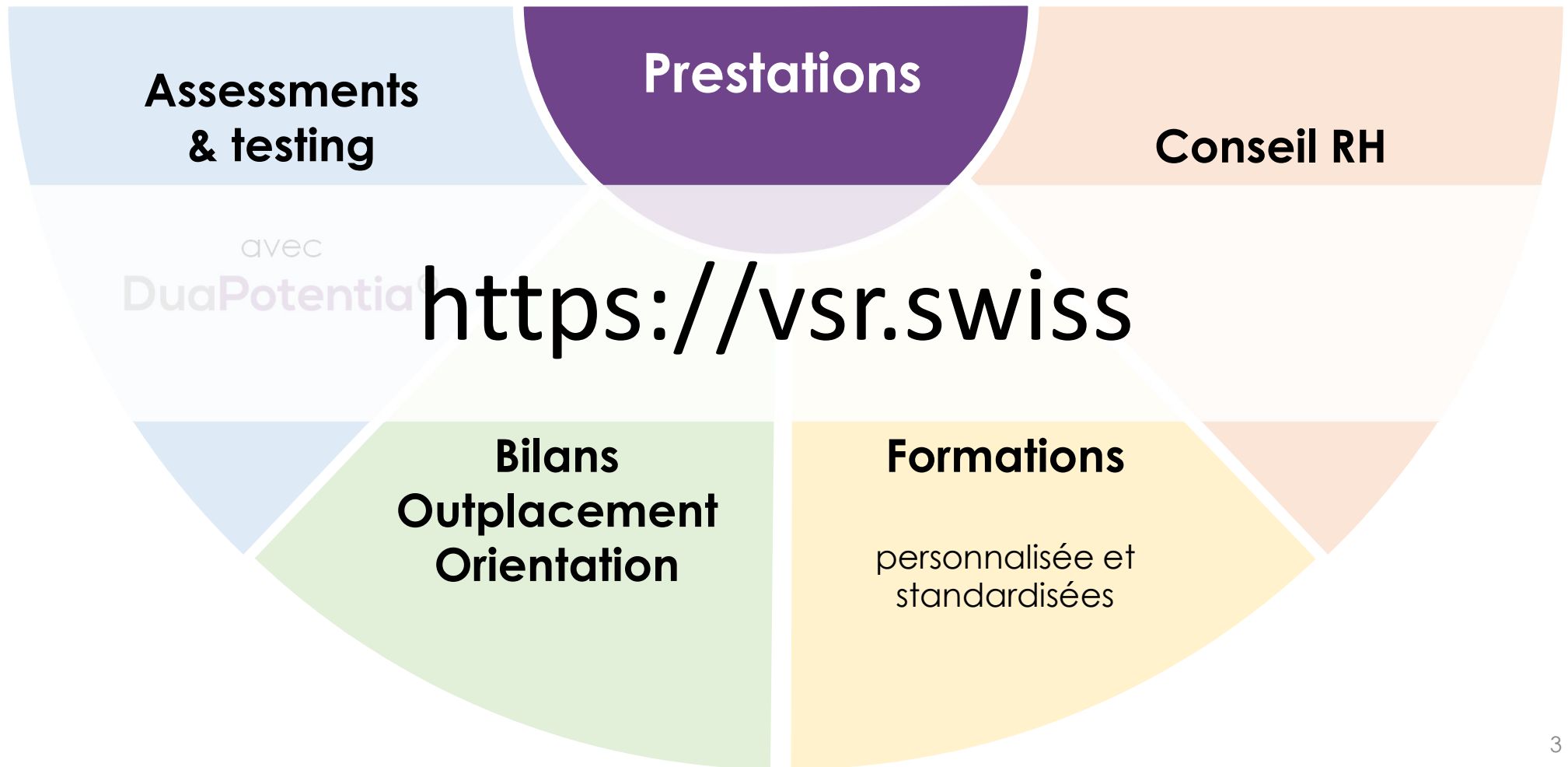
+10 ans d'expérience en assessment (y.c. cadres, direction, etc.)

Des centaines de bilans de compétences administrés, y.c. en groupes

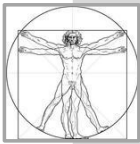



Expertise en psychométrie

Co-fondateur de van Saanen & Ritzi SA





Fondateur de Signa Assessment Sàrl



Que peut-on évaluer ?

		Qu'évalue-t-on ?	C'est-à-dire quoi ?	Pourquoi ?	Par qui ?	Comment ?
<div> <div>Inné</div> <div>Acquis</div> </div>		Etat physiologique	Anatomie : Etat organique Etat musculo-squelettique Etc.	Prérequis biologiques aux prédispositions Etat de santé	Médecins	Consultation médicale
		Prédispositions	Aptitudes intellectuelles Aptitudes sensorimotrices Personnalité Motivations, intérêts, valeurs	Aptitudes à acquérir et mobiliser des compétences	(Médecins) Evaluateurs Recruteurs Managers	Tests psychométriques
		Compétences	Capacités d'action Connaissances	Acquis nécessaires à la conduite d'activités	Evaluateurs Recruteurs Managers	Mises en situation (pratiques, par études de cas, simulations, etc.)
		Conduite d'activités	Les activités elles-mêmes Atteinte d'objectifs, performance Engagement	L'entreprise dépend de la somme des activités	Managers Clients	Observation du résultat Questionnaires Entretien

Que peut-on évaluer ?





