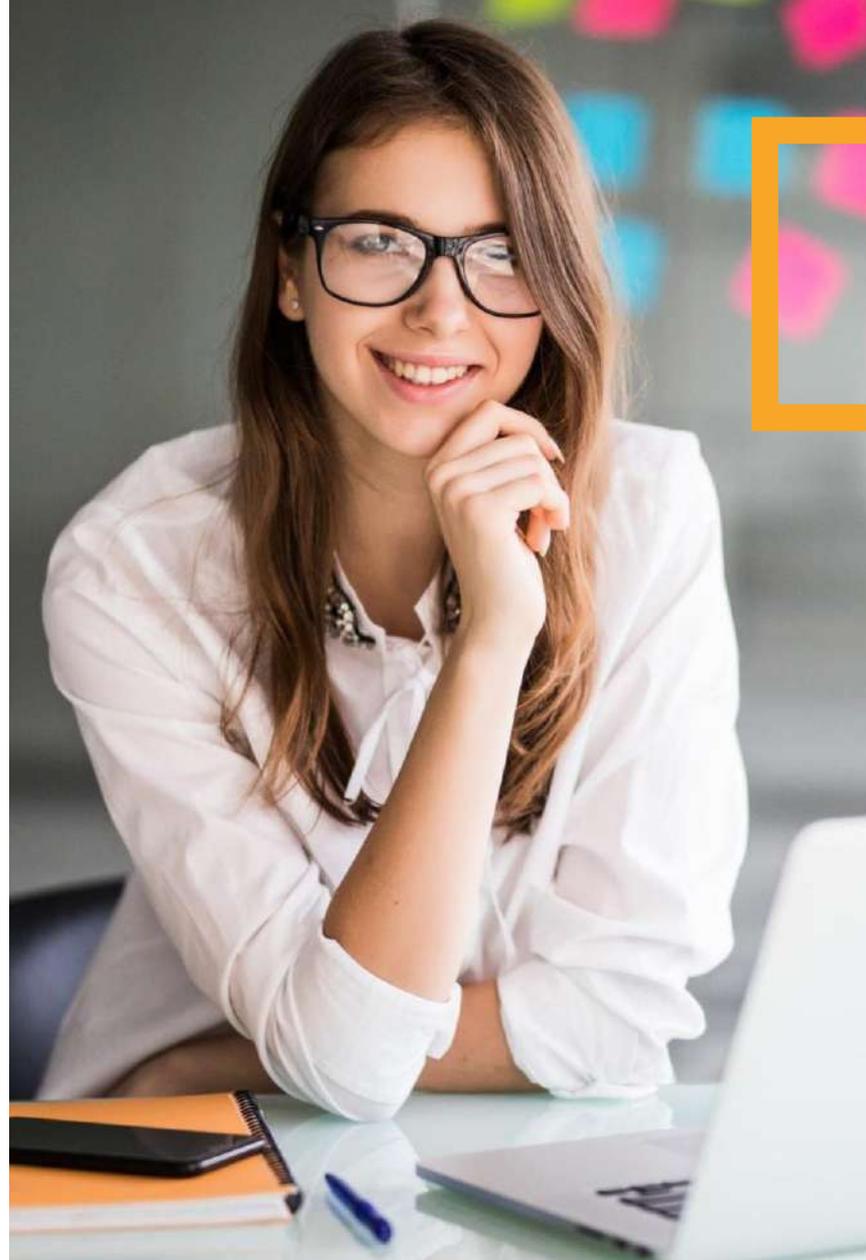




# MODÈLE DE GESTION DES COMPÉTENCES DE MOERS



# Quelle est notre activité ?

## Nous photographions ; Quoi ?

- ▶ Des traits de personnalités
- ▶ Des compétences
- ▶ Des potentiels



# Quelle est notre activité ?

## Qui photographions-nous ?

- Des candidats
- Des salariés
- Des étudiants :
  - Avant l'entrée à l'université
  - Pendant les études à l'université



**Notre mission est de faire correspondre :**

**Les compétences avec :**

- Les postes
- Les métiers
- Les écoles et secteurs d'activité
- Les plans de carrière



# L'histoire de MOERS

Le K-Test MOERS a été créé par des experts qui ont travaillé 6 ans sur plus de **3.700** profils.



# Une fiabilité attestée

- Haute fiabilité du Test
- Attestée par le  
Département de  
biostatistique de la Faculté  
de Médecine  
de l'Université de Uludag



# Les tests MOERS / le K-Test

## Version Entreprise :

- Candidats
- Employés d'entreprise
- Administrations de l'Université
- Etudiants se préparant à l'université
- Demandeurs d'emploi
- Toute personne voulant gérer son plan de carrière



www.moers.com.tr

info@moers.com.tr



Les informations de ce rapport sont confidentielles et sont destinées uniquement au candidat, chaque employeur participant conservant pour lui-même ses données d'évaluation.

