



# EXPÉRIENCE CANDIDAT

# EXPÉRIENCE CANDIDAT

L'expérience candidat se définit comme l'ensemble des sentiments, des impressions et des ressentis d'une personne candidate tout au long du processus de recrutement. Cela inclut :

- la visibilité de l'organisation (sur des sites spécialisés, dans les réseaux sociaux, sur la page Carrières de son site web et dans des annonces);
- la candidature (le formulaire et le processus);
- les communications (la présélection, les échanges, les entrevues, et les suivis avec les personnes retenues ou non);
- l'accueil et l'intégration de la personne nouvellement embauchée.

Dans un contexte de marché du travail aussi rapide et concurrentiel, l'expérience candidat peut augmenter ou à l'inverse anéantir vos chances d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Si vous créez une expérience exceptionnelle pour les talents, qu'ils soient embauchés ou non, vous en récolterez les bénéfices pour vos futures embauches. Pour devenir un As du recrutement, vous devez considérer l'expérience que vous offrez aux candidats et candidates comme un élément primordial tout au long du processus..

- 66 % des personnes candidates estiment que la meilleure façon de se démarquer pour un employeur qui cherche des talents, c'est par un processus de recrutement fluide exécuté dans des délais raisonnables (source : ERE Media)
- 56 % des candidats et candidates partagent leur expérience négative avec leur entourage et 77 % partagent leur expérience positive (source : North American Candidate Experience Benchmark Research Report, 2022).
- Aussi attrayante soit l'offre d'emploi, 1 personne candidate sur 2 la refuse si son expérience candidat l'a insatisfaite (source : ERE Media).

# EXPÉRIENCE CANDIDAT

## AVANTAGES POUR LES PERSONNES CANDIDATES NON SÉLECTIONNÉES

Soyons réalistes, la grande majorité des candidates que vous allez rencontrer ne seront pas embauchées. Donc, la façon dont les personnes candidates « non embauchées » perçoivent votre processus de recrutement aura encore plus d'impact sur votre marque et votre réputation d'employeur. Une expérience candidat négative incitera 69 % d'entre elles à ne plus jamais considérer votre organisation comme employeur potentiel (source : talentboard.com).

Les personnes non embauchées, mais qui ont été bien traitées sont en revanche :

- plus susceptibles d'appliquer de nouveau;
- plus susceptibles de recommander votre organisation à d'autres personnes;
- plus enclines à devenir des clientes ou des ambassadrices de votre marque.

## AVANTAGES POUR LES PERSONNES CANDIDATES SÉLECTIONNÉES

Les meilleurs talents ont l'embaras du choix. Ce n'est pas seulement vous qui les évaluez tout au long du processus - ils vous évaluent également. Une potentielle nouvelle recrue qui a vécu une expérience exceptionnelle est :

- plus susceptible d'accepter votre offre (et peut-être même moins susceptible de négocier). En fait, les recherches montrent qu'elles ont 75 % plus de chances d'accepter une offre d'emploi (source : Echevarria, 2020);
- plus enthousiaste à l'idée de débiter leur nouvel emploi;
- plus engagée en tant que nouvelle recrue une fois embauchée.

**En somme, faire une bonne offre d'emploi ne suffit pas. Vous devez soigner l'expérience candidat.**

# EXPÉRIENCE CANDIDAT

## 11 CONSEILS POUR SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

### 1. Optimisez le processus d'application

Les mots d'ordre : **facile et rapide**. Développez une page Carrières simple qui permet aux gens intéressés de postuler sans se casser la tête. Un ou deux clics, sur votre site comme sur LinkedIn, doivent suffire. Et pensez à optimiser le tout pour une consultation sur mobile, comme à peu près le tiers des candidatures se sont faites sur cellulaire en 2022!

### 2. Rédigez des affichages de poste pertinents et percutants

Ce n'est pas sorcier. On en a parlé un peu avant!

### 3. Mettez-vous à la place des candidats et candidates

L'empathie, c'est la clé pour arriver à les mettre à l'aise en entrevue et donc à obtenir le plus d'information pertinente à leur sujet.

### 4. Donnez un aperçu du processus de recrutement aux candidats et candidates

Règle générale : l'être humain aime savoir où il s'en va. Prenez donc le temps d'expliquer les prochaines étapes du processus de recrutement et de les situer dans le temps. En prime, ça montre que vous n'êtes pas en train d'improviser.

# EXPÉRIENCE CANDIDAT

## 11 CONSEILS POUR SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

### 5. Assurez-vous que les candidats et candidates ont pu faire voir leurs compétences

Il n'y a rien de pire que d'essayer un refus après une entrevue où l'on n'a pas l'impression d'avoir pu transmettre tout ce qu'on a à offrir.

### 6. Faites un suivi rapide et régulier

L'attente et l'incertitude, ça ne plaît à personne, donc ne traînez pas et dites dans combien de temps vous rendrez une décision. Si jamais le moment arrive et que votre choix n'est toujours pas fixé, avertissez les candidats et candidates de la situation. C'est un minimum acceptable.

### 7. Remerciez les personnes candidates à chaque étape

Prenez aussi le temps de bien répondre à leurs questions.

### 8. En entrevue, accordez toute votre attention aux candidats et candidates

Téléphones et interruptions diverses, c'est non!

# EXPÉRIENCE CANDIDAT

## 11 CONSEILS POUR SOIGNER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

### 9. Faites preuve d'ouverture pour donner et recevoir des commentaires

Il est évident que vous ne pourrez pas embaucher tout le monde au terme du processus de recrutement. Les commentaires que vous donnerez expliqueront votre décision, et ceux que vous recevrez permettront aux candidats et candidates de sentir que leur avis compte, peu importe l'issue du recrutement.

### 10. Démontrez votre intérêt pour un candidat ou une candidate

On se demande encore qui a mis dans la tête des employeurs qu'il ne fallait pas montrer à une personne candidate qu'elle nous plaisait, parce que franchement, c'est faux! En disant à un talent potentiel que sa candidature vous intéresse, vous alimentez le feu qu'il nourrit pour le poste et contribuez à ce qu'il continue de considérer votre poste même s'il fallait qu'il reçoive une offre d'un autre employeur.

### 11. Donnez des nouvelles à l'ensemble des personnes candidates

Elles aimeront savoir à quoi s'en tenir. Vous pouvez en profiter pour les encourager à rester en contact.

Comme le dit le dicton, on récolte ce que l'on sème. Alors, plantez des expériences candidats positives pour récolter des candidatures et, ultimement, le bon talent pour chacun de vos postes affichés.