Retourner

MOERS

www.moers.com.tr info@moers.com.tr

K TEST

André Bertrand Amou

12-12-2022

Les informations de ce rapport sont confidentielles et sont destinées uniquement aux recruteur, manager et participant concernés par le processus d'évaluation

Recommandations pour l'évaluation

Chaque emploi, chaque poste et chaque tâche requièrent des compétences techniques et comportementales différentes. Cependant, les responsabilités et les compétences attendues pour les postes varient d'une entreprise à l'autre. Le niveau des compétences est également un élément important à prendre en considération. Par exemple, la flexibilité peut être un avantage pour le personnel de vente, alors qu'elle peut être un inconvénient pour le personnel chargé des achats. Il ne faut pas rechercher le niveau maximum pour chaque compétence.

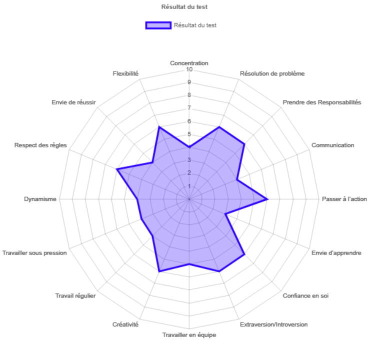
Les compétences de la personne peuvent être évaluées pour le poste qu'elle occupe actuellement, et l'évaluation peut également être faite en considérant les compétences requises par les fonctions qu'elle pourrait exercer à l'avenir. L'évaluation de chacune des compétences peut être faite séparément, mais il faut aussi avoir une vision globale et prendre en compte la corrélation entre les compétences.

Bien que le test comporte des questions croisées, il peut y avoir une possibilité de manipulation. Pour de tels cas, un avertissement est fait avec le code MP sur la première page. Dans ce cas, l'évaluation des compétences faite séparément et de façon globale, fournira davantage d'informations. Il est recommandé d'insister sur la façon de développer certaines compétences (par la formation, le coaching, etc.) et de prévoir comment accompagner la personne évaluée. Vous pouvez utiliser le K-Test de MOERS en toute confiance pour le recrutement, l'analyse des besoins de formation, l'évaluation des performances, la planification de carrière.

Merci d'avoir choisi les Tests MOERS.

Profil du Test

Résultat du test



Compétences en synthèse

Concentration

A probablement des difficultés pour se concentrer. Peut se concentrer, mais sur de courtes périodes.

Résolution de problème

Ses compétences sont de faible niveau en matière de résolution de problèmes.

Prendre des responsabilités

Dans certains cas, peut ne pas vouloir prendre de responsabilités.

Communication

Ses compétences en communication devraient être améliorées.

Passer à l’action

Bien que prenant en compte les résultats, n'est pas vraiment orienté(e) résultats.

Envie d’apprendre

Introverti(e) en raison d'expériences passées.

Confiance en soi

Peut avoir besoin de l'approbation des autres pour agir ou la façon de se comporter.

Extraversion/Introversion

Lors d'un événement, recherchera probablement des visages connus et évitera le contact avec de nouvelles personnes.

Travailler en équipe

Si cette personne est motivée et engagée, peut contribuer au travail d'équipe.

Créativité

Sa capacité à imaginer est moyenne. Est capable de développer des solutions créatives de temps en temps.

Travail régulier

Ne travaille pas de façon rationnelle.

Travailler sous pression

Il lui est difficile de gérer la pression. N'a pas de résilience psychologique.

Dynamisme

De nature calme.

Respect des règles

Peut respecter les règles de temps en temps.

Envie de réussir

Peu ambitieux(se).

Flexibilité

Peut-être flexible ou non selon les situations.

Compétences détaillées

Les scores sont notés sur 10

Concentration

4

A probablement des difficultés à se concentrer. Bien que pouvant se concentrer, cela ne durera probablement pas longtemps. Pour cette raison, peut rencontrer des difficultés dans les domaines numériques et les emplois qui nécessitent une forte attention. Cette situation peut provoquer des erreurs et conduire à une mauvaise gestion des priorités. Dans les cas où plusieurs variables sont impliquées, sa concentration peut diminuer.

