DÉCODEUR D'OFFRES

Votre décodage d'offre

Établi le 24 novembre 2026

VOTRE DEMANDE

ANNONCE	Texte collé
CV	Fourni
OBJECTIFS	Évoluer vers un rôle de Senior PO dans la data, dans une entreprise à impact.

Périmètre de l'analyse

- **Annonce :** texte fourni, sans lien ni nom d'entreprise.
- **CV :** fourni.
- **Objectifs & critères :** fournis : évolution vers Senior PO Data, recherche d'une entreprise à impact, besoin de priorités claires et de peu d'interruptions.
- **Limite de fiabilité :** l'entreprise étant anonymisée, les vérifications publiques sur son site, ses comptes, Glassdoor, son index égalité et sa levée ne sont pas possibles. Les éléments concernés sont donc indiqués comme informations fournies ou hypothèses à vérifier.

SYNTHÈSE

Le poste est un rôle de **Product Owner Data/Analytics dans un éditeur SaaS B2B en phase de scale-up**, avec une forte composante discovery client, priorisation et coordination transverse. Le niveau d'adéquation estimé est de **82 %**, principalement grâce à votre expérience très proche sur un module de reporting, votre pratique de SQL/Metabase et votre expérience d'un éditeur logiciel. Vos deux principaux écarts sont l'absence d'expérience explicite dans la santé et le fait que l'exposition à la direction, aux salons et au pilotage d'un périmètre analytics plus large n'est pas encore démontrée dans le CV. Le point de vigilance majeur concerne le cumul « plusieurs sujets en parallèle », « disponibilité et réactivité », clients, salons et référence auprès de la direction, alors que vous avez besoin de priorités claires et de peu d'interruptions. **Recommandation : postuler, mais uniquement en clarifiant le mandat, la gouvernance des priorités, le volume réel d'interruptions et la rémunération fixe.** Le score reste provisoire sur la culture managériale, la solidité financière actuelle et les conditions de travail réelles.

1. Ce que fait le produit en quelques mots (+ ressources vidéo)

[Fait fourni dans l'annonce] L'entreprise édite un logiciel SaaS B2B de gestion des plannings pour des cliniques et des EHPAD.

Le produit aide donc vraisemblablement des établissements de santé à organiser les horaires, les ressources et les équipes, avec un enjeu de continuité de service et de couverture des besoins

opérationnels. Le module concerné transforme ensuite les données d'usage ou de planification en tableaux de bord et indicateurs exploitables.

[Déduction] Le modèle économique est probablement un abonnement logiciel B2B, éventuellement complété par des options, des services d'intégration ou des contrats grands comptes. Ce point n'est toutefois pas confirmé par l'annonce.

Le problème produit est intéressant pour votre trajectoire : il combine **données opérationnelles, utilisateurs professionnels, indicateurs d'usage et décisions métier**. En revanche, l'impact dans le secteur de la santé est plausible mais ne doit pas être vendu comme une preuve d'impact social tant que l'entreprise n'a pas documenté ses effets concrets sur les établissements ou les soignants.

Ressources vidéo : aucune vidéo pertinente trouvée, l'entreprise n'étant pas nommée et aucun lien n'étant fourni.

2. Vision de l'entreprise (Produit, Plateforme, Service / Projet) & terrain de jeu

Vision dominante : Produit

[Fait fourni] L'annonce parle de vision produit, roadmap implicite, backlog, KPIs d'usage, discovery client et démos. La logique dominante est donc celle d'un **produit logiciel récurrent**, et non d'un projet ponctuel.

Vision secondaire : Plateforme

Le module analytics semble s'inscrire dans une solution plus large de gestion des plannings.
[Déduction] Vous ne construirez probablement pas un produit isolé : vous devrez composer avec les données, les workflows, les droits d'accès et les usages des autres modules.

