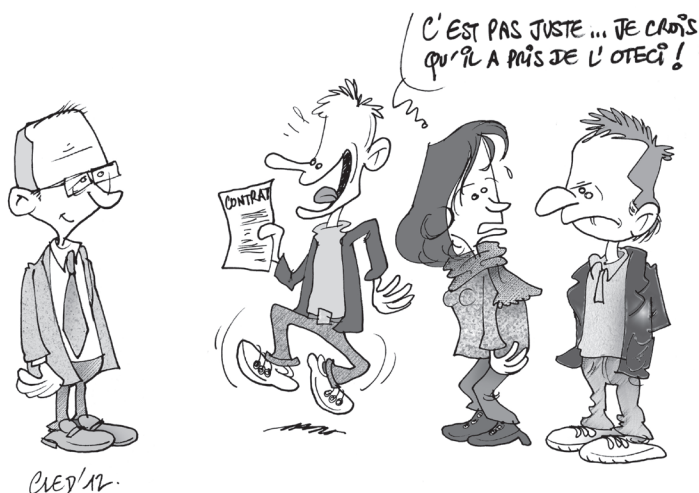


La SCF offre 100 simulations d'entretien d'embauche

OTECI, LE COUP DE POUCE DE LA SCF...



Conseiller les étudiants dans toutes les étapes de la recherche d'un premier emploi est une des expertises de l'association OTECI*.

Rassemblant des experts et des managers seniors issus de DRH et de directions fonctionnelles ou opérationnelles, OTECI a conçu au fil des années des méthodes innovantes pour accompagner les étudiants, les préparer et les aider à réussir leurs entretiens de recrutement. Leur aide peut être décisive pour aborder toutes les phases du projet professionnel que chaque étudiant fait évoluer au cours de sa scolarité. Profitez-en, il reste encore des créneaux** !

Les outils de sélection des candidats

OTECI a développé et maîtrise des outils de sélection. Pour ses adhérents, la Société Chimique de France (SCF) a choisi l'entretien d'embauche par vidéo (Skype ou similaire), un outil facile à mettre en place, économique et apportant un gain de temps. Il permet surtout de voir comment le candidat va s'organiser et se mettre en scène, chez lui, dans son école ou un lieu public.

La méthode est très structurée et 100 % individuelle : courriel d'invitation avec un « pre-reading » ; réception des CV et des lettres de motivation ; échange des numéros de mobile, identifiant Skype ; planification du rendez-vous ; préparation et analyse des documents (annonces, entreprises ciblées...) ; conduite de l'entretien vidéo (1 h-1 h 30) et debriefing oral après l'entretien ; évaluation écrite sur les deux aspects (technique vidéo et entretien) ; courriel de suivi avec des conseils personnalisés sur le CV, la présence sur les réseaux sociaux, la e-réputation, la stratégie de recherche de stage ou d'emploi... ; et une enquête de satisfaction.

Preuves à l'appui : des témoignages

Pour illustrer l'intérêt et la portée de l'initiative de la SCF, nous avons interrogé deux étudiants, Vincent et Veronica, et Bruno, un des experts d'OTECI qui a conduit certaines interviews.

• Vincent (IRCELYON)

Comment avez-vous découvert l'offre OTECI de la SCF ? Depuis quand êtes-vous adhérent ? Trouvez-vous l'initiative intéressante ?

À la recherche d'un emploi, on m'a dit que la SCF proposait ce type d'offre ; je suis donc allé sur le site Internet de la SCF à la rubrique emploi et me suis inscrit pour en bénéficier.

Vous êtes en recherche d'un emploi pour les mois à venir ou vous voulez vous entraîner pour plus tard ? À quel stade de votre cursus êtes-vous ?

J'ai soutenu mon doctorat en chimie (catalyse, calorimétrie et analyse thermique) en février dernier et suis à la recherche d'un emploi depuis mars. Je souhaitais profiter de l'offre pour pouvoir améliorer mon CV ainsi que ma lettre de motivation, et avoir des conseils sur la façon de se présenter en entretien auprès des entreprises, notamment afin de mieux cerner leurs attentes.

Est-ce la première fois que vous avez recours à la simulation d'entretien ?

Oui.

Quel emploi cherchez-vous ? Recherche, industrie, enseignement, conseil... ?

Je recherche un emploi de chercheur ou ingénieur en recherche et développement, plutôt dans le milieu industriel, mais je ne suis pas fermé pour autant au milieu académique parce que c'est surtout l'aspect recherche et développement qui me passionne.

Quels sont les conseils les plus utiles recueillis lors de l'entretien et le debriefing ?

Se focaliser sur l'essentiel et ne pas vouloir trop en mettre, notamment dans son CV. Lorsque l'on est très spécialisé, on

souhaite tout mettre dans son CV, qui finit parfois par devenir long, et on finit par oublier qui sont les destinataires de ces CV et lettres de motivation.

De plus, au niveau de l'entretien, il s'agit aussi de bien faire attention à être synthétique, bien organisé, bien préparé, de ne pas se répéter et surtout de ne pas oublier d'axer son discours sur les compétences comportementales qui sont très importantes pour les recruteurs.

Est-ce que cela vous a été bénéfique, voire peut-être déjà productif ?

Cela m'a été bénéfique ; j'ai pu refaire mon CV de manière plus synthétique et claire. Je me sens un peu plus prêt, donc plus en confiance.

