

Jean-Michel Cathala

3<sup>e</sup> édition

# Être recruté

## dans les métiers de l'industrie et de l'agroalimentaire



Ce que les recruteurs  
attendent des candidats



**GERESO**

ÉDITION







# **Être recruté dans les métiers de l'industrie et de l'agroalimentaire**

Développement personnel et efficacité professionnelle

# Être recruté dans les métiers de l'industrie et de l'agroalimentaire

Ce que les recruteurs attendent des candidats

**Auteur : Jean-Michel CATHALA**

**Édition 2019**

**© GERESO Édition 2012, 2017, 2019**

Direction de collection : Catherine FOURMOND

Conception graphique de couverture : Atmosphère

Suivi éditorial et conception graphique intérieure : GERESO Édition

Illustration : © elenabs/istockphotos.com

[www.gereso.com/edition](http://www.gereso.com/edition)

e-mail : [edition@gereso.fr](mailto:edition@gereso.fr)

Tél. 02 43 23 03 53 - Fax 02 43 28 40 67

Reproduction, traduction, adaptation interdites  
Tous droits réservés pour tous pays francophones  
Loi du 11 mars 1957

Dépôt légal : Juin 2019

ISBN : 978-2-37890-144-8

EAN 13 : 9782378901448

ISBN numériques :

ISBN eBook : 978-2-37890-289-6

ISBN ePub : 978-2-37890-290-2

ISBN Kindle : 978-2-37890-291-9

GERESO SAS au capital de 160640 euros - RCS Le MANS B 311 975 577  
Siège social : 38 rue de la Teillaie - CS 81826 - 72018 Le Mans Cedex 2 - France

## Dans la même collection :

- 10 entretiens RH incontournables
- 101 bonnes pratiques de management
- 69 règles du succès au travail
- Adieu les problèmes au travail!
- À la conquête de mon bien-être
- Améliorer son efficacité relationnelle
- Coachs : les secrets d'une bonne posture
- Communiquer efficacement
- Communiquer en situation de crise
- Comprendre l'évaluation professionnelle
- Crise de motivation au travail ? Rien d'anormal!
- Cultiver l'engagement de vos équipes
- Estime de soi et management
- Évaluer les compétences professionnelles
- Former sans stress
- Gagner en leadership
- Gestion du temps pour managers et professionnels débordés
- L'art de conclure une vente avec la PNL
- Le leadership du cœur
- Le manager de proximité
- Le management bienveillant, accélérateur de performance

[www.la-librairie-rh.com](http://www.la-librairie-rh.com)

*la librairie* RH  
by GEBESLI

## Dans la même collection (suite):

- L'entreprise de soi: clé de la réussite entrepreneuriale
- Le recrutement gagnant-gagnant
- Les dynamiques de l'intelligence relationnelle
- Les groupes Mastermind : accélérateurs de réussite
- L'intelligence collective : les 7 clés de la réussite
- Manager l'innovation autrement
- Manager l'intelligence artificielle
- Manager le travail à distance et le télétravail
- Manager une équipe projet
- Mieux communiquer avec soi-même et avec les autres
- Ni hérisson, ni paillason : plus jamais peur des conflits
- Parler en public, être écouté et convaincre
- Prendre la bonne décision individuelle ou collective
- Préparer son futur professionnel
- Prévention des RPS avec la PNL
- Réalités des risques psychosociaux
- Recadrer sans démotiver
- (Re)Donner du sens à son management
- Réussir son oral d'examen ou de concours
- Réussir vos entretiens professionnels
- Révélez votre Talent avec l'intelligence prismatique
- Travailler, pour quoi faire ?
- Vers un leadership créatif, efficace et humain

*À ma femme Marie-Hélène, à mes enfants Florent et Ariane,  
merci de m'avoir accompagné vers de nouveaux horizons,  
d'autres cultures... notre vérité.*

*Je vous dédie ce document.*





# Remerciements

Je remercie Monsieur Jean-Claude LAINÉ pour ses précieux conseils et tous ceux qui, par leur exigence supérieure, ont contribué à façonner une démarche unique vers le recrutement de haut niveau.

Je remercie pour leur diligence les personnalités dont le témoignage contribue à illustrer ce document et notre démarche.

## **Avertissement**

Les noms et les prénoms figurant en petit nombre dans le texte sont de pure invention, néanmoins les faits qu'ils « illustrent » sont avérés...

La démarche entreprise dans cet ouvrage touche aux Ressources Humaines dans l'économie mondialisée, n'y voyez aucune approche politique.

