

# POURQUOI STEVEN MARTIN FAIT LA DIFFÉRENCE



## EN SYNTHÈSE

Vous avez la culture du résultat, en particulier dans votre domaine de compétences. Vous attendez des fonctions précises et un périmètre de missions clairement défini.

Les notions de réputation et d'excellence sont au cœur de votre façon de voir vos contributions.

Au travail, vous savez apporter une vision globale des problèmes, mais vous préférez exceller dans votre périmètre avant de concevoir une vision globale.

Pour être légitime, votre manager devra disposer lui aussi d'un niveau d'expertise bien établi.

Vous êtes une personne prudente. Vous préférez vous assurer de la fiabilité de l'autre avant de vous ouvrir à lui.

Mais vous avez le goût des autres : vous savez demander de l'aide ponctuelle et vous rassurer sur les compétences de tel ou telle en constatant leurs contributions à vos projets.

## VOS POINTS FORTS

### DANS QUELS DOMAINES ÊTES-VOUS LE PLUS AGILE ?

Les agilités décrivent nos capacités à agir face à des situations particulières. Résoudre des problèmes complexes (agilité intellectuelle), se confronter à des personnes diverses (agilité sociale), gérer des collaborateurs (agilité managériale) ou des clients (agilité commerciale).

#### Agilité commerciale



L'agilité commerciale désigne la facilité à créer et gérer efficacement des situations de vente. Les personnes qui obtiennent des scores élevés seront à l'aise pour prospecter, négocier et convaincre. À l'inverse, celles qui obtiennent des scores faibles seront plus à l'aise dans d'autres types de missions.

#### Agilité intellectuelle



L'agilité intellectuelle mesure la facilité à conceptualiser et à concevoir. Les personnes qui obtiennent des scores élevés seront à l'aise face à des problèmes complexes. À l'inverse, ceux qui obtiennent des scores faibles seront plus à l'aise dans des activités peu variées et peu complexes.

#### Agilité générale



L'agilité générale désigne la polyvalence globale d'une personne. Les candidats qui obtiennent des scores élevés sont à l'aise dans une variété de tâches. À l'inverse, ceux qui obtiennent des scores faibles seront plus à l'aise dans un spectre de missions plus étroit.

# POURQUOI STEVEN MARTIN FAIT LA DIFFÉRENCE



## QUELLES SONT VOS SOFT SKILLS CLÉS ?

---

### CONTRIBUER À UN TRAVAIL COLLECTIF



Apporter ses compétences et son soutien aux efforts d'un groupe.

### COOPÉRER



Savoir travailler avec des personnes de statut et de compétences divers

### RÉSOLUDRE UN PROBLÈME COMPLEXE



Être capable d'analyser un problème complexe, d'identifier des solutions et d'arbitrer rationnellement entre elles.

### ESPRIT CRITIQUE



Être capable de remettre en cause les habitudes à bon escient.

## QUE FAITES VOUS DE MIEUX CHAQUE JOUR ?

---

Les forces désignent ce qu'une personne a de mieux à apporter au travail : ce sont les ressources personnelles sur lesquelles elle peut s'appuyer et donc les activités qu'elle réussit le mieux chaque jour. Identifier les forces principales jouera un rôle important dans l'épanouissement au travail : les activités et missions qui les mobiliseront seront celles qui procureront le plus de satisfaction.

**1**  **Coopération**

**4**  **Flexibilité**

**2**  **Pensée critique**

**5**  **Pensée complexe**

**3**  **Leadership**