

ÉTUDE

# Qu'attendent les candidats de leur *relation* avec les recruteurs ?

+ de 50 chiffres clés et bonnes pratiques pour comprendre comment nouer des relations de qualité avec vos candidats grâce aux résultats de notre étude européenne : comment les candidats perçoivent-ils les nouvelles façons de communiquer avec les entreprises et leurs recruteurs ?



# Sommaire

PAGE 04

Qui sont les répondants de notre étude ?

PAGE 08

[Se rencontrer]

Établir efficacement le premier contact

PAGE 12

[Faire connaissance]

Nouer une relation de confiance basée sur les intérêts des talents

PAGE 17

[Faire bonne impression]

Convaincre de postuler avec une expérience candidat de qualité

PAGE 23

[Garder le contact avec les candidats non recrutés]

Conserver un lien de long-terme

PAGE 26

[Bonus]

Que pensent les candidats de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du recrutement ?



## Louis Coulon, co-fondateur de CleverConnect :

La relation entre recruteurs et candidats évolue avec les attentes de chacun, l'avènement de la technologie et les nouvelles techniques de recrutement qui contrebalancent le processus historique : publication d'une offre / attente des candidatures / entretiens / choix du candidat.

En quoi ces évolutions technologiques et les nouveaux modes de recrutement impactent-ils la relation entre recruteurs et candidats à chaque étape de leurs échanges ? En partenariat avec l'institut *YouGov*, nous avons demandé leur avis à un panel d'actifs européens.

Comment voient-ils leur relation avec les recruteurs ? Comment peuvent-ils les convaincre de postuler ? Comment imaginent-ils cette relation sur le long terme ? Quels leviers activer pour construire une relation avec les talents et servir votre stratégie de Talent Acquisition ?

Avant toute chose, intéressons-nous aux moments clés de votre relation avec les candidats en tant que recruteur.

- Se rencontrer : établir efficacement le premier contact
- Apprendre à se connaître : nouer une relation de confiance basée sur les intérêts des talents
- Faire bonne impression : convaincre de postuler avec une expérience candidat de qualité
- Garder le contact avec les candidats non recrutés : conserver un lien de long-terme

Pour chacun de ces moments, nous vous proposons de découvrir des chiffres clés issus de notre étude européenne ainsi que des zooms sur les candidats français.

Nous entendons de plus en plus parler de l'intelligence artificielle (IA) ; le monde des RH et du recrutement n'est pas épargné... faut-il utiliser l'IA dans le cadre de vos recrutements ? Que pensent les candidats de ces nouvelles technologies ? Ont-elles un impact sur le relationnel recruteur / candidat ? Toutes les réponses dans notre chapitre bonus !

# Qui sont les répondants de notre étude ?

L'enquête a été réalisée auprès de **3019 personnes représentatives des populations nationales française, allemande et italienne**, âgées de 18 ans et plus. Le sondage a été effectué en ligne, sur le panel propriétaire YouGov du 25 au 31 mai 2023.



## Les européens cherchent-ils un emploi ?

Environ **50% des répondants européens** sont soit à la recherche d'un emploi, soit à l'écoute d'opportunités. Ils sont même 60% en Italie ! Pourtant, ils ne sont que 16% à chercher activement un emploi au niveau européen.

### [FOCUS FRANCE]

La France compte la plus grande proportion de candidats en recherche active (18%), mais aussi la plus grande proportion de personnes qui ne cherchent pas et ne sont pas ouvertes à de nouvelles opportunités (53%). Les personnes à l'écoute d'opportunités sont moins nombreuses (28%) que dans les autres pays.

En France, sachez que les **répondants en recherche active appartiennent plutôt aux tranches d'âge les plus jeunes** :

- 36% pour les 18-24 ans
- 27% pour les 25-34 ans
- seulement 14% en moyenne pour les 35 ans et plus

## Les candidats passifs sont plus de **83%** en Europe

Plus de 35% des répondants ne cherchent pas activement un emploi mais sont à l'écoute d'opportunités (c'est encore plus vrai en Italie avec 45% des répondants). Et près de **50% des répondants ne cherchent pas un emploi**.

Tous les profils sont concernés, sans distinction particulière, ni sur l'âge, ni sur la région.

Les profils passifs sont donc en nombre et il ne faut surtout pas se fermer à eux, car ils peuvent être des candidats de grande qualité pour vous.

### [FOCUS FRANCE]

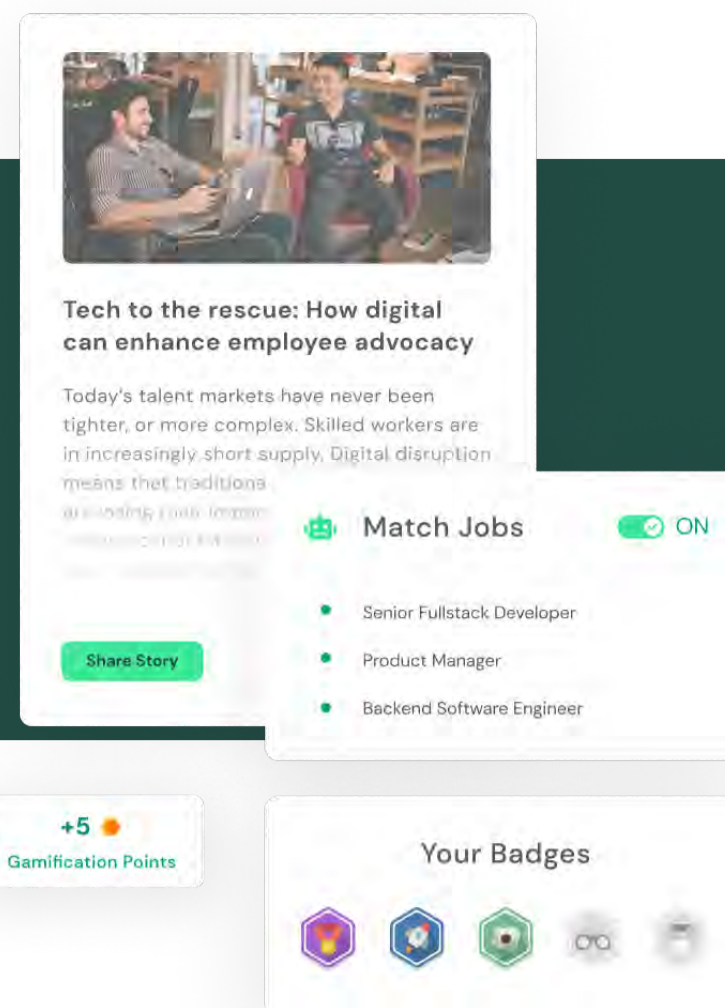
**Bon à savoir** : seuls 37% des répondants étant à l'écoute d'opportunités déclarent avoir un compte LinkedIn. Il est donc pertinent d'envisager d'autres façons d'entrer en contact avec eux, notamment via la cooptation.

Découvrir notre livre blanc "Candidat passif : et si votre candidat idéal n'était pas en recherche d'emploi ?" pour apprendre pourquoi et comment transformer des talents passifs en candidats pour votre entreprise.



Pour gagner en efficacité et en pertinence, n'hésitez pas à digitaliser votre programme de cooptation, pour une meilleure adoption de vos collaborateurs et un suivi régulier des résultats

[Je découvre](#) →



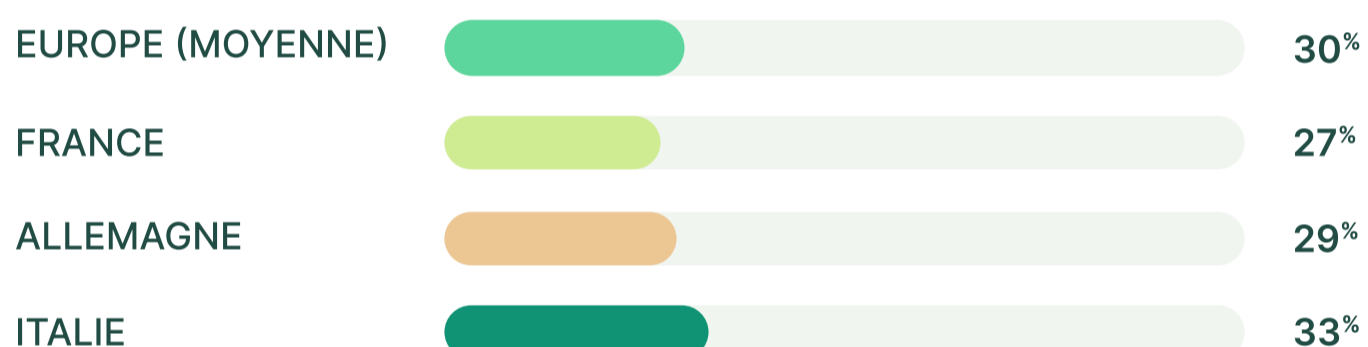
## Quelles situations ont été le plus vécues par les Européens ?

Aller à la rencontre des candidats sans attendre leur candidature... oui, le **sourcing est de plus en plus répandu** en Europe. Et les nouveaux modes de recrutement touchent de plus en plus de profils !

