

# *La validité des outils de recrutement*

Paul Thirion  
Université de Liège



*Les outils de recrutement :*  
*pièges pervers ? tombola ?*  
*ou mesures exactes ?*



*Qu'est-ce qui distingue un jeu de société comme "Trivial Pursuit" et un test de capacités verbales ?*

*Quelle est la différence entre un "test" d'un magazine du style "Etes-vous un bon amant" et un véritable test de personnalité ?*

***La Validité !!***

# *Qu'est-ce que la validité d'un outil de mesure ?*

- ✦ Un outil valide est un outil qui mesure bien ce qu'il est censé mesurer
- ✦ LA validité ou LES validités



# *La validité de confiance*

- ✦ ... *La personne qui m'a vendu l'outil paraissait digne de confiance ...*



# *La validité de confiance*

*... La personne qui m'a vendu l'outil  
paraissait digne de confiance ...*

Utile ... d'un point de vue commercial !!

# *La Validité d'apparence ("Face Validity")*

*... L'outil paraît plausible ...*



# *La Validité d'apparence ("Face Validity")*

*... L'outil paraît plausible ...*

Utile ... mais pas nécessaire !!





# *La Validité de contenu*

*... L'outil paraît plausible aux spécialistes...*



# *La Validité prédictive*

*... L'outil prédit réellement  
l'efficacité du sujet ...*



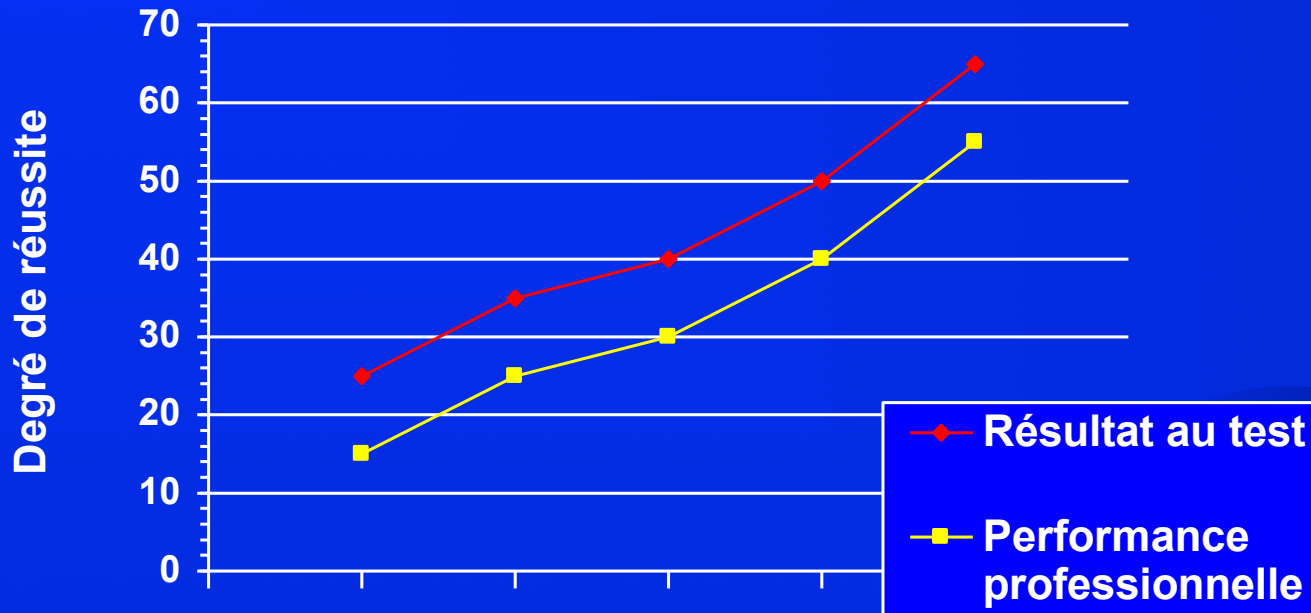
# *La Validité prédictive*

*... L'outil prédit réellement  
l'efficacité du sujet ...*

Les meilleurs à l'épreuve  
seront aussi  
les meilleurs dans le job

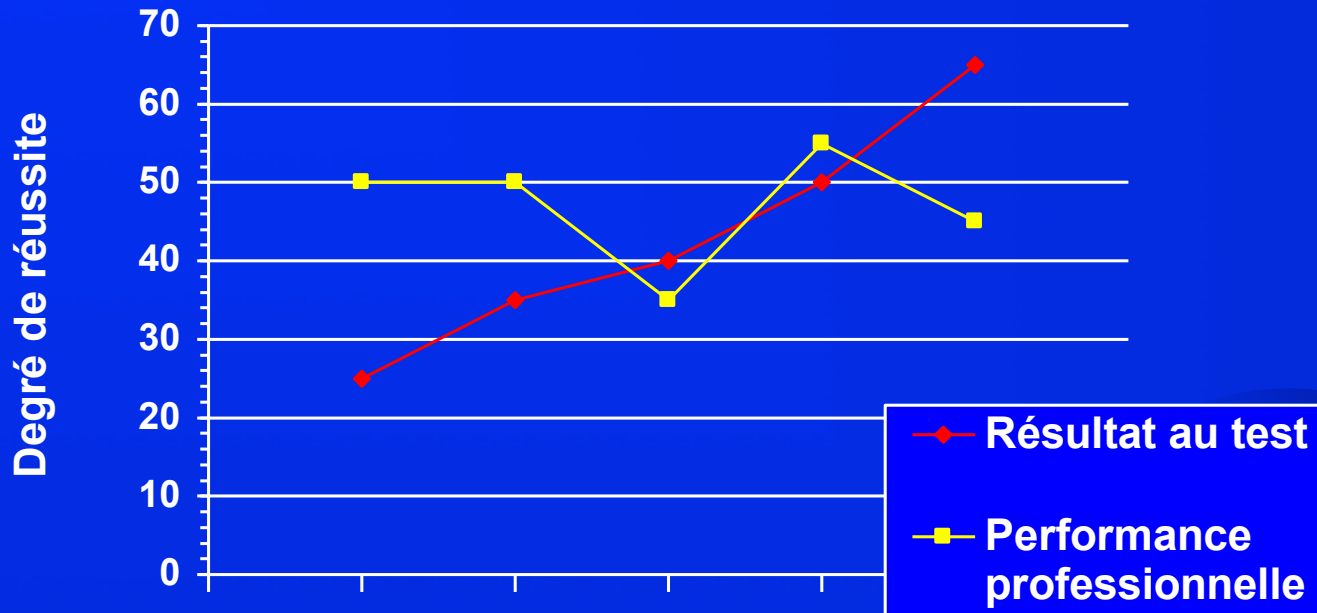


# *Validité prédictive parfaite*



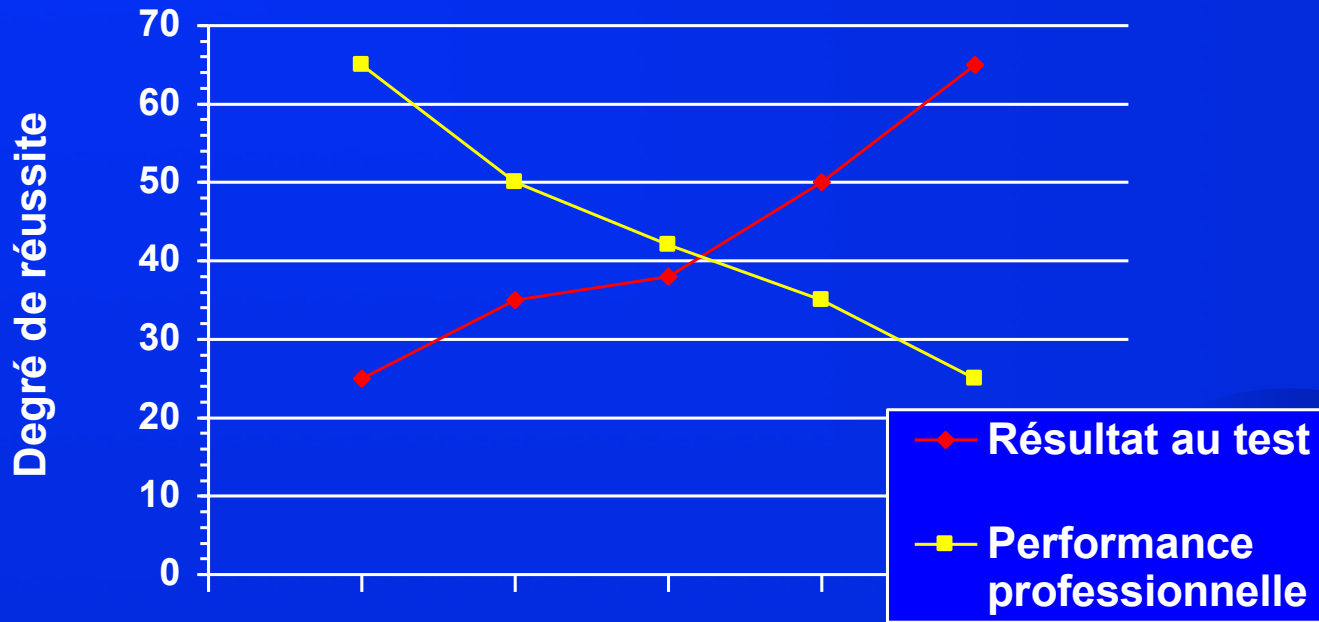
**Validité = 1**

# *Validité prédictive nulle*



**Validité = 0**

# *Validité prédictive inverse*



**Validité = - 1**

# *Quel sens donner à la mesure de validité prédictive*

$> 0,7$	quasi impossible
0,4 à 0,6	très bonne
0,2 à 0,4	bonne
0 à 0,2	faible

# *La notion de "Critère"*

- ✦ Critère ultime : contribution totale de l'individu
- ✦ Critères de substitution
  - *Critères subjectifs*
  - *Critères objectifs* :
    - ★ Mesures de productivité
    - ★ Mesures auxiliaires de la performance
