



# ASSESSFIRST

**Bertrand Spilthooren**

Directeur(trice) commercial(e)  
17/06/2022



# INTRODUCTION

# 0



## **CE QUE VOUS TROUVEREZ DANS CE RAPPORT...**

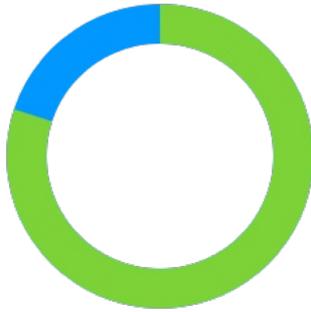
Ce rapport a été établi sur la base des réponses que Bertrand Spilthooren a apportées au questionnaire DRIVE by AssessFirst le 17 juin 2022 à 07:54:42 (Europe/Paris).

Il permet d'identifier les facteurs de motivation de Bertrand Spilthooren 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 Bertrand Spilthooren 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 Bertrand Spilthooren 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 Bertrand Spilthooren. 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.

## ORIENTATION DES MOTIVATIONS



■ Dynamisme  
■ Stabilité

## LES 3 ACTIVITÉS QU'IL PRÉFÈRE

Ce qui plaît le plus à Bertrand Spilthooren dans les activités qu'on peut lui confier, c'est de pouvoir apporter ses idées et sa vision. Il aime en effet réfléchir à la meilleure façon d'atteindre les objectifs fixés, et proposer de nouveaux défis. Par ailleurs, il a besoin de passer à l'action et de se sentir pleinement mobilisé dans un projet.

**CONCEVOIR**

Imaginer / Créer / Inventer

**PROPULSER**

Impulser / Lancer / Provoquer

**EVALUER**

Apprécier / Mesurer / Estimer

## LES 2 STYLES DE LEADERSHIP QUI LUI CONVIENNENT

Bertrand Spilthooren attend d'un manager que celui-ci soit inspirant et qu'il le fasse progresser sur le plan personnel. Il a besoin d'être guidé dans son travail par quelqu'un qui a un plan d'action pour lui. Il cherche un mentor en qui il puisse avoir confiance. Il est motivé par un leader qui l'entraîne vers un objectif collectif, mais qui se montre capable de prendre en compte les singularités de chacun.

**COACH**

Essayez ça

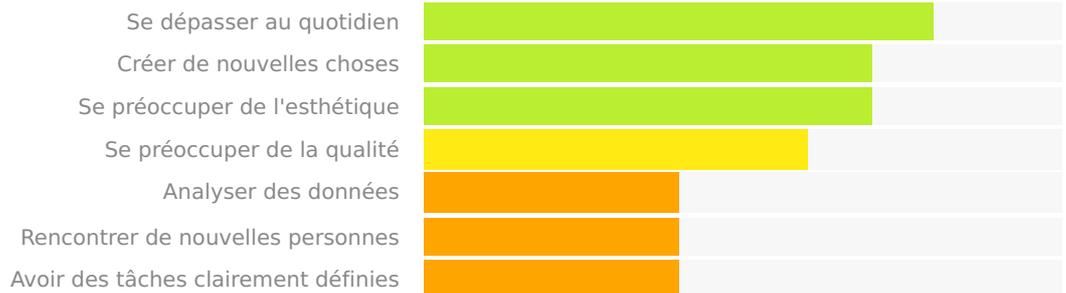
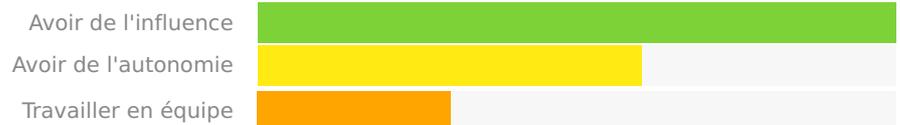
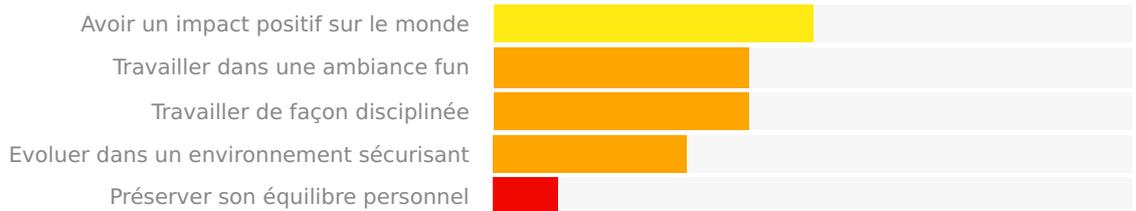
**VISIONNAIRE**

