

# WELCOME TO THE JUNGLE

# ETUDE DE CAS

Promo Join Maestro 26 - Juillet 2025

## **Groupe 3**

CLOTHILDE LE MOAL, AMINATA SACKO, IVAN DE  
MURARD, JEAN-JULES KOUASSI.

# PLAN

## Problèmes & opportunités :

- Identification des problèmes et opportunités
- Benchmark
- User research
- Priorisation problème et opportunités
- Persona

## Solutions et priorisation

- Identification des solutions et priorisation
- Prototype et tests utilisateurs
- Roadmap - Priorisation backlog - Spéc
- Stratégie go to market

## Conclusion et ouverture sur les futures priorités roadmap

## Annexe

# CONTEXTE & OBJECTIFS

## Problématique

Comment Welcome to the Jungle pourrait pousser plus de candidats seniors à postuler sur son job board ?

Dans le cadre de sa stratégie de croissance, **l'équipe produit cherche à améliorer l'expérience des profils seniors**, une cible stratégique, **très recherchée par nos clients**, mais **sous-représentée dans les taux de conversion**.

Ces profils s'inscrivent sur la plateforme, mais leur engagement est limité : peu d'interactions avec les offres, peu de candidatures.

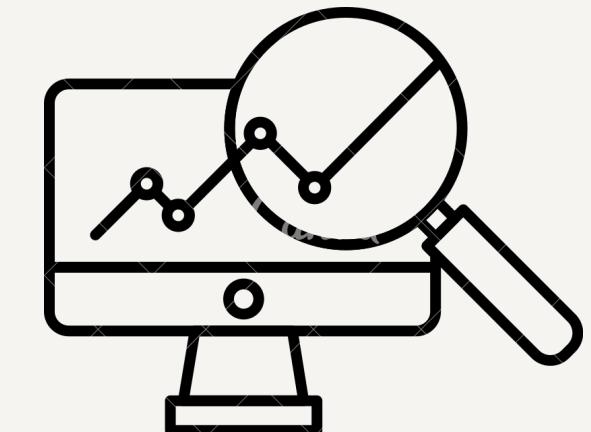
L'équipe a donc commandité une étude pour comprendre **les attentes et les freins** spécifiques de cette population, afin d'identifier des leviers concrets d'amélioration produit.



## Objectifs

1. **Acquérir de nouveaux utilisateurs**
2. **Fidéliser les utilisateurs existants**
3. **Augmenter le temps passé sur la plateforme**

# ANALYSE DATA



**4e**

**+33 000**

**+530**

**12%**

**11%**

**La tech est le 4e secteur sur WTTJ** avec +12000 offres.

**Offres sans expérience précisée.**

**Offres disponibles pour les seniors.** +2000 offres pour les juniors.

**Offres seniors présentent un salaire.**

**Taux de clic moyen chez les profils seniors** contre 20% pour les juniors.

# FEEDBACK USERS

A screenshot showing several user reviews and a review distribution chart.

**Alex Bulgaru (2 mai 2025)**  
FR • 1 avis  
★★★☆☆  
**Plus pour les emplois étudiants**  
Beaucoup d'emplois sont destinés aux étudiants. Si tu cherches un vrai poste en CDI ou CDD, ce n'est pas le bon endroit. Perte de temps.  
Maintenant le site charge mal.

**Tous les avis (2 mai 2025)**  
Total : 25 • Écrire un avis  
★ 2,0 ⓘ  
5 étoiles: 4 %  
4 étoiles: 4 %  
3 étoiles: 8 %  
2 étoiles: 4 %  
1 étoile: 80 %

**MS (6 mars 2024)**  
FR • 5 avis  
★★★★★  
**Une communication axée sur une approche illusoire...**  
Une communication axée sur une approche sensationnaliste, avec des messages qui, pour certains, semblent complètement déconnectés de la réalité professionnelle. Chaque article semble cibler de manière négative les gestionnaires, les superviseurs et ceux qui, selon eux, entravent les efforts des autres employés dans leur désir de ne rien faire. Certes, il est possible que certaines entreprises commettent des abus, mais l'excès réside dans la promotion de l'idée que tous les employés devraient poursuivre une quête de sens, aspirer à une totale liberté et être exempts de toute obligation de résultat. Il est réellement décevant de propager une telle vision du monde du travail.  
Date de l'expérience: 04 mars 2024

**JC (21 mars 2023)**  
FR • 22 avis  
★★★★★  
**Porte bien son nom**  
Porte bien son nom. 80% d'exploitation, de stage et d'alternance... et un site très mal optimisé.  
Date de l'expérience: 21 mars 2023

## Pain points :

- Cible plus des étudiants : beaucoup de stages et d'alternances, peu de CDD/CDI.
- Lenteurs, bugs d'affichage, recherche fonctionne mal
- Déconnecté de la vie professionnelle : excès de la promotion des entreprises

# MARKET DATA

“ —

## **Les plateformes d'emploi en ligne restent le principal canal utilisé pour le recrutement**

*“La publication d'une offre d'emploi et la mobilisation de leur réseau de contacts (professionnels et personnels) demeurent les canaux les plus efficaces pour recruter : ils ont permis à 81 % des entreprises de finaliser leurs recrutements de cadres en 2024.”*

## **Pénurie de talents**

*“Les recruteurs peinent à pourvoir les postes la santé, la mobilité décarbonée, la rénovation des bâtiments, la logistique et la tech... Il manque également 900 000 codeuses et codeurs en Europe et 80 000 postes dans le numérique ne sont pas pourvus en France.”*

## **Les principales causes d'échec du recrutement sont liées au "mismatch"**

*“Les facteurs de difficultés sont selon les recruteurs : nombre insuffisant de candidats (74% pour les PME et 72% pour les GE / ETI), profil inadéquat des candidats (69% pour les PME et 78% pour les GE / ETI)”*

## **Les cadres sont très sélectifs**

*“49 % des cadres citent l'incertitude sur la QVCT ou le télétravail comme frein clé ; “65 % des cadres veulent connaître l'échelle salariale avant le premier entretien.”*

## **Une forte appétence pour l'IA**

*, mais seulement 29 % l'utilisent et 75 % pour la simulation d'entretien, mais seulement 11 % l'ont fait.”*

”

# ANALYSE CONCURRENTIELLE

## Opportunité

Un marché saturé.. mais une vraie opportunité de différenciation

Fonctionnalité	WTTJ	APEC	Hello Work	LinkedIn	Cadremploi	Chooseyourboss
Profil entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Contenu immersif (vidéos, itw)	✓	⚠	⚠	⚠	⚠	⚠
Filtres et Moteur de recherche par mots-clés	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Envoi de CV et LM	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Suivi des candidatures	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Alertes emploi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Candidature simplifiée	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Accompagnement	✗	✓	✗	✗	⚠	✗
Matching entreprise/candidat	✗	✓	✓	✓	✓	✓

# PROBLÈMES & OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

Opportunités	Problèmes
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les entreprises ont de plus en plus de mal à recruter des profils seniors expérimentés</li><li>• Pénurie de talent dans le secteur de la tech</li><li>• Les jobboards traditionnels sont utilisés massivement, mais peu différenciants</li><li>• Forte curiosité pour l'IA, mais peu d'usage concret</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les candidats ne se limitent plus aux jobboards traditionnels (RS, cabinet, réseaux...)</li><li>• Très peu d'offres pour les profils seniors</li><li>• Les offres d'emploi publiées sont souvent incomplètes (absence de rémunération, peu ou pas d'informations sur la QVCT...)</li><li>• La plateforme cible principalement les étudiants</li><li>• Les offres paraissent déconnectées du terrain.</li></ul>

