

Récits de vie et recherche d'emploi

Nicole BARTHE

Maître de Conférences en Gestion

Université de Nice - Sophia Antipolis - IAE, Laboratoire RODIGE URA-CNRS 1527

Jacques IGALENS

Professeur en Gestion

Université de Toulouse, Laboratoire LIRHE URA CNRS 2019

RÉSUMÉ

La transversalité de la gestion des ressources humaines se construit progressivement, en intégrant des outils issus d'autres disciplines.

La méthode des "récits de vie" se révèle une méthode de recherche très adaptée à cette orientation.

Elle favorise la prévision des recrutements d'une entreprise et l'aide dans ses choix de formation.

Sa pratique permet de comprendre l'évolution socio-professionnelle d'une personne, les éléments qui ont été déterminants dans son parcours. Elle facilite la réalisation d'un bilan personnel ou l'établissement d'un projet professionnel.

Ces différents objectifs sont particulièrement présents dans la population des demandeurs d'emploi qui fait l'objet de notre étude.

Les récits de vie qui se sont principalement développés aux Etats-Unis depuis le début du siècle, rencontrent leur plus franc succès en Europe, depuis les années 1950.

Leur intérêt essentiel réside sans doute, du moins pour les psychosociologues, dans les moyens qu'ils offrent relativement à la conservation de la connaissance, des genres de vie, des modes de pensées, comme témoins d'une époque. A partir de ce recueil de récits d'une période donnée, les orientations d'analyse peuvent être très différentes. Elles vont du simple archivage jusqu'à une utilisation psychosocio-économique très détaillée, en passant par des applications multiples en gestion des ressources humaines par exemple.

Parmi leurs objectifs, les récits de vie se proposent de recueillir les valeurs qui subsistent en chaque personne, malgré les changements divers auxquels elle est confrontée. Qu'il s'agisse de mutations socio-économiques, de transformations scientifiques de techniques, de bouleversements personnels ou professionnels, l'individu poursuit son existence en inté-

grant les changements qu'il provoque ou subit. A certains tournants de sa vie, faire le point sur le passé en intégrant les données présentes peut lui permettre de construire, de manière plus efficace et positive, son avenir.

La méthode des récits de vie peut l'y aider. L'intérêt majeur de cet instrument de recherche est de proposer à l'individu une multiplicité de voies de réflexion.

Parmi celles-ci, le choix peut se diriger vers une étude du quotidien au travers des faits constitutifs de sa trame et des hommes comme agents de ces faits.

Dans cette optique, les gestionnaires se rapprochent des psychosociologues pour travailler dans des domaines comme la formation, le recrutement, ou encore la recherche d'emploi. La transversalité de la GRH se construit progressivement en intégrant des outils créés par d'autres disciplines -ici la psychosociologie- à la panoplie du gestionnaire.

L'utilisation des récits de vie permet par exemple de comprendre l'évolution socio-professionnelle d'une personne, les éléments qui ont été déterminants dans son parcours.

Cette démarche est particulièrement précieuse pour la population sur laquelle nous avons décidé de conduire notre étude : des demandeurs d'emploi¹.

En effet, cette méthode les conduit à dresser un bilan à la fois personnel et professionnel, souvent déclencheur de nouveaux projets. Ils pourront, grâce à elle, prendre conscience de leurs aptitudes, de leurs intérêts, de leurs motivations et juger des compétences acquises transférables dans de futurs emplois, en tenant compte du marché du travail².

Une autre conséquence de l'application de cette méthode à notre population d'étude réside dans le réapprentissage des relations sociales. En effet, très souvent, leur "statut imposé" les a progressivement conduits dans un isolement néfaste à leur réinsertion. Le fait de pouvoir se raconter, d'être écouté, est un premier pas vers la communication avec autrui, base des relations humaines et sociales.

