FEEDBACK D'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

# Le feedback de mon entretien

Établi le 24 novembre 2026

| VOTRE DEMANDE | |
|---|---|
| POSTE VISÉ | Product Owner Data · éditeur SaaS B2B, gestion des plannings pour la santé |
| TYPE D'ENTRETIEN | Entretien avec le ou la future manager |
| OFFRE | Fournie |
| CV | Fourni |

## Synthèse

Votre entretien montre une expérience cohérente avec le poste : trois ans comme Product Owner, une vraie pratique de la discovery client et une utilisation concrète de SQL.
Votre meilleur moment est la présentation du tableau de bord, avec « une quinzaine d'entretiens clients » et « 60 % des clients » utilisateurs chaque mois.
En revanche, deux doutes ont probablement émergé : votre capacité à arbitrer dans l'urgence et votre maturité sur les KPIs de valeur métier.
Vous avez été honnête, mais certaines réponses ont donné l'impression que vous attendiez un cadre clair ou l'arbitrage de votre manager.
La perception probable est donc **mitigée mais récupérable** : votre socle est crédible, mais il fallait davantage démontrer votre autonomie dans un environnement sollicité et mouvant.

## 🎯 Verdict du recruteur

Si je devais restituer votre entretien en comité, je dirais : **« Profil pertinent sur le produit data et la discovery, avec une preuve concrète de réussite. À challenger toutefois sur la priorisation sous pression et sur sa capacité à relier les indicateurs d'usage à la valeur client. »**

Je ne peux pas prédire la décision finale, mais la perception probable pour la suite serait **mitigée**.
Votre expérience correspond bien au poste, mais l'entretien a fait apparaître un risque sur un point central de l'offre : gérer « sales, support, customer success, clients, la direction » dans un contexte où il faut être disponible et réactif.

| Critère clé de l'offre | Score | Justification |
|---|---|---|
| Expérience Product Owner / SaaS B2B | **4/5** | Vous avez indiqué être « Product Owner depuis trois ans chez un éditeur de logiciel RH » et gérer « le backlog » ainsi que « les rituels avec l'équipe ». |
| Discovery et compréhension des besoins clients | **4,5/5** | Votre exemple est solide : « J'ai mené une quinzaine d'entretiens clients pour comprendre ce qu'ils faisaient vraiment de leurs exports ». |

| Critère clé de l'offre | Score | Justification |
|---|---|---|
| Data, SQL et outils de BI | **4/5** | Vous avez donné une pratique concrète : « j'écris mes propres requêtes », « je fais des jointures, des agrégations » et vous avez identifié « une erreur de calcul sur le taux d'absentéisme ». |
| Priorisation et gestion de parties prenantes | **2,5/5** | Vous avez expliqué le processus formel — « je lui demande de passer par le canal prévu » — mais vous êtes restée floue dans le cas réellement critique : « ça dépend. Je vois avec mon manager ». |
| Vision produit et capacité à définir des KPIs de valeur | **2,5/5** | Vous avez d'abord proposé « le taux d'utilisation du module », que le manager a recadré comme « un indicateur d'usage ». Vous avez ensuite rebondi vers « le temps gagné » ou « le nombre de trous », ce qui était pertinent, mais sans méthode de mesure. |
| Autonomie dans un environnement mouvant | **2,5/5** | La phrase « c'est quelque chose qui me fatigue un peu » et votre besoin exprimé que « les priorités soient claires » peuvent faire craindre une moindre aisance avec les interruptions et les arbitrages fréquents. |
| Communication produit et relationnel | **3,5/5** | Vous êtes restée claire et factuelle, sans monopoliser la parole. En revanche, vos questions finales étaient surtout logistiques : « Combien de personnes dans l'équipe produit ? » et « est-ce qu'il y a du télétravail ? » |
| Anglais professionnel | **Non évalué** | Aucun échange en anglais n'apparaît dans la transcription. Ce point reste donc inconnu, et non négatif. |

La transcription semble suffisamment complète pour analyser le fond. En revanche, elle ne contient pas les horodatages, le rythme réel ni les éléments non verbaux. L'estimation de la répartition de la parole est donc approximative : vous avez probablement représenté **environ 55 à 60 % de la parole**, sans réponse manifestement supérieure à deux minutes. Je n'observe pas de monopolisation ni d'interruption du manager.