	Qu'évalue-t-on ?	C'est-à-dire quoi ?	Pourquoi ?	Par qui ?	Comment ?
	Etat physiologique	Anatomie : Etat organique Etat musculo-squelettique Etc.	Prérequis biologiques aux prédispositions Etat de santé	Médecins	Consultation médicale
	Prédispositions	Aptitudes intellectuelles Aptitudes sensorimotrices Personnalité Motivations, intérêts, valeurs	Aptitudes à acquérir et mobiliser des compétences	(Médecins) Evaluateurs Recruteurs Managers	Tests psychométriques
	Compétences	Capacités d'action Connaissances	Acquis nécessaires à la conduite d'activités	Evaluateurs Recruteurs Managers	Mises en situation (pratiques, par études de cas, simulations, etc.)
	Conduite d'activités	Les activités elles-mêmes Atteinte d'objectifs, performance Engagement	L'entreprise dépend de la somme des activités	Managers Clients	Observation du résultat Questionnaires Entretien

Qu'évaluez-vous...

⇒ ... lorsqu'il y a une formation prévue ?

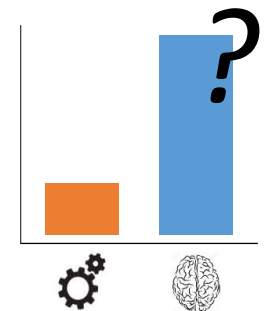
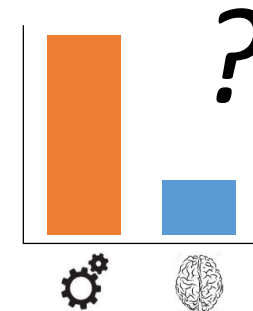
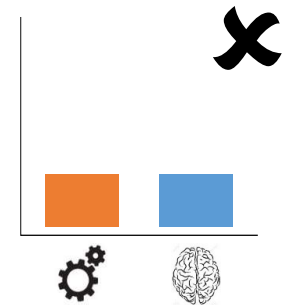
⇒ ... lorsqu'aucune formation n'est prévue ?

Que peut-on évaluer ?

	Qu'évalue-t-on ?	C'est-à-dire quoi ?
	Etat physiologique	Anatomie : Etat organique Etat musculo-squelettique Etc.
	Prédispositions	Aptitudes intellectuelles Aptitudes sensorimotrices Personnalité Motivations, intérêts, valeurs
	Compétences	Capacités d'action Connaissances
	Conduite d'activités	Les activités elles-mêmes Atteinte d'objectifs, performance Engagement

LT mais flou

CT mais précis



Comment évaluer ?

Age

Assessment center

**Nombre d'années de
formation**

**Personnalité : conscience
professionnelle**

Intelligence cognitive

**Tests de connaissances
professionnelles**

Entretiens

**Evaluation en situation
professionnelle**

Graphologie

**Nombre d'années
d'expérience**

Stage d'essai

Intérêts professionnels

**Test d'intégrité
(Personnalité : honnêteté)**

Intelligence émotionnelle

Prise de référence

And the winner is...



**Evaluation en situation
professionnelle**



Intelligence cognitive



Entretiens



**Test d'intégrité
(Personnalité : honnêteté)**



Assessment center



**Tests de connaissances
professionnelles**



Stage d'essai



Intérêts professionnels



**Personnalité : conscience
professionnelle**



Prise de référence



**Nombre d'années
d'expérience**



**Nombre d'années de
formation**



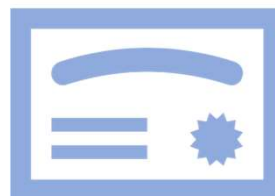
Intelligence émotionnelle



Graphologie



Age



Méthodes préférées des entreprises suisses

Table 2. Personnel selection procedures used in German-speaking Switzerland

Procedure	Percentage
Analysis of application documents (including CV and university/school reports)	99.6
Interviews (with 71.3% of these being at least semi-structured)	99.4
Reference checks	89.1
Personality test	32.0
Assessment centers (AC)	26.3
Work sample tests	23.5
Records of criminal history	23.1
Ability tests	18.6
Graphology	15.8
Biographical questionnaires	12.7
Presentation exercises (not as an AC component)	11.3
Medical examinations	5.3
Role-plays (not as an AC component)	4.5

Note: $N = 506$.

Causes :

La réaction des candidats

Les coûts

La diffusion des méthodes

Efficacité

- **Enseignement : compétences et prédispositions ne sont pas la même chose.** Y a-t-il ou non une formation prévue ?
 - OUI => baser l'évaluation surtout sur les prédispositions
 - NON => évaluer aussi les compétences
- **Enseignement : utiliser des méthodes valides d'évaluation** (tests, entretiens, mises en situation, tests de connaissances, stages, AC, etc.)
- **Tendances :** en termes de recrutement, elles **ne suivent pas suffisamment l'état de la connaissance.** Sauf dans les TP ?

Merci pour votre attention !



Place aux questions et discussions

Bibliographie :

König, C. J., Klehe, U. , Berchtold, M. and Kleinmann, M. (2010). Reasons for Being Selective When Choosing Personnel Selection Procedures. International Journal of Selection and Assessment, 18: 17-27

Sackett, P. R., Shewach, O. R., & Keiser, H. N. (2017). Assessment Centers Versus Cognitive Ability Tests: Challenging the Conventional Wisdom on Criterion-Related Validity. Journal of Applied Psychology, Vol 102(10), 1435-1447.

Schmidt, F. L., Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, Vol 124(2), 262-274

Schmidt, F. L. (2016). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings. Recherche non publiée à ce jour.