

Pack entretien - Recruter un(e) responsable R&D

Pour vous faire gagner du temps, nous avons réuni dans un seul document les deux outils essentiels à une évaluation rapide, structurée et fiable.

Trame d'entretien (30 à 45 min)

1. Introduction (5 min)

- Présentez le cadre de l'entretien (durée, étapes, objectifs)
- Rappelez brièvement le contexte du poste et les enjeux R&D de l'entreprise (innovation produit, process, qualité, veille technologique, etc.).
- Demandez au candidat de se présenter en 2-3 minutes

2. Parcours & expériences (10 à 15 min)

Objectifs : évaluer la capacité d'innovation, la rigueur scientifique, la gestion de projets complexes et la collaboration avec les autres services (production, qualité, marketing, direction générale...).

Questions suggérées :

- Quels sont les principaux projets R&D que vous avez pilotés ?
- Comment gérez-vous le cycle de vie d'un projet R&D (idéation → prototypage → industrialisation) ?
- Comment travaillez-vous avec les équipes métiers et les parties prenantes internes ?
- Quelle place accordez-vous à la veille technologique et concurrentielle ?
- Comment arbitrez vous entre innovation et contraintes industrielles ou budgétaires ?

Pensez à creuser les faits avec la méthode STAR : Situation - Tâche - Action - Résultat

3. Posture & soft skills (5 à 10 min)

Objectifs : comprendre le style de management, la capacité à fédérer des équipes pluridisciplinaires, à communiquer avec les dirigeants et à incarner la vision innovation de l'entreprise.

Questions suggérées :

- Comment motivez-vous vos équipes sur des projets longs ou incertains ?
- Comment réagissez-vous face à un échec ou à un prototype non concluant ?
- Comment gérez-vous les désaccords entre services techniques et commerciaux ?
- Qu'attendez-vous d'une direction ou d'un comité innovation ?
- Quelles sont, selon vous, les qualités essentielles d'un bon responsable R&D ?

4. Projection & fit (5 à 10 min)

Objectifs : valider la compréhension du poste, la motivation et la capacité du candidat à s'intégrer dans la culture de l'entreprise.

Questions suggérées :

- Qu'est-ce qui vous a donné envie de postuler à ce poste ?
- Quels défis aimeriez-vous relever au sein de notre entreprise ?
- Comment imaginez-vous l'évolution de la R&D dans les 5 prochaines années ?
- Quelle serait votre priorité dans les 3 premiers mois ?
- Quelle est votre vision d'une collaboration réussie avec la direction générale ou les autres pôles ?

Grille d'évaluation du candidat à remplir à chaud

Critère	Note (1 à 5)	Justifications/observations
Expertise technique & scientifique		
Gestion de projets R&D		
Management & leadership		
Vision stratégique & innovation		
Communication & transversalité		
Fit culturel & motivation		
Potentiel d'évolution		

Moyenne : /5

Décision

- ☐ Non retenu : écarté à ce stade
- ☐ Réserve / à challenger : des points à creuser ou à valider
- ☐ À poursuivre : validation pour l'étape suivante
- ☐ Coup de cœur : excellent fit à prioriser dans le process