

ASSESSFIRST

David Ponda Etindelle Edjenguelle

01/05/2025

INTRODUCTION



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 de personnalité SWIPE by AssessFirst le 01 mai 2025 à 23:54:10 (Europe/Paris).

Il permet de comprendre le mode de fonctionnement de David Ponda Etindelle Edjenguelle et d'anticiper les comportements qu'il a de fortes probabilités de présenter en contexte professionnel.

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 de la perception que David Ponda Etindelle Edjenguelle a de lui-même, il est possible que certaines 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 comportements se traduiront concrètement et relativiser certaines conclusions au besoin.

CONDITIONS DE PASSATION

1

ÉLÉMENTS DÉCLARÉS PAR DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE

J'ai complété le questionnaire dans de bonnes conditions.



J'ai complété ce questionnaire dans ma langue maternelle.



DURÉE DE L'ÉVALUATION

01'06"

LENT

RAPIDE



SPONTANÉITÉ DU RÉPONDANT

Réponses réfléchies (nb de traits impactés)

2

Réponses spontanées (nb de traits impactés)

18

Réponses réflexes (nb de traits impactés)

0

MINIMALE

MAXIMALE



ANALYSE DE L'ÉVALUATION

Nº de déconnexion(s) de l'application*

0

Nº de mise(s) en pause automatique(s)**

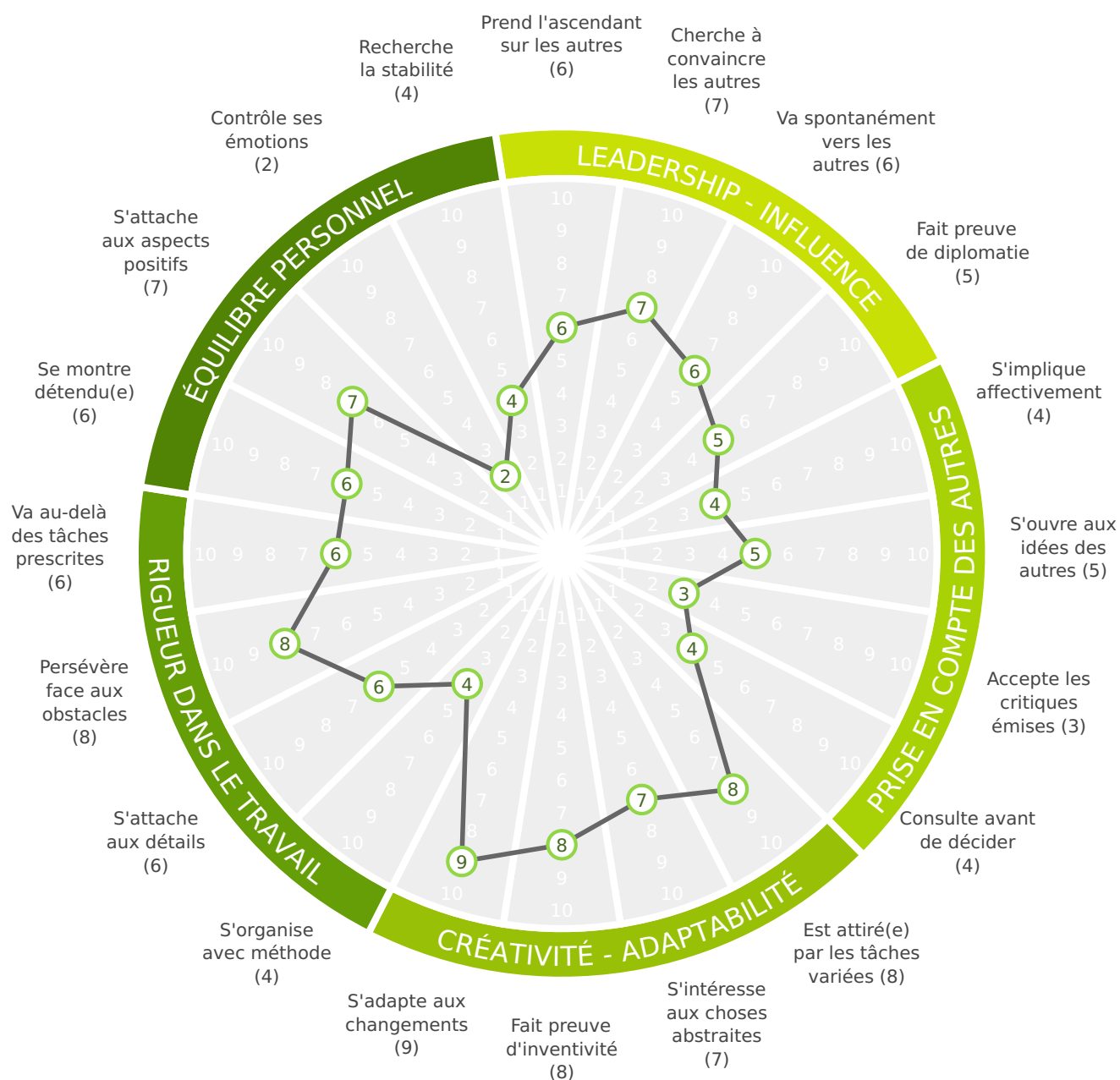
0

* Activé lorsque le répondant ferme son navigateur pendant la passation

**Activé lorsque le répondant est sans activité pendant plus de 30 secondes consécutives

PROFIL RADAR

2



SYNTHÈSE DU PROFIL



TALENTS

COMPOTEMENTS SUR LESQUELS DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE PEUT S'APPUYER POUR CRÉER DE VRAIES DIFFÉRENCES AU QUOTIDIEN.

- Sa capacité à aborder les autres en conservant du recul.
- Fait en sorte de ne pas se laisser influencer dans ses choix.
- Cherche à influencer avec franchise et transparence.
- Fait preuve de recul face aux critiques.
- Cherche à dépasser les difficultés pour aller au bout des choses.
