

**C'EST SI SIMPLE
QUAND C'EST EFFICACE !**
jobwatch.ch



**JOB
WATCH**
LE PORTAIL HORLOGER DE L'EMPLOI

Les rendez-vous de l'emploi

44 offres

PILOTE.CH

**Soyez
mobile!**
+ 6'000 offres
en ligne



N°1 en Suisse romande **jobup.ch**

CRITÈRES DE SÉLECTION Une évaluation qui permet de mieux connaître la personnalité et les motivations d'un candidat avant l'entretien d'embauche.

Tests psychométriques, quésako?

Lorsque l'on souhaite engager un nouveau collaborateur ou une nouvelle collaboratrice, il existe plusieurs critères de sélection basés sur l'expérience, le savoir-faire, les formations et divers diplômes notamment. Ces éléments objectifs permettent d'obtenir une vision des compétences « techniques » des candidats. Cependant, comment évaluer les compétences « non techniques » ayant trait au savoir-être, à l'intelligence émotionnelle et à la psychologie d'une manière plus générale?

En effet, au-delà des habilités liées aux apprentissages professionnels, les soft skills (capacités relationnelles au sein d'un groupe et de communication interpersonnelle) sont primordiales pour le bon fonctionnement d'une entreprise. Les tests psychométriques sont des outils (parmi d'autres) pour évaluer ce type de compétences.

Introduction

L'objectif des tests psychométriques est de quantifier les dimensions particulières de la personnalité d'un individu. Ils évaluent son comportement général, ses aptitudes fonamen-

tales telles que son extraversion, son ouverture d'esprit, son leadership, son émotivité, ses capacités à travailler en groupe.

Les tests psychométriques offrent au recruteur l'avantage de mieux connaître la personnalité et les motivations du candidat avant l'entretien d'embauche et en complément du CV.

Ces tests constituent un support d'échange lors de l'entretien, ils permettent parfois de clarifier des impressions mais également de soulever des sujets de discussion avec le candidat de manière à mieux le cerner.

Les avantages des tests psychométriques

Les tests psychométriques réduisent considérablement les risques d'erreur de recrutement qui représentent d'importants coûts pour l'entreprise. Ils décrivent les forces et les faiblesses du candidat tout en révélant des pistes de sujets à approfondir lors de l'entretien.

Conception des tests

Les tests de personnalité nécessitent une approche comparative avec les théories comportementales les plus utilisées en



Un support d'échange lors de l'entretien, en complément du CV. PIXELIO.DE

psychologie telles que la typologie de Carl Jung, la hiérarchie des besoins de A. Maslow, le modèle des Big Five notamment.

Les résultats d'un test ne peuvent en aucun cas servir d'unique base décisionnelle et doivent s'inscrire dans le cadre d'une évaluation globale du potentiel d'un candidat par rapport à un poste donné. Déroger à cette règle serait un manque de professionnalisme patent.

Deux exemples MBTI (le Myers Briggs Type Indicator)

Fondé sur les travaux de Carl-Gustav Jung sur la typologie de la psychologie de l'être humain, le principe du MBTI est basé sur 4 dimensions: l'orientation de l'énergie, les modes de perception de la réalité, les critères de prise de décision et le style de vie. La combinaison de ces dimensions détermine un type psychologique dont la connaissance et

la compréhension permettent d'établir notre modèle de fonctionnement et surtout de se rendre compte que ce fonctionnement est par essence individuel. Cet outil permet également d'appréhender les problèmes de communication et de fonctionnement en équipe et d'y remédier. Le MBTI est d'une grande aide dans des démarches de cohésion de groupe, connaissance de son propre fonctionnement et de ses prises de décision.

La Process communication (PCM)

Il s'agit d'un modèle d'observation et de communication qui est le fruit des recherches menées par Taibi Kahler, psychologue américain, au cours des années 70. Le modèle permet de développer la connaissance de soi, la connaissance des autres, et d'optimiser les relations.

Selon la Process Com, la personnalité d'un individu est composée d'un mélange subtil et unique de 6 types de personnalités. En fonction de ce mélange, apparaissent des caractéristiques comportementales, des modes de lecture préférentielle de la réalité, des motivations, des façons de communiquer et des ca-

ractéristiques comportementales et des comportements sous stress prévisibles et observables.

De manière générale, ces tests sont des outils qui accompagnent une démarche ou une évaluation plus large telle qu'un recrutement, une réorientation professionnelle, un processus d'autoévaluation, une réorganisation au sein d'une équipe ou d'une entreprise.