# USER RESEARCH

## Ciblage des utilisateurs :

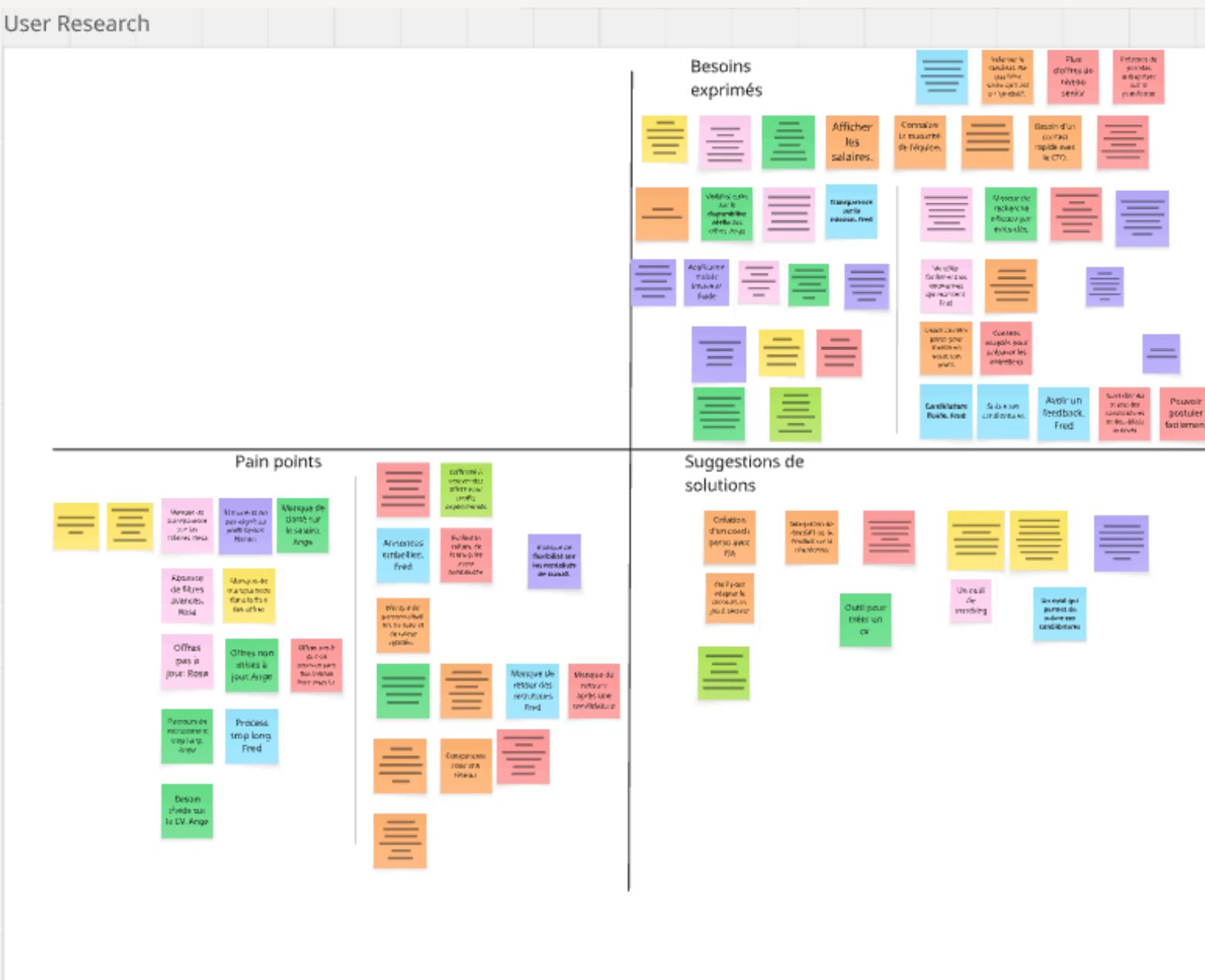
- profils séniors (5+ xp)
- profils tech
- profils d'autres secteurs

Préparation d'un **guide d'entretien**  
à partir des hypothèses émises



Réalisation d'**interviews avec**  
**8 utilisateurs** différents

# USER RESEARCH



# Objectifs

1. Regrouper les informations des itw et les comparer
  2. Identifier les pain points principaux
  3. Identifier les besoins exprimés

# USER RESEARCH VERBATIM

“

“Ce que j'attends d'une plateforme de recherche, c'est de tomber sur les offres qui m'intéressent assez rapidement, c'est-à-dire quand je tape les premiers mots clés, tomber sur **des offres qui soient cohérentes** et pas de tomber sur un peu de tout et n'importe quoi, des offres qui tombent dans mes critères, enfin **qui correspondent à mon profil avec mes années d'expérience.**”

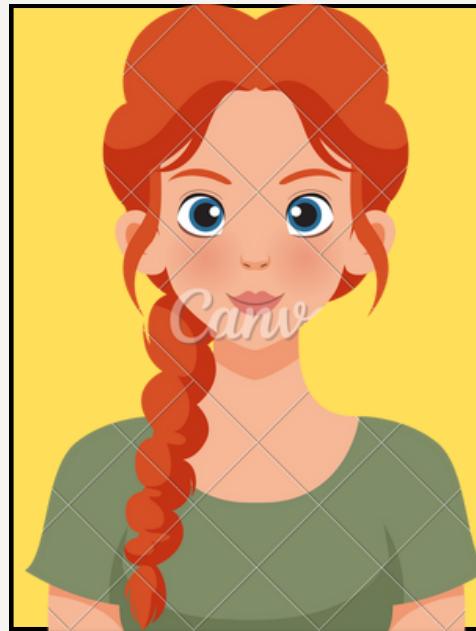
‘Un **outil avec de l'IA**, qui connaît mes critères, mon profil, m'**accompagne de A à Z** dans tout le process (postuler, préparer les entretiens, personnaliser les réponses).’

“Quelqu'un qui m'**aide à structurer mon discours**, mon storytelling. On est tous compétents à ce niveau, donc l'important c'est de bien se présenter, savoir pourquoi on est là, montrer qu'on est la bonne personne’

“Outil idéal : **Intégration d'IA** qui m'offre des **recommandations assez pertinentes pour mon profil**. C'est très important, et je trouve que c'est ce que LinkedIn essaie de faire. C'est pour ça que j'aime bien LinkedIn, parce qu'ils ont un outil qui fait des recommandations personnalisées pas seulement sur ce que je cherche, mais sur mon profil et mes expériences.’

”

# PERSONA CANDIDATS



Sophie, Lead Dev

Âge : 34 ans  
Expérience : 9 ans

Statut : en poste,  
curieuse  
d'opportunités

**Pain points** : perte de temps avec des offres non pertinentes, process de recrutement flous, besoin de transparence

## JTBD

**Quand** je suis en poste mais ouverte à des opportunités, **je veux** pouvoir consulter rapidement des offres réellement adaptées à mon profil, **afin de** ne pas perdre de temps et envisager un changement uniquement si ça vaut vraiment le coup.

**Quand** je regarde une offre, **je veux** voir immédiatement les critères essentiels (salaire, remote, stack, culture), **afin de** savoir si ça vaut la peine d'aller plus loin.



Karim, Engineering Manager

Âge : 42 ans  
Expérience : 15 ans

Statut : en reconversion partielle

**Pain points** : sentiment d'être un produit sur les job boards, difficulté à se vendre, expérience trop "riche" donc floue

## JTBD

**Quand** je cherche un nouveau poste, **je veux** être accompagné par un assistant pour structurer mon discours et valoriser mon expérience, **afin de** postuler avec confiance et me démarquer lors des entretiens.

**Quand** je charge mon CV, **je veux** savoir si une offre correspond à mes compétences, **afin de** ne pas postuler à côté de la plaque ou perdre du temps inutilement.



