

Recruter : préparer l'annonce et l'entretien

Utiliser l'IA pour préparer du texte, sans lui confier le tri des candidatures

Module AT7 - FAIRE - 8 min - version 1.1

Tu prépares un recrutement. L'IA peut aider à mettre en forme une annonce ou une trame d'entretien. Dans ce parcours, elle ne sert pas à décider quels candidats garder.

Cette limite est une règle de prudence Solutio, pas une affirmation selon laquelle tous les outils fonctionneraient de la même façon ni une conclusion juridique universelle.

Ce que tu sauras faire en sortant

- Décrire le poste à partir de missions et situations de travail que tu as toi-même définies.
- Préparer une trame d'entretien structurée sans inventer d'exigence.
- Reconnaître le moment où l'usage doit s'arrêter : vraie candidature, score, classement ou décision sur une personne.

L'essentiel, en trente secondes

Périmètre de ce module : préparation de texte sur terrain fictif ou non identifiant.

Trois gestes sont travaillés :

- Annonce - reformuler les missions et contraintes que tu fournis.
- Trame d'entretien - proposer des questions portant sur des situations de travail que tu as définies.
- Compte rendu - structurer tes propres notes après l'entretien, sous réserve du tri F3 et du cadre validé pour les données concernées.

Règle de prudence du parcours : aucun CV réel, aucune notation, aucun score, aucun classement automatisé pendant l'exercice. Si ton organisation veut automatiser une partie du recrutement, ce choix sort du module et exige un processus RH, données et juridique documenté.

1. Préparer l'annonce

Travaille à partir d'une fiche de poste fictive ou d'éléments que tu as déjà validés :

``text Prépare un brouillon d'annonce à partir des éléments ci-dessous, et uniquement d'eux. Poste : [INTITULÉ] Missions : [MISSIONS RÉELLES] Contexte de travail : [CONTEXTE] Conditions déjà décidées : [CONTRAT / LIEU / RÉMUNÉRATION SI TU VEUX LES INCLURE]

N'ajoute aucun diplôme, nombre d'années d'expérience, compétence ou condition que je n'ai pas fournis. À la fin, liste séparément toute formulation de TON brouillon qui ne peut pas être rattachée à un élément de ma fiche. ``

Le contrôle porte sur la provenance : une exigence absente de ta matière n'entre pas dans l'annonce parce qu'elle « ressemble à ce qu'on voit d'habitude ».

Le module ne te dit pas si une exigence fournie par toi est licite ou pertinente. Si tu hésites sur un critère, tu le soumetts au circuit RH/juridique adapté.

2. Préparer une trame d'entretien

À partir des missions suivantes : [MISSIONS], propose 8 questions de situation de travail. Pour chaque question, indique quels éléments de réponse permettraient de documenter la mission concernée. N'ajoute aucun critère de sélection qui ne figure pas dans ma fiche. Ne produis ni note, ni score, ni classement.

Pour l'exercice Solutio, tu utilises la même trame de base pour le même poste afin de rendre les observations plus comparables. Cette règle est pédagogique ; elle ne prétend pas remplacer la méthode RH de ton organisation.

Une question complémentaire peut être préparée à partir d'un élément de parcours sans verser le CV réel dans l'outil : tu reformules toi-même l'élément nécessaire, sans identité ni donnée inutile.

Micro-défi

Fiche de poste fictive : « installer et diagnostiquer un équipement X ; lire un schéma d'installation ».

Parmi ces propositions, lesquelles sont directement rattachables à la fiche ?

- « Explique comment tu diagnostiques une panne sur X. »
- « Stabilité des expériences précédentes. »
- « Montre comment tu lis ce schéma fictif. »
- « Habite à moins de 20 minutes. »

Réponse attendue dans cet exercice : 1 et 3, parce qu'elles renvoient explicitement aux missions fournies. Pour 2 et 4, le module ne conclut pas qu'ils sont juridiquement interdits ; il constate simplement qu'ils ne viennent pas de la fiche donnée et ne doivent donc pas être ajoutés par le modèle.

3. Pourquoi le tri de vraies candidatures est hors périmètre

Ce module n'a pas besoin d'affirmer qu'un modèle serait toujours inexplicable, toujours biaisé ou incapable de classer. Le refus tient à trois limites plus simples :

- une candidature contient des données de tiers et doit passer par le tri F3 et le processus données/RH de l'organisation ;
- un score ou classement influence directement une décision sur une personne et demande une gouvernance que ce module ne fournit pas ;
- la provenance d'un critère proposé par un modèle n'est pas, à elle seule, une justification RH ou juridique.

Règle de prudence Solutio : tant que ce processus n'est pas validé et documenté, l'IA ne reçoit pas les candidatures réelles et ne produit pas de classement.

