



## « Ce sont de vrais fans dont la branche a besoin... »

Le test d'aptitude \*compass\*, développé et réalisé par la société Nantys, bénéficie d'une reconnaissance croissante au sein de l'Union Suisse du Métal. L'étude sérieuse de l'aptitude professionnelle ne profite pas seulement à l'entreprise formatrice, mais également au candidat évalué qui découvre ses véritables atouts, et si ceux-ci seront suffisants pour exercer le métier qu'il a en vue.

[www.nantys.ch/index.asp?Language=FR&page=smu2](http://www.nantys.ch/index.asp?Language=FR&page=smu2)

L'arrivée du printemps marque le début du processus de recrutement pour un grand nombre d'entreprises qui cherchent à occuper leurs places d'apprentissage. Il y a trois ans environ, l'Union Suisse du Métal a recommandé le test d'aptitude \*compass\* à toutes ses entreprises membres et leur a fourni les informations nécessaires à sa réalisation. Depuis, une offre spéciale visant tout particulièrement les entreprises membres de l'USM et incluant le test ainsi qu'un cours d'interprétation de ses résultats est proposée dans diverses régions de Suisse. L'objectif poursuivi est de permettre aux responsables de formation et aux entreprises de se faire une idée plus précise des candidat(e)s à l'aide de l'outil \*compass\* et de trouver ainsi les apprenti(e)s dont le profil correspond le mieux aux places vacantes. Grâce à \*compass\*, il est possible de procéder à un examen encore meilleur du profil des jeunes adultes afin de déterminer si

leurs capacités professionnelles, d'une part, et leur personnalité, d'autre part, sont compatibles avec l'entreprise, et si leurs qualifications correspondent à celles requises pour occuper la place d'apprentissage. Certes, \*compass\* ne remplace pas un stage d'essai, mais il devrait vous aider à poser les bonnes questions aux candidats lors des entretiens d'embauche ou à noter les éléments-clés dans leur comportement afin d'aller plus vite et de gagner en fiabilité pendant tout le processus de recrutement.

Quelles sont les expériences qui ont été faites jusqu'ici? Comment le test d'aptitude est-il utilisé aujourd'hui en pratique? Nous avons rendu visite à deux entreprises membres de l'USM qui utilisent actuellement \*compass\* et qui ont également suivi les cours d'interprétation des résultats afin d'obtenir les réponses à ces questions ainsi qu'à d'autres...

## « Wir brauchen

Der von der Firma Nantys entwickelte und durchgeführte Eignungstest \*compass\* findet in der Schweizerischen Metall-Union zunehmend Akzeptanz. Die seriöse Abklärung der beruflichen Eignung bringt nicht nur dem Lehrbetrieb Vorteile sondern zeigt dem getesteten Kandidaten auch, wo seine wirklichen Stärken liegen – und ob diese für den anvisierten Beruf ausreichend sind.

[www.nantys.ch/index.asp?Language=DE&page=smu2](http://www.nantys.ch/index.asp?Language=DE&page=smu2)



## richtige Fans in unserer Branche...»

Der Frühling ist da und für viele Firmen beginnt mit dem Frühlingsanfang auch der Rekrutierungsprozess, um die freien Lehrstellen zu besetzen. Vor zirka drei Jahren hat die Schweizerische Metall-Union den Eignungstest \*kompass\* allen Mitgliederfirmen empfohlen und entsprechend auch Informationen an die Firmen versandt. Seither werden Testdurchführungen sowie auch Interpretationsschulungen speziell für die Mitgliederfirmen in verschiedenen Regionen der Schweiz angeboten. Die Idee ist, dass die Ausbildungsverantwortlichen und Firmen anhand von \*kompass\*, ein noch umfassenderes Bild von den Kandidaten/innen gewinnen können, um möglichst die richtigen Lernenden für die freien Stellen zu finden. Mit \*kompass\* kann noch besser überprüft werden, ob die jungen Erwachsenen einerseits von der Leistungsfähigkeit und andererseits auch von der Persönlichkeit her den Kriterien der Firmen entsprechen und auch den schulischen Anforderungen während der Lehrzeit gerecht werden. \*kompass\* ersetzt zwar keine Schnupperlehre, soll Ihnen aber helfen, in einem Bewerbungsgespräch die richtigen Fragen zu stellen oder während der Schnupperlehre auf Verhaltensweisen oder sogar Verhaltensauffälligkeiten zu achten und somit im ganzen Prozess Zeit zu sparen und Sicherheit zu gewinnen.

