

# Rapport de [REDACTED]

✉ Email: [REDACTED]@gmail.com

☎ Téléphone: [REDACTED]

📅 Date de candidature: [REDACTED]/[REDACTED]/[REDACTED]

📁 Campagne : [REDACTED]

📄 [Curriculum vitae](#)

## Synthèse

### Adéquation avec le poste


Réponse aux exigences du poste 100 % 

Adéquation des motivations du candidat 49 %   
par rapport aux attributs du poste

### Adéquation avec l'organisation

Adéquation culturelle 60 %   
entre la culture du candidat et celle de l'organisation

Potentiel d'adaptation 66 %   
dans l'organisation

Désirabilité sociale 70 %   
Une tendance, consciente ou inconsciente, qui consiste à vouloir se présenter sous un jour favorable à ses interlocuteurs

Le rapport Vadequa donne une estimation de la performance future d'un candidat dans son travail, à la fois concernant les tâches qui lui sont confiées et sur sa contribution générale au succès de l'organisation.

Les études scientifiques s'accordent pour dire que l'engagement d'un salarié est fonction de deux niveaux d'adéquation ainsi mis en évidence dans le rapport :







- au niveau du poste : l'adéquation entre les motivations du salarié et les attributs du poste ; ainsi que sa réponse aux exigences du poste.
- au niveau de l'organisation : l'adéquation entre les valeurs du salarié, qui guident ses décisions, et la culture de l'organisation.

Enfin, la personnalité d'un candidat indique ses préférences comportementales et influe ainsi sur son potentiel d'adaptation à la culture de l'organisation. La connaître permet par conséquent de préparer une étape cruciale mais souvent négligée du processus de recrutement : l'intégration durable du futur collaborateur dans l'organisation.

## Réponse aux exigences du poste

 100 % 

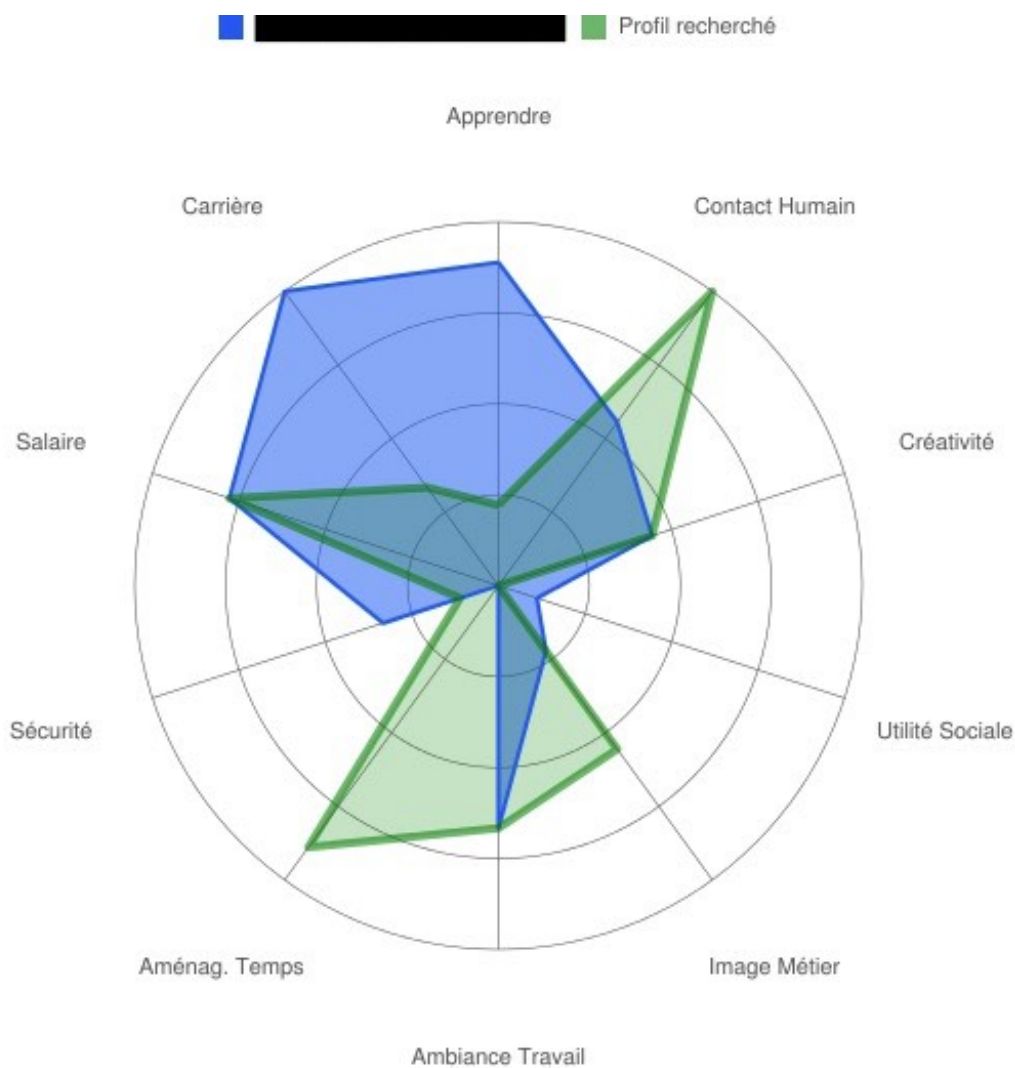
Les questions de présélection vous permettent d'évaluer si les capacités du candidat répondent aux prérequis du poste.