Marie, Product Designer Senior

Âge : 36 ans  
Expérience : 10+ ans

Statut : freelance, en veille active

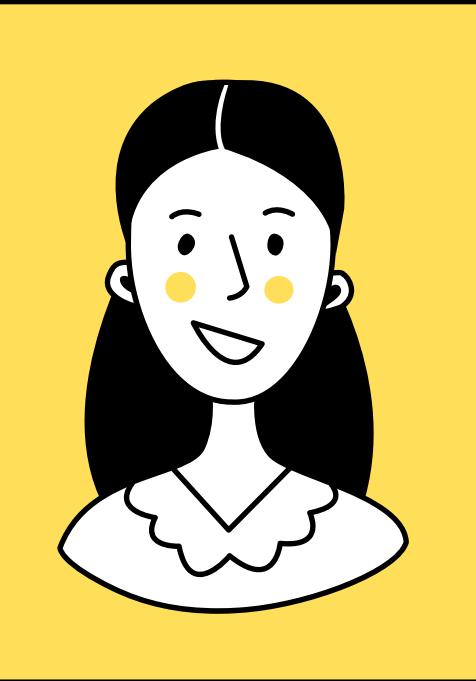
**Pain points** : plateformes trop généralistes, peu de conseils personnalisés, invisibilité des attentes des recruteurs

## JTBD

**Quand** je me connecte à une plateforme emploi, **je veux** que l'on me pose les bonnes questions pour comprendre ce que je cherche, **afin de** ne voir que des offres en phase avec mon profil et mes aspirations.

**Quand** je prépare un entretien client ou entreprise, **je veux** pouvoir m'appuyer sur un assistant IA pour adapter mon pitch, **afin de** m'exprimer avec clarté et impact, même dans un contexte stressant.

# PERSONA RECRUTEUR



Profil : 38 ans, RH depuis 12 ans, recrute profils confirmés à seniors  
Poste : Talent Acquisition Manager  
Entreprise : Scale-up tech (120 salariés, en forte croissance)  
Secteur : SaaS B2B

## Pain points :

- Candidatures peu qualifiées via les jobboards classiques.
- Difficulté à recruter des profils seniors
- Difficulté à raconter la culture et les projets internes de manière attractive.

## JTBD

**Quand** je dois recruter des profils expérimentés et difficiles à capter,  
**Je veux** attirer les bons candidats en valorisant notre culture et nos atouts réels,  
**Afin de** recevoir des candidatures mieux qualifiées, motivées et alignées avec nos valeurs,  
**Et** éviter de perdre du temps avec des profils non pertinents ou des annonces invisibles.

# HYPOTHESES : VALIDÉES OU NON ?

Thématique	<u>Constats / Freins identifiés</u>	
<b>Usages &amp; parcours de recherche</b>	<b>Utilisation du réseau pour contourner les candidatures classiques- Approchés directement via LinkedIn ou cabinets- Peu d'intérêt pour les jobboards classiques comme WTTJ</b>	✓
<b>Offre inadaptée</b>	<b>Peu d'offres pour +5 ans d'expérience- Trop d'alternances/stages- Filtres de recherche insuffisants- Manque de tri par type d'entreprise</b>	✓
Contenus non inclusifs	Représentation visuelle trop jeune- Communication trop centrée sur entreprises- Décalage avec la réalité des seniors	✗
Freins psychologiques	Impression de ne pas être à leur place- Syndrome de l'imposteur lié à l'expérience élevée	✗
<b>Attentes spécifiques</b>	<b>Recherchent transparence (missions, salaires, équipe)- Rejettent les annonces floues- Veulent comprendre l'environnement réel</b>	✓
Marché de l'emploi	Rigidité du marché (sectoriel, technique)- Recruteurs frileux face aux reconversions- Freelance comme échappatoire	✗

# SOLUTIONS & PRIORISATION

Utilisation de la méthode

R | C E

Reach Impact Confidence Effort

Considération des retours utilisateurs et la data pour estimer la valeur et l'indice de confiance.

Confirmation de l'effort estimé auprès d'un développeur.

Name	(c) Score	Re...	Valeur user	Confian...	Effort
★ Imposer des critères aux entreprises dans les offres	27	3 ●	3 ●	3 ○	1 ○
★ Assistant IA (Intégration LLM)	13.5	3 ●	3 ●	3 ○	2 ○
★ Onboarding pour personnalisation de l'interface	13.5	3 ●	3 ●	3 ○	2 ○
★ Créer un assistant IA maison	9	3 ●	3 ●	3 ○	3 ○
★ Suivi automatisé des candidatures détaillé	6	3 ●	3 ●	2 ○	3 ○
★ Outil IA de correspondance entre une offre et le CV	6	3 ●	3 ●	2 ○	3 ○
★ Inclure les dernières levées de fonds	4	2 ○	2 ○	2 ○	2 ○
★ Nouvelle plateforme dédiée aux seniors	4	3 ●	2 ○	2 ○	3 ○
★ Compatibilité culture d'entreprise	3	3 ●	1 ○	2 ○	2 ○