Wie sind die bisherigen Erfahrungen? Wie wird der Eignungstest heute in der Praxis eingesetzt? Auf diese und weitere Fragen haben wir Antworten gesucht und zwei Mitgliederfirmen der SMU besucht, welche heute \*kompass\* einsetzen und auch die Interpretations-Schulung besucht haben.





Simon Bühler, 1. Lehrjahr, Andreas Spring, Werkstattchef und Ausbildungsverantwortlicher der Firma Probst Maveg in Lyss

Simon Bühler, 1<sup>re</sup> année d'apprentissage, Andreas Spring, responsable d'atelier et de formation dans l'entreprise Probst Maveg à Lyss

## Probst Maveg à Lyss

Le sujet est d'actualité depuis deux ans déjà pour Andreas Spring, responsable d'atelier et de formation dans l'entreprise Probst Maveg à Lyss. Celui-ci s'est tout d'abord renseigné au sujet de \*compass\* sur le site Internet de l'USM puis a voulu essayer lui-même le test d'aptitude sur ses candidat(e)s. Probst Maveg a coutume de proposer à chaque candidat(e) pour un apprentissage de faire au préalable un stage d'essai d'une semaine dans l'atelier. Depuis 2010, Andreas Spring demande aux candidat(e)s ayant passé la première sélection du stage d'essai de passer le test d'aptitude \*compass\* et d'en joindre les résultats à leur candidature.

*M. Spring, quels sont vos critères de recrutement des apprentis ?*

Andreas Spring: Selon moi, le stage d'essai et l'intuition ont toujours été mes meilleurs indicateurs. Pendant le stage d'essai, les candidat(e)s ont la possibilité d'essayer l'une des machines sur un espace à l'extérieur prévu à cet effet. S'ils le font avec les yeux qui brillent et en faisant preuve d'enthousiasme, alors il y a de fortes chances pour que le ou la candidat(e) soit fait(e) pour ce métier. Mais, parfois, on peut avoir certains doutes, et le \*compass\* est un très bon moyen de savoir si le ou la candidat(e) a réellement le profil du poste et s'il ou elle convient à l'entreprise. L'outil permet de vérifier et / ou de confirmer une première impression et de comparer les résultats obtenus avec sa propre évaluation. Nous faisons généralement passer le test aux candidat(e)s ayant passé la première sélection.

*Pourquoi avez-vous décidé de vous servir du test \*compass\* ?*

Les capacités et la personnalité du candidat constituent deux critères essentiels qui doivent répondre aux besoins de l'entreprise. \*compass\* mesure les deux, c'est pourquoi cet outil est tout à fait adapté à notre processus de recrutement. Nous apprécions aussi le fait que les candidats ne puissent pas réviser le test ou le passer plusieurs fois, ce qui fausserait les résultats.

*M. Bühler, M. Spring, êtes-vous satisfaits du déroulement du test et de l'évaluation de ses résultats ? Pourrait-on encore l'optimiser ?*

Les deux: Au départ, nous avons dû nous renseigner sur les modalités d'inscription et sur la façon d'accéder à la page Internet permettant de s'inscrire au test. Ce serait plus simple si l'on pouvait fournir de brèves instructions ou une petite carte explicative aux candidat(e)s. Mis à part cela, nous sommes très contents du déroulement du test.

Andreas Spring: Je pense également qu'il est très important de suivre les cours d'interprétation afin de pouvoir analyser correctement les résultats du test.

*M. Bühler, pouvez-vous nous expliquer brièvement comment et pourquoi vous avez postulé auprès de l'entreprise Probst Maveg ?*

Simon Bühler: J'ai fait un stage d'essai de mécanicien en machines agricoles et un autre de mécanicien en machines de chantier. J'ai toujours aimé travailler avec les machines à la ferme de mon oncle, c'est la raison pour laquelle j'ai pris la décision d'apprendre l'un de ces métiers. Le métier de mécanicien en machines de chantier m'a plu davantage et j'ai ainsi fait deux stages d'essai dans l'entreprise Probst Maveg. Ensuite, je me suis inscrit au test d'aptitude \*compass\* qui, je dois l'avouer, m'a donné du fil à retordre. J'ai été satisfait des résultats obtenus mais aussi étonné de constater que mon profil correspondait en tous points aux exigences du métier. C'était une surprise agréable.

## Probst Maveg, in Lyss

Für Andreas Spring, Werkstattchef und Ausbildungsverantwortlicher der Firma Probst Maveg in Lyss, war das Thema bereits vor zwei Jahren sehr aktuell. Er hat sich im Vorfeld auf der Internetseite der SMU über \*compass\* informiert und nach Erhalt der Informationen wollte er den Eignungstest mit seinen eigenen Bewerber/innen ausprobieren.

