

RECRUTER AVEC L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les 15 prompts prêts à l'emploi du guide, réunis pour être copiés dans votre outil d'IA.

SOMMAIRE DES PROMPTS

1. **00 · Avant de commencer**
Clarifier le besoin de recrutement
2. **00 · Avant de commencer**
Générateur de fiche de poste
3. **01 – A · Rédiger l'offre d'emploi**
Rédaction d'offre d'emploi complète
4. **01 – A · Rédiger l'offre d'emploi**
Adapter l'offre aux réseaux sociaux
5. **01 – B · Développer sa marque employeur**
Construire son identité employeur
6. **01 – B · Développer sa marque employeur**
Diagnostic attractivité employeur
7. **02 · Sourcer & présélectionner**
Stratégie de sourcing LinkedIn
8. **02 · Sourcer & présélectionner**
Grille d'évaluation des CV
9. **02 · Sourcer & présélectionner**
Analyser un CV avec l'IA
10. **03 · Conduire les entretiens**
Trame d'entretien complète (45 min)
11. **03 · Conduire les entretiens**
15 questions comportementales STAR pour ce poste
12. **03 · Conduire les entretiens**
Rédiger un retour candidat constructif
13. **04 · Réussir l'intégration**
Plan d'onboarding sur 4 semaines
14. **04 · Réussir l'intégration**
Questions de suivi à 1 mois
15. **05 · Métiers en tension**
Stratégie pour un métier en tension

Personnalisation obligatoire. Les prompts contiennent des champs entre [CROCHETS]. Remplacez-les toujours par vos informations réelles avant de les envoyer à l'IA. Un prompt personnalisé donne des résultats 3 fois meilleurs.

00 · AVANT DE COMMENCER

CLARIFIER LE BESOIN DE RECRUTEMENT

Tu es un consultant RH expert.

Aide-moi à clarifier précisément mon besoin de recrutement.

Contexte :

- Entreprise : [SECTEUR, TAILLE, LOCALISATION]
- Poste recherché : [INTITULÉ]
- Problématique actuelle : [CE QUI NE FONCTIONNE PAS SANS CE POSTE]
- Missions envisagées : [LISTE]
- Organisation actuelle : [COMMENT L'ÉQUIPE EST STRUCTURÉE]

Identifie :

- Les compétences absolument indispensables
- Les compétences transférables (acquises sur un autre poste)
- Les soft skills essentiels pour ce contexte
- Les risques de recrutement à anticiper
- Les points de vigilance spécifiques à une TPE

00 · AVANT DE COMMENCER

GÉNÉRATEUR DE FICHE DE POSTE

Tu es un consultant RH spécialisé TPE.

Crée une fiche de poste complète et opérationnelle.

Contexte :

- Entreprise : [ACTIVITÉ, SECTEUR]
- Poste : [INTITULÉ]
- Missions principales : [LISTE]
- Compétences techniques requises : [LISTE]
- Niveau d'expérience : [DÉBUTANT / CONFIRMÉ / EXPERT]
- Type de contrat : [CDI / CDD / ALTERNANCE]
- Horaires : [TEMPS PLEIN / PARTIEL, HORAIRES]
- Rémunération : [FOURCHETTE]

Produis :

1. Une fiche de poste professionnelle (version interne)
2. Les 5 compétences techniques essentielles
3. Les 3 soft skills prioritaires pour ce poste en TPE
4. Un niveau d'expérience minimum justifié

RÉDACTION D'OFFRE D'EMPLOI COMPLÈTE

Tu es expert RH spécialisé recrutement TPE.

Rédige une offre d'emploi professionnelle, attractive et humaine.