Vision Service / Projet

La participation aux démos clients, aux salons et la collecte de besoins auprès de sales, support et customer success introduisent une composante service. Cela peut être sain si ces remontées alimentent une vision produit structurée ; cela devient problématique si chaque client transforme la roadmap en demande prioritaire.

Terrain de jeu

[Déduction à partir des éléments fournis] Il s'agit d'un terrain hybride :

- **Éditeur SaaS B2B :** produit métier, clients professionnels, expertise sectorielle et logique de rétention.
- **Scale-up :** 120 personnes et Série B annoncée en 2023, avec une volonté probable d'industrialiser le produit et la croissance.
- **Contexte santé :** exigences de fiabilité, de disponibilité et de compréhension des usages métiers.

La promesse de ce terrain est cohérente avec votre parcours : vous venez déjà d'un éditeur logiciel et d'un module de reporting. Le revers classique est l'arbitrage permanent entre vision produit et demandes clients. Dans un éditeur, « écouter le client » peut parfois signifier « absorber toutes les exceptions client ». Il faudra vérifier où se situe la frontière.

Rattachement

Le poste est présenté comme « référent produit auprès de la direction », mais le rattachement hiérarchique n'est pas indiqué.

[Hypothèse à vérifier] Le rôle peut être rattaché à un Head of Product, un CPO, un CTO ou directement à une direction générale. Ces configurations ne donnent pas le même mandat : dans un cas, vous portez une roadmap ; dans l'autre, vous pouvez devenir la personne qui traduit toutes les urgences de la direction en tickets.

3. Culture de l'entreprise à travers le wording de l'annonce

Le wording mélange un registre produit assez concret et un registre de vitesse :

- **« Porter la vision produit »** : potentiel mandat stratégique, mais il faut vérifier les décisions que vous pourrez réellement prendre.
- **« Recueillir les besoins »** auprès de six catégories d'interlocuteurs : bonne ouverture transverse, mais risque de forte dispersion.
- **« Gérer plusieurs sujets en parallèle »** : signal de polyvalence attendue ; cela peut traduire une organisation dynamique ou un manque de priorisation.
- **« Environnement qui bouge vite »** : formulation classique pour dire que les priorités ne sont pas toujours stables.
- **« Disponibilité et réactivité »** : mot à clarifier, surtout au regard de votre besoin de peu d'interruptions.
- **« Équipe jeune et dynamique »** : information culturelle peu probante en soi. Une équipe peut être jeune et très structurée, ou jeune et fonctionner au café, au Slack et à l'adrénaline.
- **« Afterworks réguliers »** : signal d'animation sociale, mais pas une preuve de qualité managériale ni d'inclusion.

[Déduction] La loi de Conway du recrutement suggère ici une organisation où le produit est placé au centre d'un réseau de parties prenantes : sales, support, customer success, clients, développeurs, data engineer et direction. C'est intéressant pour apprendre à arbitrer ; c'est moins intéressant si personne ne protège réellement le périmètre produit.

4. Culture de l'IA

Niveau estimé : niveau 0 à 1 — non documenté, probablement absence de sujet IA explicite

[Fait fourni] L'annonce ne mentionne ni IA, ni machine learning, ni modèles, ni automatisation intelligente, ni usage interne de l'IA.

[Déduction] Le fait que le poste soit rattaché à l'analytics et comporte un data engineer ne suffit pas à conclure à une culture IA. Il peut s'agir de BI descriptive classique : indicateurs, reporting, segmentation et suivi d'usage.

Conclusion DEV

- **Douter :** « Data » ne veut pas automatiquement dire IA ; cela peut simplement désigner de la BI et des KPIs.

- **Évaluer :** aucun indice ne permet d'identifier un niveau de maturité IA dans le produit ou dans les pratiques internes.
- **Vérifier :** demander si le module analytics comporte des modèles prédictifs, des fonctionnalités IA en production ou seulement des tableaux de bord, et qui en porte la responsabilité.

