

# 6 prompts ChatGPT pour rendre votre recrutement plus efficace



L'intelligence artificielle (IA) s'est imposée dans le monde en un temps record. Bien que cette technologie existe depuis des années, le lancement de ChatGPT en 2022 a marqué un véritable tournant.

Depuis, l'IA s'est largement diffusée, tant dans la sphère privée que professionnelle.

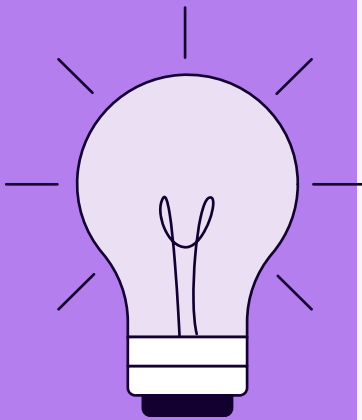
Le modèle de langage (LLM) développé par OpenAI a bénéficié de nombreuses améliorations et son utilisation ne cesse de croître. Sa force ? Il peut traiter de grands volumes d'informations et générer du contenu à partir de celles-ci, à condition de ne pas y saisir de données personnelles ou confidentielles sans cadre approprié. Cela le rend utile aussi bien pour stimuler la créativité que pour accomplir des tâches concrètes et organisationnelles, notamment dans le recrutement.

## Ce que ChatGPT peut (et ne peut pas) faire :

ChatGPT fonctionne à partir de « prompts » (vos instructions ou questions). Il y répond comme dans une conversation. Plus votre prompt est précis, plus la réponse sera pertinente. Vous pouvez ensuite ajuster facilement le résultat en affinant votre demande.

ChatGPT s'appuie sur des données d'entraînement et, selon les fonctionnalités activées, peut aussi utiliser des informations issues du web. Il peut donc parfois générer des contenus inexacts, obsolètes ou « inventer » des informations (appelées « hallucinations »). Il est donc essentiel de ne jamais utiliser ses réponses telles quelles, mais de toujours en vérifier la pertinence et l'exactitude.

Considérez ChatGPT comme un assistant de rédaction et de réflexion : un partenaire de réflexion qui vous aide à générer des idées et à structurer des premières versions. Gardez toutefois toujours un regard critique et humain. Utilisé de cette manière, il devient un véritable atout.



## 6 suggestions pour ChatGPT : scénarios, conseils et exemples

ChatGPT peut vous aider sur certaines tâches du processus de recrutement : du renforcement de votre marque employeur à la rédaction de votre page « Carrières », en passant par le choix des bons canaux, l'analyse de vos KPI ou encore la création d'un plan d'intégration. Vous trouverez ci-dessous quelques prompts utiles pour structurer votre stratégie de recrutement et gagner du temps, à condition de vérifier et d'adapter les réponses.

### 01 Valorisez votre marque employeur

Pour attirer les bons talents (souvent très sollicités), vous devez avant tout disposer d'une marque employeur solide. Expliquez qui vous êtes, votre mission, vos avantages et l'ambiance de travail au sein de votre entreprise. Diffusez ces informations sur différents canaux afin de donner aux candidats une vision claire de votre identité d'employeur.

#### Prompt utile :

- Quelles actions de recrutement pouvons-nous mettre en place pour positionner efficacement notre marque employeur auprès de [Groupe cible] ? Notre marque employeur est [Description], et nous recherchons des talents en phase avec notre mission [Description de la mission] et nos valeurs [Valeurs]. Comment optimiser ce positionnement pour mieux toucher les talents visés ? Donnez-moi 5 suggestions pertinentes.

#### Autre conseil :

Dans un second temps, demandez à ChatGPT d'optimiser vos contenus (par exemple votre page « Nous rejoindre ») selon les bonnes pratiques SEO. Vous renforcerez ainsi votre visibilité dans les moteurs de recherche, tout en valorisant votre marque employeur.

