

### Étude sur le marché du travail suisse 2024 : « Pratiques de recrutement dans le contexte de la pénurie de personnel qualifié et de l'IA »

Zurich, 30 octobre 2024 – von Rundstedt, en collaboration avec *HR Today*, a analysé cette année les pratiques de recrutement des employeurs suisses à travers son étude sur le marché du travail. Le recrutement est actuellement influencé par la pénurie de personnel qualifié et l'essor de l'intelligence artificielle (IA). « Les entreprises suisses ont conscience du potentiel et des avantages de l'IA dans la recherche et la sélection de candidats, mais cette technologie n'est encore que rarement utilisée dans les processus de recrutement », précise Anne Donou, Directrice Régionale de von Rundstedt. Cette étude s'appuie sur une enquête approfondie réalisée auprès de 936 responsables RH et cadres à travers la Suisse. Les résultats sont présentés par secteur, région et taille d'entreprise.

Voici les **PRINCIPAUX RÉSULTATS** de l'étude :

**1. Le recrutement en Suisse demeure conservateur et conventionnel.**

Malgré la pénurie de personnel qualifié, l'innovation en recrutement reste limitée. Les entreprises continuent de rechercher des candidats de façon traditionnelle, en utilisant principalement leurs sites web et les portails d'emploi. Bien que les annonces soient de plus en plus partagées sur les réseaux sociaux, les pratiques novatrices telles que le recrutement inversé ou les approches informelles via les communautés et les recommandations internes demeurent rares. En outre, la majorité des candidatures sont encore soumises par des plateformes (ATS) ou par e-mail, avec peu de recours aux réseaux sociaux et aux canaux de communication modernes. En général, un CV formel reste indispensable pour postuler.

**2. Les compétences du futur ? Plus une priorité ! L'accent est mis sur l'expérience sectorielle et les connaissances techniques.**

Bien que des compétences telles que l'agilité, la capacité d'apprentissage et les compétences sociales soient valorisées dans un contexte d'évolution technologique et de développement de l'IA, les entreprises suisses continuent de privilégier l'expérience sectorielle et les connaissances techniques lors du recrutement. Cette approche conservatrice, peu ouverte à la diversité des parcours, augmente la pression sur le développement interne des talents.

**3. Le CV, pilier central de la candidature.**

Le CV reste l'élément clé d'une candidature. Les informations qu'il contient sont généralement considérées comme plus fiables que celles issues de plateformes comme LinkedIn ou Xing. Bien que les lettres de motivation révèlent souvent des aspects plus personnels d'un candidat, les recruteurs se focalisent principalement sur les informations factuelles du CV, ignorant souvent les motivations ou le potentiel de développement de ces derniers.

**4. L'engagement extra-professionnel largement négligé.**

L'accent mis sur le parcours fonctionnel et l'expérience sectorielle conduit à négliger les engagements extra-professionnels des candidats. Le service militaire, les activités parallèles et les congés sabbatiques n'ont généralement ni influence positive ni négative sur l'évaluation d'un candidat.

**5. Tout le monde parle de formation continue – mais cela suscite peu d'intérêt dans le recrutement**

La formation continue est considérée comme un élément essentiel pour rester compétitif sur un marché du travail en constante évolution. Cependant, les formations spécifiques figurent beaucoup moins parmi les critères décisifs de recrutement que l'âge, les compétences linguistiques ou les années d'expérience sectorielle. Ainsi, peu importe où une personne a obtenu son bachelor ou son CAS, la qualité et la réputation des institutions de formation semblent avoir peu de poids. Cela montre que le contenu des activités de formation d'un candidat n'est pas jugé particulièrement important.