5. Signaux publics sur la solidité de l'entreprise

Faits sourcés

Aucun fait financier indépendant n'est vérifiable avec les éléments fournis, car l'entreprise n'est pas nommée.

[Information fournie dans l'annonce, non vérifiée publiquement] L'entreprise compterait 120 personnes et aurait réalisé une Série B en 2023.

Ce que ces faits ne prouvent pas

Une Série B ne prouve ni la rentabilité, ni un niveau de trésorerie confortable, ni l'absence de restructuration future. Elle ne permet pas non plus de connaître le montant levé, le chiffre d'affaires récurrent, le rythme de consommation de trésorerie ou la dépendance à quelques clients.

[Déduction] En novembre 2026, une levée annoncée en 2023 est une information ancienne pour juger de la situation actuelle. Elle indique un passé de financement, pas le runway disponible aujourd'hui.

Hypothèses à vérifier

Les questions financières importantes sont :

- Quel était le montant de la Série B et quel était son objectif ?
- L'entreprise est-elle aujourd'hui rentable ou vise-t-elle encore une nouvelle levée ?
- Quel est le taux de croissance du revenu récurrent annuel ?
- Combien de mois de trésorerie restent-ils au rythme actuel ?
- La création de ce poste correspond-elle à une accélération du produit ou au remplacement d'une personne partie ?

6. Les Red Flags

Red flag	Pattern	Gravité	Indices relevés	Conséquences possibles
Disponibilité et réactivité attendues	Culture de l'urgence	moyenne	« Disponibilité et réactivité », dans un poste en contact avec clients, sales, support, customer success et direction	Interruptions fréquentes, arbitrages en urgence, difficulté à préserver des plages de concentration
Périmètre potentiellement très large	Mouton à 40 pattes	moyenne	Vision produit, besoins clients et internes, user stories, backlog, rituels, KPIs, démos clients, salons et rôle de référent auprès de la direction	Dispersion, profondeur insuffisante sur la data, rôle de coordination qui déborde sur du support ou de l'avant-vente
Priorités possiblement mouvantes	Culture de l'urgence / processus chaotique	faible	« Environnement qui bouge vite » et gestion de plusieurs sujets en parallèle ; aucun mécanisme d'arbitrage décrit	Roadmap instable, changements de priorité en cours de sprint, charge difficile à anticiper

Red flag	Pattern	Gravité	Indices relevés	Conséquences possibles
Rémunération opaque	Zone d'ombre contractuelle	faible	« Salaire : selon profil », sans fourchette ni détail sur les BSPCE	Négociation déséquilibrée, fixe inférieur aux attentes, BSPCE utilisés pour compenser un salaire peu compétitif

Cumul à surveiller. Pris séparément, ces termes ne suffisent pas à condamner l'offre. Ensemble, ils peuvent toutefois décrire un poste où la personne doit faire de la discovery, gérer le backlog, coordonner l'équipe, répondre aux clients, représenter le produit à l'extérieur et absorber les demandes de la direction. Le cumul devient préoccupant si l'entreprise ne sait pas dire qui arbitre, quelles missions sont prioritaires et quelles sollicitations sont réellement urgentes.

Les points non vérifiables à ce stade sont le turnover, la qualité du management, les horaires réels, la stabilité de la roadmap et la raison d'ouverture du poste.

