



Inès Plocque <ines@yaggo.co>

[PREVIEW] CandiTrust, la newsletter de l'expérience candidat, pour vous servir !

Inès de CAASK <ines@caask.io>

2 septembre 2021 à 17:27

Répondre à : ines@caask.io

À : ines@yaggo.co

Ouvrir dans mon navigateur



La première newsletter française (que l'on sache)
sur l'expérience candidat.

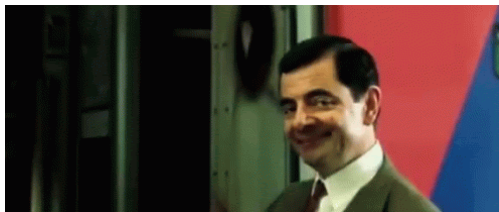
#1 J'y vais mais j'ai peur

À vous, courageux lecteur, qui lisez cette première édition de CandiTrust.
Merci !

On espère être dignes du temps que vous nous accordez en partageant chaque
mois du contenu de qualité à propos de l'expérience candidat, en VF et en VO.

Je suis Inès, j'écris déjà la Revue Humaine pour YAGGO, je vais essayer de faire
rimer humour et expertise pour que vous deveniez spécialiste de l'expérience
candidat sans avoir à faire de veille.

N'hésitez pas à me dire si c'est raté, mais gentiment car je reste un être sensible.



EDITO

Une incroyable histoire du temps.

D'un côté prendre le temps de trouver le bon candidat, le FOMO (Fear of Missing Out) du recruteur qui se dit que le candidat parfait est peut-être sur le point de postuler. Mais de l'autre côté : stress, découragement, flou total (à lire avec la voix de Bernard de la Villardière).

Si le processus de recrutement est trop long, en plus d'écorcher votre marque employeur, vous vous exposez au ghosting : la disparition pure et simple de votre candidat.

A l'inverse, un processus trop rapide sera ressenti négativement par le candidat et aura aussi un effet négatif sur la marque employeur en plus de le faire fuir.

Mais alors où est l'équilibre entre la durée idéale pour le recruteur et celle pour le candidat ?

Je vous le demande.

1. A lire 📖

L'expérience candidat commence bien avant le moment angoissant et excitant à la fois du clic : "je postule".

Les entreprises doivent engager le candidat potentiel avant sa candidature notamment avec un **site carrière authentique** et qui répond aux FAQ du candidat.

Les **2 éléments qui vont déterminer une expérience positive** sont :

1. La communication (avec le manager recruteur pour le former à réaliser un bon entretien et avec le candidat pour le tenir au courant) ;
2. Le momentum.

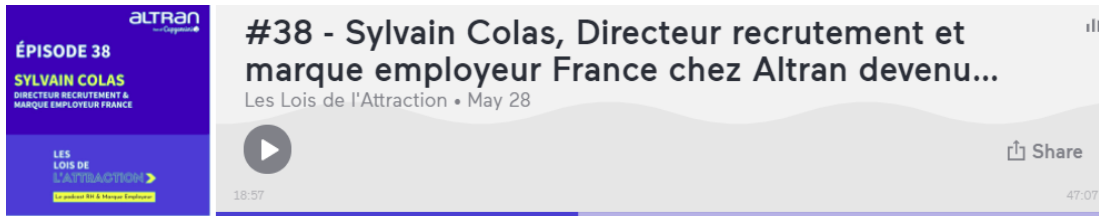
Il est venu le temps

Je finirai par cette phrase de l'article ci-dessous *"Overall, a positive candidate experience is one where the candidate walks away feeling that their time is just as important as the time of the company or interviewer."*

= le candidat doit sentir que son temps est aussi important que celui de la personne qui réalise l'entretien.

[Lire l'article Aquent](#)

2. A écouter



Pas encore... Encore un peu... Maintenant !

Sylvain Colas, Directeur Recrutement et Marque Employeur chez Altran, parle de l'expérience candidat au micro de FX Guilet : comment harmoniser les process, comment les améliorer en personnalisant et **trouvant le bon timing** (à partir de la minute 12).