Les répondants déclarent avoir déjà vécu les situations suivantes :

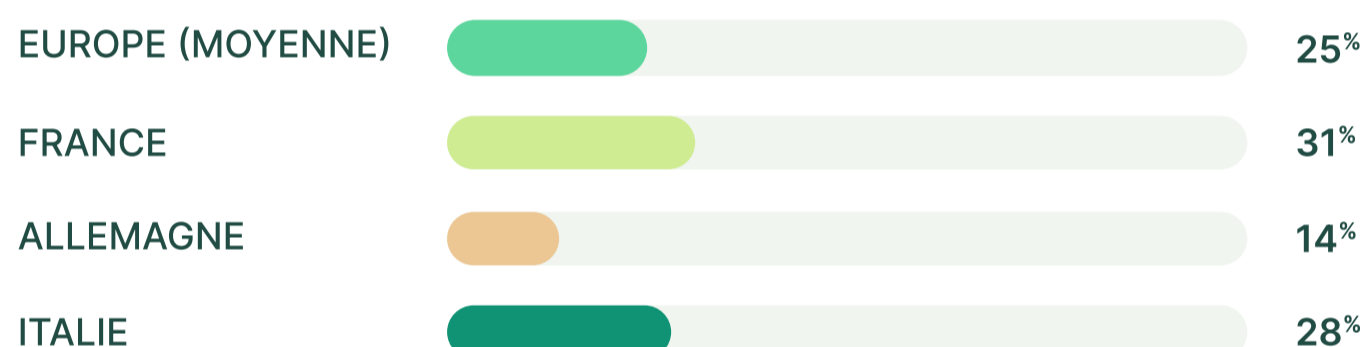
### [COOPTATION]

Être contacté(e) par une de mes connaissances pour me proposer de postuler à une offre d'emploi au sein de son entreprise



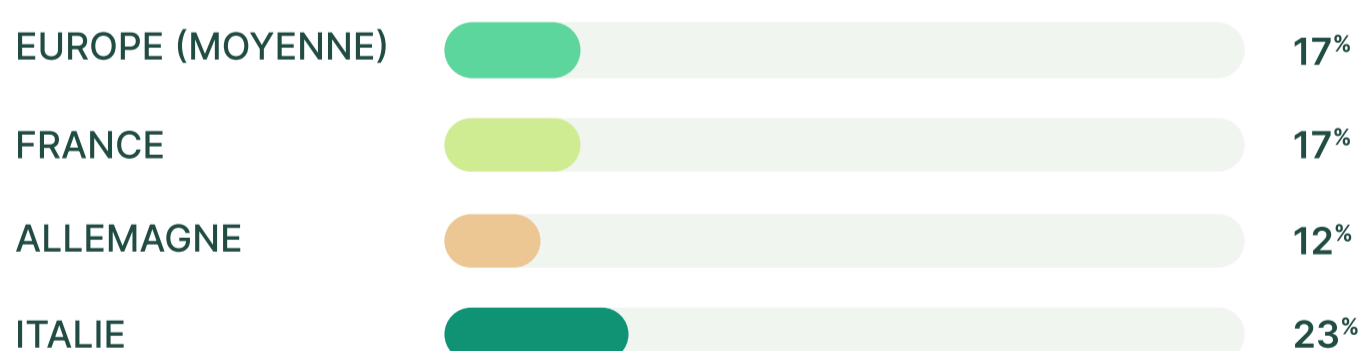
### [NURTURING]

Être recontacté(e) par une entreprise à laquelle j'ai postulé il y a quelques temps



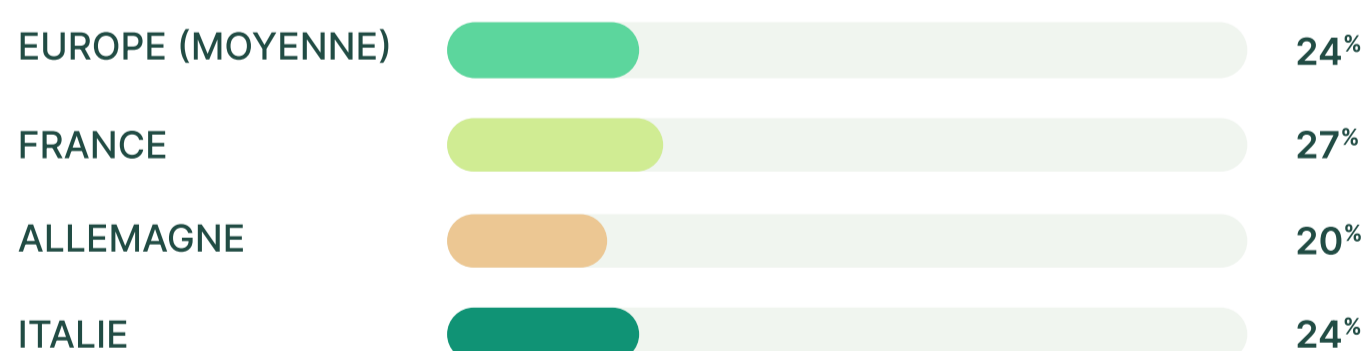
### [NURTURING]

Recevoir une newsletter d'une entreprise qui me propose de postuler à une de ses offres d'emploi



### [ACTIVE SOURCING]

Être contacté(e) par un recruteur alors que je n'ai pas postulé à une offre



Le fait d'**être coopté est le nouveau mode de contact le plus expérimenté** par les répondants. La cooptation dépasse donc le travail de nurturing de talents que peuvent mettre en place les recruteurs ainsi que le sourcing actif, qu'ils peuvent ajouter à leurs outils d'acquisition de nouveaux talents.

## Nurturing & active sourcing ne sont pas en reste

Les prises de contact à l'initiative du recruteur (suite à un premier échange, ou directement après l'identification d'un profil intéressant) touchent environ ¼ des répondants :

- 25% pour une relance après un premier contact
- 24% pour un tout premier contact sans avoir postulé

L'Allemagne semble être le pays le moins touché par ces nouvelles façons de recruter, sauf pour la cooptation où le chiffre national est quasiment similaire à la moyenne européenne.

Qui sont les répondants les plus touchés par ces nouveaux modes de recrutement ?

En France 

# 84%

des - de **34 ans** ont déjà vécu au moins une de ces situations

En Allemagne 

# 66,5%

des **25-44 ans** ont déjà vécu au moins une de ces situations

En Italie 

# 85%

des - de **34 ans** ont déjà vécu au moins une de ces situations

## Le conseil de Louis

1. Ces nouveaux modes de recrutement sont **assez répandus chez les jeunes actifs** : il faut donc **redoubler de créativité** pour les surprendre et les convaincre de postuler.
2. A l'inverse, la cooptation, le nurturing et l'active sourcing sont **peu utilisés par les recruteurs pour cibler des profils plus expérimentés** : il faut **commencer à adopter ces procédés pour sortir du lot** car il y semble y avoir moins de concurrence sur ces pratiques d'avenir pour ces tranches d'âge (+ de 35 ans).

### [FOCUS FRANCE]

Les **recruteurs français sont les champions pour garder le contact après une candidature** (31%) loin devant l'Allemagne notamment (14%). Cependant, l'envoi de communications ciblées aux candidats avec des offres d'emploi pertinentes n'est pas encore entré dans les habitudes des entreprises (17%). Dommage car, vous le verrez dans la suite de cette étude, ces contenus sont les plus attendus par les candidats ! Il s'agit d'un point intéressant pour vous démarquer des autres entreprises.

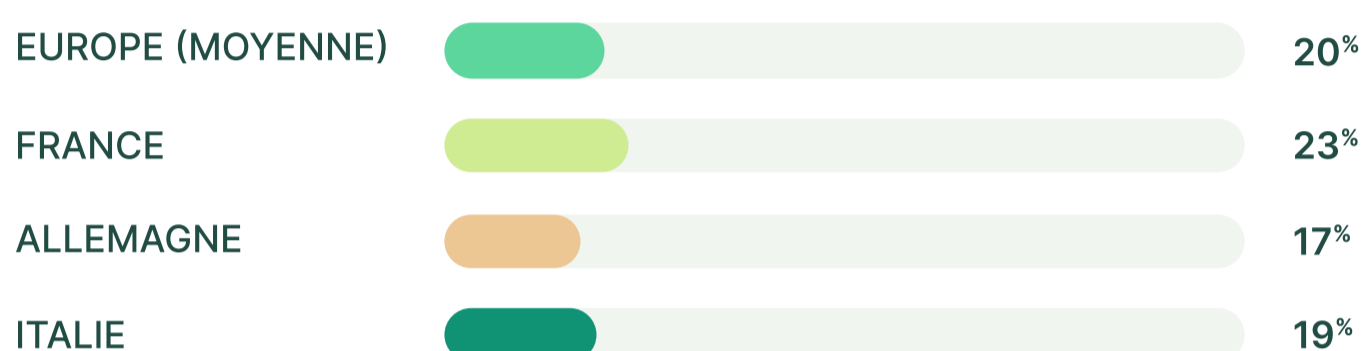
## Les personnes cooptées sont-elles des divas ?

La cooptation est souvent – à tort – assimilée à du piston. Mais qu'en pensent les candidats ?

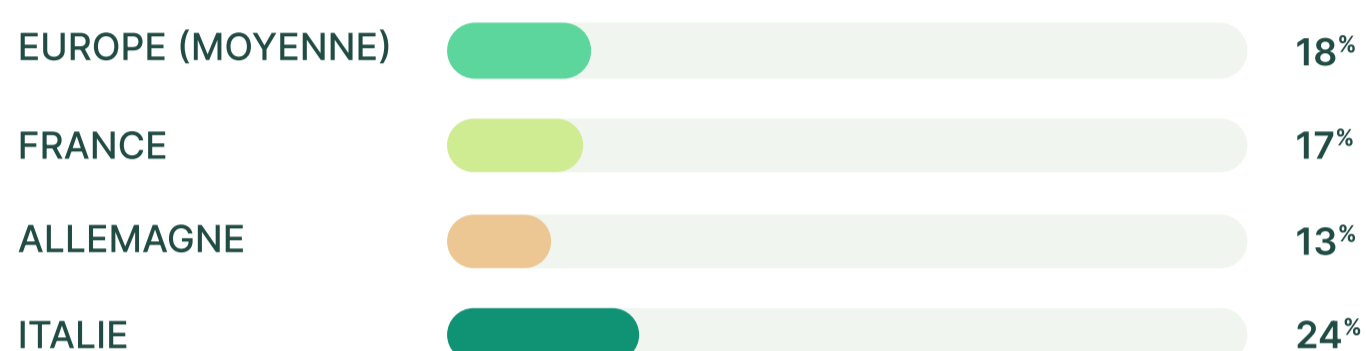
**Seulement 30% des répondants européens estiment qu'ils entreront dans un processus classique après avoir été cooptés, à la façon de n'importe quel autre candidat.**

En revanche, 55% des répondants attendent, s'ils sont cooptés, d'être traités différemment d'un candidat ayant postulé de façon classique ! Pour eux, la cooptation est donc souvent synonyme d'un recrutement "VIP", avec des attentes variées.