7. Les Green Flags

- **Expérience produit très proche.** Vous avez déjà piloté un module de reporting dans un éditeur logiciel et travaillé avec une équipe de quatre développeurs. C'est une correspondance directe avec le cœur du poste.
- **Preuve d'usage mesurable.** Le tableau de bord lancé est utilisé par 60 % des clients. C'est une donnée forte pour démontrer que vous ne vous êtes pas limitée à produire des spécifications.
- **Discovery client concrète.** Vous avez mené une discovery auprès de 15 clients. Cela répond directement à la dimension « recueillir les besoins », avec une première expérience de confrontation au terrain.
- **Socle data adapté.** SQL et Metabase sont explicitement mentionnés dans votre CV. Vous ne serez donc pas une PO qui découvre les données au moment de la réunion avec le data engineer.
- **Contexte B2B transférable.** Votre expérience chez un éditeur RH et votre passage en banque-assurance vous donnent une habitude des logiciels métier et des utilisateurs professionnels.
- **Équipe de taille comparable.** Vous avez animé les rituels avec quatre développeurs ; l'offre mentionne cinq développeurs et un data engineer. L'écart de périmètre est réel mais raisonnable.
- **Cohérence avec votre track.** Le poste vous rapproche d'un rôle de Senior PO Data, à condition que le module analytics ait une vraie profondeur produit et que vous disposiez d'un mandat d'arbitrage.
- **Potentiel d'impact métier.** Le secteur de la santé peut donner du sens à votre trajectoire, mais il faudra vérifier que l'impact est réel et ne se limite pas à l'étiquette « santé ».

8. Informations Glassdoor (critiques négatives et redites régulières)

L'entreprise étant anonymisée, il n'est pas possible d'identifier sa page Glassdoor ni de donner honnêtement un nombre d'avis, une période d'analyse ou des redites récurrentes.

Donnée non disponible : aucune conclusion ne peut donc être tirée sur le management, le turnover, la charge de travail ou le processus de recrutement à partir de Glassdoor.

À vérifier vous-même si le nom de l'entreprise est communiqué :

- les avis récents, plutôt que la note globale ;
- les redites sur la charge, les changements de priorité et le management ;
- l'onglet « Entretiens » ;
- les réponses de l'entreprise aux avis ;
- les écarts éventuels entre équipes produit, tech et fonctions commerciales.

Une note globale ne permettrait de toute façon pas de conclure sur l'équipe précise que vous rejoindriez.

9. Niveau d'implication sur la diversité

[Fait fourni] L'annonce ne mentionne ni politique de diversité, ni handicap, ni neurodiversité, ni égalité femmes-hommes, ni aménagement du processus de recrutement.

Cela ne prouve pas l'absence d'engagement. Cela signifie simplement que l'entreprise ne valorise pas ces sujets dans cette annonce.

À 120 salariés, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes constitue un élément public à rechercher : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent le calculer et le publier chaque année au plus tard le 1er mars. Vous pouvez également demander comment l'entreprise traite les aménagements de travail, la charge cognitive des réunions et l'accessibilité des outils, sans avoir à communiquer d'informations médicales.

Niveau d'implication observable : non documenté. Les seuls avantages mentionnés — mutuelle, Swile, télétravail, afterworks — ne constituent pas des preuves de politique de diversité.

10. Conditions de travail explicites et implicites

Interruptions

Le poste implique des interactions avec les clients, sales, support, customer success, direction, développeurs et data engineer. **[Hypothèse à vérifier]** Le risque d'interruptions est élevé si toutes les demandes arrivent directement dans votre canal sans filtre ni rituel de priorisation.

Réunions

Les rituels agiles, les démos clients, les échanges de discovery, les salons et les réunions internes peuvent représenter une charge importante. Il faut connaître le volume hebdomadaire réel et la part de temps protégée pour l'analyse, la rédaction et la priorisation.

Ambiguïté du rôle

Le poste mélange vision, discovery, backlog, animation d'équipe, suivi de KPIs, démos, salons et représentation auprès de la direction. Cette largeur peut être une excellente exposition ou un rôle de coordination fourre-tout. La distinction entre PO, PM, product marketing, support et avant-vente doit être explicitée.

Pression et urgence

« Disponibilité », « réactivité » et « environnement qui bouge vite » peuvent simplement décrire une scale-up dynamique. Ils peuvent aussi indiquer que la pression est structurelle. Le critère décisif sera la façon dont l'équipe gère les demandes qui dépassent sa capacité.

