

# Catalyseur humain

Libérer le **potentiel unique** des **individus**,  
des **équipes** et des organisations.



# QU'EST-CE QUE L'approche Nova Global™ ?

## Mieux comprendre pour mieux performer

La liberté de réussir vous appartient... nous mettons seulement à votre disposition les meilleurs moyens pour y parvenir.

Les outils de l'approche Nova Global™ sont conçus pour permettre l'optimisation de l'efficacité dans les domaines suivants :

| Communication              | Leadership & Management      |
|----------------------------|------------------------------|
| Synergie d'équipe          | Efficacité organisationnelle |
| Vente                      | Recrutement                  |
| Gestion de carrières       | Gestion de changement        |
| Coaching                   | Dotation                     |
| Mobilité interne et relève | Orientation professionnelle  |

## Méthode d'efficacité optimale

Vous désirez optimiser votre efficacité, celle de vos employés et de votre organisation, et ainsi en retirer plus de satisfaction?

Selon vos objectifs, l'Approche Nova Global™ est le point de départ d'une démarche unique et complète

permettant de structurer et d'optimiser toute forme d'efficacité personnelle et organisationnelle.

## Solution globale

L'Approche Nova Global™ est un modèle d'efficacité optimale, qui permet de mieux se connaître et se comprendre, et de mieux reconnaître et comprendre les autres. L'utilisation de cet outil stimule la connaissance de soi, l'efficacité relationnelle et le leadership, ce qui favorise la progression et le développement général au sein de l'entreprise.

L'Approche Nova Global™ permet de transformer les facteurs humains en facteurs de succès pour le bénéfice de l'individu, de l'équipe et de l'entreprise. Il s'avère être le fil conducteur tout au long de votre processus d'optimisation.



# CE QU'EST LE PROFIL Nova Global

Le Profil Nova Global™ est un outil de développement personnel et professionnel complet et percutant. Il synthétise trois des travaux les plus marquants du dernier siècle sur les comportements humains : ceux du système DISC de William Moulton MARSTON (associé au langage des couleurs), de Carl Gustav JUNG (sur les types psychologiques) et d'Éduard SPRANGER (sur les motivations).

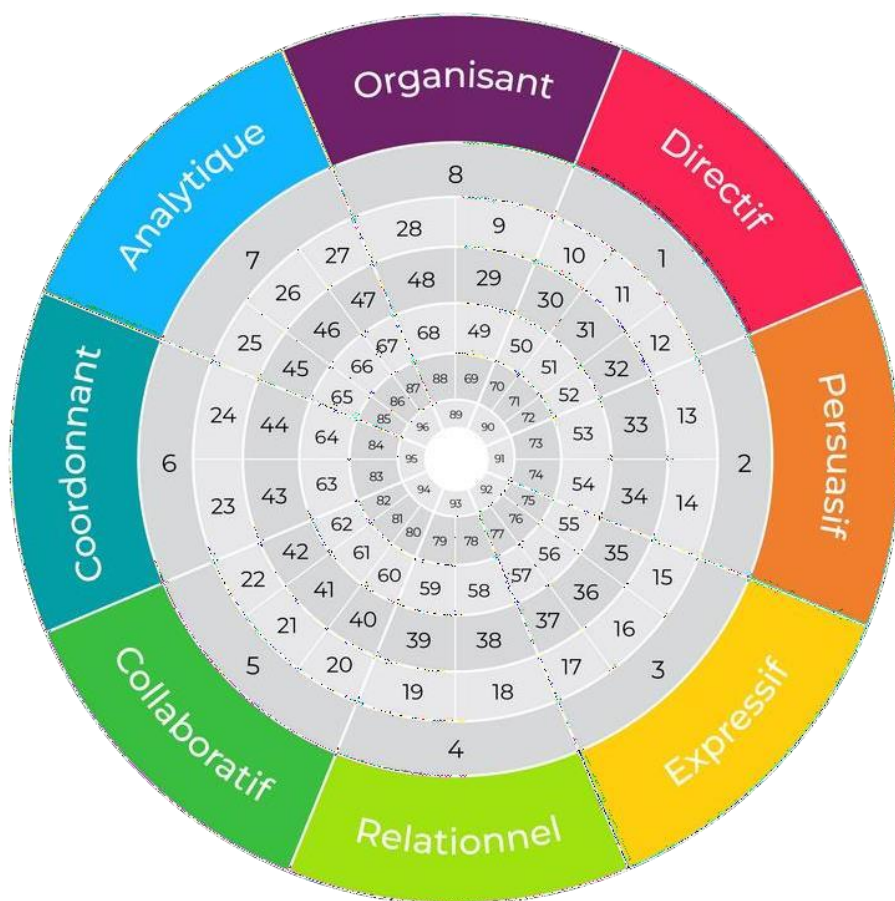
Cet outil renseigne sur les préférences comportementales, les talents, les types psychologiques et les motivations d'une personne.