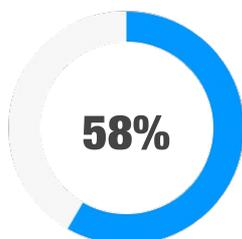
Venez avec moi

## LES CULTURES QUI LUI PERMETTENT DE S'ÉPANOUIR

Bertrand Spilthooren cherche un cadre de travail dynamique tourné vers le résultat. Il se retrouve dans une culture d'entreprise qui valorise l'innovation en adoptant une approche souple du travail. Chacun y est libre dans sa façon de procéder du moment que les objectifs sont atteints. Il a besoin d'un cadre de travail qui évolue régulièrement pour intégrer de nouveaux modes de fonctionnement et qui soit régulièrement remis en question.

**INNOVATION**

**CE QU'IL VEUT FAIRE****COMMENT IL VEUT LE FAIRE****DANS QUEL CADRE IL VEUT LE FAIRE****POURQUOI IL VEUT LE FAIRE**



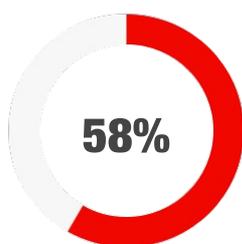
58%

**RÉFLÉCHIR**

Concevoir / Evaluer / Analyser

**RÉFLÉCHIR**

Bertrand Spilthooren s'investit particulièrement dans les activités liées à la réflexion en apportant son expertise sur un sujet. Il aime maîtriser mieux que les autres le domaine sur lequel il intervient, et être un point de référence quand des décisions sont à prendre. Ce besoin d'expertise se traduit aussi par sa volonté d'améliorer l'existant en concevant des nouveautés dans le cadre de son travail. Ces activités contribuent tout particulièrement à son investissement dans le cadre du travail.



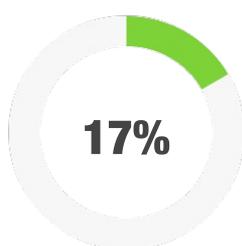
58%

**AGIR**

Organiser / Propulser / Perfectionner

**AGIR**

La réalisation concrète du travail est un domaine dans lequel Bertrand Spilthooren trouve beaucoup d'intérêt. Il aime intervenir aussi bien au départ des projets en impulsant le passage à l'action que lors de leur finalisation en validant la qualité du travail produit. Être dans l'action est quelque chose qui le dynamise et qui favorise sa motivation au quotidien.



17%

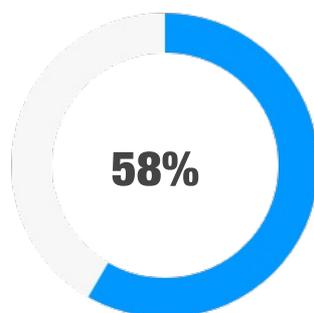
**INTERAGIR**

Coordonner / Promouvoir / Soutenir

**INTERAGIR**

La sphère relationnelle n'est pas le domaine de prédilection de Bertrand Spilthooren. Ce n'est pas de ses relations qu'il tire son énergie au quotidien. Par conséquent, il ne cherche pas spécialement à avoir un rôle moteur au sein de l'équipe. Ce qui lui apporte le plus de satisfaction d'un point de vue relationnel, c'est surtout d'avoir à réaliser la promotion d'un projet en externe.