De plus, travailler avec une population de ce type présente dans le cadre de l'application des récits de vie, une multiplicité d'intérêts. D'une part, lorsqu'on arrive après une assez longue période de vie, son expérience professionnelle devient significative. D'autre part, les événements qui ont jalonné ce parcours, étant plus nombreux, l'étude des blocages, des ruptures, des déclencheurs ou des stimulateurs est particulièrement instructive, et parfois déterminante pour la construction d'un nouveau projet³. Enfin, les stéréotypes tels que : "après cinquante ans on ne peut plus trouver de travail", peuvent être dédramatisés.

Formation, recrutement, recherche d'emploi, bilan socio-professionnel et personnel, gestion d'un projet, contexte socio-économique, telles sont quelques-unes des raisons qui nous ont conduit à nous intéresser à la méthode des récits de vie.

1 - CADRE THÉORIQUE

Le "récit de vie" prend sa place au cours du XIX^e siècle lorsque quelques journalistes et des voyageurs recueillent des récits de vie d'Indiens américains. Les premières études qui sont réalisées sont essentiellement ethnographiques⁴.

Mais c'est au début du siècle que l'école de Chicago⁵, par le recueil de nombreux récits d'émigrés développe une vogue qui ira grandissante.

Si l'autobiographie est spontanée, le récit de vie, lui, émane d'une demande extérieure à l'individu.

Comme le dit Daniel BERTAUX⁶ "la vie est expérience, le récit de vie est expression de l'expérience". Ce recueil est donc précieux notamment dans la gestion des ressources humaines.

Quels sont donc les apports des récits de vie dans le cadre de cette discipline ?

1.1 APPORTS DES RÉCITS DE VIE

Aussi divers que nombreux, les apports des récits de vie peuvent par exemple :

- couvrir le domaine de la formation, de l'évaluation, de la gestion de carrière, voire encore de la réinsertion socioprofessionnelle, en permettant à l'individu de procéder à un bilan personnel et professionnel ;
- permettre à l'individu d'élaborer des projets, de diriger sa carrière ou de se réinsérer dans la vie active ;
- révéler des projets anciens qui n'ont jamais pu être mis en oeuvre ; repris dans un contexte nouveau ils pourront avoir une chance d'aboutir ;
- permettre de retracer l'évolution des rapports sociaux de la vie d'une personne, de mieux comprendre ses comportements, ses actes, certaines décisions qui ont déterminé ses choix professionnels ;
- permettre de repérer des événements, des constantes, d'éventuels blocages affectifs ou sociaux qui ont entraîné certaines orientations de carrière ;
- libérer une personne d'une situation d'isolement à laquelle elle a pu être conduite par son statut (par exemple pour les demandeurs d'emploi) ;
- favoriser l'évolution de l'individu vers une auto-évaluation qu'il pourra réitérer seul, à certaines étapes de sa vie sociale ou professionnelle ; cette auto-évaluation le conduisant à bâtir une stratégie d'action.

1.2 ÉTAT DE L'ART

Les histoires de vie ont été utilisées dans des domaines très variés et sous des formes diverses.

Les différents secteurs professionnels ayant eu recours à ces méthodes se regroupent essentiellement autour de la gestion des ressources humaines :

- l'orientation professionnelle
- l'évaluation des potentiels
- la construction d'un projet professionnel
- la démarche d'évaluation du personnel

1.2.1 L'orientation professionnelle

Quels sont les travaux dans ce domaine ?

- "l'orientation professionnelle", secteur de recherche et d'application d'universitaires comme Danielle Riverin - Simard de l'Université Laval, au Québec, ou de praticiens de l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi), de l'AFFA (Agence de Formation Pour Adultes) ou des CIO (Centre d'Information et d'Orientation).

- les "informations biographiques" que l'on trouve classiquement dans le Curriculum Vitae d'un candidat et qui sont souvent déterminantes pour le choix de celui-ci.

* Aux États-Unis, le Carnegie Tech Bureau of Salesmanship, a mis au point un "inventaire biographique pondéré" pour l'aider dans le recrutement de vendeurs d'assurance-vie⁷.

* Le L.I.A.M.A. (Life Insurance Management Association) a repris cette formule et l'a améliorée. En 1989, cet organisme fêtait son millionième inventaire biographique. C'est dire que son utilisation lui a paru particulièrement efficace, plus juste qu'une évaluation de Curriculum-Vitae sans consigne.

