

L'Expérience Candidat un levier de performance du recrutement en 2023

WE ARE HIRING



[Retour à l'article sur le blog](#)

À l'ère du numérique, les internautes sont régulièrement invités à évaluer les services, les produits ou encore les contenus qu'ils consomment. À cette occasion, ils font part de leur « expérience client ». La compilation de ces retours, positifs ou négatifs permet aux entreprises de collecter de précieuses informations. Les résultats mettront en lumière leurs succès et au contraire leurs échecs ou axes d'amélioration à envisager.

Il s'avère que les processus de recrutement et d'intégration n'échappent pas à cette tendance ! Les candidats et salariés prennent l'habitude, voire le réflexe, de s'exprimer et de partager leur vécu professionnel. L'expérience candidat se définit par la manière dont le postulant va ressentir, percevoir et vivre le parcours de recrutement proposé par la société convoitée.

Selon une étude de Careerbuilder, 78 % des recruteurs pensent communiquer efficacement auprès des candidats lors du parcours de recrutement. Dans ce même process, seulement 47 % des candidats semblent satisfaits de la communication menée par les ressources humaines. Ces chiffres démontrent l'existence d'un décalage entre l'efficacité présumée des pratiques RH et les attentes réelles des postulants en la matière.

La qualité du parcours de recrutement et d'intégration détermine celle de l'éventuelle collaboration à venir. En effet, elle révèle au candidat un certain nombre d'indices. La première impression est déterminante sur son potentiel futur employeur.

En complémentarité de notre précédent article sur [l'expérience collaborateur](#), nous nous intéressons ici aux enjeux de l'expérience candidat. Nous vous proposons également des actions concrètes à déployer afin de l'optimiser.

Sommaire [\[cacher\]](#)

- 1 Les enjeux d'une expérience candidat réussie
 - 1.1 Une marque employeur plus forte
 - 1.2 Une meilleure attractivité grâce à une expérience candidat réussie
 - 1.3 Un booster de fidélisation
 - 1.4 Un engagement renforcé grâce à une expérience candidat réussie
- 2 4 étapes à suivre et les bonnes pratiques à adopter pour une expérience candidat efficace
 - 2.1 Le dépôt de candidature
 - 2.1.1 L'Offre d'emploi
 - 2.1.2 Le site carrière
 - 2.1.3 l'UX (la science de l'expérience utilisateur), l'UI (la science de l'interface)
 - 2.2 Le parcours de recrutement
 - 2.2.1 Rapide et efficace
 - 2.2.2 Personnalisé
 - 2.3 L'entretien d'embauche
 - 2.3.1 Humaniser l'entretien
 - 2.3.2 Moderniser l'entretien
 - 2.4 L'intégration
 - 2.4.1 Le pré-boarding
 - 2.4.2 Préparation logistique
 - 2.4.3 Prévenir les membres de l'équipe
 - 2.4.4 Organisation de la première journée
 - 2.4.5 L'espace onboarding digital
- 3 Comment évaluer l'expérience candidat ?
 - 3.1 Les questionnaires
 - 3.2 Rester en veille sur les avis en ligne
 - 3.3 Partager :



Les enjeux d'une expérience candidat réussie

Une marque employeur plus forte

Un candidat ou salarié ayant vécu une expérience candidat positive, sera sans aucun doute votre meilleur ambassadeur ! Il n'hésitera pas à faire part de sa satisfaction à son entourage. Il sera susceptible de laisser une excellente évaluation sur l'un des sites web prévus à cet effet. Le bouche-à-oreille et la rédaction d'avis en ligne représentent un mode de promotion puissant. Cela permet incontestablement à accroître la notoriété d'une entreprise, et par conséquent à renforcer sa marque employeur.

À l'heure où l'éthique constitue un véritable avantage compétitif, le soin porté à l'élaboration d'une expérience candidat qualitative, renvoie un signal positif à l'ensemble des acteurs de votre société (clients, fournisseurs, salariés, candidats, actionnaires...). Cela participe à créer un cercle vertueux bénéfique à votre activité.

Une meilleure attractivité grâce à une expérience candidat réussie

Une entreprise reconnue pour la qualité et le caractère innovant de ses processus de recrutement et d'intégration profite d'une meilleure attractivité. En effet, la période Covid a largement contribué à changer le rapport au travail. Les candidats aspirent dorénavant à trouver facilement un emploi, au sein d'une enseigne qui les considérera.

Selon un sondage IFOP de 2022, 80 % des individus interrogés estiment que l'expérience candidat est un indicateur fiable de la manière dont une entreprise traite ses salariés. Ainsi, les personnes en recherche d'emploi s'avèrent plus confiantes à l'idée de candidater auprès d'une entreprise qui soigne son expérience candidat.

