JOBTEASER



Jeunes talents et recruteurs face à la crise : faire face malgré l'incertitude

Les tendances du recrutement décryptées par les entreprises, les étudiants et les jeunes diplômés.

EDITO

Lorsque nous avons vécu les débuts de la crise sanitaire en mars, tout notre écosystème s'est mis en marche pour trouver des solutions concrètes face à la crise. Au sein de JobTeaser, nous avons relayé ce formidable élan et cherché à soutenir recruteurs, écoles et étudiants, afin de les aider à surmonter leurs difficultés. L'une de nos initiatives a consisté à lancer en avril une grande enquête afin de décrypter et mieux comprendre le marché du recrutement.

Après plusieurs mois d'une crise sanitaire intense qui a déstabilisé de nombreux pans de l'économie, nous avons renouvelé cette démarche en septembre auprès des étudiants, jeunes diplômés et des entreprises européennes, puis en octobre au regard des nouvelles restrictions sanitaires, afin d'apporter un regard neuf, en temps réel, sur la situation.

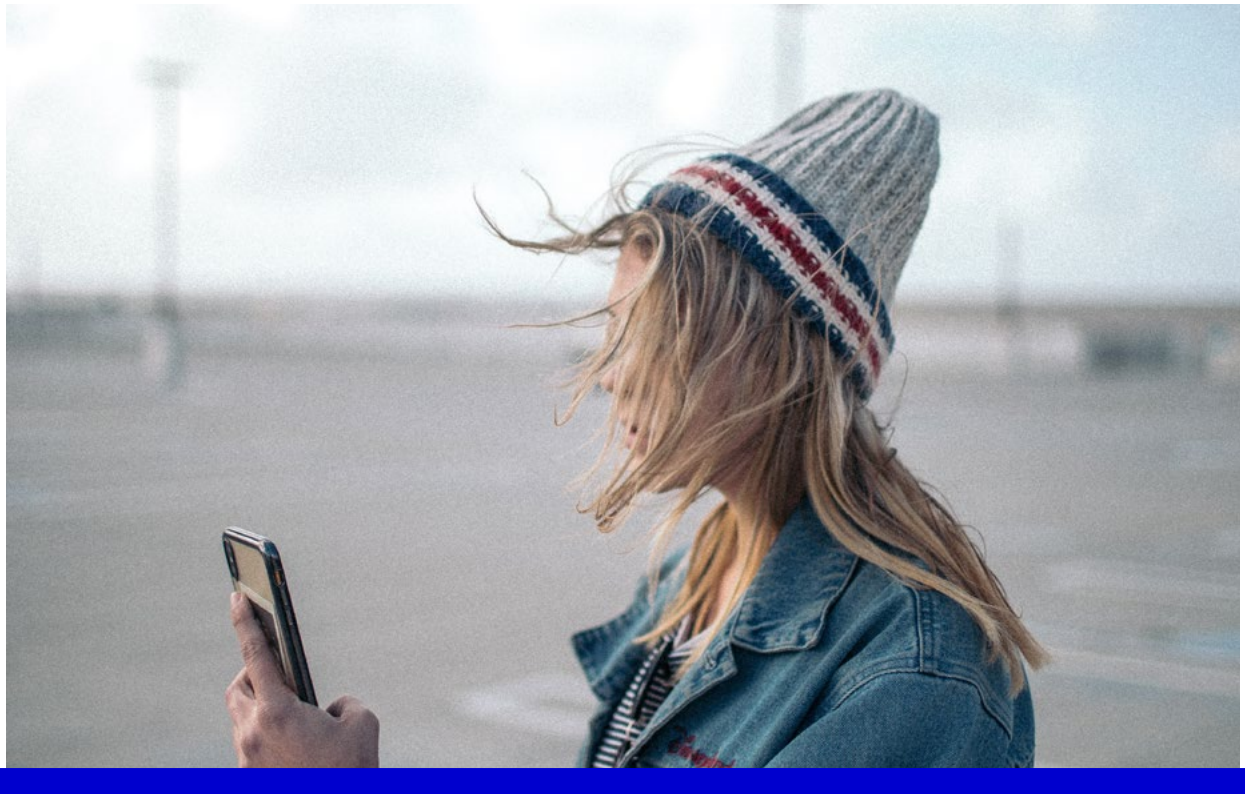
Voici donc les résultats de la 2ème édition de notre enquête sur le recrutement, qui croise les points de vue de près de 11 000 étudiants, jeunes diplômés et entreprises européennes. Nous vous présentons ci-dessous les réponses des 5606 jeunes talents et 173 entreprises françaises ainsi que leurs attentes pour le futur.

Bonne lecture !

“Il est dur d’être un jeune en 2020”, disait Macron lors de son discours du 14 octobre. Mais peut-on pour autant parler de génération sacrifiée ?