Quelles actions de recrutement pouvons-nous mettre en place pour positionner efficacement notre marque employeur auprès de [jeunes diplômés dans le secteur technologique] ? Notre marque employeur est [innovante, inclusive et axée sur l'impact social], et nous recherchons des talents en phase avec notre mission [de rendre les technologies accessibles et bénéfiques pour tous] et nos valeurs [d'innovation, de collaboration et de responsabilité sociale]. Comment optimiser ce positionnement pour mieux toucher les talents visés ? Donnez-moi 5 suggestions pertinentes.

Je vais adapter les recommandations au profil "jeunes diplômés tech" et m'appuyer sur des signaux récents du marché pour éviter des conseils trop génériques.

Thought for 18s >

Pour des **jeunes diplômés dans le secteur technologique**, votre positionnement doit être très clair : **"Rejoindre une entreprise tech où l'on apprend vite, où l'on travaille sur des technologies utiles, et où l'innovation sert un impact social concret."**

C'est particulièrement pertinent car les jeunes générations accordent beaucoup d'importance à l'apprentissage, au sens, au bien-être et à l'équilibre entre ambition et sécurité. L'étude Deloitte 2025 indique notamment que les Gen Z recherchent un équilibre entre **argent, sens et bien-être**, et que 89 % des Gen Z considèrent le sens comme important pour leur satisfaction au travail. Deloitte Ita...

#### 1. Créer une campagne "Tech for Good Graduate Program"

Lancez une campagne dédiée aux jeunes diplômés autour d'un message simple : **"Développez vos compétences tech en construisant des solutions accessibles et utiles à tous."**

Cette campagne peut inclure :

- une page carrière dédiée aux jeunes diplômés ;
- des offres "Graduate Software Engineer", "Junior Product Manager", "Junior Data/AI Engineer" ;

## 02 Identifiez les bons canaux

Tous les canaux ne permettent pas d'atteindre les mêmes profils. De nombreux canaux sont spécialisés par secteur ou par cible. Il est donc essentiel d'identifier ceux qui correspondent le mieux au poste à pourvoir et aux candidats visés, puis de vérifier ces pistes avec vos données et votre connaissance du marché.

### Prompt utile :

- Quels sont les canaux de recrutement les plus adaptés pour atteindre [Poste] dans [Secteur] ? Citez au moins 5 canaux pertinents et expliquez brièvement pourquoi ils sont efficaces pour ce profil.

Quels sont les canaux de recrutement les plus adaptés pour atteindre un Développeur Full-Stack dans le secteur technologique ? Citez au moins 5 canaux pertinents et expliquez brièvement pourquoi ils sont efficaces pour ce profil.

Pour recruter un **Développeur Full-Stack** dans le **secteur technologique**, voici 5 canaux de recrutement particulièrement adaptés et efficaces :

#### 1) LinkedIn

- **Pourquoi c'est efficace** : LinkedIn est l'un des canaux les plus utilisés pour les profils professionnels, y compris dans le secteur technologique. Vous pouvez non seulement publier des offres d'emploi, mais aussi rechercher des candidats passifs en utilisant des filtres spécifiques (compétences en développement Full-Stack, technologies comme JavaScript, React, Node.js, etc.). Il permet également de voir l'expérience passée des candidats et d'engager des conversations directement via des messages personnalisés.

#### 2) GitHub

- **Pourquoi c'est efficace** : GitHub est un excellent moyen de repérer des développeurs Full-Stack grâce à leurs contributions à des projets open-source. Les profils GitHub montrent concrètement les compétences techniques des candidats, leur engagement communautaire et leurs projets personnels. Cela permet de juger de leur qualité de code et de leur capacité à travailler sur des projets réels.

#### 3) Job Boards spécialisés dans la tech

- **Pourquoi c'est efficace** : Des plateformes comme **LesJeudis**, **Welcome to the Jungle**, **RemixJobs**, ou **TechCareers** sont spécifiquement dédiées aux métiers de la tech. Ces sites attirent des professionnels du secteur, ce qui vous permet de cibler précisément les développeurs Full-Stack et de diffuser vos offres directement auprès d'une audience qualifiée.

