



Article de Presse « Speed recruiting : un levier pour l'insertion »

Journal : **Angestellte Schweiz**
Parution : **30.10.2025**



← Se développer professionnellement

Speed recruiting: un levier pour l'insertion

À l'heure où l'IA peut aisément trier des dossiers de candidature, certaines entreprises valorisent au contraire le contact en face à face. Zoom sur le phénomène du speed recruiting, inspiré du speed dating pour mettre les professionnel·les en lien.

par Laure Fasel - publié le 30 octobre 2025

Luca a seize ans et recherche une place d'apprentissage d'électricien. Le temps d'une soirée, il va se confronter à des employeurs potentiels dans l'espoir de décrocher un stage, puis un contrat. Son objectif ? Transmettre en live son intérêt et son savoir-être, plutôt qu'un carnet de notes qui atteste d'une scolarité mouvementée. Attention : il n'a que sept minutes pour convaincre... mais sept essais auprès de sept recruteurs présents !

Il s'agit là d'un exemple de **speed recruiting**. Comme dans le concept analogue destiné aux rencontres sentimentales, on se présente, on discute... et plus si affinités. Un outil actuellement en vogue dans le domaine de l'insertion, destiné aux profils ayant a priori besoin d'un coup de pouce supplémentaire pour susciter l'intérêt d'un employeur. Il peut s'agir de futur·es apprenti·es, d'adultes éloignés de la vie professionnelle ou de personnes âgées de 50 ans et plus.

Exemple auprès d'un public jeune

« Les jeunes que nous soutenons sont très preneur·euses de l'expérience », explique Valérie Blanchard, responsable du secteur Insertion sociale et professionnelle de la Fondation Cherpillod. « Leur but, en participant, est de décrocher un stage. Si celui-ci se déroule bien, il peut aboutir à la signature d'un contrat de formation. L'an dernier, 77 jours de stage et six contrats d'apprentissage ont découlé de l'événement. »

Installée en terres vaudoises (Broye), la **Fondation Cherpillod** propose -entre autres- des mesures diversifiées pour favoriser l'insertion d'adolescent·es dans le monde du travail. Depuis neuf années consécutives, elle organise ces rencontres professionnelles en présence de 15 à 18 entreprises invitées, en collaboration avec le SeMo, Coach'In et Arcades, trois secteurs de la Fondation.

Pour les employeurs, l'événement permet de rencontrer un grand nombre de personnes en un court laps de temps, avec des profils très variés. L'accueil d'un jeune en stage représente en effet un investissement pour les entreprises. Avoir un contact préalable avec les candidat·es est donc très valorisé. Quant à la suite de la procédure de recrutement, elle se déroule selon les normes habituelles.

Les apprenti·es sont donc un public privilégié de ce genre d'événements. Mais le concept existe aussi pour les adultes, et appliqué parfois dans les ORP.

L'art de faire bonne impression

Le désavantage ? La méthode implique de savoir gérer son stress à l'instant T. Ainsi, les profils ayant ainsi une capacité naturelle à bien se présenter peuvent être favorisé-es. Pour les recruteur-rices, le risque demeure alors de passer à côté de profils talentueux, bien que moins doué-es pour se vendre.

« Les jeunes que nous accompagnons sont bien préparé-es pour l'événement, déclare Valérie Blanchard à ce sujet. Simulations d'entretien, coaching... Le jour J, nous restons sur place pour les soutenir durant la soirée si besoin. Malgré le stress de faire bonne impression en sept minutes, l'expérience leur paraît ainsi plus accessible que de franchir seul-es la porte d'une entreprise. »

Ainsi, à l'heure où le recrutement de talent-s est imprégné par la digitalisation, la méthode a le mérite d'innover et privilégier les rencontres en face à face. À l'heure où les parcours professionnels « standards » se raréfient, il s'agit d'un levier professionnel intéressant qui permet de mettre en avant le savoir-être, ainsi que les soft skills découlant d'expériences hors curriculum. Parfois, un bon feeling suffit comme base pour une relation employé-e/employeur de qualité.

Auteur-e



Laure Fasel

Avantages pour les entreprises

Selon la plateforme web www.hrpraxis.ch, les avantages de la méthode pour les employeurs sont les suivants :

- **Pas de formalités inutiles** : le temps restreint des rencontres lors d'un speed recruiting permet de se focaliser sur l'essentiel (objectifs, expérience, compétences).
- **Authenticité** : le feeling et les aspects humains priment ; les personnes avec un parcours atypique peuvent directement justifier leur CV peu banal.
- **Gain de temps** : les employeurs reçoivent un grand nombre de personnes et peuvent gagner du temps dans le tri habituel des candidatures.
- **Élargissement du cercle de candidat-es potentiel-les** : les événements permettent des rencontres avec des personnes qui n'auraient pas eu l'idée de postuler par le processus habituel.

[Speed recruiting: un levier pour l'insertion | Angestellte Schweiz](#)

Source : Angestellte Schweiz, du 30 octobre 2025