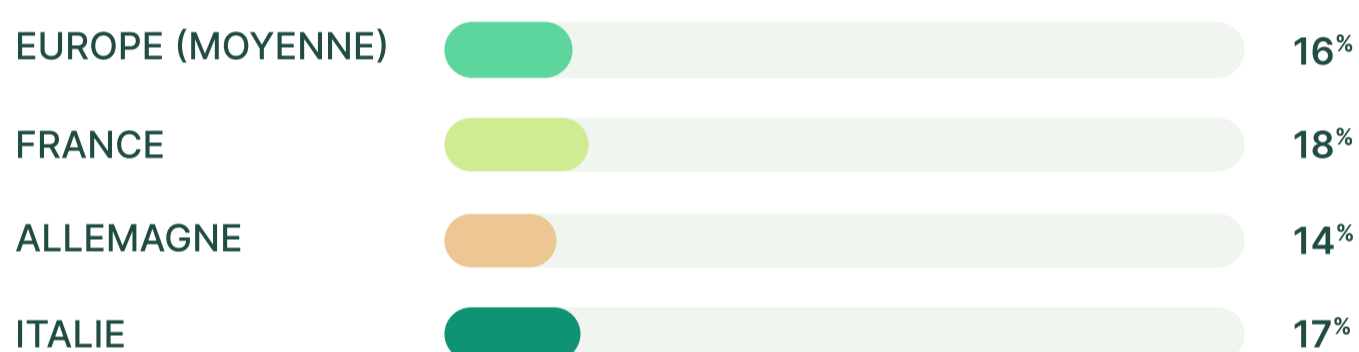
Des informations détaillées sur l'entreprise (ambiance, projets, futurs collègues...)



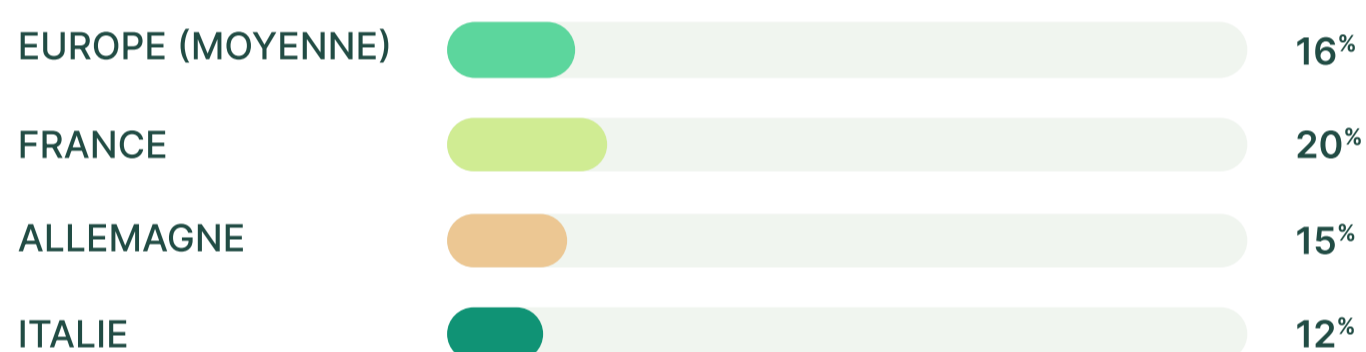
Que l'entreprise me valorise en tant que profil privilégié pour le poste par rapport aux autres candidats



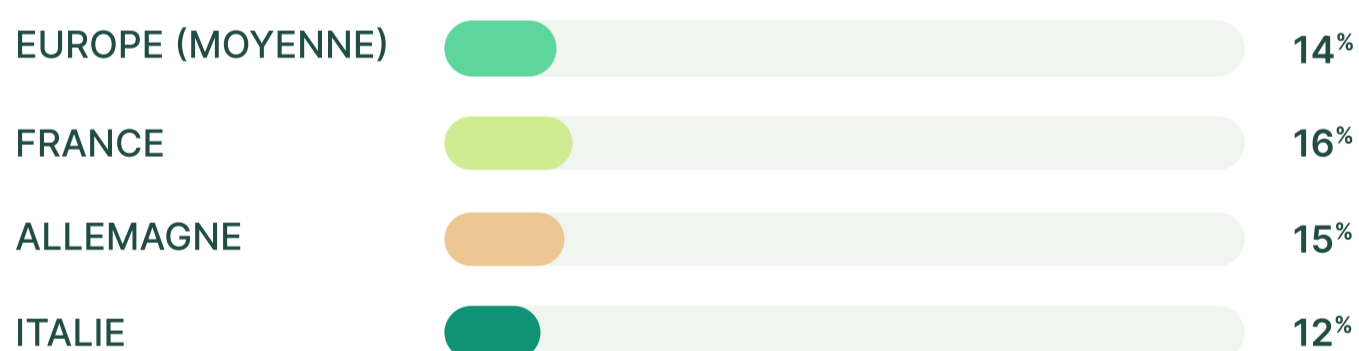
Un processus plus personnalisé, différent de celui d'un candidat qui n'a pas été recommandé



Des conseils supplémentaires pour m'aider à réussir les différentes étapes du processus



Le fait de sauter une ou plusieurs étapes



### Les petits "plus" attendus des candidats cooptés

On remarque que ce que souhaitent le plus ces candidats "VIP" est souvent lié aux **échanges avec les recruteurs** : une meilleure compréhension des particularités de leur profil, de la visibilité et de la transparence, des conseils...

Mais parmi les attentes des candidats cooptés, les répondants sont tout de même **16% à souhaiter sauter une ou plusieurs étapes** du processus de recrutement.

#### [FOCUS FRANCE]

En France, ils sont 57% à attendre un "petit plus" quel qu'il soit (contre 49% en Allemagne et 60% en Italie).

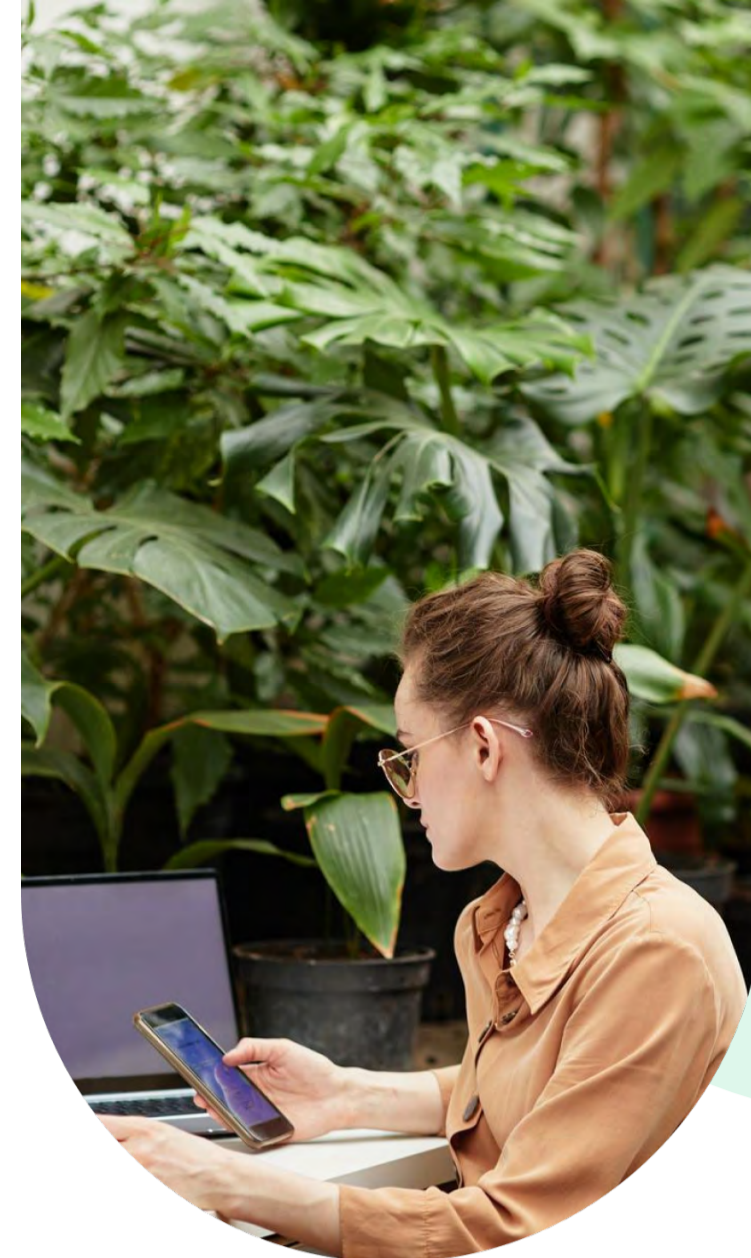
Notez qu'il y a tout de même une nette différence sur les desideratas selon les tranches d'âge ! Les jeunes français (18-24 ans) sont 82% à souhaiter être traités différemment d'un candidat classique en cas de cooptation.

Et ce sont aussi eux qui ont le plus été sollicités pour être cooptés (44% contre une moyenne de 26% pour les autres tranches d'âge). Ils connaissent donc bien le procédé et leurs attentes sont accentuées.

# Se rencontrer : établir efficacement le premier contact

La relation avec un candidat commence au moment où vous entrez en contact avec lui. Mais comment le faire ? Qu'attendent les candidats de ce premier échange ?

Bien sûr, il faut **choisir vos thématiques** et le **ton employé** pour échanger pour la première fois avec un talent, qu'il ait postulé ou que vous l'ayez sourcé de façon proactive. D'ailleurs, ce dernier point est extrêmement important : le fait qu'il soit un candidat actif ou un talent passif aura son importance dans la préparation de ce premier échange.



Découvrir notre livre blanc "Candidat passif : et si votre candidat idéal n'était pas en recherche d'emploi ?" pour apprendre pourquoi et comment transformer des talents passifs en candidats pour votre entreprise.

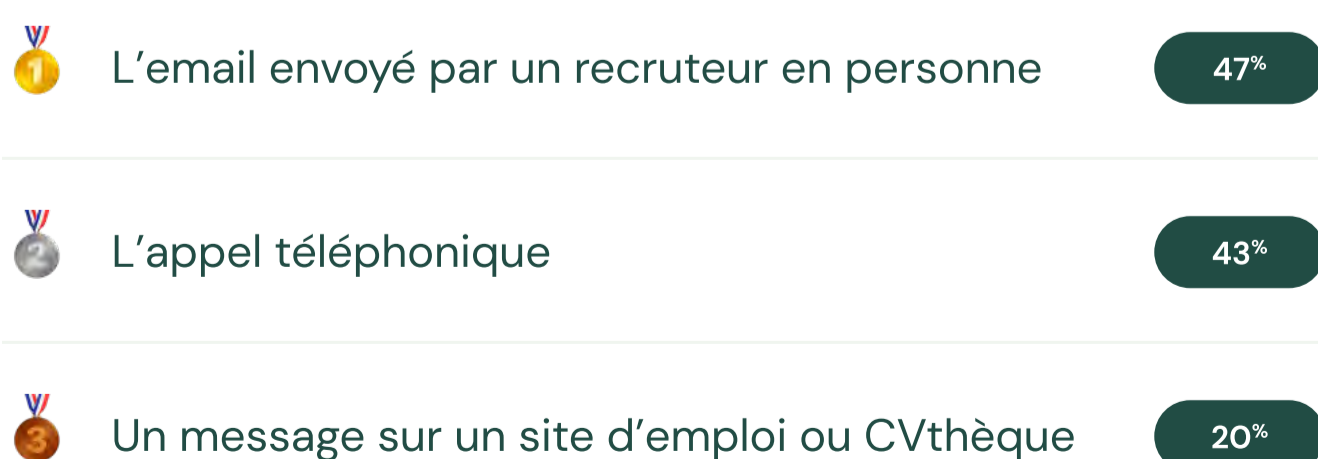


## Le conseil de Louis



Avant même de travailler votre message, il faut savoir **depuis quel canal de communication vous pouvez entrer en contact** avec les talents que vous visez, pour maximiser vos chances de les toucher.