Le Profil Nova Global™ met en évidence le style « Naturel » d'une personne, quel que soit son environnement, ainsi que son style « Adapté », qui se manifeste en réponse à l'environnement, ce qui assure une meilleure compréhension des perceptions et de la dynamique d'une personne en lien avec son environnement.

Les résultats obtenus peuvent être complétés par une évaluation spécifique des compétences en communication, gestion et développement personnel, entre autres, selon la nature de l'intervention auprès du répondant.

## Types de Profils Nova disponibles

- Le profil personnel
- Le profil Gestion
- Le profil Vente
- Le profil Leadership
- Le profil d'équipe
- Le profil de poste / Candidat
- Le profil Orientation
- Le profil Étudiant



## Informations obtenues grâce au Profil Nova Global™

Comment et pourquoi une personne fait les choses, aborde les problèmes et les défis, se comporte face au changement, recueille l'information, prend ses décisions...

Quel est son mode de communication, son style de leadership, son style dans la vente...

Quelles sont ses contributions dans l'équipe, ses perceptions dominantes, ses préférences comportementales...

## CERTIFICATION NOVA

- Objectifs de la certification
- Apprendre les bases scientifiques de l'outil
- Développer vos connaissances au niveau des préférences comportementales
- Découvrir les motivations à la base des comportements
- Apprendre à lire et à interpréter les graphiques de comportements
- Maîtriser une approche comportementale complète et validée
- Développer de nouvelles stratégies de réussite pour vous même, vos clients et votre entreprise

APPRENDRE

DÉVELOPPER

DÉCOUVRIR

MAÎTRISER

### Les bases

- La perception
- Le langage des couleurs© :  
**Rouge, Jaune, Vert, Bleu**
- Les 4 traits de MARSTON : DISC (Dominance, Influence, Stabilité, Conformité)
- La typologie de JUNG : 2 attitudes (Extraversion/Introversion) et 4 fonctions (Pensée/Sentiment et Sensation/Intuition)
- Les styles « Naturel » et « Adapté » ; découvrir la dynamique entre les deux styles

### Notions approfondies

- La Roue: le croisement Couleurs/Marston/Jung
- Les 6 motivations de Spranger (cognitif, esthétique, utilitaire, individualiste, idéologue)
- Le graphique des motivations
- Le Profil personnel NOVA et le plan d'action  
Le questionnaire

### Pratiques et application

- Connaître les différents Profils NOVA et leurs domaines d'applications
- Savoir lire et interpréter les graphiques
- Remettre et commenter un profil personnel
- Construire et utiliser le profil de poste en comparaison avec le profil d'une personne
- Utiliser la dynamique des couleurs et la Roue pour coacher une personne et une équipe
- Connaître les applications spécialisées du Concept NOVA

Durée : Formation de trois jours (groupe maximum de 14 personnes)

Inclusions : Manuel de certification, évaluation écrite et orale (via ZOOM), diplôme, ouverture et gestion du portail Internet, service de soutien, 2 Profils NOVA de pratique.



