

Compte-rendu du café RH du 13 Mai 2008

Compte-rendu des discussions :

Cette nouvelle édition du café RH a eu pour thème la subjectivité dans le recrutement. Les participants ont développé ce sujet autour de trois axes : l'importance de la subjectivité dans le recrutement, les outils de recrutement et enfin la situation d'entretien.

Dans un premier temps, les participants ont introduit la subjectivité dans le recrutement par une question importante qui est celle de la validité de la graphologie. Cette méthode de recrutement, fortement utilisée dans les années 60-80 a tenté de répondre au problème de subjectivité. La graphologie est une technique d'interprétation de l'écriture manuscrite qui cherche à déceler à travers celle-ci la personnalité de l'auteur. Cette méthode est largement utilisée en France, cependant elle fait preuve d'un manque de validité prédictive et de valeur scientifique ce qui relance la question de la subjectivité.

L'intuition ne serait donc pas la meilleure manière de répondre à ce problème? En effet, l'interaction entre deux personnes serait peut être plus à même de fournir des éléments concernant la personnalité d'un individu. Ainsi l'intuition permettrait l'instauration d'une confiance mutuelle. L'homme ne serait-il pas porteur de subjectivité? Cette subjectivité pourrait être utilisée à bon escient. Nous avons vu cela tout au long du débat.

Malgré tout, les outils de mesure de la personnalité restent importants car une entreprise doit déterminer précisément les caractéristiques du poste et du profil du candidat afin d'assurer l'adéquation poste/salarié.

Ainsi, l'utilisation de tests de personnalité reste primordiale. Ces tests sont basés sur la psychanalyse de part les travaux de JUNG. On peut avoir à faire à des questionnaires modélisés, des simulations, des jeux de rôle... tout ceci afin de découvrir les différentes facettes de la personnalité d'une personne. Lorsque la personnalité est adaptée au poste cela assure une plus grande motivation et performance au travail. De plus, il est important de prendre en considération la capacité du candidat à s'adapter au sein d'une équipe de travail et à l'organisation en général.

Cependant la performance et la motivation ne sont pas forcément suffisante pour une entreprise, recruter une personne de confiance est essentiel ce qui nous ramène à la question de la subjectivité.

La confiance peut être décelée dans le CV (expériences préalables) ou à l'aide d'un test de confiance, cependant, la subjectivité qu'il existe dans le jugement est parfois le meilleur outil dans ce type de situation.

Enfin, la subjectivité est très présente en situation d'entretien. Par exemple, il existe différentes visions et conceptions du recrutement (mise en situation favorable à l'échange et la communication ou la pression). Le recrutement est un acte de communication important pour l'entreprise et l'entretien de recrutement est situation d'interaction unique entre deux personnes. Bien que cette situation soit parfois difficile pour le candidat elle peut être aussi inconfortable pour certains recruteurs. De plus, la situation de rencontre (heure, lieu, date) est déterminante pour le bon déroulement de l'entretien. Finalement le recrutement est un consentement mutuel entre deux personnes.

La subjectivité dans le recrutement est une variable à prendre en compte mais toutefois avec un certain recul car il ne faut pas omettre qu'elle peut être biaisée par de nombreux raccourcis de jugement (stéréotype, perception sélective, projection de soi...).

Pour approfondir :

- « Entretien d'embauche et tests de recrutement » par Sabine Duhamel, Valérie Lachenaud, Frédéric de Monicault, et Laetitia Person (Broché- 14 juin 2006)
- « Difficultés recrutement et l'attractivité des entretiens » par Sage (Broché- 30 novembre 2001)
- <http://www.prejuges-stereotypes.net/indexFlash.htm>

Auteurs :

Sabrina AKSIL (sabrina.aksil@gmail.com)
Emmanuelle BECHY (manue_98@hotmail.com)

Pour tout renseignement, merci de contacter Stéphane Adnet : sadnet@merlane.com ou 05.61.00.91.79

