

Les 25 hacks de l'expérience candidat

25 actions faciles & rapides pour améliorer
l'expérience de vos candidats.

YAGGO

Avant-propos

Chez YAGGO, on essaye d'être le moins donneurs de leçons possible, surtout quand on connaît les freins : SIRH, ATS, Achats, budget...

On a donc installé un laboratoire de l'expérience candidat interne, des trucs qu'on teste d'abord sur nous, et surtout sur nos candidats, avant de les partager.

On s'engage solennellement à ce que ces 25 actions soient faciles et rapides à mettre en place par vous, et qu'elles vous apportent quelque chose, à vous et à vos candidats.

Matthieu, Inès, Elodie et toute l'équipe YAGGO.

Hack #1

YAGGO Les 25 actions de l'expérience candidat : audit du site carrière

A remplir C'est binaire : choisissez Oui ou Non

Etape	Critère	Vous	Concurrent 1	Concurrent 2
Site	Informations sur le parcours de recrutement (durée, étape)			
	Valeurs de l'entreprise			
	Témoignages collaborateurs			
	Barre de recherche de poste			
Annonce	Localisation du poste			
	Date de mise en ligne de l'annonce			
	Information sur le salaire			
	Information sur la politique de télétravail			
Postuler	Besoin de créer un compte			
	Besoin de recopier le CV			
	CV vidéo ou autre étape vidéo à réaliser			
	Accusé de réception envoyé par une adresse noreply@entreprise.fr			



La grille d'audit



Testez le parcours candidat dans votre entreprise

Depuis combien de temps votre site carrière et votre ATS sont en place ?

Pas besoin de faire une vraie candidature mystère qui sera probablement mal reçue par votre équipe. Assumez que c'est un test : prenez votre nom , celui de votre chanteuse préférée...(NB : Céline je t'aime)

c'est censé vous prendre 3 minutes, non ?

Mais attention, on ne fait pas ça au doigt mouillé, on prend des critères objectifs :

- temps pour postuler,
- nombre de clics,
- informations sur le salaire, le télétravail, le parcours
- délais de réponse...

Hack #2

YAGGO Les 25 actions de l'expérience candidat : audit du site carrière

A remplir C'est binaire : choisissez Oui ou Non

Etape	Critère	Vous	Concurrent 1	Concurrent 2
Site	Informations sur le parcours de recrutement (durée, étape)			
	Valeurs de l'entreprise			
	Témoignages collaborateurs			
	Barre de recherche de poste			
Annonce	Localisation du poste			
	Date de mise en ligne de l'annonce			
	Information sur le salaire			
	Information sur la politique de télétravail			
Postuler	Besoin de créer un compte			
	Besoin de recopier le CV			
	CV vidéo ou autre étape vidéo à réaliser			
	Accusé de réception envoyé par une adresse noreply@entreprise.fr			



La grille d'audit



Postulez chez vos concurrents

Postuler chez soi, c'est bien, mais comment ça se passe chez les voisins ??

Alors on prend les mêmes et on recommence, cette fois-ci avec un candidat mystère pour rester discret :)

Objectif : comparer le parcours candidat proposé par les concurrents !

Et pour comparer ce qui est comparable, il suffit d'ajouter des colonnes à votre grille d'audit d'expérience candidat.

3 minutes pour ouvrir les yeux sur ce que vivent vraiment vos candidats !

Hack #3

YAGGO Les 25 actions de l'expérience candidat : questionnaire nouvel arrivant

Nom du collaborateur	Collaborateur 1	Collaborateur 2	Collaborateur 3
Département			
Comment s'est passée ta recherche ?			
Avais-tu une "routine candidature" ?			
Comment tu choisisais les postes auxquels tu postulais ?			
Est-ce qu'un site carrière t'a particulièrement marqué ?			
Est-ce que tu as une réponse négative qui t'a marquée ? Un conseil reçu ? Un accompagnement particulier ?			
Comment as-tu réussi à rester motivé.e pendant ta recherche ?			
As-tu appris des choses pendant tout cette recherche : sur toi ? Sur les autres ?			
Comment / Est-ce que tu aurais voulu être accompagné.e dans ta recherche ?			
Aurais-tu une idée pour améliorer notre parcours de recrutement ?			
Synthèse			



Le guide d'entretien



Ce que veulent vraiment vos candidats - Acte I

Et ils sont où ? Et ils sont où ? Et ils sont où les can-di-dats ?!

Ils sont parfois si loin, cachés dans les recoins de votre ATS, ou en masqué sur les réseaux.

Et si vous passiez 30 minutes avec vos nouvelles recrues, avec la mémoire fraîche sur leurs attentes en tant que candidats et leurs ressentis sur votre parcours de recrutement ? Ils sont biaisés bien sûr parce car ce sont les élus, mais ils sont là, si proches.

Là, attention, votre objectif est de parler le moins possible !

On écoute et on prend des notes !

Hack #4

Vous avez la parole

CAASK pour Kiloutou
5 Questions - 100% Anonyme

CAASK est une entreprise indépendante mandatée par Kiloutou pour recueillir votre avis.

Est-ce que vous recommanderiez à votre entourage de postuler chez Kiloutou ?

★★★★★

Évaluez la réponse reçue suite à votre candidature :

★★★★★

Diriez-vous que la réponse envoyée par Kiloutou est : (plusieurs réponses possibles) :

- Froide
- Inutile
- Neutre
- Utile
- Humaine



Typeform ou Tally



Ce que veulent vraiment vos candidats - Acte II

Nous on en a carrément créé un service pour demander aux candidats ce qu'ils pensent de leur parcours de recrutement (Coucou [CAASK](#))

Passez de la posture centrée candidat à l'action : je demande à mes candidats pour savoir pour de vrai ce qu'ils pensent !

Quelques conseils :

- 5 questions max : 4 questions fermées et une question ouverte,
- 1 question générale : NPS candidat par exemple et 4 questions fermées sur des points précis du parcours (site carrière, entretien technique...)
- Incentivez : donner un cadeau en échange : 1 heure de coaching, une ressource, un code promo...