## 👀 Ce que le recruteur pensait sans le dire — signaux faibles

| Moment | Citation | Lecture probable | Confiance |
|---|---|---|---|
| Après votre exemple de tableau de bord | « Concrètement, quel résultat êtes-vous le plus fière d'avoir obtenu ? » | Le manager cherchait une preuve de résultat, pas seulement une liste de missions. Votre réponse a bien répondu à cette attente. | Forte |
| Après votre sélection des cas d'usage | « Comment avez-vous choisi ces trois cas d'usage plutôt que d'autres ? » | Vérification de votre rôle réel dans la décision et de votre méthode de priorisation. | Forte |
| Sur la priorisation | « Mais concrètement, quand un commercial vient vous voir avec une demande urgente pour signer un gros client, qu'est-ce que vous faites ? » | Mise en situation destinée à tester votre autonomie, votre sens business et votre capacité à arbitrer entre urgence commerciale et cohérence produit. | Forte |
| Après votre réponse sur le formulaire | « Et si la demande ne peut pas attendre mardi ? » | Le manager a probablement considéré que votre première réponse décrivait le processus, mais pas encore votre jugement dans une exception. | Forte |

| Moment | Citation | Lecture probable | Confiance |
|---|---|---|---|
| Sur les KPIs | « C'est un indicateur d'usage. Et côté valeur pour la clinique ? » | Le manager cherchait à distinguer adoption du produit et impact produit. C'est un point central pour un PO Data. | Forte |
| Après votre réponse sur les KPIs | « Ou le nombre de trous dans les plannings. Il faudrait que je comprenne mieux le métier. » | Votre capacité à reconnaître ce que vous ne savez pas est saine, mais la phrase pouvait aussi laisser le doute sur votre préparation au secteur de la santé. | Moyenne |
| En conclusion | « Autre chose ? » puis « Non, c'est bon, merci. » | La conclusion ne donne pas de signal clair : aucun délai, aucune prochaine étape ni projection n'apparaît dans la transcription. Il ne faut donc pas l'interpréter comme un signal positif ou négatif. | Faible |

Les signaux les plus importants sont les deux relances « concrètement » et la correction sur les KPIs. Elles ne signifient pas nécessairement que l'entretien s'est mal passé ; elles montrent surtout les deux sujets sur lesquels le manager avait besoin d'être rassuré.

## 🚩 Red flags envoyés

| Red flag | Citation | Impact probable | Gravité |
|---|---|---|---|
| Réserve explicite face aux sollicitations multiples | « Honnêtement, c'est quelque chose qui me fatigue un peu » | Dans une équipe où le poste implique sales, support, customer success, clients et direction, cette phrase peut faire craindre une difficulté à rester efficace dans un environnement interrompu. | 🟠 À corriger |
| Besoin de priorités déjà clarifiées | « Moi j'ai besoin que les priorités soient claires » | Le recruteur peut entendre : « Je fonctionne bien dans un cadre stabilisé, mais je risque d'attendre que quelqu'un d'autre tranche lorsque tout devient urgent. » | 🟠 À corriger |
| Réponse insuffisamment autonome face à l'urgence | « Euh… ça dépend. Je vois avec mon manager. » | C'est probablement le point le plus fragile de l'entretien. Vous n'avez pas décrit de critères de décision, de délai de réponse, de mesure de l'impact ou de manière de sécuriser la relation commerciale. | 🟠 À corriger |
| Ownership partiellement minimisé | « Mais au final c'est un peu le CPO qui a tranché. » | Cette précision est honnête, mais elle peut réduire la perception de votre responsabilité dans la priorisation. Il fallait distinguer ce que vous avez analysé, recommandé et ce que le CPO a finalement arbitré. | 🟠 À corriger |
| KPI initialement centré sur l'usage | « Le taux d'utilisation du module ? Combien de clients se connectent chaque semaine. » | Pour un poste de Product Owner Data, le manager attendait probablement que vous partiez d'un problème client ou d'un résultat métier, avant de parler d'adoption. | 🟠 À corriger |
| Questions finales peu orientées produit | « Combien de personnes dans l'équipe produit ? Et est-ce qu'il y a du télétravail ? » | Ces questions sont légitimes, mais seules, elles peuvent donner une image de motivation davantage centrée sur le cadre de travail que sur les enjeux du poste. | 🟢 Mineur |

Je ne relève pas de dénigrement d'ancien employeur, d'excès d'ego, de langage franchement familier ou de réponse excessivement longue. Les « euh » présents dans la transcription restent modérés et ne constituent pas un problème en soi.