Ce refus est volontairement plus étroit qu'une déclaration générale du type « l'IA ne doit jamais être utilisée en recrutement ». Ce module ne formule pas cette doctrine.

Le cas où ça se passe mal

Cas reconstitué pour l'exercice.

Tu demandes : « donne-moi les meilleurs critères pour classer des techniciens ». L'outil propose une liste professionnelle. Tu reprends deux critères qui ne figuraient pas dans ta fiche de poste.

Le problème pédagogique est déjà suffisant : tu as délégué la création de critères qui influencent la

décision, sans pouvoir les rattacher au travail que tu avais défini.

Correction : écris d'abord, hors de l'outil, les missions et preuves de compétence que ton processus RH a validées. L'IA peut ensuite aider à reformuler la trame ; elle n'ajoute pas le cadre de décision.

Ce que ce module ne règle pas

- Il ne dit pas quels critères de recrutement sont juridiquement autorisés ou interdits.
- Il ne détermine aucune durée de conservation ni obligation d'information des candidats.
- Il ne certifie aucun outil ou processus de décision automatisée.
- Il ne remplace pas la lecture, l'entretien ou la décision RH.
- Il ne mesure aucun gain de temps lié à un recrutement assisté.

Quand tu t'arrêtes

- Tu es sur le point de verser un CV réel ou un dossier de candidature dans un outil qui n'a pas été validé pour ce traitement.
- Tu demandes un score, une note, un ordre ou un classement de personnes.
- Le modèle ajoute un critère que tu n'as pas fourni.
- Tu hésites sur la pertinence ou la licéité d'un critère.
- Tu veux automatiser une décision : le circuit expert S4 prend le relais.

À toi

Utilise uniquement un poste fictif et aucune candidature réelle.

- Les missions. Écris trois choses que la personne doit savoir faire dans le poste fictif.
- L'annonce. Génère un brouillon uniquement à partir de ces éléments et marque chaque exigence ajoutée qui n'a pas de provenance.
- La trame. Prépare huit questions de situation reliées à tes trois missions, sans note ni score.

C'est réussi si :

- chaque exigence du brouillon peut être rattachée à ta fiche ;
- aucune information sur un vrai candidat n'a été utilisée ;
- aucune note ou classement n'a été produit ;
- tu sais distinguer « reformuler un cadre déjà décidé » et « créer le cadre de décision » ;
- tu sais à quel moment une validation RH/juridique devient obligatoire.

Vérifie ton geste

- Le modèle ajoute "5 ans d'expérience". Tu le retires si ce critère ne venait pas de ta fiche ; tu ne le gardes pas par imitation d'autres annonces.
- Tu veux comparer deux vrais CV. Hors périmètre du module ; ne les verse pas dans l'exercice.
- Le modèle propose un score par candidat. Tu refuses le score et reviens à la trame de questions.
- Un critère vient de ta fiche mais tu hésites sur son usage. Le module ne tranche pas ; validation RH/juridique.
- Tu veux une question supplémentaire sur une expérience précise. Reformule toi-même le seul élément utile, sans identité ni document réel, puis demande une question liée à la mission.

Seuil de réussite : 5 sur 5. Ici, les erreurs concernent potentiellement une personne ; les critères d'arrêt

sont donc non compensables dans l'évaluation pédagogique.

Selon ce que tu obtiens

Le brouillon n'ajoute rien. Vérifie malgré tout chaque exigence contre ta fiche : une absence d'erreur visible n'est pas une preuve automatique.

Une exigence sans provenance apparaît. Retire-la ou décide-la hors de l'outil avec ton processus RH ; ne demande pas au modèle de justifier sa propre suggestion.

Les questions sont trop générales. Pour chaque question, ajoute la mission précise à observer et reformule en situation concrète.

Tu es tenté d'utiliser de vrais CV pour "tester". Utilise deux profils entièrement fictifs et non identifiants. Le test n'a pas besoin de données de candidats réels.

Fiche mémo

- Le poste et les critères viennent du processus RH, pas du modèle.
- L'IA peut reformuler une annonce à partir de matière fournie.
- Une trame d'entretien peut être préparée à partir des missions.
- L'exercice n'utilise aucun CV réel.
- Aucun score, note ou classement de candidats.
- Doute sur un critère ou automatisation validation RH/juridique S4.

Ce que tu viens de pratiquer

- Tu as séparé préparation de texte et décision de recrutement.
- Tu as contrôlé la provenance des exigences ajoutées.
- Tu as construit une trame de questions à partir du travail réel.
- Tu as appliqué une règle d'arrêt claire avant toute donnée ou décision concernant un vrai candidat.

Sources et statut : docs/bloc-ateliers-PROVENANCE.md`. AT7 reste S4, brouillon, sans validation formelle. Aucun passage de cette version ne vaut avis RH ou juridique.