

# 3S SANTÉ RECRUTEMENT & INTÉRIM

Laboratoires pharmaceutique/vétérinaire/cosmétique  
R&D • Affaires réglementaires • Production • Marketing • Vente

## QU'ATTENDENT LES RECRUTEURS D'UN ENTRETIEN ?

Lors d'un entretien nous recherchons à mettre en adéquation les aptitudes du candidat et ses futures responsabilités. Il nous faut concilier à la fois l'efficacité des entreprises qui recrutent et l'épanouissement personnel. L'évaluation d'un candidat requiert une vraie compétence professionnelle. Tout recruteur chevronné sait qu'un entretien bien conduit est lié à une démarche pragmatique, objective et quasi-scientifique. C'est un processus intellectuel qui respecte une méthodologie précise, une déontologie stricte et une véritable éthique. Il faut donc laisser de côté « intuitions » et autres impressions de premières minutes. La méthode la plus communément appliquée consiste en un entretien individuel associé si besoin à des tests de personnalité, des études graphologiques (de + en + rare), des entretiens en groupe ou encore à une présentation devant un jury... Attention, les tests sont capables de déceler certains traits de personnalité mais ne peuvent préjuger totalement de l'adéquation entre un poste donné et un candidat. Ils ne constituent au mieux qu'une aide complémentaire à la décision. Au cours d'un entretien nous validons les compétences recherchées par les entreprises. Celles-ci varient selon les postes, les sociétés mais également du niveau hiérarchique demandé. Dans un premier temps on analyse l'impression générale donnée par le candidat. Puis on examine les différents critères de sélection décelés dans le CV et la lettre de motivation. On analyse ainsi la formation, l'expérience professionnelle, les aptitudes, les centres d'intérêts du candidat...

### LES COMPÉTENCES DEMANDÉES

La première et la plus importante est bien évidemment la connaissance scientifique. Il s'agit de s'assurer que le candidat possède et maîtrise bien les qualités techniques nécessaires et indispensables pour le poste recherché. Mais là ne s'arrête pas le travail de recrutement. D'autres critères doivent être pris en considération :

#### LES COMPÉTENCES D'ORDRE INTELLECTUEL

Sensibilité à un environnement, pouvoir de réflexion et d'analyse/synthèse des problèmes, jugement (FACULTÉ DE COMPRENDRE un sujet et d'émettre une opinion réfléchie), maîtrise des chiffres et des modèles mathématiques, créativité, curiosité intellectuelle.

#### LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES

Sens des relations humaines (faculté à s'intégrer), impact, conviction, capacité à travailler efficacement en équipe, aptitude à s'exprimer avec efficacité face à face et en plénière, écoute.

#### LES COMPÉTENCES DE MANAGEMENT

Leadership (aptitude à convaincre et à emporter par son comportement l'adhésion des autres), planification et organisation du travail de ses collaborateurs, délégation. (Un bon manager veille au développement de ses collaborateurs par le coaching, motivation suivi et contrôle des équipes.

#### LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES

Responsabilité, adaptabilité (capacité à moduler son comportement de façon efficace pour faire face à l'imprévu), persévérance pour atteindre son objectif, adhésion, prise de risque et de décision, tolérance au stress.

#### LES COMPÉTENCES LIÉES AU DYNAMISME

Sens de l'investissement, sens de l'engagement, implication, capacité de travail, énergie, initiative.

### LE PRINCIPE

Le principe est de sélectionner et hiérarchiser les différents critères en fonction du poste.

Si l'on veut recruter par exemple un responsable marketing sur un marché très concurrentiel, les principaux critères retenus seront :

“ Sa capacité de réflexion et d'analyse avec sensibilité à cet environnement, sa résistance à la pression, sa persuasion, son leadership, sa faculté de prise de décision et sa vision stratégique. ”

L'analyse de ces différentes composantes permet d'apprécier le candidat dans sa globalité.

On le situe par rapport au poste, à la culture d'entreprise et au(x) supérieur(s) hiérarchique(s) mais on préjuge également du potentiel du candidat au sein de l'entreprise en termes d'évolution de carrière.

### LES 7 RÈGLES D'OR POUR RÉUSSIR VOS ENTRETIENS

- 1 Renseignez-vous sur l'entreprise et le poste.
- 2 Préparez-vous à l'entretien en anticipant les questions :
  - » Quelle est l'expérience exigée ?
  - » Quelles sont les compétences requises ?
  - » Quel est le profil du candidat idéal ?

**Et définissez vos points forts en notifiant les réalisations concrètes de votre parcours !**

- 3 Répondez aux questions au maximum en 3-4 minutes.
- 4 Profitez de l'entretien pour demander des informations.
- 5 Montrez votre enthousiasme si le poste vous intéresse.
- 6 Ne négociez pas le salaire lors du 1er entretien.
- 7 Envoyez un mail de remerciement à l'issue de l'entretien.

**EN CONCLUSION** l'élément essentiel est la **MOTIVATION** : on attend de vous que vous donniez des éléments de preuve dans votre discours sur le fait que votre intérêt pour le poste à pourvoir est bien réel.

#### Donc vous devez prouver que :

- » Vous êtes le meilleur pour ce poste.
- » Vous n'avez rien à cacher.
- » Vous avez beaucoup à offrir en terme de potentiel et pas seulement à court terme...

Et pour cela nous attachons une grande importance à la personnalité et aux qualités de chacun. Notre objectif est la réussite des candidats à la mission : nous attendons donc sincérité et vérité. Un dernier conseil **RESTEZ VOUS MÊME.**

### LES APTITUDES

Les aptitudes recherchées pour la majorité des fonctions :

- Ouverture d'esprit
- Adaptabilité
- Leadership
  - » Sens du travail en équipe
- Disponibilité
  - » Implication
- La maîtrise parfaite de l'anglais et de l'informatique.
- La gestion des budgets.
- Une double formation (DESS, master) est enfin très appréciable.

Jean Luc Sicnasi  
DIRECTEUR GÉNÉRAL



Veronique Legrand  
MANAGER DPT. INDUSTRIE  
PHARMACEUTIQUE