- Assume volontiers en parallèle des missions exigeantes.
- Prend le temps qu'il faut pour bien faire les choses.
- Se positionne comme moteur dans l'innovation de son travail.
- Se positionne comme moteur du changement.
- Possède une forte capacité à se canaliser.
- Fait partager son optimisme autour de lui.
- Prend facilement des risques.



AXES DE DÉVELOPPEMENT

COMPOTEMENTS QUI PEUVENT POTENTIELLEMENT ENTRAVER LA RÉUSSITE DE DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE DANS CERTAINS CONTEXTES (À VALIDER EN ENTRETIEN).

- Fait preuve de sélectivité dans ses démarches relationnelles.
- Privilégie ses prises de décisions à celles des autres.
- Manque de tact.
- Manifeste une certaine fermeture aux remarques sur son travail.
- Ne lâche rien.
- Manifeste le besoin d'un rythme d'activités soutenu.
- Peut prendre du temps pour tout traiter dans le détail.
- Cherche souvent un moyen de faire les choses différemment.
- Penche pour une remise en question totale des choses.
- A tendance à relativiser les urgences.
- Cache difficilement ce qu'il ressent.
- Ne mesure pas toujours dans quoi il s'engage.

ANALYSE APPROFONDIE DU PROFIL



PREMIÈRES IMPRESSIONS

QUEL EFFET DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE PRODUIT-IL SUR LES PERSONNES QU'IL RENCONTRE POUR LA PREMIÈRE FOIS ?

Avenant, David Ponda Etindelle Edjenguelle se montre très à l'aise avec ses interlocuteurs, même lorsqu'il les connaît peu. Doté d'un enthousiasme communicatif, il a le don de briser la glace rapidement avec les personnes qu'il rencontre. On pourrait croire qu'il cherche à plaire, mais il s'agit plutôt pour lui de s'enrichir de ces échanges. Son attitude affable et agréable ne l'empêche pas d'exprimer ses opinions de façon directe, quitte à ce que celles-ci ne fassent pas spécialement plaisir aux personnes à qui elles sont destinées. Ceci étant, l'enthousiasme dont il témoigne au quotidien participe le plus souvent à insuffler une bonne dynamique dans ses relations.