# PROTOTYPE

## UN PROCESS EN 3 ÉTAPES

# Idéation



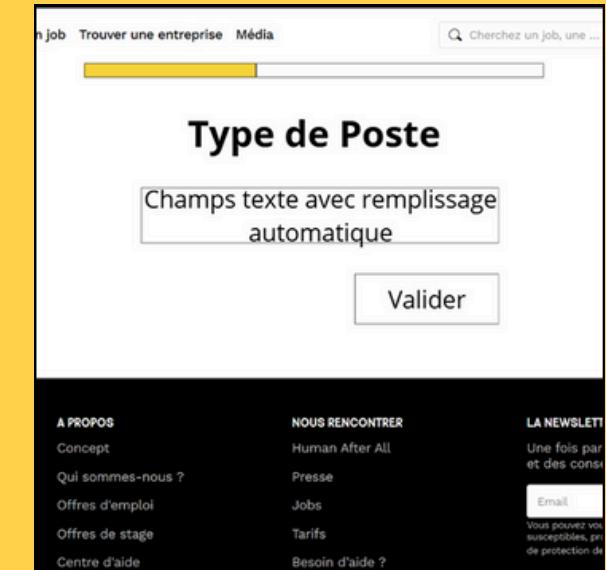
# Maquette



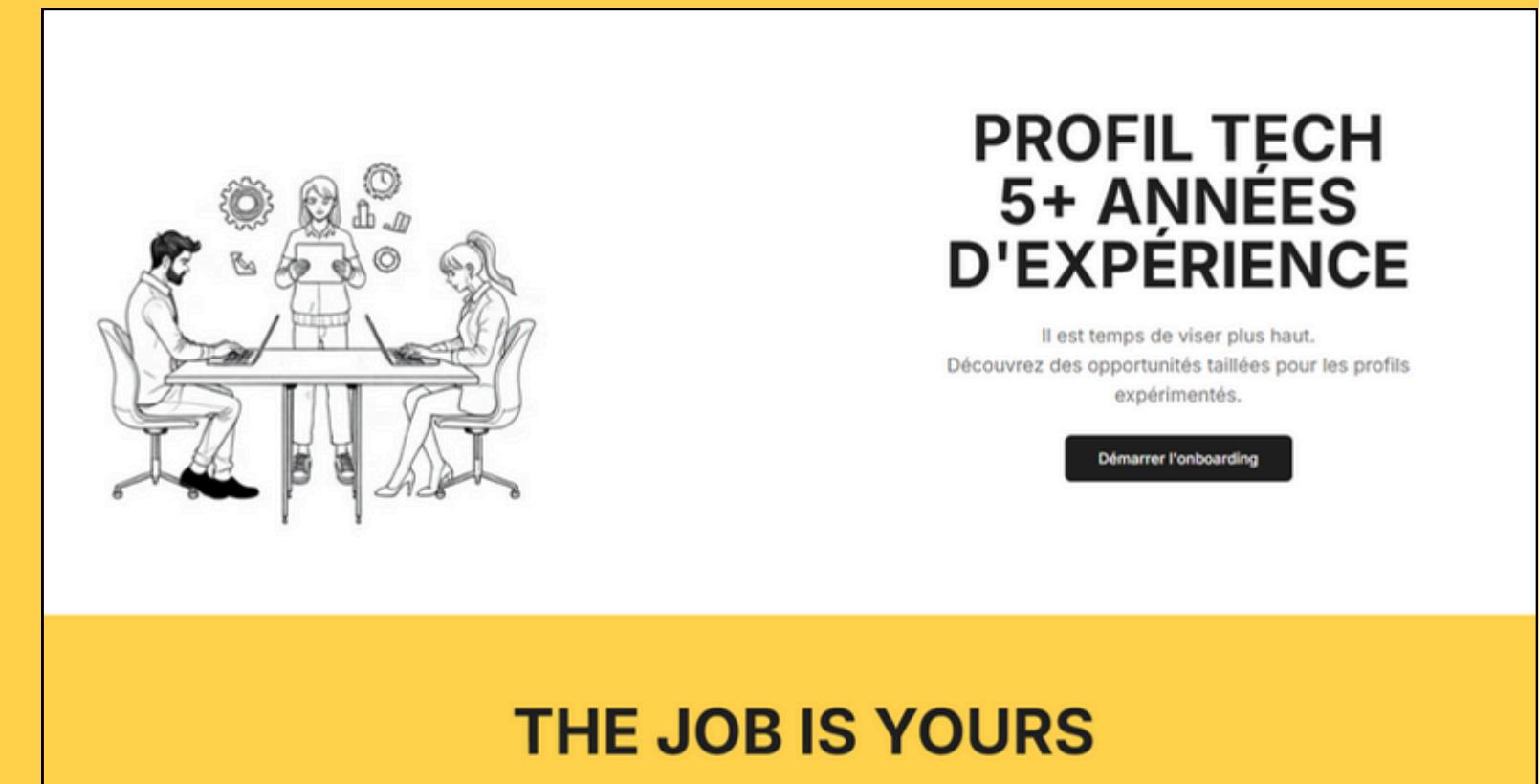
# Prototype



## Wireframes



Canva



## Lovable

# TESTS & RETOURS UTILISATEURS

**Les testeurs sont satisfaits de la solution**

Fonctionnalités	Éléments observés	Retours	Apprentissages
Standardisation	Les testeurs trouvent les offres cohérentes avec leurs profils	<i>"Il y avait les éléments importants : descriptif de l'offre, compétences, salaire, outils utilisés, l'équipe, la description de l'entreprise."</i>	✓
Assistant IA	Les testeurs remarquent l'assistant et cliquent dessus	<i>"Je trouve que ça peut être utile, mais après l'endroit et le placement, je ne le trouve pas pertinent."</i>	Revoir l'emplacement
Onboarding	L'utilisateur comprend la bannière / Il démarre l'onboarding sans blocage / Il comprend les étapes obligatoires - facultatives / Il perçoit la progression dans le parcours /	<i>"Oui, et c'est bien, ça rassure. On voit que ça va pas durer longtemps.'</i> <i>"le CTA est trompeur'</i>	la perception au départ est mauvaise. les candidats ne s'attendent pas à remplir un formulaire. Revoir le CTA
Matching CV IA	Il ajoute son CV à la fin ou sur une offre	<i>"Oui, d'autant plus qu'il y avait une IA. Je me suis dit : j'ai bien rempli mes infos, l'IA devrait me proposer des offres pertinentes. Donc j'étais partant pour déposer mon CV.'</i>	✓

# ROADMAP WTTJ TECH +



Now	Next	Later	Won't do
<ul style="list-style-type: none"><li>★ Outil IA de correspondance entre une offre et le CV</li></ul> <p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ CVthèque accessible pour les recruteurs &gt; permet de contacter les candidats comme les cabinets</li></ul> <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Création d'une application mobile</li></ul> <p>1.333333333333333</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Mettre en contact les utilisateurs avec un expert WTTJ</li></ul> <p>0</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>★ Assistant IA (Intégration LLM)</li></ul> <p>13.5</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Inclure les dernières levées de fonds</li></ul> <p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Espace communautaire Senior</li></ul> <p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Alertes SMS pour les nouvelles offres</li></ul> <p>0</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>★ Onboarding pour personnalisation de l'interface</li></ul> <p>13.5</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Suivi automatisé des candidatures détaillé</li></ul> <p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Système de notation des entreprises</li></ul> <p>2</p>	<p>+ New page</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>★ Imposer des critères aux entreprises dans les offres</li></ul> <p>27</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Créer un assistant IA maison</li></ul> <p>9</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Contenu média adapté aux séniors</li></ul> <p>3</p>	
<p>+ New page</p>	<p>+ New page</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>★ Compatibilité culture d'entreprise</li></ul> <p>3</p>	
		<p>+ New page</p>	

# SOLUTIONS MVP

## **Standardisation des critères affichés dans les offres**

Objectif : standardiser les critères affichés des offres pour faciliter la compréhension, la comparaison des offres, la prise de décision et gagner en transparence.

## **Intégration d'un assistant IA**

Objectif : accompagner l'utilisateur dans sa recherche d'emploi de 0 à 1. L'IA intégrée à la plateforme coach les candidats et les aide à définir leur projet, se préparer aux entretiens, adapter leurs pitch, comparer des offres, négocier, ...

## **Création d'un onboarding pour personnaliser l'interface**

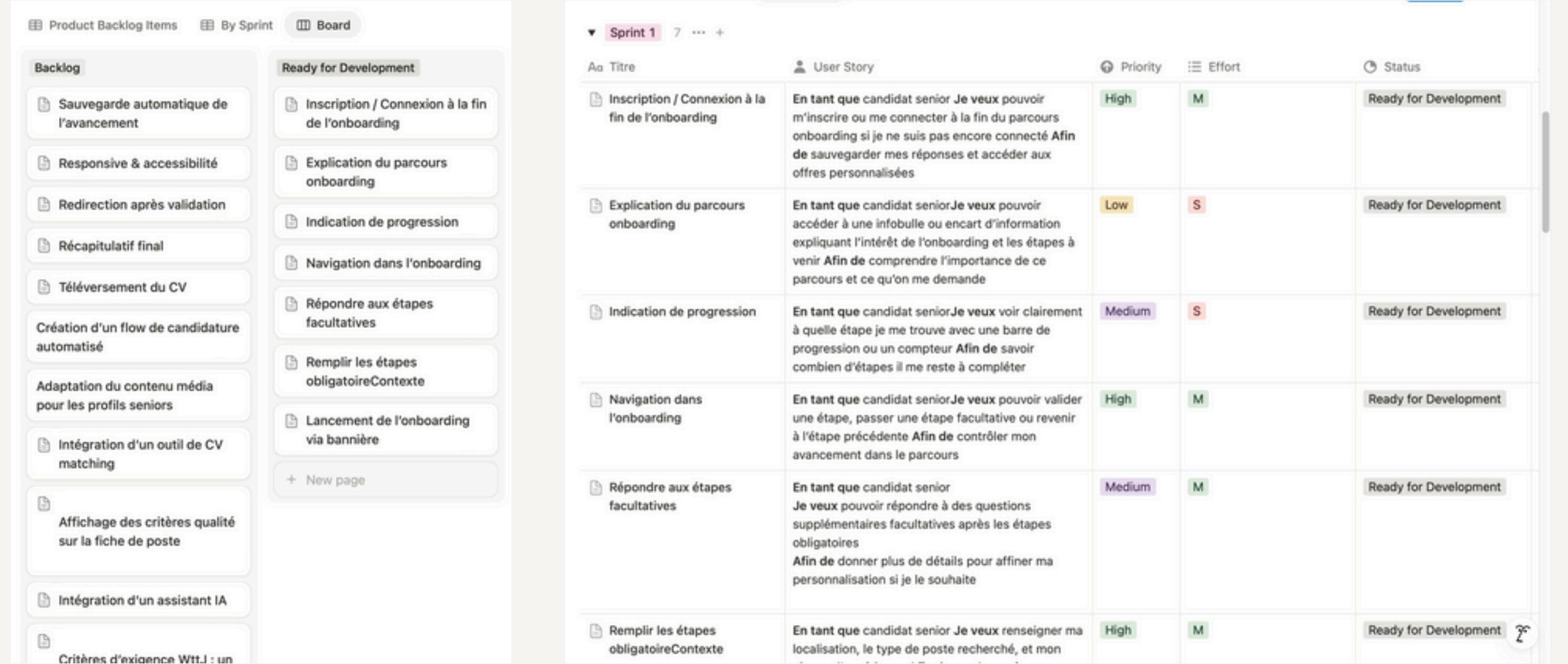
Objectif : créer un espace personnalisé correspondant précisément au profil de l'utilisateur et ses critères de recherche. L'onboarding permet de récolter toutes les informations nécessaires et d'informer l'utilisateur des nouvelles fonctionnalités.