Ce sont les étudiants et les jeunes diplômés interrogés qui en parlent le mieux. C’est pourquoi nous avons interrogé près de 11 000 jeunes issus de 27 pays pour nous confier leur ressenti, leurs attentes et leurs inquiétudes dans le contexte inédit de la crise sanitaire.

Si environ 1/3 de nos répondants ont vu leurs offres annulées ou décalées (jusqu’à 40% pour les jeunes diplômés), ils sont une **majorité à rester plutôt confiants** dans le contexte actuel, les étudiants allemands étant parmi les plus optimistes. En revanche, les étudiants expriment de nombreuses inquiétudes quant à leurs études, leur financement, leur orientation professionnelle. Leurs **attentes envers leurs services carrières** sont fortes, d’abord pour préciser leur projet, et ensuite pour se faire accompagner dans leurs premiers pas dans le monde du travail : préparation de la candidature, coaching par des alumni, identification des offres d’emploi.



Au moment où nous écrivons ces lignes, on ne peut pas parler d'un phénomène de 'génération sacrifiée' suite à la crise, qui n'a pas chamboulé de manière massive les souhaits d'orientation des jeunes ni leurs offres d'emplois : **45% des étudiants et jeunes diplômés s'estiment confiants** dans la crise actuelle (46% en septembre), 33% sont neutres.

Le 100% digital devra attendre : la majorité des entreprises privilégie un **mix de présentiel et digital** pour assurer leurs recrutements.

Les jeunes ne sont pas très satisfaits des processus de recrutement, notamment sur la durée du processus (55%) et la transparence de l'offre (19%).

L'engagement social de l'entreprise n'est pas la priorité pour les jeunes : les attentes ont évolué pour se concentrer vers les **conditions de travail, ainsi que l'équilibre vie pro / vie perso, avant le salaire.**

Les étudiants sont en **forte attente de conseils en orientation** de la part de leur service carrière à l'École ou à l'Université, et de coaching par les anciens élèves de leur école.



SOMMAIRE

01 *Face à l'incertitude, le retour de l'optimisme ?*

- Génération Déstabilisée, oui. Sacrifiée ? Non.
- Les RH, confiants envers et contre tout ?
- Recrutements : le climat d'incertitude perdure, pour les candidats comme pour les entreprises

02 *Les équilibres candidats / entreprises continuent d'évoluer*

- Les conditions de travail au centre des préoccupations des jeunes
- Un marché de l'emploi transformé, mais pas pour les profils pénuriques
- Les recruteurs face à la crise : le choix du mix digital - présentiel
- Le processus de recrutement à la loupe : qu'en pensent les jeunes ?

03 *Une nouvelle donne sociétale ?*

- Les nouveaux challenges des RH liés à la mobilité
- La crise, source de questionnements pour les étudiants et jeunes diplômés
- De fortes attentes envers les services carrières
- La fin de l'élan de solidarité du mois d'avril ?

04 *Nos recommandations pour traverser cette période inédite*

- Entreprises : plongez-vous dans les échanges virtuels
- Étudiants : comment tirer parti de la situation actuelle

05 *Méthodologie de l'étude*

- Nombre de répondants par pays
- Nombre de répondants par catégorie
- Équipe de réalisation de l'étude

Cette étude traitera des répondants français à l'étude.

Face à l'incertitude, le retour de l'optimisme ?

“Je compte m’orienter dans le secteur qui me recrutera au détriment de mon projet professionnel.”

“Je voulais poursuivre mes études mais avec la crise, j’envisage de m’insérer dans la vie active plus rapidement.”

“Avec la crise, au lieu de trouver directement un premier emploi après mon Master 2, j’ai préféré faire un Master Spécialisé afin de réfléchir à mon parcours pro.”

Pour les nombreux jeunes arrivant sur le marché de l’emploi en 2020, la recherche d’un travail est plus une sorte de marathon qu’un sprint - avec ses déconvenues, son lot de surprises - surtout pour les jeunes diplômés qui cherchent un CDI car les opportunités sont moins nombreuses. Cependant, malgré la frustration d’une recherche d’emploi en pleine crise, près de la majorité s’estime confiante quant à leurs perspectives professionnelles.

Ce chiffre est stable depuis septembre : 45% s’estiment toujours confiants en novembre 2020. C’est avant tout une période d’incertitude qui teste leur capacité à persévérer, à trouver des solutions collectives.

Génération Déstabilisée, oui. Sacrifiée ? Non.