Hack #5



Créez votre EVP - votre proposition de valeur en tant qu'employeur

« L'EVP est la synthèse de ce qui est offert à un candidat en échange de son travail " Hugo Perrier.

Parfois, on a le nez dans nos tâches quotidiennes et on en oublie le pourquoi ? Pourquoi ? POURQUOI ?

Pourquoi on fait ce qu'on fait ? Mais encore plus important : pourquoi les candidats viendraient chez nous plutôt qu'ailleurs ?

On sait que l'argent est primordial, les missions sont importantes, mais vraiment : quelle est votre proposition de valeur ??

Trouvez votre EVP en 3 étapes avec cet outil !

YAGGO Les 25 actions de l'expérience candidat : l'EVP (Employer Value Proposition)

1. Vos valeurs

Vos valeurs	Illustration concrète
Valeur 1	
Valeur 2	
Valeur 3	
Valeur 4	
Valeur 5	

2. Le SWOT EVP

Forces (missions, avantages, évolution de carrière, politique salariale, flexibilité...)	Faiblesses (missions, avantages, évolution de carrière, politique salariale, flexibilité...)
Opportunités (croissance du secteur, position sur le marché, évolution réglementaire...)	Menaces (croissance du secteur, position sur le marché, évolution réglementaire...)

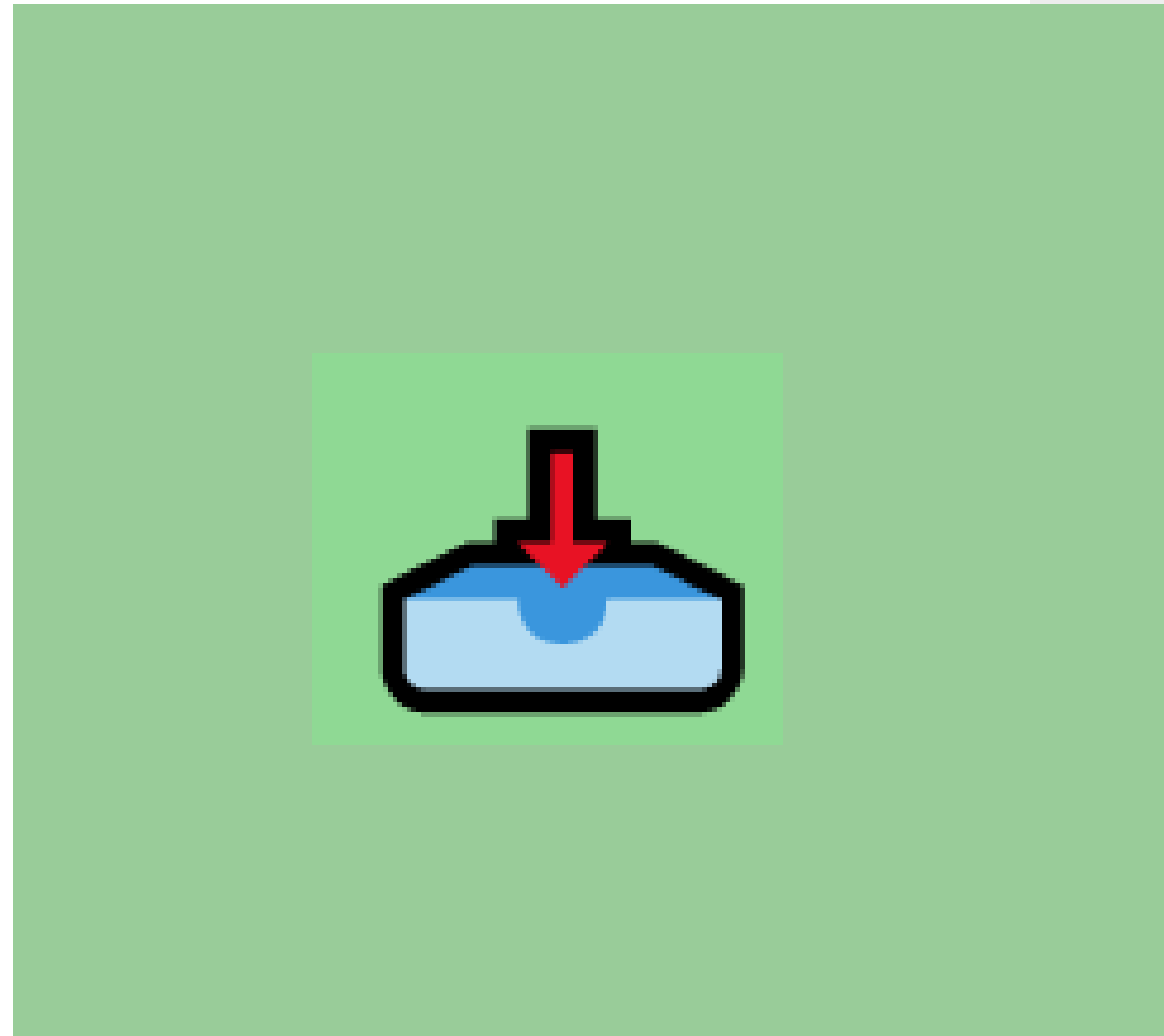
3. Synthèse

Votre EVP aujourd'hui en 1 phrase



Trouvez votre EVP

Hack #6



Votre boîte mail



Passez de la relation client à la relation candidat

Pourquoi réinventer la roue pour proposer la meilleure expérience candidat possible alors que tous les services clients du monde se sont déjà cassés les dents dessus ?

Voici un exercice tout simple :

1. Récupérez dans votre boîte mail pro ou perso les entreprises de vos derniers achats en tapant commande et/ou facture dans la barre de recherche de votre boîte mail
2. Choisissez 3 de ces entreprises
3. Tapez le nom de chaque entreprise dans votre barre de recherche de boîte mail

Récupérez 3 actions positives pour votre relation client avec ces entreprises et applicables avec vos candidats !