	Réponse attendue	Réponse obtenue	
Avez-vous déjà prospecté par Viadeo ou LinkedIn ?	Oui - Souhaité	Oui	
Avez-vous déjà prospecté par téléphone ?	Oui - Souhaité	Oui	
Avez-vous déjà prospecté par d'autres moyens ?	Oui - Souhaité	Oui	
Avez-vous déjà vendu un produit ou un service ?	Oui - Souhaité	Oui	
Avez-vous déjà travaillé dans une startup ?	Oui - Souhaité	Oui	
Avez-vous déjà dans une TPE (< 10 salariés) ?	Oui - Souhaité	Oui	

## Adéquation des motivations du candidat

49 % 

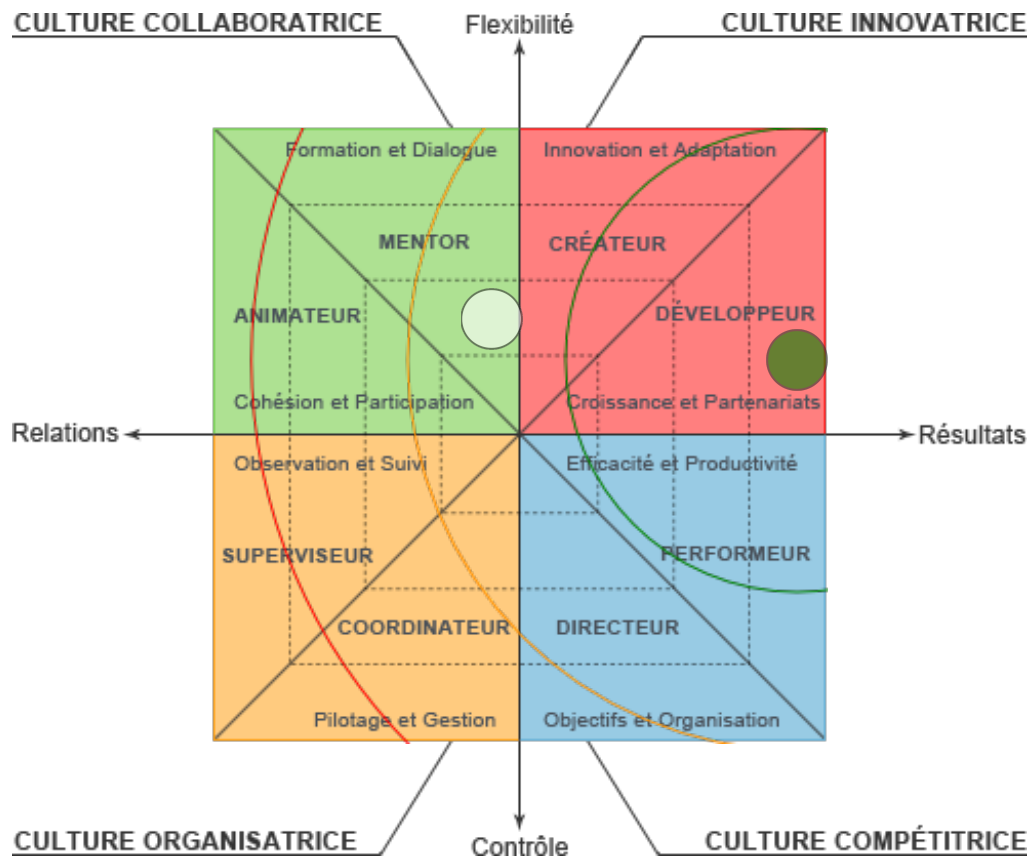
Le graphique en radar permet de visualiser le différentiel entre les motivations du candidat et ce que lui offre le poste. La satisfaction des besoins du candidat est un élément clé de sa motivation durable.