* Les "fiches biographies" construites à l'aide de questions préformées, c'est-à-dire suivies d'un choix de réponses possibles, constituent une variante par rapport aux inventaires.

* Owens⁸ (1976), chercheur américain, a proposé un modèle théorique pour justifier l'utilisation des informations biographiques encore appelées "biodata". Pour lui, ces informations ne sont pas isolées mais constituent une base de données organisées permettant, à la fois de connaître l'individu par rapport à son expérience passée et d'utiliser cette approche pour prédire ses conduites à venir. Il a réalisé des études en collaboration avec un autre chercheur américain, Neiner⁹ pour confirmer cette hypothèse.

* Hough¹⁰ (1984) a travaillé dans la même direction que Neiner et Owens en allant plus loin. Il a développé une méthode d'évaluation fondée sur des comptes-rendus réalisés par les personnes elles-mêmes sur leurs expériences passées. Pour bâtir sa méthode il s'est appuyé notamment sur celle des incidents critiques de Flanagan¹¹. L'objectif était de prédire la réussite dans une profession juridique. Ses conclusions ont abouti au fait que les informations biographiques apportent des éléments précieux à cette prédiction et à la prise de décision en matière de gestion du personnel, lorsqu'elles sont interprétées de manière objective et après une étude de validité.

* Reilly et Chao¹² (1982) ont également travaillé dans ce domaine, en résumant 58 recherches conduites sur les méthodes visant à recueillir des informations biographiques.

Il faut cependant rappeler que d'autres directions ont été exploitées en psychosociologie par le biais des récits de vie¹³. Le laboratoire du CEVIQUO (Centre d'Etude de la Vie Quotidienne) de l'Université de Nice, dès les années 1980, s'est notamment intéressé aux récits de vie des Français d'Outre-Mer. De nombreuses recherches ont été réalisées parmi lesquelles celles de Clapier-Valladons, Poirier J., Raybaut P.¹⁴ et Barthe N.¹⁵.

1.2.2 L'évaluation des potentiels¹⁶

Depuis la seconde moitié du XX^e siècle, les "assessment centers" (centres d'évaluation des potentiels) se développent dans le monde et particulièrement dans les pays anglo-saxons. Leurs objectifs consistent notamment à mettre en évidence les forces et les faiblesses d'un individu à partir d'un certain nombre d'exercices soumis à évaluation. Ceux-ci peuvent par exemple prendre la forme de travaux de groupe avec prise de décision, organisation du travail, jeux de rôle ou encore jeux d'entreprise.

Un objectif commun à cette méthode et à celle des récits de vie est la mise en évidence de forces et faiblesses. Dans le cadre de la méthode des récits de vie, elles sont susceptibles d'être retraitées pour constituer un apport, par exemple pour l'élaboration d'un nouveau projet socio-professionnel. Cette méthode des centres d'évaluation des potentiels a notamment été diffusée en France par Ernoutl, Gruere et Pezel¹⁷ ainsi que Tapernoux¹⁸ en 1984.

1.2.3 La construction d'un projet professionnel

Elle peut se réaliser suivant différentes méthodes. Si les récits de vie constituent une méthode privilégiée conduisant progressivement à cet objectif, les organismes en contact avec les premiers intéressés que sont les demandeurs d'emploi ont mis au point diverses méthodes d'approche. C'est ainsi que dans les années 80 ont été créées les S.O.A. (Sessions d'Orientation Approfondie). Elles ont pour but d'aider les personnes concernées :

- * à construire un projet professionnel
- * à rechercher les moyens d'y parvenir
- * à acquérir une méthode pour apprendre à s'auto-orienter
- * à se réinsérer socialement

Pour construire ce projet professionnel, les S.O.A. se déroulent sur plusieurs journées. Elles se rapprochent des récits de vie notamment par :

- * la confrontation de son profil aux données du marché
- * l'apprentissage à l'auto-évaluation sur les plans personnel et professionnel en vue d'apprendre à s'auto-orienter
- * la redécouverte de relations sociales, disparues avec le statut de demandeur d'emploi. En effet, ce statut a tendance à plonger les personnes dans un isolement qui, en partie, s'impose à elle mais que d'autre part elles génèrent.

