

Wave

Rapport Expert

Utilisations

- > **Sélection**
Recruter les meilleurs candidats
- > **Développement Individuel**
Réaliser un diagnostic pour créer un plan d'actions
- > **Coaching**
Fournir des résultats approfondis sur les talents, les moteurs et le potentiel
- > **Evaluation du leadership**
Identifier et développer les leaders performants
- > **Développement d'équipe**
Créer des équipes performantes
- > **Identification des hauts potentiels**
Identifier et développer les hauts potentiels
- > **Détection de la dimension entrepreneuriale**
Identifier les talents pour entreprendre et développer
- > **Connaissance de soi**
Permettre de mieux comprendre son propre fonctionnement
- > **Gestion des carrières / Mobilités**
Aligner les parcours professionnels sur les compétences et motivations













Atouts

- > **Forte validité** - fiabilise les décisions
- > **Centré sur les comportements** - facilite le lien avec des situations professionnelles concrètes
- > **Maximise l'adéquation au contexte de travail** - en sélectionnant et faisant évoluer les bonnes personnes aux bons postes
- > **Mise en perspective rapide et objective** des forces et des limites de chacun
- > **Exploration approfondie des scores** pour refléter les spécificités de chacun
- > **Benchmark** d'un profil avec diverses populations

A partir de Wave Styles Professionnels

Le rapport Expert Wave Styles Professionnels (12 pages) comprend :

- > Une synthèse du profil
- > L'analyse de la manière de répondre
- > Le profil psychométrique complet (4 pages)
- > Le résumé du profil psychométrique
- > Le profil de compétences
- > L'adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Profil de Compétences			
Ce profil présente le potentiel de Camille Dubois dans 12 compétences clés. Il repose sur nos études portant sur les liens entre Wave, les compétences et la performance au travail.			
Description de la Compétence	Potentiel		
Résout les problèmes	Évalue les problèmes Analyse les informations (8); Se centre sur les faits (6); Interprète les données (5)	 7	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Cherche des solutions Développe une expertise (6); A une approche pratique (3); Fait preuve de perspicacité (9)	 7	Assez haut potentiel supérieur à 75% de la population de référence
	Innove Génère des idées (10); Explore les possibilités (9); Conçoit des stratégies (8)	 10	Extrêmement haut potentiel supérieur à 99% de la population de référence
Influence les autres	Développe des relations Interagit avec les autres (5); Initie des contacts (4); Fait impression sur les gens (8)	 5	Moyen potentiel supérieur à 40% de la population de référence
	Communique des idées Convainc les personnes (8); Exprime clairement l'information (5); Questionne les idées des autres (10)	 9	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
	Fait preuve de leadership Prend des décisions (10); Dirige les autres (7); Responsabilise les autres (6)	 8	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence
Adapte les démarches	Se montre résilient Dégage de la confiance en soi (7); Contrôle ses émotions (7); Résout les conflits (4)	 6	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	S'adapte au changement Pense de manière positive (7); Adopte le changement (6); Cherche le feedback (4)	 6	Moyen potentiel supérieur à 60% de la population de référence
	Apporte son soutien Comprend les gens (3); Travaille en équipe (3); Valorise les personnes (4)	 3	Bas potentiel supérieur à 10% de la population de référence
Produit des résultats	Traite les détails Veille au respect des délais (2); Vérifie les choses (3); Suit les procédures (2)	 2	Très bas potentiel supérieur à 5% de la population de référence
	Structure les tâches Gère les tâches (1); Se conforme aux normes (2); Délivre des résultats (4)	 1	Extrêmement bas potentiel supérieur à 1% de la population de référence
	Se mobilise pour réussir Passe à l'action (7); Saisit les opportunités (8); Poursuit des objectifs (9)	 9	Haut potentiel supérieur à 90% de la population de référence

A partir de Wave Focus

Le rapport Expert Wave Focus (7 pages) comprend :

- > L'analyse de la manière de répondre
- > Le profil psychométrique (1 page)
- > Le profil de compétences
- > L'adéquation à la culture d'entreprise et au contexte

Analyse de la manière de répondre										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendance à l'acquiescement Globalement très critique dans les auto-évaluations										
Cohérence des classements Cohérent(e) dans le classement des items										
Homogénéité Normatif-Ipsatif Globalement, l'accord entre les scores normatifs et ipsatifs est légèrement inférieur à celui de la plupart des gens										
Homogénéité Motivation-Talent Globalement, l'accord entre les scores de Motivation et de Talent est assez élevé										