Par conséquent, une expérience candidat de qualité augmente inéluctablement vos chances d'attirer des profils spécialisés et qualifiés. Elle représente un levier stratégique RH précieux pour faciliter le recrutement sur les [métiers en tension](#). Enfin, elle vous aidera à constituer un vivier de candidatures afin de pourvoir de manière efficiente vos postes vacants.

Un booster de fidélisation

Une collaboration durable repose sur les fondations solides d'une expérience candidat réussie. Chouchouter vos candidats comme vous le feriez avec vos salariés participe à les fidéliser avant même le début de la relation contractuelle. Dans ces conditions, les

Vous pouvez partager cet article sur [LinkedIn](#)



chances seront plus fortes pour que votre nouvelle recrue s'identifie naturellement aux valeurs de votre entreprise et en porte fièrement les couleurs. On peut ainsi affirmer que l'expérience candidat contribue à diminuer le taux de turn-over, et par conséquent à œuvrer pour la stabilité de votre activité.

[Lire aussi le tuto RH n°1 : Comment améliorer l'expérience collaborateur ?](#)

Un engagement renforcé grâce à une expérience candidat réussie

Un candidat considéré et valorisé dès les premières étapes d'une hypothétique future collaboration s'avère plus motivé, investi et impliqué dans l'atteinte de ses objectifs une fois sur poste. Une expérience candidat réussie c'est un salarié qui se sent à sa place. Elle incite à être force de proposition et invite à la prise d'initiatives. En d'autres termes, elle tendrait à favoriser le sentiment d'appartenance, la conscience professionnelle. Elle entraînerait par conséquent une augmentation de la productivité.

4 étapes à suivre et les bonnes pratiques à adopter pour une expérience candidat efficace

L'expérience candidat couvre l'intégralité des étapes du recrutement ; du dépôt de candidature jusqu'à l'intégration sur poste. Chaque phase du processus peut être optimisée par différents moyens afin d'offrir au candidat un vécu positif dont il se souviendra, quelle que soit l'issue donnée à sa candidature. Découvrons ensemble les bonnes pratiques à adopter.

Le dépôt de candidature

L'Offre d'emploi

Qu'elles soient publiées sur votre site internet, sur Pôle Emploi, sur LinkedIn ou sur les jobboard spécialisés, vos offres d'emploi symbolisent souvent le premier contact avec le candidat. De fait, elles doivent être attractives et se démarquer de celles de vos concurrents. Leur objectif : susciter l'intérêt du candidat et lui donner envie de rejoindre votre équipe.

Au-delà des [règles légales](#) que doit respecter son contenu, il demeure important d'y faire apparaître les éléments substantiels qui entrent en compte dans la prise de décision du

Vous pouvez partager cet article sur [LinkedIn](#)



candidat. C'est entre autres le cas du salaire. En septembre 2022, Indeed annonçait vouloir rendre la mention de la rémunération obligatoire dans ses offres. Et pour cause, seulement 30 % de ses propositions d'emploi l'indiquaient. Ces offres obtiennent un taux de clic supérieur de 80 % par rapport à celles sans la mention de salaires. Ne pas intégrer cette information capitale risque malheureusement de vous faire passer à côté de profils intéressants.

Conseil : Vous pouvez consulter le site de l'INSEE. Il propose [un outil interactif sur les salaires moyens](#) par métier. C'est un bon moyen de vérifier si vos offres d'emploi sont compétitives.

Par ailleurs, l'offre d'emploi doit aider le candidat à se projeter. N'hésitez pas à y décrire les conditions de travail, mais également les dispositifs de formation proposés, les perspectives d'évolution, les avantages pratiqués par votre entreprise. Enfin, afficher les valeurs de votre enseigne vous permettra d'attirer des candidats qui vous ressemblent. Une offre d'emploi complète, authentique et transparente participe à tisser un premier lien de confiance.

Le site carrière

La présence d'un site carrière ou d'un onglet recrutement demeure indispensable afin de garantir au candidat une expérience de qualité. Il devra y trouver des informations sur votre entreprise, ses métiers, ses valeurs, son actualité ainsi que l'intégralité des offres d'emploi à pourvoir. Vous pouvez intégrer des témoignages de collaborateurs sous format vidéo. Cela représente un atout pour conforter votre potentielle recrue dans son envie de vous rejoindre. Enfin, il reste important d'y préciser les différentes étapes du processus de recrutement afin qu'elle puisse postuler en pleine conscience de ce qui l'attend.

