



DRIVE

Analyse approfondie

INTRODUCTION

| Ce que vous trouverez dans ce rapport...

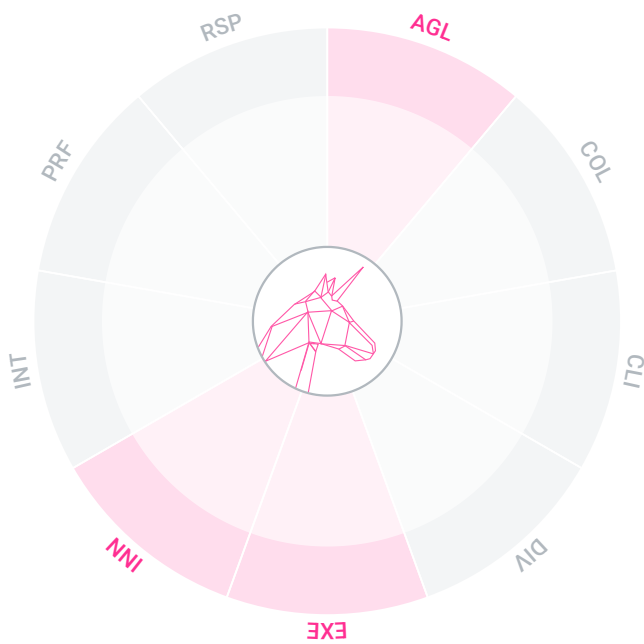
Ce rapport a été établi sur la base des réponses que Michel Tegofack a apporté à l'évaluation DRIVE by AssessFirst le 12 juillet 2026.

Il permet d'identifier les facteurs de motivation de Michel Tegofack 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 Michel Tegofack 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 Michel Tegofack 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 Michel Tegofack. 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.

MOTIVATIONS PRINCIPALES



9 Exécution

Concrétiser une vision claire en résultats mesurables.

6 Innovation

Explorer de nouvelles approches pour faire émerger des idées.

5 Agilité

S'adapter en continu pour traverser les changements.

APERÇU DU PROFIL

| Orientation des motivations

Stabilité



Dynamisme

| Les 3 activités qu'il préfère

Dans son travail, Michel Tegofack est pleinement impliqué lorsqu'on lui demande de mener des études et d'être force de proposition. Il aime en effet développer des idées sur la base de son analyse d'une situation. Il s'implique par ailleurs dans l'organisation de son travail et le suivi des résultats délivrés.

100%

Organiser

50%

Concevoir

50%

Analyser

| Les 2 styles de leadership qui lui conviennent

Michel Tegofack attend d'un manager que celui-ci lui explicite précisément ce qu'il doit faire pour réussir. Parallèlement à cela, il apprécie également d'avoir de la place pour s'exprimer et se sentir pleinement pris en compte. Il a besoin d'un leader qui soit proche de lui. Il est motivé par le résultat mais il a aussi besoin de se sentir pris en compte et considéré en tant que personne.

50%

Directif

38%

Empathique

| La culture dans laquelle il s'épanouit

Michel Tegofack est capable de s'épanouir dans des cultures très différentes. Il n'y a pas un mode de fonctionnement spécifique qui lui convienne dans l'absolu. Il trouve des avantages et des inconvénients à chaque environnement de travail. Ce n'est donc pas la culture d'entreprise qui va conditionner son investissement. Pour lui, c'est davantage les caractéristiques du poste qui lui sera confié qui pourront avoir un impact fort sur sa satisfaction et son engagement.

