

# POLITIQUE RH - INTERTEK EN FRANCE

## VOLET POLITIQUE RECRUTEMENT

“ Une entreprise se développe par la richesse des profils qui la composent. C'est pourquoi notre politique embrasse la diversité, l'inclusion et la mixité comme principes fondateurs. ”

Frédéric Dieulle, DRH

Chez Intertek, notre objectif est très clair : Donner vie à la qualité et à la sécurité durablement, aujourd'hui et pour les générations futures. Cela façonne tout ce que nous faisons et comment nous le faisons.

C'est en partant de ces principes que nous construisons jour après jour nos actions à destination de nos clients. Cette ambition ne peut exister que par et avec les collaborateurs Intertek.

C'est pourquoi l'ensemble de la politique sociale d'Intertek, au niveau mondial comme en France, s'attache à mettre nos salariés dans les meilleures dispositions pour réaliser notre mission qui vise à faire de demain un monde meilleur.

Parce que les candidats doivent pouvoir choisir de rejoindre l'entreprise qui leur ressemble et dans laquelle ils s'épanouiront, notre politique recrutement est construite sur la base de la transparence, de l'échange entre les équipes recrutement, les RH partners et les managers opérationnels, permettant aux collaborateurs qui nous rejoignent de comprendre dès nos premiers contacts les enjeux du poste et le projet de l'entreprise.

“ Notre process de recrutement basé sur la transparence, a pour vocation d'identifier les potentiels qui construiront l'avenir d'Intertek. Au coeur du dispositif les soft skills et l'affinité avec l'esprit entrepreneurial qui facilite la réussite dans le Groupe. ”

Muriel Ulrici, Responsable Recrutement et Marque Employeur



### Un parcours de recrutement défini

Un parcours de recrutement construit autour de l'échange - de la découverte de l'autre. La volonté de partager un projet commun avec l'envie d'avancer ensemble :

- Un premier contact téléphonique avec l'équipe recrutement ou le manager dans certains cas : définition des contours du projet du candidat, ses affinités motivationnelles pour le poste, ses compétences, sa disponibilité et ses attentes sont abordés sur ce premier échange. L'objectif est d'apprendre à découvrir le candidat, de comprendre son parcours et son intérêt à rejoindre le projet Intertek en France,
- Un entretien opérationnel avec le hiérarchique sur le poste. Cet entretien permet de faire connaissance et de s'assurer d'une envie mutuelle de travailler ensemble. Préciser la compréhension du parcours du candidat, ses compétences, son potentiel, ses aptitudes techniques, ses qualités humaines, ses envies et projections dans le poste ainsi que sa capacité à s'intégrer et à fonctionner dans une équipe. Notre particularité : de par notre organisation internationale certains premiers entretiens se passent en anglais selon les postes et notre organisation,
- Un entretien RH avec le recruteur qui suit votre parcours de recrutement : du premier contact jusqu'à la confirmation de la collaboration à l'issue de la période d'essai,
- Selon les postes, responsabilités et enjeux : plusieurs autres entretiens, rencontres avec directions opérationnelles, futurs collègues, experts. L'objectif est d'apporter des précisions techniques et spécifiques à nos métiers, environnements et missions et de conforter l'envie réciproque de collaborer.
- Nous pouvons également avoir recours à d'autres sources d'aide à la décision :
  - Prises de références,
  - Questionnaires de personnalité en situation de travail,
  - Mises en situation appelées chez nous « *Business Case* ».

La particularité du *Business Case* : intervenant en phase avancée de process, un *Business Case* est une étude de cas - comprenant plusieurs situations opérationnelles proposées - en lien avec le quotidien et les enjeux du poste - que le candidat prépare en amont d'une restitution qui permet d'apporter sa vision, ses idées. Cette étape a pour objectif de mettre en avant les compétences du candidat sur le poste mais elle lui permet également de se projeter dans l'entreprise et sa prise de poste.

# POLITIQUE RH - VOLET RECRUTEMENT



## *Diversité, inclusion et mixité des équipes*

Notre politique recrutement est renforcée par un process fondé sur la diversité, l'inclusion et la mixité de nos collaborateurs. Notre environnement international, le maillage de nos activités dans plus de 100 pays à travers le monde encourage l'interculturalité, la diversité au sein de nos équipes et une mixité de profils techniques, scientifiques et supports qui fait sa richesse et sa complémentarité. 15 nationalités représentées sur la France renforcent la crédibilité de nos collaborateurs au plus près des particularités culturelles et spécificités des marchés que nous accompagnons.



## *La mobilité interne encouragée*

La mobilité interne est encouragée sur le territoire national permettant à nos collaborateurs de découvrir de nouveaux métiers et de nouvelles business lines. Dans ce cas nos collaborateurs intègrent un parcours de recrutement identique permettant de mûrir le projet de changement de poste.



## *La cooptation, un moyen de recrutement par le réseau valorisé*

Chez Intertek en France nous partons du principe que nos collaborateurs ont une longueur d'avance sur nos recruteurs dans la compréhension et le réseau des compétences recherchées pour le projet d'entreprise. Véritables ambassadeurs, ils peuvent donner un éclairage avisé et complémentaire de la réalité de l'entreprise, des enjeux business et des clés de réussite. C'est la raison pour laquelle une campagne de cooptation permanente a été mise en place sur le périmètre France depuis 2019.



## *Les éléments différenciants de notre process recrutement*

Une évaluation complémentaire des RH et des opérations

UN REGARD  
CROISÉ



RÉACTIVITÉ &  
BUSINESS  
PARTNER



Une équipe recrutement au plus proche de la compréhension des enjeux terrain et des tendances de marché

*Les + de  
notre process  
recrutement*

SUIVI DE  
CANDIDATURE



Réactivité et flexibilité dans l'organisation des entretiens : des échanges / rendez-vous peuvent être privilégiés en distanciels ou débiter par un entretien avec les opérationnels pour gagner en efficacité

IMMERSION



Une expérience candidat attentive avec un suivi et un contact régulier avec votre recruteur et l'équipe RH qui vous fera la proposition de poste et suivra vos premiers pas dans le cadre de votre intégration

Un début d'immersion et une meilleure compréhension de l'environnement : possibilité de visiter nos sites et laboratoires, échange avec les experts métiers, des business cases construits au plus près de la réalité terrain

*“ Donnons vie à la qualité et à la sécurité durablement ”*