

SYMPOSIUM présenté au XIXème Congrès de l'AIPTLF (Bruxelles, 10 au 13 juillet 2016)

Titre du symposium :

Tests de Jugement Situationnel : retour d'expérience

Organisateurs du symposium :

(1) LOTHE Benoit
Université de Liège
Unité de Valorisation des Ressources Humaines
Campus du Sart Tilman, Quartier Agora
2, Place des Orateurs – Bât. B32
B-4000 Liège
Tel : +32(0) 4 366 20 91
Benoit.Lothe@ulg.ac.be

(2) HANSEZ Isabelle, Professeure
Université de Liège
Unité de Valorisation des Ressources Humaines
ihansez@ulg.ac.be

Résumé du symposium :

Ce symposium propose un retour d'expérience de trois organisations qui développent et utilisent des Tests de jugement situationnel dans leur processus de sélection du personnel. Une première communication présente un cadre de références théoriques élaboré sur base d'une revue actualisée de la littérature. Trois interventions sont ensuite structurées autour de deux questions : en quoi les TJS constituent-ils une opportunité dans la sélection et dans quelle mesure la méthodologie d'élaboration, d'implémentation et de validation est-elle garante de la valeur ajoutée ? Chaque exposé souligne l'importance de croiser les perspectives scientifiques et pratiques. La contribution attendue est de permettre l'échange de pratiques sur base des retours d'expérience et de discuter des implications et synergies pour les praticiens et chercheurs.

COMMUNICATION ORALE N°1

Titre :

Etat de l'art sur les tests de jugement situationnel

Auteur(e) Principal(e) :

LOTHE Benoit
Unité de Valorisation des Ressources Humaines
Université de Liège
2, Place des Orateurs – Bât. B32
B-4000 Liège
Benoit.Lothe@ulg.ac.be

Auteurs :

Benoit Lothe
Isabelle Hansez
Université de Liège

Résumé :

Les Tests de Jugement Situationnel (TJS) constituent une méthode de sélection du personnel qui implique classiquement de présenter au candidat une série de descriptions de situations de travail hypothétiques et de leur demander d'exprimer un choix ou une évaluation sur base d'options de réponse. Ils représentent une alternative, aux entretiens situationnels ou assessment centers, applicable auprès d'effectifs importants. Sur les cinq dernières années, le nombre de publications scientifiques sur les TJS a doublé. L'engouement se traduit également dans la pratique où de nombreuses organisations implémentent ce type d'outil (Campion, Ployhart & MacKenzie, 2014).

La littérature démontre clairement que ces tests présentent une bonne validité de critère (Lievens, Peeters et Schollaert, 2008) et l'opportunité d'un incrément de validité lorsqu'ils sont associés aux outils classiquement utilisés en sélection (Clevenger, Pereira, Wiechmann, Schmitt et Harvey, 2001; O'Connell, Hartman, McDaniel, Grubb et Lawrence, 2007). Les TJS offrent en outre plusieurs avantages comme, par exemple, être favorablement perçus par les candidats (Banki & Latham, 2010) ou encore impliquer une moindre discrimination envers les minorités comparée aux tests d'habiletés cognitives. L'engouement pour les TJS réside également dans le fait qu'ils proposent une grande adaptabilité dans le type de construits latents qui peut être investigué (Christian, Edwards et Bradley, 2010), procurant ainsi des solutions standardisées et facilement applicables pour évaluer des cohortes importantes de candidats.

Au regard des avantages précités, s'ils sont parfois considérés comme une « *alchimie psychométrique* » (Landy, 2007), les TJS présentent également certaines limites et demandent une rigueur importante dans leur développement, validation et application afin de rencontrer les qualités qui leur sont reconnues. Cette communication propose un état de l'art actualisé des recherches sur la thématique des TJS qui s'articulera sur les aspects méthodologiques et pratiques conseillés pour un développement et/ou une utilisation efficiente de la méthode.