46% des étudiants et jeunes diplômés français s'estiment confiants voire très confiants dans la crise actuelle (sept. 2020, 45% en novembre 2020)

33% sont neutres

21% se sentent incertains dans la crise actuelle

Les étudiants d'écoles d'ingénieur sont les plus confiants

% d'étudiants & jeunes diplômés s'estimant confiants voire très confiants dans la situation actuelle

53% pour celles et ceux issu(e)s d'écoles **d'ingénieur**

46% pour celles et ceux issu(e)s d'écoles **de commerce**

40% pour celles et ceux issu(e)s **d'universités**

38% pour celles et ceux issu(e)s de **formations professionnelles**

Les étudiants allemands plus confiants que les Français dans la situation actuelle

51%

se déclarent confiants dans la situation actuelle

VS

46%

pour les étudiants et jeunes diplômés français

Reste de l'Europe (Royaume-Uni - Italie - Pays-Bas - Portugal)

Seuls 36% se déclarent confiants dans la situation actuelle - près de 30% se déclarent peu confiants



En moyenne environ 1 étudiant / jeune diplômé européen sur 3 a vu son offre d'emploi annulée ou reportée

En France :

36%	pour les étudiants (offre de stage)	**vs**	**33%**	en avril

41%	pour les jeunes diplômés cette année



Un regain de confiance chez les RH par rapport au mois d'avril

Malgré un contexte compliqué dans certains secteurs spécifiques (hôtellerie, tourisme), la majorité des RH s'estime confiante pour poursuivre leurs activités de recrutement. Si la confiance était plus forte avant le confinement de novembre (67% en septembre) elle reste de 55% en novembre, même si beaucoup n'ont pas forcément de visibilité et repoussent une partie de leurs actions.

55%

des RH se sont adaptés facilement et se déclarent confiants en novembre

vs

67%

en septembre.

vs

41%

en avril.

30%

se sont adaptés en partie mais manquent de visibilité

vs

47%

en avril.

3%

en septembre ne se sentent pas confiants

vs

12%

en avril.

Recrutements : l'optimisme reste même si un climat d'incertitude perdure, pour les candidats comme pour les entreprises

51%

des RH se sentent optimistes quant aux recrutements futurs (nov)

vs

46%

en septembre 2020

1/2

La moitié des entreprises continue de bloquer une partie des recrutements

vs

46%

en avril 2020

À mesure que la crise s'est installée, de nombreuses entreprises ont remis leurs prévisions en question. Les équipes RH ont revu leur approche des recrutements, avec peu de visibilité sur les budgets et la participation à de nombreux forums virtuels d'écoles pour recruter leurs candidats. Par rapport au mois d'avril, les signes sont pourtant positifs, indiquant une reprise partielle de l'économie et des recrutements - ce qui cache de fortes disparités par secteur d'activité et par profil recherché.

Une reprise des recrutements malgré un contexte incertain

Près de **90%** ont continué en partie au moins de recruter des jeunes talents, contre **76%** en avril.

11% ont gelé les recrutements vs **¼** en avril

66% ont indiqué aux candidats ne pas avoir d'offres pour le moment, mais qu'ils les recontacteraient si la situation venait à changer.

Malgré de nombreux recrutements bloqués ou décalés, les RH cherchent à garder le lien avec leurs candidats. En évitant de perdre le contact avec les jeunes talents sur le long terme, ils consolident ainsi leur marque employeur. **En effet, en 2008,** certaines entreprises avaient privilégié une stratégie de "stop and go", perdant ainsi en visibilité. **Aujourd'hui, elles ne souhaitent pas reproduire ce schéma et maintiennent le lien à tout prix.** Cherchant à s'adapter aux nouvelles pratiques du recrutement, de nombreuses entreprises s'engagent sur de nouveaux formats, comme les vidéos live ou les forums virtuels d'écoles dont la popularité a explosé en 2020.



“Naviguer à vue”, le défi des RH

L’incertitude est loin d’être levée pour les RH qui continuent de devoir fonctionner dans une période de flou. Les nouvelles modalités de recrutement (budgets gelés, interactions à distance), entraînent une réorganisation de l’activité du recrutement, l’horizon de court terme étant devenu la règle, et les RH se sont adaptés face à cette nouvelle donne.

Près de **40%** des entreprises interrogées ont été impactées par la crise, **13%** ont été “très” impactées par la crise

52% ont vu leurs budgets RH affectés par la crise,
27% partiellement affectés

35% voudraient échanger avec d’autres recruteurs sur leurs best practices et solutions concrètes

Un marché de l'emploi à deux vitesses

Plus de 50% des RH constataient en septembre une augmentation du volume de candidatures



39% des jeunes diplômés français indiquent passer plus de temps à chercher un emploi.

Facilité à recruter ? Pour certains postes, oui. Mais le contexte cache une forme de dualité : pour de nombreux profils spécialisés*, un modèle pré-crise subsiste, avec dans certains cas une pénurie de talents. En revanche, le rapport de force s'est temporairement inversé pour les autres profils. De manière globale, l'INSEE indique que le taux d'emploi des moins de 25 ans a diminué de près de 3 points, soit 26,6%, son plus bas niveau depuis 1975 (date de début de la mesure).