Les personnes accréditées dans ces divers outils peuvent faire passer les tests mais surtout formées pour la partie la plus importante, à savoir le « feedback » au principal intéressé, soit oralement, soit par écrit, dans le cadre d'une discussion autour du test, des résultats et des éventuelles remises en question personnelles.

Reste à savoir que dans la plupart des cas, les candidats n'ont pas de grandes révélations dans les résultats reçus mais qu'ils permettent à un employeur ou un manager de mieux connaître le collaborateur ou candidat.

**POUR HR NEUCHÂTEL
RUTH COGNARD, SÉVERINE FAVRE,
ISABELLE DE WARENGHIEN
ET LAURENT HELFER**

www.hr-neuchatel.ch

OFFRES D'EMPLOIS

f.joss
Equipements ménagers & professionnels
Agencements de cuisines

Afin de renforcer notre équipe, nous recherchons un

Installateur/Monteur SAV

Vos activités :

- Livraison, installation d'appareils ménagers et professionnels
- Dépannages et réparation des appareils
- Divers travaux inhérents à la profession

Votre profil :

- CFC de monteur électricien, mécanicien électricien ou profession du bâtiment
- A l'aise au contact de la clientèle
- Bonne organisation, précis, capable de travailler seul ou en équipe
- Expérience dans le domaine serait un atout
- Permis de conduire cat. B indispensable

Nous vous offrons:

- Un travail varié et intéressant
- De bonnes conditions d'engagement.
- Cadre de travail sympathique dans une ambiance familiale.

Entrée en service : de suite ou à convenir

Si vous êtes une personne dynamique, communicative et faite preuve d'initiative, nous serions heureux de vous rencontrer.

Nous vous remercions d'adresser votre dossier complet à :

f. joss sa
Rue A.-Bachelin 9
2074 Marin
www.fjoss.ch
info@fjoss.ch

CONCIERGE SERVICES
NETTOYAGES
la confiance au sens propre

Un/une assistant(e) administratif à 100%

Profil recherché :

- Expérience minimum de 2 ou 3 ans dans le secrétariat
- Bonnes connaissances en gestion de personnel:
 - Prise de poste, rédaction des contrats, gestion du temps et des absences, gestion des assurances sociales, chômage, diverses tâches administratives liées au fonctionnement de l'entreprise, ...
- Excellente maîtrise des outils informatiques de base
- Bon relationnel (réception et standard téléphonique)
- Maîtrise parfaite du français, niveau B2 en allemand
- Capacité de travailler de façon autonome et esprit d'initiative
- Personne proactive

Merci d'adresser votre dossier complet par courrier à :

Concierge Services SA – Ressources Humaines –
rue du commerce 89 – CP290 – 2301 La Chaux-de-Fonds
Suisse
ou par mail info@conciergeservices.ch.

Nous ne répondons qu'aux candidatures correspondantes strictement au profil recherché.

LASER
AUTOMATION

Laser Automation Gekatronik SA est une PME active dans les domaines de la technique d'usinage par laser, l'automatisation et la mécanique.

En raison du développement de nos activités nous cherchons à engager:

EMPLOYE(E)S DE PRODUCTION

- Horaire à temps complet:
 - Lundi au jeudi de 07h00 à 12h00 et 13h00 à 17h00, vendredi 07h00 à 11h45
 - Lundi au jeudi de 13h00 à 22h00, vendredi à convenir.

Votre profil :

- Habitué(e) aux travaux délicats de terminaison, sablage, ébavurage, lavage et contrôle.
- Facilité d'adaptation.
- Titulaire d'un CFC ou d'une formation équivalente dans un domaine technique.
- Nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis de travail valable.

Nous offrons pour ce poste:

- Un salaire adapté à vos compétences et aux exigences du poste.
- Des travaux réunissant machines et produits de hautes technologies.
- Les avantages d'une entreprise moderne et bien équipée.

Nous attendons avec intérêt votre offre, accompagnée de votre curriculum vitae et certificats de travail adressée à :

LASER-AUTOMATION GEKATRONIC S.A.
Rue L.-J. Chevrolet 12 - CH-2300 La Chaux-de-Fonds
Tel. +41(0)32 925 99 00 - Fax +41(0)32 925 99 09
E-mail: laser@laser-automation.ch - www.laser-automation.com

Il ne sera répondu qu'aux offres répondant aux critères du poste proposé