Hack #7



La moulinette anti-bullshit



Débullshitez votre processus de recrutement !

En 2 étapes :

1. Pour vos annonces, suivez les conseils de Robin Choy :

- La règle d'inversion : est-ce que l'inverse de votre phrase est pertinente, ou complètement absurde
- La règle générique : est-ce que la plupart de vos concurrents pourraient dire la même phrase ?

2. Pour vos entretiens, passez chaque question que vous voulez poser à la moulinette anti-bullshit :

- Est-ce que la question a un lien avec le poste ?
- Est-ce que la question découle d'une situation possible dans l'entreprise
- Est-ce que le formulation de la question influence la réponse ?

Hack #8

- [Sourceurs? Non, peut-être!](#) de Nicolas Darcis
- [Recrew](#) de Clément Gobet et Amandine
- [Le Collectif du Recrutement](#)
- [L'École du Recrutement](#)
- [A-players](#) de Robin Choy
- [Bootcamp T-Shaped Recruiter](#) d'Elise Moron et Léo Bernard
- [Le slack Recruiter's Kitchen](#) d'Amélie Collinet et Benjamin Jean
- [Recruiting Brainfood](#) de Hung Lee
- [Recruiters Inda House](#) de Rassam Yaghmaei et Mickael Sayad
- [Les lois de l'attraction](#) de FX Guilet



La liste de la Commu



Appuyez-vous sur vos pairs ! Si vous ne savez pas, eux il savent !

Les communautés de recruteurs fleurissent. Et c'est tant mieux pour s'inspirer, pour apprendre et pour grandir !

Quels que soient votre secteur, la taille de votre entreprise, et vos habitudes de consommation (pas de jugement), vous pouvez trouver votre bonheur.

Morceaux choisis (et name dropping à gogo) juste à côté

Allez, lancez-vous et envoyez un message, ça va bien se passer !

Hack #9



Mailchimp



Intégrez et engagez vos nouvelles recrues encore en préavis !

Qui a déjà perdu un candidat durant son délai de préavis ?

Elodie Forato, notre TAM a créé la newbiesletter.

Tous les mois, elle leur envoie les dernières nouvelles de YAGGO, pour qu'ils aient déjà un pied dans l'entreprise, et maintenir la relation pendant la -parfois longue- attente.

Du contenu facile à récupérer : les nouveaux clients, vie de la boîte, arrivées, anniversaires...

Le ROI est immédiat : les réponses de vos futurs collègues qui sont impatients de vous rejoindre...

Ça entretient la flamme !

Hack #10



Exemple pour un poste de recruteur



Utilisez vos experts pour apporter de la valeur !

Vous ne savez pas quoi écrire à un candidat non retenu ?
Ou à un candidat mis en vivier ?

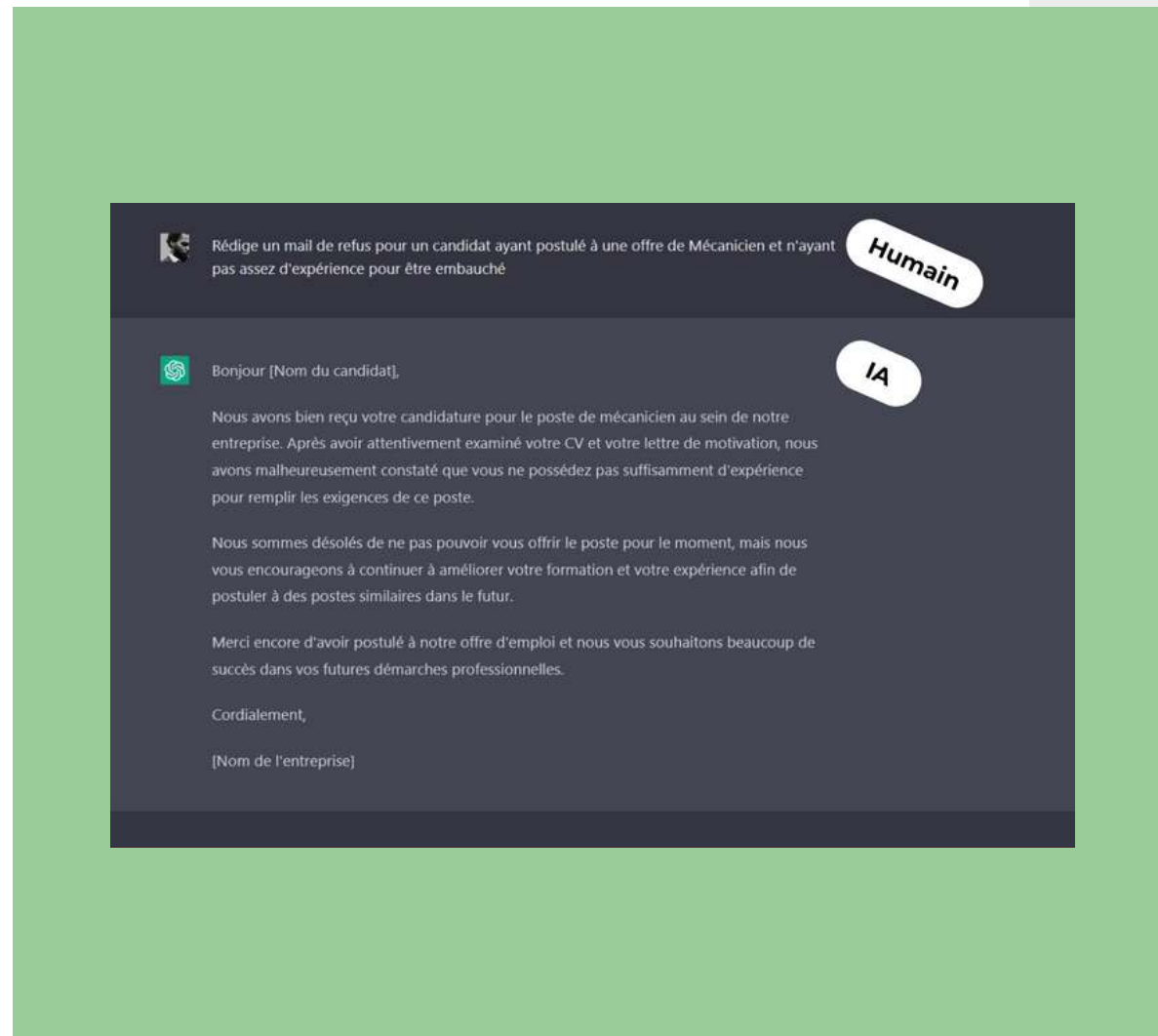
Apportez lui de la valeur !