*Profils très demandés selon la DARES et Pôle emploi / PageGroup de 2020 : informatique, ingénieurs notamment dans l'industrie. Les profils commerciaux (business développeur), web marketing, community manager, inbound marketing manager, chef de projet digital, data scientist, sont en forte tension.

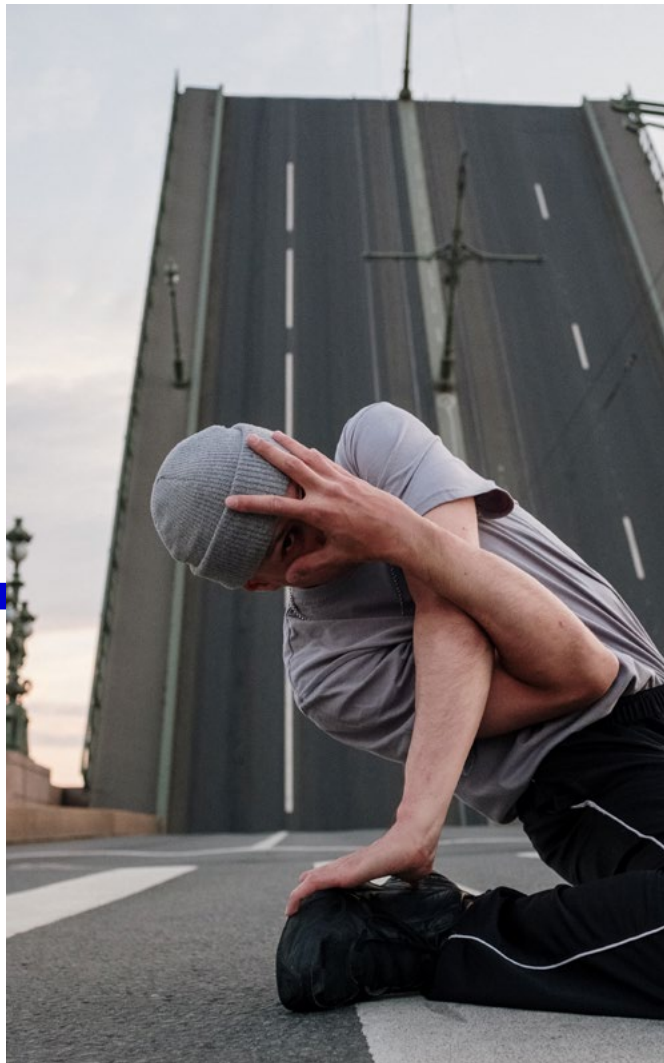
Les équilibres candidats / entreprises continuent d’évoluer

L’émergence du mix digital - présentiel dans les entreprises

Les RH gèrent principalement l’activité en fonction des mesures gouvernementales, mais avant le reconfinement, ils privilégiaient une approche hybride entre télétravail et présence au sein des bureaux :
55% géraient les activités quotidiennes de leurs équipes en étant de retour partiellement au travail
11% géraient exclusivement ces activités par visio / téléphone, à distance

Onboarding : les RH cherchent à créer du lien en présentiel autant qu’à distance.
Seuls 5% des RH choisissaient un onboarding 100% à distance
37% géraient l’onboarding à la fois à distance et au bureau (mix)

Avant les annonces du confinement, peu d’entreprises ont privilégié le 100% à distance et opéré une transformation radicale. Le bureau reste toujours pour elles un espace de vie important. De fait, les entreprises ont cherché avant tout à créer un mix entre les deux pour créer des conditions idéales d’onboarding, l’expérience d’une marque n’étant pas la même à distance.



“C’est la première fois que j’ai fait du télétravail et j’ai adoré !”

“La crise a été un facteur de changement sur ma vision du télétravail : ses avantages et ses inconvénients”

De nouvelles exigences pendant la crise sanitaire ?

Coté recrutement, si les RH estiment que leurs attentes n'ont pas évolué et que leurs processus n'ont pas été affectés par la crise, ils ressentent de forts changements d'attitude côté candidat :

80% déclarent maintenir leur niveau actuel d'exigence en matière de recrutement (pas moins, pas plus)

63% déclarent que le temps nécessaire pour recruter n'a pas changé par rapport à avant la crise

60% estiment que les attentes des candidats ont évolué

Une attention particulière des candidats quant à l'environnement de travail

Côté candidat (France)

16%	font plus attention à leur environnement de travail	**15%**	font plus attention aux deux
11%	font plus attention au poste de travail	**40%**	seulement ont les mêmes attentes

Côté recruteurs :

Selon les recruteurs, 1/4 des candidats demandent plus d'informations sur l'entreprise, sa mission, son approche par rapport au développement durable

28% des candidats seraient plus exigeants par rapport aux missions proposées dans l'offre d'emploi, les perspectives d'évolution, etc.

