

5 façons d'utiliser ChatGPT pour recruter plus facilement

Dans le recrutement (mais pas seulement), ChatGPT suscite à la fois fascination et appréhension. Et il y a de quoi : cette IA générative permet d'optimiser le processus d'embauche jusqu'à la phase d'onboarding. Une réelle opportunité pour améliorer l'expérience candidat à condition d'apprivoiser l'outil.

Temps de lecture : minute

25 octobre 2023

Pour rappel, ChatGPT est une intelligence artificielle générative qui repose sur une technologie capable de répondre à des requêtes, de produire du texte et de traiter des questions diverses. Fonctionnant sur la base d'instructions qui lui sont transmises via des "prompts", l'outil apporte des éléments de réponses permettant d'optimiser une kyrielle de tâches, notamment dans le domaine du recrutement.

Ce gain de temps est particulièrement intéressant pour se départir d'actions chronophages inhérentes à l'activité des recruteurs. En effet, selon l'APEC, 80 % de leur temps seraient consacrés au sourcing (recherche, offre d'emploi, tri...), et seuls 10 % aux entretiens. Bien utilisé, ChatGPT se positionne alors en copilote du recruteur : ce dernier peut déléguer une partie de ses missions afin de pouvoir se concentrer sur d'autres, à plus forte valeur ajoutée.

ChatGPT et recrutement... mais qu'en pense ChatGPT ?

Commençons par une mise en abîme en demandant à ChatGPT de nous

confier comment il peut améliorer le recrutement. Voici quelques extraits de la réponse :

« Rédaction de communications efficaces en utilisant les mots-clés les plus pertinents, les tendances du marché du travail et les meilleures pratiques en matière de rédaction.

- L'IA générative peut être utilisée pour trier automatiquement les candidatures en fonction de critères prédéfinis.

- L'IA peut être utilisée pour envoyer des messages personnalisés aux candidats, répondre à leurs questions fréquentes et leur fournir des informations pertinentes sur le processus de recrutement et sur l'entreprise, ce qui peut améliorer leur engagement. »

Comment passer de la théorie à la pratique ? Voici les pratiques de deux experts en matière d'IA générative, Yannis Achour, chef de produit au sein de HeyTeam, et Mathieu Nebra, cofondateur d'OpenClassrooms.

1. Rédaction d'offres d'emploi efficaces

L'une des premières étapes fondamentales du processus de recrutement réside dans la rédaction d'offres d'emploi. ChatGPT est capable d'en produire de très ciblées, en tenant compte du contexte de l'entreprise, du secteur ou encore des candidats visés. La clé ? Réaliser des "prompts" les plus détaillés possible et converser de manière itérative avec l'IA. *« Il est utile de renseigner la partie "instructions personnalisées" (custom instructions) qui est accessible dans le profil. On peut y décrire qui l'on est, son entreprise, préciser des éléments de culture et les attentes en termes de rendu afin d'affiner les réponses »*, explique Mathieu Nebra. L'outil a vocation à créer une véritable bibliothèque de modèles sur étagère en respectant les contraintes liées à la culture de l'entreprise. Une fois que le "prompt offre d'emploi" est bien ficelé (et ça peut prendre du temps), la bonne pratique est de l'enregistrer afin de le réutiliser ou de le partager auprès d'autres personnes de l'équipe de recrutement.

2. Accélération du recrutement par compétences

Lors d'un recrutement, les compétences requises pour un poste sont censées être clairement listées dans une annonce afin de pouvoir évaluer un candidat via des critères objectifs. Cette approche garantit un recrutement plus juste et objectif. *« Or, au sein des fiches de poste, elles sont rarement explicitées »*, souligne Mathieu Nebra. Ce cadrage est également essentiel pour trouver et attirer les candidats les plus pertinents. Afin d'optimiser cette étape, ChatGPT peut tout à fait produire des grilles de compétences en fonction d'un poste ou d'un secteur donné. *« C'est un levier de changement énorme en termes de recrutement car on dépasse la vision cantonnée au diplôme ou au nombre d'années d'expérience, qui ne signifie pas grand-chose aujourd'hui »*, souligne Mathieu Nebra.

3. Création de grilles d'entretien structurées

La suite logique est de s'appuyer sur ces compétences pour garantir une évaluation rigoureuse pendant les entretiens. *« Cette démarche structurée favorise une sélection plus équitable des candidats et davantage de diversité. En posant des questions ciblées, ces grilles contribuent aussi à des échanges plus approfondis avec les candidats, facilitant la prise de décision »*, explique Mathieu Nebra. Concrètement, en s'appuyant sur le "prompt" précédent, ChatGPT peut aller un cran plus loin et élaborer une liste de questions clés en adéquation avec les compétences attendues. Une base de travail à ajuster par le recruteur.

4. Pré-évaluation et synthèse des

candidatures

ChatGPT allège le temps passer à présélectionner les candidats, une étape qui s'avère particulièrement chronophage. *« En veillant à bien anonymiser les CV et les lettres de motivation, le recruteur les copie-colle dans ChatGPT en demandant à l'IA d'évaluer l'adéquation entre la candidature et les critères exigés »*, décrit Mathieu Nebra. Cette méthodologie fondée sur le mapping ou le scoring contribue, dans une certaine mesure, à réduire les biais inhérents au processus de recrutement traditionnel. Une fois l'ensemble des entretiens réalisés, ChatGPT crée en quelques secondes une synthèse modélisée capable de comparer les résultats en fonction des critères établis. *« C'est donc un outil d'aide à la décision à condition d'explicitier le rendu souhaité : les informations, les critères, le format... On peut aussi lui soumettre des modèles pour qu'il comprenne l'attendu. »*

5. Design du processus de recrutement et d'onboarding

De manière plus macro, pourquoi ne pas demander à l'IA de tout simplement bâtir ou revoir son processus de recrutement ? ChatGPT est capable de donner des idées pour le rendre plus innovant tout en prenant en compte les contraintes métiers, mais aussi en mêlant le présentiel au distanciel... *« ChatGPT peut générer des plans d'actions ou des processus RH très aboutis, qu'il ne faut pas hésiter à challenger via des échanges avec l'outil »*, recommande Yannis Achour. C'est donc un allié de choc pour mener des brainstormings : *« Cela s'applique aussi à l'élaboration de l'onboarding : toujours en étant très précis sur le contexte du poste et le résultat attendu, l'IA soumet un faisceau d'idées pour imaginer des étapes coordonnées et assurer le suivi de cette période. »*

Pour aller plus loin... avec un oeil critique

Certaines startups ont développé des solutions fondées sur l'IA générative, ciblées sur le recrutement. À ce titre, Golden Bees a récemment lancé GoldenJob, un nouvel assistant IA qui produit une offre d'emploi personnalisée. Heyteam a récemment lancé un nouvel assistant appelé IA Capi, (Co-pilote Artificiel Personnel Intelligent) : l'objectif est d'apporter des réponses aux équipes RH et recrutement. Pour finir, OpenClassrooms lance un cycle de formations dédié à l'IA (100% gratuit) dans lequel un volet est consacré au recrutement avec notamment des "prompts" prêts à l'emploi.

Le mot de la fin est donné à ChatGPT... sur ses propres limites : « Le recrutement exige une prise de conscience des implications éthiques. Bien que cette technologie puisse réduire les biais potentiels associés à la prise de décision humaine, il est impératif de garder un regard critique sur les résultats générés par ChatGPT. »



À lire aussi

IA générative : la révolution conversationnelle qui transforme l'e-commerce



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

[JE M'INSCRIS](#)

Article écrit par Laure Girardot