

Abo **Marché du travail**

Les candidatures spontanées, ça vaut la peine d'essayer

Ce type de postulations permet parfois de mettre un pied dans l'entreprise de ses rêves. Mais pour éviter les échecs à répétition, il convient de suivre quelques conseils.

Barnabé Fournier

Publié: 21.11.2023, 06h00



Les employeurs peinent à recruter, la candidature spontanée a donc aujourd'hui plus de chance d'aboutir.

Abscent84/Getty Images

À en croire Oscar Wilde, il vaut mieux avoir des remords que des regrets. C'est à peu près ce que s'est dit Maël* au moment de déposer sa candidature spontanée dans une grande maison horlogère. «J'ai toujours rêvé de travailler dans l'horlogerie, raconte l'ancien étudiant en HEC. Et encore plus dans une entreprise de ma région!»

Pour lui, l'entreprise neuchâteloise représente l'employeur parfait. Manque de chance, à la sortie de ses études, elle ne propose aucune offre de travail. Maël décide alors d'envoyer un e-mail aux ressources humaines. Il y décrit son attrait pour l'horlogerie, liste ses compétences et explique qu'il cherche un stage afin de valider son master. Aujourd'hui, le Chaux-de-Fonnier est Digital Project Manager dans cette manufacture horlogère. Pour rien au monde il ne lâcherait son poste. Et aux étudiants en fin de parcours, il souhaite de «rester utopistes dans leurs postulations».

Le «talent book» de Breitling

Il y a trois ans, Christian Oberson, lui, aurait conseillé aux jeunes diplômés de ne pas perdre leur temps avec ce genre de démarches. Mais à l'heure actuelle, le conseiller indépendant en ressources humaines n'est plus si catégorique. «Le marché du travail a énormément évolué. Alors que les employeurs étaient noyés sous les demandes il y a quelques années seulement, ils peinent actuellement à recruter. Les postulations spontanées sont donc bien plus susceptibles d'aboutir.»

Une bonne nouvelle pour ceux qui espèrent suivre la voie de Maël. Avec une nuance. De telles candidatures ont bien plus de chances de faire mouche lorsqu'elles s'adressent à de petites structures. «Dans le cas de grandes entreprises, l'espoir est quasiment nul», tranche le consultant.

«Lorsque l'entreprise sera à la recherche d'un profil en particulier, nous n'hésiterons pas à revenir sur ces candidatures.»

Antoine Pictet, directeur de Dreamscape

Et les principaux concernés lui donnent raison. Breitling reçoit chaque mois près de 150 postulations spontanées. «Il arrive parfois que nous recrutons ces candidats-là. Mais en réalité, déposer sa candidature en amont n'offre aucun véritable avantage car toutes nos offres de travail sont publiées en ligne», confie Grzegorz Grabinski, directeur des ressources humaines au sein de la manufacture horlogère. Pas de raccourci, donc, pour ces postulations. Breitling les regroupe néanmoins à l'intérieur d'un *talent book*. Une manière pour l'entreprise de garder les profils les plus intéressants sous la main au moment d'évaluer l'ensemble des candidatures.

L'inévitable bouche-à-oreille

Chez Dreamscape, il n'y a pas de *talent book*. En revanche, le centre de réalité virtuelle – qui emploie 35 personnes, la moitié collaborant avec la Fondation Artanim dont est issue leur technologie – conserve les dossiers dans un coin de son bureau genevois. Au téléphone, son directeur, Antoine Pictet, cite le célèbre slogan de la Française des Jeux: «100% des gagnants ont tenté leur chance».

«Peut-être que les postulations ne conduisent pas directement à une offre d'emploi. Mais lorsque l'entreprise sera à la recherche d'un profil en particulier, nous n'hésiterons pas à revenir sur ces candidatures. C'est un gain de temps immense!» Antoine Pictet parle en connaissance de cause.

Sa société vient d'engager un nouveau collaborateur de cette manière. Ou presque. Car dans le cas de ce Project Manager, c'est un des employés de Dreamscape qui a directement relayé son dossier aux ressources humaines.

«Existe-t-il une meilleure façon de démontrer sa motivation qu'en se déplaçant sur place pour convaincre en face-à-face?»

Thomas Goval, Bürgenstock Resort Lake Lucerne

Et à en croire Alain Salamin, consultant RH lui aussi, «transiter par un contact dans l'entreprise augmente sensiblement le taux de réussite». Une astuce valable pour les grandes comme pour les petites entreprises. Mais ce n'est pas la seule. L'expert conseille également de prendre le temps de se renseigner sur les besoins des sociétés visées avant de s'annoncer à tout-va.

«Sans cibler les candidatures en termes d'expérience et de compétences, le risque d'échouer est significatif. D'autant plus dans le cas de start-up. Si elles sont plus susceptibles de prendre connaissance des postulations spontanées, les structures de petite taille recherchent souvent des profils extrêmement précis.»

«Un peu de séduction ne fait pas de mal»

Vous l'aurez compris, les histoires comme celles de Maël existent, mais elles restent plutôt rares. Les deux conseillers sont unanimes. Pour mettre un pied dans l'entreprise de ses rêves, le mot magique demeure *networking*. Journées de re-

crutement, workshops ou encore conférences publiques sont autant d'occasions d'établir un premier contact avec l'employeur. «Un peu de séduction ne fait pas de mal», sourit Christian Oberson. Concrètement, il invite les étudiants à oser approcher les entreprises lors de ce genre d'événements et signaler leur curiosité. «C'est un excellent moyen de se démarquer de la masse des postulations, continue le consultant. À condition de soigner ses relations.»

À ce propos, on ne peut pas éviter l'incontournable LinkedIn. «Le lendemain de l'événement, il faut absolument se connecter aux personnes rencontrées sur la plateforme!» lance Alain Salamin. Lui-même intervenant pendant une dizaine d'années en dernière année de master à HEC Lausanne, il s'étonnait du peu de connexions que comptaient ses jeunes étudiants sur LinkedIn. «C'est pourtant le réseau parfait pour faire part de ses intérêts aux potentiels employeurs.»

Une stratégie sur le long terme

Et selon les experts en ressources humaines, pour bien l'utiliser, il faut s'y prendre plus ou moins comme sur Instagram. Liker quelques publications, laisser des commentaires, repartager des posts sur le sujet, en publier soi-même, avant d'éventuellement glisser en message privé. Une stratégie des petits pas, en quelque sorte. «Seule, la candidature spontanée est une méthode d'un autre temps, résume Alain Salamin. Mais si on l'active par notre réseau, elle représente aujourd'hui encore une stratégie intéressante. Notamment pour les étudiants en quête d'un stage.»

Pour les plus romantiques, il existe aussi la possibilité de déposer son dossier directement en main propre. Thomas Goval, avant d'étudier à l'EHL, s'est rendu jusqu'en Allemagne pour décrocher le stage dont il rêvait à l'époque. Six mois au sein d'un hôtel de luxe près de Cologne. Aujourd'hui Acting General Manager du Bürgenstock Resort Lake Lucerne, il reste sensible à ce type de démarche. «Existe-t-il vraiment une meilleure façon de démontrer sa motivation qu'en se déplaçant sur place pour convaincre en face-à-face?» Et quand on l'entend décrire son «Winter

Wonderland lucernois», le voyage doit sûrement en valoir la peine.

* Prénom d'emprunt

—

Plus d'infos

Vous avez trouvé une erreur? [Merci de nous la signaler.](#)