Certaines questions récurrentes seront abordées : appréciation de la fidélité, modèles théoriques sous-jacents, perspectives de nouveaux construits, importance relative de la contextualisation, etc. Cette contribution vise également à introduire le socle théorique et méthodologique facilitant l'intégration des trois retours d'expérience présentés dans le symposium.

COMMUNICATION ORALE N°2

Titre :

Tests de jugement situationnel pour la Défense

Auteur(e) Principal(e) :

BERTRAND, Françoise

Department of recruitment and selection – R&D

La Défense / Defensie

1, Bruynstraat

B-1120, Neder-Over-Heembeek

Francoise.Bertrand@mil.be

Auteurs :

Dr. Françoise Bertrand, (2) Cdt. Vicky De Nil, (3) Maj. Veerle Tibax

La Défense / Defensie

Sylvia Draulans, Benoit Lothe

Université de Liège

Dr. Helga Peeters

Hogeschool West-Vlaanderen (Howest)

Résumé :

Les tests de jugements situationnels sont connus pour être des instruments ayant une bonne validité prédictive (Lievens, Peeters & Schollaert, 2008), une bonne validité incrémentielle par rapport aux tests d'habileté ou aux inventaires de personnalité (O'Connell, Hartman, McDaniel, Grubb & Lawrence, 2007), et un plus faible adverse impact (Whetzel & McDaniel, 2009). Etant donné que ces tests sont liés à un contexte de travail précis, ils donnent aux candidats une image positive de la sélection et réaliste du contenu du travail (Banki & Latham, 2010) et cela influence positivement la rétention du personnel une fois engagé.

La Défense Belge souhaite implémenter un test de jugement situationnel mesurant les compétences clés nécessaires pour réussir la formation militaire de base (collaborer, loyauté, intégrité et flexibilité). La construction de ce genre d'outil demande une méthode rigoureuse.

Dans notre cas, le SJT a été élaboré suivant la méthode proposée par Weekley, Ployhart, et Holtz (2006), et reprise récemment par Lothe, Bertrand et Hansez (2012) dans leur processus de développement. Ces derniers considèrent l'item d'un SJT comme étant constitué de quatre composantes, à savoir, la description de la situation, les options de réponse, l'instruction de réponse, et le choix de l'efficacité des réponses et de la clé de correction. Cette présentation vise à exposer ces quatre étapes de développement ainsi que la validation de cet instrument.

Les difficultés rencontrées lors du développement seront exposées. Les implications et recommandations pratiques pour la sélection seront discutées, notamment les questions relatives au type de scoring à utiliser pour ce genre d'instrument.

COMMUNICATION ORALE N°3

Titre :

Les tests de jugement situationnel: élaboration, mise en place et recherches au sein de l'administration belge.

Auteur(e) Principal(e) :

DANLOY Cédric
Research Manager
Selor
30, Boulevard Simon Bolivar
B-1000 Bruxelles
cedric.danloy@selor.be

Auteurs :

Cédric Danloy, (2) Bieke Van den Bon, (3) Damien Debot, (4) Koen Verlinden
Selor
Helga Peeters
Hogeschool West-Vlaanderen (Howest)
Benoit Lothe,
Université de Liège

Résumé :

Selor, le bureau de sélection de l'administration, applique un modèle d'évaluation spécifique, appelé Modèle de screening, pour les missions de sélection qu'il est appelé à mener pour ses clients. La première partie de ce modèle de screening, commune quelle que soit la fonction à pourvoir, vise à vérifier la présence de compétences nécessaires à l'exercice de toute fonction au sein de l'administration. Cinq compétences, « les compétences clés », sont notamment attendues chez chacun. Il s'agit des compétences « S'auto-développer », « Atteindre les objectifs », « Agir de manière orientée service », « Faire preuve de fiabilité » et « Travailler en équipe ».