## **Intégration d'un outil IA de matching offre/CV**

Objectif : donner plus de visibilité à l'utilisateur sur les points forts et les points faibles de son CV par rapport à une offre donnée. Il peut ainsi mieux cerner les attentes du poste et adapter le contenu de son CV au besoin.

# BACKLOG & SPECIFICATIONS

- Chaque fonctionnalité a été découpée en user stories détaillées, priorisées par valeur et complexité, puis réparties dans un backlog organisé par sprint.



The screenshot shows a digital tool for managing product backlogs and sprints. On the left, there's a sidebar with navigation tabs: 'Product Backlog Items', 'By Sprint', and 'Board'. Under 'Backlog', there are several items listed under categories like 'Sauvegarde automatique de l'avancement', 'Responsive & accessibilité', etc. A 'Ready for Development' section contains user stories such as 'Inscription / Connexion à la fin de l'onboarding', 'Explication du parcours onboarding', and 'Répondre aux étapes facultatives'. The main area displays a 'Sprint 1' board with columns for 'Titre', 'User Story', 'Priority', 'Effort', and 'Status'. Each user story card includes a detailed description and status indicators. To the right, a section titled 'Remplir les étapes obligatoire' provides a legend for backlog items:

Élement	Description
Epic	Création d'un onboarding pour personnaliser l'interface
User Story	En tant que candidat senior Je veux renseigner ma localisation, le type de poste recherché, et mon niveau d'expérience Afin de que le système personnalise les offres et l'interface selon mon profil
Priority	High
Sprint	Sprint 1
Effort	M
Status	Ready for Development
Definition of Ready	Empty
Definition of Done	Empty
Acceptance Criteria	Étant donné que je commence l'onboarding Alors je dois renseigner : - Ma localisation - Le type de poste que je recherche - Mon niveau d'expérience Et je ne peux pas poursuivre tant que ces trois étapes ne sont pas complétées

Lien : [Notion](#)

# RISQUES



Fonctionnalité	Risque principal	Type	Impact	Probabilité	Action préventive
Standardisation	Autonomie des clients réduite	Business	Moyen	Faible	Implication de key users + pédagogie via les CSM
Assistant IA	Pas d'impact mesurable (NPS ou usage faible)	Business	Moyen	Moyenne	Activer l'assistant IA pour un sous-groupe d'utilisateurs
Onboarding	Risque d'abandon si trop long ou mal séquencé	UX	Elevé	Moyenne	Analytics, tests utilisateurs
Matching CV IA	Complexité du matching sémantique (CV ↔ offre)	Technique	Elevé	Moyenne	Transparence utilisateurs → "Nouveauté"

# METRICS



Fonctionnalité	Metric	% Actuel	% Cible	Temps	Justification
Page offre	Taux de matching (clics sur le bouton postuler)	11	13	1,5 Mois	Offres + lisibles → + de candidatures
Assistant IA	NPS Nombre d'utilisations de l'assistant IA	NA	+ 1,5 utilisation par session	1,5 Mois	Cible qualitative / Indice valeur ajoutée outil
Onboarding	Taux de complétiion de l'onboarding Taux de rétention post-onboarding Abandon par étape	NA	70%	1,5 Mois	Personnalisation efficace
Matching CV IA	NPS Taux d'utilisation du matching	NA	+ 1,5 utilisation par session	1,5 Mois	Cible qualitative
KPIs globaux de succès de la solution	Nombre de profils tech seniors inscrits Taux d'activation	NA	300 à 800 profils inscrits	1,5 Mois	

# STRATÉGIE GO TO MARKET

## Positionnement :

Professionnels du secteur tech, avec 5 ans ou + d'expérience.

## Message :

Projetez-vous, préparez-vous, lancez-vous.

Grâce à un onboarding personnalisé, un matching précis et un assistant IA, notre solution valorise les parcours seniors et filtre les offres réellement adaptées.

WTTJ Tech +, le meilleur coup de cœur pour votre carrière tech.

Délais	Collaborations internes	Lieux de diffusion
<ul style="list-style-type: none"><li><b>Juillet - Août :</b> conception du MVP</li><li><b>Septembre / mi-oct :</b> lancement du MVP</li><li><b>Fin oct :</b> analyse et itération</li><li><b>Janvier-fév :</b> lancement public (meilleure période : budget validé, période de recrutement)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>UX/UI</li><li>Data</li><li>Sales</li><li>Growth / Marketing</li><li>Communication</li><li>Support client</li></ul> <p>→ coordination étroite pour lancement, formation et feedback.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Funnel candidat</li><li>Page d'accueil</li><li>Newsletter</li><li>Blog WTTJ</li><li>LinkedIn Ads</li><li>Emailing</li><li>Media spécialisés</li><li>Conférences tech</li><li>Forum tech pro</li></ul>

# **CONCLUSION & OUVERTURE**

**MERCI!**

**ANNEXE ➔**

**ANNEXE**

**Data**

**Hypothèses**

**Questionnaire**

**Opportunity  
Tree**

**Workflow**

# DATA WTTJ

## Taux de clics

EXPERIENCE_LEVEL	Nombre total de consultations d'offres d'emploi	Nombre total de clics sur le bouton "postuler"	Taux de clic
1_TO_2_YEARS	351377	56530	16%
10_TO_15_YEARS	23600	4634	20%
2_TO_3_YEARS	2831	157	6%
3_TO_4_YEARS	28486	3337	12%
4_TO_5_YEARS	18261	2794	15%
5_TO_7_YEARS	7967	961	12%
6_MONTHS_TO_1_YEAR	23480	2881	12%
7_TO_10_YEARS	17988	3364	19%
LESS_THAN_6_MONTHS	4197	250	6%
Grand Total	518448	82892	16%

EXPERIENCE_LEVEL	Nombre total de consultations d'offres d'emploi	Nombre total de clics sur le bouton "postuler"	Taux de clic
10_TO_15_YEARS	2831	157	6%
5_TO_7_YEARS	23480	2881	12%
7_TO_10_YEARS	4197	250	6%
Grand Total	30508	3288	11%

## Nbr d'offres

EXPERIENCE_LEVEL	COUNT of JOB_REFERENCE
1_TO_2_YEARS	1741
10_TO_15_YEARS	541
2_TO_3_YEARS	36
3_TO_4_YEARS	585
4_TO_5_YEARS	296
5_TO_7_YEARS	263
6_MONTHS_TO_1_YEAR	425
7_TO_10_YEARS	229
LESS_THAN_6_MONTHS	69
Grand Total	5000

## Salaire

Niveau d'expérience	Salaire pas indiqué	Salaire indiqué
1_TO_2_YEARS	388	153
10_TO_15_YEARS	33	3
2_TO_3_YEARS	419	166
3_TO_4_YEARS	265	31
4_TO_5_YEARS	220	43
5_TO_7_YEARS	372	53
6_MONTHS_TO_1_YEAR	185	44
7_TO_10_YEARS	60	9
LESS_THAN_6_MONTHS	560	255
Grand Total	3993	1007