Autonomie

Le mot « porter la vision » suggère de l'autonomie, mais l'annonce ne précise pas qui décide de la roadmap, qui peut dire non à un client ni qui tranche entre direction, sales et produit.

Clarté du management

Le manager, les objectifs à trois et six mois, les critères de réussite et la fréquence des points individuels ne sont pas mentionnés.

Flexibilité réelle

Deux jours de télétravail sont annoncés. Il faut vérifier s'il s'agit d'une règle effectivement appliquée en période chargée, y compris pour les réunions et les démos clients.

Disponibilité permanente

Aucune astreinte n'est indiquée. La disponibilité peut néanmoins être attendue de manière informelle, notamment avant des salons, lors d'une démo client ou en cas de demande urgente d'un compte stratégique.

Voici les questions à poser pour vérifier si l'environnement vous convient.

1. À quoi ressemble une semaine type pour ce poste, et combien d'heures sont consacrées aux réunions et aux sollicitations non planifiées ?
2. Comment les demandes de sales, support, customer success et clients sont-elles centralisées et priorisées ?
3. Que se passe-t-il lorsqu'une nouvelle demande arrive alors que l'équipe est déjà au maximum de sa capacité ?
4. Quels sujets ne feront explicitement pas partie de mon périmètre ?
5. Les deux jours de télétravail sont-ils appliqués de manière stable, y compris pendant les périodes de lancement ou de forte activité ?

11. Avantages concurrentiels (vrais plus vs inconvénients)

Vrais plus	Inconvénients concrets pour vous
Correspondance directe avec votre expérience de reporting et de dashboard	Le périmètre semble plus large que votre expérience décrite : direction, salons, démos et équipes internes
Exposition à la data avec SQL, BI et data engineer	« Data » peut rester de la BI opérationnelle sans véritable profondeur analytique
Passage d'un éditeur RH à un éditeur santé : continuité du logiciel métier	Vous n'avez pas encore d'expérience explicite dans le domaine de la santé
Possibilité de développer une posture plus senior et transverse	La transversalité peut devenir de la dispersion si les arbitrages sont faibles
SaaS B2B et discovery client cohérents avec votre parcours	L'entreprise peut privilégier les demandes commerciales au détriment de la vision produit

Vrais plus	Inconvénients concrets pour vous
Deux jours de télétravail annoncés	Le télétravail ne dit rien sur les interruptions ni sur la disponibilité attendue
BSPCE potentiellement intéressants en cas de croissance et de liquidité future	Leur valeur est incertaine et ne doit pas compenser un fixe insuffisant sans détails précis

12. Niveau d'adéquation estimé avec votre CV et votre profil

Critère	Poids	Évaluation	Justification
Compétences cœur du poste	30 %	85/100	PO, backlog, Scrum, discovery, reporting, SQL, Metabase et suivi d'usage sont déjà présents
Séniorité et périmètre	15 %	80/100	Environ trois ans comme PO et trois ans comme BA ; périmètre direction, salons et équipe avec data engineer encore à confirmer
Contexte / terrain de jeu	15 %	90/100	Expérience dans un éditeur logiciel et expérience B2B transférable ; secteur santé non connu
Preuves d'impact	15 %	80/100	60 % des clients utilisent le dashboard et discovery auprès de 15 clients ; manque de données sur l'impact business ou opérationnel
Cohérence de trajectoire	15 %	90/100	Le poste constitue une étape logique vers Senior PO Data
Critères personnels	10 %	60/100	Deux jours de télétravail favorables, mais besoin de peu d'interruptions potentiellement en tension avec la disponibilité attendue

Niveau d'adéquation estimé : 82 %.

Ce niveau pourrait monter vers **86–88 %** si l'entreprise confirme une gouvernance claire, un faible niveau d'interruptions, un vrai mandat produit et un périmètre data substantiel.

Il pourrait descendre vers **70–75 %** si « disponibilité et réactivité » signifie sollicitations permanentes, si la roadmap est dictée par les clients ou si le poste est principalement de l'avant-vente et de la coordination opérationnelle.