## 🔧 À corriger en priorité

### 1. Répondre à l'urgence avec une méthode d'arbitrage

**Ce que vous avez dit :**

> « Je lui demande de passer par le canal prévu, on a un formulaire. Et ensuite on regarde en réunion de priorisation le mardi. »

Puis :

> « Euh… ça dépend. Je vois avec mon manager. »

**Pourquoi cela vous dessert :**
Vous avez décrit un processus administratif, mais pas votre rôle de PO dans une situation exceptionnelle. Or l'offre insiste sur la « disponibilité et réactivité ». Le manager voulait probablement entendre comment vous décidez, pas seulement comment vous faites entrer la demande dans le système.

**Ce que vous auriez pu dire :**

> « Je demande d'abord au commercial le contexte exact : quel client, quelle échéance, quel impact business et quel problème doit être résolu. Je vérifie ensuite s'il existe un contournement ou une solution temporaire. Si l'urgence est réelle, je la compare aux sujets déjà engagés selon l'impact client, le risque, la valeur commerciale et l'effort technique. Je prends la décision avec les personnes concernées, puis je communique clairement ce qui est dépriorisé et pourquoi. Si l'arbitrage dépasse mon niveau de responsabilité, je sollicite mon manager avec une recommandation construite, plutôt qu'avec une simple demande de décision. »

Cette réponse ne prétend pas que vous avez déjà appliqué exactement cette méthode ; elle montre la posture attendue.

### 2. Transformer votre fatigue en compétence de cadrage

**Ce que vous avez dit :**

> « Honnêtement, c'est quelque chose qui me fatigue un peu. »
> « Moi j'ai besoin que les priorités soient claires. »

**Pourquoi cela vous dessert :**
Le fond est compréhensible, mais formulé ainsi, vous mettez l'accent sur ce que les sollicitations vous font subir. Le recruteur peut se demander comment vous vous comporterez dans une équipe où les priorités ne seront pas toujours claires au départ.

**Ce que vous auriez pu dire :**

> « Les sollicitations multiples sont exigeantes, mais je les gère en les faisant passer par un cadre commun : clarification du besoin, qualification de l'urgence, visibilité sur le backlog et arbitrage explicite. Ce qui est important pour moi n'est pas d'éviter les interruptions, mais de ne pas laisser chaque demande urgente contourner la stratégie produit. »

Vous conservez votre besoin de clarté, mais vous le présentez comme une capacité à créer de la clarté pour les autres.

## 3. Mieux revendiquer votre rôle dans le succès du tableau de bord

**Ce que vous avez dit :**

> « On a regardé la fréquence des demandes et l'impact sur le temps passé par les clients. Et aussi ce qui était faisable techniquement rapidement. Mais au final c'est un peu le CPO qui a tranché. »

**Pourquoi cela vous dessert :**
Vous avez probablement voulu être honnête sur la décision finale, mais vous avez effacé votre contribution. Le rôle d'un PO n'est pas nécessairement de prendre seul la décision finale ; c'est aussi de construire l'analyse, de proposer un arbitrage et de rendre la décision possible.

**Ce que vous auriez pu dire :**

> « J'ai croisé trois éléments : la fréquence des demandes clients, le temps perdu dans les exports et la faisabilité technique à court terme. À partir de cette analyse, j'ai recommandé trois cas d'usage prioritaires. Le CPO a pris la décision finale, mais mon rôle a été de structurer les options et de formuler la recommandation. »

## 4. Répondre aux KPIs en partant de la valeur métier

**Ce que vous avez dit :**

> « Je dirais… le taux d'utilisation du module ? Combien de clients se connectent chaque semaine. »

Puis :

> « Ah oui, peut-être le temps gagné par les cadres de santé pour faire les plannings. Ou le nombre

de trous dans les plannings. »

**Pourquoi cela vous dessert :**
Votre deuxième réponse allait dans la bonne direction, mais elle est arrivée après le recadrage du manager. Pour ce poste, il fallait montrer que vous savez distinguer trois niveaux : adoption, comportement et résultat métier.