SON RAPPORT AUX AUTRES

COMMENT COMMUNIQUE-T-IL ?

Le style de communication de David Ponda Etindelle Edjenguelle est un style tout en "force". Il a besoin d'influencer, de convaincre et de savoir ses opinions partagées. En clair, ce qui compte pour lui, c'est avant tout de faire passer ses points de vue ! Du coup, pas question pour lui de s'embarrasser des convenances ou de perdre de temps à tergiverser. Lorsqu'il a quelque chose à dire, il le dit sans détour... quitte parfois à paraître un peu "brusque". Par ailleurs, il apparaît également comme étant très centré sur ses façons de penser et de faire, peu réceptif à la critique et par conséquent peu enclin à se remettre fondamentalement en question.

COMMENT SE POSITIONNE-T-IL AU SEIN DE L'ÉQUIPE ?

En groupe, David Ponda Etindelle Edjenguelle apprécie de prendre le leadership, d'avoir de l'influence et d'impacter sur les décisions qui sont prises. Sûr de lui et de ses positions, il a l'habitude de réfléchir de façon indépendante et de délibérer seul, sans forcément chercher à recueillir au préalable les avis de celles et ceux qui l'entourent. Plutôt détendu, il n'éprouve pas non plus spécialement le besoin d'être rassuré lorsqu'il s'agit de trancher. C'est même un exercice dans lequel il est particulièrement à l'aise... y compris lorsque des "questions délicates" sont à traiter !



SA FAÇON DE TRAVAILLER

COMMENT APPRÉHENDÉ-T-IL LES SITUATIONS QU'IL RENCONTRE ?

Attaché à faire évoluer les choses, David Ponda Etindelle Edjenguelle explore régulièrement de nouvelles pistes de réflexion. Il a souvent de nouvelles idées, de nouveaux concepts qu'il souhaite mettre en oeuvre. Bien que ses propositions puissent être "un brin décalées", il sait se montrer précis, méticuleux et ne laisse rien au hasard. Il possède une bonne qualité de conceptualisation et apprécie de ce fait de se pencher sur l'angle stratégique des problématiques liées à son activité.

DE QUELLE FAÇON DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE GÈRE-T-IL SON ACTIVITÉ ? QUELLES SONT LES TÂCHES SUR LESQUELLES IL SE CONCENTRE EN PRIORITÉ ?

David Ponda Etindelle Edjenguelle est capable de mener plusieurs projets de front ; c'est même important pour lui. Il a besoin de diversité pour s'engager pleinement dans ce qu'il fait, sans se sentir pour autant dépassé par ses divers investissements. Cela tient au fait qu'il adapte son organisation aux imprévus et priorités du moment. Il peut cependant manquer de hauteur de vue dans la gestion de son travail. Il lui est en effet plus délicat de se focaliser sur l'essentiel, d'opérer des synthèses. Sa volonté de tout "bien faire" limite aussi sa capacité à déléguer certaines parts de travail à ses collègues ou collaborateurs.

COMMENT DAVID PONDA ETINDELLE EDJENGUELLE SE PROJETTE-T-IL DANS SON ACTIVITÉ ? QUEL NIVEAU D'ÉNERGIE DÉPLOIE-T-IL AU TRAVAIL ?

Toujours en quête du prochain "Grand Projet", David Ponda Etindelle Edjenguelle est résolument tourné vers l'avenir. Proactif, il cherche systématiquement le moyen de développer, d'améliorer, d'aller plus loin dans ce qu'il fait. Il ne manque pas d'inspiration et trouve généralement quelque chose de supplémentaire à apporter à chaque projet dans lequel il s'engage. Sa volonté de dépassement et sa capacité d'innovation peuvent le conduire à proposer des solutions percutantes pour relever les défis qu'il rencontre, mais peuvent également lui servir de prétexte pour ne pas se confronter aux aspects les plus rébarbatifs de son activité...