Ce pourcentage est une estimation argumentée, pas une prédiction de recrutement.

13. Salaire (dans le marché ou non)

L'annonce ne fournit aucune fourchette : **« salaire selon profil »** est une zone d'ombre, pas une information de marché.

À titre de comparaison :

- La Licorne Society situe les Product Owners en France autour de **48–60 k€ brut annuel** pour les profils intermédiaires ou seniors.
- Glassdoor indique pour Product Owner à Lyon une fourchette typique d'environ **41,45–54 k€**, avec une moyenne affichée de 47 020 €. Ces données sont déclaratives et doivent être utilisées avec prudence.
- Une offre publiée pour un Product Owner senior en édition de logiciels à Lyon, demandant 6 à 10 ans d'expérience, affichait **48–58 k€**. Ce n'est pas un baromètre, mais un repère de périmètre

local.

Pour votre profil — trois ans comme PO, trois ans comme BA, expérience éditeur et compétences data — une cible autour de **48–55 k€ fixe** paraît défendable pour le périmètre décrit. Si l'exposition à la direction, la responsabilité de la roadmap analytics et la dimension client sont réellement fortes, une cible plus proche du haut de cette fourchette peut se justifier.

Positionnement estimé : dans le marché si le fixe se situe autour de 48–55 k€ ; bas de marché s'il est inférieur à 45–47 k€ sans compensation claire.

À clarifier :

- fixe annuel et éventuelle part variable ;
- nombre de BSPCE, prix d'exercice et calendrier d'acquisition ;
- conditions de départ et de liquidité des BSPCE ;
- budget de formation ;
- révision salariale à 6 ou 12 mois ;
- niveau de classification et intitulé réel du poste.

14. Comment améliorer le CV pour maximiser ses chances

1. Aligner le titre sur le poste visé

Avant : `Product Owner`

Après : `Product Owner Data / Analytics | Discovery B2B SaaS | SQL, BI & pilotage produit`

Cela positionne immédiatement votre trajectoire sans vous attribuer artificiellement un niveau Senior.

2. Ajouter une proposition de valeur en deux ou trois lignes

Avant : absence de résumé visible dans les éléments fournis.

Après :

> Product Owner issue d'un éditeur logiciel, spécialisée dans les produits de reporting et les usages data. J'ai mené une discovery auprès de 15 clients, piloté le backlog et les rituels Scrum d'une équipe de quatre développeurs, puis lancé un dashboard utilisé par 60 % des clients. Je souhaite désormais élargir ce périmètre vers un rôle de PO Data dans un SaaS B2B à impact.

3. Faire remonter la preuve des 60 %

Avant : « lancement d'un tableau de bord utilisé par 60 % des clients ».

Après :

> Lancé un tableau de bord de reporting adopté par 60 % des clients, de la discovery auprès de 15 comptes jusqu'au suivi des usages post-déploiement.

Si vous disposez de données complémentaires — fréquence d'utilisation, réduction d'un délai, baisse des demandes support — ajoutez-les, mais uniquement si elles sont vérifiables.

4. Expliciter votre pratique de la discovery

Avant : « discovery avec 15 clients ».

Après :

> Conduit des entretiens de discovery auprès de 15 clients, synthétisé les irritants récurrents et transformé les besoins en opportunités produit priorisées.

5. Détailler le périmètre data

Avant : `SQL, Metabase`.

Après :

> Utilisé SQL et Metabase pour explorer les usages, fiabiliser les besoins de reporting et suivre l'adoption des fonctionnalités.

À ajuster si Metabase a été utilisé uniquement pour consulter des tableaux de bord et non pour construire ou analyser des données.

6. Rendre visible la collaboration avec l'équipe technique

Avant : « rituels Scrum avec 4 devs ».

Après :

> Animé les rituels Scrum avec une équipe de quatre développeurs, clarifié les user stories, répondu aux questions fonctionnelles et arbitré les priorités du backlog.

