

## **Chapitre 10**

### **La recherche d'un emploi universitaire**

Posséder un doctorat ne garantit pas que l'on obtiendra un poste universitaire, et malheureusement le marché des postes menant à la permanence est très concurrentiel. L'existence d'une ouverture dans votre domaine dépend d'une foule de facteurs indépendants de votre volonté. Les caprices de l'économie et les besoins particuliers des établissements, comme les retraites prévues, les priorités de financement du gouvernement et les désirs des donateurs font qu'il y a beaucoup d'emplois dans certains domaines (comme l'histoire mondiale ou le Canada du dix-neuvième siècle) et très peu dans d'autres. Peu importe les succès remportés alors que vous étiez étudiant diplômé, des facteurs indépendants de votre volonté pourraient nuire à vos chances d'obtenir un poste. À ceux qui souhaitent poursuivre une carrière universitaire, nous offrons quelques conseils sur la façon d'optimiser vos chances, nous signalons certains des pièges à éviter, ainsi que certaines des décisions difficiles que vous aurez à prendre.

### **Longtemps à l'avance**

La meilleure façon de vous préparer aux incertitudes du marché du travail consiste à commencer votre planification tôt dans votre carrière. Obtenez de l'expérience comme auxiliaire d'enseignement dès vos premières années d'études. Plus tard, soyez chargé de cours. Pendant que vous attendez que votre directeur ou les membres du comité lisent les chapitres de votre thèse, préparez votre dossier. Concevez votre cours idéal, couchez sur papier votre philosophie de l'enseignement, peaufinez votre cv, rédigez une demande d'emploi et exercez-vous à résumer votre thèse et à expliquer son importance pour la recherche, en un paragraphe ou deux. Lorsqu'une offre d'emploi se présentera, vous serez prêt. N'attendez pas la dernière minute pour présenter une demande.

Vous pouvez aussi vous préparer en vous souciant de votre « présence » sur Internet. En tant qu'universitaires, notre lieu de travail est tout aussi virtuel que physique. La prolifération de sites de réseautage social, de blogues et de sites personnels soulève un nouvel ensemble d'enjeux pour la personne en quête d'un emploi. Il est certain que tout ce que vous affichez sur Internet sera vu par un éventuel employeur.

### **Quand et où présenter une demande**

Vous devrez d'abord décider quand faire votre entrée sur le marché du travail. C'est une décision complexe qui suscite des opinions contradictoires. Vous devrez tenir compte de plusieurs facteurs. Des commentaires positifs au sujet d'une publication ou d'une communication pourraient vous encourager à tenter votre chance avant la fin du doctorat. Il se peut que vos circonstances économiques vous obligent à rechercher un emploi temporaire ou à temps partiel. Mais le marché de l'emploi dans votre région pourrait être plutôt sombre, à l'heure actuelle, ou votre directeur pourrait vous dissuader de chercher un emploi parce qu'il croit que c'est prématuré ou que cela nuira à la rédaction de votre thèse. Bien que l'expérience de l'enseignement vous aidera certainement à obtenir un emploi, n'allez pas croire que d'avoir

occupé un poste d'enseignant temporaire ou de chargé de cours vous conduira à la permanence. N'oubliez pas non plus qu'un poste d'enseignant exige beaucoup de temps et d'effort, qu'il ralentira le rythme de votre travail et retardera peut-être considérablement l'achèvement de votre thèse. Bien entendu, vous n'aurez peut-être pas le choix : les contraintes financières pourraient vous obliger à rechercher un emploi universitaire à temps partiel ou même à temps plein avant d'avoir terminé votre thèse. Néanmoins, examinez soigneusement votre situation et vos options.

Consacrer temps et énergie à rechercher un emploi universitaire comporte certains pièges pour qui n'a pas terminé sa thèse. D'abord et avant tout, les chances d'obtenir un emploi universitaire à temps plein, même sur une base temporaire, sont rares. À tout le moins, vous devrez avoir terminé un ou deux chapitres que vous pourrez montrer aux comités de recrutement et qui vous permettront d'obtenir de bonnes lettres de recommandation. La préparation d'un curriculum vitae et d'une lettre de candidature prend du temps, et si votre tentative est infructueuse, l'expérience peut se révéler décourageante. Étant donné les attentes des employeurs en ce qui concerne une thèse et même la publication, et en supposant que, pour le moment, vous ne soyez pas en proie à des pressions financières extrêmes, vous devriez vous demander si un poste d'enseignant qui exige une grande partie de votre temps retardera l'achèvement de votre thèse ou de votre livre au point de vous faire perdre votre attrait comme candidat à un poste permanent. En même temps, comme vous n'avez pas terminé votre thèse, vous pourriez penser qu'une candidature modeste, alors qu'il vous reste environ un an avant de terminer votre thèse, pourrait vous aider à acquérir l'expérience et la confiance dont vous aurez besoin lors de votre entrée sur le marché du travail. En définitive, c'est à vous de décider.