## 03 Définissez vos KPI de recrutement

Quels sont les KPI de recrutement, à quoi correspondent-ils et comment les calculer ? ChatGPT peut vous aider à y voir clair, mais aussi à identifier les indicateurs les plus pertinents pour votre organisation et à réfléchir aux actions possibles.

### Prompts utiles :

- Définissez les principaux KPI de recrutement et précisez lesquels sont les plus pertinents pour [service ou domaine d'activité].



- Quelles actions puis-je mettre en place si mon [KPI] est trop élevé ou trop faible ?

Quelles actions puis-je mettre en place si mon time-to-hire est trop élevé ?

Si votre **time-to-hire** (temps de recrutement) est trop élevé, cela peut nuire à la qualité de votre processus de recrutement, augmenter les coûts, et entraîner une perte de talents qualifiés au profit de vos concurrents. Voici plusieurs actions que vous pouvez mettre en place pour optimiser ce temps de recrutement :

**1) Analyser et simplifier le processus de recrutement**

- **Rationaliser les étapes du processus** : Parfois, plusieurs entretiens peuvent être nécessaires, mais vous pouvez identifier les étapes qui n'ajoutent pas suffisamment de valeur. Par exemple, les entretiens multiples avec différents responsables pourraient être regroupés ou simplifiés.
- **Éviter les redondances** : Assurez-vous qu'il n'y a pas de doublons dans les étapes du processus. Par exemple, des tests techniques peuvent être effectués tôt dans le processus afin de ne pas faire perdre de temps aux candidats et aux recruteurs.

**2) Améliorer la collaboration entre les équipes de recrutement et les responsables internes**

- **Accélérer la prise de décision** : Un **time-to-hire** élevé peut résulter de l'indécision des responsables de recrutement ou des équipes techniques. Instaurer un processus clair pour les feedbacks rapides et la validation des candidatures peut réduire les délais.
- **Planifier des entretiens en un seul bloc** : Encouragez les responsables à organiser des entretiens sur une journée ou sur une demi-journée pour éviter des délais d'attente entre les différentes étapes.

**3) Optimiser l'expérience candidat pour éviter les abandons**

- **Réduire les délais entre les étapes** : Faites en sorte qu'il y ait une communication fluide entre les différentes parties prenantes pour éviter les retards. Par exemple, après un entretien, donnez un retour au candidat dans les 48 heures.
- **Automatisation des tâches administratives** : L'utilisation d'un **système de suivi des candidatures (ATS)** peut automatiser une partie du processus, comme la planification d'entretiens, la collecte de documents ou l'envoi d'e-mails de confirmation.

04

## ChatGPT, un assistant pour structurer votre stratégie de recrutement

Vous pouvez également utiliser ChatGPT pour préparer une première version de stratégie de recrutement. Fournissez des informations précises sur le poste, le calendrier, le budget et le contexte. Vous pourrez ensuite affiner la stratégie selon vos besoins.

### Prompt utile :

- Agissez comme un assistant de stratégie de recrutement pour [Nom de l'entreprise + brève description du secteur, de l'activité et des spécificités]. Je souhaite recruter un [Poste] et définir une stratégie pour attirer des candidats alignés avec les critères du poste. Recherchez les canaux de recrutement les plus pertinents et mobilisez, si nécessaire, le sourcing actif, les réseaux sociaux, les salons de l'emploi ou d'autres réseaux pour toucher des profils alignés avec le poste avant le [Date]. Le budget est de [Montant en euros].

Agissez comme un assistant de stratégie de recrutement pour [Technova Solutions, une entreprise innovante dans le développement de logiciels et de solutions numériques pour le secteur de la santé]. Je souhaite recruter un [Développeur Full-Stack] et définir une stratégie pour attirer des candidats alignés avec les critères du poste. Recherchez les canaux de recrutement les plus pertinents et mobilisez, si nécessaire, le sourcing actif, les réseaux sociaux, les salons de l'emploi ou d'autres réseaux pour toucher des profils alignés avec le poste avant le [30 juin 2026]. Le budget est de [5000€].

