

Radiographie d'une offre d'emploi

Une offre d'emploi est truffée de messages flous. Sachez les décoder.



Un titre d'emploi très accrocheur peut cacher un emploi peu attrayant. On retrouve ce genre de situation dans des secteurs en décroissance ou dans des fonctions qui n'attirent pas ou plus les candidats.

Les textes des offres d'emploi ont tendance à se ressembler et à ne donner qu'une pâle image du mandat et de l'organisation. Il y a néanmoins des indices qui ne trompent pas. Lorsqu'on mentionne « est un atout », « souhaité », « exigé », « recommandé », « apprécié », on vous signifie subtilement que vous perdriez en pouvoir de négociation salariale si vous ne possédiez pas ce « plus ».

Dans un autre registre, un titre d'emploi très accrocheur peut cacher un emploi peu attrayant. On retrouve ce genre de situation dans des secteurs en décroissance ou dans des fonctions qui n'attirent pas ou plus les candidats. Soyez vigilant quant aux incohérences que vous y décelez. Faire preuve d'entrepreneuriat et de créativité tout en ayant le sens de la rigueur et du respect des procédures est aussi contradictoire qu'une annonce qui exige du candidat à un poste d'exécution un « sens stratégique aiguisé ».

Vous devez donc apprendre à décoder les offres d'emplois publiées dans les journaux et sur Internet. Si l'exercice n'est pas toujours une sinécure, il existe des grands classiques. Voici mes « favoris ».

La description de l'organisation – « Notre organisation appartient à un grand groupe leader sur un marché en pleine croissance. »

Au-delà du fait que vous n'en ayez jamais entendu parler, si ce groupe est vraiment un leader, pourquoi a-t-il besoin de l'écrire ?

Le support utilisé pour l'envoi de votre candidature – Si la transmission par courriel des candidatures est aujourd'hui la norme, certaines organisations privilégient encore l'envoi par télécopie ou par la poste. À vous d'en tirer les conclusions sur l'état de leurs systèmes de gestion ou sur leur capacité d'adaptation et d'innovation... À l'inverse, méfiez-vous de celles qui vous dirigent vers des systèmes de gestion de candidatures et des formulaires en ligne très sophistiqués.

Le profil recherché – « Nous recherchons un candidat dont le leadership est dynamique, mais contenu. »

Plus clairement : nous recherchons un candidat qui ne remettra pas en question l'ordre établi et qui ne fera pas trop de changements.

« Nous recherchons un candidat ayant un fort sens de l'engagement. »

Traduction : vous devez vous attendre à travailler beaucoup et on exigera de vous vous une grande disponibilité. L'équilibre travail-famille, on s'en soucie peu.

« [...] ayant une capacité d'adaptation dans un environnement complexe et changeant. »

En raison d'enjeux organisationnels importants, vous aurez à vous retourner sur une pièce de dix sous, et ce sera souvent difficile.

« [...] ayant une excellente aptitude à résoudre des problèmes. »

Cette organisation fait face à des « problèmes » de manière récurrente, à tel point qu'elle en oublie son sens pratique.

« [...] ayant une capacité à démontrer sa crédibilité professionnelle. »

Nous vous attendons de pied ferme et vous n'aurez pas la vie facile. Armez-vous de patience et aiguisiez votre sens politique.

Enfin, voici ma formule préférée : « Le titulaire du poste devra faire preuve d'un grand dynamisme. »

Il s'agit ici d'une organisation plutôt hiérarchisée, aux pratiques de gestion conservatrices, mais qui souhaite changer en recrutant des professionnels dynamiques. Si vous me permettez un brin de sarcasme, dites-moi qui voudrait d'un candidat apathique, à l'œil morne et à l'esprit éteint ?

Le mot de la fin – « Seuls les candidats retenus en entrevue seront contactés. »

Le service des ressources humaines est débordé ou manque de personnel pour se donner la peine de discuter avec des candidats qui manifestent de l'intérêt pour leur entreprise. Cette société a peut-être le mérite d'être honnête, mais son sens du service laisse à désirer... **AP**

* Présidente de Venatus conseil