**Ce que vous auriez pu dire :**

> « Je distinguerais trois niveaux de KPI. D'abord l'adoption : fréquence d'utilisation ou part des clients actifs. Ensuite l'usage pertinent : par exemple la part des plannings effectivement construits ou ajustés dans le module. Enfin la valeur métier : le temps nécessaire pour construire un planning, le nombre de créneaux non couverts ou la réduction des corrections manuelles. Je commencerais par vérifier avec les cliniques quelle valeur elles cherchent prioritairement à améliorer, puis je définirais une mesure de référence avant le déploiement. »

### 5. Poser des questions qui vous positionnent comme future PO

**Ce que vous avez dit :**

> « Combien de personnes dans l'équipe produit ? Et est-ce qu'il y a du télétravail ? »

**Pourquoi cela vous dessert :**
Ces questions ne sont pas mauvaises, mais elles ne vous ont pas permis de recueillir les informations qui auraient renforcé votre candidature : problème produit, maturité data, attentes des trois premiers mois ou critères de succès.

**Vous auriez pu ajouter :**

> « Quels sont aujourd'hui les principaux problèmes que vous cherchez à résoudre avec le module analytics ? »
> « Comment mesurez-vous actuellement la valeur créée pour les cliniques ? »
> « Qu'attendriez-vous de la personne recrutée dans ses trois premiers mois ? »

## ⭐ À garder absolument

### Une réussite chiffrée et directement pertinente

> « J'ai mené une quinzaine d'entretiens clients »
> « Au bout de six mois, 60 % des clients utilisaient le tableau de bord chaque mois. »

C'est votre preuve la plus forte. Elle montre une démarche de discovery, une capacité à prioriser et un résultat d'adoption. Le chiffre de 60 % rend votre réponse mémorisable. À l'avenir, ajoutez si possible

un indicateur de valeur ou d'efficacité, mais ne perdez surtout pas cette structure.

### Une vraie démarche de compréhension des usages

> « Pour comprendre ce qu'ils faisaient vraiment de leurs exports »

Cette formulation est efficace parce qu'elle montre que vous ne vous êtes pas contentée de demander aux clients ce qu'ils voulaient. Vous avez cherché à comprendre leur comportement réel, ce qui est une bonne pratique de Product Discovery.

### Une pratique SQL concrète, liée à la qualité produit

> « J'écris mes propres requêtes, sur Metabase surtout. Je fais des jointures, des agrégations, je vérifie les chiffres avant les démos. »

Vous ne vous êtes pas limitée à dire « je maîtrise SQL ». Vous avez précisé ce que vous faites avec SQL et dans quel contexte. L'exemple de l'erreur détectée sur le taux d'absentéisme renforce la crédibilité :

> « J'ai repéré une erreur de calcul sur le taux d'absentéisme avant une mise en production. »

C'est particulièrement pertinent pour un rôle où la fiabilité des données conditionne la confiance des clients.

### Une honnêteté utile sur votre connaissance du métier

> « Il faudrait que je comprenne mieux le métier. »

Cette phrase ne suffisait pas seule, mais elle vaut mieux qu'une réponse artificiellement certaine. Pour la rendre plus convaincante, il fallait l'accompagner d'une méthode : immersion utilisateur, observation des pratiques en clinique, entretiens avec cadres de santé et définition d'une baseline avant de choisir les KPIs.

## 🚀 Plan pour le prochain entretien

### Discours

Préparez un pitch de 90 secondes qui relie systématiquement votre expérience au poste :

> « Je suis Product Owner depuis trois ans dans un éditeur logiciel RH, où je porte un module de reporting. Je travaille sur le backlog, les rituels agiles et la discovery client. L'exemple le plus représentatif est le lancement d'un tableau de bord : j'ai conduit 15 entretiens, identifié les usages prioritaires et contribué à un produit utilisé chaque mois par 60 % des clients après six mois. Je suis également autonome sur SQL et Metabase, notamment pour contrôler la qualité des

> données avant les démonstrations et les mises en production. Ce qui m'attire dans votre poste, c'est de mettre cette expérience au service d'un produit analytics dont la valeur peut se mesurer directement dans l'organisation des plannings de santé. »

Réécrivez trois réponses selon la structure **Situation – Tâche – Action – Résultat** :

- le lancement du tableau de bord ;
- la détection de l'erreur sur le taux d'absentéisme ;
- une situation où vous avez dû arbitrer entre plusieurs demandes, en choisissant un exemple réellement vécu.