Les 3 plus grands défis des recruteurs dans la période actuelle :

54%

Bien recruter (“Smart Hire”)

27%

Gérer le télétravail

27%

Gérer les ressources de l’entreprise

Pour les recruteurs, l’enjeu est d’abord d’arriver à recruter la bonne personne qui pourra s’épanouir et grandir au sein de l’entreprise. En effet, dans un contexte budgétaire contraint, les recruteurs n’ont plus “droit à l’erreur”. De plus, le fait qu’une partie des recrutements et de l’intégration se fasse en visioconférence exacerbe l’importance de cet enjeu. La motivation et l’engagement reviennent au centre des défis à relever, dans un contexte marqué par une certaine complexité des relations à distance.



Les attentes des jeunes talents

LE TOP

1. les conditions de travail (65%)
2. l'équilibre vie pro / vie perso (45%)
3. le salaire (38%)
4. l'accompagnement dans l'intégration (onboarding) (31%)

LE FLOP

1. Les formations délivrées dans l'entreprise (17%)
2. L'égalité hommes - femmes (16%)
3. La politique de diversité (8%)

Dans un contexte COVID, marqué par du télétravail et une expérience de l'entreprise transformée, les conditions de travail et l'équilibre vie pro / perso arrivent en tête des attentes des jeunes talents, avant le salaire. Les préoccupations sont plus centrées sur la capacité de l'entreprise à créer du lien et de collaborer efficacement avec eux dans des conditions inédites.

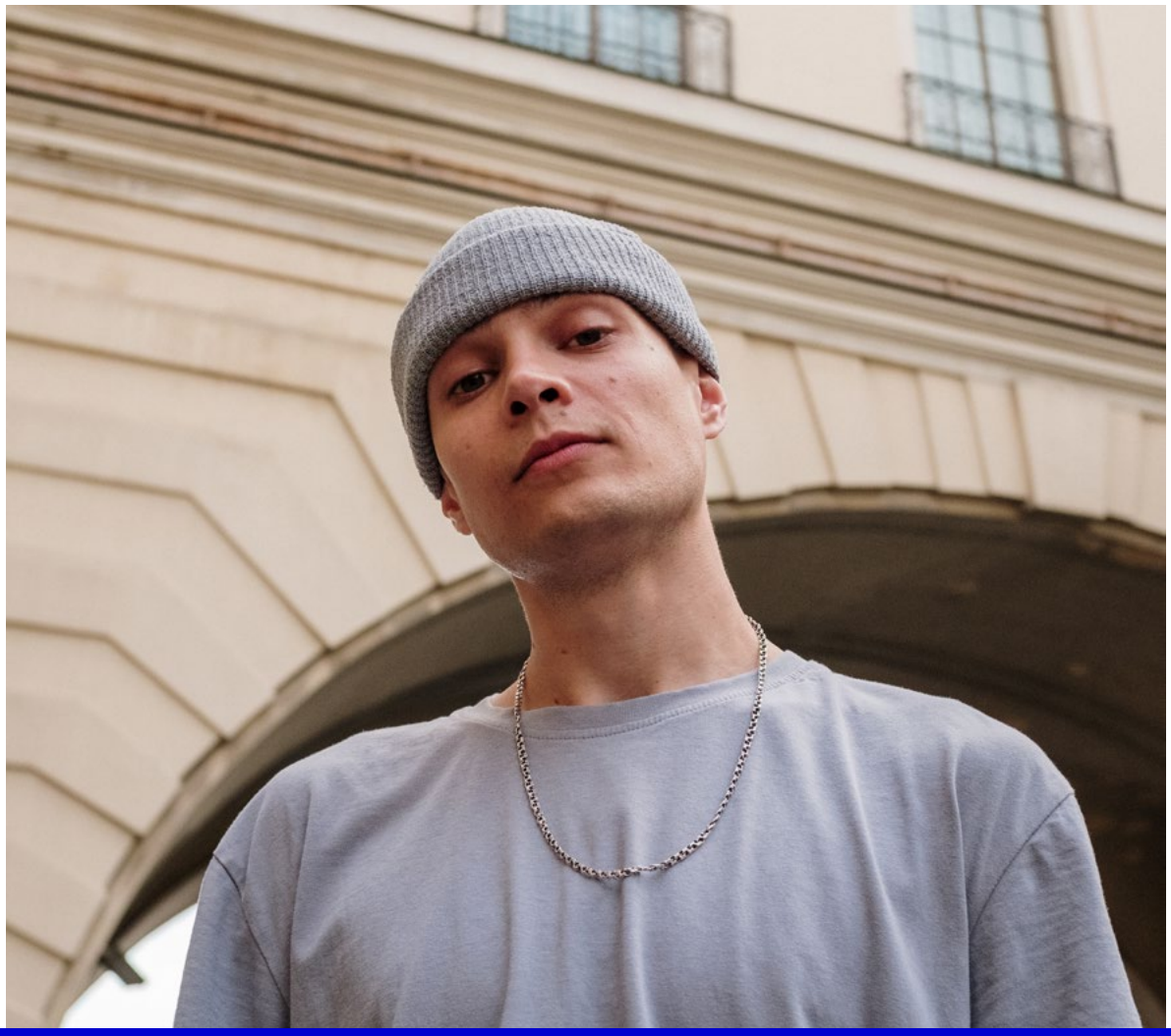
“Je me suis rendu compte à quel point le travail est là pour nous faire subsister. Mais la vie, ce n’est pas le travail. J’ai fait 6 ans d’études et aujourd’hui je cherche du travail à reculons. J’ai surtout envie d’expériences humaines plus que du train-train métro boulot dodo.”