Résolution de problème

6

Les compétences en résolution de problèmes sont de niveau moyen. A besoin de développer cette compétence et peut y parvenir avec du soutien. Peut rencontrer de temps à autre des difficultés pour définir et analyser correctement un problème. Peut parfois avoir du mal à trouver les bonnes solutions. Ceci peut l'amener à se concentrer sur les mauvaises priorités. Peut avoir des difficultés à faire des prédictions concernant les solutions.

Prendre des responsabilités

6

Bien qu'étant à même d'assumer ses responsabilités, à un niveau moyen, n'a probablement pas un sens des responsabilités élevé. N'agira pas tout le temps avec la même précision. Peut vouloir établir des priorités de temps en temps. Dans certains cas, peut ne pas vouloir prendre de responsabilités.

Communication

4

Il faudra développer les compétences en communication. Des efforts devraient être faits en ce sens. Peut avoir, la plupart du temps, des difficultés à communiquer avec différents types de personnes, ainsi qu'à exprimer ses sentiments et ses pensées. Peut préférer un mode de communication fermé. Peut, de temps en temps, ne pas se soucier des sentiments des autres. Peut se montrer impatient(e) à l'écoute. Aura des difficultés avec les emplois requérant de savoir négocier.

Passer à l'action

6

N'est pas vraiment orienté(e) résultats. A besoin de réfléchir avant de passer à l'action. Peut avoir des difficultés à imaginer le futur. N'est pas toujours en mesure de se motiver positivement pour passer à l'action. Ressent de temps en temps la peur de l'échec.

Envie d'apprendre

3

Peut avoir perdu de l'intérêt pour ce qui l'entoure. Cette situation peut affecter négativement sa motivation ainsi que l'autodétermination. En raison de certaines expériences vécues, peut se fermer à l'interaction avec les autres. N'est sans doute pas assez motivé(e) pour évoluer et changer. N'a certainement pas un fort désir d'apprendre et d'explorer de nouveaux domaines.

Confiance en soi

6

Sa confiance en soi est à un niveau moyen. Cependant, peut parfois rencontrer des problèmes de confiance. Dans certains cas, peut ne pas se sentir compétent ou utile. Par moments, est en paix avec lui(elle)-même et son passé, et à d'autres moments, vit un conflit intérieur. Conservera généralement sa motivation en toutes situations, mais en cas de démotivation, des éléments subjectifs peuvent interférer dans son évaluation de la situation. Son attitude envers lui(elle)-même peut être objective à certains moments et subjective à d'autres moments. Ce comportement est un élément qui affecte le sentiment de contrôler sa propre vie. Peut avoir besoin de l'approbation des autres pour ses actions passées ou à venir. Sa conviction de pouvoir réussir est à un niveau moyen. N'est peut-être pas très disposé(e) à prendre des risques et se montre parfois timide pour faire valoir et protéger ses droits. Peut juger les gens qui l'entourent en fonction de certaines caractéristiques.

Extraversion/Introversion

6

A une valeur égale d'introversion-extraversion. De temps en temps, peut montrer des traits de comportement qui correspondent aux deux aspects. Recherchera dans son environnement, des personnes connues plutôt que de nouvelles. Ne rencontrera pas de difficultés significatives dans le travail de routine. Fera preuve d'une attitude prudente envers la socialisation. De temps en temps, peut vouloir s'isoler et vivre les événements seul(e).

Travailler en équipe

5

Bien qu'ayant tendance, de temps en temps, à agir seul(e), collaborera au travail d'équipe, si se sent en sécurité et peut s'exprimer. Peut aussi contribuer au travail de l'équipe si est motivé(e) et accepté(e). Ne s'adaptera cependant pas toujours complètement à l'équipe, en toutes circonstances. Face à la négativité, la tendance à agir seul(e) peut prendre le dessus. Dans certains cas, peut refuser de collaborer. Ceci peut être la cause de perturbations ponctuelles pour les tâches où la synchronisation avec les autres est importante.

Créativité

6

Sa créativité est dans la moyenne. Est capable de développer des solutions créatives de temps en temps. Aime observer. Peut osciller entre réalisme et imagination. Bien que les normes et les faits établis soient importants, peut essayer des voies différentes de temps en temps.

Travail régulier

4

Ne travaille pas de manière organisée. Doit être soutenu(e) pour créer une organisation qui lui convient. Aura certainement du mal à trouver ce qu'il(elle) cherche. Peut rencontrer des difficultés dans des emplois qui nécessitent de travailler au sein d'une organisation.