Avez-vous conseillé à d'autres chimistes en recherche d'emploi de s'inscrire ?

Je n'ai pas encore eu l'occasion de le faire.

• Veronica (Université de Pise, Italie)

I have been SCF member since June 2019 and received an e-mail about OTECI offer. I found the initiative very interesting and useful as I am currently looking for a job. I am looking for a research position in a private company and I will have an interview with a pharma company hiring manager for a research position in few days.

This is the first time that I have used interview simulation. I have been too technical during the interview and I have been recommended to speak more about soft skills than hard ones, especially during the interview with the hiring manager. It was also good to have a feedback and pieces of advice about my CV, cover letter and pitch. It was very useful and I learnt a lot. And of course I will advise other job-seeking chemists to register!

• Bruno

Agé de 61 ans, je suis en préretraite depuis quatre ans. Ingénieur-chimiste de formation, j'ai fait toute ma carrière dans l'industrie pharmaceutique au sein de la même entreprise qui a changé de nom au gré des rachats et fusions : Roussel-Uclaf, Hoechst-Marion-Roussel, Aventis, Sanofi-Aventis, et enfin Sanofi. J'ai travaillé en développement chimique, et surtout à la production des principes actifs où j'ai occupé des postes de chef d'atelier, chef de département et directeur de la production. Depuis mon départ en préretraite, j'ai rejoint l'association OTECI qui regroupe d'anciens cadres et managers et intervient auprès des startups et PME, ainsi que des écoles supérieures et universités. Je me suis principalement investi dans le mentorat et le conseil auprès des doctorants et des étudiants ingénieurs pour les aider à entrer dans la vie professionnelle. Au cours de ma carrière, j'ai eu l'occasion de participer à l'embauche et à la formation de nombreux jeunes ingénieurs de production, et j'essaie donc de faire profiter de mon expérience les étudiants qui en ont besoin.

J'insiste beaucoup auprès des étudiants pour qu'ils travaillent leur « pitch » afin de pouvoir se présenter en deux minutes, de manière impromptue ou en début d'entretien de recrutement : qui je suis (mon parcours de formation et mes expériences professionnelles), quel est mon projet professionnel (comment je me vois dans cinq ou dix ans), ce que je sais de vous (les valeurs de l'entreprise et les contours du poste proposé), et enfin en quoi je suis différent (les spécificités de mon parcours mais surtout de ma personnalité). Le pitch sera bien sûr ajusté à l'interlocuteur et au poste proposé, mais l'avoir préparé en amont donne beaucoup de clarté et d'assurance.

La plupart du temps, quand je rencontre un étudiant pour une simulation d'entretien d'embauche, seul le premier point est bien au point (qui je suis). Le projet professionnel n'a pas été clairement réfléchi, ce qui fait que certains ne savent pas où candidater quand d'autres font une recherche d'emploi tous azimuts qui est souvent source de désillusion. C'est particulièrement vrai pour les doctorants qui, pour la plupart d'entre eux, visaient une carrière d'enseignant-chercheur dans le public et se retrouvent dès la sortie de la thèse à viser un poste dans un secteur privé qu'ils connaissent très mal. L'entreprise concernée et l'annonce n'ont pas fait l'objet d'approfondissement, ce qui est dommage car la connaissance des valeurs de l'entreprise et des compétences comportementales requises par le poste peuvent aider à mettre en avant sa propre personnalité. Les atouts propres des candidats ne sont pas bien mis en avant. Souvent, ils ne mettent en avant que leur savoir et leur savoir-faire (formations, stages, expériences professionnelles, expertises). C'est important bien sûr, mais en tant que recruteur, je constate souvent que les candidats qui ont été présélectionnés ont tous un super parcours, et que ce qui fera finalement la différence, c'est la personnalité, le savoir-être, les « soft skills ». C'est ce qui manque le plus aux candidats, la connaissance et la mise en avant de leurs compétences comportementales.

Attention, il ne s'agit pas de prendre un catalogue de soft skills ou de récupérer ceux requis dans l'annonce et de se bâtir une personnalité à la va-vite. « Je suis motivé, dynamique... », ça c'est bateau ! Il s'agit d'avoir la connaissance de sa propre personnalité et de ses propres atouts, et de les présenter en situation à travers ses expériences de formations, de stages, de jobs étudiants, de bénévolat, de sports... « Je n'ai pas eu l'occasion de mettre en avant mon leadership lors de mes stages mais j'ai été pendant deux ans le capitaine de mon équipe de basket qui a été en finale du championnat de France des IUT » ou « Vous recherchez quelqu'un avec des qualités de communication, j'étais au sein du Bureau des élèves en charge de l'organisation du forum emploi en relation avec les entreprises »... : ça s'est efficace et percutant !

Voilà quelques réflexions pour savoir se valoriser lors d'un processus de recrutement. En résumé, il faut s'informer sur l'entreprise et détecter les enjeux du poste proposé, bien connaître ses atouts (savoirs, savoir-faire, savoir-être) et être capable de les mettre en situation à travers l'ensemble de ses expériences (y compris bénévolat, sport, culture, passions).

La SCF remercie OTECI et les « jeunes » qui ont utilisé cette offre pour décoller et voler de leurs propres ailes dans de belles carrières de chimistes.

*<https://oteci.asso.fr>; ** www.societechimiquedefrance.fr/Rubrique-Emploi.html (réservé aux adhérents).