Ces cinq compétences comportementales peuvent être évaluées grâce à l'apport d'un test de jugement situationnel (TJS). Outre l'utilisation du TJS dans ce cadre, d'autres TJS ont vu le jour au Selor, pour évaluer des compétences en seconde phase du modèle de screening, lorsque les compétences propres à chaque fonction sont alors visées. Selor trouve en effet dans les TJS un outil qui permet de proposer à un groupe conséquent de candidats, en un temps limité, une mesure automatisée, acceptée de la majorité et construite pour évaluer, suivant les besoins, des *hard skills* comme des *soft skills*. Un feed-back individualisé peut en outre découler de la passation de ce test.

L'objectif de la présentation est de retracer les différentes phases de développement et de mise en place de l'outil, de la phase initiale d'analyse (au travers de la tenue d'entretiens d'incidents critiques) à sa mise en place effective, illustrée par différents exemples. Au-delà de l'application pratique du TJS en sélection du personnel, Selor abordera différents questionnements qui subsistent pour une utilisation optimale de l'outil ainsi que les recherches scientifiques qu'il met en place à ce propos, dans le cadre de l'amélioration continue de ses outils et procédures (l'analyse des différentes échelles possibles pour permettre aux répondants d'évaluer les réactions ; le rôle joué par la capacité du candidat à identifier le critère mesuré ; la nécessité de contextualiser la réaction à évaluer ;...).

COMMUNICATION ORALE N°4**Titre :**

Valeur et performance contextuelle en sélection : la perspective d'un test de jugement situationnel

Auteur(e) Principal(e) :

SALMON Davy

Responsable Processus et Recrutement

Service partagé Talents, Direction du Personnel, Organisation et Communication interne Solidaritis

182, Chaussée de Waterloo

B-5002 Saint-Servais

Davy.Salmon@solidaris.be

Auteurs :

Davy Salmon

Solidaritis

Benoit Lothe

Université de Liège

Résumé :

Dans le cadre de son nouveau projet d'entreprise, un système de 7 valeurs a été défini par la Direction de Solidaritis dans le but de permettre à chaque collaborateur de les faire vivre concrètement dans leurs missions et services à l'affilié. Le service talents a été interpellé afin de s'assurer, lors des sélections, que les candidats tendent à produire des comportements en adéquation avec les valeurs de l'organisation. Pour ce faire, et dans un souci d'objectivité, le service talents a souhaité collaborer avec l'Université de Liège pour développer un nouveau test.

Le Test de Jugement Situationnel (TJS) a été développé en interne en suivant les recommandations de la littérature scientifique (Lothe, Bertrand & Hansez, 2012 ; Weekley, Ployhart & Holtz, 2006). De par sa proximité avec les valeurs de l'organisation, un choix de dimensions du concept de citoyenneté organisationnelle (Organ, Podsakoff & Podsakoff, 2010) a été retenu comme construit sous-jacent du TJS. Une étude de validation croisée, auprès d'échantillons d'employés en formation (N=117) et de candidats en procédure de recrutement (N=55) a été réalisée afin de s'assurer des qualités du test : validité critérielle, validité incrémentielle par rapport à la procédure existante, réaction des candidats et possibilité de feindre les réponses au test.

Les résultats empiriques indiquent que le TJS démontre certaines qualités dans l'évaluation des comportements citoyens ($r = .42$; $p < .001$) et procure un incrément de validité lorsqu'il est ajouté à un inventaire de personnalité. La perception des candidats envers le TJS est relativement positive et aucune relation significative n'a pu être relevée entre la capacité du candidat à identifier les critères mesurés et leur habilité à répondre correctement au test.

Cette communication expose la réflexion stratégique d'implémentation d'un TJS au sein de la procédure de sélection ainsi que la démarche méthodologique inhérente au développement et à la validation. Cette étude est une des premières à s'intéresser à l'utilisation d'un test pour mesurer le potentiel des candidats à investir les comportements de citoyenneté organisationnelle. Seront également discutés les principales recommandations et limites émergentes de cette démarche.