    - ★ Mesures hands on
- ✦ L'erreur liée au critère : la validité du critère





# *La notion de "Critère"*

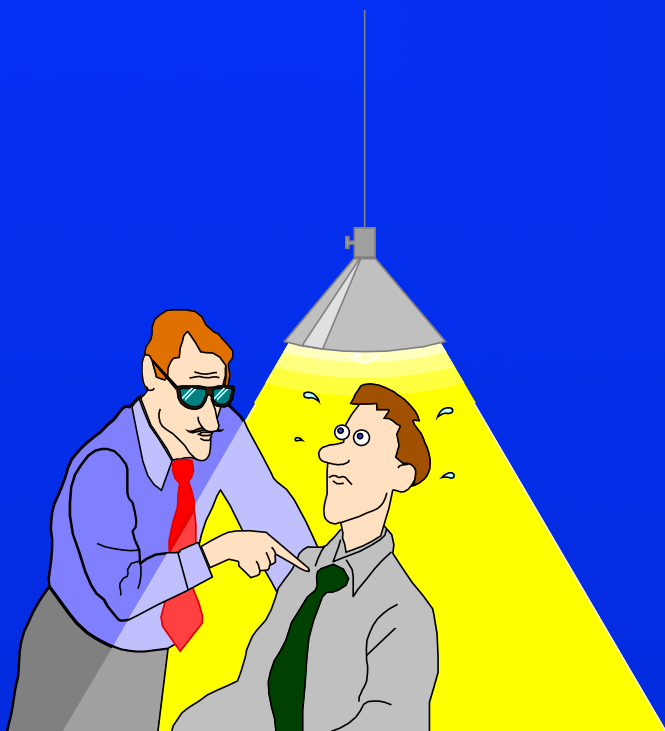
- ✦ Critère ultime : contribution totale de l'individu
- ✦ Critères de substitution
  - *Critères subjectifs*
  - *Critères objectifs* :
    - ★ Mesures de productivité
    - ★ Mesures auxiliaires de la performance
    - ★ Mesures hands on
- ✦ L'erreur liée au critère : la validité du critère



# *Exemples de validité de quelques outils de sélection*

<i>Type d'outil</i>	<i>Validité</i>
<i>Entretien</i>	♦ 0,14 à
	0,22

# *L'entretien*



... surtout une rencontre  
personnelle ...



# *Exemples de validité de quelques outils de sélection*

<i>Type d'outil</i>	<i>Validité</i>
<i>Entretien</i>	0,14 à 0,22
<i>Graphologie</i>	♦0 (à 0,19)

# *La graphologie*



44 % des entreprises  
wallonnes et françaises

Mais quasi jamais  
ailleurs



# *La graphologie*



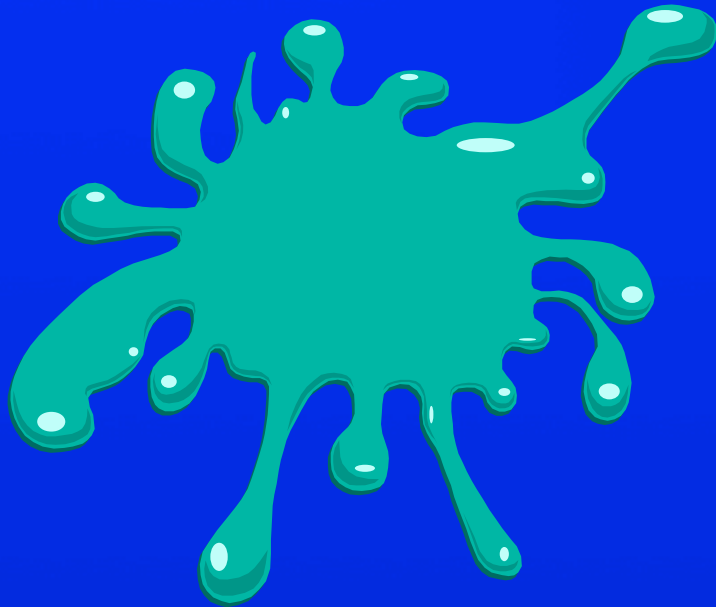
Validité prédictive  
quasi nulle !