Pour trouver du contenu intéressant, demandez à ceux qui leur ressemblent dans votre entreprise le dernier contenu utile qu'ils ont lu !

L'objectif est triple :

1. engager les équipes,
2. personnaliser votre relation,
3. et montrer votre expertise.

Hack #11



Le chatGPT d'OpenAI



Répondez à 10 candidats

Dans la relation candidat comme dans les autres relations, il faut commencer petit et ultra personnalisé pour voir les effets que ça produit, affiner, puis passer à l'échelle.

Envoyez 10 réponses négatives personnalisées

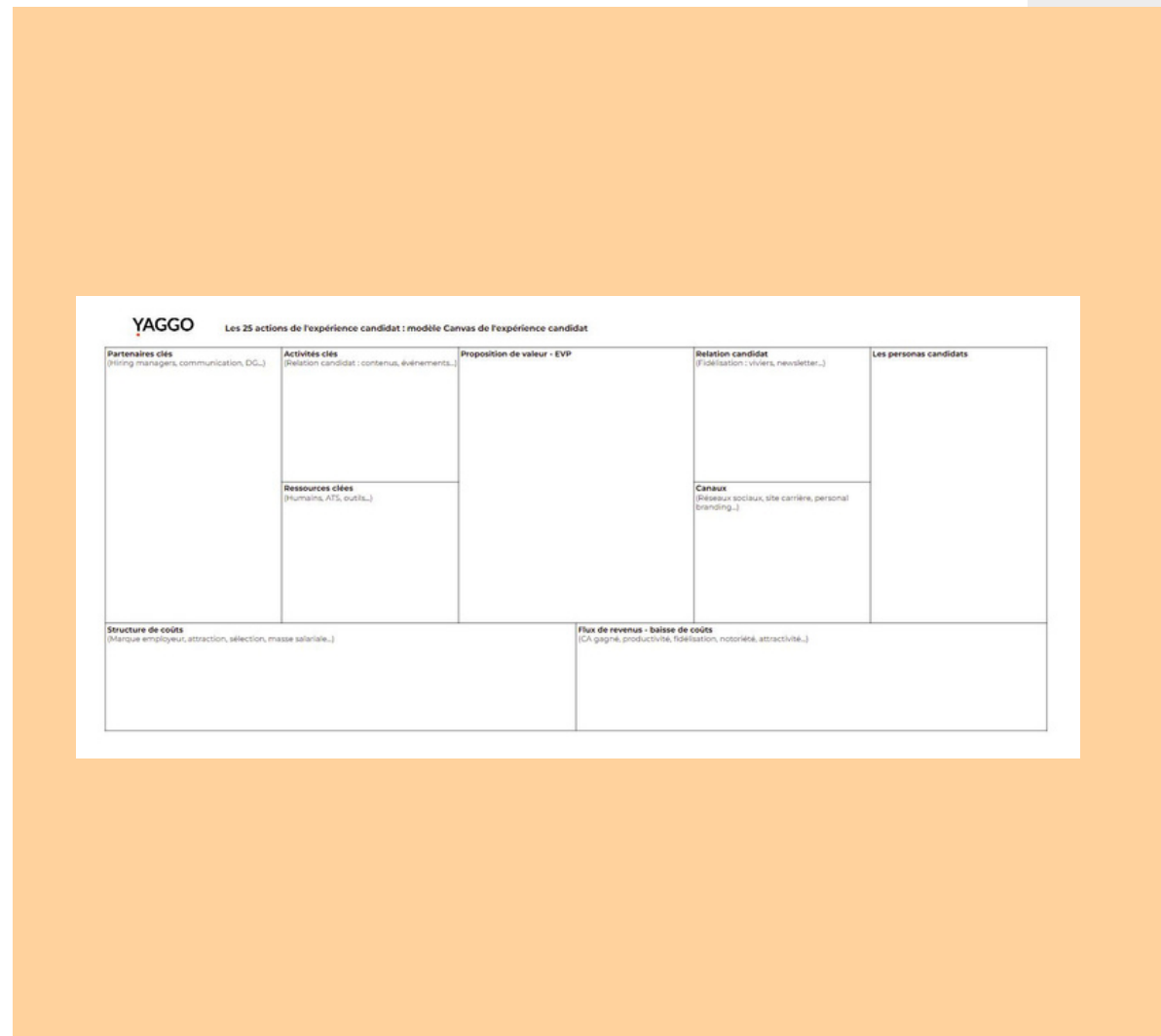
1. Sans IA : en vous demandant ce que vous voudriez recevoir si vous étiez à leur place.

Puis, il ne vous reste plus qu'à définir votre template à partir de ces réponses, et non l'inverse.

2. Avec l'IA, mais aussi avec vous hein

- Précisez la raison du refus
- Cliquez

Hack #12



Le Business Model Canvas



Prenez de la hauteur !

Vous connaissez le Business Model Canvas ?

C'est une matrice qui permet de structurer et visualiser simplement un modèle économique. On l'utilise beaucoup au démarrage d'un projet.

On l'a légèrement transformé pour en faire un modèle Canvas de l'expérience candidat, avec les mêmes bénéfices : structuration et visualisation.

Hack #13

Pas coach comme lui hein !



Créez des templates



Devenez recruteur coach pour candidats !

Le rôle des recruteurs évolue vers un rôle de coach pour répondre aux attentes et besoins des candidats.

Comment accompagner les candidats une fois qu'ils ont passé l'entretien avec vous ?

