



**POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL**

UNIVERSITÉ
D'INGÉNIERIE

Service-conseil en gestion de carrière

LES CANDIDATURES SPONTANÉES

Envoyer des candidatures spontanées fait partie des stratégies efficaces en recherche d'emploi ou de stage.

Dans cet aide-mémoire, nous abordons les trois points suivants :

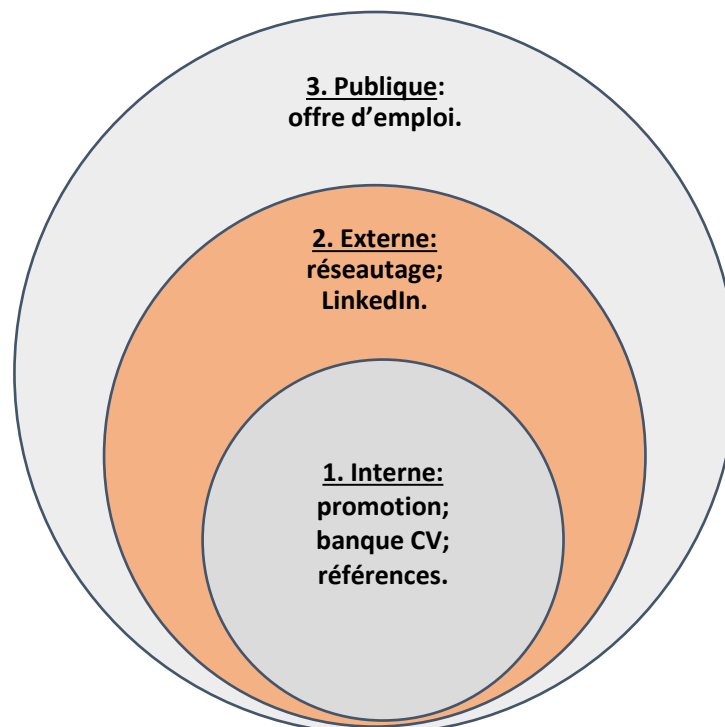
1. Cherchez les emplois sur le marché caché
2. Adressez vos candidatures spontanées aux gestionnaires
3. Offrez vos services plutôt que d'exprimer vos besoins!

1. Cherchez les emplois sur le marché caché

Saviez-vous que la majorité des offres de stage ou d'emploi ne sont jamais affichées? Cela ne signifie pas que les employeurs ne souhaitent pas recevoir de candidatures, mais, par souci d'efficacité et de gain de temps, ils recherchent en priorité les candidats potentiels dans leur entourage professionnel plus ou moins proche. C'est ce qu'on appelle le marché caché.

Si les employeurs n'arrivent pas à pourvoir le poste par ce moyen, une offre d'emploi sera affichée sur le site de l'entreprise ou un site spécialisé en recherche d'emploi. Les postes de stagiaires et de récents diplômés étant facilement pourvus avant d'en arriver à cette étape, cela explique pourquoi la plupart des offres d'emploi affichées exigent de nombreuses années d'expérience.

Schéma : Le gestionnaire recherche le candidat en interne. Ensuite, il utilise son réseau externe. La dernière étape, s'il n'a pas trouvé de candidat, est l'affichage de poste. (Certaines grandes entreprises vont toujours afficher le poste publiquement, car cela fait partie de leurs procédures de recrutement.)



2. Adressez vos candidatures spontanées aux gestionnaires

Le gestionnaire est la personne qui a un besoin en matière de recrutement. Il doit embaucher afin de pourvoir un poste dans le cadre d'un nouveau projet, d'un changement dans l'équipe, d'un remplacement, etc. Vous devez donc définir quel service vous intéresse dans l'entreprise, puis contacter en priorité son gestionnaire. Vous enverrez votre candidature au service des ressources humaines (ou à un autre ingénieur de l'entreprise) seulement si vous n'avez pas trouvé le nom du gestionnaire à qui envoyer votre candidature.

Pour découvrir des opportunités de stage ou d'emploi, vous devrez donc identifier et connaître les gestionnaires qui œuvrent dans votre domaine et faire du démarchage directement auprès d'eux. Deux méthodes complémentaires permettent de les identifier : le réseautage et la recherche sur Internet ou dans d'autres médias.

Consultez votre réseau de contacts personnels (ex. vos collègues, vos amis, vos voisins, etc.) pour vous informer sur les entreprises qui vous intéressent. Vos collègues stagiaires ou votre superviseur de stage sont des ressources très pertinentes. Posez-leur des questions! Ajoutez-les à vos relations dans LinkedIn. Vous les retrouverez plus facilement lorsque vous ne serez plus en contact direct.

Pour la recherche d'information sur Internet, les répertoires d'entreprises comme [ICRIQ](#) sont des incontournables. Lisez aussi les offres d'emploi, même si vous n'en trouvez pas d'adaptées à votre profil, vous en apprendrez plus sur les besoins des entreprises qui recrutent. Visitez notre site Web pour avoir la liste [des sites de recherche d'emploi](#).

Vous devez choisir la meilleure façon de contacter les gestionnaires ou les recruteurs : selon les postes ciblés, le type d'entreprise et sa taille. Mais que vous les contactiez par l'intermédiaire de LinkedIn, par courriel, lors d'une soirée de réseautage ou par téléphone, rappelez-vous que le premier contact est essentiel! Par exemple, si vous appelez un gestionnaire au téléphone, vous êtes déjà en situation d'entrevue et votre CV et votre lettre devraient être prêts à être envoyés si le gestionnaire vous les demande. Et n'oubliez pas de faire vos suivis!

3. Offrez vos services plutôt que d'exprimer vos besoins!

Une candidature spontanée et une candidature en réponse à une offre publiée sont très similaires. Votre CV et votre lettre doivent être ciblés et adaptés aux besoins de l'employeur. Les formules « passe-partout » sont rapidement décelées et sont beaucoup moins efficaces qu'une candidature faite « sur-mesure ».

Quand vous envoyez une candidature spontanée, vous offrez vos services à un gestionnaire. Vous devez avoir compris ce qu'il recherche pour lui faire une proposition intéressante. N'appellez pas en disant que vous avez *besoin d'un stage*, appelez plutôt en lui présentant vos compétences et votre motivation à travailler dans l'entreprise.

Rassurez-vous, vous ne dérangez pas les employeurs en leur offrant vos services! Si l'entreprise n'a pas de poste ouvert mais que votre profil l'intéresse, votre CV sera gardé en banque, car c'est une gestion efficace des ressources humaines.