1.2.4 La démarche d'évaluation du personnel

Les méthodes d'appréciation sont diverses. Qu'il s'agisse des références, du curriculum vitae, des questionnaires, des inventaires biographiques, ou encore de l'entretien, toutes ces techniques font appel à l'expérience passée de l'individu. Le lien avec la méthode des récits de vie apparaît donc naturellement dans le contenu et les objectifs de chacune d'entre elles. Même si l'on convient qu'il faut additionner plusieurs de ces techniques selon une démarche bien définie avant d'en arriver à une appréciation, il s'agit bien à certains moments d'utiliser des informations biographiques pour évaluer une personne.

Comme le dit Claude Levy-Leboyer (1990)¹⁹ "références et informations biographiques prennent une grande importance dans les périodes de fort taux de chômage".

Les références participent très souvent à un premier tri des candidatures à un recrutement. Des études ont été conduites sur le sujet, notamment par Baxter (1981)²⁰. Elles aboutissent à la conclusion que les références en apprennent davantage sur la personne qui les fait que sur la personne qu'elles concernent.

L'inventaire biographique consiste à valider des informations biographiques en les comparant à la performance et au comportement professionnel ultérieur. Les réponses obtenues sont ensuite pondérées en vue de l'établissement d'un niveau de réussite professionnelle correspondant au score obtenu²¹.

Les fiches biographiques sont composées de questions fermées avec choix de réponses.

Toutes ces techniques conduisent à réunir des données précieuses dans le cadre d'un ensemble plus large amenant à une décision d'évaluation d'un individu.

2 - CADRE EXPÉRIMENTAL

Concernant l'entretien effectué par les conseillers principaux les C.P. de l'A.N.P.E., la méthode des récits de vie a consisté principalement en trois étapes.

Avant l'entretien, le conseiller explique au demandeur d'emploi, le D.E., qu'à partir de son expérience passée on va tenter de mettre en évidence ses capacités, ses intérêts dans l'optique de la construction d'un projet professionnel.

Pendant l'entretien semi-directif, le C.P. veille à ce que l'ensemble des points suivants soit abordés : vie familiale, scolaire, matérielle, professionnelle, sociale, culturelle, sportive et actuelle. Le C.P. encourage le D.E. à exprimer oralement le déroulement de sa vie passée, sortant parfois du champ traditionnel de l'expérience professionnelle, il essaie de faire prendre conscience des diverses sources d'énergie que le D.E. est susceptible de mobiliser pour enclencher une dynamique d'action.

Après l'entretien, le C.P. et le D.E. construisent un projet et cherchent en commun les moyens de le réaliser.

2.1 DESIGN EXPÉRIMENTAL

Suivant les recommandations de SACKETT et LARSON²² nous avons utilisé un "convenience sample" constitué de deux groupes de conseillers principaux de l'ANPE de Midi-Pyrénées. Suivant le formalisme désormais unanimement accepté de COOK, CAMPBELL et PERACCHIO²³, nous avons opté pour un désign quasi expérimental du type :

$$\begin{array}{ccc} O1 & \times & O2 \\ \hline O1 & & O2 \end{array}$$

Ce type de design connu sous le nom de "untreated control group design with dependent pretest and posttest samples" par les auteurs précités, sous le nom de "Pretest - posttest control group design"²⁴ dans d'autres cas, assure que les différences constatées dans la mesure des résultats proviennent du traitement suivi par le groupe expérimental.

- Les sujets qui ont servi de base à l'expérience étaient des D.E. dont l'âge était compris entre 40 et 50 ans.

- La répartition des D.E. entre les deux groupes O1 a été effectuée de façon aléatoire. Chaque groupe O1 était constitué de vingt individus.

Il n'a pas été possible d'utiliser des variables de contrôle, en particulier le niveau d'étude, le sexe, la situation familiale et l'expérience professionnelle antérieure ont été considérés comme indifférents. Seule une ancienneté de six mois dans le statut de D.E. était requise. La durée de l'expérimentation a été de quatre mois : février à mai 1995.