Travailler sous pression

4

A peut-être du mal à évacuer la pression. N'est pas très résistant(e) psychologiquement. Peut se disperser ou faire marche arrière, sous une forte pression. Dans ce type de situation, va paniquer. Le seuil de résistance au stress est inférieur à la moyenne. Dans des environnements stressants, peut se détacher de son travail et sa concentration au travail peut diminuer. Commence peut-être à considérer les événements et les faits d'un point de vue négatif. N'est pas adapté(e) aux emplois qui nécessitent de travailler sous pression.

Dynamisme

4

A une attitude plus passive qu'active. La plupart du temps, agit calmement. Il est important pour cette personne d'avoir des relations sereines et de rester loin du stress. C'est quelqu'un qui aime partager et n'aime pas les querelles. N'aime probablement pas travailler dans l'urgence. Ne se fâche pas facilement. Ne veut pas se sentir sous pression lorsqu'il (elle) a du mal à finir un travail à temps. Peut avoir des difficultés pour les missions avec des délais à respecter.

Respect des règles

6

Bien qu'étant capable de suivre les règles, peut également préférer suivre les siennes, dans certains cas. Peut avoir besoin de contourner les règles de temps en temps. Dans certains cas, peut préférer prendre des raccourcis. Concernant le respect des règles, son attitude peut différer selon les situations.

Envie de réussir

4

N'a pas une nature ambitieux(se). Il peut être nécessaire de lui fixer des objectifs clairs et de le(la) motiver afin d'avoir vraiment envie de les réaliser. Il est préférable de stimuler sa motivation de temps en temps. N'a pas une personnalité dominante ni exigeante. Peut parfois décider d'abandonner. Pour le(la) motiver, il peut être nécessaire de lui donner un sentiment de sécurité et de renforcer le sentiment d'appartenance afin de pouvoir adhérer au métier, à l'entreprise et à l'équipe. Dans certains cas, peut avoir tendance à ajourner. Lorsque des obstacles surgissent, la tendance à abandonner peut prendre le dessus.

Flexibilité

6

Est partagé(e) entre flexibilité et rigidité. Peut-être flexible dans certaines situations, et pas dans d'autres. Prendra parfois des décisions répétitives basées sur des expériences et des faits antérieurs, correspondant à ses valeurs. Ne considèrera pas toujours des alternatives. Peut parfois répondre positivement à de nouvelles expériences. Peut faire preuve d'empathie s'il(elle) le souhaite. Bien qu'appréciant d'explorer et découvrir différentes pistes dans le processus de décision, celles qui sont éprouvées pourront lui sembler plus sûres. Doit être supervisé(e) et encouragé(e) pour respecter les délais. Peut avoir du mal à maintenir sa position face à un point de vue plus dominant.

Directeur comptable

S

Compétences fortes pour le poste

Le niveau de créativité est au-dessus des exigences du poste.

O

Opportunités pour le poste

- S'il s'agit d'un poste qui nécessite d'être créatif, son imagination sera l'un des facteurs les plus importants pour réussir.

Compétences à développer pour le poste

W

Il devra améliorer sa confiance en soi, pour le poste choisi. Il devrait être plus ambitieux, concernant le poste sélectionné. Il y a une incompatibilité entre le niveau de mobilité requis par le poste et le profil de la personne. Il a besoin d'être accompagné en termes de prise de responsabilité. Il y a une insuffisance en termes de régularité au travail, pour le poste. Le poste sélectionné nécessite le développement des compétences en communication de la personne. La capacité à se conformer aux règles / gérer les priorités ne correspond pas exactement aux exigences du poste. Il n'a pas le niveau requis pour le poste en termes de travail sous pression et de tolérance au stress. En termes de conscience individuelle, il n'a pas le niveau suffisant pour le poste sélectionné. Ses compétences en résolution de problèmes devraient être améliorées. Cette personne doit être accompagnée et