## Adéquation culturelle

60 % !

Le schéma d'adéquation culturelle permet d'évaluer l'adéquation entre les valeurs du candidat et la culture de l'organisation. Plus l'on observe des écarts entre la culture du candidat et celle de l'entreprise, plus les risques de conflits de valeurs sont importants.



### Légende



Profil recherché

Scores limites d'adéquation culturelle

70%

50%

30%

## Vision de l'organisation

Bien que la culture de ce candidat soit teintée d'un certain besoin de liberté dans son travail, il saura néanmoins s'adapter à la culture de l'entreprise. Ce candidat n'apprécie pas le contrôle où les travaux nécessitant des procédures lourdes et répétitives. Il préfère arriver lui-même à un résultat, voire à aménager son activité comme il l'entend. Pour ce candidat, les relations internes sont aussi importantes que les résultats que l'entreprise atteint. Sur ce point, sa culture est donc moins marquée que celle de l'entreprise qui est plus axée sur les résultats. En ce sens, ce candidat sera utile pour faire émerger les problématiques internes. Le point le plus important de la culture de ce candidat reste néanmoins la liberté qu'il apprécie dans son activité.

## Vision des rapports hiérarchiques

Ce candidat aura tendance à s'exprimer sur un ton amical avec ses collègues. En ce sens, il se représentera les frontières avec les hiérarchies moins fortement qu'elles ne le sont en réalité. Sa représentation est plutôt de type transversale. Néanmoins il n'outrepassera pas sa position. Avec ses supérieurs, il aura tendance à évoquer des points internes, sur le déroulement du travail au sein de l'entreprise, si ceux-ci oublient de les prendre en compte. Ainsi, si ses supérieurs le laissent s'exprimer sur ce point, le discours peut-être constructif et enrichissant, d'autant plus que ce candidat a tendance à rechercher et exprimer des idées parfois innovantes et ingénieuses. Concernant les autres hiérarchies, il les considérera comme ses pairs, et se plaira à échanger sur le même ton aussi bien des anecdotes privées que des suggestions sur le contenu du travail. Il aura besoin que son chef lui confère de la confiance dans l'exercice de ses fonctions.

## Vision du travail en équipe

Malgré sa disposition à gérer son activité, ce candidat a néanmoins un esprit d'équipe marqué. Il fonctionne sur le mode de l'échange, et pense que les réflexions en commun sont très constructives. En revanche, il n'appréciera pas d'être mis en compétition car, pour lui, il ne doit pas y avoir de rapports de force au sein d'une équipe, voire même de l'organisation dans sa globalité. En tant que membre d'une équipe, il saura respecter les tâches qui lui sont confiées et aider ses collègues ne lui posera aucun problème. Il saura également se plier aux opinions de la majorité même s'il tient à exprimer son point de vue. En tant que manager, il induira une relation de solidarité, et d'échange. Il fera la part entre le soucis de participation de l'ensemble des membres, leurs positions, autant que les exigences de l'entreprise. Il cherchera à impulser une construction autour des réflexions du groupe qu'il tentera d'amener à s'impliquer, tout en leur faisant garder en mémoire les exigences réelles de l'activité.