Les moyens de communication préférés des répondants européens pour un premier contact sont...



Notez que le **contact indirect (via l'écriture)** et le **contact direct (par la voix)** sont privilégiés autant l'un que l'autre, car l'email envoyé en personne par le recruteur et l'appel téléphonique sont les deux moyens les plus cités.

## Et les réseaux sociaux dans tout ça ?

Les **réseaux sociaux professionnels** tels que LinkedIn sont cités en **4ème position** par les répondants européens mais sont déjà moins représentés (19%).

En revanche, **peu de candidats souhaitent être contactés via leurs réseaux privés**, tels que Facebook ou Instagram (7%). C'est encore plus le cas pour les 45 ans et plus (- de 10% en France et Allemagne) ; en Italie, seule la tranche d'âge 18-24 ans dépasse les 10% de convaincus (12%) par ce moyen de contact.



## Et les autres moyens de communication écrits ?

Sachez que **16% des Français préfèrent être contactés par SMS** pour un premier contact. Il s'agit d'une **très nette différence avec les Allemands (4%) et les Italiens (6%)** qui semblent beaucoup plus frileux quant à ce moyen de contact, peut-être plus intrusif qu'un autre moyen de communication écrit comme l'email.

### [FOCUS FRANCE]

 L'appel téléphonique	53%
 L'email envoyé par un recruteur en personne	48%
 Le réseau social professionnel	18%

En France, le top 3 change légèrement par rapport à la moyenne européenne, car le contact via un site emploi est bien moins représenté (15%) par rapport aux Italiens et aux Allemands (en moyenne 23%).

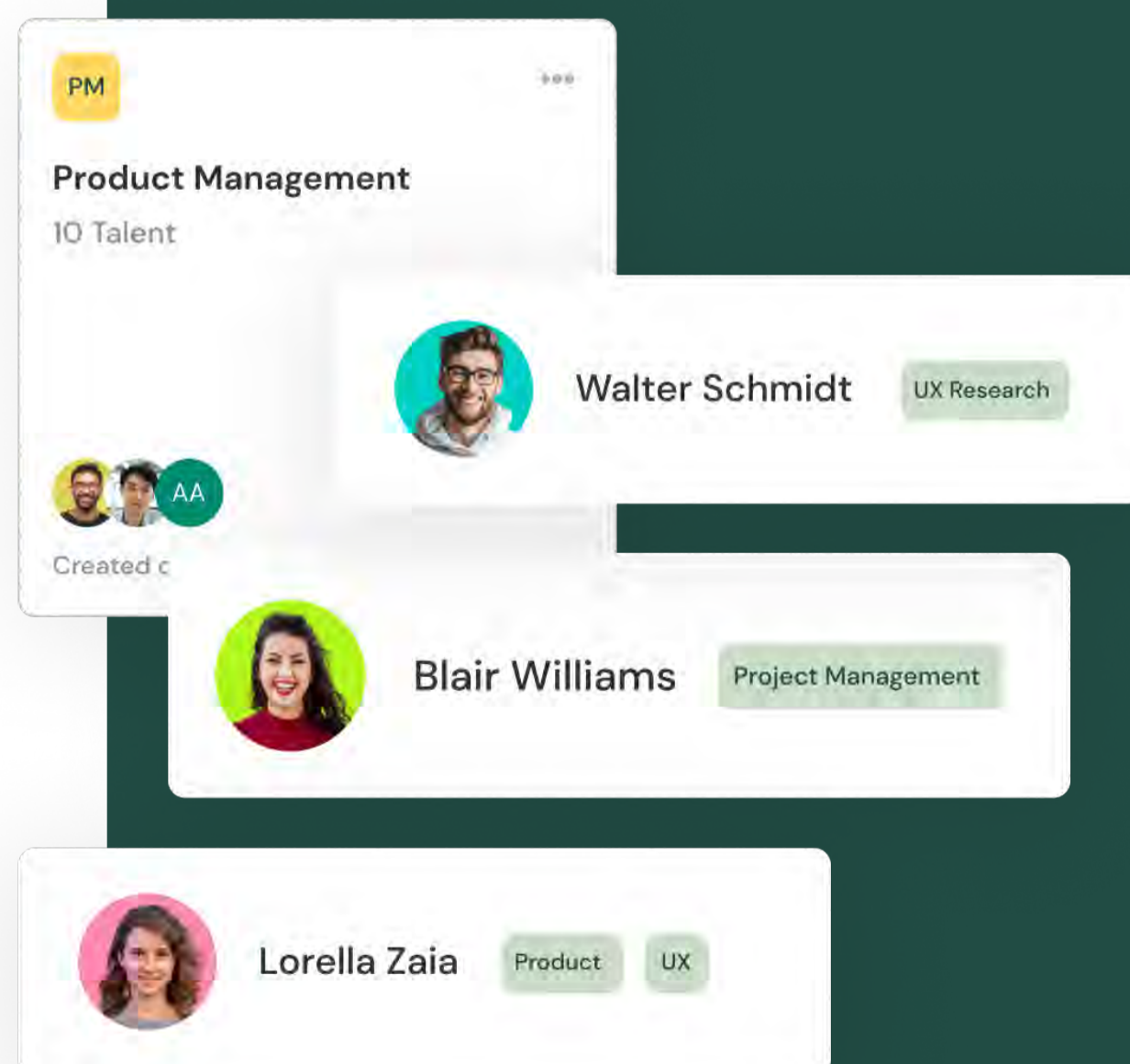
Près de 50% des répondants apprécient l'idée d'être contactés par mail, à partir du moment où il s'agit d'un **e-mail envoyé par le recruteur et non d'un mail générique**. Cela concerne toutes les tranches d'âge. En revanche, l'email automatisé de type newsletter ne semble convaincre que 16% des Français comme premier moyen de contact.

**Les Français de 18 à 34 ans sont les plus à l'aise avec le réseau social professionnel** pour un premier contact. Ils sont près de 30% à le privilégier contre une moyenne de 14% pour les plus âgés (35 ans et plus).

Sachez aussi que **les plus à l'aise** avec ce mode de contact pour une rencontre avec le recruteur sont les **répondants ayant fait des études supérieures (24%)**. Les répondants n'ayant pas fait d'études supérieures ne sont en moyenne que 10% à privilégier ce moyen de communication.

Grâce à des outils de nurturing de talents (comme le CRM – Candidate relationship management), gagnez du temps en utilisant l'automatisation MAIS en paramétrant les envois automatiques depuis les boîtes mail personnelles des recruteurs. Vous pourrez préparer une présentation du recruteur, rédiger le mail type avec son style rédactionnel ou encore vous adresser au talent en l'appelant par son nom ou en citant des éléments spécifiques de son parcours, etc.

[Je découvre](#) →



**[Question]** : Parmi la liste suivante, quel(s) moyen(s) préféreriez-vous pour qu'un(e) recruteur(se) prenne contact avec vous une première fois ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

### Concernant l'Europe

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Email (envoyé par un recruteur en personne)	47%	48%	39%	55%
Appel téléphonique	43%	53%	25%	51%
Site d'emploi (ou CVthèque) sur lequel j'ai créé un profil	20%	15%	25%	21%
Réseau social professionnel (LinkedIn...)	19%	18%	20%	20%
Email (automatisé, type newsletter)	17%	16%	19%	16%
Messagerie instantanée (Messenger, WhatsApp...)	13%	12%	11%	15%
SMS	9%	16%	4%	6%
Réseau social privé (Instagram, Facebook, TikTok...)	7%	8%	8%	6%
Autre	1%	1%	2%	1%
Je ne sais pas	11%	9%	18%	5%

## Concernant la France 🇫🇷

(par tranches d'âge)

	18-24	25-34	35-44	44-54	55+
Email (envoyé par un recruteur en personne)	52%	48%	45%	47%	50%
Appel téléphonique	47%	52%	55%	50%	58%
Site d'emploi (ou CVthèque) sur lequel j'ai créé un profil	23%	17%	15%	14%	12%
Réseau social professionnel (LinkedIn...)	29%	29%	15%	16%	11%
Email (automatisé, type newsletter)	16%	24%	15%	13%	11%
Messagerie instantanée (Messenger, WhatsApp...)	20%	16%	10%	13%	8%
SMS	18%	20%	10%	17%	17%
Réseau social privé (Instagram, Facebook, TikTok...)	13%	10%	11%	7%	4%
Autre	1%	0%	1%	3%	1%
Je ne sais pas	3%	8%	5%	10%	13%