Une fois sur le marché du travail universitaire, vous devrez décider où prospecter. Au Canada, on trouve des annonces d'emploi pour des historiens sur le site d'*Affaires universitaires*, la revue de l'Association des universités et collèges du Canada, (<http://www.affairesuniversitaires.ca>) et dans le Bulletin mensuel de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université ([http://www.cautbulletin.ca/fr\\_accueil.asp](http://www.cautbulletin.ca/fr_accueil.asp)). En outre, la section Job Guide du réseau H-Net ([www.h-net.org/jobs](http://www.h-net.org/jobs)) contient un babillard électronique étendu (bien que non exhaustif) et des offres d'emploi au Canada, aux États-Unis et à l'étranger. Des annonces paraissent aussi dans le bulletin *Perspectives* de l'American Historical Association (<http://www.historians.org>) et dans *The Chronicle of Higher Education* (<http://chronicle.com/jobs>). Souvent, les universités en quête de personnel affichent les postes vacants à la page des ressources humaines de leur site Internet, ou elles les transmettent aux départements des études supérieures pour qu'ils soient distribués ou affichés au babillard. Votre université a probablement un centre d'orientation professionnelle dont les services s'adressent tout particulièrement aux étudiants diplômés et qui fournit de l'information sur les emplois universitaires au Canada et ailleurs. Le bureau d'emploi de l'université offre peut-être un service de dossiers universitaires où des copies de votre cv, de vos relevés de notes et de vos lettres de recommandation sont conservées dans un dossier confidentiel spécial prêt à être envoyé à des employeurs éventuels, moyennant peut-être des frais minimes. Ce service pourra être très utile, une fois que vous serez à l'étape de la demande d'emploi proprement dite. La décision d'avoir recours à ce type de service dépend du nombre de postes que vous sollicitez et de la volonté de vos répondants de vous fournir une nouvelle lettre pour chaque demande d'emploi. L'idéal est d'avoir une lettre de recommandation différente pour chaque poste, mais c'est aussi beaucoup demander à votre directeur et aux autres répondants.

Beaucoup réalisent qu'il faut quelques années pour décrocher un poste permanent, et les

candidats qui réussissent occupent souvent un ou deux postes temporaires entre-temps. Toutefois, il n'y a pas de règle absolue. Certains trouvent très rapidement, d'autres doivent attendre des années. Souvent des facteurs économiques, politiques ou institutionnels déterminent le genre de candidats embauchés. Vous devriez donc tenter d'être aussi souple que possible en décidant quels emplois postuler. Par exemple, une spécialiste de l'histoire britannique contemporaine pourrait répondre à une annonce pour un professeur chargé d'enseigner la civilisation occidentale ou l'histoire de l'Europe; un spécialiste de la sexualité et du genre pourrait postuler un emploi en histoire sociale ou culturelle; et une spécialiste de l'Amérique latine ou de l'Afrique pourrait avoir à enseigner l'histoire mondiale. Dans ces situations, vous devez convaincre le comité d'embauche que votre domaine correspond à la spécialité recherchée, que vous avez les compétences nécessaires pour donner le cours général en question et que vous représenterez un atout pour le département. Des historiens ont aussi trouvé des postes dans des départements autres que d'histoire, en humanités, en éducation, en sociologie ou en criminologie, ou dans les facultés de droit, de médecine ou de commerce. Les programmes interdisciplinaires comme les études autochtones, droit et société et *gender studies* accueillent aussi des historiens. Surveillez les annonces dans lesquelles on demande des candidats possédant un doctorat dans un domaine particulier « ou une discipline connexe ». Si vous n'est pas certain d'être dans le coup, envoyez un bref courriel à la personne ressource mentionnée dans l'annonce et demandez si l'on accepterait la candidature d'un historien.

