

Aujourd’hui, quand je dois recruter quelqu’un, je regarde bien sûr ses diplômes – et je m’attache à ce qu’ils démontrent une polyvalence la plus importante possible – mais je me détermine surtout en considération des stages que le candidat a accomplis. Pour dire les choses de façon claire et peut-être un peu abrupte, je ne recruterai pas quelqu’un qui, au cours de son cursus (c’est-à-dire, en général, quatre ans après le baccalauréat), n’a pas fait un seul stage d’été, fût-il de quelques semaines. Cela peut être des stages tout simples, pas forcément en rapport avec le droit, comme guide touristique, vendeur ou guichetier. Mais lorsqu’il est effectué de façon volontaire, le stage est le signe d’une motivation, d’une envie, qui sont pour moi beaucoup plus déterminantes que tel ou tel diplôme.

Je n’aime pas faire passer les entretiens d’embauche. Il y a un côté « foire aux bestiaux » que je trouve humiliant. La parole est sous contrainte. Les questions sont aussi formatées que les réponses. En réalité, cela ne révèle rien des gens. C’est complètement artificiel. Quand on vous demande « quel est votre plus gros défaut ? », vous répondez « je suis perfectionniste », cela n’a aucun sens. La parole est ultra codifiée, d’un côté comme de l’autre. Elle est complètement décryptable. Elle n’a aucune vérité. C’est en travaillant avec les gens que l’on se rend compte de leurs qualités humaines et professionnelles. La relation de travail fait naître la confiance. Le CV et la lettre de motivation sont des prérequis. Je suis un peu rétif aux demandes de stages adressées par le biais des réseaux sociaux. De même l’idée qu’une lettre ou un mail de motivation ne soient pas personnalisés, que le candidat n’ait pas fait l’effort d’adapter son message au destinataire me rebutte. Et, bien évidemment, la faute d’orthographe, de syntaxe ou de grammaire est rédhibitoire.

Je ne suis pas du tout hostile à la recommandation, dans le processus de recrutement. Bien au contraire, la recommandation prouve que le candidat a su tisser son réseau, que lors de ses études, il a su ne pas se limiter à suivre une activité scolaire. Se rendre aux audiences, faire un stage dans un journal, participer à des concours d’éloquence, s’investir dans une association, tout cela prouve que l’étudiant est motivé, plus que celui qui s’est contenté de préparer ses travaux dirigés. Le côté « coupe-file » qui en découle ne me paraît pas injuste. Ce n’est pas à proprement parler un piston. Je n’ai jamais pris de vrais pistonnés, le fils d’un client par exemple. En revanche, recruter quelqu’un parce qu’il a su se faire connaître par des activités extra-universitaires ou para-universitaires constitue la récompense, que je crois juste, d’une volonté de sortir du lot, au-delà des simples résultats académiques, et de montrer une personnalité derrière de bonnes notes.

Un exemple de parcours illustre cette situation, et la relativité des diplômes. J’ai recruté un jour un étudiant, pour un stage d’été, car il avait été un candidat remarquable dans un concours d’éloquence dont j’étais juré. Il avait fait avec moi un très bon stage. L’été suivant, cet étudiant m’a demandé de le recommander auprès d’un confrère et ami exerçant dans un cabinet très prestigieux, auprès duquel il souhaitait absolument travailler. Sur la base de ma seule recommandation, ce confrère l’a pris en stage. Puis à la fin de son stage, qui avait de nouveau été excellent, il lui a proposé un contrat de collaboration. Un jour, ce jeune confrère, en parlant de son « patron », m’a dit, mi-amusé, mi-choqué : « Tu te rends compte, il n’a jamais vu mon CV ! » C’était bien la peine qu’il ait fait Sciences Po...