

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 6.3 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Chercher un emploi avec l'IA : jeunes et salariés

LPD 21 · CO 328b Les candidats utilisent l'IA bien plus vite que les entreprises : les dossiers se multiplient et se ressemblent. Ce qui départage désormais, ce sont des preuves, une parole qui tient en entretien, et la maîtrise de l'outil plutôt que son usage. Pour les jeunes, les salariés et les recruteurs, voici comment faire.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- **86 %** des demandeurs d'emploi utilisent l'IA dans leurs recherches ; **39 %** seulement des employeurs se disent plus enclins à engager après une candidature assistée (Talent Trends 2026).
- La part des annonces de **postes junior** a baissé de **32 %** en 2025 par rapport à 2019-2022 ; **41 %** des moins de 25 ans s'inquiètent fortement de l'IA (Rapport IA jobup.ch 2026).
- **33 %** des employés seulement se sentent à l'aise avec l'IA, alors que les compétences IA sont demandées jusque hors de l'informatique.
- Règle simple : l'IA prépare et corrige, la personne **décide, vérifie et assume** chaque ligne du dossier.

86 %	**39 %**	**−32 %**	**33 %**
des candidats utilisent l'IA	des employeurs convaincus	part des annonces junior (2025)	des employés à l'aise

2 La base légale, article par article

- Un tri de candidatures fait exclusivement par un système automatisé doit être annoncé ; le candidat peut faire valoir son point de vue et demander un réexamen par une personne (LPD 21).
- Le recruteur informe de la collecte des données et de leur finalité (LPD 19) et ne traite que les données utiles à l'aptitude au poste (CO 328b).
- Le salarié qui utilise l'IA reste tenu de la diligence et de la fidélité : soin du travail, secret des affaires, aucune donnée de clients ou de collègues dans un outil public non autorisé (CO 321a).
- Les systèmes destinés à surveiller le comportement des travailleurs sont interdits (OLT 3 art. 26) ; un outil d'IA n'y change rien.

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Faire écrire sa lettre par l'IA	Possible, puis la réécrire avec ses mots et vérifier chaque fait	Bonne pratique
Un diplôme ou une date inventés par l'IA	Faute grave possible : tout vérifier	CO 321a
Coller un certificat de travail d'un collègue dans un outil	Non : données de tiers	LPD 6
Être écarté par un logiciel sans contact humain	Droit d'être informé et de demander un réexamen	LPD 21
Utiliser l'IA au travail sans règle de l'employeur	Demander le cadre ; ne pas y mettre de données de clients	CO 321a, 321d

4 La méthode, dans l'ordre

1. Cibler 2 ou 3 métiers.
2. Écrire 3 réalisations chiffrées.
3. Réécrire avec ses mots, vérifier chaque fait.
4. Aligner CV et profil en ligne.
5. Ne jamais coller de données de tiers.

> **« L'IA prépare, la personne prouve. »**

6 Les pièges

Envoyer davantage de candidatures générées au lieu de meilleures : le volume augmente, la valeur informative baisse.

Côté RH et paie : Ce qui change pour le service RH

- Écrire la position de l'entreprise sur l'IA dans les candidatures et l'indiquer dans l'annonce.
- Garder une personne dans la décision, informer les candidats, tester les outils de tri ; voir recruter avec l'IA.
- Répondre à tous les candidats, même brièvement : l'absence de réponse nuit à la marque employeur ; maintenir des places de débutants et d'apprentissage.
- Pour les jeunes eux-mêmes, la version en jeux : ton premier job à l'ère de l'IA (swipe ton métier, toi recruteur, ta carte de preuves, défi 7 jours).

7 Le cas type du chapitre

La diplômée sans réponse. Léa, 25 ans, bachelor HES en économie d'entreprise, a envoyé 60 candidatures générées par IA en deux mois : deux réponses, aucun entretien.

a. Pourquoi si peu de réponses ?
b. Que changer dans son dossier ?
c. Qui peut l'aider ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Chômage au sens du BIT un an après le diplôme (OFS, 27.08.2026) : de 3,9 % à 6,4 % pour les masters universitaires et de 3,4 % à 4,9 % pour les bachelors HES entre 2023 et 2025 ; le manque d'expérience reste l'obstacle le plus cité, la conjoncture est beaucoup plus souvent invoquée (communiqué).
- Le recul de 32 % porte sur la part des annonces junior, pas sur les embauches réelles ; la causalité IA est discutée (EIG, janvier 2026).
- Selon le Rapport IA jobup.ch 2026, l'inquiétude décroît avec l'âge (41 % des moins de 25 ans, 37 % des 25-34 ans, environ 29 % des plus de 55 ans) et est plus marquée parmi les répondants francophones ; 34 % des entreprises disent peiner à recruter des talents IA.
- Pour les recruteurs : dire dans l'annonce ce qui est permis (IA autorisée, à déclarer), évaluer par mises en situation plutôt que par détection de texte généré, tester les outils de tri pour repérer les écarts injustifiés, répondre à tous.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Une majorité d'employeurs est plus encline à engager après une candidature rédigée par IA.
2. Vrai ou faux ? Un candidat écarté par un tri entièrement automatique peut demander un réexamen humain.
3. Vrai ou faux ? Il est prouvé que l'IA est la cause du recul des postes junior.
4. Vrai ou faux ? Un salarié peut coller des données de clients dans un outil public s'il gagne du temps.
5. Vrai ou faux ? Un tiers des employés seulement se dit à l'aise avec l'IA.
6. Vrai ou faux ? Des réalisations chiffrées valent plus qu'une liste de qualités.
7. Cas express : Un candidat peut-il exiger qu'une personne revoie un refus automatique ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « La diplômée sans réponse », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Faux : 39 % seulement.

2. Vrai : LPD 21.

3. Faux : La causalité est discutée.

4. Faux : Devoir de fidélité et protection des données.

5. Vrai : 33 % (Rapport IA jobup.ch 2026).

6. Vrai : Ce sont des preuves.

7. Oui. LPD 21 : information et réexamen par une personne.

8.

1. Des dossiers interchangeables, sans preuve, envoyés en masse dans un marché où les candidatures augmentent (235 556 demandeurs d'emploi en février 2026, +10,7 % en un an, SECO).

2. Cibler 2 ou 3 métiers ; trois réalisations chiffrées (stage, travail de bachelor, engagement), une phrase sur son usage de l'IA ; le même parcours sur le CV et le profil en ligne ; l'outil ci-dessus.

3. Un conseiller en orientation ; l'ORP si elle s'inscrit (stage professionnel, binôme avec une PME) ; voir relier les deux pénuries.

9. 1) Cibler 2 ou 3 métiers. ; 2) Écrire 3 réalisations chiffrées. ; 3) Réécrire avec ses mots, vérifier chaque fait. ; 4) Aligner CV et profil en ligne. ; 5) Ne jamais coller de données de tiers. Base : LPD 6, 19, 21 ; CO 321a, 321d, 328b ; OLT 3 art. 26 ; Talent Trends 2026 ; Rapport IA jobup.ch 2026 ; OFS 27.08.2026 ; SECO février 2026.