Envoyez un message aux candidats que vous avez vus, avant leur prochain entretien :

1. rassurez-les,
2. encouragez-les,
3. rappelez-leur l'objectif de l'entretien
4. et qu'ils choisissent au moins autant que le manager leur prochain poste

Et là on va voir comment ils réagissent !
spoiler : vous serez agréablement surpris !

Hack #14



YAGGO

Est-ce que vous recommanderiez à votre entourage de postuler chez YAGGO ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Peu probable Très probable

Développé par Delighted



Delighted



Récupérez le NPS de vos candidats

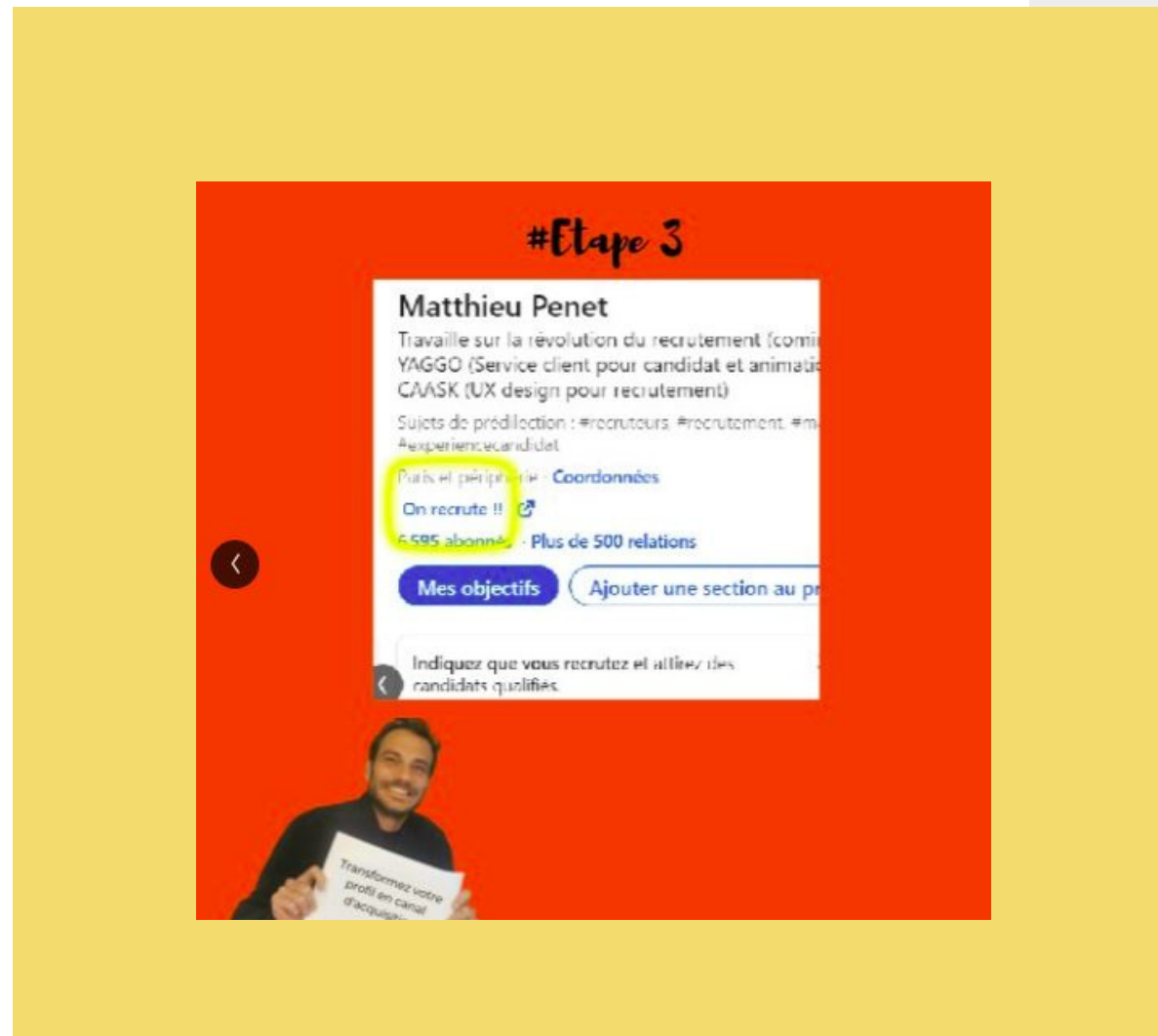
Un petit rappel ? Le NPS (Net Promoter Score) est la propension de vos candidats qui recommandent de postuler dans votre entreprise. En gros, c'est l'indicateur de votre expérience candidat.

Et c'est très facile à mesurer, d'ailleurs il y a des outils qui le font pour vous, dont certains sont gratuits.

Créez un lien pour noter le parcours de candidature dans votre entreprise et l'intégrez dans votre accusé de réception de candidature et/ou dans vos réponses négatives.

Et vous pouvez même en faire un levier de valorisation pour votre entretien annuel

Hack #15



Devenez un canal



Transformez votre profil LinkedIn en canal d'acquisition

1. Activez le mode créateur sur votre profil LinkedIn
2. Mettez le lien vers votre poste ouvert, ou le site carrière, avec un trackeur UTM pour en faire un canal d'acquisition dans votre ATS.

Inès a (encore) joué avec Canva pour vous faire un pas à pas en image !

Comment créer votre UTM ? Ajoutez :

?

utm_source=Linkedin&utm_medium=Profile&
utm_campaign=votreprenomvotrenom à la fin de l'url en question.

Efficace et pas cher...

Hack #16

YAGGO Les 25 actions de l'expérience candidat : le planning de la semaine 1

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Lieu collaborateur					
Lieu manager					
Matin					
Activité 1					
Activité 2					
RDV 1					
RDV 2					
Après-midi					
Activité 1					
Activité 2					
RDV 1					
RDV 2					



Le planning



Montrez à votre nouvelle recrue qu'elle est attendue

Vous avez déjà créé la newsletter des nouveaux arrivants ?

