

YAGGO

CAASK

Le baromètre de L'EXPÉRIENCE CANDIDAT



Expérience
Candidat
2024

“Il faut proposer un parcours de recrutement de haut niveau pour recruter les meilleurs”

ifop

| ÉDITO |

2024, année Olympique en France, et si c'était aussi l'année de l'expérience candidat de haut niveau ?

Minute papillon ! Revenons un instant en arrière, que s'est-il passé en 2023 pour le monde du recrutement (et pas que) :

- La promesse de l'IA accessible est devenue réelle grâce à Chat GPT. Finalement, tout le monde a joué avec mais peu l'ont dompté.
- La croissance a ralenti, tout comme les perspectives d'embauche et la croissance des équipes de recrutement. Surtout dans les entreprises shootées aux levées de fond.
- On a découvert l'inflation en zone Euro. Alors c'est ça.
- Beaucoup ont été rappelés au bureau, et au petit trot. L'équilibre vie pro-vie perso n'aura pas tenu contre le lobby de l'open space qui a sorti sa carte productivité.
- La coupe du monde de Rugby ne s'est pas passée comme on le voulait. Saleté de pommette.
- On a perdu Chandler.
- Le ghosting est de tous les côtés : candidats et recruteurs.

Pas top quoi.

Paradoxalement, c'est aussi le meilleur moment pour se démarquer et attirer les meilleurs candidats. Ceux-là ne croient plus aux beaux discours, ils veulent des preuves, du concret, avant de s'engager.

Le parcours que vous proposez à vos candidats est la vitrine, un avant-goût de la façon dont vous traitez vos collaborateurs. En tout cas c'est ce qu'ils pensent.

Comme chaque année, nous sommes allés voir les candidats grâce à l'IFOP pour leur poser des questions, et voici ce qu'on a appris :



Matthieu Penet
CEO
YAGGO & CAASK

| CHIFFRES CLÉS |

TL:DR

87%

des répondants estiment que l'expérience de candidature reflète le traitement des salariés par une entreprise.

82%

des répondants ont déjà eu une mauvaise expérience lors d'un processus de recrutement.

79%

estiment que le délai d'attente acceptable après une candidature se situe entre 3 et 14 jours.

71%

des répondants n'accepteraient pas que leur candidature soit uniquement examinée et évaluée par une IA.

YAGGO

CAASK

ifop

| MÉTHODO & OBJECTIFS |

Nous nous sommes de nouveau associés à l'IFOP pour interroger en ligne 2009 français dont 1048 actifs non-fonctionnaires et futurs actifs (âgés de 18 ans et plus avec une structure d'échantillon représentative de la population française) du 24 août au 4 septembre 2023.



Connaître les attentes des candidats 2024 pour adapter au mieux nos pratiques de recrutement et proposer une expérience efficace et différenciante.



Comparer ces attentes à celles des années précédentes pour en dégager des tendances.



Interroger les candidats sur leur rapport à l'IA dans un processus de sélection.

| SOMMAIRE |

- 1.** Le rapport de force entre candidats et recruteurs en 2024
 - 2.** Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?
 - 3.** Quels sont les délais de réponse acceptables pour les candidats ?
 - 4.** Les candidats et l'évaluation par une IA
- 

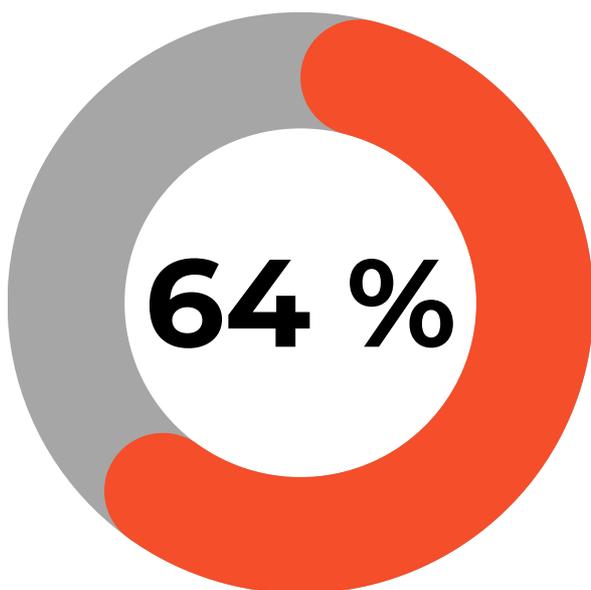
1. Le rapport de force entre candidats et recruteurs en 2024

En 2023, c'est l'explosion de la bulle des recrutements post-covid : moins de croissance et plus d'inflation entraînent des vagues de licenciements dans certaines entreprises, juste après avoir recruté (trop ?) massivement.