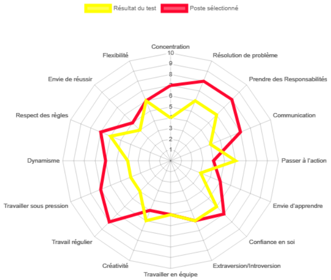
Besoins de formation pour le poste

- Gestion de la motivation intrinsèque, développement de la confiance en soi
- Détermination de l'objectif et gestion avec des objectifs
- Travail avec Passion, Priorisation
- Formation aux valeurs et principes, approche empathique
- 5S, Analyse ABC
- Développer des compétences d'écoute, de communication et de présentation efficaces
- Définir des règles et de limites, gestion du temps
- Gérer les personnes difficiles, gérer les conflits, gérer le stress
- Connaissance de soi, sensibilisation
- Techniques de résolution de problèmes (Si jugé nécessaire, des formations telles que 8D, A3, AMDEC peuvent également être prévues en fonction du titre et du niveau de formation du candidat/employé.)
- Etude de concentration, Thérapie par le jeu pour adultes
- Maîtrise de soi

améliorer ses compétences en termes de concentration. Il a un niveau de compétence « Passer à l'action » qui est supérieur à ce qui est requis pour le poste.

Menaces pour le poste

- Comparé au poste sélectionné, le niveau d'ambition de cette personne, est inférieur aux attentes et peut représenter un obstacle pour se focaliser sur la réussite et atteindre les résultats souhaités.
- Le fait que le niveau de prise de responsabilité soit inférieur à ce qui est requis pour le poste, peut créer des difficultés pour défendre ses décisions.
- Comme le niveau de compétence attendu en communication pour ce poste est plus élevé que le sien, ceci peut mener à une insuffisance en termes de relations avec les clients internes et externes, ainsi qu'en termes de communication ouverte au sein de l'équipe.
- Considérant le poste choisi, il faut veiller aux situations où il faut gérer la pression, ne pas se disperser, ne pas perdre pied, et être capable d'en sortir.
- Concernant le poste sélectionné, le niveau de conscience individuelle étant inférieur à ce qui est attendu, ceci peut conduire à un manque de volonté, un manque d'intérêt pour le travail, l'environnement et soi-même.
- Le fait que la capacité à se concentrer, ne correspond pas au poste, peut créer des difficultés dans des tâches spécifiques, car il y a un risque potentiel de ne pas pouvoir concentrer son attention à un moment donné.
- Le poste nécessitant d'être prudent(e), le fait d'ignorer les détails, omettre la planification et se concentrer directement sur la solution, peut amener à commettre des erreurs et prendre des risques.



Directeur financier

Compétences fortes pour le poste

Opportunités pour le poste

Besoins de formation pour le poste

- Gestion de la motivation intrinsèque, développement de la confiance en soi
- Détermination de l'objectif et gestion avec des objectifs
- Travail avec Passion, Priorisation
- Formation aux valeurs et principes, approche empathique
- 5S, Analyse ABC
- Développer des compétences d'écoute, de communication et de présentation efficaces
- Gérer les personnes difficiles, gérer les conflits, gérer le stress
- Connaissance de soi, sensibilisation
- Techniques de résolution de problèmes (Si jugé nécessaire, des formations telles que 8D, A3, AMDEC peuvent également être prévues en fonction du titre et du niveau de formation du candidat/employé.)
- Etude de concentration, Thérapie par le jeu pour adultes
- Maîtrise de soi

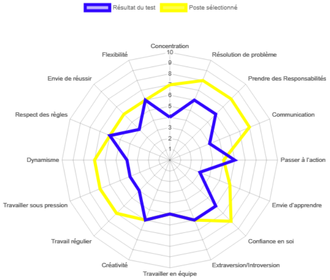
Compétences à développer pour le poste

Il devra améliorer sa confiance en soi, pour le poste choisi. Il devrait être plus ambitieux, concernant le poste sélectionné. Il y a une incompatibilité entre le niveau de mobilité requis par le poste et le profil de la personne. Il a besoin d'être accompagné en termes de prise de responsabilité. Il y a une insuffisance en termes de régularité au travail, pour le poste. Le poste sélectionné nécessite le développement des compétences en communication de la personne. Il n'a pas le niveau requis pour le poste en termes de travail sous pression et de tolérance au stress. En termes de conscience individuelle, il n'a pas le niveau suffisant pour le poste sélectionné. Ses compétences en résolution de problèmes devraient être améliorées. Cette personne doit être accompagnée et améliorer ses compétences en termes de concentration. Il a un niveau de compétence « Passer à l'action » qui est supérieur à ce qui est requis pour le poste.

