



ASSESSFIRST

David Ponda Etindelle Edjenguelle

01/05/2025

INTRODUCTION

0



CE QUE VOUS TROUVEREZ DANS CE RAPPORT...

Ce rapport a été établi sur la base des réponses que David Ponda Etindelle Edjenguelle a apportées au questionnaire DRIVE by AssessFirst le 01 mai 2025 à 23:40:00 (Europe/Paris).

Il permet d'identifier les facteurs de motivation de David Ponda Etindelle Edjenguelle et d'anticiper sa satisfaction et son engagement dans un contexte professionnel donné.

Lors de la lecture de ce rapport, vous devez garder à l'esprit que le profil de David Ponda Etindelle Edjenguelle doit être mis en perspective avec la fonction et l'environnement au sein desquels il évolue.

Ce rapport étant établi à partir des réponses apportées par David Ponda Etindelle Edjenguelle à un instant donné dans des conditions données, il est possible que certaines des conclusions y figurant doivent être modérées voire infirmées. C'est pourquoi nous vous conseillons de réaliser un entretien de restitution avec David Ponda Etindelle Edjenguelle. Cet entretien vous permettra de recueillir toute l'information dont vous avez besoin pour comprendre la façon dont ses motivations se traduiront concrètement et aussi pour relativiser ou accentuer certaines conclusions au besoin.

SYNTHÈSE

1

ORIENTATION DES MOTIVATIONS



■ Dynamisme
■ Stabilité

LES 3 ACTIVITÉS QU'IL PRÉFÈRE

Intéressé par l'idée de maîtriser son domaine d'intervention comme personne, David Ponda Etindelle Edjenguelle attache de l'importance à ses réalisations. Il a besoin d'une activité dans laquelle il puisse poursuivre des objectifs précis et être jugé sur le résultat. Il aime s'impliquer dans la coordination des personnes pour y parvenir.

**COORDONNER**

Agencer / Harmoniser / Combiner

**ORGANISER**

Structurer / Planifier / Prévoir

**EVALUER**

Apprécier / Mesurer / Estimer

LES 2 STYLES DE LEADERSHIP QUI LUI CONVIENNENT

David Ponda Etindelle Edjenguelle attend d'un manager que celui-ci s'intéresse avant tout au bien-être de son équipe. Il a besoin d'une personne qui soit à l'écoute, empathique, et qui sache prendre en compte les limites de chacun. Le leader qui l'inspire et le met en confiance est un leader qui s'intéresse à l'humain et qui ne se crispe pas sur les résultats. Il est motivé par le travail en équipe et le développement du collectif.

**PARTICIPATIF**

Et vous, qu'en pensez-vous ?

**EMPATHIQUE**

Les collaborateurs d'abord

LA CULTURE DANS LAQUELLE IL S'ÉPANOUIT

David Ponda Etindelle Edjenguelle apprécie les cultures stables où chacun connaît son périmètre. Il a besoin d'un cadre de travail structuré qui fixe des repères clairs et des règles de fonctionnement pour tous. Il aime que le sens du devoir soit valorisé. Pour autant, il apprécie aussi de voir des initiatives émerger pour faire évoluer la façon dont le travail est réalisé.