Est-ce que le rapport de force entre candidats et recruteurs s'est inversé à nouveau, pour revenir à l'avantage des entreprises ?

Non.

De nombreux secteurs n'arrivent pas à recruter, et les candidats n'hésitent pas à quitter un parcours trop long, trop flou, pas respectueux.



des répondants pensent que le marché de l'emploi est plus à l'avantage des candidats que des recruteurs.

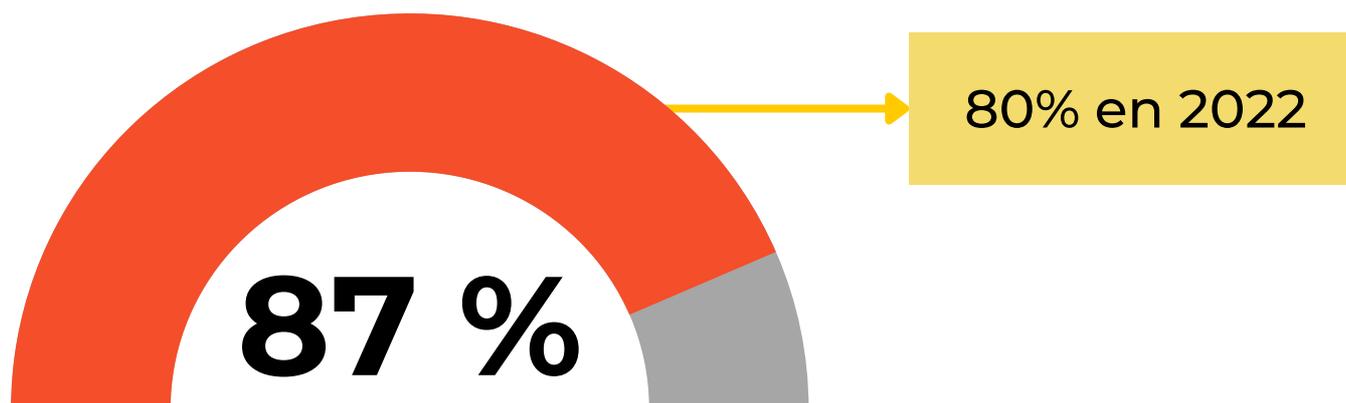
58% en 2022

“Faire plus avec -encore- moins”.

L'impact du ralentissement se ressent dans les équipes de recrutement : elles manquent toujours de bras et de budget, enfin comme d'habitude quoi.

2. Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?

L'expérience candidat est votre vitrine



Pour 87% des répondants , l'expérience de candidature est un bon indicateur de la manière dont une entreprise traite ses salariés.

Et ils y font attention ; vos candidats potentiels continuent à lire vos valeurs sur votre site carrière mais ne croient que ce qu'ils voient.



Et pourtant...

2. Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?

L'expérience candidat est votre vitrine

82%

des répondants ont déjà eu une mauvaise expérience lors d'un processus de recrutement.

89% chez les 25-34 ans

La bonne nouvelle, c'est que la marge de progression est grande : il est possible de vous démarquer fortement et durablement par votre expérience candidat pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Dans peu de temps, ce sera juste la norme et ceux qui n'auront pas pris le pli le sentiront aussi du côté de leur chiffre d'affaires.

2. Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?

Causes d'une mauvaise expérience candidat

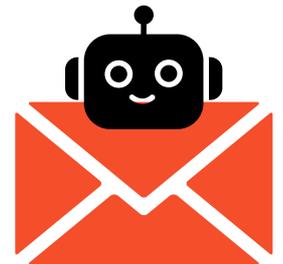


62% (1er)

Ne jamais recevoir de réponse suite à votre candidature (67% pour les femmes).

48% (2ème)

Recevoir une réponse négative automatique et impersonnelle suite à votre candidature.



44% (3ème)

Ne pas recevoir d'accusé de réception suite à votre candidature.

40% (4ème)

Ne jamais recevoir de retour suite à un entretien.



Il est intéressant de voir qu'une réponse négative automatique est plus citée comme cause d'une mauvaise expérience qu'un manque de retour après un entretien...

2. Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?

Impacts d'une mauvaise expérience candidat

91% Pour 9 mauvaises expériences sur 10, il y aura des réactions négatives. Surtout chez les plus jeunes.

Ces conséquences vont impacter le recrutement et la marque employeur, mais aussi le cœur de l'entreprise : le chiffre d'affaires, les ventes.



58%

57% et 2ème impact en 2022

Partagent ces expériences avec leur entourage, qui peut lui aussi avoir des réactions dans le même sens. Chez les 18-24 ans, 63% vont partager leur expérience.

2. Quelles sont les causes et impacts d'une mauvaise expérience de candidature ?

Impacts d'une mauvaise expérience candidat



57%

des répondants déclarent que l'image de l'entreprise sera dégradée.
Ce sont 60% pour les 18-24 ans.