[Ecouter le podcast](#)

3. Dans les pompes de vos candidats

Non, un processus long n'est pas bien perçu par les candidats.

C'est angoissant, frustrant, décourageant et fatigant. La longueur vient souvent avec un **manque de transparence** sur la suite du parcours du recrutement, les attentes de l'entreprise et même le contenu du poste.

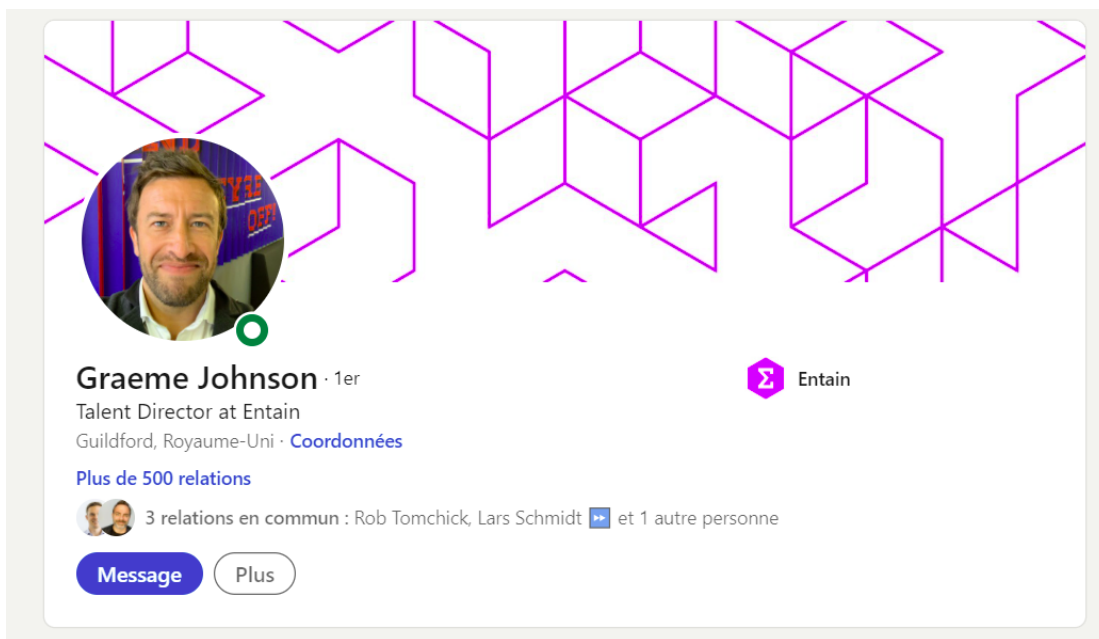
Le candidat aura l'impression désagréable :

- Que l'entreprise n'est pas sûre de vouloir recruter - > risque que le poste soit reporté ou gelé ;
- Qu'il est numéro 2 sur la liste ;
- Que les recruteurs n'arrivent pas à se décider.

Et #alertespoiler ça se termine rarement bien : ghosting, mauvaise note Glassdoor, balance ta mauvaise expérience...

Lire le témoignage

4. A suivre



Graeme Johnson a été Head of Talent Acquisition & Employer Brand entre 2015 et 2016, et dès sa prise de fonction il s'est demandé ce que coûtait une mauvaise expérience des candidats à Virgin.

Puis il a agi, **en allant voir le directeur financier** (recrutement + financer = ❤️) puis le directeur marketing avec des arguments chiffrés.

Et c'est ainsi que l'expérience candidat devint stratégique chez Virgin.

Cet article raconte tout ça avec plus de détails.

Ajouter Graeme sur LinkedIn



Inès Plocque

[Linkedin](#)

PS: Vous pensez à une entreprise qui propose un super parcours de candidature, qui prend les devants pour fournir une bonne expérience à ses candidats ?

Vous avez lu un super article ?

Ecrivez-moi (ines@caask.io), vous serez cité comme contributeur, ce sera votre moment de gloire !

PS2 : On vous a transféré ce mail, inscrivez-vous [ici](#) et remerciez la personne qui vous l'a envoyé de ma part !

[Aller sur le site CAASK](#)

Retrouvez-nous sur



[Se désinscrire](#)