# Sommaire

|   |     |
|---|-----|
| Préface .....   | 11  |
| Introduction.....   | 13  |
| Chapitre 1 - L'anecdote .....   | 15  |
| Chapitre 2 - Je me suis construit... ..   | 19  |
| Chapitre 3 - Donner aux gens l'envie de vous suivre .....                                   | 25  |
| Chapitre 4 - La naissance du stratège.....  | 33  |
| Chapitre 5 - S'offrir la reconversion .....   | 47  |
| Chapitre 6 - Le concept d'exigence .....  | 57  |
| Chapitre 7 - Le recrutement dans la mondialisation.....                                     | 71  |
| Chapitre 8 - L'intime conviction des décideurs .....  | 79  |
| Chapitre 9 - Maîtriser l'entretien sélectif.....  | 89  |
| Chapitre 10 - L'égalité des chances dans le recrutement .....                               | 109 |
| Chapitre 11 - Se former pour être recruté.....  | 123 |
| Chapitre 12 - De l'importance des valeurs dans le monde<br>agroalimentaire et agricole..... | 131 |
| Chapitre 13 - L'avenir .....  | 139 |
| Chapitre 14 - De la « E-IAA Attitude » .....  | 149 |
| Chapitre 15 - De l'agro à l'économie mondialisée .....                                      | 155 |
| À propos de l'auteur .....  | 159 |



# Préface

Selon Jean-Michel Cathala, l'avenir (professionnel) - pour un cadre - c'est :

- « le travail toujours ;
- l'abnégation souvent ;
- le courage ;
- la volonté de grandir. »

Je partage totalement cette vision, même si les jeunes générations n'y adhèrent pas complètement...

Quel livre!

« Être recruté », son titre!

Après 40 ans d'une carrière effectuée en qualité de cadre supérieur puis dirigeant dans le privé et dans la coopération, du secteur de la recherche à celui de la construction « offre produit » dans des domaines aussi variés que la grande distribution, l'agriculture, l'agroalimentaire, j'ai lu avec plaisir ce livre, puis je l'ai relu avec un crayon.

J'ai alors encore identifié la façon dont j'aurais pu améliorer ma performance, celle des équipes que j'ai dirigées, la façon dont j'aurais pu mieux détecter les « meilleurs » et mieux stimuler les envies des collaborateurs, tout cela pour un objectif non négociable : la recherche permanente de résultats.

« Qu'est-ce que tu es ?

Qu'est-ce que tu veux faire ?

Qu'est-ce que tu veux être ? »

Trois questions auxquelles il faut apporter des réponses proches de la perfection.

Alors, car « pour décider, il faut être sûr de soi », la phrase: « Manager, c'est obtenir » prendra encore plus de force.

« Être recruté », un guide de la performance.

**Henri-Emmanuel JOURNÉ**

Directeur Général, Coopérative SOCAVIAC

# Introduction

Une expérience professionnelle au sein de sociétés multinationales, suivie de la création puis du développement du cabinet de recrutement de cadres et cadres dirigeants éponyme, spécialisé en agroalimentaire, m'ont progressivement fait constater un nombre de points clés vis-à-vis de l'entreprise, de ses cadres et de ses futures recrues. Durant mon long exercice, j'ai été marqué par le fait que bon nombre de postulants ne savent pas, donc ne maîtrisent pas, ce qu'un « chasseur de têtes » attend d'eux en entretien : impréparation, peu de volonté de s'exprimer lucidement sur leurs parcours, peu de volonté de convaincre, sont quelques-unes des raisons clefs de leur échec. En face, le consultant que je suis et qui par nature a fait profession d'élitisme - le choix des meilleurs, requis par nos clients entrepreneurs - a nécessairement éconduit bon nombre de candidats en donnant toujours une explication claire de ses choix.

J'ai découvert en moi un vrai goût pour la relation humaine : connaître l'autre dans ses attentes, ses valeurs, ses motivations professionnelles. L'ébauche qu'il dessine de son futur fut toujours pour moi passionnante, même si les doutes exprimés ou non-dits, ont parfois pris le pas sur les certitudes.

La crise économique de 1992 et 1993 agissant en véritable révélateur a sensiblement modifié mon comportement et celui de mon entourage au sein du cabinet et, répondant en cela à des valeurs fondamentales qui me sont chères, j'ai entrepris - après leur en avoir demandé l'autorisation - d'aider les candidats à gommer des défauts majeurs perçus en entretien autour de thèmes classiques : le management, la communication, le travail en équipe, la conduite de projets ou encore le leadership... pour ne citer que les plus fréquents.

Je me suis réalisé à travers ce projet oblatif qui mettait la relation d'aide au cœur de mon projet personnel : aide aux candidats afin de leur proposer des pistes d'amélioration personnelle que je justifiais, aide aux entreprises en