Pas beaucoup plus que  
l'astrologie ou la  
numérologie ...

# *Exemples de validité de quelques outils de sélection*

<i>Type d'outil</i>	<i>Validité</i>
<i>Entretien</i>	0,14 à 0,22
<i>Graphologie</i>	0 (à 0,19)
<i>Tests de Personnalité</i>	✦ 0,2 à 0,4

# *Les épreuves de personnalité*



Valides si

- *basés sur situations spécifiques et concrètes*
- *faits par des professionnels*

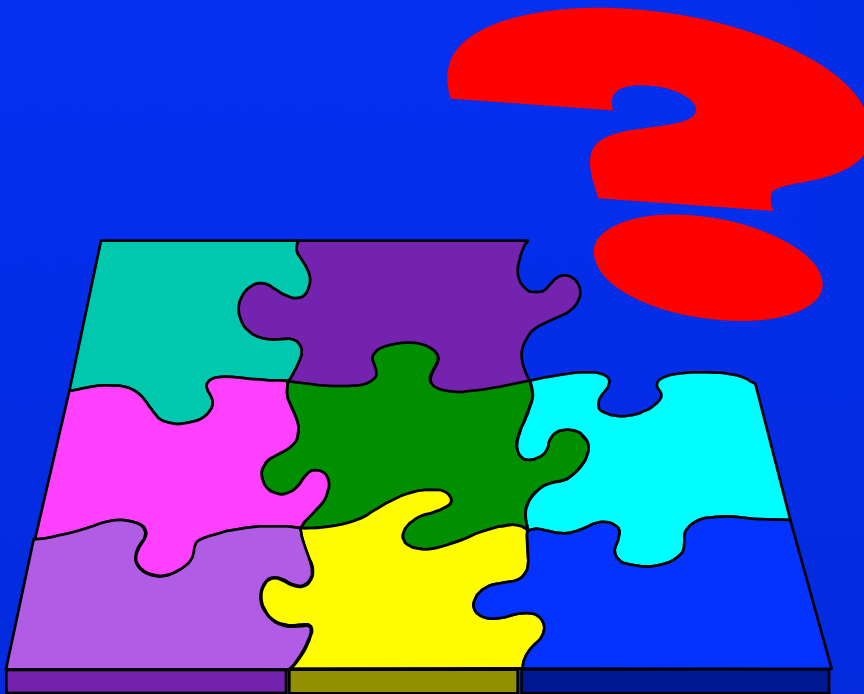




# *Exemples de validité de quelques outils de sélection*

<i>Type d'outil</i>	<i>Validité</i>
<i>Entretien</i>	0,14 à 0,22
<i>Graphologie</i>	0 (à 0,19)
<i>Tests de Personnalité</i>	0,2 à 0,4
<i>Tests d'intelligence et d'aptitudes</i>	0,3 à 0,5

# *Les tests d'intelligence et d'aptitude*



Valides si

- *bien choisis en fonction du poste*
- *bien utilisés, par des professionnels*



# *Exemples de validité de quelques outils de sélection*

<i>Type d'outil</i>	<i>Validité</i>
<i>Entretien</i>	0,14 à 0,22
<i>Graphologie</i>	0 (à 0,19)
<i>Tests de Personnalité</i>	0,2 à 0,4
<i>Tests d'intelligence et d'aptitudes</i>	0,3 à 0,5
<i>In Basket, Assessment Centers</i>	0,35 à 0,6

# *Les épreuves "In Basket", "Assessment Centers",...*

Très prédictifs, même pour  
le potentiel à long terme

Mais coûteux ...



# *Les outils de recrutement : pièges pervers, tombola ou mesures exactes ?*

- ✦ Nos étudiants :  
futurs candidats
- ✦ mais aussi :  
futurs sélectionneurs et  
futurs créateurs d'outils



# *Les outils de recrutement : pièges pervers, tombola ou mesures exactes ?*

Nos étudiants :  
futurs candidats

mais aussi :  
futurs sélectionneurs et  
futurs créateurs d'outils