Correspondances avec les valeurs personnelles



Légende

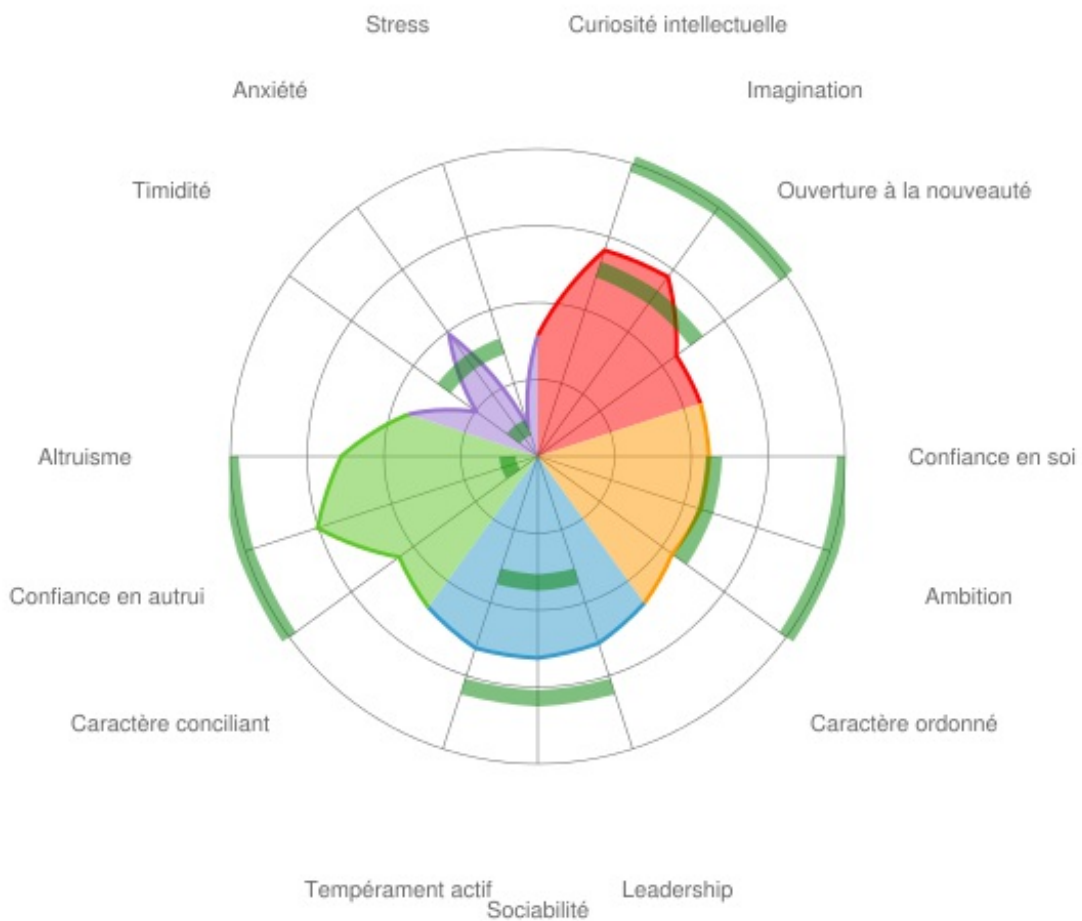


## Potentiel d'adaptation

66 % 

Le graphique de personnalité permet d'évaluer le potentiel d'adaptation d'un candidat à la culture de l'organisation. La personnalité étant le noyau le plus stable d'un profil psychologique, il s'agit de constater qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre cette dernière et la culture de l'organisation. Une personnalité en adéquation permettra au candidat d'assimiler rapidement les valeurs de l'organisation.