7. Requalifier l'expérience de Business Analyst comme socle produit

Avant : `Recueil des besoins, spécifications, recette, requêtes SQL`.

Après :

> Recueilli et analysé les besoins de clients banque-assurance, rédigé les spécifications, réalisé les recettes fonctionnelles et produit des requêtes SQL pour objectiver les écarts et les cas métier.

8. Ajouter une section « environnements et outils »

Incluez les mots-clés présents dans l'offre, sans bourrage :

SaaS B2B · Analytics · Reporting · SQL · Metabase · KPIs d'usage · Discovery client · Backlog · User stories · Scrum · Jira · Figma.

15. Message d'approche / candidature optimisé

> Bonjour [Prénom],
>
> Votre recherche d'un·e Product Owner pour le module analytics a retenu mon attention, car elle correspond directement à mon expérience dans un éditeur logiciel.
>
> Entre 2022 et 2025, j'ai piloté un module de reporting : discovery auprès de 15 clients, priorisation du backlog, animation des rituels Scrum avec quatre développeurs et lancement d'un tableau de bord utilisé par 60 % des clients. Mon expérience de Business Analyst m'a également permis de consolider ma pratique de SQL, de l'analyse des besoins et de la traduction des problématiques métier en solutions produit.
>
> Je souhaite aujourd'hui évoluer vers un rôle de PO Data avec davantage de responsabilité sur les usages, les KPIs et la vision produit. Le contexte SaaS B2B et le secteur de la santé m'intéressent particulièrement, notamment parce qu'ils combinent produit métier, données opérationnelles et impact concret pour les utilisateurs.
>
> Je serais ravie d'échanger sur le périmètre réel du poste, la gouvernance des priorités et la place du module analytics dans votre stratégie produit.
>
> Bien cordialement,
> Camille Testeur

Personnalisez le message avec le nom de l'entreprise, un élément précis du produit et, si vous l'obtenez, le nom du manager ou de la personne en charge du recrutement.

16. Questions à poser en entretien et ce qu'il faut éviter

Les questions stratégiques à poser en entretien

Question	Ce que vous cherchez à vérifier	Signal qui doit alerter
Qui décide ce qui entre dans la roadmap analytics, et qui peut changer une priorité en cours de sprint ?	Gouvernance produit et autonomie réelle — red flags « urgence » et « contrôle »	« Cela dépend », « le CEO décide au cas par cas », changements chaque semaine
Si vous deviez prioriser trois missions dans l'annonce, lesquelles seraient prioritaires pendant les six premiers mois ?	Réalité du périmètre et risque de mouton à 40 pattes	Réponse : tout est prioritaire
Quelle part du temps est consacrée à la discovery, au backlog, aux réunions, aux démos et aux salons ?	Répartition réelle entre travail de fond et représentation	Aucun ratio, ou rôle présenté comme stratégique mais rempli de tâches événementielles
Comment les demandes des clients, sales, support et customer success sont-elles arbitrées ?	Protection de la roadmap et maturité de l'organisation	Le client ou sales peut imposer directement une priorité

