

# Candidature spontanée: Comment «accrocher»

■ Éviter les phrases types qui agacent le recruteur

■ Un impératif, personnaliser la lettre

«**M**ONSIEUR le directeur, j'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance de m'accorder un poste dans votre entreprise...». Voilà le type de demande d'emploi qui finit directement à la poubelle. Très utilisé par les demandeurs d'emploi, ce type de formulations discrédite d'emblée la candidature.

Pour accrocher l'interlocuteur, les candidatures spontanées doivent répondre à un certain nombre de principe. Les offres d'emploi n'arriveront pas toujours toutes seules. Il faut provoquer les choses en envoyant des demandes spontanées. «Il faut savoir susciter l'intérêt», selon Bil Consulting, le cabinet qui reçoit, en moyenne, 60 candidatures spontanées par jour, pour 50 postes traités par mois.

«Que nous soyons en phase de recrutement ou non, nous recevons en moyenne 150 candidatures spontanées par jour. Cette source est un moyen économique et efficace pour recruter, à condition que



L'objectif d'une candidature spontanée est de réussir à contacter les bonnes personnes dans les entreprises ciblées ou qui embauchent. Cette candidature est à adresser à une personne qui sera décisionnaire pour un futur recrutement. Et ce n'est pas forcément le DRH (Ph. Archives)

tion. «En plus d'être personnalisée, votre lettre doit convaincre et donner envie de vous rencontrer», selon Rekrute.com.

L'objectif d'une candidature spontanée est donc de réussir à contacter les bonnes personnes dans les entreprises ciblées ou qui embauchent. Cette candidature est à adresser à une personne qui sera décisionnaire pour un futur recrutement. Cela n'est donc pas toujours le DRH, mais plutôt un responsable opérationnel.

prendre attache avec la personne: «Comment va-t-on continuer à échanger».

La solution de Rekrute.com: structurer le fond et soigner la forme, le candidat a trente secondes pour convaincre avec son CV! Un recruteur passe en moyenne trente secondes pour parcourir une candidature et faire une première sélection. En règle générale, sa lecture débute par le CV, la lettre étant lue dans un 2e temps pour confirmer ou non l'intérêt de la candidature. La lettre de motivation n'est pas simplement une lettre d'accompagnement du CV. Elle correspond au projet du candidat qui doit y faire ressortir les éléments intéressants qu'il souhaite mettre en valeur. Dans le cas de la candidature spontanée, la lettre doit en outre répondre à quatre questions que se pose le recruteur: en premier, pourquoi ce candidat écrit-il à mon entreprise? En quoi l'intéresse-t-elle?, en deuxième, que cherche-t-il?, en troisième, que peut-il m'apporter? enfin, qu'a-t-il de plus que les autres? □

J. K.

## Relance indispensable

**AU** final, l'objectif de la candidature, c'est de rencontrer l'interlocuteur. Et cela peut prendre du temps. La candidature sera peut-être tout simplement stockée dans une CVthèque. La relance est donc un exercice indispensable: certains recruteurs ne s'intéressent véritablement à la candidature qu'après relance du candidat. □

son exploitation soit simple et optimisée. Du fait des quantités importantes de CV reçus, le traitement de ces candidatures est complexe, délicat et lent. Et le risque est de laisser passer des candidats intéressants», indique le cabinet Rekrute.com. C'est pour cette raison qu'il faut soigner la lettre.

Qui dit candidature spontanée ne dit pas lettres identiques envoyées en série à des dizaines d'employeurs potentiels. «Dans ces demandes, on trouve tout et n'importe quoi. Le problème que nous rencontrons, ce sont les lettres bateau, non personnalisées», affirme Chantal Aounil, responsable département recrutement de Bil Consulting. Cela ne ferait qu'agacer le recruteur car il n'est pas dupe. La règle d'or donc de la candidature spontanée réussie est de se distinguer des autres. Cela demande quelques recherches sur l'entreprise ciblée... «Il est facile de se renseigner sur l'entreprise, son actualité, en visitant les sites internet, en lisant la presse», précise Aounil. Tout comme une candidature en réponse à une offre spécifique, une candidature spontanée comprend un CV et une lettre de motiva-

Les grands groupes disposent souvent d'un site dédié au recrutement: Axa, L'Oréal, Accor... Mais il ne faut pas négliger les cabinets de recrutement car, sur les postes de cadres, ils sont souvent sollicités par les entreprises, au moins pour effectuer un premier tri de candidats. Il s'agit d'être percutant pour attirer l'œil des recruteurs qui reçoivent des centaines, voire des milliers de CV tous les mois. «Il faut rester concis. Six lignes suffisent. Il faut intégrer que le recruteur n'a pas le temps», souligne Chantal Aounil.

L'accroche est très importante. Si elle est ratée, personne ne cherchera à en savoir davantage sur vous. Cela peut être la compétence phare de votre CV ou une actualité pertinente de votre cible.

Chantal Aounil propose la solution suivante: privilégier les candidatures solution: vous avez tel besoin, j'ai telle compétence. En premier, je dis pourquoi je rentre en contact avec cette entreprise: «Je vous connais». Ensuite, je me présente, en mettant l'accent sur les compétences que je peux vous apporter: «Voilà qui je suis». Et enfin, poser la solution pour pouvoir re-