



A L'Oreal recebe diariamente dezenas de currículos de jovens licenciados à procura do 1º Emprego. Mais do que preencher lugares, esta multinacional procura pessoas com competências próprias que possam aqui desenvolver a sua carreira profissional e o seu potencial de crescimento.

A Forum falou com Filipa Rodrigues – Talent Recruitment Manager & Sales Talent Manager da L'Oreal para saber quais os requisitos mais valorizados na área do recrutamento.

□

### **Forum Emprego - Qual a política de recrutamento da V. empresa para recém-licenciados à procura do 1º emprego e estagiários?**

**Filipa Rodrigues** - Na l'Oreal o recrutamento não é só uma política, mas um compromisso de longo prazo com as pessoas. Não se trata de recrutar para preencher uma vaga em aberto, mas sim recrutar com o objectivo de encontrar pessoas que se podem desenvolver e fazer com que a Empresa se desenvolva, pessoas polivalentes, flexíveis, com potencial de crescimento, ou seja, com competências próprias, que irão crescer através do desenvolvimento da sua carreira conjuntamente com a l'Oreal. Seguindo sempre esta política, a l'Oreal tem desenvolvido uma forte liderança no Grupo – a grande maioria dos nossos managers e líderes

foram precisamente recrutados enquanto recém-licenciados. São os recém-licenciados à procura do 1º emprego e estagiários que irão construir a l'Oreal de amanhã, abertos a uma sociedade multi-cultural e respeitando a diversidade como elemento essencial do Grupo. O recrutamento é feito para todas as áreas, desde o R&D e Produção até ao comercial, passando pelo Marketing, Logística, Finanças e Recursos Humanos.

### **FE - A nível das candidaturas espontâneas que tipo de resposta lhes dão?**

**FR-** Na l'Oreal apreciamos e respondemos sempre a todas as candidaturas espontaneas, quer seja através do correio ou através do nosso site internacional, ou mesmo através do nosso Facebook. Tendo por base o princípio de “procura pelo talento” e de recrutar para o futuro, qualquer candidatura que recebemos, mesmo que não exista uma oportunidade imediata, pode vir a ser considerada em processos futuros, uma vez que os contactos permanecem na nossa base de dados.

### **FE - Numa entrevista de recrutamento, quais os principais critérios de selecção?**

**FR** - Na l'Oreal não existe um perfil típico. As ideias, experiências e conhecimentos que cada um transporta para o nosso Grupo, contribuem para o desenvolvimento do nosso espírito criativo e inovador. Na l'Oreal, procuramos indivíduos criativos, curiosos, com personalidade e ideias próprias, com capacidade para agir com respeito e generosidade, para enfrentar problemas e encontrar soluções, “desenrascar-se”. Procuramos verdadeiros empreendedores para desenvolver uma carreira profissional dentro do Grupo.

### **FE - O que têm em comum os colaboradores da v. Empresa?**

**FR-** A energia, paixão e capacidade para pensar de forma diferente, baseada na receptividade de cada pessoa aos outros e na capacidade de criar a sua própria rede de trabalho, num Grupo que valoriza personalidades atípicas e talentosas, num ambiente de produtos atraentes. A forma de trabalhar da l'Oreal incentiva os Colaboradores a excederem os limites e para se reinventarem.

### **FE - Quantos estagiários acabam por ficar, em média por ano, na v. empresa?**

**FR** - Os estágios na l'Oreal são desenvolvidos com um claro objectivo de recrutamento. Realizamos vários tipos de Estágios, desde Estágios de Verão, a Estágios Curriculares ou Profissionais, ou mesmo Estágios Internacionais. Assim sendo, considerando o Grupo em termos mundiais, a percentagem de estagiários que posteriormente integram a l'Oreal ronda os 80%.

### **FE - Quais as áreas de maior recrutamento?**

**FR** - A l'Oreal foi criada em 1909 por um engenheiro químico – somos uma empresa global, onde a inovação tem um papel central. Assim, quando pensamos no nosso Grupo, há um mundo de oportunidades e de áreas nas quais podemos construir uma carreira de sucesso – procuramos recrutar talentos para todas as áreas de uma grande empresa, desde o R&D e produção até ao comercial, passando pelo marketing, logística, finanças e recursos humanos.