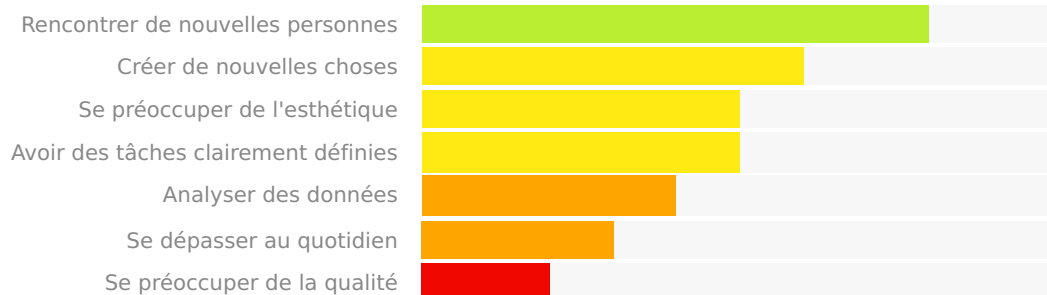
ORGANISATION**COLLABORATION**

SES DRIVERS

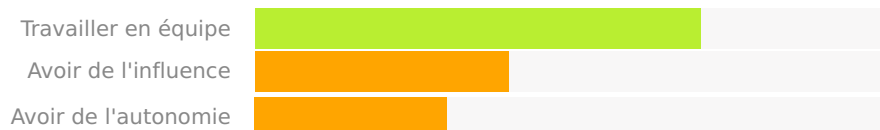
2



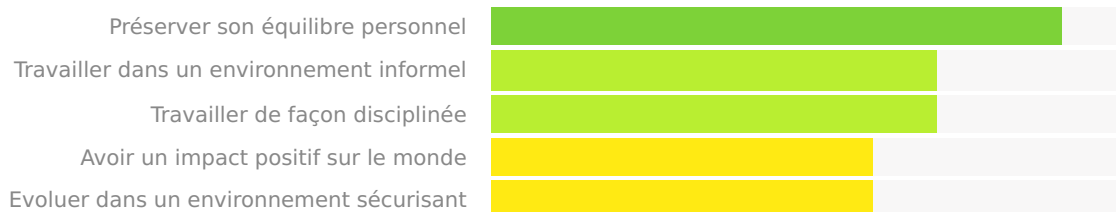
CE QU'IL VEUT FAIRE



COMMENT IL VEUT LE FAIRE



DANS QUEL CADRE IL VEUT LE FAIRE

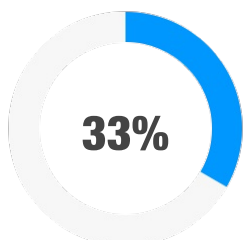


POURQUOI IL VEUT LE FAIRE



CE QUI L'ÉNERGISE

3

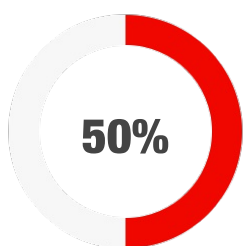


RÉFLÉCHIR

Concevoir / Evaluer / Analyser

RÉFLÉCHIR

Les activités liées à la réflexion ne sont pas celles dans lesquelles David Ponda Etindelle Edjenguelle tire la majeure partie de son énergie au quotidien. La seule chose qui puisse l'intéresser à ce sujet est de pouvoir donner son avis dans les domaines qu'il maîtrise, mais cela reste secondaire pour lui.

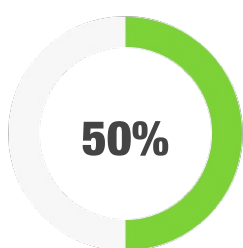


AGIR

Organiser / Propulser / Perfectionner

AGIR

David Ponda Etindelle Edjenguelle se retrouve pleinement lorsqu'il doit organiser son travail et faire un suivi de son avancement. C'est une activité qui rencontre son intérêt et dans laquelle il s'investit volontiers. Mais il est moins motivé à l'idée de devoir vérifier la qualité de ce qui est produit. Il préfère concentrer son énergie à la réalisation du travail plutôt qu'à sa finalisation.



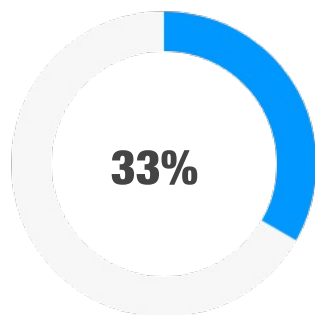
INTERAGIR

Coordonner / Promouvoir / Soutenir

INTERAGIR

Dans sa relation aux autres, David Ponda Etindelle Edjenguelle aime être celui qui coordonne le travail. Il apprécie d'optimiser les ressources à disposition de l'équipe et de s'assurer de l'investissement de chacun. C'est à travers ce rôle qu'il tire le plus de satisfaction dans le travail en équipe. À l'inverse, être en soutien et aider les autres n'est pas une activité qui le motive particulièrement.

RÉFLÉCHIR



RÉFLÉCHIR

Concevoir / Evaluer / Analyser

LES ACTIVITÉS LIÉES À LA RÉFLEXION

Les activités liées à la réflexion interviennent lorsqu'il faut élaborer une stratégie, étudier une situation de travail, conduire des analyses critiques, apporter de nouvelles idées pour développer une fonction... Il s'agit de tâches intellectuelles plus que de tâches pratiques. Elles sont très présentes en début de projet.



