



Jeunes diplômés : les 7 commandements d'une candidature spontanée

Benjamin Dusaussoy | 22/02/2016



Vous avez ciblé des entreprises auprès desquelles vous souhaitez postuler ? Zoom sur les bonnes pratiques pour faire mouche mais aussi et surtout, les faux pas à éviter !

1. Les bonnes questions, tu te poseras

Avant de se lancer dans la rédaction de la lettre de motivation et du CV pour une candidature spontanée, encore faut-il avoir une idée précise de son projet personnel. D'où la nécessité de se poser les bonnes questions : visez-vous plutôt un domaine ou un métier précis ? Une start-up, une PME familiale ou un grand groupe ? « Il n'y a rien de pire que le candidat qui laisse le recruteur se débrouiller », témoigne Michaël Moyal, directeur général du cabinet de recrutement Moyal & Partners spécialisé dans les profils juniors. **Votre mission : faire en sorte que votre interlocuteur comprenne précisément votre ambition pour qu'il place votre candidature en relation avec d'éventuels besoins.**

2. Sur l'entreprise, au maximum tu te renseigneras

Visiter le site web, télécharger le rapport annuel d'activité, analyser l'organigramme... L'entreprise vous plaît ? Oubliez les généralités, montrez que vous avez entrepris de vraies recherches sur « l'environnement concurrentiel, le secteur, les produits ou le type de clientèle, indique Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre de l'EDHEC. Il existe aussi des rubriques sur les jobboards où les entreprises se présentent et qui fournissent ce type d'information. » Veillez aussi et surtout à expliquer pourquoi c'est cette entreprise qui a retenu votre attention : possibilité de suivre des formations, liberté d'entreprendre, e-réputation, etc.

3. Ton discours, tu adapteras

Personnaliser, personnaliser et encore personnaliser. **Puisqu'aucune entreprise n'est identique, même à secteur d'activité égal, aucune candidature spontanée ne peut l'être en retour.** Même à poste identique. Pour adapter votre discours, Manuelle Malot propose de : « chercher le cahier des charges d'une ancienne offre d'emploi publiée sur le site ou sur LinkedIn. Ou encore, d'aller observer les descriptifs de fonction de collaborateurs sur les réseaux sociaux professionnels qui occupent le ou les postes qui vous intéressent pour comprendre le périmètre et la typologie des missions ainsi que le vocabulaire employé par l'entreprise. » Vous pourrez ainsi "marketer" votre candidature.

4. La forme, tu soigneras

La forme tient aussi un rôle important. Cela revient à ne pas oublier de bien mettre en évidence ses compétences par le jeu de la mise en page du CV en jouant sur la taille des polices ou en mettant en gras des éléments de premier plan. D'autre part, la lettre de motivation a aujourd'hui tendance à se fondre avec le mail d'accompagnement. « Si tel est le cas, celui-ci devra reprendre ce que vous voulez faire, pourquoi tel poste et cette entreprise en particulier. Si vous ajoutez une lettre de motivation, le message d'accueil permettra d'ajouter un élément supplémentaire qui donnera envie d'aller plus loin », note Manuelle Malot.

5. Le bon interlocuteur, tu dénicheras

Trouver le bon interlocuteur est essentiel. « Mais attention, précise Judith Tripard, consultante senior pour le cabinet de recrutement Clémentine, **envoyer son mail à la personne pertinente ne veut pas dire au directeur des ressources humaines pour autant.** D'autant plus s'il s'agit d'un grand groupe. » Visez des étages inférieurs comme les chargés de recrutement ou un manager opérationnel qui relaiera la candidature. Viadeo et LinkedIn sont encore une fois de bons outils pour trouver ces noms. « **Cela ne doit pas pour autant empêcher le candidat d'aller postuler sur le site carrière quand il existe.** Car le mail marque les esprits à l'instant T, mais s'il n'y a pas d'opportunités, le profil sera vite oublié. Remplir en plus un dossier de candidature, c'est l'assurance d'être enregistré dans le logiciel dont se servent les recruteurs pour trouver rapidement les candidats par la recherche de mots-clés », ajoute Michaël Moyal.

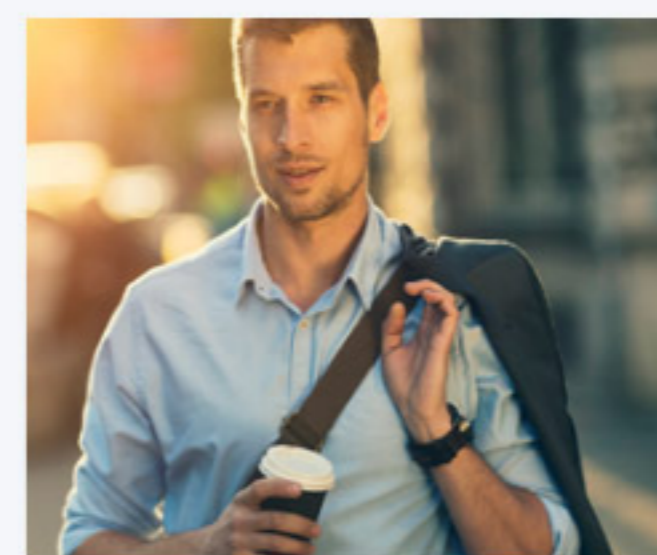
6. Décrocher ton téléphone, tu oseras

Vous avez un contact dans l'entreprise ? Comme l'explique Michael Moyal : « La candidature spontanée est une démarche proactive. Pourquoi alors ne pas décrocher votre téléphone ? » Vous pouvez appeler le standard et indiquer vouloir parler à Monsieur ou Mme Untel. « Il est souvent possible de joindre la personne. Dans ce cas, précise-t-il, **il est impératif d'avoir préparé en amont un discours de 30 secondes percutant.** »

7. Tes candidatures, tu suivras

Une fois les candidatures envoyées, le processus ne s'arrête pas là. Suivre leur déroulement est primordial : pensez à préparer une grille de suivi dans un tableau récapitulatif qui compile chaque étape : date d'envoi de la candidature, éventuel échange téléphonique, réponse par mail... Une méthode productive pour évaluer le rendement de vos candidatures spontanées et, si besoin, améliorer vos pratiques !

POUR ALLER PLUS LOIN



Testez votre personnalité

La clé pour faire avancer sa carrière ? Bien se connaître. Et ça peut commencer par le test de personnalité que vous offre Cadremploi.