Culture privilégiée

Innovation

Culture secondaire

Compétition

Organisation

Collaboration

SES DRIVERS

Ce qu'il veut faire

Analyser des données		9
Créer de nouvelles choses		8
Avoir des tâches clairement définies		7
Se préoccuper de la qualité		7
Se préoccuper de l'esthétique		4
Se dépasser au quotidien		3
Rencontrer de nouvelles personnes		3

Comment il veut le faire

Avoir de l'influence		4
Avoir de l'autonomie		3
Travailler en équipe		1

Dans quel cadre il veut le faire

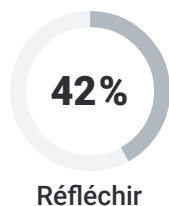
Travailler dans un environnement informel		7
Préserver son équilibre personnel		7
Travailler de façon disciplinée		7
Avoir un impact positif sur le monde		5
Evoluer dans un environnement sécurisant		3

Pourquoi il veut le faire

Recevoir des récompenses		8
Avoir une rémunération attractive		7
Etre reconnu(e) par les autres		7
Remporter régulièrement des succès		6
Aider les autres		2

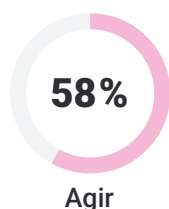
Les scores varient de 1 à 10. Un score de 1 indique une faible motivation, tandis qu'un score de 10 indique une motivation élevée dans ce domaine.

CE QUI L'ÉNERGISE



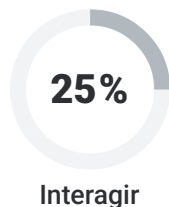
Concevoir / Évaluer / Analyser

Les activités liées à la réflexion ne sont pas celles au travers desquelles Michel Tegofack tire la majeure partie de son énergie au quotidien. Il apprécie pourtant de donner son avis sur et de proposer des idées à partir de son analyse, mais cela reste une source d'épanouissement secondaire pour lui.



Organiser / Propulser / Perfectionner

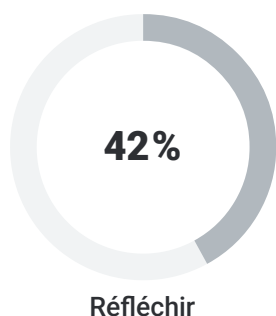
Dans les activités qui visent à concrétiser un projet, Michel Tegofack aime particulièrement s'investir dans l'organisation du travail. Il tient à faire un suivi de l'avancement des actions engagées et à s'assurer que les délais soient respectés. Ce n'est pas celui qui cherche à pousser à l'action mais il apporte de la structure au groupe.



Coordonner / Promouvoir / Soutenir

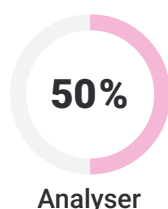
Michel Tegofack tire peu de satisfaction des interactions avec les autres. Par conséquent, il ne cherche pas spécialement à développer des relations dans le cadre de son activité. Devoir assurer la promotion de projets, vendre, aider les autres, lui demande de consacrer plus d'énergie que cela ne lui en apporte en retour.

RÉFLÉCHIR



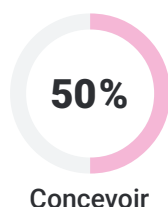
Les activités liées à la réflexion

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.



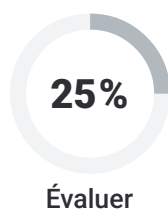
Chercher / Examiner / Étudier

Michel Tegofack s'intéresse véritablement à l'analyse de données factuelles. Il apprécie de tirer des conclusions à partir d'éléments rationnels. Pour autant, c'est une activité qui peut aussi le frustrer car il a un fort besoin d'approbation, et cela entre parfois en conflit avec la nécessité de porter un regard neutre sur les situations.



Imaginer / Créer / Inventer

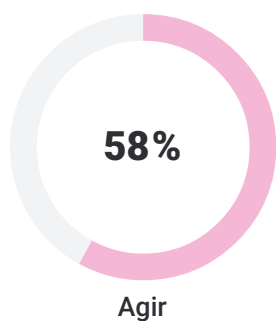
Michel Tegofack a besoin de réaliser des activités qui sollicitent sa créativité. D'un autre côté, il apprécie d'avoir des bases sur lesquelles s'appuyer. Il est donc intéressé par les activités qui sollicitent son imagination dans un objectif bien précis et des conditions claires.