Le pré-test a constitué en l'étude des dossiers des D.E. afin d'éliminer les profils des individus considérés par les C.P. comme peu représentatifs de la population de référence.

Le traitement a constitué pour le groupe expérimental en l'administration de l'entretien selon la méthode des récits de vie. Une formation à cette technique a été effectuée par nos soins auprès des C.P.²⁵.

Le post-test a consisté à administrer un questionnaire aux participants des deux groupes O1. Les résultats obtenus auprès des D.E. ont été rapprochés des impressions des C.P. qui avaient participé à l'expérimentation.

2.2 INSTRUMENT DE MESURE

Deux questionnaires ont été utilisés :

- un questionnaire à destination des D.E.
- un questionnaire à destination des C.P.

Seul le questionnaire des D.E. a fait l'objet d'un pré-test.

L'objectif des deux questionnaires est relativement semblable : évaluer l'efficacité de la méthode des récits de vie en situation d'entretien.

Le premier -D.E.- se compose de trois parties relatives aux impressions du D.E. à l'issue de l'entretien concernant ses capacités, son potentiel et sa confiance dans l'avenir.

Les réponses étaient fournies, à l'issue de l'entretien sur une échelle de LICKERT à 5 points.

Le second -C.P.- se compose d'une partie fermée portant sur l'efficacité de la méthode comparativement à d'autres méthodes et d'une partie ouverte sur l'applicabilité et les remarques qu'inspire la méthode.

2.2.1 Questionnaire D.E.

A l'issue de cet entretien, j'ai l'impression que j'ai exprimé	Groupe expérimental n = 20		Groupe de Contrôle n = 20	
	Moyenne /Ecart type		Moyenne /Ecart type	
1. Tout ce que je ressens actuellement	1,85	0,68	3,45	1,59
2. Tout ce que je peux faire professionnellement	2	1,22	3,35	1,46
3. Tout ce que je suis sur tous les plans	2,55	1,04	3,85	2,32
4. Tout ce qui me tient à coeur pour l'avenir	1,55	1,09	3,9	1,97
On définit généralement le potentiel comme une capacité ou une aptitude à faire quelque chose qu'on n'a pas encore eu l'occasion de faire. Pensez-vous qu'à l'issue de cet entretien vous avez découvert que vous déteniez				
5. Un potentiel professionnel dont vous n'aviez pas encore pris conscience	2,9	1,31	3,45	1,67
6. Un potentiel sur tous les plans dont vous n'aviez pas encore pris conscience	3,45	1,34	3,95	1,98
7. Une plus grande confiance dans l'avenir que précédemment	2,8	1,29	3,05	1,3
Comment vous sentez-vous actuellement ?				
8. Confiant dans l'avenir	3	1,05	3,45	1,54
9. Inquiet sur un plan professionnel	2,75	1,06	2,8	1,1
10. Inquiet sur tous les plans	3,55	2,13	3,55	1,91

(1) Echelle de réponse

1. Tout à fait d'accord
2. Assez d'accord

3. Ni d'accord, ni pas d'accord

4. Plutôt pas d'accord

5. Pas du tout d'accord

2.2.2. Questionnaire C.P.

Un questionnaire a été également administré aux trois conseillers principaux qui ont participé à l'opération afin d'obtenir l'avis d'experts concernant l'utilité de la méthode des récits de vie dans le domaine de l'entretien des demandeurs d'emploi.

Concernant l'efficacité, les items sur lesquels les conseillers ont jugé les méthodes des récits de vie plus efficaces que l'entretien habituel sont les suivants :

- Expression des capacités professionnelles
- Expression des centres d'intérêt
- Expression du projet professionnel
- Expression des projets sur tous les plans
- Expression du potentiel professionnel
- Evaluation du vécu professionnel
- Evaluation du projet professionnel
- Mobilisation d'énergie perçue.