Je vous propose de préparer le planning de la première semaine du nouvel arrivant.

En 4 étapes :

1. Vérifiez que son adresse email a bien été créé
2. Envoyez les invitations RH : récupération de l'ordinateur, introduction
3. Prenez 30 minutes avec son manager pour : l'intégrer dans les événements déjà prévus + créer des moments juste pour lui : point quotidien, rencontre avec Jean-Michel de la compta...
4. Envoyez-lui son planning par mail une semaine avant son arrivée.

Hack #17



Oreille - Papier - Crayon



Profitez de ceux qui partent

Ceux qui partent de l'entreprise ont un double avantage :

1. Ils connaissent l'intérieur : vous pouvez leur demander ce qu'il faudrait mettre en avant (et ce qu'il faudrait améliorer)
2. Ils sont candidats : vous pouvez leur demander ce qu'ils regardent en particulier, ce qui est le plus important pour eux.

En 30 minutes vous aurez une mine d'informations !

Hack #18



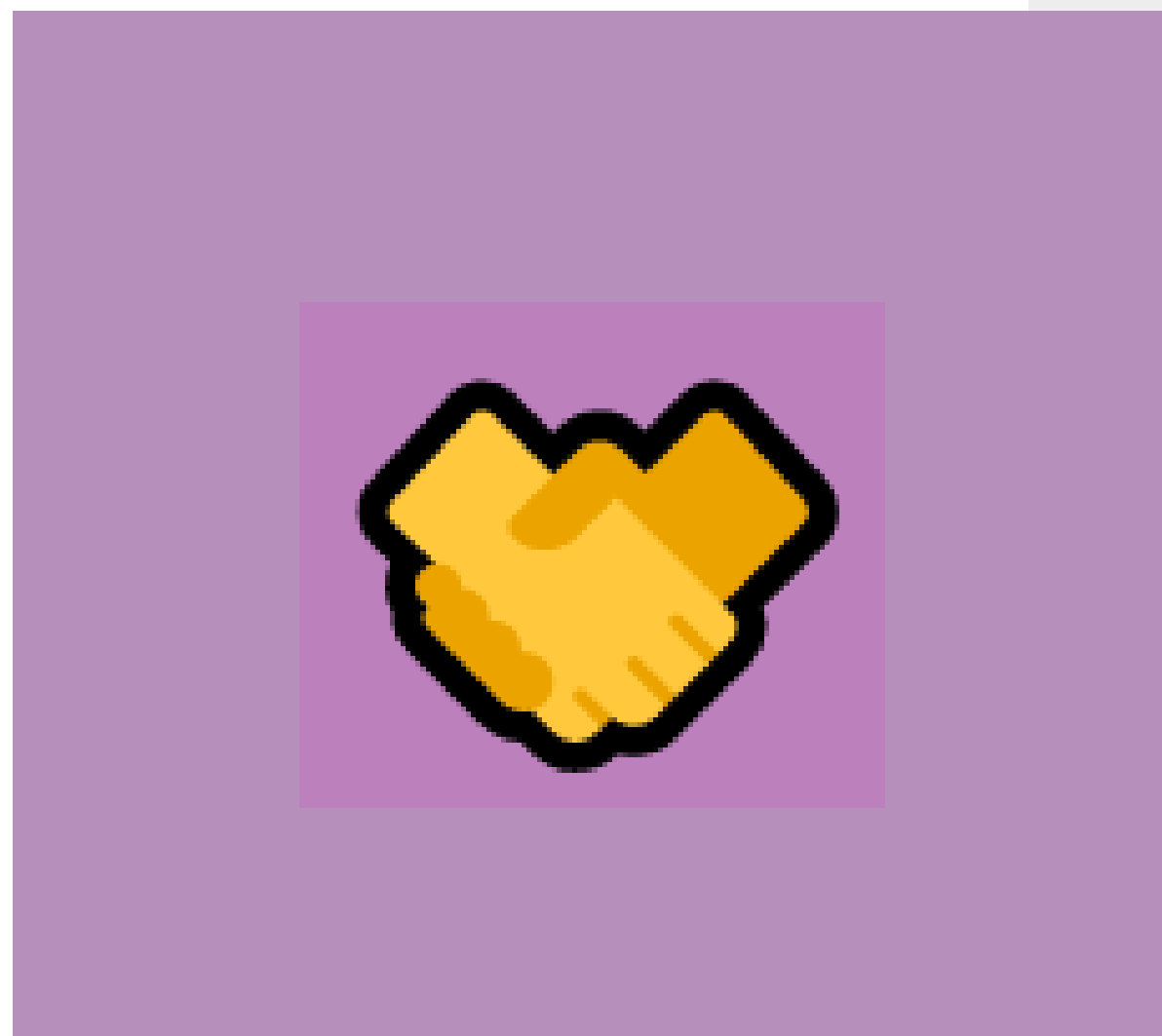
Typeform ou Tally



Connaître les habitudes de travail de chacun

1. On dit de toi que tu es plutôt introverti ou extraverti ?
2. Tu préfères poser des questions à Google ou à un humain ?
3. Si tu devais absolument choisir : 100% présentiel ou 100% télétravail ?
4. Tu es plutôt : du matin, de l'après-midi, du soir, de la nuit ?
5. Tu es plutôt adepte : de ton cahier, des post-its, de la to do digitale, tout est dans ta tête ?
6. Tu préfères travailler sur plusieurs projets en même temps ou un à la fois ?
7. Quelle est ta relation avec les messageries internes (Slack, Teams...) : un peu, beaucoup, passionnément, à la folie, pas du tout ?
8. Tu préfères : faire ton projet et le montrer à la fin, faire des points réguliers ?
9. Tu préfères : les points à l'oral (physique ou visio), les points à l'écrit ?
10. Plutôt communication synchrone ou asynchrone ?

Hack #19



Un mail - votre ♥



Maintenez la relation avec votre candidat

Les candidats ne sont pas des ressources à usage unique. Mais ça vous le savez.