Menaces pour le poste

- Comparé au poste sélectionné, le niveau d'ambition de cette personne, est inférieur aux attentes et peut représenter un obstacle pour se focaliser sur la réussite et atteindre les résultats souhaités.
- Le fait que le niveau de prise de responsabilité soit inférieur à ce qui est requis pour le poste, peut créer des difficultés pour défendre ses décisions.
- Comme le niveau de compétence attendu en communication pour ce poste est plus élevé que le sien, ceci peut mener à une insuffisance en termes de relations avec les clients internes et externes, ainsi qu'en termes de communication ouverte au sein de l'équipe.
- Considérant le poste choisi, il faut veiller aux situations où il faut gérer la pression, ne pas se disperser, ne pas perdre pied, et être capable d'en sortir.
- Concernant le poste sélectionné, le niveau de conscience individuelle étant inférieur à ce qui est attendu, ceci peut conduire à un manque de volonté, un manque d'intérêt pour le travail, l'environnement et soi-même.
- Le fait que la capacité à se concentrer, ne correspond pas au poste, peut créer des difficultés dans des tâches spécifiques, car il y a un risque potentiel de ne pas pouvoir concentrer son attention à un moment donné.
- Le poste nécessitant d'être prudent(e), le fait d'ignorer les

détails, omettre la planification et se concentrer directement sur la solution, peut amener à commettre des erreurs et prendre des risques.



Directeur général adjoint

Compétences fortes pour le poste

Opportunités pour le poste

Besoins de formation pour le poste

- Gestion de la motivation intrinsèque, développement de la confiance en soi
- Détermination de l'objectif et gestion avec des objectifs

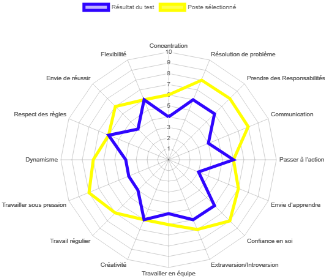
Compétences à développer pour le poste

Il devra améliorer sa confiance en soi, pour le poste choisi. Il devrait être plus ambitieux, concernant le poste sélectionné. Il y a une incompatibilité entre le niveau de mobilité requis par le poste et le profil de la personne. Il a besoin d'être accompagné en termes de prise de responsabilité. Il y a une insuffisance en termes de régularité au travail, pour le poste. Le poste sélectionné nécessite le développement des compétences en communication de la personne. Il y a une incompatibilité entre le potentiel de travail en équipe de cette personne et le besoin pour le poste. Il y a un décalage entre le profil de la personne évaluée et ce qui est requis pour le poste, en termes d'extraversion / introversion. Il n'a pas le niveau requis pour le poste en termes de travail sous pression et de tolérance au stress. En termes de conscience individuelle, il n'a pas le niveau suffisant pour le poste sélectionné. Ses compétences en résolution de problèmes devraient être améliorées. Cette personne doit être accompagnée et améliorer ses compétences en termes de concentration.

- Travail avec Passion, Priorisation
- Formation aux valeurs et principes, approche empathique
- 5S, Analyse ABC
- Développer des compétences d'écoute, de communication et de présentation efficaces
- Voyage de Moi à Nous, Être une équipe, Gestion d'Equipe
- Programme de gestion du changement, gestion des relations, surmonter les barrières psychologiques
- Gérer les personnes difficiles, gérer les conflits, gérer le stress
- Connaissance de soi, sensibilisation
- Techniques de résolution de problèmes (Si jugé nécessaire, des formations telles que 8D, A3, AMDEC peuvent également être prévues en fonction du titre et du niveau de formation du candidat/employé.)
- Etude de concentration, Thérapie par le jeu pour adultes

Menaces pour le poste

- Comparé au poste sélectionné, le niveau d'ambition de cette personne, est inférieur aux attentes et peut représenter un obstacle pour se focaliser sur la réussite et atteindre les résultats souhaités.
- Le fait que le niveau de prise de responsabilité soit inférieur à ce qui est requis pour le poste, peut créer des difficultés pour défendre ses décisions.
- Comme le niveau de compétence attendu en communication pour ce poste est plus élevé que le sien, ceci peut mener à une insuffisance en termes de relations avec les clients internes et externes, ainsi qu'en termes de communication ouverte au sein de l'équipe.
- Considérant le poste choisi, il faut veiller aux situations où il faut gérer la pression, ne pas se disperser, ne pas perdre pied, et être capable d'en sortir.
- Concernant le poste sélectionné, le niveau de conscience individuelle étant inférieur à ce qui est attendu, ceci peut conduire à un manque de volonté, un manque d'intérêt pour le travail, l'environnement et soi-même.
- Le fait que la capacité à se concentrer, ne correspond pas au poste, peut créer des difficultés dans des tâches spécifiques, car il y a un risque potentiel de ne pas pouvoir concentrer son attention à un moment donné.