EVALUER

Apprécier / Mesurer / Estimer



CONCEVOIR

Imaginer / Créer / Inventer



ANALYSER

Chercher / Examiner / Etudier

CONCEVOIR

David Ponda Etindelle Edjenguelle peut parfois apprécier d'exprimer sa créativité dans le cadre de son travail, mais cela s'accorde très souvent avec un objectif précis. En effet, imaginer de nouvelles façon de faire ne l'intéresse pas, dans l'absolu.

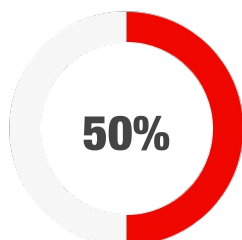
ÉVALUER

Évaluer est une activité dans laquelle David Ponda Etindelle Edjenguelle peut s'investir, car il cherche à tout maîtriser des sujets sur lesquels il intervient. Il aime en ce sens apporter sa vision du travail et challenger les avis des autres. Pour autant, il apprécie moins d'exercer une activité qui l'isole des autres, comme cela peut être le cas pour celle-ci.

ANALYSER

S'investir dans une activité où il doit mener des analyses n'est pas source d'épanouissement pour David Ponda Etindelle Edjenguelle. Il prend peu de plaisir à faire du lien entre différentes informations et en retirer des conclusions. Il est donc préférable qu'on ne le sollicite pas principalement sur ce sujet.

AGIR



AGIR

Organiser / Propulser / Perfectionner

LES ACTIVITÉS LIÉES À LA RÉALISATION

Les activités liées à la réalisation sont celles qui impliquent de créer des résultats. Elles ont trait à la mise en oeuvre d'un plan d'action, au suivi des résultats obtenus, à la validation de la qualité de ce qui est produit. Ces tâches sont concrètes, et permettent d'atteindre les objectifs fixés. Elles interviennent en cours et à la fin des projets.



ORGANISER

Structurer / Planifier / Prévoir



PROPULSER

Impulser / Lancer / Provoquer



PERFECTIONNER

Finaliser / Vérifier / Peaufiner

ORGANISER

David Ponda Etindelle Edjenguelle est intéressé par le fait d'intervenir sur l'organisation du travail. C'est quelqu'un qui apprécie en effet de fixer des règles et des repères pour réaliser un projet. Il serait frustré de se lancer dans une activité sans avoir préalablement défini un plan à suivre.

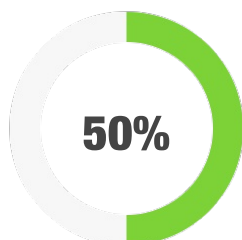
PROPULSER

David Ponda Etindelle Edjenguelle tire pleinement partie de l'énergie dégagée par la compétition. Cela le pousse à s'investir dans cette activité et donner le meilleur de lui-même pour réussir. Cependant, il n'est pas toujours le premier à propulser les projets car il a besoin de stimulations externes pour le faire pleinement.

PERFECTIONNER

David Ponda Etindelle Edjenguelle ne s'épanouit pas lorsqu'il doit consacrer du temps à vérifier son travail et faire en sorte de ne commettre aucune erreur. Réaliser un travail méticuleux est pour lui contraignant. Lui demander de s'investir sur ce sujet pourrait créer un désengagement de sa part.

INTERAGIR



INTERAGIR

Coordonner / Promouvoir / Soutenir

LES ACTIVITÉS LIÉES À LA RELATION

Les activités liées à la relation sont liées aux interactions entre les personnes. Il s'agit des échanges qu'il peut y avoir au sein d'une équipe ou auprès d'interlocuteurs externes. Ces activités permettent de faire travailler les personnes les unes avec les autres. La sphère relationnelle est nécessaire pour collaborer et travailler ensemble.



COORDONNER

Agencer / Harmoniser / Combiner



PROMOUVOIR

Présenter / Animer / Diffuser



SOUTENIR

Supporter / Accompagner / Aider

COORDONNER

David Ponda Etindelle Edjenguelle est particulièrement motivé et investi lorsqu'il doit coordonner un projet. Il apprécie tout spécialement de pouvoir travailler en équipe à l'atteinte d'objectifs concrets.