# Application du concept Nova Global™ dans le domaine des Ressources Humaines

## Le concept Nova au service des RH

- Profil orientation ou personnel de chaque membre de l'équipe
- Profil d'équipe
- Profil de poste
- Communication
- Valeurs de l'équipe et de l'entreprise
- Autonomie et collaboration
- Recrutement
- Évaluation de rendement
- Évaluation de potentiel (assessment)
- Gestion de relève
- Mouvement de personnel



Attirer

Développer

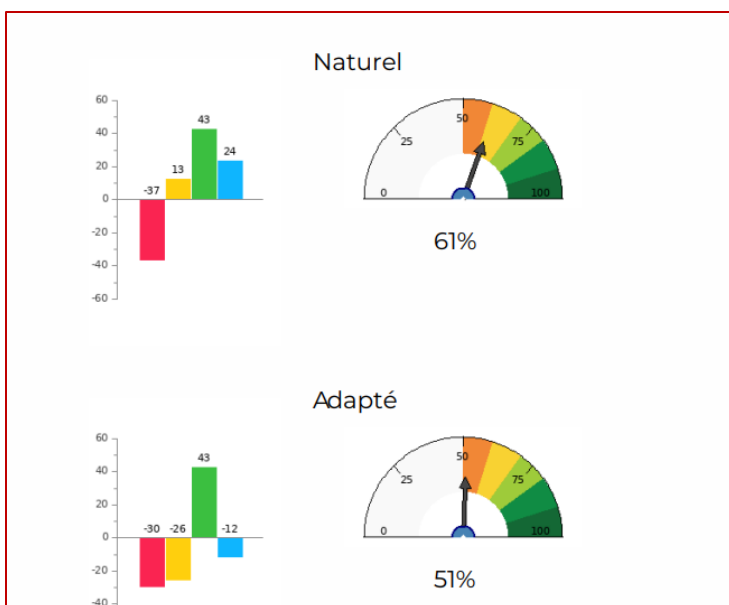
Retenir

## Réussir le **recrutement** grâce au **Profil du poste**

- Définir avec rigueur le profil de poste
- Analyser les profils des candidats par rapport au poste
- Recommander les candidats qui correspondent au poste
- Optimiser le processus d'intégration au nouveau poste

## Taux de correspondance

Taux de correspondance entre le candidat et le poste en regard du profil naturel et adapté



### Descriptif

- En collaboration avec le Responsable recrutement ou Gestion de carrières, définir le profil de poste
- Faire le profil de comparaison de chaque candidat par rapport au profil de poste
- Analyse de chaque profil de candidat en lien avec le poste
- Repérage des meilleurs candidats pour le poste à combler
- Apport de recommandations
- Rédaction d'un compte rendu pour chaque candidat retenu, afin d'optimiser son intégration dans le poste convoité

### Détails

- 90 minutes de consultation pour définir et créer le profil de poste
- Création du profil de comparaison de poste de chacun des candidats
- Analyse, compte rendu et recommandations pour chaque profil de candidat
- 1 profil de poste, profils de candidats et analyse de profils

## Réussir à libérer le potentiel

### Profil personnel Profil de poste

- Identifier les compétences comportementales clés
- Évaluer les forces et les points d'amélioration en termes de compétences comportementales.
- Fournir une base pour le développement professionnel et personnel des employés.
- Faciliter l'alignement des compétences comportementales avec les objectifs organisationnels.

### Plan de succession

- Préciser le contexte et les intentions du dirigeant
  - Discuter et reconnaître les enjeux du capital humain
  - Identifier le type d'experts requis pour l'intervention
- Effectuer le Diagnostic de relève
  - Vision actuelle et future
  - Bilan des compétences et profils psychométriques
  - Évaluation des potentiels de succession
  - Processus de communication
  - Recommandations
- Plan d'action réaliste de transfert de l'entreprise
  - Définition du plan tactique et opérationnel de développement
  - Calendrier des réalisations
  - Accompagnement et coaching dans le transfert des connaissances et des pouvoirs

### Bilan des compétences comportementales

- Mesurer la correspondance (en pourcentage) entre le profil du candidat, son style naturel et adapté versus le profil du poste
- Donner une lecture sur les habiletés nécessaires pour la bonne performance du candidat dans son poste, avec un écart sur lequel on se basera pour évaluer sa contribution.
- Rendre les données RH chiffrables tangibles et présentés dans des graphiques faciles à interpréter.
- Assurer un équilibre entre le requis du poste et l'acquis du manager, grâce à une vision claire chiffrable sur les compétences comportementales nécessaires pour accomplir les tâches et les responsabilités associées au poste, comparées par les requis du poste.