Logiquement, les conseillers ont trouvé que la méthode :

- Est beaucoup plus longue à administrer
- Nécessite une formation, une attention et une gestion plus soutenue que leur méthode habituelle
- Permet une plus grande implication du demandeur d'emploi dans l'entretien.

Globalement, sur une échelle de 1 -pas du tout efficace- à 10 -tout à fait efficace- les différentes méthodes ont donné lieu, de la part des trois conseillers, aux notes suivantes :

Récits de Vie : 8,3
Husson : 6 (méthode traditionnellement utilisée)
Entretien non-directif, semi-directif : 8.

La méthode Husson est une méthode qui met en évidence les centres d'intérêt et professionnel, méthode acquise par l'ANPE.

Les entretiens non-directifs -inspirés des travaux de C. ROGERS- ou les entretiens semi-directifs ne constituent pas une méthode en elle-même mais une technique d'entretien qui n'est pas en opposition avec la technique des récits de vie, ce qui peut expliquer son score tout à fait comparable.

De façon plus qualitative, les C.P. ont estimé que les récits de vie constituaient une méthode tout à fait adaptée à la situation d'entretien de D.E.

3 - DISCUSSION DES RÉSULTATS

Concernant l'efficacité de l'entretien basé sur les récits de vie, les différences significatives à partir du test des moyennes (T de Student) concernant la verbalisation des intérêts du D.E., de ses motivations et de ses projets.

De même, la prise de conscience des potentiels donne lieu à des écarts significatifs au profit de la méthode des récits de vie. En revanche, l'inquiétude qui résulte de la situation de D.E. ne donne pas lieu à des différences significatives. Ces résultats rejoignent les impressions des C.P. qui trouvent que la méthode entraîne une mobilisation de l'énergie des D.E. nettement supérieure aux autres méthodes. Cependant, les C.P. mettent en évidence les difficultés d'utilisation de cette méthode dans le cadre de l'organisation actuelle de l'ANPE, en particulier compte tenu du temps qu'elle nécessite.

On peut également remarquer que les projets professionnels des D.E. du groupe test ont été globalement de meilleure qualité que ceux du groupe témoin. De même, les placements effectifs du groupe test semblent mieux s'effectuer mais il est totalement impossible de tirer une conclusion de ce dernier aspect étant donné les limites nombreuses de validité interne de cette expérimentation. En particulier, il semble évident que la mobilisation des C.P. sur ce programme a pu avoir un effet direct sur les résultats constatés en termes de placement.

CONCLUSION

Les limites de cette expérience sont nombreuses. Le nombre des sujets est très faible et aucun contrôle n'a été effectué sur les variables liées à leur situation personnelle. L'implication des C.P. dans ce programme a pu entraîner un effet positif sur les résultats. Le faible nombre de C.P. (3) ayant participé à l'opération constitue également une limite à toute généralisation possible des résultats. Cependant, il apparaît que la méthode des récits de vie est une méthode particulièrement adaptée à la situation d'entretien des D.E. Si les conditions actuelles d'organisation de l'ANPE permettaient la duplication de cette expérience sur un échantillon plus large, il serait intéressant d'observer une éventuelle corrélation entre l'utilisation de cette méthode et les taux de placement. L'enjeu final d'une telle recherche pourrait conduire à repenser le rôle des C.P. dont l'action serait réorientée vers des critères liés au succès -c'est-à-dire l'insertion des D.E.- alors qu'aujourd'hui des critères de rendement semblent dominants -nombre de D.E. reçus.

RÉFÉRENCES

- 1 "Références et informations biographiques prennent une grande importance dans les périodes de fort taux de chômage", Claude LEVY-LEBOYER, "Evaluation du personnel", Les Editions d'Organisation, 1990, p 106.

