



Letters of Reference are a Waste of Time / Les lettres de recommandation sont une perte de temps

Let's eliminate this unnecessary and inequitable requirement / Supprimons cette exigence inutile et inéquitable

BRYN WILLIAMS-JONES

JAN 16, 2024



Photo by [Florencia Viadana](#) on [Unsplash](#)

La version française de ce texte figure ci-dessous

I have a love/hate relationship with letters of reference.

As a professor, I spend a lot of time in the Fall writing letters of reference for current students applying for scholarships, and for former students applying for academic jobs. It takes me at least 1.5 hours to write a new letter for a student (but only 15-30min for an update), and more than 2 hours for a job letter. Now as department director, I also write letters for the nomination and promotion of my colleagues, and these are in the 1.5 to 2 hour range in terms of work.

It's a pleasure to be able to help bring out the excellence in a candidate, to help them shine in the best possible light. I know that I write great letters of reference, because I invest the time needed to write them, to make them personal and convincing. I also regularly receive extremely positive feedback from candidates, to whom I always submit a draft for their correction and

validation; I'm transparent, never saying something in a letter that I do not feel comfortable sharing. And if I know I cannot write a strong letter, e.g., because I do not know the candidate well enough or because I think their dossier is weak, I tell them this (kindly), and guide on how to improve their chances in the future.

But writing these letters is also a huge time commitment, usually occurring when I'm busy with other activities. And it can also be a little depressing – although clearly more so for candidates! – to invest this energy while knowing that, due to the very competitive nature of contemporary academia, many candidates will not get the scholarship or job for which they're applying.

In this competitive context, there is also a veritable arms-race in the writing of letters – they have to be ever more flowery, and are getting longer for many scholarships, often broken into 3 or more sections where we're asked to write pretty much the same thing... but differently. The letters have to be full of extremely detailed information, highly positive, even effusive, if they are to be effective in helping the candidate get that highly competitive scholarship, job, or promotion.

This also raises important issues of equity. Those students (or colleagues) who have managed to build strong relations with 3 or more professors who then accept to write strong letters of reference are at a massive competitive advantage over those who, for a variety of reasons, cannot solicit strong letters. Due to their gender, ethnicity, or personality, some candidates may receive a "No" when requesting a letter of reference. Or they may simply be in a program/domain with a limited number of professors with whom they are able to build meaningful relationships, and so solicit letters. Yet, these candidates may be just as good or even better academically – and so meritorious of the scholarship or job in question – compared to those who are able to provide strong letters in their applications. This is fundamentally unfair.

In North America, my experience is that letters, to be useful, need to be at least 1-2 pages for a student scholarship, and 2-3 pages for a job support letter. Some scholarship programs that I've seen have started reducing the length, e.g., to half a page or even only a few lines, in part due to push-back from colleagues who're asked to write these letters, and [those who volunteer](#) to participate in evaluations and read what are already long dossiers. While shorter letter requirements might in principle reduce the work required, I have to ask: What of interest can I say in 300 words or less? With so little space, why even bother with a reference?

In the [job hiring process](#) in my department, we now only asks for letters from those 3 candidates who make it to the short list because it was a waste of time for candidates, and for their referees, to submit letters for job competitions for which they're not competitive and never get to the short list. Equally unhelpful are grant applications or recruitment processes for senior scholars or professionals (especially in government) that require letters of support. These colleagues are already well established and have proven track records. Surely [the CV](#) and cover letter/proposal are sufficient?

When I read job applications (or scholarships), I never read the letters because they add nothing to my analysis. All the information I need is in the CV and cover letter (or research proposal), in order for me to do a first filter and judge the general merits of the dossier. The rest of the information I need to make an informed judgment about the candidate for a job comes out in the Zoom pre-interview or the final short-list in-person interviews. For scholarships, this complementary information is in the grades and any other supporting material.

Rarely if ever does the letter add something useful to my analysis. One exception, I would say, is if the candidate in question looks great on paper but is problematic for other reasons; I know of stories of letters of reference saying "do not hire this person/give them a scholarship – they're a fraud!". Such letters obviously have to be taken with a heavy dose of skepticism, but they can still be useful. In the few cases I've seen, these letters helped point to a problem with the dossier that was implicit, and then enabled me to dig and see more clearly significant weaknesses with the candidate.