“Je suis actuellement en audit financier. Le télétravail et l’arrêt des déplacements m’ont permis de voir mes priorités : un équilibre vie pro/vie perso est essentiel.”

“J’ai davantage envie de faire des choses manuelles, d’être dans la nature.”

“Je n’ai vu aucun changement précis, sauf des prises de conscience sur certains milieux de travail et sur des façons de travailler.”

“Il m’a semblé plus difficile de trouver de l’emploi car il y avait plus de concurrence, plus de délai de la part des recruteurs, plus de frilosité à l’embauche”



Le recrutement vu par les jeunes : trop peu de transparence, une durée trop longue

Offres d'emploi : un manque de clarté dans la description du poste

1/3 environ pense que sont plutôt claires voire très claires, mais 19% estiment qu'elles le sont peu ou pas

Processus de recrutement : une qualité des informations satisfaisante

49% pensent que les informations sont claires et complètes. 30% sont mitigés et 19% trouvent que les informations sont incomplètes et opaques.

Une durée globale du processus de recrutement trop longue

Plus de la moitié (55%) estime que le processus s'étale sur une trop longue durée. 17% estiment en revanche que le processus est trop court. 8% sont neutres.

Les entretiens : une qualité d'échange reconnue par les étudiants et jeunes diplômés

Un nombre d'entretiens plutôt satisfaisant

Seuls 12% estiment qu'ils sont trop nombreux, 35% trouvent le nombre d'entretiens satisfaisant (ni trop ni trop peu), et seuls 25% (¼) trouvent que les entretiens sont trop peu nombreux.

Qualité des échanges : très positif

67% estiment qu'ils sont plutôt, voire très cordiaux et agréables, 12% seulement estiment qu'ils sont froids et déstabilisants, tandis que 21% ne se prononcent pas (neutres).

Sujets abordés en entretien : le poste prime sur la culture d'entreprise

L'accent est mis sur le poste de travail (44%) plus que sur la culture de l'entreprise (10%). 37% estiment que l'entretien est équilibré entre ces 2 thématiques.

Une nouvelle donne sociétale ?

Des choix d’orientation déstabilisés pour ¼ des répondants en moyenne

Étudiants (concernés par un stage)



40% ne ressentent pas d’impact et estiment que le parcours professionnel choisi reste pertinent

27% réfléchissent à leur projet et repensent certains détails de leur direction

Loin d’avoir fait chavirer les souhaits d’orientation professionnelle des étudiants et jeunes diplômés, la crise a suscité une réflexion sur les conditions de travail (équilibre vie privée / professionnelle). Les étudiants n’indiquent pas avoir un plan de carrière précis, n’ayant en majorité une idée générale de leur futur cursus (environ 70%). Une partie des étudiants s’interroge sur les détails de leur trajectoire professionnelle future, ce qui s’explique en partie par la difficulté économique potentielle liée à certaines formations ou secteurs d’activité.

« Au niveau de mes aspirations personnelles et un peu professionnelles, je réfléchis davantage à ce que je veux faire et surtout ce que je veux être. Je me mets moins de barrières mais en même temps je cherche à sécuriser, étant donné l'incertitude du futur. »

« C'est à la fois une remise en question de nous-mêmes mais aussi du système tout entier qui bien souvent essaye de prévoir, de planifier. Cette crise montre la nécessité d'être capable de s'adapter, de repenser notre approche du futur qui malgré nos projections garde toujours une part d'inconnu, et cette variable peut énormément chambouler nos plans. »

"Ça m'a permis de plus réfléchir sur les domaines professionnels vers lesquels je veux me diriger au cours de ma carrière. Je me suis rendu compte que les domaines de l'agro-alimentaire et de l'industrie pharmaceutique ont été fortement impactés, mais qu'ils étaient surtout vitaux pour le bon fonctionnement global."