- Identifier et développer les talents pour assurer la continuité et la croissance.
- Évaluer et développer les compétences nécessaires pour les postes stratégiques.
- Favoriser la mobilité interne et la progression de carrière au sein de l'organisation.

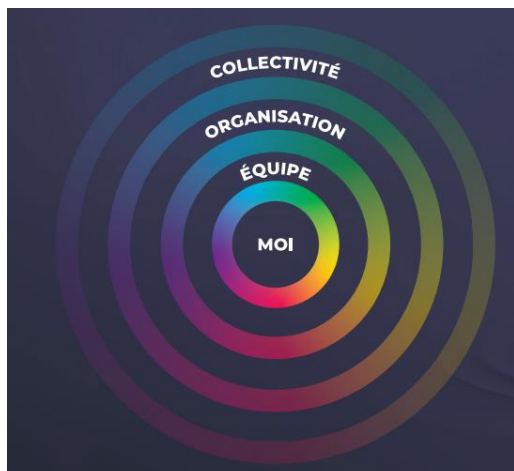
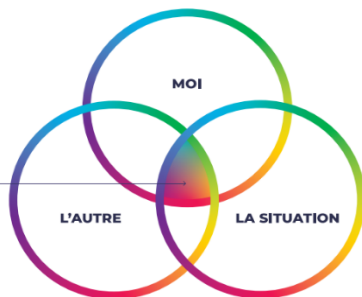
## Réussir la synergie d'équipe

### Profil d'équipe :

- Mieux se connaître
- Mieux reconnaître les autres
- Développer l'efficacité relationnelle
- Souder l'équipe autour de valeurs communes

**INTERAGIR  
AVEC AGILITÉ  
PERMET UNE  
EFFICACITÉ  
OPTIMALE**

Pour arriver à libérer votre potentiel unique, il est essentiel de mieux se connaître et comprendre les autres grâce aux **Profils Nova Global**.



### Descriptif

- Il s'agit de profiter des profils individuels de l'équipe du management de YAP-T et d'analyser ses forces et ses limites. Nous travaillerons sur les valeurs de l'équipe et sur ce qui sépare versus rapproche ses membres.
- Un des outputs de ce travail est : la charte de fonctionnement de l'équipe / renforcement de l'engagement de l'équipe (Team Commitment)

### Détail

- Introduire au langage des couleurs
- Découvrir les 4 styles de gestion et de communication, selon les 4 couleurs :
- les forces
- les limites
- les domaines d'amélioration
- Approfondir sa connaissance de soi
- Mieux connaître son équipe pour progresser et grandir ensemble
- Analyser le profil de son équipe pour comprendre les complémentarités entre les membres de l'équipe
- Comprendre les différents types de motivations et comment les utiliser comme levier pour favoriser la réalisation professionnelle de ses collaborateurs
- Développer des stratégies de réussite pour optimiser la synergie en capitalisant sur les complémentarités



# GROUPAXION

Plus d'infos

Contactez-nous

**GroupaXion Tunisie:**

19 rue Missouri

Les Jardins d'El Menzah 2 – Tunis

CP 2092 Tunisie

Tél: +216 70 733 695

Fax: +216 71 88 44 66

**MotivaXion Maroc**

Rue Zarktouni Bureau 14 & 15

Casablanca

Maroc

+212 (0) 700 688 268

[www.groupaxion.net](http://www.groupaxion.net)

**Contacts:**

Rim Kassous , CEO Managing Partner : [rim.kassous@groupaxion.net](mailto:rim.kassous@groupaxion.net)

Hajer Bouattour, CFO Managing Director : [hajer.bouzouita@groupaxion.net](mailto:hajer.bouzouita@groupaxion.net)

Wiem Klaa, Managing Partner [Wiem.klaa@groupaxion.net](mailto:Wiem.klaa@groupaxion.net)