Je vais construire un plan orienté "marché français/Europe francophone", avec une échéance courte au 30 juin 2026 et un budget de 5 000 €. Je vais vérifier les canaux et événements encore pertinents avant de recommander une répartition budgétaire.

Premier constat : avec 5 000 € et moins de 7 semaines avant le 30 juin 2026, il faut éviter une stratégie "annonce passive". Le bon mix est : diffusion ciblée gratuite/payante, sourcing actif quotidien, preuve d'impact santé, et activation d'écosystèmes tech/santé.

Thought for 1m 7s >

Voici une stratégie de recrutement opérationnelle pour Technova Solutions, entreprise de logiciels et solutions numériques pour la santé, afin de recruter un **Développeur Full-Stack avant le 30 juin 2026**, avec un budget de 5 000 €.

Hypothèse de départ : recrutement en CDI, marché France/Europe francophone, poste ouvert en hybride ou remote partiel.

**Positionnement candidat à utiliser**

Le message d'attraction doit combiner **technologie + santé + impact concret** :

"Rejoindre Technova Solutions, c'est développer des produits numériques utiles aux professionnels de santé et aux patients, dans un environnement tech exigeant où la qualité, la

## 05 Analysez les postes et les salaires

Utilisez ChatGPT pour mieux comprendre les missions, les compétences requises et les niveaux de rémunération. Cela peut vous aider à mieux cibler les profils adaptés. Intégrez toujours les retours du manager recruteur, ainsi que des éléments sur la culture d'entreprise et la marque employeur. Cela peut vous aider à attirer des candidats plus alignés avec le poste.

### Prompts utiles :

- Quelles compétences et connaissances un [Poste] doit-il posséder ?
- Quelles sont les exigences minimales pour un [Poste] ?
- Quel est le salaire de départ généralement observé pour un [Poste] en France ? Indique les facteurs qui peuvent le faire varier, comme la région, l'expérience et le secteur, et précise que ces informations doivent être vérifiées avec des sources récentes.

Vous pouvez également lui demander d'intégrer des variations selon la région ou le niveau d'expérience afin d'affiner votre ciblage.



#### Autre astuce :

Une fois votre offre d'emploi rédigée, demandez à ChatGPT d'en créer des déclinaisons pour différents réseaux sociaux. Vous obtiendrez rapidement une version adaptée pour LinkedIn, une publication plus concise pour Instagram ou un teaser plus accrocheur pour X (Twitter).

Quel est le salaire de départ généralement observé pour un [directeur marketing] en France ? Indique les facteurs qui peuvent le faire varier, comme la région, l'expérience et le secteur, et précise que ces informations doivent être vérifiées avec des sources récentes.

Je vais vérifier des sources récentes de rémunération, car les salaires marketing varient fortement selon taille d'entreprise, secteur et localisation.

Thought for 20s >

Pour un **directeur marketing en France**, le **salaire de départ généralement observé** pour une première prise de poste à ce niveau se situe plutôt autour de **60 000 à 75 000 € brut annuel fixe**.

Pour un profil déjà confirmé ou dans une entreprise de taille importante, la fourchette monte souvent vers **75 000 à 95 000 € brut annuel**, avec parfois un **variable** en plus. Sur des postes très seniors, internationaux ou dans des secteurs à forte marge, la rémunération peut dépasser **100 000 € brut annuel**.

