



ressources humaines sondage

Sondage

Que pensez-vous des tests de personnalité et d'évaluation psychométrique dans le recrutement ?



Nombre total de réponses: 377
Sondage réalisé du sur le site www.monsteclix

Législation

Chômage: quelle indemnisation?

Se retrouver sans emploi ne signifie pas forcément que l'on est en mesure de toucher des indemnités. Démissionnaires et licenciés pour faute grave en sont, ainsi, exclus.

Pour toucher une indemnisation, le travailleur résidant au Luxembourg, quelle que soit sa nationalité, doit s'inscrire auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi (pour les travailleurs frontaliers, ce sont les autorités de chômage du pays de résidence qui ont en charge leur indemnisation) et doit pouvoir justifier d'un emploi pendant au moins 26 semaines au cours des 12 mois précédant son inscription.

La période normale d'indemnisation est de 365 jours au maximum par période de 24 mois. Cette période est rallongée pour les chômeurs de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 20 (+6 mois), 25 (+9 mois) ou 30 ans (+12 mois).

L'indemnité de chômage correspond, en principe, à 80% du salaire brut antérieur touché par le salarié (85% si le chômeur a un ou plusieurs enfants à charge). Mais elle ne peut excéder 2,5 fois le salaire social minimum simple (soit, au 01/01/2005, 3.666,925 euros brut par mois, indice 636,26). Ce plafond est dégressif et est ramené à 200% au bout de six mois (2.933,54 euros brut/mois, indice 636,26) et 150% après 12 mois (2.200,155 euros brut/mois, indice 636,26). Le calcul de cette indemnité se fait sur la base du salaire brut effectivement touché au cours des trois mois précédant celui de la survenance du chômage. Cette période peut être allongée à 6 mois si, pendant la période de référence des 3 mois, un niveau moyen sensiblement inférieur – ou supérieur – à la rémunération annuelle moyenne a été touchée par le salarié. ■ J.-M. G.

«Transformer cette peur en énergie positive»

LES RÉSULTATS DE CE sondage ne laissent guère planer de doutes: les tests de personnalité et d'évaluation n'ont pas spécialement une bonne réputation auprès des candidats à un emploi. Et cela ne surprend guère Christiane Hoffmann, *owning manager* de The Lilith Project à Luxembourg. "Par le passé, des gens qui n'ont pas été retenus pour un poste ont pu être amenés à croire que cet échec était uniquement causé par les résultats de ces tests. Il y a, en la matière, comme une sorte de peur ancestrale".

Pourtant, si l'évaluation du profil comportemental ou psychologique est devenue une pratique usuelle dans le cadre d'un processus de recrutement, elle n'en constitue qu'un élément parmi d'autres. "Dans un recrutement, le poids de ce qui ressort de ces tests entre en moyenne pour un tiers dans la décision finale. Pas plus. Et c'est logique", affirme ainsi Mme Hoffmann, sur la foi de différentes études menées aussi bien aux États-Unis qu'en Europe.

Pourquoi donc cette apparente crainte envers ces tests? Par le passé, un candidat qui était recalé à un entretien d'embauche ne recevait aucune information sur les raisons de cet échec. Les résultats de ces tests étaient formatés dans un langage pas forcément compréhensible par tous. "Aujourd'hui, constate Mme Hoffmann, il existe de véritables outils d'évaluation RH, adaptés au langage des candidats".

La méthode MDI (Management Development Institute), développée au niveau mondial par TTI, et dont The Lilith Project est le distributeur exclusif au Luxembourg, en fait partie. Un document de synthèse du profil du candi-

dat est édité, analysant son comportement et ses valeurs et attitudes, le tout mis en relation avec le profil du poste. "Même si le candidat n'est pas retenu au terme du processus, l'entreprise, qui a investi dans la réalisation de ce profil, lui remet le document à partir duquel il peut se repositionner en vue d'entretiens ultérieurs. C'est une démarche qui honore aussi l'entreprise", explique Mme Hoffmann. "Au Luxembourg, on commence à reconnaître la façon de travailler des personnes qui occupent les fonctions RH au sein des entreprises. Il faut dire que la fonction s'est beaucoup profes-

sionnalisee ces dernières années".

Cette professionnalisation explique, à elle seule, l'importante évolution de ces dernières années dans la nature des relations entre entreprises et candidats au recrutement. "Il faut bien voir qu'il n'y a pas de bons ou de mauvais candidats. Il y a simplement un bon candidat pour un poste précis. On peut comprendre la crainte des gens devant ce que représentent les tests, mais en les guidant dans la bonne direction, on peut transformer cette peur en énergie positive", est persuadée Mme Hoffmann.

■ Propos recueillis par J.-M. G.

Christiane Hoffmann, *owning manager* de The Lilith Project à Luxembourg.



Photo: Quind Laurent (Blitz)