Pour les KPIs, adoptez le vocabulaire suivant : **adoption, usage pertinent, résultat métier, baseline, impact client, mesure avant/après**. Évitez de vous arrêter à « nombre de connexions ».

Préparez ces trois questions :

1. « Quelle décision produit ou quel problème client le module analytics doit-il résoudre en priorité dans les six prochains mois ? »
2. « Quels KPIs utilisez-vous aujourd'hui pour distinguer l'adoption du module de la valeur créée pour les établissements de santé ? »
3. « Dans les trois premiers mois, quelle situation de priorisation ou de collaboration avec les équipes internes attendez-vous de la personne recrutée ? »

## Posture

Visez un équilibre proche de **60 % de parole pour vous et 40 % pour l'interlocuteur**, ce qui semble déjà globalement le cas dans cet entretien. Continuez à répondre de manière concise, mais ne vous arrêtez pas à une réponse de processus lorsque le recruteur vous demande « concrètement ».

Appliquez la règle des deux minutes : une réponse structurée, un exemple, un résultat, puis silence. Ne remplissez pas immédiatement les silences avec « euh ». Après une question difficile, prenez deux secondes et commencez par :

> « Je traiterais cette situation en trois étapes… »

Utilisez davantage le couple **« nous » + « mon rôle était »**. Par exemple :

> « Nous avons lancé le tableau de bord ; mon rôle était de qualifier les usages clients, de proposer les priorités et de suivre l'adoption. »

En visio, regardez régulièrement la caméra lorsque vous formulez votre conclusion, ralentissez légèrement sur les chiffres et marquez une pause après chaque résultat important. Les éléments non verbaux ne sont pas évaluables ici, car ils ne figurent pas dans la transcription.

## Valeur ajoutée

Votre argument différenciant à marteler est le suivant :

> **Vous combinez une expérience de Product Owner SaaS, une pratique réelle de la discovery client et une capacité à contrôler les données vous-même avec SQL.**

Reliez ensuite cette combinaison aux enjeux du poste :

- votre expérience reporting est directement transposable à un module analytics ;
- vos 15 entretiens montrent que vous savez partir des usages réels ;
- vos 60 % d'utilisateurs mensuels montrent que vous avez déjà suivi l'adoption ;
- votre contrôle SQL montre que vous pouvez dialoguer avec les développeurs et le data engineer ;
- votre prochaine marche de progression est de relier systématiquement l'usage à un résultat métier pour les cliniques.

Les trois réussites à chiffrer ou à documenter avant un prochain entretien sont : le lancement du tableau de bord, la baisse des demandes support — même si vous avez précisé « je n'ai plus le chiffre exact » — et l'incident de qualité des données détecté avant mise en production. Si vous ne retrouvez pas le chiffre du support, ne l'estimez pas : dites simplement que vous ne disposez pas du chiffre exact et concentrez-vous sur les données vérifiables.

## Trois questions d'entraînement probables

1. **« Un commercial vous demande une évolution urgente pour sécuriser la signature d'un gros client, alors que l'équipe est déjà engagée sur un sprint. Que faites-vous ? »**
2. **« Comment mesureriez-vous la valeur créée par un module d'analytics pour une clinique, au-delà du nombre de connexions ? »**
3. **« Parlez-moi d'une situation où vous avez dû défendre une priorité produit face à plusieurs parties prenantes qui n'étaient pas d'accord. »**

Vous pouvez vous entraîner en réalisant avec Shirley une simulation d'entretien de recrutement : utilisez le bouton « Je souhaite être recontacté·e » ci-dessous.

**Pour aller plus loin, avec Shirley**

Pour une simulation d'entretien de recrutement : **shirley.chiche@buildrh.co**

Feedback rédigé par un agent d'IA configuré selon la méthode de Shirley Almosni Chiche (BUILD RH), à partir des seules informations fournies. C'est une lecture probable, pas l'avis réel du recruteur : elle peut contenir des imprécisions et ne garantit aucun résultat de recrutement. IA FOR GOOD est une plateforme BUILD RH.