# 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.



## CONCEVOIR

Imaginer / Créer / Inventer



## EVALUER

Apprécier / Mesurer / Estimer



## ANALYSER

Chercher / Examiner / Etudier

## CONCEVOIR

L'activité de conception est essentielle pour que Bertrand Spilthooren se sente pleinement engagé. Mettre à contribution son imagination et ses idées est en effet primordial pour lui car il en tire beaucoup d'énergie et d'intérêt. C'est une de ses façons de se réaliser à travers son travail.

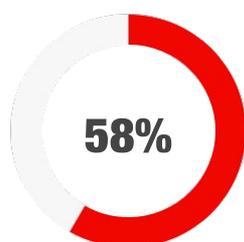
## ÉVALUER

Cette activité correspond tout à fait à Bertrand Spilthooren. Il apprécie particulièrement d'être le point de référence pour juger d'un sujet. Il aime se montrer critique, exposer son avis et confronter celui des autres. Évaluer est donc une source principale de motivation pour Bertrand Spilthooren.

## ANALYSER

Bertrand Spilthooren a très peu de probabilités d'apprécier les activités d'analyse dans son travail. Il préfère éviter d'avoir à traiter des informations et de les mettre en lien. Par ailleurs, il est plus intéressé par le retour des autres sur son travail. Cela pourrait lui faire manquer d'impartialité dans l'activité d'analyse objective d'une situation.

# 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.

**PROPULSER**

Impulser / Lancer / Provoquer

**PERFECTIONNER**

Finaliser / Vérifier / Peaufiner

**ORGANISER**

Structurer / Planifier / Prévoir

### ORGANISER

Bertrand Spilthooren porte un intérêt faible aux activités qui demandent de l'organisation. Il n'est pas à la recherche de repères ou de règles. Il préfère une approche plus intuitive du travail, où l'on réalise les choses sans les planifier, ni les cadrer.

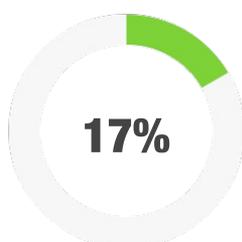
### PROPULSER

Il est essentiel pour Bertrand Spilthooren de pouvoir s'investir dans une activité où il doit provoquer le passage à l'action. Il se réalise en poussant les projets et en produisant des résultats. Il est impatient et cherche à impulser une dynamique dans la réalisation du travail.

### PERFECTIONNER

Bertrand Spilthooren apprécie de pouvoir consacrer son énergie à soigner la présentation d'un travail et à le perfectionner. Il est important pour lui que ce qui est réalisé soit fiable et parfait d'un point de vue visuel. Il serait frustré s'il devait sacrifier cette qualité pour des raisons de délais ou parce que ce n'est pas la priorité.

# 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.



### PROMOUVOIR

Présenter / Animer / Diffuser



### COORDONNER

Agencer / Harmoniser / Combiner



### SOUTENIR

Supporter / Accompagner / Aider

## COORDONNER

Bertrand Spilthooren n'est pas le plus enclin à l'idée de devoir coordonner un travail. Il préfère utiliser son énergie à autre chose que devoir mobiliser les autres et s'assurer que chacun avance sur les tâches convenues. Son intérêt ne se porte pas spécialement sur les activités collectives.

## PROMOUVOIR

Bertrand Spilthooren a fortement besoin d'influencer les prises de décision et il apprécie pour cela de partager ses points de vue. Pour autant, il cherche davantage à les affirmer auprès des personnes avec lesquelles il travaille plutôt qu'à l'extérieur de l'équipe. C'est pour cela que l'activité de promotion ne lui correspond que partiellement.

## SOUTENIR

Bertrand Spilthooren tire peu de satisfaction à soutenir les autres. En effet, il n'est pas intéressé par l'idée d'utiliser son temps et son énergie pour aider les autres. Il préfère à l'inverse la compétition et se montre particulièrement stimulé lorsqu'il doit se confronter aux autres.

# SA FAÇON DE FONCTIONNER

# 4

## L'AMBIANCE DANS LAQUELLE IL AIME TRAVAILLER

Le principal pour Bertrand Spilthooren est d'avoir un cadre de travail qui soit souple et qui laisse de la place à des ajustements au besoin. Il supporte difficilement d'avoir des règles strictes à suivre à la lettre, et préfère jouir d'une certaine liberté. Pour autant, il recherche une ambiance de travail studieuse dans laquelle il puisse pleinement se concentrer. Il vaut mieux éviter de le placer dans un espace bruyant avec beaucoup de distracteurs.