Si vos diplômes et vos intérêts de recherche concordent avec les exigences d'un poste, n'hésitez pas un seul instant à présenter une demande. N'essayez pas de deviner les intentions des employeurs. Les offres d'emploi sont souvent délibérément vagues parce que le comité de recrutement n'a pas encore décidé le genre de candidat qu'il recherche, que les professeurs cherchent à trouver un candidat qui puisse combler toutes les lacunes dans leur programme, ou qu'ils ont leurs propres idées sur le candidat « idéal ». À l'occasion, des départements embauchent des candidats dont les compétences correspondent à peine à la description du poste. Certaines offres d'emploi semblent très restrictives, d'autres englobent plusieurs domaines, périodes historiques et spécialités. Si vos compétences correspondent à une ou plusieurs des exigences, posez votre candidature. Il y a de bonnes chances que vous soyez sur un pied d'égalité avec la plupart des autres candidats. Si vous avez des doutes, il n'y pas de mal à essayer. Vous aurez peut-être l'agréable surprise de vous retrouver soudainement en bonne position.

Une fois que vous aurez décidé de poser votre candidature, assurez-vous que celle-ci soit sérieusement considérée en préparant une demande soignée. Le vieil adage qui dit que la première impression est toujours la meilleure s'applique doublement ici. Parmi des dizaines, voire des centaines de candidatures, les comités d'embauche en rejettent plusieurs simplement parce qu'elles ne les impressionnent pas à la première lecture. Prenez le temps de rédiger un cv et une lettre d'accompagnement de qualité supérieure. Le curriculum vitae, corrigé avec soin et imprimé sur du papier de bonne qualité, devrait mentionner votre expérience d'enseignement, vos études, vos publications et les bourses que vous avez obtenues. Normalement, vous devriez y indiquer d'abord des renseignements de base, comme vos coordonnées, puis passer aux études postsecondaires et inclure des détails au sujet de vos diplômes supérieurs. Mentionnez le titre de votre thèse, le nom de votre directeur, les domaines d'études et toute distinction reçue. Mentionnez vos charges d'enseignement (en commençant par la plus récente), toute autre expérience de travail pertinente, ainsi que vos publications et communications. En dernier lieu, mentionnez les autres éléments qui pourraient intéresser un employeur éventuel comme les

langues, l'expérience administrative et tout autre travail professionnel. Ne gonflez pas votre cv et ne faites pas semblant d'être ce que vous n'êtes pas, car, tôt ou tard, vous devrez faire vos preuves, ce qui pourrait se révéler fort embarrassant.

Les mêmes lignes directrices s'appliquent à la lettre d'accompagnement. Ne répondez *jamais* à une offre d'emploi universitaire au moyen d'une lettre type. Vous devriez réadapter votre lettre pour chaque emploi. La lettre d'accompagnement doit être brève (1 à 2 pages) et établir le lien entre votre expérience de recherche, d'enseignement et d'administration et les exigences de l'emploi offert. Vous devez fournir un grand nombre de renseignements dans un espace limité. Il vous faut expliquer comment vos titres de compétence correspondent à l'emploi, en décrivant votre thèse et les cours que vous pouvez enseigner. (Annexez un plan de cours, un article publié ou un court chapitre de thèse [30 pages] à votre dossier pour appuyer vos dires.) Vous devez donner une brève description de vos recherches en cours et expliquer les modifications que vous voulez apporter à votre thèse. Les opinions diffèrent quant à la nécessité de justifier les lacunes dans vos périodes d'emploi ou dans vos études. Certains préfèrent que ces lacunes demeurent sans explication et attendent que l'employeur leur pose la question. Si vous avez interrompu vos études pour élever une famille (ou pour toute autre raison), vous pouvez le mentionner dans votre lettre, mais ne soyez pas sur la défensive. Il faut de nombreuses ébauches et beaucoup de temps pour produire une lettre d'accompagnement bien rédigée et qui se lit facilement. Évitez de diminuer votre valeur. Et, encore une fois, demandez à votre directeur ou à d'autres collègues plus expérimentés de lire votre lettre et de vous faire des commentaires. Certains départements conservent des exemples de lettres d'accompagnement et de cv, d'autres tiennent des ateliers de placement et des simulations d'entrevues. Profitez de toutes ces ressources.