En résumé pour l'évaluateur

- Peut cataloguer les gens de son environnement en fonction de certaines caractéristiques. Peut avoir tendance à généraliser

certaines situations de temps à autre.

- Pour motiver cette personne, il faut s'assurer qu'il(elle) se sent(e) en sécurité et il faut renforcer son sentiment d'appartenance afin qu'il(elle) puisse adopter le métier, l'entreprise et l'équipe.
- Préfère éviter le stress. Est d'un naturel sociable et n'aime pas les conflits.
- N'agira pas toujours avec la même précision ; adaptera son attitude aux conditions changeantes.
- Peut avoir des difficultés dans les emplois qui nécessitent de travailler en suivant des procédures.
- Peut préférer une communication fermée. Les emplois où la négociation est nécessaire poseront difficulté.
- Face à la négativité, la tendance à agir seul(e) pourra prendre le dessus. Dans certains cas, peut refuser de coopérer.
- Il ne lui sera pas difficile d'essayer des voies différentes de temps en temps. Mais il est probable qu'il(elle) se conformera à sa façon de faire.
- N'aura pas de difficulté particulière avec le travail de routine. Fera sans doute preuve d'une attitude prudente envers la socialisation.
- De temps en temps, peut avoir besoin d'élargir ou d'ignorer les règles. Dans ce cas, s'adaptera à la situation.
- Peut perdre ses moyens, soumis(e) à une pression intense. Dans des environnements stressants, peut se détacher de son travail et sa concentration au travail peut diminuer.
- Parfois, en tenant compte de son système de valeurs, peut prendre des décisions, répétitives, basées sur des décisions, des expériences et des faits antérieurs.
- N'a pas une motivation suffisante pour le développement personnel et le changement. La nouveauté et le changement peuvent lui faire peur.
- Peut avoir des difficultés à choisir une méthode. A besoin de développer ses compétences en résolution de problèmes et peut y parvenir avec un accompagnement.
- Peut rencontrer des difficultés avec les chiffres et les tâches qui nécessitent une grande attention. Ceci peut conduire à des erreurs.
- N'est pas toujours capable de se motiver à agir. Agit parfois avec prudence.

Profil leadership

Les points faibles d un leadership :

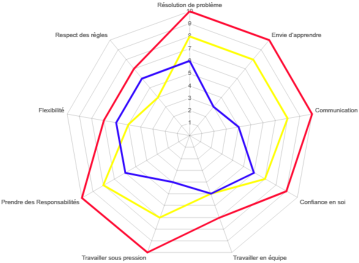
- Ses compétences en résolution de problème sont moyennes. Peut avoir du mal à faire des estimations concernant un

🟦 Le score du candidat 🟨 La valeur minimum 🟥 La valeur maximum problème.

- A peut-être perdu tout intérêt pour son environnement. N’a probablement pas un fort désir d’apprendre de nouvelles choses et n’est pas curieux.
- Bien qu’étant capable de comprendre correctement les messages et les transmettre à d'autres, de temps en temps, sa capacité à communiquer, en termes de leadership, est insuffisante.
- Bien que son niveau de confiance en soi, soit moyen, est loin d'avoir le niveau requis pour un profil de leader. Peut avoir besoin de l'approbation des autres concernant les actions passées ou à venir. Peut refuser de prendre des risques.
- N’est pas très résistant psychologiquement. Les incertitudes lui font peur. Le seuil de stress est inférieur à la moyenne.
- Bien que capable d'assumer des responsabilités de niveau moyen, n’a pas un sens élevé des responsabilités. Adoptera plutôt une attitude situationnelle.

Les points forts d un leadership :

- Bien qu’ayant tendance à agir seul(e) de temps en temps, participera au travail d'équipe si se sent en confiance et peut s'exprimer.
- Peut respecter les règles ou préférer suivre les siennes, selon les cas.



Merci d'avoir choisi la famille de tests MOERS.

MOERS®

www.moers.com.tr info@moers.com.tr