Question	Ce que vous cherchez à vérifier	Signal qui doit alerter
À quoi ressemble une période de forte charge, et comment l'équipe la régule-t-elle ?	Culture de l'urgence et workaholisme	« Ici, on fait ce qu'il faut », soirées ou week-ends normalisés
Quelles décisions pourrai-je prendre seule, et lesquelles nécessitent une validation ?	Mandat produit réel	Validation systématique ou absence de réponse claire
Pourquoi le poste est-il ouvert : création, croissance ou remplacement ?	Contexte du recrutement et éventuel turnover	Départ minimisé, poste réouvert plusieurs fois, réponse évasive
Comment mesurez-vous le succès du module analytics ?	Niveau de maturité produit et qualité des KPIs	Seulement la vélocité ou le nombre de fonctionnalités livrées
Quel est le rôle exact du data engineer dans l'équipe, et qui porte la qualité des données ?	Profondeur du périmètre data et partage des responsabilités	Le data engineer est censé résoudre seul tous les problèmes de données
Le télétravail annoncé est-il appliqué de la même façon en période de lancement ou de forte activité ?	Flexibilité réelle	« Oui, en théorie, mais il faut être présent quand c'est important »
Quelle est la fourchette fixe prévue et comment fonctionnent précisément les BSPCE ?	Niveau de rémunération et valeur réelle de l'equity	Refus de donner tout repère ou BSPCE présentés comme substitut au salaire
Comment sont fixés les objectifs à trois et six mois, et à quelle fréquence ont lieu les 1:1 ?	Clarté du management et accompagnement	Objectifs flous, absence de suivi, autonomie confondue avec débrouille

Ce qu'il faut éviter

- **Ne pas vous présenter comme experte de la santé.** Vous avez une expérience d'éditeur et de logiciel métier, pas encore du secteur santé. Présentez cela comme un domaine à apprendre, avec des compétences transférables.
- **Ne pas laisser votre impact dans le reporting au stade d'une liste de tâches.** Le chiffre des 60 % d'adoption doit être au centre de votre candidature.
- **Ne pas dire simplement que vous aimez les environnements rapides.** Cela entrerait en contradiction avec votre besoin de priorités claires et de peu d'interruptions. Dites plutôt que vous êtes à l'aise dans un environnement évolutif lorsque les arbitrages sont explicites.
- **Ne pas accepter « salaire selon profil » sans demander la fourchette.** Les BSPCE sont un complément potentiellement intéressant, pas une rémunération certaine.
- **Ne pas confondre titre stratégique et mandat stratégique.** « Référente auprès de la direction » n'implique pas automatiquement le pouvoir de prioriser ou de dire non.
- **Ne pas sous-estimer la charge de représentation.** Démos clients et salons peuvent être ponctuels ou devenir une part importante du poste. Demandez la fréquence et la préparation attendue.
- **Ne pas raconter une trajectoire Senior uniquement par le titre recherché.** Votre dossier sera plus convaincant si vous prouvez déjà l'autonomie, les arbitrages, les résultats et la capacité à influencer au-delà du backlog.

- **Ne pas masquer l'écart entre votre besoin et le poste.** Le sujet n'est pas de prétendre que vous aimez les interruptions ; c'est de vérifier si l'organisation sait protéger le travail de fond dont un produit analytics a besoin.

SOURCES

- Annonce et CV : informations fournies dans votre demande, sans lien public.
- Licorne Society — Product salaries in France 2026
- Glassdoor — Salaire Product Owner à Lyon
- Offre Product Owner senior en édition de logiciels à Lyon
- Ministère du Travail — Index de l'égalité professionnelle
- Service-Public — Obligations sociales selon les seuils d'effectif

Pour aller plus loin, avec Shirley

Vous ne savez pas quoi faire de ces résultats ? Se situer, 129 € TTC : une séance de 1 h 15 pour mettre l'analyse en perspective et repartir avec trois actions concrètes.

Vous avez besoin d'une direction et d'un plan ? Construire, 390 € TTC : trois séances et une feuille de route sur 90 jours.

Vous savez où aller ? Déployer, 690 € TTC : six séances pour passer à l'action.

almosnishirley.github.io/le-bon-angle/offres.html

Pour être recontacté·e par Shirley : **shirley.chiche@buildrh.co**

Décodage rédigé par un agent d'IA configuré selon la méthode de Shirley Almosni Chiche (BUILD RH), à partir de l'annonce, des informations fournies et d'informations publiques. C'est une base de travail, à relire et à vérifier : il peut contenir des imprécisions et ne remplace pas un arbitrage humain. Aucune garantie de recrutement. IA FOR GOOD est une plateforme BUILD RH.