Idéalement, le dépôt de candidature ne doit pas durer plus de quelques minutes. Pour cela, n'hésitez pas à intégrer un bouton permettant le chargement du CV, de l'éventuelle lettre de motivation, ou le partage du profil LinkedIn. Les formulaires de candidature nécessitant le remplissage des champs relatifs aux expériences et formations antérieures s'avèrent obsolètes et sont à proscrire. En effet, ils risquent de décourager vos candidats.

l'UX (la science de l'expérience utilisateur), l'UI (la science de l'interface)

Dans cette étape de candidature, l'UX et l'UI jouent un rôle décisif. Le déploiement d'une interface intuitive et responsive garantira une navigation fluide et pratique, aussi bien sur ordinateur que sur smartphone. Le site carrière devra posséder un design agréable pour donner envie aux internautes de s'y attarder pour enfin passer à l'action. De plus, l'élaboration d'un maillage interne optimisé contribuera à faciliter la navigation d'une



page à l'autre. C'est un élément essentiel afin de trouver aisément les informations recherchées.

Le parcours de recrutement

Rapide et efficace

Lorsqu'il postule auprès de votre entreprise, le candidat espère obtenir une réponse rapide de votre part. Afin de l'aider à patienter, vous pouvez lui adresser un mail d'attente accusant la bonne réception de sa requête et mentionnant un délai maximum dans lequel il sera recontacté. N'oubliez pas d'y faire apparaître les coordonnées du recruteur chargé de son dossier.

L'utilisation d'un logiciel ATS présente un véritable gain de temps et d'efficacité dans la gestion des candidatures, notamment sur de gros volumes. Ce tableau de bord permet de centraliser les demandes, d'en suivre l'avancée, mais également de les traiter en fonction de l'ordre d'arrivée.

Conseil : Sans logiciel ATS ? N'hésitez pas à télécharger notre [tableau de suivi des candidatures](#) gratuitement.

Par ailleurs, limiter les étapes de recrutement diminue indéniablement le risque de perdre le candidat en cours de route (démotivation, sentiment de négligence, embauche dans une autre entreprise).

Personnalisé

L'intégralité des échanges avec votre candidat doit être personnalisée, comme il le ferait à votre égard. Cette pratique repose sur la prise en considération de l'individu dans son entièreté, avec son histoire, son expérience et ses aspirations.

L'entretien d'embauche

Humaniser l'entretien

L'entretien d'embauche demeure une véritable source de stress pour certains candidats qui ne sont pas toujours à l'aise avec cet exercice. Raison pour laquelle il est impératif d'humaniser cet échange et de rendre ce moment convivial.

Exit l'entretien austère dont les questions bateau transforment le candidat en un robot qui tente de répondre à ce qu'il suppose que vous voulez entendre. À la question classique « quels sont vos défauts ainsi que vos qualités ? », il est fort probable que le

Vous pouvez partager cet article sur [LinkedIn](#)



candidat vous cite des qualités inhérentes au poste qu'il vise, et que ses défauts n'en soient pas vraiment... (trop perfectionniste, trop impliqué...).

Au-delà des compétences nécessaires au poste, n'hésitez pas à l'interroger sur ses hobbies et centres d'intérêt. L'inciter à s'exprimer sur ce qui l'anime vraiment vous aidera à obtenir des informations précieuses sur sa personnalité. Par ailleurs, votre intérêt à son égard lui renverra un signal positif. Il doit s'agir d'un véritable échange basé sur le respect, l'écoute active, la transparence et la bienveillance. Plus le candidat se sentira à l'aise, plus ses réponses ont de chance d'être authentiques.

Moderniser l'entretien

Les méthodes de recrutement laissent place à l'innovation ! Pour exemple, ces dernières années l'entretien d'embauche par vidéo différée a le vent en poupe. Cette pratique reste cependant controversée, car certains estiment qu'elle participe à dégrader la relation humaine. Des entreprises telles que Bouygues, ING ou encore Blablacar privilégient ce format intégré sur logiciel ATS. Ainsi, les recruteurs préparent en amont leurs questions pour lesquelles ils déterminent un délai de réponse. Ils adressent le lien au candidat qui dispose de quelques jours pour enregistrer sa vidéo d'entretien. Cet outil laisse au postulant la liberté d'effectuer cet entretien d'embauche quand il le souhaite, dans un environnement qui le rassure. Il reste cependant probable que cette méthode alternative ne convienne pas à des personnes attachées à l'entretien physique, ou peu à l'aise avec les outils numériques.

L'intégration

Quoi de plus désagréable que d'arriver pour son premier jour de contrat en ayant le sentiment de ne pas être attendu ? Pour éviter cela, l'[intégration des nouveaux collaborateurs](#) doit être préparée en amont de leur onboarding. Nous mettons à votre disposition [une check-list de l'onboarding](#) à personnaliser.