"Je ressens un changement au niveau de l'importance que j'accorde à chaque tâche de ma vie, et l'importance que j'accorde à mon bien-être."



Les incertitudes de la crise : finir et payer ses études, ne pas trouver sa voie, trouver un emploi

Pour les étudiants concernés par un stage, les 3 inquiétudes les plus marquantes face à la crise :

1. Ne pas pouvoir finir les cours / passer les examens (34%)
2. Ne pas pouvoir financer son éducation (29%)
3. Ne pas trouver sa voie (23%)

Pour les jeunes diplômés, les 3 inquiétudes les plus marquantes face à la crise :

1. Ne pas trouver sa voie (50%)
2. La difficulté à changer d'emploi, ou de quitter son emploi (28%)
3. La difficulté à trouver un emploi (25%)

Des attentes fortes envers les services carrière

Top 3 des attentes des étudiants concernés par un stage :

1. De l'aide pour trouver des entreprises / des postes
2. Des conseils d'orientation pro pour explorer leurs futures options
3. Être mis en contact avec des alumni pour être coachés

Dès les débuts du confinement, les services carrières des écoles et universités ont joué un grand rôle pour assurer la continuité pédagogique, offrir des conseils sur l'orientation professionnelle des jeunes, et les aider à s'insérer dans le monde du travail en les connectant avec les entreprises lors d'événements en ligne. Là où les étudiants souhaitent de l'accompagnement à la fois pour l'insertion professionnelle et leur orientation, les jeunes diplômés sont plus centrés sur la préparation des candidatures et la recherche d'offres d'emploi.



Volontariat en période de crise : l'élan de mobilisation d'avril est-il passé ?

¼

des jeunes en moyenne sont intéressés par du bénévolat

VS

52%

en avril.

Bien qu'¼ des jeunes en moyenne souhaite s'engager dans du volontariat, ce chiffre a chuté de moitié par rapport au mois d'avril, signal de préoccupations plus urgentes - notamment, l'insertion professionnelle.



Nos recommandations pour traverser cette période inédite

Entreprises : c’est le moment de réinventer votre marque employeur

1 Soutenez les jeunes talents - ils s’en souviendront

Comme l’a révélé notre étude, cette période de crise est propice aux formations complémentaires, à la réflexion sur les projets professionnels, sur l’orientation, sur le sens donné au travail. Partagez votre expérience dans ces domaines, soutenez les jeunes talents dans leurs réflexions et apportez leur votre expertise. De nombreuses modalités permettent de le faire à l’échelle de l’entreprise : vous pouvez proposer du mentorat, investir dans des actions probono à destination des étudiants, ou prodiguer vos conseils d’experts sur des sites étudiants.

Ce que JobTeaser peut faire pour vous :
Nous avons par exemple lancé un nouveau format live, **“Meet the Expert”**, qui permet d’aiguiller les jeunes à travers leurs 1ers pas dans le monde du travail, tout en mettant en avant l’expertise de vos collaborateurs.



2 Restez connectés avec les jeunes talents

“Pourriez-vous activer votre micro ?” “Je ne vous entends plus… ” font définitivement partie des phrases de 2020, et pour cause. Suite au 1er confinement, de nombreuses solutions se sont développées pour passer vos actions de marque employeur 100% en ligne. L’un des formats royaux restent les forums virtuels, pour connecter jeunes diplômés et entreprises, ou les échanges vidéo en direct en ligne. L’enquête que nous avons menée montre de fortes attentes des étudiants et jeunes diplômés en matière de coaching, de transparence dans le processus de recrutement, et d’échanges de qualité. Pour lancer vos actions de recrutement, n’hésitez pas à mettre en place des sessions de vidéo live pour repérer les candidats intéressés, récupérer leur CV et poursuivre vos recrutements - à distance comme en présentiel.

Ce que JobTeaser peut faire pour vous :
Nous avons lancé des format de vidéos live, **“Unlocked”**, directement diffusées et animées sur JobTeaser, afin de mettre en avant vos offres d’emploi et votre culture, ainsi que des Virtual Career Fairs qui facilitent la rencontre entre les entreprises et les jeunes talents.

3 Simplifiez votre parcours candidat

Notre enquête révèle que le processus de recrutement gagnerait à être simplifié, pour correspondre aux attentes spécifiques des étudiants et jeunes diplômés : simplicité du parcours, transparence totale dans l’offre d’emploi, un nombre raisonné d’entretiens. La période actuelle est donc l’occasion de remettre à plat les étapes de vos recrutements, en veillant à en optimiser les étapes, qu’il s’agisse du site carrière, de l’offre, ou de la transparence sur la durée du processus.