Vous devez nommer des répondants ou demander à vos professeurs de soumettre une lettre de recommandation. Essayez d'obtenir des lettres qui parlent à la fois de vos travaux et de vos aptitudes pour l'enseignement. N'hésitez jamais à demander à un professeur une lettre de référence; cette tâche est monnaie courante dans notre profession. Mais donnez à vos répondants le temps et les renseignements dont ils ont besoin (et, idéalement, une copie de l'annonce du poste). Veillez à ce que vos références soient à jour. Si vous avez recours à un service de dossiers, assurez-vous que les lettres dans le dossier sont à jour et qu'elles reflètent votre situation et vos titres de compétence actuels. Laisser une lettre de recommandation périmée dans votre dossier serait une erreur; une lettre qui traite d'un projet de thèse ne vous aidera pas si, en fait, vous avez terminé votre thèse! Assurez-vous de mettre vos lettres à jour lorsque vous aurez terminé votre thèse. Puisque vos lettres de recommandation sont essentielles au succès dans la recherche d'emploi, choisissez vos répondants avec soin. L'examineur externe de votre jury de thèse pourrait rédiger une lettre favorable, surtout s'il a aimé votre travail. Ne cherchez pas des répondants qui jouissent d'une réputation exceptionnelle mais qui connaissent relativement peu vos travaux de recherche. Essayez plutôt de trouver le juste milieu entre la réputation et l'enthousiasme. Il est presque toujours préférable d'avoir une lettre enthousiaste (et précise) d'un chercheur moins connu qu'une lettre médiocre et mal documentée écrite par un ponté. Trouvez des professeurs qui ont envie de vous fournir des références et faites attention à ceux qui semblent hésiter à le faire. Si possible, essayez de déterminer à l'avance si votre répondant éventuel est disposé à écrire une lettre enthousiaste ou s'il vous fera de tièdes éloges par apathie, manque de familiarité, voire par hostilité vis-à-vis de votre travail. N'oubliez pas qu'une mauvaise lettre dans votre dossier pourrait ruiner vos chances de passer à l'étape suivante du processus : l'entrevue. Mais rappelez-vous aussi que les comités d'embauche reconnaissent

quand une lettre est trop sévère ou vindicative, et qu'il est probable qu'ils n'en tiendront pas compte.

## **Discrimination**

La discrimination en matière d'emploi est illégale, et plusieurs universités des États-Unis et du Canada ont mis en place des mesures non discriminatoires ou des programmes qui préconisent l'équité en matière d'emploi, dans le but d'assurer « l'égalité des chances » et de remédier aux effets de la discrimination passée. La plupart des programmes d'équité en matière d'emploi visent les quatre groupes que le droit canadien reconnaît comme ayant été désavantagés au cours de l'histoire, c'est-à-dire les minorités raciales, les autochtones, les personnes handicapées et les femmes. Dans un très petit nombre de départements, les mesures non discriminatoires s'appliquent aux gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Les politiques et les pratiques d'équité en matière d'emploi varient beaucoup d'une université à l'autre. Certaines annoncent simplement que les candidats faisant partie de groupes sous-représentés doivent être traités avec justice et avisés de leurs droits; d'autres accordent un « traitement de faveur » (par exemple au moment de la présélection) aux membres de certains groupes désignés. D'autres encore accordent la prépondérance au candidat « en quête d'égalité en emploi » à compétences égales. L'excellence demeure toutefois le principal critère. Vous devriez donc supposer que vous serez traité équitablement, que vous fassiez ou non partie d'un groupe désigné.

Certaines offres d'emplois contiennent un énoncé de l'engagement de l'université à l'égard de l'équité en matière d'emploi et demandent aux candidats de faire une « déclaration volontaire » au sujet de leur appartenance. Si vous faites partie d'un ou de plusieurs des groupes désignés, nous vous conseillons fortement de faire cette déclaration volontaire dès le début de vos recherches, dans votre lettre ou dans votre cv. Il importe de faire cette déclaration sans tarder, car la majorité des candidats sont éliminés à l'étape de la présélection, et c'est à ce moment-là que les formes subtiles de discrimination ont le plus d'impact. Un comité d'embauche pourrait rechercher un candidat destiné à remplacer un collègue aimé de tous qui « cadrerait » bien avec la culture (homogène) du département; les membres du comité pourraient se demander si un candidat dont la thèse porte sur les soins de santé aux Autochtones est capable d'enseigner l'histoire politique canadienne; ou ils pourraient être influencés par des évaluations d'enseignement défavorables qui font allusion à l'accent, à l'apparence ou au « style culturel » du candidat. Bien que certaines personnes hésitent à faire cette déclaration volontaire, parce qu'elles veulent obtenir l'emploi « grâce à leurs propres mérites », et que d'autres craignent d'attirer l'attention sur un handicap invisible, dans nombre d'écoles les mesures non discriminatoires ne s'appliquent pas si le candidat n'a pas fait cette déclaration volontaire. Si vous estimez avoir été traité injustement, il se peut que le bureau chargé de l'équité à l'université ou le syndicat des professeurs ne puisse vous aider si vous n'avez pas fait de déclaration volontaire.