Le pré-board

Le pré-board désigne la période qui suit l'annonce du recrutement et qui précède l'arrivée du salarié. Afin de lui permettre d'intégrer l'entreprise dans les meilleures dispositions, n'hésitez pas à lui transmettre toutes les informations dont il a besoin. Cela peut concerner le plan d'accès au site, ses horaires pour le premier jour, le contact de la personne chargée de l'accueillir, les solutions de restauration pour le déjeuner, le code d'accès au parking ou encore le déroulé de sa première journée. Il pourra ainsi envisager sereinement cette nouvelle aventure !

Préparation logistique

Le jour J, le nouveau collaborateur doit pouvoir commencer à travailler. Cela nécessite un peu d'anticipation. Puisque les procédures internes peuvent être longues, mieux vaut

Vous pouvez partager cet article sur [LinkedIn](#)



procéder rapidement à la commande de son ordinateur, à la demande de ses codes d'accès ainsi que de son badge, à l'ouverture de sa ligne téléphonique, à la préparation de son welcome pack... en somme à tout ce qui lui permettra de se sentir bien accueilli et qui pourra le faire gagner en autonomie.

Prévenir les membres de l'équipe

Dans l'optique de faciliter la cohésion d'équipe ainsi que l'entraide, il peut être judicieux de profiter d'une réunion pour annoncer à vos collaborateurs la venue de leur nouveau collègue. Par ailleurs, instaurer un système de parrainage présente l'intérêt pour la nouvelle recrue de pouvoir être suivie, guidée et encadrée tout le long de son intégration. Dans une entreprise multisite, vous pouvez envisager d'adresser régulièrement à l'ensemble des salariés un mail avec l'identité des nouveaux arrivants, leurs fonctions ainsi que leurs coordonnées en interne.

Organisation de la première journée

L'onboarding reste une nouvelle étape décisive. Il peut soit conforter le salarié dans son choix, soit le remettre en question. Pour cela, tout doit être pensé afin qu'il puisse prendre aisément ses marques. L'organisation d'un petit déjeuner de bienvenue sera l'occasion pour lui de rencontrer toute l'équipe et de favoriser l'échange dans un cadre plus informel. Par ailleurs, il peut être intéressant de préparer un planning de cette journée spéciale. Prévoyez la visite des locaux, la présentation de son espace de travail, remettez lui ses affaires professionnelles ainsi que ses codes d'accès.

L'espace onboarding digital

L'espace numérique onboarding est un outil remarquable capable de concentrer une multitude d'informations pratiques. Le salarié deviendra opérationnel plus rapidement. Il peut contenir les horaires de travail, la convention collective, l'organigramme interne, les renseignements sur la visite médicale, le fonctionnement de l'e-learning et des formations, divers tutoriels, mais également des articles en lien avec le domaine d'activité...

Comment évaluer l'expérience candidat ?

Les questionnaires

Le questionnaire de satisfaction demeure l'indicateur le plus fiable pour mesurer l'efficacité de l'expérience candidat. Pour ce faire, il doit être adressé à chacune des étapes citées précédemment.

Ces questionnaires doivent contenir des questions précises, assorties de zones libres afin que le candidat ou le salarié puisse étayer ses réponses par des exemples

Vous pouvez partager cet article sur [LinkedIn](#)



concrets. Une fois condensés, les résultats permettront de mettre en lumière les grandes tendances des pratiques qui fonctionnent et de celles qui sont à revoir.

Parmi ceux-ci, on peut citer le rapport d'étonnement. Vous pouvez envisager de construire une trame que vous remettrez au salarié à son arrivée. Il pourra ainsi y consigner ses impressions durant les premières semaines de sa collaboration.

Par ailleurs, en lui laissant la possibilité de s'exprimer sur son expérience, vous témoignez de l'importance que son avis représente pour vous. Ce message est puissant et sera apprécié.

Rester en veille sur les avis en ligne

Certains sites, dont la notoriété ne cesse de croître, proposent aux employés et anciens collaborateurs d'évaluer leur (ex) entreprise. C'est le cas de [Glassdoor](#), [ChooseMyCompagny](#), ou encore [GoWork](#). Ces plateformes s'engagent à publier des avis vérifiés, reflets de l'expérience candidat ou de l'expérience collaborateur. Ainsi émerge un classement des entreprises dans lesquelles il fait bon travailler. Celui-ci est consulté notamment par les candidats qui sondent les opinions des salariés avant de postuler. Il est indispensable de mettre en place une veille régulière afin de recueillir les avis qui peuvent être y mentionnés. À l'instar des questionnaires internes, ils pourront être exploités en vue d'améliorer la qualité de votre expérience candidat.

LA BOÎTE À OUTILS DES RH