### **FE - Qual o perfil de um bom estagiário?**

**FR** - O perfil de um bom estagiário é sobretudo o perfil de um bom colaborador para o futuro! Um bom estagiário tem uma paixão por projectos estimulantes, que lhes dá a energia necessária para ser bem sucedido numa empresa flexível e vigorosa. Na l'Oreal, um bom estagiário tem que “querer mais”, ter personalidade, ideias próprias e imaginação – deve privilegiar a qualidade e a atenção ao detalhe; possuir espírito empreendedor e tentar permanentemente superar o que lhe foi pedido e ultrapassar obstáculos para atingir objectivos exigentes, para assim ir desenhando a sua própria função.

### **FE - Existe um plano de estágio, com tarefas, responsabilidades e avaliação?**

**FR** - A L'Oréal vê o seu Programa de Estágios como uma forma de preparar o recrutamento de talentos. Na l'Oreal os estágios são desenvolvidos com objectivos claros de pré-recrutamento e de colaboração na formação e desenvolvimento dos talentos. Há um envolvimento real em vários projectos, promovendo o desenvolvimento dos estudantes, possibilitando a aplicação prática do que estudam e aprendem na faculdade, mas desenvolvendo também uma série de competências e conhecimentos, necessários no mundo empresarial, e que não se desenvolvem somente nas aulas. Para cada estagiário é elaborado um plano de estágio onde são definidos objectivos e responsabilidades. Os estagiários são acompanhados também por um elemento da equipa de Recursos Humanos que, através de reuniões de “follow-up”, acabam por ter um importante seguimento em termos de integração e desenvolvimento. A avaliação é feita de acordo com as competências da l'Oreal e prevê 3 momentos chave no percurso do estagiário – início, meio e final do estágio. A partilha dos objectivos e responsabilidades ocorre na primeira entrevista, a meio realiza-se um balanço do estágio (onde são identificados os maiores contributos até à data e identificam-se as oportunidades de melhoria e desenvolvimento) e, no final, idealmente cerca de 1 mês a 3 semanas antes do término do estágio, realiza-se a entrevista final. Desta forma, o sistema permite uma real aproximação ao sistema de avaliação dos colaboradores e desta forma, permite a preparação do estagiário para uma possível integração no Grupo.

**FE - Considera que as universidades dão resposta às necessidades das empresas?**

**FR** - Acreditamos ser fundamental para a formação dos alunos, uma forte parceria entre as empresas e as universidades. A L'Oréal pauta desde sempre a sua colaboração com o mundo académico. Estabelecemos parcerias com as universidades em domínios relacionados com a nossa actividade, desenvolvendo uma série de actividades que passam por business games (excelente ferramenta reconhecida pelas suas qualidades pedagógicas, o que se comprova pela inclusão dos mesmos nos programas académicos de algumas universidades nossas parceiras), colaboração em disciplinas, case-studies, workshops e conferências (lideradas pelos nossos managers para passar o nosso “saber-fazer” através de participação em aulas ou contactos informais com os alunos) e work projects/business projects e estágios (que possibilitam a aplicação prática dos conhecimentos apreendidos na universidade, num ambiente profissional e em projectos reais da Empresa).

**FE - O que considera ser mais importante para um trabalhador: a remuneração, a estabilidade no emprego ou a valorização profissional?**

**FR** - Todas as componentes são importantes para um trabalhador. Não existe, globalmente falando, uma componente mais importante do que a outra. A diversidade de perfis existentes nas empresas faz com que cada indivíduo valorize coisas diferentes ao longo da sua carreira. Possivelmente a geração mais nova, quando entra no mercado de trabalho, valoriza mais a diversidade de missões e a possibilidade de aprender e desenvolver-se profissionalmente, enquanto que, noutras fases da carreira, a estabilidade, a flexibilidade ou mesmo a remuneração, assumem posições de maior relevância. Assim, penso que o mais importante para um colaborador é mesmo a possibilidade de encontrar políticas de recursos humanos consistentes mas flexíveis, que acompanhem o percurso individual de cada um e respeitem as necessidades e prioridades ao longo da sua carreira.