- Ouverture d'esprit
- Caractère consciencieux
- Extraversion
- Agréabilité
- Sensibilité
- Profil recherché (entre les deux traits)





## Personnalité et culture de l'organisation

Points d'adéquation	Points de vigilance
Curiosité intellectuelle	Ouverture à la nouveauté
Imagination	Confiance en soi
Leadership	Ambition
Niveau d'activité	Caractère ordonné
Sociabilité	Anxiété
Caractère conciliant	
Confiance en autrui	
Altruisme	
Assurance	
Résistance au stress	

### Relation au travail

Ce candidat est d'un naturel confiant et optimiste. Il fait preuve de beaucoup d'énergie et de vigueur au niveau professionnel. Son ambition ponctue son besoin impérieux de succès. Il appréciera le travail collaboratif puisque la compagnie d'autrui l'aide à se stimuler.

### Relation aux autres

Ce candidat aime interagir et ses qualités relationnelles font de lui une personne appréciée. Il se montre concerné par le bien-être et les besoins des autres et éprouve de la satisfaction lorsqu'il peut aider ses collaborateurs. Il privilégie la coopération et l'harmonie sociale. Il aime être en groupe, partager et conseiller. Ses qualités sont recherchées dans un travail collaboratif puisqu'elles facilitent une bonne ambiance de travail.

Ce candidat valorise l'harmonie sociale et il est essentiel pour lui que tout le monde s'accorde. Dans une situation difficile, il privilégie le compromis au conflit. On dit de lui qu'il est agréable et coopératif.

## Relation à la hiérarchie

Ce candidat se montre à la fois ingénieux et imaginatif dans sa façon de penser, et conformiste dans ses actes. Il utilise ses compétences intellectuelles afin de contribuer à l'intérêt commun. Ses capacités de perception et d'analyse lui permettent de trouver rapidement des moyens efficaces pour résoudre les problèmes. Respectueux des règles, il est également persévérant, perfectionniste et digne de confiance.

Ce candidat a un caractère entreprenant et combatif. Tourné vers la réussite, son ambition peut le pousser vers des positions de leader. Son caractère compétitif a tendance à décupler son énergie. Le plus souvent actif et tenace, il ne recule pas devant les obstacles.

## Gestion des émotions

Ce candidat est une personne plutôt positive qui sait gérer ses émotions négatives. Il ne se laisse pas facilement contrarier et sait surmonter les difficultés de la vie quotidienne. C'est une personne stable qui a tendance à voir le bon côté des choses.

## Style de leadership

Ce candidat a tendance à s'exprimer avec conviction et à prendre publiquement position. C'est une personne influente, et il sait communiquer son optimisme. En position de leader, il sait stimuler intellectuellement son équipe et fait preuve de considération envers chacun de ses partenaires.

Ce candidat possède toutes les qualités pour favoriser la compétitivité et l'innovation. En effet, il maîtrise les compétences nécessaires afin de stimuler intellectuellement un groupe de travail. Il communique de sorte à permettre aux individus d'aller plus loin sur un concept, d'avoir des idées nouvelles et créatives, etc. ; ces processus sont nécessaires à l'innovation.

## Préparer l'entretien

Un entretien bien préparé est deux fois plus efficace qu'un entretien non structuré. Vadequa vous propose des exemples de question d'entretien afin de valider avec le candidat les différents points de sa personnalité.

Les points à aborder en entretien, listés ci-dessous, correspondent aux traits de personnalité pour lesquels le test n'a pas détecté de tendance claire. Il s'agit de vérifier en entretien que le candidat a bien compris les questions qui lui ont été posées. Si tel est le cas, on peut confirmer que le score du candidat sur le trait est dans la moyenne de la population. Sinon, il faut observer de la prudence par rapport à l'interprétation de ce score.

---

À explorer	Questions suggérées
<b>Caractère consciencieux</b>	<b>Caractère ordonné</b> : Avez-vous déjà pris l'initiative de réorganiser votre travail? Pouvez-vous me décrire la façon dont vous vous y êtes pris ? <b>Ambition</b> : Avez-vous en tête un plan de carrière? A quel poste pensez vous être dans cinq ans ? <b>Confiance en soi</b> : Vous arrive-t-il parfois de douter de vos compétences ?