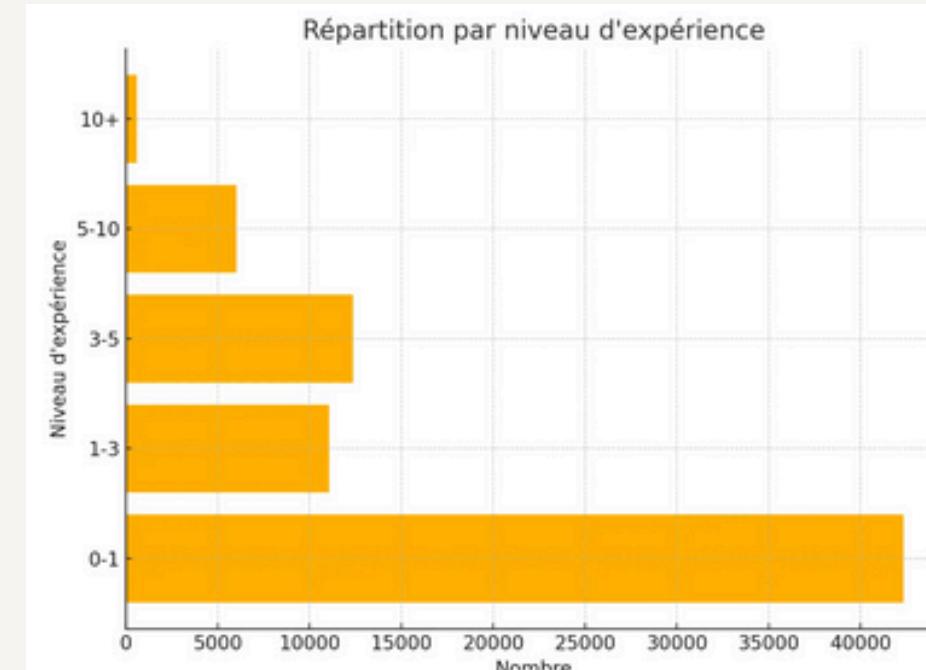
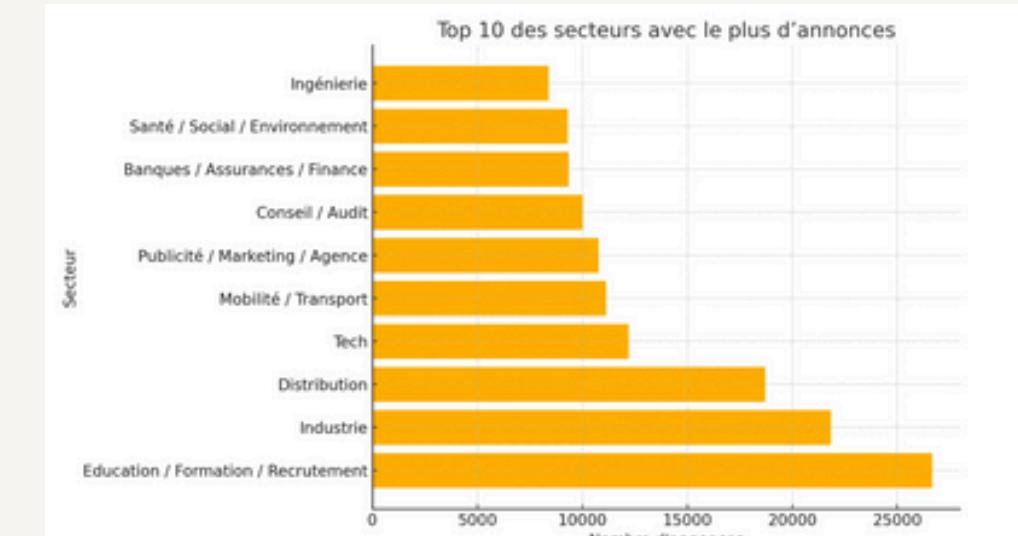
  

Niveau d'expérience	Salaire pas indiqué	Salaire indiqué
10_TO_15_YEARS	33	3
5_TO_7_YEARS	372	53
7_TO_10_YEARS	60	9
Total	465	65



## Télétravail

EXPERIENCE_LEVEL	fulltime	no	partial	punctual	Grand Total
0	23	1300	318	100	1741
1_TO_2_YEARS	21	371	99	50	541
10_TO_15_YEARS	1	14	19	2	36
2_TO_3_YEARS	53	301	164	67	585
3_TO_4_YEARS	6	163	85	42	296
4_TO_5_YEARS	4	175	49	35	263
5_TO_7_YEARS	4	192	188	41	425
6_MONTHS_TO_1_YEAR	2	117	53	57	229
7_TO_10_YEARS	2	36	27	4	69
LESS_THAN_6_MONTHS	14	668	81	52	815
Grand Total	0	130	3337	1083	450
					5000



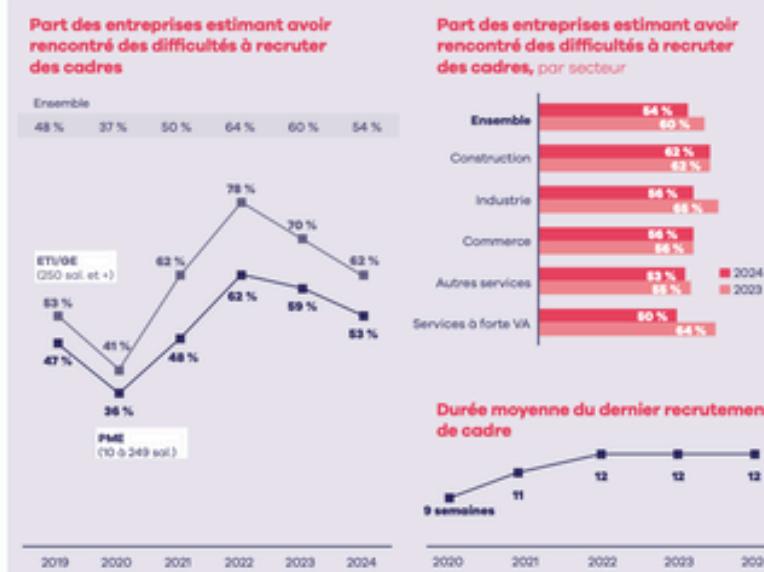
Lien du google sheet : [ici](#)

# DATA EXTERNE

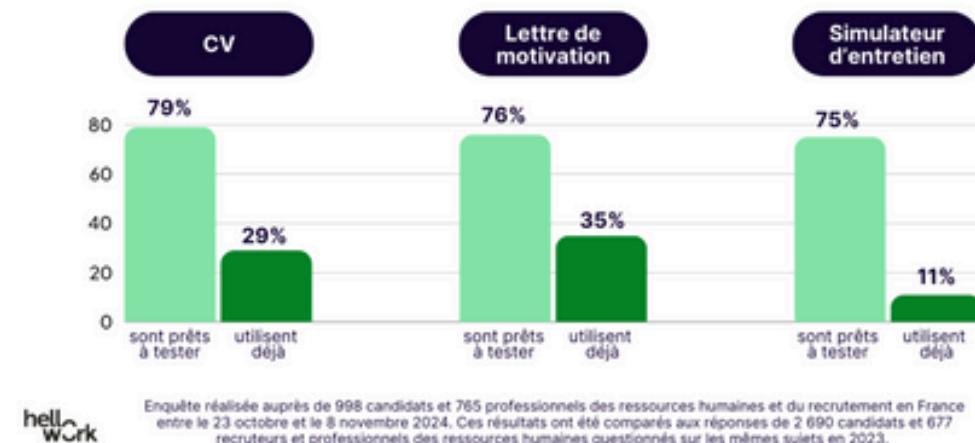
## L'offre d'emploi demeure le premier canal de sourcing