SA GESTION DES ÉMOTIONS

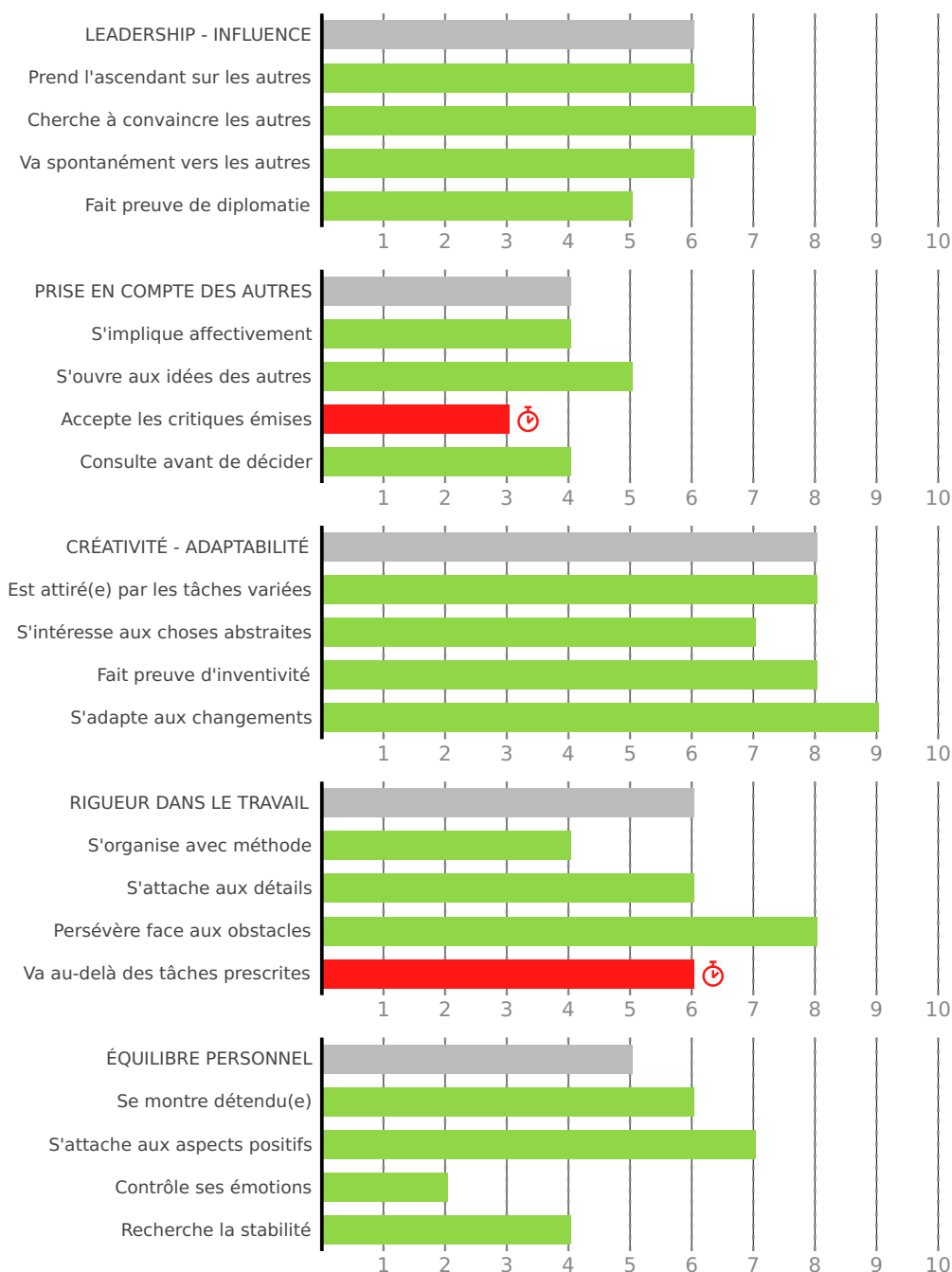
QUELLES SONT LES ÉMOTIONS QU'IL RESSENT DE MANIÈRE PRIVILÉGIÉE ? COMMENT LES GÈRE-T-IL, QUE CE SOIT À UN NIVEAU PERSONNEL OU DANS LES RELATIONS AUX AUTRES ?