Apprécier / Mesurer / Estimer

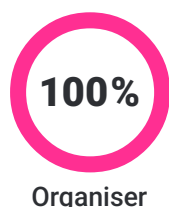
Évaluer n'est pas une activité sur laquelle Michel Tegofack apprécie de consacrer trop d'énergie. En effet, il ne se retrouve pas dans la posture d'expert qui consiste à détenir un savoir unique et à travailler en toute indépendance. C'est une activité trop isolée pour lui.

AGIR



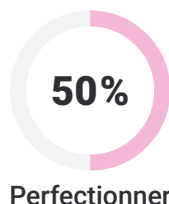
Les activités liées à la réalisation

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.



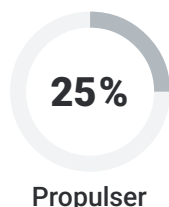
Structurer / Planifier / Prévoir

Organiser le travail est une des activités favorites de Michel Tegofack. Il est prêt à s'investir quand il faut cadrer un projet, fixer des objectifs et des délais. Il supporte difficilement d'avancer à l'aveugle dans son travail : il faut qu'il suive le process établi et qu'il obtienne rapidement des résultats.



Finaliser / Vérifier / Peaufiner

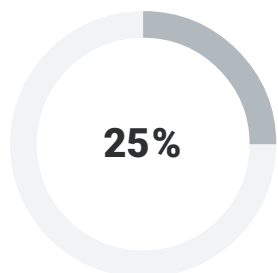
Perfectionner son travail est une activité qui peut convenir à Michel Tegofack dans la mesure où il a beaucoup d'intérêt à vérifier la fiabilité de ce qu'il produit. Cela dit, son attention est portée sur le fond du travail, alors que la forme (rendu visuel) est tout à fait secondaire pour lui. Il peut donc s'investir sur la qualité de ce qui est produit, mais pas sur le perfectionnement de l'apparence.



Impulser / Lancer / Provoquer

Impulser le passage à l'action n'est pas un rôle que Michel Tegofack prend plaisir à jouer. En effet, relever des défis et se challenger n'est pas une source de motivation pour lui. Il préfère éviter les rôles où il doit dynamiser et mettre sous pression pour garantir la bonne exécution du travail.

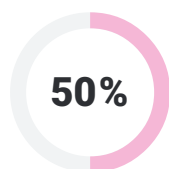
INTERAGIR



Interagir

Les activités liées à la relation

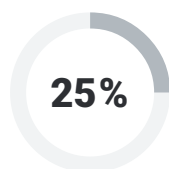
Les activités liées à la relation sont liées aux interactions entre les personnes. Il s'agit des échanges qu'il peut y avoir au sein d'une équipe ou auprès d'interlocuteurs externes. Ces activités permettent de faire travailler les personnes les unes avec les autres. La sphère relationnelle est nécessaire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



Coordonner

Agencer / Harmoniser / Combiner

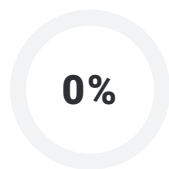
Coordonner n'est pas une activité que Michel Tegofack apprécie de prendre en charge la plupart de son temps. Cela dit, il a à coeur de suivre l'avancée du travail qu'il réalise. Il a besoin de respecter les délais établis et apprécie en ce sens que le travail soit suivi et organisé.



Soutenir

Supporter / Accompagner / Aider

Soutenir les autres est une activité relativement contraignante pour Michel Tegofack. Il ne tire pas de satisfaction à aider les autres et à être présent pour eux. À l'inverse, c'est plutôt la compétition qui peut tendre à lui correspondre davantage.