## **L'entrevue**

L'entrevue d'emploi est l'occasion pour les candidats et leurs employeurs/collègues éventuels de déterminer s'ils sont compatibles. Une bonne entrevue nécessite beaucoup de travail de part et d'autre. Malheureusement, à cause de l'anxiété et du désir de ne froisser personne, certains

candidats refouillent leur personnalité naturelle et paraissent moins intéressants qu'ils ne le sont en réalité. En outre, certains membres du comité d'embauche semblent parfois plus intéressés à afficher leur propre érudition et à impressionner leurs collègues qu'à connaître le candidat. Certaines entrevues sont des modèles de convenance et d'efficacité, d'autres se transforment en cauchemar pour le candidat (et, à l'occasion, pour la personne qui fait l'entrevue). Or, pour une histoire d'horreur, il y en a des douzaines où les candidats (même s'ils n'ont pas été choisis) ont senti que, pendant l'entrevue, ils avaient été traités avec respect et qu'on leur avait manifesté un réel intérêt. Si étrange que cela puisse paraître, les entrevues peuvent se révéler vraiment enrichissantes pour tous.

Il y a une foule de choses que l'on peut faire pour rendre l'entrevue plus positive. Une planification et une préparation soignées sont essentielles. N'hésitez pas à envoyer d'avance une quantité raisonnable de documentation imprimée, même supérieure à ce que l'on vous demande, afin de mieux faire connaître votre travail aux personnes qui vous évalueront. Cherchez à savoir ce à quoi vous devez vous attendre pendant l'entrevue et renseignez-vous sur les intérêts d'enseignement et de recherche des personnes qui vous évalueront, en consultant le site Internet du département. Y a-t-il plusieurs groupes d'âges au sein du corps enseignant? Les femmes et les minorités visibles sont-elles bien représentées? Exercez-vous à présenter votre travail, car vous arriverez souvent à réorienter une entrevue qui s'écarte du sujet si vous êtes capable de parler de vos recherches d'une façon succincte mais facile à comprendre. Une bonne méthode consiste à participer au processus d'embauche du département où vous faites vos études supérieures. Portez-vous volontaire pour faire partie du comité d'embauche, assistez aux présentations des candidats ou discutez-en avec les professeurs et d'autres étudiants.

Les entrevues d'emploi pour un poste de professeur sont de trois ordres : celles qui se déroulent pendant un congrès, les entrevues à distance, par téléphone ou par vidéoconférence, et les entrevues sur le campus. La plupart des universités canadiennes établissent une liste de présélection après l'évaluation des demandes écrites, mais dans les universités américaines, on tient généralement une brève entrevue pendant un congrès avant de décider quels candidats inviter pour une entrevue sur le campus.

### *Entrevues en congrès*

Nombre de départements d'universités américaines tiennent des entrevues préliminaires à l'occasion de congrès importants, comme le congrès annuel de l'American Historical Association, qui a lieu au début de janvier. Ces entrevues sont des situations épuisantes pour tous les intéressés, en raison du grand nombre de personnes qui sont vues très brièvement, parfois en aussi peu que quinze minutes. Les candidats doivent donc être prêts à résumer leurs travaux en cinq minutes ou moins et être capables de faire ressortir leur importance sans paraître arrogants ou vantards – ni en semblant vouloir s'excuser. Évitez de décrire vos recherches de manière trop étroite ou trop prudente, et soyez prêt à discuter de sujets autres que votre thèse. Les responsables des entrevues demandent parfois aux candidats de parler des tendances récentes de l'historiographie dans leur domaine ou de leurs projets de recherche à long terme. On vous interrogera probablement au sujet de l'enseignement; vous devrez donc être prêt à expliquer comment vous organiseriez certains cours généraux. Vous pouvez accroître votre confiance et votre préparation à l'entrevue en demandant à des professeurs et amis de confiance de vous poser des questions difficiles lors d'une simulation d'entrevue. La confiance en soi est toujours un atout, surtout dans une entrevue en congrès, alors que vous disposez de si peu de temps pour

créer une impression favorable. Cela ne signifie pas que vous deviez vous vanter et énumérer toutes vos distinctions. La véritable confiance se reflète dans la volonté d'offrir des opinions franches et de répondre à des questions qui exigent de la réflexion. Ne vous attendez pas à trop d'une entrevue en congrès. Il est presque impossible de savoir l'impression que vous avez faite. En fait, les entrevues auxquelles vous croyez avoir fait piètre figure sont parfois celles qui mènent à l'étape suivante.