Alors aujourd'hui, envoyez un message à un candidat finaliste malheureux, juste pour prendre des nouvelles.

MÊME si vous n'avez pas de poste ouvert pour lui.

Un petit mot simple, mais qui fait plaisir et qui montre vos valeurs ainsi que celles de l'entreprise que vous représentez.

Et si vous avez de la matière, envoyez des ressources qui pourraient l'intéresser.

Hack #20



Cet article



Vérifiez que les avantages de vos annonces en sont vraiment

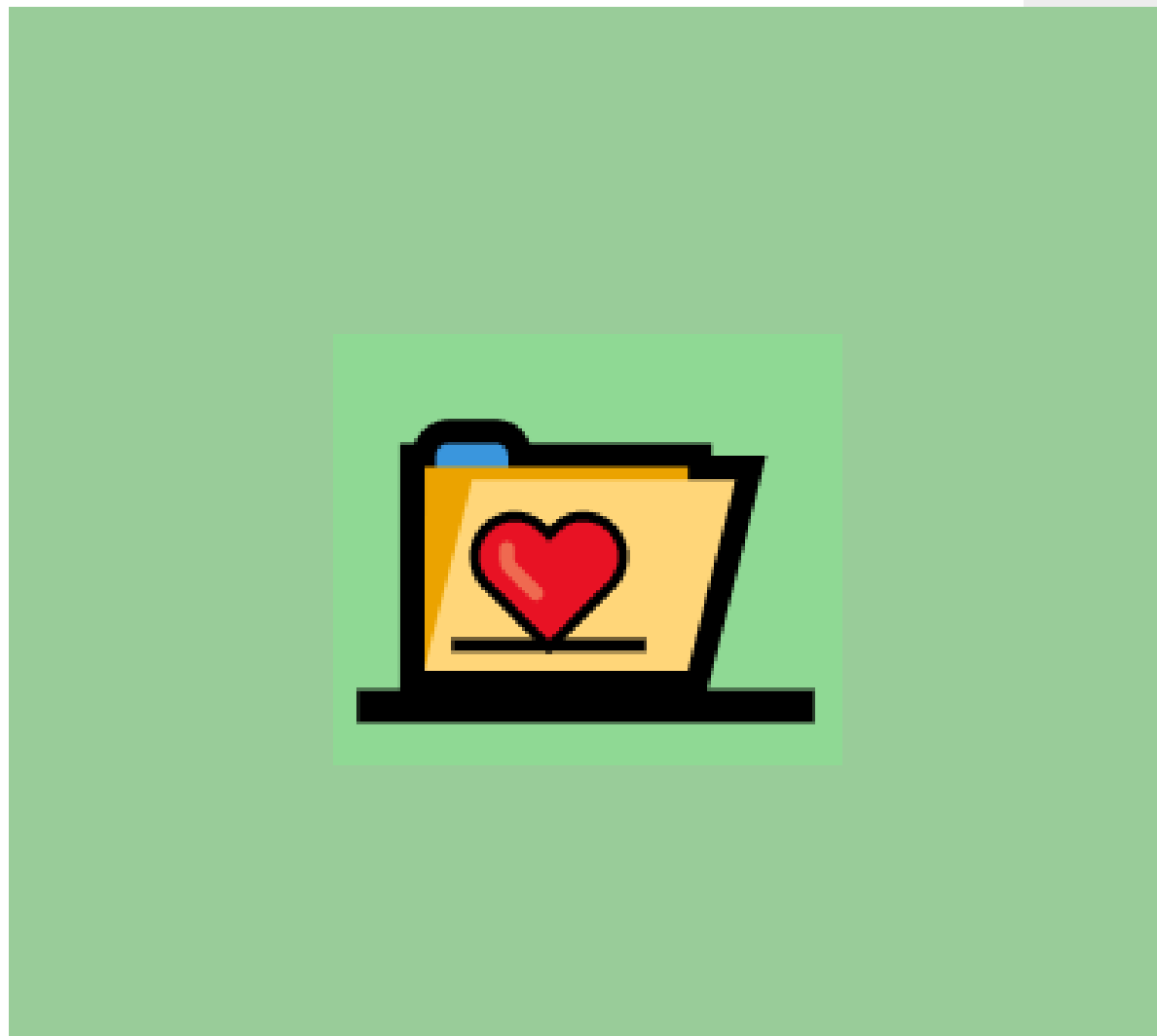
On subit souvent la pression du bullet point au moment de rédiger une offre : on se dit que plus il y en a plus c'est. Et c'est à ce moment là qu'on cède aux sirènes du faux avantage.

Laissez moi vous les présenter :

- L'avantage inscrit dans la loi : 50% du transport, mutuelle...
- L'avantage "tema la taille du rat" : celui qui ne coûte rien, ou presque, groupe whatsapp, stylo offert...
- L'avantage qui sert juste pour les photos : les babyfoots ou les tables de ping-pong
- ...

Epurez-moi tout ça, et surtout parlez plutôt de la sainte trinité du recrutement : rémunération, considération et adaptabilité.

Hack #21



Un dossier



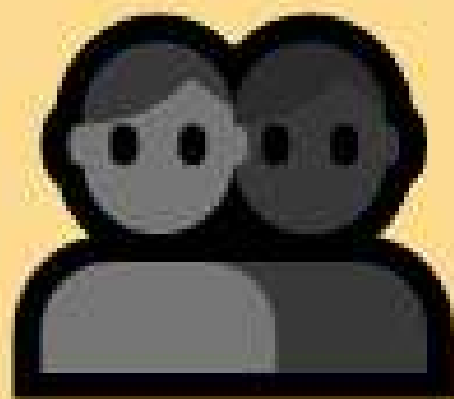
Il n'y a pas de mal à se faire du bien

Si vous ne le faites pas, personne ne le fera pour vous..

Créez un dossier avec tous les retours sympas de vos candidats (surtout après la mise en place de toutes ces actions !), des managers recruteurs aussi, et regardez les régulièrement !

Et bravo pour ce que vous faites !