### Compétences en synthèse

<b>Concentration</b> Peut se concentrer du temps en temps, et dans certains cas, ce sera avec difficulté.	<b>Résolution de Problème</b> N'a aucune difficulté à résoudre les problèmes.	<b>Prendre des Responsabilités</b> Sensible à ses responsabilités.	<b>Communication</b> Ses compétences en communication sont supérieures à la moyenne.
<b>Passer à l'action</b> A une personnalité axée sur les résultats, veut passer à l'action très rapidement.	<b>Envie d'apprendre</b> Ouvert(e) au changement, à l'apprentissage sensible et consent(e) de lui/elle-même.	<b>Confiance en soi</b> (Très) sûr de lui/elle ne connaît pas de problèmes de confiance.	<b>Extroversion/Introversion</b> Lors d'un événement, recherche probablement des échanges avec et/ou le contact avec de nouvelles personnes.
<b>Travailler en équipe</b> Joue un rôle de catalyseur dans la collaboration et la mise en œuvre de la synergie.	<b>Créativité</b> Sera plus inspiré(e) par le futur que par le passé.	<b>Travail régulier</b> Aime la propreté et le travail organisé.	<b>Travailler sous pression</b> Se du mal à gérer la pression et les échéances.
<b>Dynamisme</b> Un profil énergique, il agit plus vite que les autres.	<b>Respect des règles</b> Peut respecter les règles de temps en temps.	<b>Envie de réussir</b> Sa motivation au travail est de niveau moyen.	<b>Flexibilité</b> Peut être considéré(e) comme une personne adaptable et flexible qui n'aime pas beaucoup les conflits.



# Les tests MOERS

## Le Test d'aptitude générale:

- Techniciens
- Ouvriers/Employés

## Test de Motivation:

- Salariés
- Stagiaires



Les informations de ce rapport sont confidentielles et sont destinées uniquement aux recruteurs, managers et participants concernés par le processus d'évaluation.

### Recommandations pour l'évaluation



**Les points à prendre en considération lors de l'évaluation de test**  
Chaque fiche, chaque position et chaque candidat nécessite une évaluation qui se réalise à partir de différentes compétences. Cependant, ce n'est pas avant d'avoir pu passer un minimum de 15 min.  
En fonction des compétences et des différents résultats obtenus, les fiches peuvent être évaluées en fonction de leur complexité, comparativement à d'autres fiches de complexité plus élevée. Le résultat de la fiche est un score qui indique son niveau de difficulté. Ainsi, plus le score est élevé, plus la fiche est complexe.  
Avec une fiche plus complexe, on attend un meilleur score. Cependant, il est important de noter que le score obtenu ne reflète pas la performance réelle du candidat. Il est important de prendre en compte le niveau de difficulté de la fiche et le niveau de complexité de la position évaluée. Il est important de prendre en compte le niveau de difficulté de la fiche et le niveau de complexité de la position évaluée.  
Au lieu de regarder un résultat ou de faire un score, il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat.  
Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat.

Vous pouvez obtenir le Test d'Aptitude Générale MOERS en ligne sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).  
Vous pouvez également le télécharger en PDF sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).  
Vous pouvez également le télécharger en PDF sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).



Les informations de ce rapport sont confidentielles et sont destinées uniquement aux recruteurs, managers et participants concernés par le processus d'évaluation.

### Recommandations pour l'évaluation



**Les points à prendre en considération lors de l'évaluation de Test**  
Chaque fiche, chaque position et chaque candidat nécessite une évaluation qui se réalise à partir de différentes compétences. Les fiches sont évaluées en fonction de leur complexité, comparativement à d'autres fiches de complexité plus élevée. Le résultat de la fiche est un score qui indique son niveau de difficulté. Ainsi, plus le score est élevé, plus la fiche est complexe.  
Avec une fiche plus complexe, on attend un meilleur score. Cependant, il est important de noter que le score obtenu ne reflète pas la performance réelle du candidat. Il est important de prendre en compte le niveau de difficulté de la fiche et le niveau de complexité de la position évaluée.  
Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat.  
Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat. Il est important de regarder le résultat obtenu par le candidat.

Vous pouvez obtenir le Test de Motivation MOERS en ligne sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).  
Vous pouvez également le télécharger en PDF sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).  
Vous pouvez également le télécharger en PDF sur le site [www.moers.com](http://www.moers.com).



# Un rapport en 4 langues ...

Les tests peuvent être complétés en Français / Anglais / Russe et Turc, et les rapports de test peuvent être obtenus dans ces 4 langues.





**Découvrir  
des  
talents**

**Gérer les  
talents**

**Développer  
les talents**

**Contact et assistance : +90850 5328030**

[www.moers.com.tr](http://www.moers.com.tr)

[info@moers.com.tr](mailto:info@moers.com.tr)