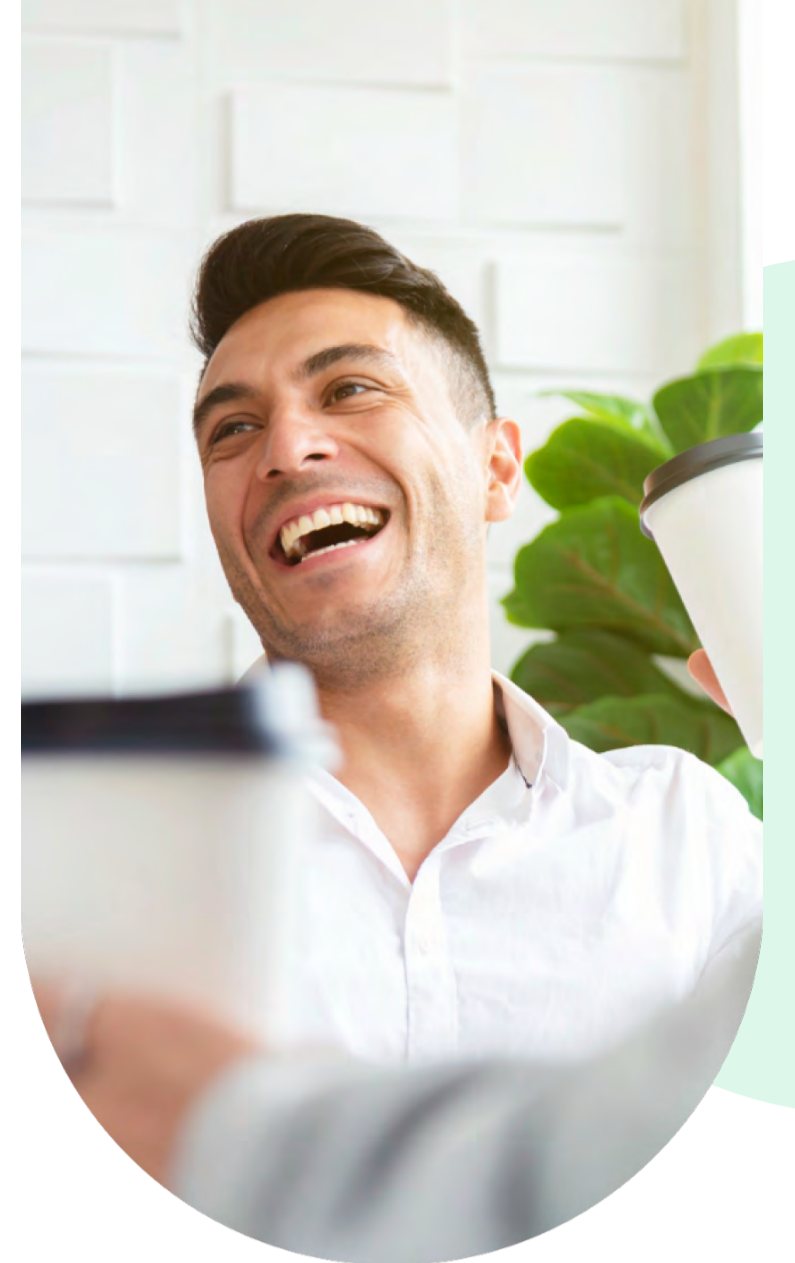
## Concernant la France 🇫🇷

(par niveaux d'étude)

	Non-titulaire du baccalauréat	Baccalauréat ou équivalent	Études supérieures	Autre
Email (envoyé par un recruteur en personne)	32%	50%	54%	42%
Appel téléphonique	50%	52%	56%	39%
Site d'emploi (ou CVthèque) sur lequel j'ai créé un profil	14%	13%	16%	24%
Réseau social professionnel (LinkedIn...)	10%	14%	24%	6%
Email (automatisé, type newsletter)	16%	14%	16%	36%
Messagerie instantanée (Messenger, WhatsApp...)	12%	11%	13%	27%
SMS	17%	15%	16%	18%
Réseau social privé (Instagram, Facebook, TikTok...)	13%	5%	6%	21%
Autre	2%	1%	1%	6%
Je ne sais pas	13%	13%	4%	23%

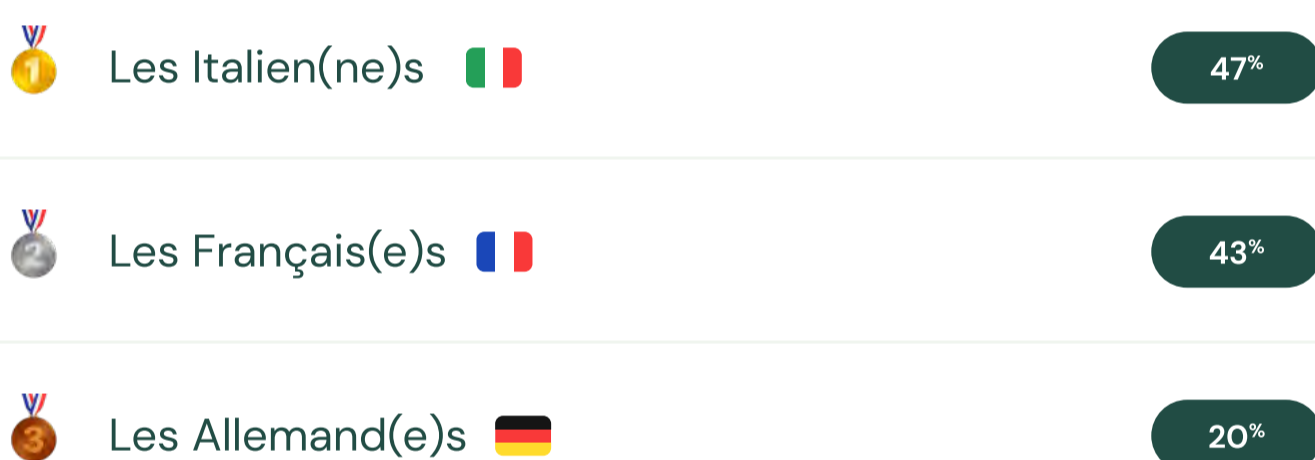
# Faire connaissance : nouer une relation de confiance basée sur les intérêts des talents

La relation avec un candidat ne s'arrête pas au premier contact. Sa motivation et son envie de vous rejoindre proviennent surtout de la relation que vous allez nouer avec lui. Nous avons posé plusieurs questions permettant de découvrir quels types d'informations intéressent les candidats : adaptez vos communications à ces données pour faire mouche à chaque contact !



82% des Européens souhaitent recevoir régulièrement des informations de la part des recruteurs après un premier contact avec eux. N'hésitez plus à mettre en place des plans de communication régulière avec vos viviers de talents : ils n'attendent que ça !

Les plus intéressés pour être en contact régulièrement avec des recruteurs avant même de postuler sont...



Suivez le guide :

Ce que les candidats attendent...	... et à quelle fréquence
Des offres d'emploi qui correspondent à mon profil	Une fois par semaine (32%) à une fois par mois (27%)
Des invitations à des événements où vous pourriez rencontrer les équipes de recrutement de l'entreprise	Une fois par mois (24%) à une fois par trimestre (22%)
Des témoignages de collaborateurs de l'entreprise travaillant dans la même branche que vous	Une fois par mois (24%) à une fois par trimestre (20%)
Des actualités de l'entreprise et de son secteur d'activité	Une fois par mois (27%) à une fois par trimestre (21%)
Des informations liées au marché de l'emploi (métiers et formations dans ma branche, lois, droits, devoirs...)	Une fois par mois (26%) à une fois par trimestre (21%)

Pour les **offres d'emploi adaptées au profil**, les répondants privilégient un **rythme hebdomadaire** ! L'avantage de ce type de contenu, c'est que grâce à un système d'automatisation des envois, vous n'avez aucun contenu spécifique à produire, sauf peut-être un email type et personnalisable. Vous pouvez vous concentrer sur le reste.

La **fréquence mensuelle est plus sollicitée pour les autres types de contenus**. Par exemple, avec presque 30% des répondants intéressés, les actualités de l'entreprise et du secteur d'activité peuvent faire l'objet de petites brèves mensuelles inspirées des news publiées sur le blog de votre entreprise ou ses réseaux sociaux.

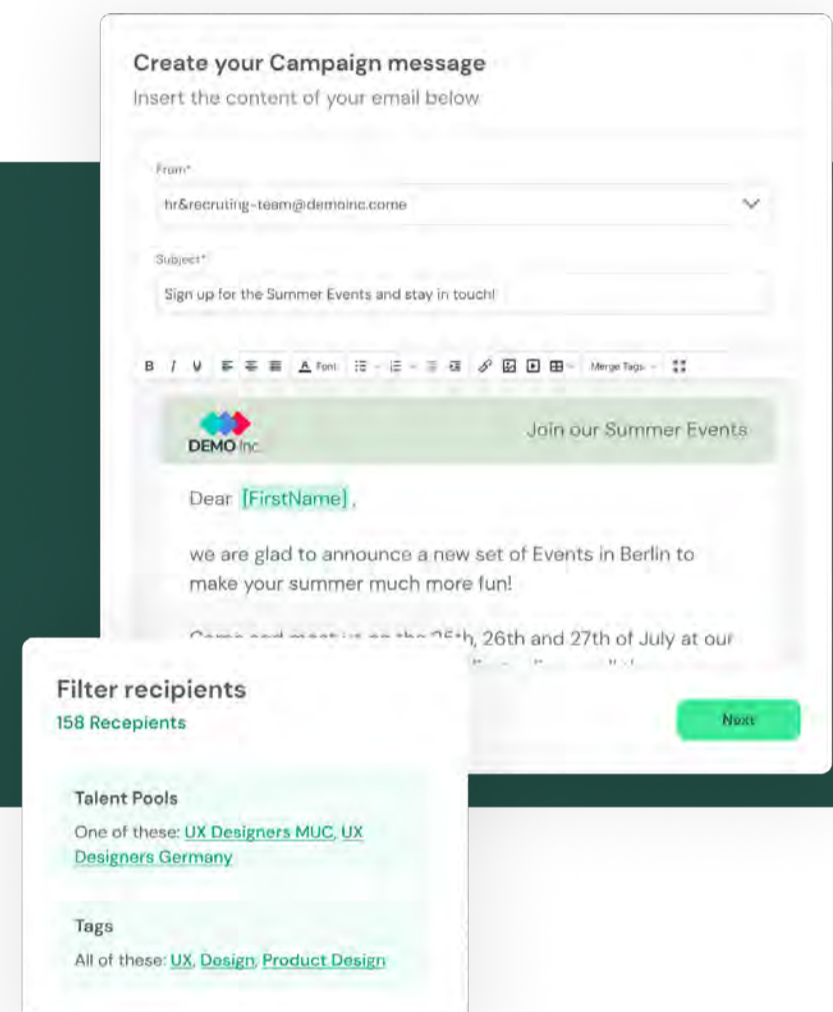
## Le conseil de Louis



Réutiliser le contenu existant peut vous faire gagner un temps précieux tout en répondant aux attentes des candidats d'avoir régulièrement de vos nouvelles !

Un outil de CRM (Candidate Relationship Management) permet de préparer des cycles de communications automatiques qui enverront des messages à la fréquence désirée et à la cible choisie, sans que vous ayez besoin de le faire manuellement.

[Je découvre](#) →



Soyez force de proposition : plus de 70% des répondants européens accepteraient de postuler à une offre d'emploi qui ne correspond pas à leur métier mais à leurs compétences...