Hack #22



Mail - slack - appel



Partez à la rencontre de vos "clients"

Vous avez forcément un manager opérationnel / hiring manager préféré. Non ?

Comment le reconnaître ?

- Il comprend qu'il faut être réactif car sinon les talents s'envolent
- Il sait que vous êtes dans la même équipe
- Il vous envoie des retours clairs et pertinents à transmettre au candidat dans un délai décent, ou mieux : il le fait lui même.

Et si vous le suiviez pendant 1/2 journée pour connaître sa routine, ses enjeux, son équipe...?

Hack #23



Post-it



Rééquilibrez l'échange avec vos candidats

C'est pour moi ce vers quoi les parcours de candidature doivent tendre : un meilleur équilibre entre candidats et recruteurs, une sorte de règle du 50/50.

Voici 3 questions qu'il me semble importantes à poser à chaque fois que vous avez un contact avec un candidat :

1. Qu'attendez-vous de cet échange ?
2. Est-ce qu'il y a une question que vous n'avez pas osé poser ?
3. Quand voulez-vous un retour de ma part ?

Rien qu'en posant ces questions, vous montrez votre posture et le dialogue s'équilibre.

Hack #24



Des experts



utilisez vos experts pour recruter

Vous avez un poste ouvert et pénurique ?
Lucky you !

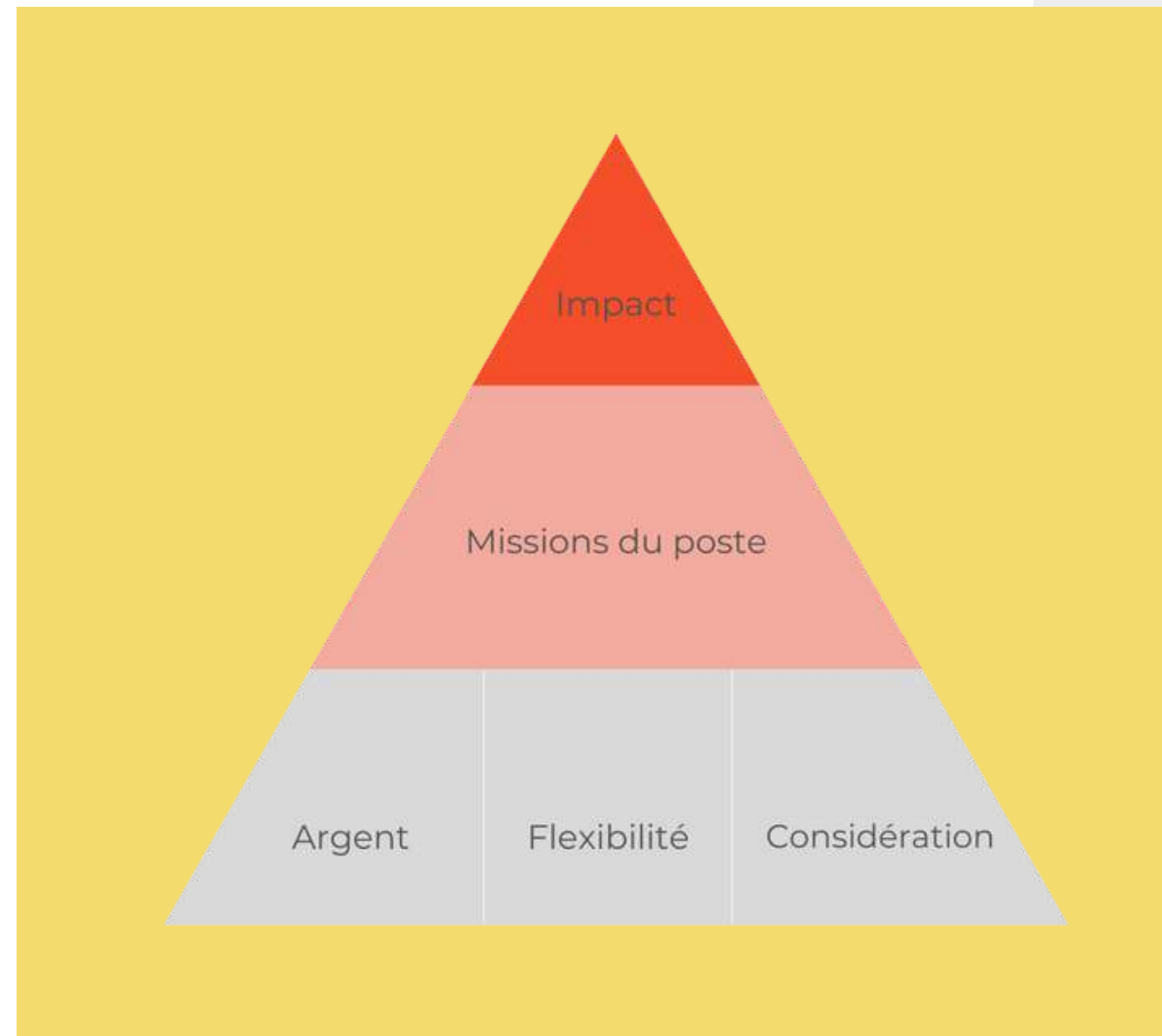
Et si vous demandiez à l'équipe qui recrute de la partager sur leurs réseaux (sans leur mettre un couteau sous la gorge, ou discrètement) ?

Et si vous leur prépariez leur post pour que ce soit simple et rapide ?

Et si vous partagiez aussi le post sur vos réseaux en taggant les personnes de l'équipe concernée ?

Et si c'était simple le recrutement finalement quand c'était fait en équipe.

Hack #25



La pyramide



La pyramide de Maslow du candidat

Est-ce que votre parcours permet de répondre aux besoins :du candidat quand il cherche un poste :

- 1.Salaire, flexibilité, considération
- 2.Missions de son poste
- 3.L'impact de l'entreprise

Il faut d'abord valider le point 1, avant de penser au point 2 puis au point 3.

YAGGO

[Je veux une démo](#)

www.yaggo.co