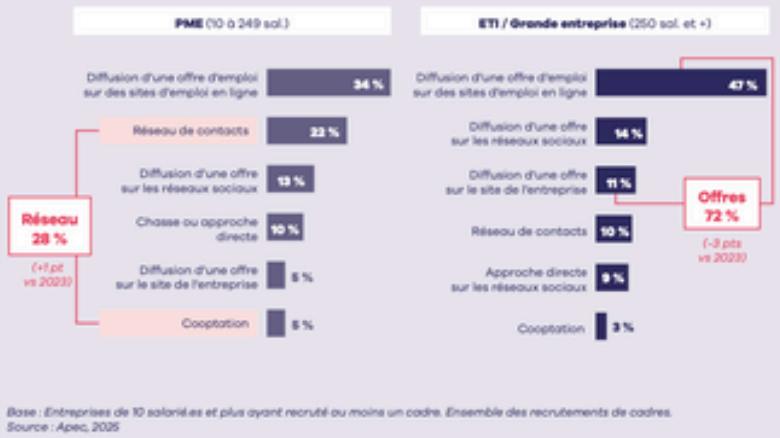
## La baisse des difficultés de recrutement se confirme



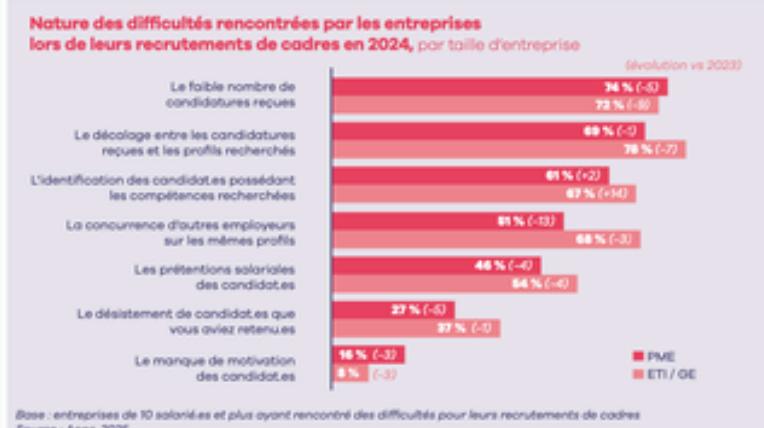
## L'adoption des outils IA pour la recherche d'emploi.



## Top 6 des canaux ayant permis de rencontrer la ou le candidat recruté, par taille d'entreprise

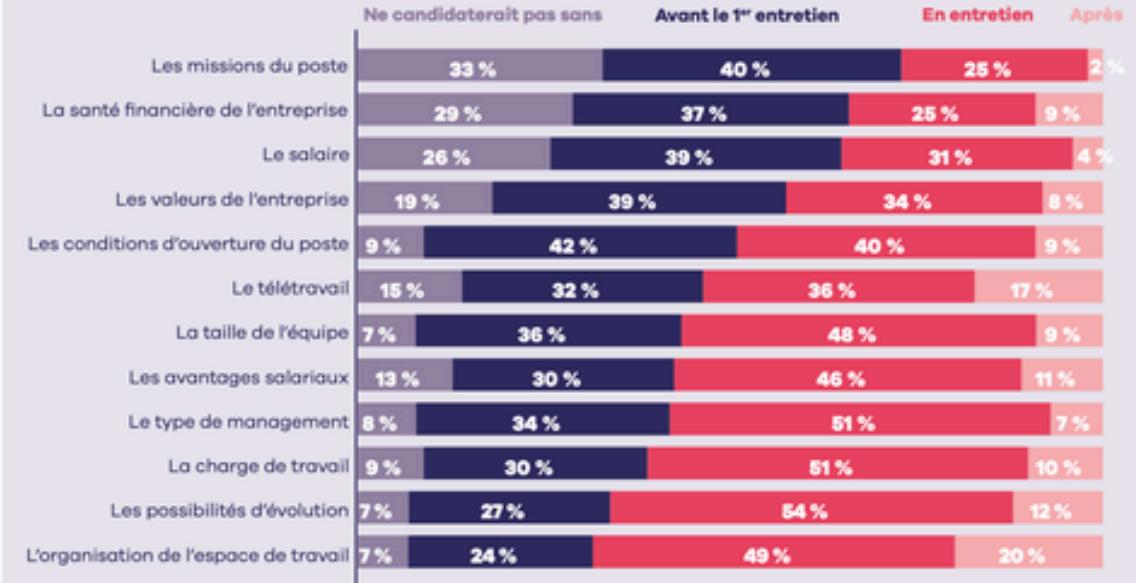


## Des sources de difficultés de recrutement multiples



## Selon une majorité de cadres, le salaire et les missions du poste devraient être évoqués très tôt lors du processus de recrutement

### Part des cadres qui souhaitent obtenir cette information...



# QUESTIONNAIRE

## Questionnaire

### Objectifs de l'entretien

- Comprendre le workflow des candidats
- Identifier les pain points et frustration actuel
- Découvrir leurs besoins et attentes
- Mieux comprendre la valeur perçue des plateformes
- Faire ressortir des insights actionnables

### Vérification finale :

- Le workflow complet étape par étape
- Les plateformes services utilisés
- Les pain point et frustrations
- Les besoins et attentes prioritaires
- Ex de situation problématique
- Idées de fonctionnalités souhaitées

### Questionnaire :

#### Introduction :

Présentation de l'équipe, du contexte + demande d'enregistrement

#### Questions sur le profil et le secteur d'activité :

- Quel est votre métier actuel ou votre dernier poste occupé ?
- Etes-vous actuellement en recherche d'emploi, ou en reconversion ? Depuis combien de temps ?
- Depuis combien de temps exercez-vous cette profession ?
- Par quels types d'emplois êtes-vous intéressé ? (CDI, CDD, Freelance, Stage...) Pourquoi ? (Est-ce que vos préférences en matière de contrat ont évolué au fil de votre carrière ? Pourquoi ?)
- Avez-vous déjà envisagé de vous mettre ou vous remettre en freelance ? Quand ? Pourquoi ?
- Pouvez-vous me parler un peu de votre secteur d'activité ?
- Quels sont les principaux enjeux ou difficultés que vous observez dans ce secteur aujourd'hui ?

#### Questions générales sur le process de recherche d'emploi :

- Racontez moi la dernière fois que vous avez postulé à une offre d'emploi (quand c'était ? comment ça s'est passé ?)
- Quelles sont les différentes étapes par lesquelles vous passez pour chercher du travail ?
- Quels outils ou sites utilisez-vous pour chercher un emploi ? A quel moment ? (simultané ?)
- Quand vous consultez une offre d'emploi, quelles informations recherchez-vous en priorité ?
- Quels critères sont les plus importants pour vous aujourd'hui dans le choix d'un nouvel emploi ? (ex : missions, management, culture d'entreprise, équilibre vie pro/perso, rémunération...)
- À quel moment vous décidez de postuler (ou pas) à une offre ?
- En tant que candidat, qu'attendez-vous d'une plateforme de recherche d'emploi ?
- Quelle part votre réseau personnel joue-t-il un rôle dans votre recherche ?
- Êtes-vous régulièrement contactée directement par des recruteurs (par quels moyens) ?
- Dans quelle mesure pensez-vous qu'un accompagnement pourrait transformer votre expérience de recherche d'emploi ?
- *Si vous aviez une baguette magique, comment imaginez-vous l'outil idéal pour vous accompagner dans votre recherche d'emploi ?*

#### Focus sur Welcome to the Jungle :

- Connaissez-vous Welcome to the Jungle ? Comment ?
- Avez-vous déjà postulé sur la plateforme ? Pourquoi ?
- Les contenus proposés (articles, vidéos, fiches entreprise...) vous sont-ils utiles ? En quoi ?
- Que ressentez-vous en parcourant les contenu entreprise et media de WTTJ ?
- Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à utiliser davantage Welcome to the Jungle dans votre recherche ?
- Si vous pouviez améliorer un aspect de Welcome to the Jungle, lequel serait-ce ?