"De plus en plus de **solutions intelligentes** permettent à des sites de recrutement de proposer aux candidats des offres d'emploi qui correspondent à leurs compétences plutôt qu'à l'intitulé de leurs postes passés ou en cours". Nous sommes partis de ce postulat pour demander aux Européens s'ils étaient **ouverts à des offres d'emploi qui ne correspondent pas à leur parcours** mais pour lesquelles ils ont les compétences.

Les Italiens sont les plus intéressés avec 81% des répondants qui se positionnent sur "Oui totalement" et "Oui plutôt". Les Français sont tout de même près de 70% à l'envisager (69%) et les Allemands sont 64%.

Ne soyez pas fermés à l'utilisation de **technologies de matching et parsing** qui semblent être des outils acceptés par les candidats, ouverts à des propositions basées sur leurs compétences qu'elles soient techniques ou soft (compétences comportementales & personnalité). En connaissant mieux vos candidats, vous pourrez plus facilement vous présenter comme un **acteur apte** à les intéresser, tant par vos **contenus** que par le **projet professionnel** que vous pourriez leur proposer.

## [FOCUS FRANCE]

Les répondants français sont globalement **d'accord avec la moyenne européenne** sur les sujets qui les intéressent et la fréquence à laquelle ils souhaitent les recevoir.

Les sujets qui intéressent le plus les Français sont :



Les types de professions les plus motivées pour garder un lien régulièrement peu importe les sujets et la fréquence sont :



29% de l'ensemble des candidats passifs français sont intéressés pour recevoir des offres d'emploi qui correspondent à leur profil, y compris ceux qui ne sont ni à la recherche d'un emploi ni même à l'écoute d'opportunités (27%).

En revanche, sur cette cible de candidats passifs, ne mettez **pas trop d'énergie sur les invitations à des événements** pour venir vous rencontrer car seuls 7% sont intéressés par ce type de contenu, alors qu'ils sont déjà plus de 13% à s'intéresser à des informations liées au marché de l'emploi. On peut imaginer que le temps à consacrer à une rencontre sur un lieu physique n'est pas adapté à leur situation, étant déjà en poste.

**[Question]** : Après un premier contact avec une entreprise dans le cadre d'une recherche d'emploi, quel type d'information aimeriez-vous recevoir de la part de cette entreprise ?

## France 🇫🇷

	1 fois / semaine	1 fois / mois	1 fois / trimestre	-d'1 fois / trimestre	1 fois / an	Jamais
Des offres d'emploi qui correspondent à mon profil	32%	28%	15%	7%	6%	13%
Des invitations à des événements où vous pourriez rencontrer les équipes de recrutement de l'entreprise	10%	26%	22%	10%	12%	21%
Des témoignages de collaborateurs de l'entreprise travaillant dans la même branche que vous	13%	25%	20%	11%	9%	23%
Des actualités de l'entreprise et de son secteur d'activité	15%	26%	20%	10%	10%	19%
Des informations liées au marché de l'emploi (métiers et formations dans ma branche, lois, droits, devoirs...)	16%	26%	21%	10%	9%	19%

## Allemagne 🇩🇪

	1 fois / semaine	1 fois / mois	1 fois / trimestre	-d'1 fois / trimestre	1 fois / an	Jamais
Des offres d'emploi qui correspondent à mon profil	25%	22%	21%	9%	6%	17%
Des invitations à des événements où vous pourriez rencontrer les équipes de recrutement de l'entreprise	7%	16%	23%	15%	11%	28%
Des témoignages de collaborateurs de l'entreprise travaillant dans la même branche que vous	8%	22%	21%	13%	8%	28%
Des actualités de l'entreprise et de son secteur d'activité	10%	22%	25%	13%	6%	24%
Des informations liées au marché de l'emploi (métiers et formations dans ma branche, lois, droits, devoirs...)	10%	20%	24%	11%	9%	26%

	1 fois / semaine	1 fois / mois	1 fois / trimestre	-d'1 fois / trimestre	1 fois / an	Jamais
Des offres d'emploi qui correspondent à mon profil	39%	30%	13%	8%	5%	6%
Des invitations à des événements où vous pourriez rencontrer les équipes de recrutement de l'entreprise	13%	30%	21%	12%	11%	14%
Des témoignages de collaborateurs de l'entreprise travaillant dans la même branche que vous	18%	26%	18%	12%	11%	16%
Des actualités de l'entreprise et de son secteur d'activité	19%	33%	19%	9%	10%	10%
Des informations liées au marché de l'emploi (métiers et formations dans ma branche, lois, droits, devoirs...)	22%	38%	18%	9%	8%	9%

**[Question]** : Seriez-vous ouvert(e) à l'idée de postuler à des offres d'emploi qui ne correspondent pas exactement à votre parcours initial mais pour lesquelles vous possédez les compétences ?

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Oui totalement	30%	27%	27%	36%
Oui plutôt	41%	41%	37%	45%
Non pas vraiment	12%	14%	14%	8%
Non pas du tout	7%	8%	8%	3%
Je ne sais pas	10%	9%	14%	8%



# Faire bonne impression : convaincre de postuler avec une expérience candidat de qualité

L'expérience candidat est une base indispensable pour un relationnel de qualité entre un recruteur et un talent. Après un premier échange (ou même plusieurs contacts), comment mettre toutes les chances de votre côté pour que ce talent devienne un candidat ? Que faut-il absolument éviter pour ne pas risquer "la rupture" ?







Nous avons posé deux questions aux répondants de notre étude :

- Qu'est-ce qui pourrait les pousser à ne pas postuler en voyant une offre d'emploi (qu'ils soient en recherche active ou que vous leur ayez envoyée) ?
- Qu'est-ce qui pourrait les pousser à stopper un processus de recrutement alors qu'ils l'ont entamé ?

## Quels critères rédhibitoires sont les plus cités ?




Concernant l'offre d'emploi :

	Les missions ne sont pas correctement détaillées dans l'offre	42%
	L'offre ne mentionne pas d'indication au sujet de la rémunération	42%
	Les critères de sélection ne sont pas présentés clairement	31%
	Le manque de transparence quant aux étapes du processus de recrutement	31%

Si les 2 premiers critères cités ex aequo concernent le **cœur de l'offre (missions et rémunération)**, les 2 seconds ex aequo sont cités à plus de 30% et concernent directement l'expérience candidat. Les deux grandes questions auxquelles il faut absolument répondre dès l'offre d'emploi sont donc :

- Quel sera le **déroulé exact du processus** de recrutement (étapes, délais...) ?
- **Comment le candidat sera-t-il évalué** à chaque étape du processus ?

Concernant le processus de recrutement :

	Le processus ne tient pas compte de mon profil (questions ou mises en situation incohérentes avec mon niveau d'expérience)	37%
	Le manque de transparence sur l'état de ma candidature (étapes ou nombre de candidats restants...)	32%
	Le manque d'interaction avec des personnes au sein de l'entreprise (recruteur, RH, futur collègue...)	29%

La **personnalisation du processus** semble être un élément particulièrement recherché par les répondants car cet item apparaît en 1ère position des problématiques les plus citées : adaptez-vous à chaque profil et montrez-leur que vous les comprenez !

Le second point est très cohérent avec la question autour de l'offre d'emploi : il est indispensable d'être **transparent sur l'ensemble des étapes** de la candidature et de faire des **feedbacks réguliers** aux candidats qui peuvent abandonner le processus dans le cas contraire.

Enfin, le 3ème élément le plus cité est lié à la **relation entre le recruteur et le candidat qui doit être constante** pour que le candidat se sente bien. N'oubliez pas que le relationnel entre le candidat et l'entreprise passe par vous mais aussi par des rencontres avec le futur manager et/ou d'autres membres de la future équipe. Pensez au **recrutement collaboratif** comme une vraie arme différenciante par rapport à vos concurrents !

## Le conseil de Louis

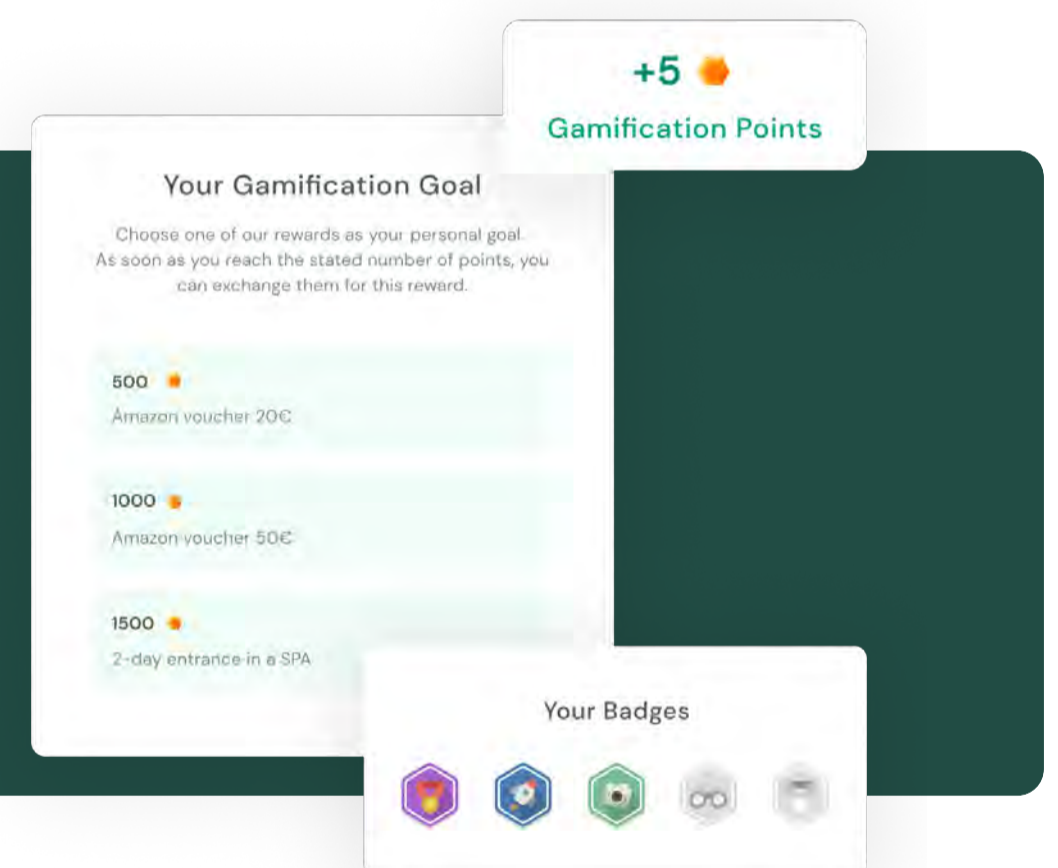


N'oubliez pas que vous pouvez aussi **capitaliser sur vos collaborateurs pour identifier des profils intéressants et établir le premier contact** avec ces membres de leur réseau. D'ailleurs, saviez-vous qu'il y a 50 fois plus de chance\* qu'une personne clique sur un contenu partagé par quelqu'un que son entourage que sur le même contenu posté par un compte d'entreprise ?