Generell ist es bei der Probst Maveg so, dass jeder, der sich für eine Lehrstelle in der Firma beworben hat, im Vorfeld auch eine wöchentliche Schnupperlehre in der Werkstatt absolvieren kann. Seit 2010 fordert Andreas Spring nun Bewerber/innen die in die engere Auswahl kommen auf, nach der Schnupperlehre den Eignungstest \*compass\* zu absolvieren und der Bewerbung beizulegen.

*Herr Spring, worauf achten Sie bei der Rekrutierung der Lernenden ?*

Andreas Spring: Für mich sind nach wie vor die Schnupperlehre sowie auch das Bauchgefühl die besten Indikatoren. Während der Schnupperlehre dürfen die Kandidaten/innen auch die eine oder andere Maschine draussen auf einem dafür vorgesehen Platz, kurz fahren. Wenn die Augen dabei leuchten und die Begeisterung gross ist, ist auch dies ein wichtiger Hinweis dafür, dass sich der Bewerber/die Bewerberin für den richtigen Beruf bewirbt. Manchmal sind aber Zweifel da und um herauszufinden, ob der Kandidat/die Kandidatin wirklich die Leistungsvoraussetzungen mitbringt und auch zum Unternehmen passt, eignet sich \*compass\* sehr gut. Ein gemachtes Bild kann bestätigt oder kontrolliert und die Resultate können mit den eigenen Einschätzungen verglichen werden. Wir setzen den Eignungstest generell mit den Bewerber/innen in der engeren Auswahl ein.

*Warum haben Sie sich dazu entschieden, \*compass\* einzusetzen ?*

Für Probst Maveg ist die Leistungsfähigkeit sowie auch die Persönlichkeit wichtig. Beides sollte den Erwartungen der Firma entsprechen und weil \*compass\* beides misst, eignet sich dieses Tool für unsere Rekrutierung. Weiter ist es uns auch wichtig, dass der Test nicht geübt oder mehrmals absolviert werden kann und somit das Ergebnis nicht verfälscht wird.

*Herr Bühler, Herr Spring, sind Sie mit dem Prozessablauf und der Auswertung zufrieden ? Könnte man noch etwas verbessern ?*

Beide: Zu Beginn mussten wir uns informieren, wie die Anmeldung funktioniert und wie man auf die Internetseite gelangt und sich für den Test einschreiben kann. Daher wäre es praktisch, wenn man den Bewerber/innen eine kurze Anleitung oder ein Kärtchen mitgeben könnte. Ansonsten sind wir mit dem Ablauf zufrieden.

Andreas Spring: Zudem empfinde ich es als sehr wichtig, dass die Interpretations-Schulung besucht wird, um anschliessend den Ergebnisbericht richtig interpretieren zu können.

*Herr Bühler, beschreiben Sie bitte kurz, wie und warum Sie sich bei der Probst Maveg beworben haben.*

Simon Bühler: Ich habe als Landmaschinenmechaniker sowie auch als Baumaschinenmechaniker eine Schnupperlehre absolviert. Mir gefiel die Arbeit mit den Maschinen auf dem Bauernhof meines Onkels schon immer und so habe ich mich entschieden, einen dieser Berufe zu erlernen. Der Beruf Baumaschinenmechaniker hat mir schlussendlich besser gefallen und so habe ich zwei Mal eine Schnupperlehre bei der Probst Maveg absolviert. Anschliessend habe ich mich für den Eignungstest \*compass\* angemeldet und muss ehrlich sagen, dass dieser anstrengend war. Mit meinem Ergebnis war ich zufrieden, war aber überrascht, dass ich wirklich so gut den Anforderungen des Berufes entsprach. Es war eine positive Überraschung.

## Fredy Keller Bau- und Landmaschinen à Schalchen Wila

Fredy Keller est le directeur de la société Fredy Keller Bau- und Landmaschinen et le président de la branche technique agricole de la section de Zurich de l'USM. Il s'est investi dans l'association afin qu'une procédure adaptée soit proposée aux entreprises membres. Il signale toutefois clairement que le test ne remplace pas le stage d'essai et qu'il convient, comme auparavant, de tenir compte de sa propre évaluation. Fredy Keller s'est longuement penché sur le sujet et ne s'est pas épargné d'efforts en contrôlant lui-même le processus, en assistant aux cours puis en lisant les manuels.

Robin Meier, apprenti en 1<sup>re</sup> année d'apprentissage, a toujours su qu'il voulait apprendre le métier de mécanicien en machines agricoles. Il a découvert très tôt qu'il avait un sens pour la mécanique et s'est inscrit à temps à l'orientation professionnelle afin d'obtenir la liste des formations de mécanicien en machines agricoles dans la région de Zurich. Après plusieurs stages d'essai, il a posé sa candidature auprès des entreprises qui lui ont plu le plus.

