



La lettre de recommandation

Quels sont les pièges à éviter lors de la rédaction d'une lettre de recommandation? Quelles sont les bonnes pratiques dans ce domaine? Voici quelques pistes.

Le saviez-vous?

- Les gens ont tendance à rédiger de meilleures lettres de recommandation aux personnes qui leur sont similaires sur les plans du genre et de la personnalité. [R]
- Les lettres de recommandation rédigées pour des femmes sont plus brèves et incomplètes que celles rédigées pour des hommes, elles comptent moins d'adjectifs de démarcation et davantage d'éléments semant le doute. Elles mettent également davantage l'accent sur les qualités interpersonnelles de la personne plutôt que sur ses compétences en recherche ou ses réalisations. [R]
[R]
- Les personnes rédigeant des lettres de recommandation pour les personnes en situation de handicap sont parfois maladroites pour aborder le sujet et cette différence risque hautement d'être perçue comme une incompetence ou une déficience. [R]



Bonnes pratiques

La rédaction d'une lettre de recommandation

Étapes préliminaires

- Prendre connaissance des critères d'évaluation et s'assurer de suffisamment connaître la personne candidate avant d'accepter de lui rédiger une lettre de recommandation. [CFSG]
- Si la recommandation ne peut pas être honnête ou faite sans réserve, conseiller à la personne candidate de se tourner vers quelqu'un d'autre qui pourrait être en meilleure posture pour rédiger la lettre de recommandation. [R]
- S'assurer d'avoir le temps d'écrire une lettre de recommandation de qualité. [R]
- Demander à la personne candidate de fournir son dossier de candidature à jour pour aider à rédiger une lettre personnalisée et ciblée. [R]

Conseils pour la rédaction

- Afin de la rendre plus convaincante, rédiger la lettre de manière personnalisée en évitant autant que possible les gabarits largement répandus dans lesquels il ne faut qu'ajouter quelques informations (à moins que cela ne soit exigé). [CFSG]
- Nommer la personne de manière formelle (par son nom complet ou par son titre) plutôt que de manière informelle (par son prénom) pour éviter d'affecter la crédibilité de la candidature. [R]
- Inclure toutes les informations de base généralement attendues dans une bonne lettre de recommandation (lien entre la personne rédigeant la lettre et la personne recommandée, description des travaux, appréciation évaluative des accomplissements, exemples concrets pour soutenir les affirmations émises, etc.). [R] [R]
- Présenter les idées avec soin. Par exemple, si telle n'est pas l'intention, éviter d'intégrer des éléments pouvant semer un doute, chez la personne qui lira la lettre, au sujet des compétences, des qualifications ou de tout autre aspect de la candidate du candidat. [R]

- Ne pas inclure de caractéristiques pouvant être considérées comme discriminatoires (p. ex., la nationalité, la culture ou l'orientation sexuelle). [R]
- Ne pas utiliser des caractéristiques stéréotypées pour décrire la personne. [R]

Relecture

- S'assurer que la lettre n'implique ni une description trop détaillée ni une description trop succincte des compétences de la personne. La longueur optimale minimisera le risque de présence d'éléments semant le doute ainsi que celui d'omission d'informations importantes (une courte lettre faisant une bonne synthèse peut s'avérer plus efficace qu'une longue lettre qui manque de cohérence). [R]
- Poser un regard objectif en se demandant si la lettre serait la même pour une personne issue d'une autre culture ou appartenant à un autre sexe ou à un autre genre. [R] Se questionner sur ses propres biais et vérifier qu'ils n'ont pas eu d'impact sur la rédaction de la lettre. [R]



L'évaluation d'une lettre de recommandation

- Prendre le temps de lire bien attentivement les lettres de recommandation [R] et accorder le même temps pour chaque lettre ou pour chaque dossier de candidature. [CFSG]
- Éviter de considérer de manière automatique qu'une lettre plus longue est une lettre plus positive. [R]
- S'assurer d'avoir les outils nécessaires pour bien interpréter une lettre de recommandation reçue, notamment en lien avec les différences culturelles. En cas de doute, ne pas hésiter à contacter la personne ayant rédigé la lettre dans le but de valider son intention. [R]
- Se documenter au sujet des biais dans les lettres de recommandation et y porter une attention particulière dans l'analyse et l'évaluation des candidatures. [R]

Quelques exemples

(Traduction libre et inclusive d'extraits de [cette source](#))

Exemple fictif d'une lettre d'assurance minimale

Dr Alfred Koop,

C'est avec plaisir que j'écris cette lettre de recommandation pour Dre Sarah Gray. J'ai connu Sarah en tant que résidente et employée au Mrahonod Metropolitan Hospital. Elle est bien informée, plaisante et il est facile de bien s'entendre avec elle. Je n'ai aucune hésitation à la recommander pour une position de professeure à Centvingcinq. Je serais heureux de répondre à toute autre question à ce sujet.

Charles Lewis, MD

Directeur, Département de psychiatrie

Exemple fictif d'une bonne lettre de recommandation courte

Dr Koop,

C'est avec plaisir que je recommande Dre Sarah Gray pour la nomination au poste de professeure adjointe clinique. Je connais Dre Gray depuis huit ans. Elle a travaillé en recherche avec moi durant un an et a fait sa formation dans notre programme pendant deux ans. Son honnêteté, sa fiabilité et ses hautes valeurs morales font d'elle une personne réfléchie et attentionnée envers les patientes et les patients qui reçoivent ses soins. En tant qu'interne et endocrinologue, elle possède un excellent jugement. Son rôle actuel en tant que membre du corps professoral lui permet de connaître parfaitement les responsabilités qui l'attendent et de servir le département par sa capacité d'instruire la population étudiante ainsi que les résidents et les résidentes.

Charles Lewis, MD

Directeur, Département de psychiatrie



Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

Remerciements

Ce projet a été financé en partie par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et

de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