Poste : [INTITULÉ DU POSTE]

Entreprise : [TYPE D'ENTREPRISE, SECTEUR]

Localisation : [VILLE / DÉPARTEMENT]

Valeurs & ambiance : [CE QUI CARACTÉRISE VOTRE ENTREPRISE]

Missions principales : [5 À 7 MISSIONS]

Profil : [EXPÉRIENCE, COMPÉTENCES, QUALITÉS]

Conditions : [SALAIRE], [TYPE CONTRAT], [AVANTAGES]

Ton souhaité : [PROFESSIONNEL / DYNAMIQUE / CHALEUREUX]

L'offre doit inclure :

- Une accroche engageante (2–3 lignes)
- La présentation de l'entreprise (3–4 lignes, ton humain)
- Les missions (verbes d'action, concret)
- Le profil (sans surenchère de critères)
- Les conditions et avantages réels
- Un appel à candidature accueillant
- Longueur : 350–400 mots
- Conforme aux règles anti-discrimination françaises

ADAPTER L'OFFRE AUX RÉSEAUX SOCIAUX

À partir de l'offre ci-dessus, crée :

1. Une version courte pour LinkedIn (150 mots max, ton dynamique)
2. Une version France Travail (structurée, complète)
3. Un post Instagram/Facebook RH (accrocheur, visuel, émojis adaptés)

Pour chaque version, adapte le ton et la longueur au canal.

CONSTRUIRE SON IDENTITÉ EMPLOYEUR

Tu es un spécialiste de la marque employeur pour les TPE.

À partir de ces informations : **[COLLER VOS RÉPONSES DU TABLEAU CI-DESSUS]**

Construis :

- Notre identité employeur en 3-4 lignes (humaine et authentique)
- Notre promesse employeur (1 phrase forte)
- Notre positionnement RH (ce qui nous différencie en tant qu'employeur)
- Un slogan employeur accrocheur (5-8 mots)
- Une présentation de l'entreprise moderne pour nos offres d'emploi

DIAGNOSTIC ATTRACTIVITÉ EMPLOYEUR

Tu es un consultant RH expert en marque employeur.

Analyse l'attractivité de mon entreprise :

- Activité : **[SECTEUR]**
- Taille : **[NOMBRE DE SALARIÉS]**
- Difficultés de recrutement rencontrées : **[DESCRIPTION]**
- Ambiance et organisation : **[DESCRIPTION]**
- Avantages proposés : **[LISTE]**
- Image actuelle perçue : **[VOTRE RESENTI]**

Donne-moi :

- Mes 3 forces attractives (à mettre en avant)
- Mes 3 freins principaux (à corriger en priorité)
- 5 actions simples et immédiates adaptées à une TPE
- Les erreurs fréquentes dans mon secteur

STRATÉGIE DE SOURCING LINKEDIN

Tu es un recruteur expert.

Donne-moi une stratégie de sourcing LinkedIn pour recruter un(e) :
[INTITULÉ DU POSTE]

Je souhaite :

- Les mots-clés de recherche les plus efficaces
- Les intitulés alternatifs du poste (pour élargir la recherche)
- Les compétences associées à rechercher
- Les hashtags utiles pour publier
- Les types d'entreprises où ce profil travaille souvent
- Un message de prise de contact (InMail) court et humain

GRILLE D'ÉVALUATION DES CV

Crée une grille d'évaluation pour sélectionner des candidats au poste de [INTITULÉ].

Critères obligatoires : [LISTE DES CRITÈRES ESSENTIELS]

Critères souhaitables : [LISTE DES CRITÈRES SECONDAIRES]

Format : tableau avec colonnes :

Critère | Poids en % | Score de 1 à 5 | Observations

Ajoute ensuite :

- 3 questions de présélection téléphonique (durée : 5 minutes max)
- Les signaux d'alerte à surveiller dans un CV pour ce poste

ANALYSER UN CV AVEC L'IA

Voici le CV d'un(e) candidat(e) pour le poste de [INTITULÉ].