*M. Meier, pouvez-vous nous raconter brièvement comment vous avez obtenu cette place d'apprentissage ?*

Robin Meier: J'ai fait mon tout premier stage d'essai auprès de la société Fredy Keller Bau- und Landmaschinen et déjà à l'époque, j'avais beaucoup apprécié. Mais c'était encore trop tôt pour me décider vraiment, c'est pourquoi j'ai montré mon intérêt et en ai également parlé, mais je suis quand même allé voir ce qui se passait dans d'autres entreprises. Lorsque j'ai posé ma candidature chez Fredy Keller, on m'a demandé de passer le test d'aptitude \*kompass\*.

*M. Meier, comment vous êtes-vous senti pendant le test ?*

Je me suis inscrit en même temps que le fils du chef et j'étais content de connaître quelqu'un qui passerait également ce test. J'étais plutôt nerveux et le test était assez éprouvant. J'étais à l'aise avec un certain nombre d'exercices, mais moins avec d'autres. Mais au final, j'étais très content des résultats.

*M. Keller, avez-vous pu confronter les résultats du test à votre propre évaluation ? Vous y êtes-vous retrouvé ?*

Fredy Keller: J'étais un peu sceptique au départ; je me suis par exemple demandé comment l'on pouvait mesurer la résistance au stress de façon fiable. J'ai été très surpris lorsque j'ai envoyé mon candidat et mon fils au test et ai comparé leurs résultats qui, en effet, reflétaient bien ma propre impression. C'est ce qui a fini par me convaincre. Nous avons comparé les divers domaines professionnels avec mon fils, et avons trouvé que le profil établi correspondait largement à la réalité et que la description qui en était faite par l'association était bonne.

*Pourquoi avez-vous décidé de vous servir du test \*kompass\* ?*

D'une part, les résultats obtenus par mon fils et Robin Meier m'ont convaincu. D'autre part, je voulais que le test utilisé présente une bonne comparabilité. L'évaluation des apprentis est une question importante et je suis d'avis que l'on ne devrait pas uniquement engager un apprenti pour éviter qu'une place reste vacante.



Geschäftsführer Fredy Keller und Robin Meier, 1. Lehrjahr, Fredy Keller Bau- und Landmaschinen

Directeur Fredy Keller et Robin Meier, 1<sup>re</sup> année d'apprentissage de Fredy Keller Bau- und Landmaschinen

## Fredy Keller Bau- und Landmaschinen in Schalchen Wila

Fredy Keller ist der Geschäftsführer der Fredy Keller Bau- und Landmaschinen und Fachpräsident der SMU Sektion Zürich. Er hat sich im Verband dafür eingesetzt, dass ein geeignetes Verfahren für die Mitgliederfirmen angeboten wird. Er weist aber auch ganz klar darauf hin, dass der Test die

Schnupperlehre nicht ersetzen kann und dass die eigenen Einschätzungen nach wie vor ebenfalls wichtig sind. Er hat sich intensiv mit dem Thema beschäftigt und selbst keine Mühe gescheut, das Verfahren zu prüfen, die Schulung zu besuchen und anschliessend die Handbücher zu lesen.

Für Robin Meier, Lernender im 1. Lehrjahr war es zu Beginn klar, dass er den Beruf Landmaschinenmechaniker erlernen möchte. Früh hat er sein Flair für die Mechanik entdeckt und sich zeitig bei der Berufsberatung gemeldet, um die Kontaktdaten der Ausbildungsplätze für Landmaschinenmechaniker in der Region Zürich zu erhalten. Nach diversen Schnupperlehren hat er sich bei den Betrieben beworben, bei welchen es ihm am besten gefallen hat.

*Herr Meier, erzählen Sie uns bitte kurz, wie Sie zu dieser Lehrstelle gekommen sind.*

Robin Meier: Bei der Firma Fredy Keller Bau- und Landmaschinen habe ich meine erste Schnupperlehre absolviert. Es hat mir schon damals sehr gut gefallen aber der Zeitpunkt war noch etwas früh und deshalb habe ich mein Interesse gezeigt und auch mitgeteilt, ging aber in andere Betriebe auch noch schnuppern. Nach dem ich mich bei Fredy Keller beworben hatte, wurde ich aufgefordert, den Eignungstest \*kompass\* zu absolvieren.