Étudiants et jeunes diplômés : tirez parti de vos réseaux pour trouver les bonnes opportunités

1 Rendez-vous sur JobTeaser !

Dès le mois d'avril, nous étions mobilisés à vos côtés pour vous aider à réaliser une candidature avec de l'impact afin de faire la différence auprès des recruteurs, vous mettre en lien avec des professionnels à travers nos vidéos **Meet the Expert**, ou encore vous proposer des événements de Career Fairs virtuels. N'hésitez pas à vous rendre régulièrement sur JobTeaser afin d'accéder à des contenus pertinents pour votre insertion professionnelle mais aussi pour rencontrer de nombreuses entreprises qui partagent leurs offres d'emploi lors de vidéo live.



2 Faites le point sur votre projet professionnel

Ce n'est pas parce que la période est complexe en termes d'insertion professionnelle, que les questions de vocation doivent passer au second plan. N'hésitez pas à faire appel à votre service carrière, à prendre contact avec des alumni de votre établissement, des proches, notamment pour vous informer et vous inspirer afin de nourrir votre réflexion concernant votre projet professionnel. L'un des piliers de cette recherche est la connaissance de soi. À ce sujet, JobTeaser vient de lancer une nouvelle version de son test sur les intérêts professionnels, **Marco**. Plus précis et capable de suggérer des familles de métiers compatibles avec vos préférences, testez cette nouvelle version sans attendre !

3 Développez vos compétences et votre réseau

Afin d'optimiser vos recherches, parlez-en autour de vous et activez votre réseau personnel et professionnel : mettez votre profil à jour sur LinkedIn et ajoutez les personnes que vous avez rencontrées à des événements carrières, remplissez votre profil JobTeaser à 100% et activez le curseur à l'écoute d'opportunités, restez en contact avec vos anciens collègues, maîtres de stage et n'hésitez pas à leur demander des lettres de recommandation. Nous avons d'ailleurs réalisé une **vidéo** qui reprend tous ces points, dans l'objectif de booster votre candidature auprès du recruteur. De plus, continuez de vous former (avec des certifications en ligne, des MOOC...) et restez curieux (suivez l'actualité concernant votre secteur, écoutez des podcasts sur votre métier de prédilection...).
Et n'oubliez pas, we've got your back !

Méthodologie de l’enquête

NOS RÉPONDANTS

10 852 répondants étudiants et jeunes diplômés issus de 27 pays ayant répondu à une enquête du 14 au 28 septembre 2020 via un sondage en ligne, dont

243 répondants RH issus de 17 pays ayant répondu à une enquête du 8 au 25 septembre 2020 via un sondage en ligne

Une enquête complémentaire menée avec la participation de Kantar, sur un échantillon de 500 étudiants et un panel de 200 RH issus d'entreprises, mené du mardi 03 novembre au lundi 09 novembre.

DÉTAIL DES RÉPONDANTS ENTREPRISE

Pays : Allemagne, Belgique (Flandres et Wallonie), Espagne, Flandre Belgique, France, Luxembourg, Suisse, Danemark, Grèce, Irlande, Italie, Liban, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni

DÉTAIL DES RÉPONDANTS ÉTUDIANTS / JEUNES DIPLÔMÉS

Types d'écoles représentées : Écoles de commerce, Universités, Écoles d'ingénieurs, Autres
Pays représentés : France, Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Portugal, Italie

À propos de JobTeaser

JobTeaser a été créé en 2008 à partir du constat que la transition entre le monde étudiant et le monde professionnel s'opère souvent difficilement. L'entreprise se donne pour mission d'aider les jeunes dans leur orientation professionnelle.

À cette fin, JobTeaser propose une plateforme de recherche de stages et d'emplois destinée aux étudiants et aux jeunes diplômés, comprenant deux innovations majeures :

- La possibilité de trouver des outils d'orientation et des opportunités de stage et d'emploi sur une même plateforme ;

- L'intégration de cette plateforme au cœur des intranets des écoles, au meilleur endroit, au meilleur moment.

Aujourd'hui, la solution "Career Center" de JobTeaser équipe gratuitement 700 établissements en Europe, accompagnant ainsi 4 millions de jeunes talents.
Plus de 80 000 entreprises ont recours à ces services et la plateforme génère une candidature toutes les 6 secondes.



Jérémy Lamri

Directeur de la Recherche
et de l'Innovation



Stéphanie Renverseau

Responsable
de projets Innovation



Pauline Cocchi

Chargée de projets
européens chez JobTeaser



Noémie Baudouin

Responsable contenu
chez JobTeaser



Célia Galas

Chief Marketing Officer



Contact presse :

lionel@lab-rh.fr