

---

# METHODOLOGIE

## Meilleurs recruteurs en Suisse 2024

---

Statista - entreprise spécialisée dans les statistiques - a interrogé entre le 11 septembre et 3 novembre 2023 des consultants et salariés de cabinets de recrutement, des candidats et des managers travaillant au sein de départements de ressources humaines d'entreprises. **Le palmarès des meilleurs cabinets de recrutement** et **le palmarès des meilleurs portails d'offres d'emploi en ligne** en Suisse ont été élaboré à partir des résultats de ces sondages.

### *Qui a été interrogé ?*

Pour élaborer le palmarès, trois groupes de participants ont été interrogés :

- **Des managers** travaillant au sein de départements de ressources humaines **ou des dirigeants/ managers opérationnels** d'entreprises, clientes de cabinets de recrutement
- **Des consultants et salariés de cabinets de recrutement**
- **Des candidats**, ayant été approchés par des cabinets ou qui travaillent ou ont travaillé eux-mêmes en tant que travailleurs temporaires

### *Comment s'est déroulée l'enquête ?*

Le sondage a été réalisé en ligne. Plus de 7 000 **consultants et salariés de cabinets** et **managers** travaillant dans les ressources humaines ont été invités par e-mail à participer au sondage. Pour compléter le dispositif, d'autres possibilités de participation existaient :

- Les sondages étaient disponibles durant cette période à partir des sites du [www.handelszeitung.ch](http://www.handelszeitung.ch) et de [www.pme.ch](http://www.pme.ch).
- Les médias sociaux et la newsletter Lunch Topics de la Handelszeitung ont également appelé à participer à notre enquête.
- Plus de 800 candidats et managers de ressources humaines ont également participé à travers un panel en ligne.
- En outre, les managers travaillant au sein de départements de ressources humaines d'entreprises et les salariés de cabinets de recrutement intéressés par l'enquête pourraient s'inscrire à l'enquête via le site Web de Statista en saisissant leur adresse électronique professionnelle. Même après la fin de l'enquête, l'enregistrement est toujours disponible pour toutes les personnes intéressées. Les personnes inscrites seront automatiquement invitées au lancement de l'enquête "Les meilleurs cabinets de recrutement en Suisse 2025" (probablement fin septembre 2024) : <https://fr.statista.com/page/meilleurs-cabinets-recrutement-suisse-inscription>

### *Quelles entreprises ont été incluses dans le palmarès ?*

Les palmarès de l'**Executive Search**, du **Recrutement de managers et spécialistes**, du **Travail Temporaire** et des **Portails d'offres d'emploi en ligne** s'appuient sur les critères suivants :

- Nombre de citations (notoriété)
- Nombre de citations avec une expérience personnelle du cabinet (expérience avec la marque)
- Nombre de recommandations
- Obtenir une note globale supérieure à la moyenne

Les sondages étaient tous disponibles en allemand, français et anglais. Pour intégrer le palmarès, un score a été calculé allant de 1 à 100 à partir des résultats obtenus sur les quatre critères ci-dessus pour chaque entreprise. La notoriété de l'entreprise et l'expérience avec la marque représentaient 20% du score global. Le nombre de recommandations et la note globale représentaient 40% chacun du score global.

## Méthodologie des meilleurs cabinets de recrutement

*Comment Statista a segmenté les cabinets de recrutement ?*

Le palmarès des meilleurs cabinets de recrutement est composé de quatre spécialités :

- **Executive Search** : Entreprise offrant des services de recrutement de cadres dirigeants en contrat à durée indéterminée.
- **Recrutement de managers et spécialistes** : Entreprise offrant des services de recrutement de managers et spécialistes en contrat à durée indéterminée.
- **Travail Temporaire** : Entreprise mettant à disposition de ses clients des salariés provisoirement.

*Comment les participants ont-ils évalué les cabinets de recrutement ?*

Les premières questions permettaient de déterminer le profil des participants. Les *managers en ressources humaines et candidats* pouvaient ensuite citer les cabinets qu'ils connaissaient ou avec lesquels ils avaient une expérience.

La saisie des cabinets était facilitée par une liste déroulante (saisie semi-automatique) compilant plus de 1 200 cabinets actifs en Suisse. Les répondants avaient la possibilité de saisir le nom d'un cabinet qui n'était pas dans la liste.

Ensuite, les répondants pouvaient noter les cabinets pour plusieurs critères sur une échelle allant de 1 (pas satisfait du tout) à 10 (très satisfait).

Pour les *candidats*, les critères étaient les suivants :

- Qualité et choix des postes proposés
- Qualité des échanges et de la communication pendant et après le processus de recrutement (Par exemple la prise de contact, les entretiens téléphoniques, les entretiens, la transparence, la flexibilité, le sérieux du recruteur, etc.)
- Qualité du service pendant le processus et autres services (Aide lors du processus de recrutement, services et conseils pour la préparation des entretiens, contact après l'entretien)

Pour les *managers en ressources humaines* les critères étaient :

- Qualité et choix des candidats proposés
- Services et communication avec le cabinet
- Rapport qualité-prix
- Rapidité d'exécution de la mission (Durée du processus de recrutement, de la définition des profils au recrutement final du candidat)

De plus, nous avons également demandé aux répondants s'ils recommanderaient les cabinets qu'ils connaissaient.

*Les recruteurs et prestataires en recrutement* ont pu partager ses connaissances du marché sous la forme de recommandations.

Ces recommandations pouvaient se faire à l'aide d'une liste déroulante (saisie semi-automatique) compilant plus de 1 200 cabinets actifs en Suisse. Les répondants avaient la possibilité de saisir le nom d'un cabinet qui n'était pas dans la liste. Des recommandations de leurs propres cabinets ont été identifiées et n'ont pas été prises en compte.

## Méthodologie des portails d'offres d'emploi en ligne

*Comment les participants ont-ils évalué les portails d'offres d'emploi en ligne ?*

Les premières questions permettaient de déterminer le profil des participants. Les participants pouvaient ensuite citer les portails qu'ils connaissaient et ceux avec lesquels ils avaient une expérience.

La saisie des portails était facilitée par une liste déroulante (saisie semi-automatique) compilant plus de 350 portails actifs en Suisse. Les répondants avaient la possibilité de saisir le nom d'un portail qui n'était pas dans la liste.

Ensuite, les répondants pouvaient noter les portails pour deux critères sur une échelle allant de 1 (pas satisfait du tout) à 10 (très satisfait).

Pour les *candidats*, les critères étaient les suivants :

- Site internet (le design et la structure des pages, fonctions des recherches)
- Résultats de la recherche (pertinence et qualité des offres proposées)

Pour les *consultants* et *salariés* de cabinets et *managers* travaillant dans les ressources humaines, les critères étaient les suivants :

- Site internet (le design et la structure des pages, publication des offres)
- Résultats de la recherche (pertinence et qualité des candidats)

De plus, nous avons également demandé aux répondants s'ils recommanderaient les portails qu'ils connaissaient.