#### *Entrevues par téléphone et par vidéoconférence*

Les entrevues par téléphone sont généralement d'une durée semblable à celles qui ont lieu lors d'un congrès, et elles ont le même but, c'est-à-dire réduire une longue liste de candidats à un ensemble restreint de personnes qui seront invitées à une entrevue sur le campus. On utilise cette méthode lorsque le candidat se trouve à l'étranger, qu'il ne peut assister au congrès ou que l'université dispose de moyens restreints pour inviter des candidats sur le campus. Au Québec en particulier, l'entrevue par téléphone permet d'évaluer les compétences en français du candidat. Il arrive que de petits départements dont le budget est limité utilisent ce moyen lors du processus final de recrutement, au lieu d'une entrevue sur le campus (bien que ce soit plus courant pour les emplois temporaires que pour les postes menant à la permanence). Préparez-vous à une entrevue par téléphone ou par vidéoconférence de la même façon que pour toute autre entrevue. Faites en sorte que l'entrevue se déroule dans un lieu libre de distractions. Expliquez à vos amis et membres de la famille qu'ils ne doivent pas tenter de vous appeler ni vous déranger à ce moment-là. Si vous avez le choix, utilisez un téléphone vous assurant une communication claire et désactivez les fonctions spéciales comme la mise en attente des appels.

#### *Entrevues sur le campus*

Une fois que vous serez sur la liste de présélection (*short list*) pour un emploi (soit après un congrès ou une entrevue par téléphone, soit après l'étape de présélection des dossiers), on vous convoquera sur le campus pour une période de rencontres et d'entrevues. Renseignez-vous le plus possible sur le département, sur les exigences du poste et sur la nature de l'entrevue. Si un professeur vous offre son numéro de téléphone avant l'entrevue, servez-vous en pour poser des questions précises, mais ne vous laissez pas influencer outre mesure par une description excessivement positive (ou négative) du département. Essayez d'obtenir à l'avance un horaire détaillé de l'entrevue et des renseignements de base sur les personnes qui vous évalueront. Les interrogateurs interpréteront inévitablement ce geste comme une preuve d'intérêt et d'engagement, et ils considéreront son absence comme de l'apathie ou un manque d'intérêt.

Il se peut que vous appreniez la nouvelle de votre présélection très peu de temps à l'avance (seulement une semaine ou deux); vous avez donc intérêt à anticiper. Certaines offres d'emploi sont extrêmement précises quant à l'expertise de recherche et d'enseignement demandée, peut-être parce qu'on recherche un candidat pour donner un cours général ou un cours en particulier dans le département. Dans ce cas, vous devriez préparer un cours de base que vous pourriez présenter lors de l'entrevue – et être prêt à en discuter. Ne vous bornez pas à emprunter ou à télécharger le plan de cours de quelqu'un d'autre car, si vous êtes incapable de discuter de façon intelligente de « votre » cours, ce sera sans doute la « mort subite ». En plus de démontrer que vos travaux de recherche correspondent aux besoins du département, il serait bon de tenter de rattacher vos travaux à ceux d'autres centres de recherche de l'université.

Prévenez toujours le comité d'embauche de vos besoins particuliers. Si vous avez un problème de

mobilité, une déficience auditive ou toute autre affection qui pourrait influencer sur votre entrevue, l'université est dans l'obligation d'en tenir compte. Faites part aussi de vos restrictions alimentaires ou de vos besoins concernant la garde d'enfants. En dernière analyse, il est impossible de prévoir de quelle façon l'on répondra à vos demandes d'adaptation, mais la plupart des comités d'embauche seront heureux de d'y donner suite.

