



Des postes de commerciaux à pourvoir en France et à l'international

Interview de Françoise Dupeyrat-Gros, responsable ressources humaines du Groupe Henkel.

Henkel est leader dans le domaine des marques et technologies sur des secteurs d'activités stratégiques ; pourriez-vous nous présenter ces secteurs et nous parler de l'état actuel du marché ?

Françoise Dupeyrat-Gros : Le groupe Henkel est une entreprise familiale, fondée il y a 128 ans par Fritz Henkel. Le premier produit commercialisé était une poudre à laver tout usage vendue en paquets individuels, contrairement aux autres poudres vendues en vrac. Henkel est aujourd'hui un groupe international, dont le siège social est basé à Düsseldorf (Allemagne). Pour l'exercice 2005, Henkel a réalisé un chiffre d'affaires de 11 974 millions d'euros et emploie près de 50 000 personnes dans le monde. Henkel est présent dans 125 pays.

Le Groupe Henkel déploie ses expertises pour le grand public et l'industrie, dans les secteurs des produits d'entretien de la maison ; des cosmétiques ; des colles, adhésifs et produits d'étanchéité ; et des technologies. Les applications de la branche technologies sont nombreuses, par exemple : tous les téléphones portables produits dans le monde contiennent des colles Henkel.

Quel est le détail des postes à pourvoir ?

F. D.-G. : Le recrutement chez Henkel est essentiellement axé sur des postes dans le domaine du marketing et du commercial, dans des fonctions supports commerciales, logistique (supply chain et achats), et finances avec notamment des postes de contrôleur de gestion.

Dans quelle proportion le groupe compte-t-il embaucher des commerciaux à court et moyen terme ?

F. D.-G. : En 2005, en France, Henkel a recruté trente commerciaux : dix dans des fonctions-



support (key account manager ou encore category manager) et vingt commerciaux « terrain » (chef de secteur, ingénieur technico-commercial, VRP...). Le nombre de recrutements prévu pour l'année 2006 (toujours en France) est à peu près équivalent.

Quels profils recherchez-vous et quels sont les cursus les plus adéquats aux types de métiers proposés ?

F. D.-G. : Le cursus souhaité est bac + 4 ou bac + 5 effectué au sein d'une école de commerce. Les stages sont particulièrement appréciés et valorisés, comme par exemple au sein d'une entreprise de produits de grande consommation. En 2005, Henkel a recruté 91 stagiaires et un tiers d'entre eux se voient proposer un emploi chez Henkel.

Au-delà d'un niveau de formation, Henkel recherche des personnalités, des personnes réactives et ouvertes avant tout. Nous apprécions les parcours dynamiques, l'investissement des candidats notamment dans des associations, démontrant leur ouverture d'esprit et leur niveau d'énergie.

Henkel a listé six compétences clés indispensables pour postuler dans le groupe : un bon niveau d'énergie, des capacités d'initiative et d'autonomie, des capacités d'analyse et de

réflexion, une curiosité, des capacités d'adaptation et d'apprentissage, une capacité à convaincre, à influencer, et, enfin, le goût du travail en équipe et la coopération.

Au niveau commercial, y a-t-il des postes à pourvoir immédiatement à l'international ? Quels sont les critères requis pour y avoir accès ?

F. D.-G. : Il y a des postes à pourvoir au niveau international. Le groupe a mis en place en 2002 un outil de recrutement en ligne www.henkel.com qui permet à chaque candidat de consulter les offres d'emploi et de stage dans le monde entier et d'y déposer une candidature.

Pour un poste à l'international, la mobilité est bien sur une condition *sine qua non*, un cursus bac + 5 ainsi qu'un bon niveau d'anglais sont nécessaires.

Dans quelles conditions un commercial peut-il changer de branche professionnelle au sein du groupe ?

F. D.-G. : La mobilité est largement favorisée et encouragée au sein du groupe. La mobilité d'un salarié peut s'effectuer à sa demande si son manager et la direction des ressources

humaines estiment que son expérience et ses aptitudes à évoluer lui permettent d'accéder à un autre poste. Henkel accompagne le salarié avec une formation ou un coaching d'accompagnement au changement si cela s'avère nécessaire.

Comment se passe le recrutement des candidats ?

F. D.-G. : Les candidats sont sélectionnés sur CV, ils sont ensuite reçus par la direction des ressources humaines puis par un opérationnel Henkel. Par ailleurs, on peut proposer un emploi à un candidat après un stage chez Henkel si des opportunités se présentent.

Quels conseils donneriez-vous à un jeune qui souhaite travailler au sein du groupe Henkel ?

F. D.-G. : Soyez dynamique, ouvert, avec une forte capacité d'investissement, travaillez en équipe et, surtout, restez authentique... !

Parlez-nous de Henkel Game...

F. D.-G. : L'événement Henkel Game s'inscrit dans le cadre des actions et du partenariat développés par Henkel avec quatorze écoles. Organisée au printemps, l'opération permet aux étudiants de ces écoles d'exprimer leur créativité tout en s'amusant avec nos marques, à travers un quiz sur Internet.

Propos recueillis par A. de G.

Tous les candidats en France peuvent consulter le site Internet de recrutement en ligne : www.recrutement.henkel.fr

Pour tout renseignement sur l'événement Henkel Game, les étudiants peuvent consulter le site Internet spécialement mis en place pour eux en 2004 : www.campus.henkel.fr