- 2 "... permet de remonter le courant de sa vie, de repérer les constantes, ... de mettre à jour les pistes à explorer", M. ECKENSWILLER dans Gaston PINEAU et Guy JOBERT, "Histoires de vies", L'Harmattan, 1992, page 28.
- 3 "... la réactivation chez l'adulte, d'un projet abandonné à l'adolescence mais qui lui tient toujours à coeur, peut signifier le déblocage d'une puissante source d'énergie", (Daniel BERTAUX, op. cit. page 38).
- 4 P. RODIN, en 1926, remporte en grand succès avec la publication de son livre sur le récit de vie d'un vieil indien.
- 5 Le sociologue W.J. THOMAS a commencé à cette époque une grande enquête sur la nouvelle émigration d'Europe Centrale et d'Italie du Sud, aux Etats-Unis.
- 6 D. BERTAUX, "Histoires de vie" - Tome 1 - Utilisation pour la formation, coordinateurs G. PINEAU et G. JOBERT, L'Harmattan, Paris, 1989.
- 7 J. IGALENS, "Audit des Ressources Humaines", 2e édition, Editions Liaisons 1994.
- 8 A.G. NEINER, W.A. OWENS, "relationships between two sets of biodata with 7 years separation", *Jal of applied Psychology*, 1982, 67, 146-150.
- 9 L.M. HOUGH, Development and evaluation of the "Accomplishment Record" method of selecting and promoting professional, *Jal of applied Psychology*, 1984, 69, 135-146.
- 10 L.M. HOUGH, Development and evaluation of the "Accomplishment Record" method of selecting and promoting professional, *Jal of applied Psychology*, 1984, 69, 135-146.
- 11 J.C. FLANAGAN, "La technique de l'incident critique", *Revue de Psychologie Appliquée*, 1954, 2, 165-185, et 3, 267-295.
- 12 R.R. REILLY, G.T. CHAO, "Validity and Fairness of some alternative employee selection procedures", *Personnel Psychology*, 1982, 1- 62.
- 13 BERTAUX Daniel, "Histoires de vie ou Récits de pratiques ? Méthodologie de l'approche biographique en sociologie". Rapport au CORDES, mars 1976, Ronéo 235 bibl.
- 14 CLAPIER-VALLADON S., POIRIER J., RAYBAUT P., "Les récits de vie. Théorie et pratique" Paris, PUF, 1983.
CLAPIER-VALLADON S., POIRIER J., "L'approche biographique", Université de Nice, 1983.
- 15 BARTHE N., "Récits de Vie des agriculteurs français d'Algérie" (1830-1962), Montpellier, C.F.A., 1987.
- 16 IGALENS Jacques, "Audit des ressources humaines", 2e éd. revue et augmentée, Edition Liaisons, option gestion, 1994.
- 17 ERNOULT V., GRUERE J.P., et PEZEU F., "Le Bilan Comportemental dans l'entreprise", Paris, PUF, 1984.
- 18 TAPERNOUX F., "Les Centres d'évaluation", Lausanne, Payot, 1984.
- 19 LEVY-LEBOYER C., "Evaluation du personnel. Quelles méthodes choisir ?", Paris, Les Editions d'Organisation, 1990.
- 20 BAXTER J.C., BROCK B., HILL P.C., ROZELL R.M., "Letters of recommendation : a question of value", *Jal of applied Psychology*, 1981, 66, 296-301.
- 21 Méthode utilisée aux Etats-Unis par le Carnegie Tech Bureau of Seaman'ship - ou encore par le Life Insurance Management Association.
- 22 SACKETT Paul R., LARSON James R., Research strategies and tactics in industrial and Organizational Psychology" in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Ed. M. DUNNETTE et L. HOUGH, 1990.
- 23 COOK Thomas D, CAMPBELL Donald T, PERRACHIO Laura, Quasi Experimentation in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Ed. DUNNETTE et L. HOUGH, 1990.
- 24 SCHMITT et KLIMOSKI, "Research methods in Human Resources Management South Western Series", Cincinnati, 1991.
- 25 Nous remercions les personnes qui ont accepté de prendre part à cette expérience, M. REDON, Directeur Délégué de l'ANPE Régionale Midi-Pyrénées, Mme Monique ROBIN, Conseiller principal de l'ANPE de Montauban, Michèle BEGNY, Conseiller principal Espace Cadre Toulouse, Louis SCATTOLON, Conseiller principal de l'ANPE de Castelsarrazin.