



Défense Nationale  
Direction générale des ressources humaines  
Section Recrutement et Sélection. R&D

## Propositions de stages/mémoires

### Possibilité de stage

#### Tâches possibles :

- Suivi des interviews de sélection et des épreuves de groupes
- Analyse de validité prédictive des instruments de sélection
- Aide au choix d'un nouveau test de personnalité se basant sur différents critères
- Analyses qualitatives et quantitatives visant à améliorer la standardisation des interviews de sélection
- Collaboration à la réalisation d'analyses statistiques concernant des enquêtes sur le turnover des candidats militaires. Réalisation d'analyses sur des données longitudinales.
- Collaboration à la réalisation d'un benchmarking auprès des armées étrangères sur les procédures de sélection et les analyses de validité : focus sur les tests cognitifs.
- Collaboration à la mise au point de la mesure des compétences en sélection
  - o Révision de l'interview (rédaction de questions Star, choix des critères et indicateurs de comportements). Création de jeux de rôles et interviews situationnels.
  - o Révision des grilles d'observation des épreuves de groupes
  - o Création de SJTs vidéos et écrits
  - o Révision d'un questionnaire mesurant les attentes et intérêts des candidats
- Présentation des résultats obtenus et des travaux réalisés durant le stage à l'équipe de recherche

<p><b>Sujets de mémoire</b> Exploitation des données d'une étude longitudinale déjà réalisée</p>	<p>Test de modèles utilisant les variables suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>La conciliation travail famille perçue par les candidats en cours de formation</i></li> <li>○ <i>Le support organisationnel perçu par les candidats en cours de formation</i></li> <li>○ <i>Le contrat psychologique, perception de ruptures par les candidats en cours de formation</i></li> <li>○ <i>Le sens du travail perçu par les candidats et leurs intérêts au travail</i></li> <li>○ <i>La perception des valeurs des candidats</i></li> <li>○ <i>Le profil de personnalité des candidats</i></li> <li>○ <i>Le commitment</i></li> <li>○ <i>L'intention de quitter</i></li> </ul>
<p><b>Sujets de mémoire</b> Ne se basant pas sur des données existantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les valeurs de la Défense et la mesure de celles-ci en sélection. Quelles valeurs communiquer dans les campagnes de recrutement et quelles valeurs respecter pour éviter le turnover ?</li> <li>- Création et validation d'un test SJT (vidéo ou écrit) ou interviews situationnels <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sur intégrité</li> <li>○ Ou sur stress coping</li> <li>○ Ou sur flexibilité</li> <li>○ Ou sur leadership</li> <li>○ Générique ou orienté vers le type de fonction (plongeur, pilote, special forces, technicien...)</li> </ul> </li> <li>- Le leadership de nos candidats officiers : Comment le mesurer en sélection ? Impact de la motivation (motivation to lead, MTL) et du type de personnalité.</li> <li>- La mesure de la motivation en sélection. Quel poids doit avoir la motivation dans les cotations et comment la mesurer de manière optimale ? Lien avec la théorie d'autodétermination. Impact sur le turnover. Comparaison avec l'entrée à l'université.</li> <li>- Suivi d'un petit groupe de candidats durant la procédure de sélection et le début de l'entrée dans l'organisation afin d'identifier le sentiment de justice dans la procédure de sélection.</li> </ul>

Contact : Françoise BERTRAND  
Attaché Psy  
DGHR-HRP-W/R&T  
Tel CIV: 02/264.60.26  
Mail: [francoise.bertrand@mil.be](mailto:francoise.bertrand@mil.be)