*\*Forrester : the Social technographics of Web 2.0*

L'ambassadorat (Employee Advocacy) est un excellent moyen d'entrer en contact avec des profils intéressants, n'hésitez pas à mettre en place un programme d'ambassadeurs pour booster votre marque employeur et augmenter le trafic sur vos réseaux.

[Je découvre](#) →



La **durée du processus de recrutement est le 4ème élément le plus cité** (25%) et est notamment plus important en France (25%) et en Allemagne (31%) qu'en Italie (19%). Sachez d'ailleurs qu'en France, 62% des candidats pensent qu'un processus est trop long après 3 semaines\*. Prenez-le bien en compte dans la mise en place de votre stratégie de Talent Acquisition.

*\*Baromètre de l'emploi Meteojob 2021*

Le **top des critères rédhibitoires les plus cités concernant l'offre d'emploi est le même que pour la moyenne européenne** sauf que le manque d'information concernant la rémunération est le premier élément cité (il s'agissait du manque de détail sur les missions au niveau européen).

En ce qui concerne le reste du processus de recrutement, le top 2 est identique (processus non personnalisé et manque de transparence sur l'état de la candidature) mais il est intéressant de noter que **les Français sont plus partagés sur les critères cités que leurs voisins européens**. Nous retrouvons notamment un top 3 ex aequo entre 3 critères cités à 28% :

- Le délai de réponse entre chaque étape
- L'absence de retour personnalisé à l'issue de chaque étape du processus
- Le manque d'interaction avec des personnes au sein de l'entreprise (recruteur, RH, futur collègue...)

Les critères suivants sont aussi dans un mouchoir de poche : durée du processus (25%), manque de conseils (16%).



**La rémunération : le critère le plus important pour tous les Français ?**

**Les 18-24 ans sont les moins regardants à propos du manque d'information sur la rémunération : ils sont seulement 32% à citer le critère (contre une moyenne de 45% pour les autres tranches d'âge).**

Les CSP- sont eux aussi plus minoritaires à citer ce critère (38%) que les CSP+ (49%).

**[Question]** : Parmi la liste suivante, qu'est-ce qui vous dissuaderait de postuler à une offre d'emploi ?

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Les missions ne sont pas correctement détaillées dans l'offre	42%	42%	38%	46%
L'offre ne mentionne pas d'indication au sujet de la rémunération	42%	44%	35%	46%
Le manque de transparence quant aux étapes du processus de recrutement	31%	27%	23%	43%
Les critères de sélection ne sont pas présentés clairement	31%	27%	31%	36%
L'interface du site internet n'est pas fonctionnel et rend la procédure pour postuler à l'offre longue et désagréable	25%	24%	31%	21%
Le manque d'information au sujet de la culture et des valeurs de l'entreprise	24%	23%	27%	21%
Les compétences requises citées dans l'offre sont uniquement techniques ("hard skills") et pas relationnelles ("soft skills")	21%	22%	22%	20%
Le formulaire à remplir pour postuler est trop long	18%	23%	18%	13%
Aucun de ces éléments ne me dissuaderait de postuler à une offre d'emploi	15%	15%	21%	9%
Autre	1%	0%	2%	0%

## Concernant la France

(par tranche d'âge et CSP)

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	CSP+	CSP-
Les missions ne sont pas correctement détaillées dans l'offre	37%	43%	35%	42%	50%	46%	38%
Les compétences requises citées dans l'offre sont uniquement techniques ("hard skills") et pas relationnelles ("soft skills")	23%	22%	18%	23%	25%	24%	20%
Les critères de sélection ne sont pas présentés clairement	25%	28%	24%	25%	35%	29%	26%
L'offre ne mentionne pas d'indication au sujet de la rémunération	32%	45%	46%	41%	47%	49%	38%
L'interface du site internet n'est pas fonctionnel et rend la procédure pour postuler à l'offre longue et désagréable	23%	26%	18%	25%	28%	24%	23%
Le formulaire à remplir pour postuler est trop long	23%	22%	27%	20%	21%	23%	21%
Le manque d'information au sujet de la culture et des valeurs de l'entreprise	30%	23%	22%	18%	28%	24%	22%
Le manque de transparence quant aux étapes du processus de recrutement	23%	25%	26%	24%	32%	27%	26%
Autre	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%
Aucun de ces éléments ne me dissuaderait de postuler à une offre d'emploi	11%	10%	14%	18%	18%	12%	18%

**[Question]** : Parmi la liste suivante, quel(s) élément(s) vous pousserai(en)t à interrompre un processus de recrutement pour une offre à laquelle vous auriez postulé ?

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Le processus ne tient pas compte de mon profil (questions ou mises en situation incohérentes avec mon niveau d'expérience)	37%	37%	34%	39%
Le manque de transparence sur l'état de ma candidature (étapes ou nombre de candidats restants...)	32%	31%	29%	36%
Le manque d'interaction avec des personnes au sein de l'entreprise (recruteur, RH, futur collègue...)	29%	28%	29%	32%
La durée du processus	25%	25%	31%	19%
Le délai de réponse entre chaque étape	24%	28%	23%	22%
L'absence de retour personnalisé à l'issue de chaque étape du processus	23%	28%	17%	23%
Le manque de conseils de la part des interlocuteurs au sein de l'entreprise pour préparer chaque étape du processus	19%	16%	20%	23%
Le Aucun de ces éléments ne me pousserait à interrompre un processus de recrutement à remplir pour postuler est trop long	18%	16%	22%	14%

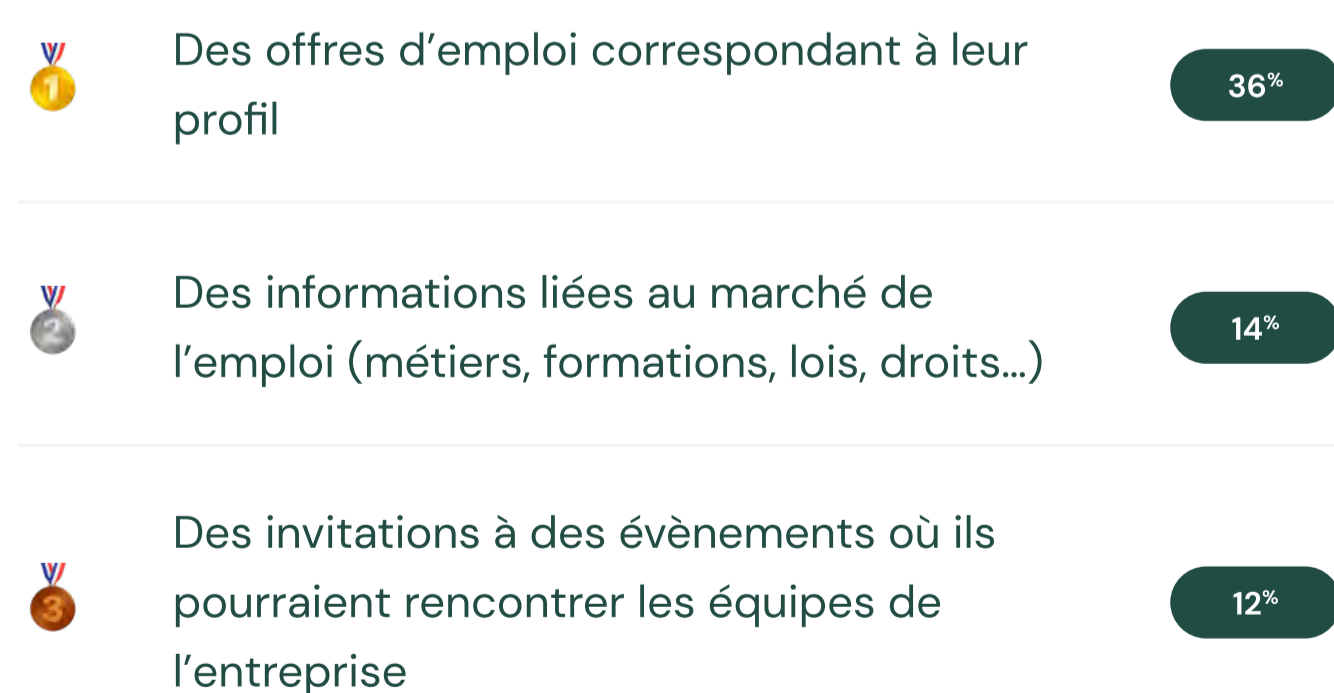
# Garder le contact avec les candidats non recrutés : conserver un lien de long-terme

En travaillant votre marque employeur et en construisant un lien avec vos talents grâce à des communications pertinentes, vous les incitez à postuler. Mais votre travail en termes de marque employeur ne s'arrête pas là. Que se passe-t-il lorsque vous avez choisi le profil qui correspondait le mieux à vos attentes pour un recrutement précis ? Comment abordez-vous la suite de votre relation avec les candidats arrivés 2ème, 3ème, etc. ? Ne les oubliez pas car vous pourriez être amené à les recontacter dans quelques mois pour un autre poste.



**67% des répondants sont d'accord pour garder le contact avec une entreprise même s'ils n'ont pas été retenus lors d'une première candidature, et cela monte jusqu'à 75% en Italie (contre 67% en France et 60% en Allemagne).**

Les 3 types d'information qu'ils souhaitent recevoir de la part des entreprises sont :



Ce top 3 est quasiment identique aux informations que souhaitent recevoir les candidats avant même de postuler à une offre d'emploi (seuls les top 2 et 3 sont inversés). Le fait de ne pas avoir été choisi après avoir candidaté ne change donc pas les centres d'intérêts des candidats !

Ne pas avoir été recruté n'est pas rédhibitoire pour les candidats éconduits mais sachez que...