#### Questions plus orientées sur le marché du recrutement :

- Comment percevez-vous le marché de l'emploi aujourd'hui pour des profils avec votre niveau d'expérience ?
- Quelles sont, selon vous, les principales difficultés que rencontrent les candidats expérimentés sur le marché du travail ?
- Avez-vous remarqué des différences dans la manière dont les entreprises recrutent aujourd'hui par rapport à il y a quelques années ?
- Quels canaux de recherche d'emploi vous semblent les plus efficaces pour des profils expérimentés ? Pourquoi ?

#### Questions plus orientées émotionnel/ressenti :

- Quels sont les succès et les échecs que vous avez rencontré lors d'une recherche d'emploi ?
- Quels sont les principaux défis que vous rencontrez dans votre recherche d'emploi aujourd'hui ?
- Quelles sont vos plus grandes craintes et préoccupations lors d'une recherche d'emploi ?
- Quel impact une situation de recherche a sur votre vie (familiale, sociale, pro) ? Quelle place occupe-t-elle ?
- Y a-t-il des éléments qui vous freinent dans le fait de postuler à certaines offres d'emploi ? Si oui lesquels ?
- Avez-vous l'impression que les jobboard ne répondent pas aux spécificités de votre secteur ? Pourquoi ?
- Vous sentez-vous légitime à postuler à des offres qui ne correspondent pas exactement à votre profil ? Pourquoi ?
  - Comment jugez-vous l'expérience sur Welcome to the Jungle ? Qu'est-ce qui vous plaît ou vous manque ?

# HYPOTHÈSES

## Hypothèses

### Usages et parcours de recherche d'emploi des seniors

- Les seniors consultent les offres sur WTTJ et activent ensuite leur réseau pour by-passier la candidature classique
- Les seniors utilisent peut-être d'autres outils pour leurs recherches d'emploi
- Les profils expérimentés sont souvent approchés en direct via LinkedIn ou cabinets de recrutement, ce qui réduit le recours spontané aux jobboards comme WTTJ
- Certains seniors ne voient pas la valeur ajoutée du jobboard face à LinkedIn ou leur réseau
- Les seniors passent aussi beaucoup en freelance passé un certain niveau d'expérience et WTTJ n'est pas adapté aux freelance
- Différence d'usage entre Paris et ruralité ?

### Offre inadaptée aux profils expérimentés

- Il y a trop peu d'offres d'emploi destinées aux professionnels de plus de 5 ans d'expérience
- Le contenu sur la plateforme cible plus des étudiants : beaucoup de stages et d'alternances, peu de CDD/CDI
- Les filtres de recherche ne permettent pas de trouver des postes adaptés à un niveau d'expérience élevé
- Les seniors savent mieux ce qu'ils veulent et sont plus exigeant, ne pas pouvoir filtrer par type d'entreprise (start-ups, pm€, grand groupe, ...) est un frein
- Les profils expérimentés en tech sont très recherchés

### Représentation & contenus non inclusifs

#### Représentation & contenus non inclusifs

- Les vidéos et photos ne sont pas inclusives pour les professionnels de + 5 ans d'expérience
- Le media et les vidéos YouTube parlent-elles aux professionnels expérimentés ? Peu de vidéos de seniors
- Les offres d'emploi sont déconnectées de la vie professionnelle : excès de la promotion des entreprises > pas adapté à leurs attentes
- La représentation du monde de travail présentée par les contenus (offres d'emploi, page entreprise) ne correspond pas à la réalité du terrain des professionnels expérimentés
- Les profils expérimentés se perdent dans le jobboard ou ne se reconnaissent pas dans les contenus

#### Freins psychologiques & perception

- Beaucoup de seniors ont des "blocages psychologiques" pour postuler "pas ma place ici", "trop expérimenté", syndrome de l'imposteur

#### Attentes spécifiques des profils expérimentés

- Les profils expérimentés ont des attentes plus spécifiques (transparence, missions, contenu...)
- Les profils 5+ ans, plus matures, refusent les annonces floues
- Les seniors veulent des offres avec une fourchette de rémunération
- Les candidats (et seniors?) veulent avoir des informations sur le nombre de candidatures validées (en mai, en 2025, depuis la création) et quels types (junior, senior, cdd, cd€, ...)
- Quand je cherche un poste de Head of Product, je veux savoir à qui je vais reporter pour éviter les mauvaises surprises
- En tant que senior quand je cherche un poste Senior je veux voir la transparence sur l'équipe dirigeante
- Un senior attend une structure de fiche entreprise plus approfondie : stack, scope, méthodo,

#### Reconversion

- Les profils en reconversion ne se sentent pas légitimes pour postuler à des offres dans un nouveau secteur, malgré leur expérience
- Ils ont du mal à traduire leurs compétences transférables dans un autre domaine.
- Ils ont besoin d'être rassurés sur la faisabilité du changement (via témoignages, données, contenus).

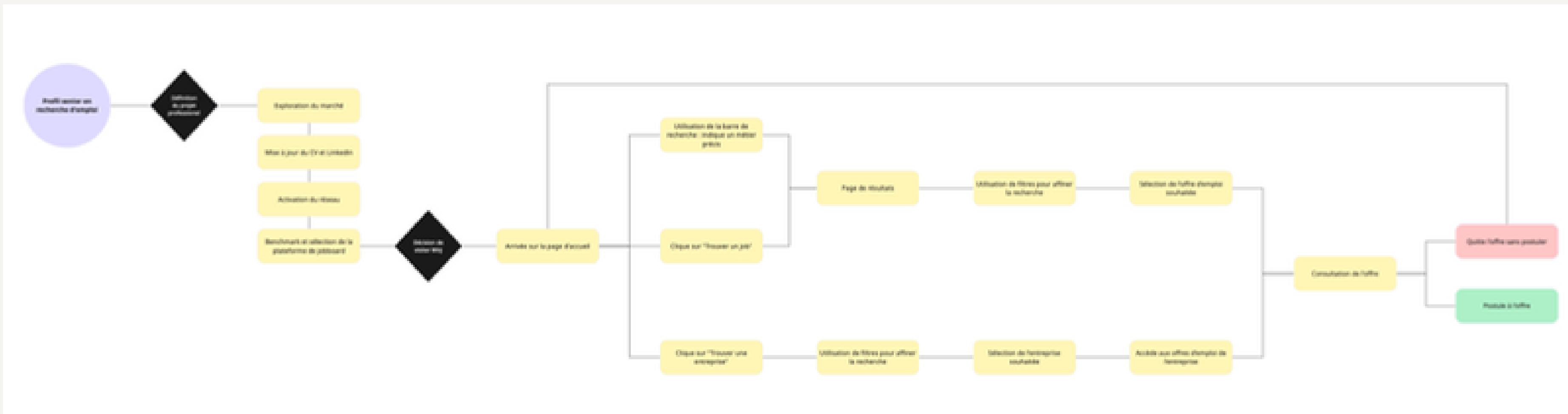
#### Le marché

- Le marché de l'emploi reste centré sur les compétences techniques ou sectorielles, ce qui freine la mobilité inter-sectorielle des seniors
- Les recruteurs manquent de méthodes pour évaluer des profils en reconversion, ce qui les rend frileux à embaucher hors secteur
- Les entreprises recherchent des profils "opérationnels immédiatement", ce qui désavantage les seniors en reconversion, même expérimentés
- Se lancer en freelance est devenu une alternative pour contourner les obstacles de recrutement des profils seniors en reconversion.
- Certaines entreprises cherchent à diversifier leurs profils (expériences de terrain, reconversions, soft skills fortes) mais ne le communiquent pas efficacement dans leurs offres.

# OPPORTUNITY TREE



# WORKFLOW WTTJ



# USER FLOW WTTJ TECH +