PROMOUVOIR

David Ponda Etindelle Edjenguelle aime être en relation avec de nombreuses personnes. En ce sens, avoir à faire la promotion d'un travail est une activité qui l'intéresse tout particulièrement, notamment car cela l'amène à faire de nombreuses rencontres. Cependant, ce n'est pas l'activité où il se réalise le plus car il ne veut pas influencer les autres et avoir à faire valoir ses idées.

SOUTENIR

David Ponda Etindelle Edjenguelle ne tire pas beaucoup de satisfaction à jouer un rôle de soutien vis-à-vis des autres. Bien qu'il apprécie parfois d'aider ceux qui l'entourent, il est stimulé par la compétition et les activités dans lesquelles il peut se confronter aux autres. Soutenir les autres n'est donc pas sa plus grande source de motivation.

SA FAÇON DE FONCTIONNER

4

L'AMBIANCE DANS LAQUELLE IL AIME TRAVAILLER

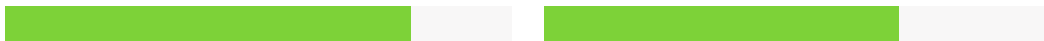
David Ponda Etindelle Edjenguelle se plaît dans une ambiance très cadrée mais qui permet par ailleurs de vivre le travail avec beaucoup de plaisir. Il est attaché à ce que les règles établies soient respectées par tous. Il apprécie d'être dans un environnement ordonné où l'on sait où sont les limites. Mais cette recherche de structure ne l'empêche pas de rechercher des moments de convivialité avec ses collègues. Il est essentiel pour lui de pouvoir s'amuser tout en travaillant, du moment que l'on ne déborde pas du cadre.

**#FUN #RÈGLE #DÉCONTRACTÉ #EXIGENCE
#AMICAL #HIÉRARCHIE #HUMOUR #PROXIMITÉ
#ORDRE**

LUI ET LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

David Ponda Etindelle Edjenguelle investit fortement la sphère relationnelle au travail. Il s'agit de sa principale source de motivation. Il est donc essentiel pour lui d'être impliqué dans des projets collectifs, mais aussi de pouvoir interagir avec une diversité de personnes à l'extérieur de l'équipe.

RENCONTRER DE NOUVELLES PERSONNES: 80% **TRAVAILLER EN ÉQUIPE: 70%**



Par ailleurs, David Ponda Etindelle Edjenguelle n'a pas besoin d'influencer les décisions majeures qui sont prises. Il les accepte facilement et les met en application sans avoir besoin de les discuter. Il est important qu'il sache ce qui est attendu de lui, et de recevoir des feedbacks réguliers sur son travail.

AVOIR DE L'INFLUENCE: 40%

AVOIR DE L'AUTONOMIE: 30%



SA MOTIVATION À RÉUSSIR

La motivation à réussir de David Ponda Etindelle Edjenguelle est exclusivement portée par son besoin d'obtenir de bons résultats et d'être le meilleur dans ce qu'il fait. C'est la compétition qui l'amène le plus à donner le meilleur de lui-même. Sans référentiel externe, il a du mal à trouver l'intérêt de faire des efforts. Comparer ses résultats aux autres est un bon levier d'engagement pour lui.

REMPORTER RÉGULIÈREMENT DES SUCCÈS: 70% **SE DÉPASSER AU QUOTIDIEN: 30%**



SON MANAGER IDÉAL

5



PARTICIPATIF

Et vous, qu'en pensez-vous ?



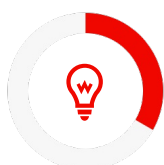
EMPATHIQUE

Les collaborateurs d'abord



DIRECTIF

Faites ce que je vous dis



VISIONNAIRE

Venez avec moi



GAGNEUR

Regardez-moi et faites comme moi



COACH

Essayez ça

Le leader participatif valorise le groupe et fait en sorte que chacun trouve sa place dans l'équipe. Les personnes compatibles avec ce style ont besoin d'un manager qui stimule la participation et l'intelligence collective. Il doit aussi s'intéresser aux personnes avant de s'intéresser aux résultats.

COMPATIBILITÉ : 87.5 %

Le leader empathique est celui qui fait passer les personnes avant les résultats. Les personnes compatibles avec ce style ont besoin d'un manager bienveillant, qui prenne le temps de les écouter et qui les mette en confiance. Elles supportent difficilement la pression.