Habituellement serein, David Ponda Etindelle Edjenguelle apparaît aux yeux des autres comme quelqu'un d'assuré. On le ressent à son attitude décontractée. Avec les autres, il adopte un discours positif, n'hésitant pas à les mettre en confiance. Il gère donc naturellement bien le stress en restant enthousiaste et détendu dans la plupart des situations. Peu de choses l'inquiètent, et il ne craint pas les échecs professionnels. Il est donc capable de prendre des risques et de remettre en question sa condition pour aller de l'avant. Il lui est cependant plus difficile de discerner les dangers potentiels de ses engagements.

SECTION 5

ANALYSE DU PROFIL PAR TRAITS

5



Facteur d'ordre supérieur (regroupement de 4 traits)



Traits caractéristiques (la personne a répondu normalement ; ces traits peuvent toutefois évoluer à la marge dans le temps)



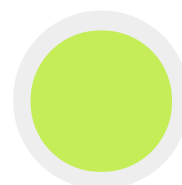
Traits adaptés (la personne a répondu de façon réfléchie ; ces traits peuvent évoluer fortement)

**INFLUENCER**

Développer des relations



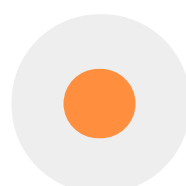
Diriger



Fédérer

**COOPÉRER**

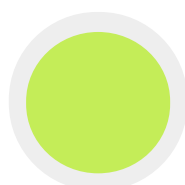
Communiquer avec tact



Soutenir les autres



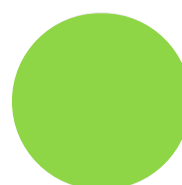
Travailler en équipe

**RÉFLÉCHIR**

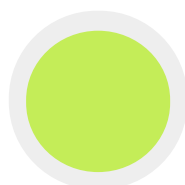
Anticiper les obstacles



Développer une vision



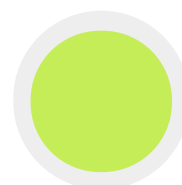
Innover

**AGIR**

Entreprendre



Planifier et organiser



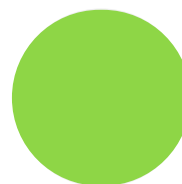
Perfectionner et contrôler

**RESSENTIR**

Partager son enthousiasme



Faire preuve de réactivité



Gérer le stress

PotentielDistinctif :
Supérieur à 80 % des gensAvéré :
Supérieur à 60 % des gensMobilisable :
Supérieur à 40 % des gensA développer :
Inférieur à 60 % des gensNon développé :
Inférieur à 80 % des gens



ANALYSE DES FACTEURS DE RISQUE

	Facteurs de risque →		
Manque de confiance en soi	Faible		
Intolérance à l'incertitude	Faible		
Tendance à l'autoritarisme		Moyen	
Détachement	Faible		
Procrastination		Moyen	
Tendance à s'inquiéter	Faible		
Impulsivité		Moyen	
Hypersensibilité	Faible		



ASSESSFIRST
WE MAKE SUCCESS PREDICTABLE



À PROPOS

Ce rapport a été généré par AssessFirst sur la base des réponses apportées par David Ponda Etindelle Edjenguelle au questionnaire SWIPE. Ce questionnaire permet d'évaluer 20 traits de personnalité en lien avec la performance individuelle et collective.

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