**#STUDIEUX #FLEXIBILITÉ #PROFESSIONNEL  
#AGILITÉ #CALME #ADAPTABILITÉ  
#CONCENTRATION #LIBERTÉ #SÉRIEUX**

## LUI ET LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Bertrand Spilthooren 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.

**RENCONTRER DE NOUVELLES PERSONNES : 40%**    **TRAVAILLER EN ÉQUIPE : 30%**



Dans les prises de décisions, Bertrand Spilthooren tient à avoir son mot à dire et à pouvoir exposer son point de vue. En effet, il est important pour lui de bénéficier de liberté quant aux choix qu'il est amené à faire et qu'il puisse conduire son travail à sa manière.

**AVOIR DE L'INFLUENCE : 100%**

**AVOIR DE L'AUTONOMIE : 60%**



## SA MOTIVATION À RÉUSSIR

Réussir n'est pas une option pour Bertrand Spilthooren, il en fait une priorité. Il possède un goût prononcé pour le challenge qui le pousse à vouloir toujours plus. Son engagement peut considérablement s'amoinrir s'il est face à des objectifs qui manquent d'ambition. Il a besoin de relever des défis, et se montre exigeant envers lui-même. Il a besoin d'une activité dans laquelle il puisse être le meilleur car il fonctionne avant tout à la victoire.

**SE DÉPASSER AU QUOTIDIEN : 80%**

**REMPORTER RÉGULIÈREMENT DES SUCCÈS : 80%**



## SON MANAGER IDÉAL

## 5

**COACH**

Essayez ça

**VISIONNAIRE**

Venez avec moi

**GAGNEUR**

Regardez-moi et faites comme moi

**DIRECTIF**

Faites ce que je vous dis

**PARTICIPATIF**

Et vous, qu'en pensez-vous ?

**EMPATHIQUE**

Les collaborateurs d'abord

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 : 62.5 %**

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 : 60 %**

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 : 57.1 %**

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 %**

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 : 25 %**

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 prend le temps de les écouter et qui les met en confiance. Elles supportent difficilement la pression.

**COMPATIBILITÉ : 25 %**

# POUR QUE ÇA MARCHE...

# 6

## CONFIEZ-LUI CE TYPE DE TÂCHES

- Créer ou développer une activité.
- Apporter de nouvelles idées pour améliorer l'existant.
- Pousser les projets à l'action.
- Assurer le maintien d'une dynamique de travail.
- Apporter son regard critique sur un sujet précis.
- Développer une expertise dans un domaine.

## SI VOUS VOULEZ LE FAIRE ADHÉRER

- Questionnez son avis sur le sujet visé.
- Présentez votre point de vue en le contextualisant dans une approche globale.
- Laissez la place à des réactions de sa part.
- Expliquez l'importance de cette décision et ses conséquences potentielles.

## L'ENCADREMENT QU'IL ATTEND

- Être souple dans l'application des règles.
- Tolérer qu'il sorte parfois du cadre.
- Le laisser libre dans la façon de faire son travail.
- Le responsabiliser dans les moyens d'atteindre ses objectifs.

## 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.

## ÉVITEZ DE LUI CONFIER ÇA

- Analyser des données factuelles.
- Réaliser un état des lieux d'une situation de travail.
- Planifier les tâches à réaliser.
- Structurer le travail et fixer des délais.
- S'assurer que chacun utilise au mieux ses ressources.
- Suivre la progression des objectifs collectifs.