6. **Les candidatures spontanées plus efficaces que leur réputation ne le laisse penser**  
Les candidatures spontanées sont prises au sérieux par les entreprises, davantage examinées en période de pénurie de candidats et transférées en interne. Pour avoir du succès, elles doivent démontrer de façon claire et convaincante pourquoi elles sont pertinentes pour l'entreprise ciblée. Avec une lettre de motivation bien rédigée, les candidatures spontanées ont de réelles chances de succès.
7. **Les références personnelles sont privilégiées par rapport aux certificats de travail – les demandes de références informelles sont en hausse**  
Les certificats de travail ont perdu de leur importance dans de nombreuses entreprises, même s'ils restent une formalité incontournable. Des certificats non conformes ou négatifs peuvent exclure un candidat d'emblée, mais leur influence sur la réussite finale d'une candidature reste limitée. En Suisse, les références personnelles sont bien plus décisives : plus de la moitié des recruteurs et des entreprises s'appuient déjà sur des références informelles obtenues par le biais de contacts personnels, malgré les problématiques juridiques que cela pose.
8. **Potentiel des réseaux sociaux encore insuffisamment exploité**  
Les réseaux sociaux sont activement utilisés pour l'*Employer Branding* et pour publier des offres d'emploi, mais les candidats ne peuvent pas postuler directement via ces plateformes et sont systématiquement redirigés vers les canaux de candidature traditionnels. La richesse d'informations disponible sur les réseaux sociaux est également rarement exploitée pour évaluer et sélectionner les candidats. Bien que les données publiques sur les plateformes sociales soient souvent plus fiables que les CV optimisés, les informations et avis présents sur LinkedIn ou Xing sont à peine pris en compte.
9. **Retard important dans l'utilisation de l'IA**  
Tout le monde s'accorde à dire qu'il existe un grand potentiel d'utilisation de l'IA, surtout dans la recherche de personnel, la gestion des candidatures et l'évaluation des profils. Cependant, rares sont les recruteurs et entreprises qui utilisent aujourd'hui de manière ciblée et systématique des outils de recrutement assistés par l'IA. Au contraire, les discussions mettent davantage l'accent sur les risques liés à cette technologie. Un malaise persistant à l'égard de l'IA, combiné à des préoccupations sur la confidentialité des données et l'arrivée imminente d'une réglementation, freine encore son adoption.
10. **Tendances préoccupantes sur le marché du travail**  
Les tendances déjà bien établies sur le marché du travail suisse se confirment de manière inquiétante. La discrimination liée à l'âge persiste malgré la pénurie de talents et une sensibilisation croissante à cette problématique. L'inflexibilité des entreprises quant à leurs exigences strictes en matière de compétences, de fonctions et de secteurs complique l'intégration des profils atypiques et limite les opportunités de reconversion professionnelle. De plus, le "culte du secteur" adopté par de nombreuses entreprises constitue un obstacle pour un grand nombre de candidats.

Pour retrouver l'ensemble de nos articles sur les pratiques de recrutement en Suisse, consultez notre page dédiée : [research.hrtdoay.ch](https://research.hrtdoay.ch)

Les résultats complets sont disponibles dans le livre blanc « Les pratiques de recrutement en Suisse, dans un contexte de pénurie de talents et d'arrivée de l'IA. Vous pouvez le commander à l'adresse [info@rundstedt.ch](mailto:info@rundstedt.ch) ou le consulter directement sur notre site dans l'onglet "Étude sur les pratiques de recrutement".



Pour toute information complémentaire concernant les données et le contexte, ou pour des clarifications sur l'étude, Anne Donou, Directrice de von Rundstedt pour la Suisse Romande, est à votre disposition.

**Contact**

von Rundstedt & Partner Suisse SA  
Anne Donou, Directrice, Tél. : 058 332 26 00, [donou@rundstedt.ch](mailto:donou@rundstedt.ch)

**À propos de von Rundstedt**

Fondée en 1985, von Rundstedt est aujourd'hui le leader de l'outplacement en Allemagne, Autriche et Suisse. L'entreprise est présente dans 10 villes en Suisse (Bâle, Bellinzzone, Berne, Genève, Lausanne, Lugano, Lucerne, Saint-Gall, Zoug et Zurich). La mission de von Rundstedt est d'accompagner les employés touchés par des licenciements dans leur réorientation professionnelle et de soutenir les entreprises dans le développement de l'employabilité de leurs collaborateurs. Chaque année, l'entreprise accompagne plus de 2 000 collaborateurs en transition de carrière et collabore avec environ 300 entreprises clientes. Pour plus d'informations, consultez [www.rundstedt.ch](http://www.rundstedt.ch).