The other exception is the student applying for a scholarship who has a weak transcript but is brilliant; their excellence may not be shown in their grades, for example, because of a poor start to their studies, even if they are showing positive progression. But even here, a better mechanism than a letter by a professor would be to add space for the candidate to explain any relevant conditions/factors that might have impeded their academic progression. This information can then be taken into consideration by evaluators and so ensure that the candidate is treated equitably.

If I had my way, we'd get rid of letters from all scholarship competitions, grants and job hires and instead look as objectively as possible at the dossier: give the student/candidate the space (a few pages) to shine in their proposal, and a space to explain any extenuating factors, supported by a synthetic but rich CV. Clearly, to be competitive they also need training in how to present a competitive dossier; but that is something that can be managed in graduate programs, and even shared (as I did in [my post on how to get an academic job](#)) to create a more level playing field. Evaluating dossiers this way would be much more efficient, more equitable, and also much less work for reviewers and for candidates.

I know I can write amazing letters that help my students and colleagues shine, and I will continue to invest the time and energy to help them succeed... but I wish this wasn't necessary.

J'ai une relation amour/haine avec les lettres de recommandation.

En tant que professeur, je passe beaucoup de temps en l'automne à rédiger des lettres de recommandation pour les étudiants actuels qui font des demandes de bourse et pour les anciens étudiants qui font des demandes d'emploi universitaire. Il me faut au moins une heure et demie pour rédiger une nouvelle lettre pour un étudiant (mais seulement 15 à 30 minutes pour une mise à jour), et plus de deux heures pour une lettre d'emploi. Maintenant, en tant que directeur de département, j'écris également des lettres pour la nomination et la promotion de mes collègues, et celles-ci se situent entre 1,5 et 2 heures en termes de travail.

C'est un plaisir de pouvoir contribuer à faire ressortir l'excellence d'un candidat, de l'aider à briller sous son meilleur jour. Je sais que j'écris d'excellentes lettres de recommandation, parce que j'investis le temps nécessaire pour les rédiger, pour les rendre personnelles et convaincantes. Je reçois aussi régulièrement des commentaires extrêmement positifs de la part des candidats, à qui je soumetts toujours un brouillon pour qu'ils le corrigent et le valident ; je suis transparent, je ne dis jamais dans une lettre quelque chose que je ne me sens pas à l'aise de partager. Et si je sais que je ne peux pas écrire une lettre solide quand, par exemple, je ne connais pas assez bien le candidat ou parce que je pense que son dossier est faible : je le leur dis (gentiment) et je les guide sur la façon d'améliorer leurs chances à l'avenir.

Mais écrire ces lettres demande aussi beaucoup de temps, généralement lorsque je suis occupé à d'autres activités. Et cela peut aussi être un peu déprimant – même si cela l'est nettement plus pour les candidats! – d'investir cette énergie tout en sachant qu'en raison de la nature très compétitive du monde universitaire contemporain, de nombreux candidats n'obtiendront pas la bourse ou le poste pour lequel ils postulent.

Dans ce contexte compétitif, on assiste également à une véritable course aux armements dans la rédaction des lettres – elles doivent être de plus en plus fleuries et sont de plus en plus longues pour de nombreuses demandes de bourses, souvent divisées en trois sections ou plus où l'on nous demande d'écrire à peu près la même chose... mais différemment. Les lettres doivent être pleines d'informations extrêmement détaillées, très positives, voire élogieuses, si l'on veut qu'elles aident efficacement le candidat à obtenir cette bourse, cet emploi ou cette promotion très compétitifs.

Cela soulève également d'importantes questions d'équité. Les étudiants (ou les collègues) qui ont réussi à établir des relations solides avec au moins trois professeurs qui acceptent ensuite de rédiger des lettres de recommandation solides ont un avantage concurrentiel considérable sur ceux qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas solliciter de lettres solides. En raison de leur sexe, de leur origine ethnique ou de leur personnalité, certains candidats peuvent recevoir un "non" lorsqu'ils demandent une lettre de recommandation. Il se peut aussi qu'ils soient tout simplement dans un programme/domaine avec un nombre limité de professeurs avec lesquels ils sont en mesure d'établir des relations significatives, et donc de solliciter des lettres. Pourtant, ces candidats peuvent être tout aussi bons, voire meilleurs, sur le plan académique – et donc mériter la bourse ou le poste en question – par rapport à ceux qui sont en mesure de fournir des lettres solides dans leur dossier de candidature. Cette situation est fondamentalement injuste.

