



Les règles que devraient observer les candidats à un emploi d'ingénieur

par Bernard Beauzamy  
PDG, SCM SA

Décembre 2008

Comme tout employeur, je reçois souvent des candidatures, soit parce que j'ai publié l'annonce d'un emploi vacant, soit parce qu'on m'adresse une candidature spontanée.

Dans l'immense majorité des cas, ces demandes sont rédigées de manière absurde, ce qui fait qu'elles ne peuvent en aucune façon retenir l'attention de l'employeur. Les candidats devraient observer systématiquement les règles suivantes, qui sont de bon sens :

*Règle 1 : avant d'écrire, le candidat doit se renseigner à propos de l'organisme ou de l'entreprise où il souhaite postuler.*

Ceci est facile à réaliser : les sites web, la presse, sont d'excellentes mines de renseignements, et cela ne prend que quelques minutes.

A l'inverse, je vois toujours les candidats m'envoyer des CV sans aucune référence au travail que nous faisons, aux capacités que nous demandons, même lorsque l'annonce mentionne explicitement « consulter notre site ».

*Règle 2 : dans sa lettre de motivation, le candidat doit faire explicitement référence à un besoin, réel ou supposé, de l'organisme ou de l'entreprise à laquelle il écrit.*

Le candidat doit dire : « vous avez un besoin en organisation de la logistique », ou bien « en études de risques », ou tout ce que l'on voudra. Mais il doit établir clairement qu'il a compris l'existence de ce besoin, qui l'intéresse, et qu'il est prêt à travailler dessus.

*Règle 3 : la lettre de motivation doit être principalement axée sur l'intérêt que le candidat porte à l'organisme ou l'entreprise où il postule.*

Les considérations personnelles doivent être limitées : le candidat établit simplement qu'il porte un intérêt à ce travail, qu'il est prêt à s'investir. Toutes les phrases creuses, du type « je suis autonome et je sais travailler en équipe » sont absolument à bannir.

De manière générale, le candidat ne parle que de lui, alors que l'employeur s'attend à ce qu'il parle du travail à réaliser.

*Règle 4 : le CV doit être détaillé, comporter une photo, et mentionner toutes les expériences du candidat qui peuvent montrer ses motivations (par exemple : participation à une association, jobs d'été, etc.).*

Le CV doit en effet permettre à l'employeur de se faire une idée de la personnalité du candidat. A l'inverse, tous les énoncés techniques (du style « je suis un spécialiste de problèmes inverses ») doivent impérativement être bannis.

*Règle 5 : le candidat doit prendre soin de mentionner lui-même toutes ses faiblesses, sans chercher à les dissimuler en aucune manière ; cela peut être par exemple : années manquées, réorientations, etc.*

Le candidat doit expliquer ce qui s'est passé, et montrer que ces difficultés ont été surmontées et n'entraveront pas le travail ultérieur. Le recruteur sera satisfait de cette honnêteté.

Dans la pratique, aucune de ces règles n'est correctement observée. Les candidats à un emploi d'ingénieur rédigent un CV exclusivement technique, ne se donnent pas la peine de se renseigner sur le contenu des emplois, et « inondent » les entreprises avec des lettres toutes forgées sur le même modèle, où ils expliquent qu'ils sont les personnes idéales. Ceci a le plus mauvais effet sur le recruteur : pourquoi irions-nous recruter quelqu'un qui 1) ne prend pas la peine élémentaire de se renseigner (marque de paresse), et 2) enjolive ses propres réalités ?

Cette différence d'approche entre le candidat et le recruteur tient au fait que les candidats à un emploi scientifique sont complètement persuadés que le bagage scientifique acquis pendant leurs études est l'élément déterminant pour un emploi. A l'inverse, l'employeur considère que les éléments déterminants sont la capacité d'adaptation du candidat et l'intérêt qu'il porte à l'entreprise qui l'embauche.