Profil Psychométrique											
		Acquiescement (2)		Cohérence (9)		Homogénéité N-I (3)				Homogénéité M-T (7)	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Persévé	Rigoureux(se) - très peu intéressé(e) par l'analyse d'informations (2); aime peu communiquer par écrit (3); aime modérément travailler avec des données numériques (6)										
	Investigateur(trice) - peu intéressé(e) par le fait d'apprendre des choses nouvelles (1); n'aime pas devoir apprendre rapidement (3); est très peu centré(e) sur l'amélioration des choses (1)										
	Imaginatif(ve) - génère peu d'idées (2); très rarement centré(e) sur le développement de concepts (1); montre peu d'intérêt pour élaborer des stratégies (1)										
Influence	Sociable - est plein(e) d'entrain (9); a besoin d'un peu de temps pour établir des relations (4); est souvent le centre d'attention (10)										
	Impactant(e) - très convaincant(e) (10); très à l'aise pour faire des présentations (9); exprime son désaccord ouvertement (8)										
Adaptabilité	Affirmé(e) - prête(e) à prendre la responsabilité de décisions importantes (8); peu tourné(e) vers le rôle de leader (4); trouve peu d'intérêt à motiver les autres (1)										
	Résistant(e) - a fortement confiance en lui(elle) (9); rarement anxieux(se) pendant les événements importants (9); assez peu à l'aise pour gérer les personnes mécontentes (4)										
	Flexible - a moyennement tendance à avoir un point de vue optimiste (5); peu ouvert au changement (3); moyennement réceptif(ve) au feedback des autres (6)										
Réalisation	Tourné(e) vers les autres - ne fait pas preuve d'empathie (1); très peu tourné(e) vers le travail en équipe - orienté (1); montre très peu de considération envers les autres (1)										
	Conscientieux(se) - aussi soucieux(se) du respect des échéances que la plupart des personnes (5); peu attentif(ve) aux détails (3); à assez peu tendance à suivre les règles (3)										
	Structuré(e) - peu organisé(e) (4); n'aime pas trop devoir planifier (4); travaille plutôt rapidement (5)										
	Déterminé(e) - sait très bien faire avancer les choses (10); identifie de bonnes opportunités commerciales (10); très déterminé(e) à obtenir d'excellents résultats (9)										

Adéquation à la culture d'entreprise et au contexte
S'appuyant sur les recherches approfondies de Saville Consulting, ce rapport met en évidence les aspects de la culture, de la fonction et du contexte susceptibles de faciliter ou d'inhiber la réussite de Jo Wilson.

Facilitateurs de performance
⊕ s'il y a des opportunités d'être le centre d'attention et si les personnes sont au courant des résultats et du statut de chacun
⊕ si la confiance en soi est valorisée et si les personnes sont encouragées à connaître leur valeur et à être responsable de leur travail
⊕ si les niveaux d'énergie sont élevés, si l'action est encouragée et si chacun est récompensé pour ses initiatives et son efficacité
⊕ s'il existe de nombreuses opportunités de créer et de développer des relations et si un fonctionnement en réseau est un facteur de succès
⊕ si la capacité à persuader est fortement valorisée et si l'influence s'exerce par la persuasion et la négociation plutôt que par l'utilisation de l'autorité
⊕ si chacun est encouragé à prendre des décisions et à en assumer la responsabilité
⊕ si l'esprit commercial et entrepreneurial est valorisé, s'il est important d'identifier des opportunités commerciales et de dépasser la concurrence
⊕ si la capacité à expliquer clairement et avec confiance est fortement valorisée et si les opportunités de faire des présentations sont nombreuses

Inhibiteurs de performance
⊖ si l'on est dans une position peu élevée et si les résultats ne sont pas reconnus
⊖ si la confiance en soi est assimilée à de l'arrogance et dénigrée, et si les personnes ne sont pas encouragées à gérer leur charge de travail
⊖ si les niveaux d'énergie sont bas et si les personnes font preuve de peu d'initiative
⊖ s'il existe peu de possibilités de travail en réseau
⊖ si l'influence s'exerce par le commandement et le contrôle plutôt que par la persuasion et la négociation
⊖ si la responsabilité des décisions importantes est confiée à d'autres personnes et s'il y a peu d'opportunités d'avoir un impact sur le résultat
⊖ si la culture d'entreprise n'est ni commerciale, ni compétitive, ni orientée vers le profit
⊖ si relativement peu d'importance est donnée à la capacité à bien expliquer et s'il existe peu d'opportunités de faire des présentations

Administration

Passation en ligne, sécurisée, via plateforme client dédiée ou gérée par Saville Consulting (service bureau).

Disponible à partir de :

- > Wave Styles Professionnels - 45 minutes
- > Wave Focus - 15 minutes

L'interprétation et la restitution du rapport Expert nécessitent la certification de l'utilisateur (formation Saville Consulting 2 jours).