## CE QUI ÉCHOUERA SÛREMENT

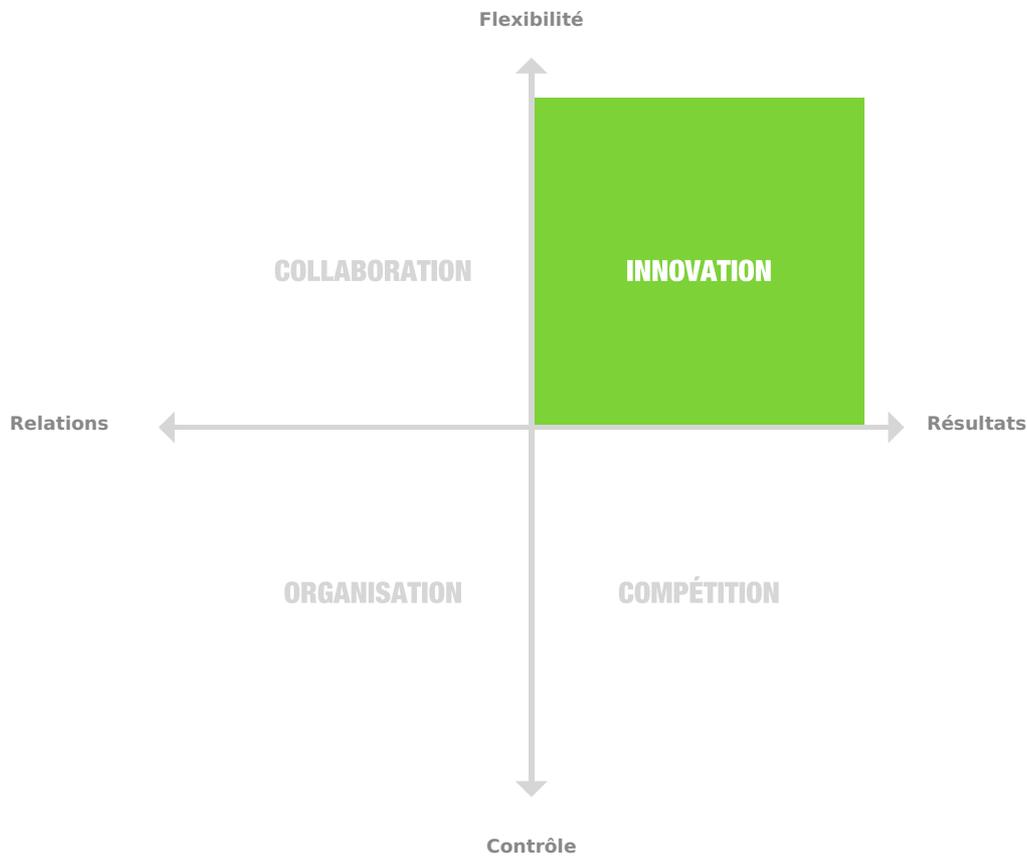
- Présenter une idée sans questionner son avis.
- Tenir le même discours après avoir entendu le sien.
- L'impliquer une fois que la décision est prise.
- Penser uniquement à court terme.

## INUTILE D'ESSAYER ÇA

- Être constamment derrière lui.
- Lui dire comment faire son travail.
- Être pointilleux(se) sur le respect des règles.
- Valoriser l'attitude plus que le résultat.

## 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.



- Culture privilégiée
- Culture secondaire

### LA CULTURE DANS LAQUELLE IL S'ÉPANOUIT

Bertrand Spilthooren cherche un cadre de travail dynamique tourné vers le résultat. Il se retrouve dans une culture d'entreprise qui valorise l'innovation en adoptant une approche souple du travail. Chacun y est libre dans sa façon de procéder du moment que les objectifs sont atteints. Il a besoin d'un cadre de travail qui évolue régulièrement pour intégrer de nouveaux modes de fonctionnement et qui soit régulièrement remis en question. En effet, il attend d'être stimulé par son environnement et en aucun cas de se fixer dans une routine de travail. En définitive, peu de règles lui sont nécessaires, il a besoin d'une culture qui valorise les accomplissements.



**FUN**

40%



**IMPACT POSITIF**

50%



**ÉQUILIBRE PERSONNEL**

10%



**ASSESSFIRST**  
WE MAKE SUCCESS PREDICTABLE



## À PROPOS

Ce rapport a été généré par AssessFirst sur la base des réponses que Bertrand Spilthooren 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](http://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

[hello@assessfirst.com](mailto:hello@assessfirst.com)