Une fois sur le campus, vous aurez beaucoup à faire. Le processus d'entrevue peut prendre un, deux ou même trois jours. La structure des entrevues varie beaucoup. Vous aurez presque certainement une entrevue officielle avec le comité d'embauche, peut-être même avec le département au complet. On vous demandera de parler de votre enseignement, de vos projets de recherche actuels et futurs et de ce que vous pouvez apporter au département. (Voir les exemples de questions d'entrevue.) Demandez des périodes de repos si le programme n'en prévoit pas. Si vous éprouvez de l'ambivalence au sujet de l'emploi ou de son emplacement, essayez de ne pas le montrer. Il se peut que le poste ne vous plaise pas, au début, mais que vous changiez d'avis à la fin du processus. Enfin, essayez de ne pas être exaspéré si, pendant un ou deux jours, on vous pose les mêmes questions et on vous demande à répétition de résumer votre thèse.

Il importe que vous sachiez clairement ce à quoi le comité de recrutement s'attend en fait d'exposé de recherche ou de présentation d'aptitudes à l'enseignement. Souvent, on s'attendra à voir le candidat démontrer ses aptitudes pour l'enseignement en donnant un cours magistral devant une classe d'étudiants de premier cycle ou en présence du corps professoral. Le sujet de la conférence est souvent choisi par le département. Cette épreuve peut vous sembler embarrassante, mais rappelez-vous que personne ne s'attend à vous voir devenir expert en si peu de temps. Il s'agit surtout de démontrer que vous possédez les compétences de base nécessaires pour enseigner au niveau postsecondaire et que vous pouvez discuter d'un sujet qui n'est pas directement dans votre sphère de compétence. Si on vous demande de faire une présentation sur vos recherches (*job talk*), apportez un texte préparé et ne vous écartez du sujet que si vous vous sentez à l'aise de le faire. Assurez-vous que vous comprenez bien ce que veut le comité – un aperçu général de votre recherche ou une communication plus formelle. Dans le second cas, présentez la meilleure que vous ayez, même si elle a été publiée récemment. N'oubliez pas que dans la plupart des départements, vous vous adresserez à des personnes qui ne sont pas spécialistes de votre domaine. Veillez donc à ce que votre communication soit suffisamment générale et bien située dans son contexte. Il importe également qu'elle soit suffisamment longue, que votre voix soit assez forte et que vous évitiez les gestes répétitifs. Si possible, répétez votre présentation devant des amis ou des professeurs qui vous appuient. Il est préférable de présenter l'exposé sous forme de conférence et de parler directement à l'auditoire plutôt que de lire votre texte. Soyez enthousiaste tout en étant bref – ne vous éternisez pas en parlant de vos recherches. S'il y a une période de questions, répondez poliment, même si vous trouvez les questions stupides, et soyez honnête si vous n'avez pas de réponse. Les professeurs parlent souvent de candidats ayant donné un exposé médiocre mais qui se sont « enflammés » au moment de la période de questions. Ce pourrait être le moment qui vous méritera le poste.

Il serait bon de préparer une liste de questions à poser lorsque vous serez sur le campus. Lorsque vous rencontrerez le directeur du département ou le doyen, posez-lui des questions sur les charges d'enseignement et les critères pour l'obtention de la permanence. Interrogez les membres du département au sujet des inscriptions et du profil des étudiants, des ressources et des possibilités de perfectionnement pour les professeurs, de l'évaluation et des promotions, de la structure du

département, des prévisions en matière d'embauche et de la bibliothèque. Demandez aussi de quelle façon le département prendra sa décision. Il ne convient pas de poser des questions sur les autres candidats (à part peut-être « combien y en a-t-il? »). Si le processus d'embauche est bien mené, vous n'aurez accès à ces renseignements qu'une fois la décision prise.

Méfiez-vous du caractère « décontracté » d'une réunion ou d'une activité. Même lorsque vous sortez pour dîner, l'évaluation se poursuit. Il est préférable d'observer les convenances et peut-être même de vous abstenir de consommer de l'alcool. Portez des vêtements dans lesquels vous vous sentez à l'aise mais qui montrent que vous voulez être pris au sérieux. Il n'est pas nécessaire de vous habiller comme un banquier. Portez ce que vous considérez comme une tenue soignée. Dans certains contextes, une tenue particulière pourrait être acceptée ou même de rigueur. En cas de doute, renseignez-vous à l'avance.