Évalue-le selon ces critères : [REPRENDRE LES CRITÈRES DE LA GRILLE]

[COLLER LE TEXTE DU CV ICI]

Donne-moi :

- Un score de 1 à 5 par critère
- Un score global sur 20
- Les 3 points forts de ce profil
- Les 2 points de vigilance à creuser en entretien
- Ta recommandation : Convoquer / Approfondir / Ne pas retenir (avec justification)

03 · CONDUIRE LES ENTRETIENS

TRAME D'ENTRETIEN COMPLÈTE (45 MIN)

Tu es un recruteur expérimenté.

Prépare une trame d'entretien de 45 minutes pour le poste de [INTITULÉ].

Compétences clés à évaluer : [LISTE DE 3 À 5 COMPÉTENCES]

Inclure :

- Accueil et présentation de l'entretien (5 min)
- 3 questions sur le parcours professionnel
- 4 questions comportementales méthode STAR
- 1 mise en situation pratique liée au poste
- Temps pour les questions du candidat (10 min)
- Grille de notation sur 5 par compétence

Précise aussi :

- Les signaux positifs à noter
- Les signaux d'alerte à surveiller

15 QUESTIONS COMPORTEMENTALES STAR POUR CE POSTE

Crée 15 questions d'entretien basées sur la méthode STAR.

Pour le poste de : **[POSTE]**

Je veux évaluer :

- Autonomie et prise d'initiative
- Relation client / relation équipe
- Gestion du stress et des imprévus
- Organisation et priorisation
- Capacité à apprendre à s'adapter

Pour chaque question, indique la compétence évaluée
et 2 réponses types (bonne réponse / réponse insuffisante).

RÉDIGER UN RETOUR CANDIDAT CONSTRUCTIF

Tu es un recruteur bienveillant et professionnel.

Rédige un mail de retour pour un candidat **[RETENU / NON RETENU]**
pour le poste de **[INTITULÉ]**.

Points positifs à mentionner : **[LISTE]**

Raison principale (pour un refus) : **[RAISON OBJECTIVE, SANS DISCRIMINATION]**

Ton : chaleureux, respectueux, encourageant.

Longueur : 8-10 lignes maximum.

L'entreprise doit garder une bonne image auprès de ce candidat.

PLAN D'ONBOARDING SUR 4 SEMAINES

Tu es un responsable RH expert en intégration.

Crée un plan d'intégration sur 4 semaines pour :

- Prénom du collaborateur : [PRÉNOM]
- Poste : [INTITULÉ]
- Date d'arrivée : [DATE]
- Contexte : secteur [SECTEUR], équipe de [TAILLE]
- Outils utilisés : [LISTE DES OUTILS PRINCIPAUX]

Format semaine par semaine avec :

- L'objectif principal de la semaine
- Les 3 à 5 actions concrètes (rencontres, formations, tâches)
- Les points de suivi à planifier
- Le rôle du tuteur/référent

Ajoute une checklist administrative pour le Jour 1.

QUESTIONS DE SUIVI À 1 MOIS

Génère 8 questions d'entretien de suivi à 1 mois pour un(e) collaborateur(trice) au poste de [INTITULÉ].

Objectifs :

- Évaluer son niveau d'intégration réelle
- Détecter les difficultés avant qu'elles ne s'installent
- Recueillir ses premières impressions honnêtes
- Ajuster l'accompagnement si nécessaire

Format : questions ouvertes, ton bienveillant et non jugeant.

Durée entretien : 20 minutes.

STRATÉGIE POUR UN MÉTIER EN TENSION

Propose une stratégie de recrutement réaliste pour un métier en tension.

Contexte :

- Secteur : [SECTEUR]
- Localisation : [VILLE / ZONE]
- Poste en tension : [INTITULÉ]
- Difficultés rencontrées : [DESCRIPTION]
- Salaire proposé : [FOURCHETTE]
- Contraintes particulières : [HORAIRES, CONDITIONS]

Je souhaite :

- Les causes probables de la pénurie dans mon contexte
- Des solutions alternatives de recrutement
- Les leviers d'attractivité que je peux activer rapidement
- Des pistes de formation / intégration adaptées
- Des exemples concrets d'entreprises ayant résolu ce problème