En Amérique du Nord, je sais d'expérience que les lettres, pour être utiles, doivent faire au moins une à deux pages pour une bourse d'études, et deux à trois pages pour une lettre de soutien à l'emploi. Certains programmes de bourses que j'ai vus ont commencé à réduire la longueur, par exemple à une demi-page ou même à quelques lignes seulement, en partie à cause des pressions exercées par les collègues à qui l'on demande de rédiger ces lettres et par [ceux qui se portent volontaires](#) pour participer aux évaluations et lire des dossiers qui sont déjà longs. Bien que des lettres plus courtes puissent en principe réduire le travail requis, je dois me demander : qu'est-ce que je peux dire d'intéressant en 300 mots ou moins? Avec si peu d'espace, pourquoi se donner la peine de fournir une référence?

Dans le cadre du [processus d'embauche](#) de mon département, nous ne demandons plus que des lettres aux trois candidats qui figurent sur la liste restreinte, car c'était une perte de temps pour les candidats et pour leurs référents de soumettre des lettres pour des concours pour lesquels ils ne sont pas compétitifs et qui ne figurent jamais sur la liste restreinte. Les demandes de subvention ou les processus de recrutement d'universitaires ou de professionnels chevronnés (en particulier au sein du gouvernement) qui exigent des lettres de soutien sont tout aussi inutiles. Ces collègues sont déjà bien établis et ont fait leurs preuves. [Le CV](#) et la lettre de motivation/proposition ne suffisent-ils pas?

Lorsque je lis des demandes d'emploi (ou de bourses), je ne lis jamais les lettres, car elles n'ajoutent rien à mon analyse. Toutes les informations dont j'ai besoin se trouvent dans le CV et la lettre de motivation (ou la proposition de recherche), afin que je puisse faire un premier filtre et juger des mérites généraux du dossier. Le reste des informations dont j'ai besoin pour porter un jugement éclairé sur le candidat à un poste apparaît lors du préentretien Zoom ou des entretiens en personne de la liste restreinte finale. Pour les demandes de bourse, ces informations complémentaires se trouvent dans les relevés de notes et tout autre document d'appui.

Il est rare, voire impossible, que la lettre ajoute quelque chose d'utile à mon analyse. Une exception, je dirais, si le candidat en question semble excellent sur le papier, mais pose problème pour d'autres raisons ; je connais des histoires de lettres de recommandation disant "n'engagez pas cette personne/ne lui donnez pas de bourse – c'est un imposteur!". De telles lettres doivent évidemment être prises avec une bonne dose de scepticisme, mais elles peuvent tout de même être utiles. Dans les quelques cas que j'ai vus, ces lettres ont aidé à mettre en évidence un problème implicite dans le dossier, et m'ont ensuite permis de creuser et de voir plus clairement les faiblesses significatives du candidat.

L'autre exception est l'étudiant qui demande une bourse et dont le relevé de notes est faible, mais qui est brillant ; son excellence peut ne pas apparaître dans ses notes, par exemple, en raison d'un mauvais début d'études, même s'il montre une progression positive. Mais même dans ce cas, un meilleur mécanisme qu'une lettre d'un professeur serait d'ajouter un espace pour que le candidat donne une explication de toutes les conditions/facteurs pertinentes qui ont pu entraver sa progression académique. Ces informations peuvent alors être prises en considération par les évaluateurs et garantir ainsi que le candidat soit traité équitablement.

S'il n'en tenait qu'à moi, nous nous débarrasserions des lettres de tous les concours de bourses, subventions et embauches et nous examinerions plutôt le dossier de la manière la plus objective possible : donner à l'étudiant/candidat l'espace (quelques pages) pour briller dans sa proposition, et un espace pour expliquer tous les facteurs atténuants, appuyés par un CV synthétique, mais riche. Il est clair que pour être compétitifs, ils ont aussi besoin d'une formation sur la façon de présenter un dossier compétitif ; mais c'est quelque chose qui peut être géré dans les programmes d'études supérieures, et même partagé (comme je l'ai fait dans [mon billet sur la façon d'obtenir un emploi universitaire](#)) pour créer des conditions de concurrence plus équitables. L'évaluation des dossiers de cette façon serait beaucoup plus efficace, plus équitable, et aussi beaucoup moins de travail pour les évaluateurs et pour les candidats.

Je sais que je peux écrire des lettres extraordinaires qui aident mes étudiants et mes collègues à briller, et je continuerai à investir le temps et l'énergie nécessaires pour les aider à réussir... mais j'aimerais que ce ne soit pas nécessaire.