Lors des activités sociales qui ont lieu pendant votre séjour sur le campus, on pourrait soulever des questions au sujet de votre situation personnelle, parfois par inadvertance, bien qu'il soit illégal de le faire. N'oubliez pas que les départements vous évaluent non seulement comme historien mais aussi comme collègue éventuel. Le personnel du département veut savoir s'il sera en mesure de travailler avec vous pendant des années. Par exemple, à l'occasion d'une visite guidée de la ville, on pourrait vous demander si vous aimeriez voir les écoles du quartier. Bien que les hétérosexuels avec partenaire et enfants puissent s'engager dans ce genre de discussions sans problème, d'autres peuvent trouver difficile de parler de leur situation personnelle. N'allez toutefois pas supposer que le département est hostile à telle ou telle situation : l'américaniste Molly Ladd-Taylor était enceinte de six mois au moment de son entrevue (réussie) à l'Université York.

C'est à vous de décider comment réagir aux questions exploratoires ou spontanées ou aux remarques sur votre vie personnelle. Mais préparez vos réponses si vous ne voulez pas discuter de votre vie privée. Vous pouvez toujours dire simplement que vous n'avez pas d'engagements personnels qui vous empêchent d'accepter le poste. Vous devrez évaluer chaque situation au fur et à mesure qu'elle se présente et répondre de la manière qui vous convient le mieux. Par contre, ne vous sentez pas tenu aux seuls sujets professionnels. Il est utile et important de faire part aux gens de vos autres intérêts. En fait, en renseignant vos évaluateurs sur le genre de choses que vous aimez faire dans vos temps libres (musique, bénévolat, sports, jardinage ou collection d'antiquités), vous leur donnez l'occasion de mieux vous connaître comme collègue éventuel.

Vous pouvez habituellement faire face aux questions anodines au sujet de votre situation personnelle en faisant preuve d'un peu de tact. Il n'y a toutefois pas de réponse simple ni facile pour répondre aux manifestations flagrantes de préjugés ou de discrimination pendant le processus d'entrevue. Les remarques au sujet de votre apparence peuvent être particulièrement déconcertantes. Si quelqu'un vous complimente, répondez par un sourire ou un signe de tête et changez rapidement de sujet. Si cela ne réussit pas, vous pourriez dire que vous vous sentiriez plus à l'aise si l'on parlait plutôt de vos titres universitaires. Dans le cas d'une insulte tacite, vous devrez peut-être réagir directement, bien que, si vous désirez toujours l'emploi, il serait préférable d'aider la personne en cause à sauver les apparences. Vous pourriez tenter de dissiper la tension avec un peu d'humour ou poursuivre simplement comme si de rien n'était. N'oubliez pas que les entrevues sont parfois stressantes de part et d'autre; il se peut fort bien que l'on n'ait pas eu l'intention de vous blesser.

Avant de réagir à des commentaires offensants, considérez certains facteurs. Le département entier est-il empreint d'une attitude sexiste, raciste ou homophobe (le cas échéant, voulez-vous vraiment en faire partie?), ou le problème se limite-t-il à quelques personnes? Êtes-vous assez sûr de vous pour dénoncer directement ces commentaires lors de l'entrevue ou préférez-vous les laisser de côté et régler le problème plus tard, une fois que la décision d'embauche aura été prise?

Même si l'entrevue s'est vraiment bien déroulée, il se peut que vous n'obteniez pas le poste. C'est assez difficile à accepter, mais il faut s'y attendre dans un marché où les universités ont le choix parmi un grand nombre de candidats très compétents pour chaque poste. Il est naturel d'être déçu, mais il ne faut pas considérer cela comme le reflet de votre valeur personnelle. Tant de facteurs entrent en ligne de compte dans le processus d'embauche qu'un seul parmi plusieurs a pu faire la différence. Vous pourriez songer à demander à un membre du comité d'embauche de vous donner des précisions au sujet de votre *performance*, mais sachez que ce n'est pas pratique courante. Par contre, si vous ou certains membres du département estimez que vous avez été traité de façon discriminatoire, parlez-en à l'association des professeurs ou au syndicat de l'université et demandez à votre directeur de vous aider à peser le pour et le contre de faire appel.

Aucun conseil, si judicieux soit-il, ne changera quoi que ce soit au fait que les entrevues et le processus de recrutement universitaire lui-même sont empreints d'interactions arbitraires et de décisions inattendues. Le bon candidat est enthousiaste, apporte de nouvelles idées à l'université et affiche des aptitudes prometteuses. Même si vous n'obtenez pas le poste que vous sollicitez, vous aurez eu la chance de répéter votre présentation et de faire de précieux contacts. Et si vous obtenez l'emploi, réjouissez-vous et célébrez votre réussite!