COMPATIBILITÉ : 50 %

Le leader directif s'attache à apporter un cadre structuré et efficace. Les personnes qui recherchent ce style ont besoin d'un manager qui leur donne un cap clair et qui les suive de près. Elles ont besoin d'une hiérarchie forte et d'une autorité descendante.

COMPATIBILITÉ : 37.5 %

Les personnes recherchant un leader visionnaire ont besoin d'un manager qui leur donne un cap. Elles ont besoin qu'on donne du sens à leur travail, et de sentir que tout le monde est animé par un même objectif. Ce sont aussi des personnes qui ont besoin d'être responsabilisées.

COMPATIBILITÉ : 33.3 %

Les personnes compatibles avec un leader gagnateur aiment être challengées avec des objectifs ambitieux. Elles cherchent un modèle à suivre qui soit exigeant. Leur manager doit être exemplaire, et incarner la réussite dans son domaine pour être crédible.

COMPATIBILITÉ : 30 %

Le leader coach a une approche individuelle du management. Les personnes qui recherchent ce style ont besoin de progresser personnellement au travail et d'être encouragées par leur manager. Il doit être là pour les soutenir, pas pour les pousser.

COMPATIBILITÉ : 30 %

POUR QUE ÇA MARCHE...

6

CONFIEZ-LUI CE TYPE DE TÂCHES

- S'assurer que chacun utilise au mieux ses ressources.
- Suivre la progression des objectifs collectifs.
- Planifier les tâches à réaliser.
- Structurer le travail et fixer des délais.
- Apporter son regard critique sur un sujet précis.
- Développer une expertise dans un domaine.

SI VOUS VOULEZ LE FAIRE ADHÉRER

- Présentez la finalité de la décision prise.
- Expliquez l'importance de cette décision et ses conséquences potentielles.
- Précisez en quoi c'est important selon vous.
- Soyez clair(e) dans la présentation, ne laissez pas de place au doute.

L'ENCADREMENT QU'IL ATTEND

- Dire ce qu'on attend de lui.
- Lui faire régulièrement des retours sur son travail.
- Préciser ce qui est permis et ce qui ne l'est pas.
- Lui appliquer les mêmes règles qu'aux autres.

LA MEILLEURE FAÇON DE RECONNAÎTRE SON TRAVAIL

- Lui confier les missions qu'il apprécie le plus.
- Le faire progresser personnellement.
- Marquer les réussites avec une attention particulière.
- Faire évoluer son travail.

ÉVITEZ DE LUI CONFIER ÇA

- Créer ou développer une activité.
- Apporter de nouvelles idées pour améliorer l'existant.
- Analyser des données factuelles.
- Réaliser un état des lieux d'une situation de travail.
- Finaliser les tâches en prêtant attention aux détails.
- Vérifier que le travail produit soit de qualité.

CE QUI ÉCHOUE SÛREMENT

- Lui dire que c'est nécessaire sans expliquer pourquoi.
- Isoler la décision de l'objectif global poursuivi.
- Laisser de la place au doute.
- Penser uniquement à court terme.