*Herr Meier, wie ist es Ihnen während der Testung ergangen ?*

Ich habe mich dann gemeinsam mit dem Sohn vom Chef angemeldet und war froh, dass ich bereits jemanden kannte, der den Test ebenfalls absolvieren wird. Ich war etwas nervös und der Test war ziemlich anstrengend. Teilweise gelangen mir die Aufgaben ganz gut und bei anderen hatte ich etwas mehr Mühe. Mit dem Testergebnis war ich aber sehr zufrieden.

*Herr Keller, konnten Sie die Resultate vergleichen und passten die Ergebnisse vom Test mit Ihrer eigenen Einschätzung überein ?*

Fredy Keller: Zu Beginn war ich eher skeptisch und habe mich gefragt, wie man zum Beispiel die Stressresistenz zuverlässig messen kann. Als ich aber meinen Bewerber und meinen Sohn zur Testung geschickt habe und die Resultate anschliessend vergleichen konnte, war ich sehr überrascht. Ja, die Ergebnisse haben mein eigenes Bild gut wieder spiegelt und dies hat mich dann schlussendlich auch überzeugt. Ich habe gemeinsam mit meinem Sohn die verschiedenen Berufsfelder verglichen und fand, dass das Profilmatching sehr gut gepasst hat und vom Verband gut definiert wurde.

*Warum haben Sie sich dazu entschieden, \*kompass\* einzusetzen ?*

Einerseits hat mich das Ergebnis von meinem Sohn und Robin Meier überzeugt und andererseits war es mir wichtig, dass ein Test zum Einsatz kommt, der eine gute Vergleichbarkeit vorweisen kann. Die Evaluation der Lernenden ist ein wichtiges Thema und ich setze mich dafür ein, dass man nicht einfach einen Lernender einstellen sollte, um eine Stelle zu besetzen.



#### Bilan :

Nous avons appris que l'on était à la recherche de véritables fans dans les métiers de mécaniciens en machines agricoles, en machines de chantier et d'appareils à moteur, c'est-à-dire de jeunes candidat(e)s qui s'investissent pleinement et qui témoignent d'un grand intérêt pour la mécanique, qu'il s'agisse de grandes ou de petites machines. Il est fort probable que l'on ait choisi le bon métier si l'on a les yeux qui brillent et aucun mal à trouver la motivation pour s'atteler à la tâche. Les deux entreprises présentées prennent la question du recrutement des apprentis très au sérieux et ont trouvé un bon moyen de choisir les bons éléments pour leur entreprise. Divers aspects doivent toujours être pris en compte dans ce processus, et plus l'on dispose d'indicateurs et d'informations, plus les chances de trouver le bon candidat sont grandes. En recommandant \*compass\*, l'USM attire l'attention sur un outil qui s'intègre très bien au processus de recrutement, en fournissant des informations sur les capacités et la personnalité des jeunes candidats. L'expérience a montré l'intérêt de faire appel à un outil complémentaire. C'est un vrai plaisir de découvrir une telle motivation et un tel investissement chez les entreprises et les apprentis. Nous souhaitons à ces derniers un apprentissage fructueux et agréable, et remercions toutes les personnes qui ont pris le temps et fait l'effort de répondre à nos questions. ■

Carina Montiel

#### Fazit:

Wir durften erfahren, dass für die Berufe Landmaschinen-, Baumaschinen-, und Motorgerätemechaniker richtige Fans gesucht werden. Junge Bewerber/innen, die mit vollem Engagement dabei sind, grosses Interesse an der Mechanik und den grossen wie auch kleinen Maschinen haben. Wenn die Augen dabei leuchten und einem das Anpacken nicht schwer fällt, stehen die Chancen gut, dass zumindest der richtige Beruf gewählt wurde. Die zwei Vorzeigebetriebe nehmen die Rekrutierung der Lernenden sehr ernst und haben einen guten Weg gefunden, die richtigen Lernenden für den Betrieb zu finden. Dabei müssen immer verschiedene Aspekte beachtet werden und je mehr Indikatoren und

Informationen zur Verfügung stehen, desto besser kann der richtige Bewerber ausgewählt werden. Mit \*kompass\* empfiehlt die SMU ein geeignetes Instrument, dass bei der Auswahl als Hilfsmittel eingesetzt werden kann und Informationen zur Leistungsfähigkeit sowie auch Persönlichkeit der Jugendlichen liefert. Die Erfahrungen zeigen, dass es sich lohnt, ein zusätzliches Hilfsmittel einzusetzen.

Es macht richtig Freude, so motivierte und engagierte Firmen und Lernende zu besuchen. Wir wünschen den Lernenden eine erfolgreiche und schöne Lehrzeit und bedanken uns bei allen Befragten für die Zeit und Mühe. ■

Carina Montiel