À titre de repère, certaines grilles récentes situent le métier de **directeur marketing** dans des fourchettes larges, par exemple **70 000 à 180 000 €** selon l'expérience et le périmètre, tandis que les données Hays 2026 relayées par le Journal du Net indiquent des niveaux très différents selon le secteur : environ **66 402 € brut annuel médian dans les services** et **97 500 € brut annuel médian dans la santé**.

webmarketing-co... +1

#### Facteurs qui font varier le salaire

##### 1. L'expérience

Un directeur marketing débutant dans la fonction, souvent après un parcours de responsable marketing, brand manager ou head of marketing, sera plutôt dans le bas de la fourchette. Un profil avec 10 à 15 ans d'expérience, management d'équipe, pilotage de budget, stratégie de marque et responsabilité business peut viser nettement plus haut.

##### 2. La région

## 06 Onboarding

L'une des utilisations les plus concrètes et pratiques de ChatGPT concerne l'organisation et la planification. Vous pouvez l'utiliser pour concevoir un plan d'intégration structuré, afin de faciliter une prise de poste structurée dès le premier jour pour les nouveaux collaborateurs.

### Prompt utile :

- Élaborez un plan d'intégration pour [Fonction] à partir du [Date]. Le plan doit inclure les éléments suivants : [Tâches spécifiques, responsabilités et compétences à acquérir].

Élaborez un plan d'intégration pour un Responsable Marketing à partir du 1er juillet 2026. Le plan doit inclure les éléments suivants : s'intégrer efficacement dans son équipe, comprendre la stratégie marketing de l'entreprise, se familiariser avec les outils et processus, et acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans son rôle.

#### Plan d'intégration pour un Responsable Marketing à partir du 1er juillet 2026

##### Objectif de l'intégration :

L'objectif de ce plan d'intégration est de permettre au **Responsable Marketing** de s'intégrer efficacement au sein de l'équipe, de comprendre la stratégie marketing de l'entreprise, de se familiariser avec les outils et processus internes, et d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans son rôle de manière autonome.

##### Phase 1 : Accueil et Introduction à l'Entreprise (1ère semaine)

###### Objectifs :

- Découvrir la culture et les valeurs de l'entreprise.
- Présentation des équipes et des principales parties prenantes.
- Mise en place des outils de travail nécessaires.

###### Tâches spécifiques :

- **Jour 1 : Accueil officiel** avec l'équipe des ressources humaines, présentation des processus d'intégration et remise du matériel.
- **Jour 2-3 : Introduction à l'entreprise** : historique, mission, vision, produits/services et positionnement sur le marché. Rencontre avec les départements clés : équipe commerciale, produit, finance et IT.
- **Jour 4-5 : Rencontre avec l'équipe marketing** pour comprendre l'organisation interne, les rôles de chacun et les projets en cours. Présentation des collaborateurs directs et des responsables.

###### Compétences à acquérir :

- **Culture d'entreprise** : comprendre les valeurs, les objectifs et la mission de l'entreprise.
- **Réseau interne** : se familiariser avec les différentes équipes et parties prenantes.
- **Outils de communication** : maîtrise des outils de communication interne (Slack, Teams, outils de gestion de projet).

Vous pouvez également demander à ChatGPT plusieurs variantes : un programme intensif pour un débutant, ou une version allégée pour un profil expérimenté.

## Conclusion

Les outils d'IA comme ChatGPT peuvent aider à rendre certaines tâches de recrutement plus efficaces et mieux structurées. Avec les bons prompts, vous pouvez obtenir rapidement des premières versions utiles, à vérifier et à adapter, qui font gagner du temps à votre équipe. Il reste toutefois essentiel de vérifier l'exactitude des informations et de respecter les règles de confidentialité (RGPD).

En complément de ChatGPT, vous pouvez également renforcer votre stratégie avec les outils de Tellent Recrutee. Ils peuvent vous aider à rédiger des offres d'emploi plus rapidement grâce à l'IA, à extraire et structurer les informations des CV via le parsing et à centraliser les retours de vos équipes. Grâce à un tableau de bord intuitif, vous pouvez suivre vos KPI et collaborer plus facilement !

**Avec Tellent Recrutee, gagnez en efficacité et en clarté grâce à un processus de recrutement sur mesure !**

[Demandez une démo →](#)