INUTILE D'ESSAYER ÇA

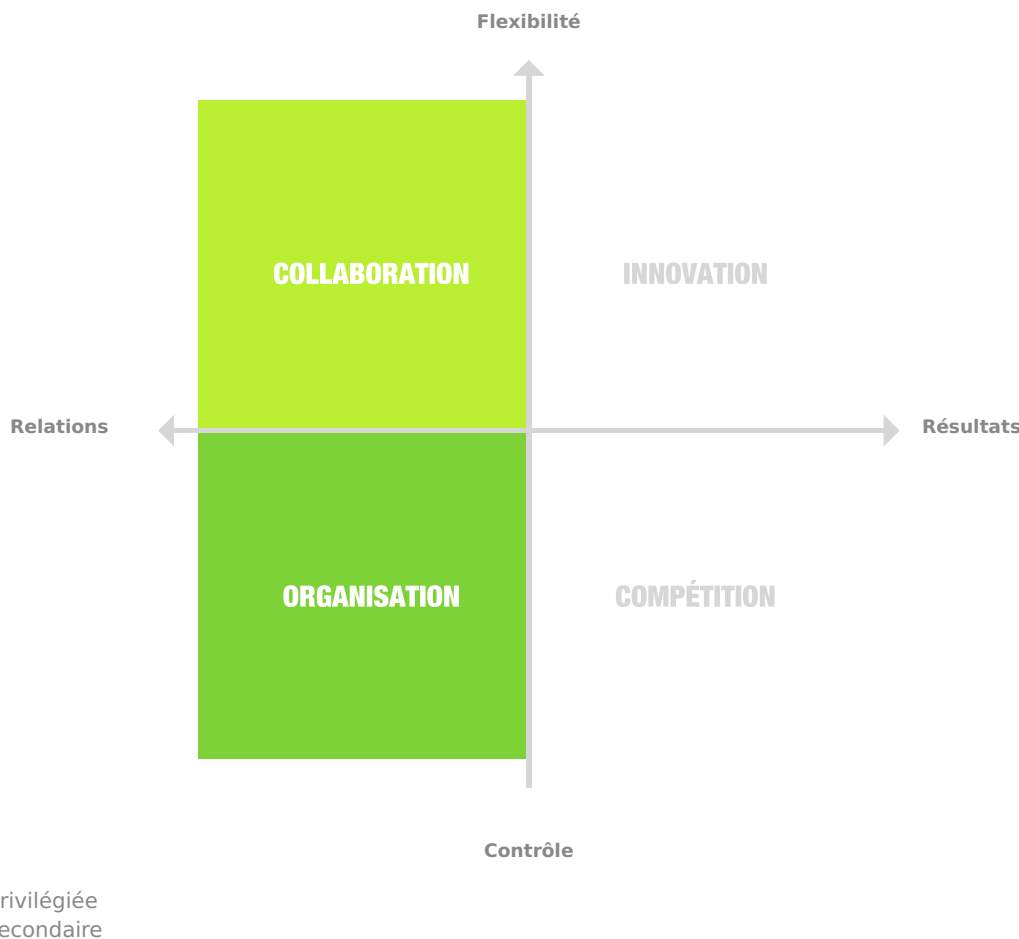
- Lui donner des objectifs sans préciser de méthodes associées.
- Le laisser faire son travail sans préciser d'attentes.
- Se montrer laxiste sur les règles établies.
- Avoir des différences de traitement avec les autres.

CE À QUOI IL SERA MOINS SENSIBLE

- Le féliciter en tant que personne, sans conséquences concrètes.
- Lui donner des perspectives d'évolution sans être précis.
- Lui offrir une prime de principe.
- Traiter le sujet uniquement sous l'angle économique.

SA CULTURE PRIVILÉGIÉE

7



LA CULTURE DANS LAQUELLE IL S'ÉPANOUIT

David Ponda Etindelle Edjenguelle apprécie les cultures stables où chacun connaît son périmètre. Il a besoin d'un cadre de travail structuré qui fixe des repères clairs et des règles de fonctionnement pour tous. Ces conditions sont nécessaires pour qu'il puisse se projeter sereinement dans l'avenir. Il se retrouve dans les environnements où chaque personne a un rôle défini et peut se coordonner avec les autres. Il aime que le sens du devoir y soit valorisé. Pour autant, il apprécie aussi de voir des initiatives émerger pour faire évoluer la façon dont le travail est réalisé. En ce sens, il peut apprécier un environnement ouvert au changement.



FUN

70%



IMPACT POSITIF

60%



ÉQUILIBRE PERSONNEL

90%



ASSESSFIRST
WE MAKE SUCCESS PREDICTABLE



À PROPOS

Ce rapport a été généré par AssessFirst sur la base des réponses que David Ponda Etindelle Edjenguelle a apportées au questionnaire DRIVE. Ce questionnaire permet d'évaluer 20 facteurs de motivation en lien avec la satisfaction et l'engagement au travail.

AssessFirst est une société qui conçoit et commercialise des outils d'évaluation RH qui permettent aux professionnels RH et aux managers opérationnels de recruter mieux (tests de recrutement) et de développer les talents de leurs collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez vous sur : www.assessfirst.com



LIMITATION DE RESPONSABILITÉ

AssessFirst conseille de ne prendre aucune décision relative à la sélection, au management ou au développement des personnes sur la base unique de leurs résultats aux tests, questionnaires et/ou enquêtes.

La société AssessFirst ne saurait être tenue responsable de quelque façon que ce soit des conséquences directes et/ou indirectes liées à l'utilisation des outils et systèmes d'évaluation qu'elle met à disposition.



CONTACTEZ-NOUS

support@assessfirst.com