**26% des répondants accepteraient de recevoir ces informations uniquement si l'entreprise leur a expliqué de façon personnalisée pourquoi leur candidature n'a pas été retenue.**

Prenez donc grand soin de vos silver medalists ("médaillés d'argent" en français, c'est-à-dire les personnes ayant été rencontrées en entretien mais non recrutées) et gardez le contact avec eux afin de **préparer vos futurs recrutements.**

## Le conseil de Louis



Ces viviers de talents déjà très qualifiés peuvent être adressés en priorité si vous devez **prioriser les efforts à consacrer à la relation longue durée** avec les différents talents qui vous entourent !



### [FOCUS FRANCE]

**82% des jeunes français (18-24 ans) ont répondu oui au fait de rester en contact après une candidature infructueuse**, notamment en sollicitant les invitations à des événements (29%) de façon plus accrue que les autres tranches d'âge (12% en moyenne).

De manière générale, plus les répondants entrent dans les **tranches d'âge supérieures, moins ils souhaitent garder le contact après un refus**, même si les chiffres restent tout de même très positifs (au minimum 60% avec les +55 ans).

La **France se distingue de l'Allemagne et de l'Italie** sur ce sujet ; pour ces 2 derniers pays, les tranches d'âge les plus intéressées par le contact long terme sont plutôt celles de 25 à 44 ans.

**71% des Français appartenant à des professions hautement qualifiées ou étant cadres supérieurs et intermédiaires sont ouverts** à ce genre de relation même après un refus. Ils sollicitent plutôt les offres d'emploi adaptées à leur profil, ainsi que les informations liées au marché de l'emploi (métiers, formations, lois...). Les **travailleurs manuels** ne sont pas en reste (68%), notamment s'ils sont managers d'équipe de production, tout comme les **employés administratifs** (62%) qui sont particulièrement attentifs au fait d'avoir obtenu (ou non) un retour personnalisé quant au refus de leur candidature.

Ces données sont cohérentes avec le fait que les **répondants ayant fait des études supérieures sont plus enclins à recevoir des informations après un refus** (72%) contre 59% pour les répondants ayant le baccalauréat ou équivalent.





**[Question]** : Après un premier contact avec une entreprise dans le cadre d'une recherche d'emploi, quel type d'information aimeriez-vous recevoir de la part de cette entreprise ?

France 

	1 fois / semaine	1 fois / mois	1 fois / trimestre	-d'1 fois / trimestre	1 fois / an	Jamais
Des offres d'emploi qui correspondent à mon profil	32%	28%	15%	7%	6%	13%
Des invitations à des événements où vous pourriez rencontrer les équipes de recrutement de l'entreprise	10%	26%	22%	10%	12%	21%
Des témoignages de collaborateurs de l'entreprise travaillant dans la même branche que vous	13%	25%	20%	11%	9%	23%
Des actualités de l'entreprise et de son secteur d'activité	15%	26%	20%	10%	10%	19%
Des informations liées au marché de l'emploi (métiers et formations dans ma branche, lois, droits, devoirs...)	16%	26%	21%	10%	9%	19%

# Bonus : que pensent les candidats de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du recrutement ?

Le relationnel entre un candidat et un recruteur est forcément impacté par l'utilisation des technologies, surtout lorsque la plupart des échanges se font grâce à des outils digitaux (site emploi, réseau social, email, messagerie instantanée...). De plus en plus, les recruteurs se dotent aussi de solutions digitales de Talent Acquisition (entretien vidéo différé, plateforme de cooptation...) pour optimiser leur processus de recrutement. Mais qu'en est-il de l'intelligence artificielle ? Dans une période où le terme "ChatGPT" est sur toutes les lèvres... les candidats sont-ils prêts à voir l'IA impacter la relation qu'ils ont avec les entreprises et les recruteurs ?

Nous l'avons vu, les répondants à notre étude sont plus que prêts à ce qu'une intelligence artificielle leur propose de postuler à des **offres d'emploi qui correspondent à leurs compétences plutôt qu'à leurs métiers** actuel et/ou passés.

Et si l'intelligence artificielle devient **l'alliée du recruteur pour sélectionner** les bons candidats ou **celle du candidat pour postuler plus facilement** ? La motivation est-elle toujours aussi présente ? C'est ce que nous voulions savoir.

## Les discriminations à l'embauche en première ligne

Le fait d'être discriminé en tant que candidat est un vrai sujet de société. D'ailleurs, 25% des candidats se disent victimes de discrimination (Baromètre de l'emploi Meteojob, 2021).

Fondamentale dans le monde du recrutement, **l'impartialité est-elle vraiment possible de la part d'un être humain ?**

Vaut-il mieux confier la **phase de présélection à une intelligence artificielle ?**

Seulement 38% des Européens pensent que l'IA ne permet pas de diminuer les discriminations à l'embauche et 27% pensent qu'elle permet justement de réduire ces discriminations liées à l'appréciation des recruteurs.

L'intelligence artificielle peut faire peur aux candidats, notamment lorsqu'il s'agit de les "juger". Mais nous voyons bien qu'ils **ne sont pas fermés à son utilisation** par les recruteurs dans ce cadre. Certains sont d'ailleurs convaincus qu'elle peut aider à une présélection sans biais. Les Italiens sont même près de 40% (38%) à le penser !

## L'IA pour faciliter les candidatures ?

On peut imaginer que les candidats sont encore plus motivés par l'utilisation de l'IA quand elle leur permet de **gagner du temps sur certaines actions réalisées pour postuler** : générer un CV, rédiger une lettre de motivation ou encore préparer un entretien d'embauche.

Ce n'est pas forcément le cas !

14%

Part des répondants ayant déjà utilisé l'IA pour ces usages

25%

Part des répondants à l'envisager dans leurs recherches futures

Il y a une **nette différence entre ceux ayant déjà utilisé l'IA et ceux qui l'envisagent pour l'avenir**. Le sujet est donc de plus en plus répandu, même s'il n'est pas aussi massif que l'on peut l'imaginer.

Notez tout de même que **la part des indécis est presque aussi élevée (23%) que celle de ceux qui envisagent l'utilisation de l'IA** pour le CV, la lettre ou l'entretien d'embauche dans le futur. Il est clair que ces nouveaux outils posent encore question à de nombreux potentiels candidats.

### Le conseil de Louis



Le principal enjeu est de **mieux faire connaître le mode de fonctionnement de l'intelligence artificielle** appliquée à ce genre de sujets (recrutement, candidature...) car il semble clair qu'une grande part des répondants ne comprend pas bien l'intérêt de ce genre d'outils et ignore probablement comment les utiliser.



### [FOCUS FRANCE]

16% des Français ont déjà utilisé l'IA dans le cadre de leur recherche d'emploi (contre 11% en Allemagne et 15% en Italie).

### Qui sont les Français qui envisagent le plus de recourir à l'IA ?

Le top 3 des régions envisageant le plus d'utiliser l'IA dans leurs futurs recrutements sont :



**30% des 18-34 ans envisagent d'utiliser l'IA pour leurs futures candidatures** (contre 18% en moyenne sur les autres tranches d'âge). C'est plus qu'en Italie (25%), même si les parts selon les tranches d'âge sont globalement similaires. En revanche, les très jeunes (18-24 ans) représentent une part moins importante d'aficionados de l'IA en Allemagne.

**[Question]** : Les logiciels basés sur l'intelligence artificielle que les recruteurs utilisent pour traiter les candidatures qu'ils reçoivent permettent de réduire les discriminations à l'embauche liées à l'appréciation personnelle des recruteurs

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Oui	27%	26%	23%	33%
Non	38%	44%	43%	29%
Je ne sais pas	34%	30%	34%	38%

**[Question]** : J'ai déjà utilisé l'intelligence artificielle accessible au grand public (ChatGPT...) afin de générer un CV, rédiger une lettre de motivation ou préparer un entretien

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Oui	14%	16%	11%	15%
Non	76%	76%	76%	75%
Je ne sais pas	10%	8%	13%	10%

**[Question]** : J'envisage d'utiliser une intelligence artificielle afin de m'aider dans une future recherche d'emploi

	Europe (moy.)	France	Allemagne	Italie
Oui	25%	21%	20%	35%
Non	52%	60%	58%	36%
Je ne sais pas	23%	19%	22%	29%



CleverConnect vous accompagne dans toutes les étapes du recrutement : de l'attraction des candidats actifs ou passifs, à leur engagement sur le long terme, jusqu'à leur matching avec l'un de vos postes à pourvoir.

## Une plateforme unique pour tous vos enjeux de recrutement

### Attirer

Boostez votre attractivité  
Générez de nouveaux candidats qualifiés



Publication d'offres  
Attirez les candidats actifs



Talent sourcing  
Capturez les candidats passifs



Programme de Cooptation  
Tirez parti du réseau de vos employés



Programme Ambassadeurs  
Promouvez votre marque via vos employés

### Engager

Convertissez plus de candidats  
Construisez des relations durables



Site Carrière Intelligent  
Convertissez vos visiteurs en candidats



Nurturing de talents  
Développez vos viviers de talents et construisez des relations uniques avec vos talents



Recrutement événementiel  
Optimisez les événements en présentiel et digitaux

### Révéler

Comprenez les compétences de vos candidats. Identifiez et recrutez les meilleurs



Entretien vidéo différé  
Évaluez la motivation et les compétences



Scoring intelligent de CV  
Sélectionnez rapidement les candidatures les plus pertinentes



Matching de talents  
Découvrez les meilleurs candidats pour les postes à pourvoir

[Demander une démo](#) →

[Découvrir la plateforme](#) →

## A propos de CleverConnect

CleverConnect est le leader Européen des solutions SaaS de Talent Acquisition. Sa plateforme d'expérience candidat (Candidate Experience Platform) permet aux organisations : d'attirer de nouveaux candidats actifs et passifs, de les engager dans le processus de recrutement grâce à une expérience de candidature épanouissante et une relation candidat-recruteur durable, et de révéler leur motivation, leur potentiel et leurs compétences afin d'identifier les meilleurs profils.

Jobboard ([meteojob.com](https://meteojob.com)), cooptation, site carrière, entretien vidéo différé... Plus de 2500 entreprises et 10 millions de candidats utilisent les solutions CleverConnect.

Un an après sa fusion avec un éditeur Allemand de solutions de gestion de la relation candidats (Talentry), CleverConnect est nommé Core Leader dans la matrice Fosway 9-Grid™ for Talent Acquisition en mai 2023. Présent en France, Allemagne, Italie et Espagne, CleverConnect compte plus de 270 collaborateurs de 27 nationalités différentes.

[www.cleverconnect.com/fr](https://www.cleverconnect.com/fr)