Promouvoir

Présenter / Animer / Diffuser

Promouvoir un projet n'est pas une activité dans laquelle Michel Tegofack aime s'impliquer. Il préfère être détaché de tout rôle lié à la présentation, à la vente ou à la négociation. Il laisse volontiers les autres être les ambassadeurs de l'équipe, car ce n'est pas la partie du travail qu'il apprécie.

SA FAÇON DE FONCTIONNER

L'ambiance dans laquelle il aime travailler

Michel Tegofack 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

Sa motivation à réussir

Michel Tegofack n'est pas quelqu'un qui se fixe lui-même des objectifs ambitieux. Le challenge n'est pas nécessaire pour créer son engagement dans une activité. Pour autant, il apprécie d'obtenir de bons résultats dans ce qu'il fait. Réussir à tout prix n'est simplement pas un sujet qui l'anime et il préfère être réaliste et mesuré dans ce qu'il vise.

Remporter régulièrement des succès		6
Se dépasser au quotidien		3

Lui et le travail en équipe

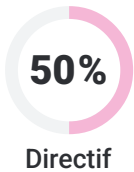
Michel Tegofack est détaché de tout besoin relationnel : il travaille très bien seul. Il n'a pas besoin d'être très entouré. Faire de nouvelles rencontres n'est pas sa priorité. Il se contente d'un cercle de personnes proches.

Travailler en équipe		1
Rencontrer de nouvelles personnes		3

Par ailleurs, Michel Tegofack 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.

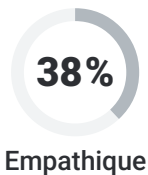
Avoir de l'influence		4
Avoir de l'autonomie		3

SON MANAGER IDÉAL



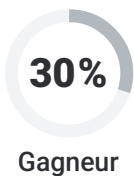
Faites ce que je vous dis

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.



Les collaborateurs d'abord

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.



Regardez-moi et faites comme moi

Les personnes compatibles avec un leader gagnant 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.



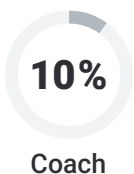
Venez avec moi

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.



Et vous, qu'en pensez-vous ?

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.



Essayez ça

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.

POUR QUE ÇA MARCHE...

| Confiez-lui ce type de tâches

- Planifier les tâches à réaliser. / Structurer le travail et fixer des délais.
- Créer ou développer une activité. / Apporter de nouvelles idées pour améliorer l'existant.

| Évitez de lui confier ça

- Faire la promotion du travail réalisé. / Présenter ou vendre un projet à des interlocuteurs externes.
- Apporter son regard critique sur un sujet précis. / Développer une expertise dans un domaine.
- Pousser les projets à l'action. / Assurer le maintien d'une dynamique de travail.

| 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.

| Ce qui échouera 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.

| 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.

| 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.