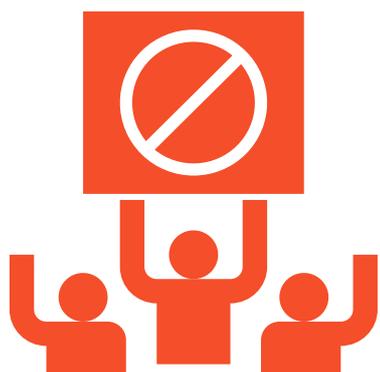
59% et premier impact en 2022

52%

ne postuleront plus dans ces entreprises.
ça monte à 57% pour les 35-49 ans,
et 55% pour les femmes.



54% en 2022



27%

= 2022

des répondants réduiront ou cesseront d'acheter les produits ou services de l'entreprise.
30% des 25-34 ans sont prêts à boycotter.

3. Quels sont les délais de réponse acceptables pour les candidats en 2024 ?

On galère à attirer des candidats, mais on galère aussi à les retenir...

On l'a dit en introduction, 2023 c'est l'année du ghosting de la part des candidats, il suffisait de se promener sur LinkedIn pour s'en rendre compte.

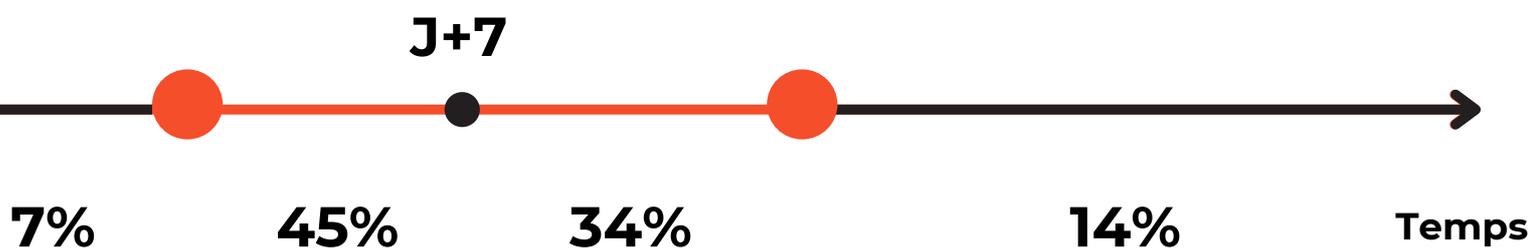
Qu'est-ce qui déclenche la disparition soudaine du candidat engagé dans le parcours ?

La longueur du processus et la durée pour obtenir une réponse :

- Soit le drapeau rouge s'est levé : le candidat ne se sent pas considéré, il se sent comme un deuxième choix...
- Soit le parcours dans une autre entreprise est allé plus vite.

Le résultat est le même : il faut recommencer.

J+3 79% J+14



4. Candidats et IA

71%
NON

des répondants n'accepteraient pas que leur candidature soit uniquement examinée et évaluée par une intelligence artificielle.

Un score plus important chez les femmes (78%) mais aussi chez les répondants âgés de 35 à 64 ans (75%).

La peur de la diffusion de données personnelles et la peur d'être discriminé sont les raisons qui reviennent souvent.

En plus de ne pas être souhaitée par les candidats, sélectionner avec l'IA, sans intervention humaine, est illégal.

La CNIL est l'organe chargé de protéger les données personnelles des particuliers et d'accompagner les professionnels dans leur mise en conformité. C'est elle qui est responsable de la bonne application du RGPD.

Et la CNIL s'est penchée sur l'IA dans le recrutement dans l'article 22 ; voici ce qu'elle dit :

“Une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé est interdite”.
CNIL, article 22



| YAGGO & CAASK |

YAGGO répond de façon personnalisée à toutes vos candidatures et fidélise les profils pertinents pour votre entreprise.

Notre équipe vient en support des recruteurs pour apporter :

- Une réponse pour chaque candidature, quels que soient les volumes
- Un maintien de la relation avec les profils pertinents
- L'analyse et l'optimisation de la stratégie de recrutement, pour recruter les meilleurs profils + vite et - cher.

[Organiser une démo](#)

CAASK accompagne les services de recrutement innovants qui cherchent à mieux comprendre les vrais ressentis et attentes des candidats lorsqu'ils postulent.

L'équipe vous accompagne :

- Pour créer des questionnaires et récupérer l'avis de vos candidats
- Pour les diffuser à vos candidats selon leur statut (état de la candidature, type de poste, type de contrat, canal d'acquisition...)
- Pour analyser les données récupérées et en tirer des actions concrètes.

[Organiser une démo](#)



expérience
Candidat
2024

3,2,1... On y va ?

YAGGO

CAASK

ifop