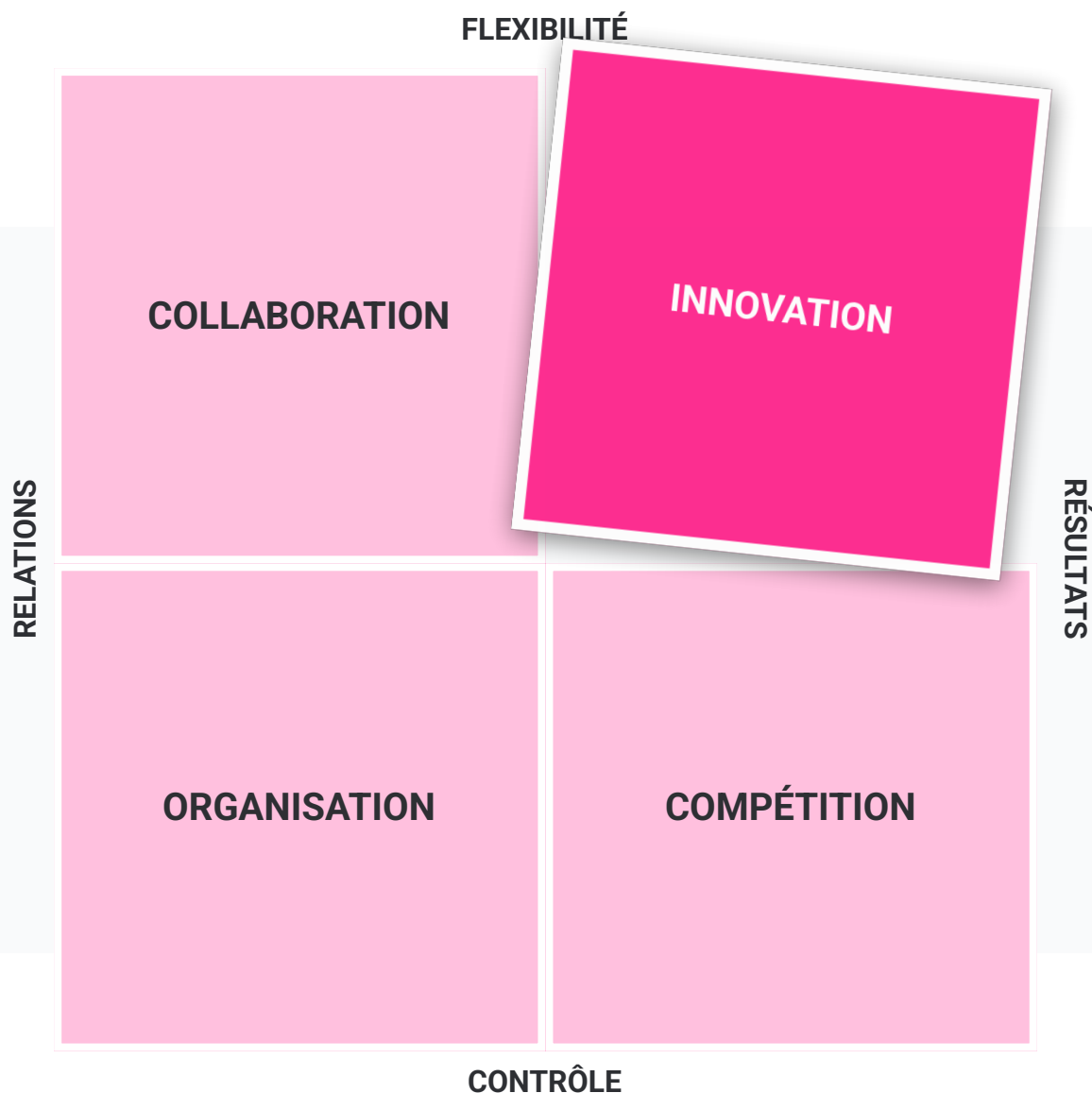
| La meilleure façon de reconnaître son travail

- Lui offrir une augmentation.
- Lier l'atteinte de ses objectifs à des primes.
- Marquer les réussites avec une attention particulière.
- Faire évoluer son travail.

| 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.
- Le remercier simplement pour ses efforts.
- Faire allusion à un bénéfice futur.

SA CULTURE PRIVILÉGIÉE

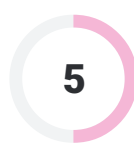


La culture dans laquelle il s'épanouit

Michel Tegofack est capable de s'épanouir dans des cultures très différentes. Il n'y a pas de mode de fonctionnement stéréotypé qui lui convienne dans l'absolu. Il trouve des avantages et des inconvénients à chaque environnement de travail. Ce n'est donc pas la culture d'entreprise qui va conditionner son investissement, mais plutôt la capacité d'un poste à lui apporter ce qu'il recherche à travers le travail. S'il retrouve ses principaux facteurs de motivation, alors peu importe le cadre dans lequel il évolue, il est capable de s'y adapter et de s'y retrouver.



Fun



Impact positif



Équilibre personnel



| À propos

Ce rapport a été généré par AssessFirst sur la base des réponses que Michel Tegofack 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