

CAHIER DE VACANCES

# Un été pour mieux **RECRUTER**

LAETITIA VITAUD



INTERVIEW EXCLUSIVE

NICOLAS GUÉRIN



SAMUEL DURAND



7 CONSEILS POUR  
UN RECRUTEMENT RÉUSSI

JEUX, QUIZ ET PLEIN  
D'AUTRES SURPRISES



# SOMMAIRE

- 03 Edito
- 04 À quoi ressemble le futur du travail ?  
Entretien avec Laetitia Vitaud, experte  
future of work
- 06 Hotline : les experts du recrutement
- 06 Retrouvez l'alternant idéal
- 07 Intelligence Artificielle (IA) : quel impact  
sur la fonction RH ? Voyage en 2030
- 08 Les 3 tips pour plus de productivité  
d'Alizée Reynaud, DRH @ Theodo
- 08 Les mots mêlés du recrutement
- 09 La checklist ultime de la rentrée
- 10 Zoom sur : comment recruter  
efficacement des talents tech ?
- 12 Quiz : quel recruteur êtes-vous ?
- 13 Comment écrire ses fiches de poste  
avec ChatGPT ? Nos astuces
- 14 Le kit de survie d'une session de recrutement
- 15 L'horoscope des recruteurs
- 15 Solution des jeux



---

Rédaction : Noémie Kempf - Création artistique : Justine Ravinet



## ÉDITO

L'été est là, et avec lui, peut-être pour certains un ralentissement bien mérité après une première moitié d'année intense et sportive (et pas uniquement en raison des Jeux Olympiques) ! Mais les enjeux des recrutements, eux, ne s'arrêtent jamais : **le futur des équipes et du travail est une notion en mouvement constant !**

C'est d'autant plus vrai dans une période comme celle que nous traversons actuellement, où les cycles d'innovation semblent se raccourcir toujours un peu plus, tandis que les délais pour trouver les talents adaptés, eux, se rallongent tout en se complexifiant.

Chez OpenClassrooms, nous sommes convaincus qu'**une société fonctionnelle est une société dans laquelle l'accès à l'emploi est facilité, équilibré, juste et inclusif**. Mais pour ce faire, encore faut-il que les talents aient les bonnes compétences, et que les recruteurs ainsi que les managers recruteurs aient les bons outils et les bonnes stratégies pour évaluer ces compétences ! C'est cette conviction qui porte nos équipes au quotidien et qui nous a donné l'idée de produire le cahier d'été que vous avez entre les mains (ou devant le nez).

Interviews exclusives, prédictions sur le futur du recrutement, quiz et playlists pour organiser une session de tri de CVs... Nous avons voulu nous glisser dans votre sac de plage (ou de montagne), pour accompagner vos aventures estivales et **vous aider à préparer la rentrée en toute sérénité !** « *Le succès arrive toujours lorsqu'une opportunité rencontre la préparation* », disait Albert Einstein. Alors, nous espérons que cet ouvrage sera une modeste pierre ajoutée à l'édifice de votre processus de recrutement et vous sera utile dans la préparation de votre stratégie de gestion des talents !

Bonne lecture, et bel été,

**Stéphanie Fraise,**  
Directrice des Ressources Humaines, OpenClassrooms

# À QUOI RESSEMBLE LE FUTUR DU TRAVAIL ?

Entretien avec **Laetitia Vitaud**,  
experte future of work\*

**Laetitia Vitaud** est autrice et conférencière spécialisée dans le futur du travail. Elle partage à travers ses interventions, ses livres et sa newsletter, *Laetitia @ Work*, sa vision des transformations à venir dans le monde professionnel. Zoom sur les défis et les opportunités qui s'offrent aux recruteurs et aux managers recruteurs dans un contexte en constante évolution.

## Penser le futur du travail à court terme vs à long terme

Lorsque l'on envisage le futur du travail, selon Laetitia, il est crucial de distinguer les perspectives à court terme des tendances à long terme. « À court terme, l'automatisation et l'IA peuvent sembler empirer les conditions de travail », affirme-t-elle. En effet, les technologies actuelles, bien qu'elles soient efficaces pour automatiser des tâches, risquent aussi d'accroître la pénibilité du travail humain en laissant aux employés les tâches les plus difficiles et émotionnellement exigeantes. Par exemple, dans le secteur du support client et des RH, les outils d'automatisation rendent souvent plus difficile l'accès à une interaction humaine directe - et les représentants du support client héritent alors des cas les plus complexes et les plus émotionnellement chargés.

Cependant, à long terme, Laetitia reste optimiste : « Bien que les nouvelles technologies nous aient un peu débordés ces dernières années, nous mettons doré et déjà en place des solutions pour traiter les maux actuels du travail, ce qui promet d'améliorer considérablement la situation », dit-elle. Le véritable enjeu réside ainsi dans la manière dont nous choisissons d'automatiser certaines tâches, tout en préservant celles qui apportent de la valeur humaine et de l'apprentissage quotidien. Autrement dit, selon Laetitia, l'enjeu est de mettre la machine au service de l'homme, et non l'inverse comme on l'observe dans certains secteurs d'activité et certaines entreprises !

\* futur du travail



## 3 enjeux pour la fonction RH de demain

Laetitia partage son éclairage sur trois enjeux forts qui promettent de chambouler le métier des recruteurs (et plus globalement les stratégies de gestion des talents) à l'avenir :

→ **Automatisation intelligente** : Pour les RH, la question clé est de savoir quelles tâches automatiser. Comme le rappelle Laetitia, « *il est essentiel de ne pas automatiser les tâches qui permettent d'apprendre et de créer du lien humain.* » Par exemple, dans le recrutement, l'utilisation accrue d'algorithmes peut rapidement massifier les biais existants. Il est donc crucial de réfléchir de manière critique aux algorithmes utilisés et de garantir une évaluation équitable et inclusive des candidats ;

→ **Défi du logement** : autre défi majeur pour les recruteurs, surtout dans les grandes villes où le coût de la vie est élevé : le logement. « *Recruter devient de plus en plus difficile en raison de la tension entre le coût du logement et les revenus* », commente Laetitia. Une situation qui limite selon elle le vivier de talents disponibles, car seules les personnes déjà logées peuvent être recrutées facilement ;

→ **Attractivité intergénérationnelle** : pour être attractifs auprès de toutes les générations, les employeurs doivent comprendre l'importance de l'alignement entre les contraintes et les contreparties du travail. « *Il faut écouter et comprendre les besoins des collaborateurs, mais aussi trouver des solutions qui bénéficient à tout le monde* », explique Laetitia. « *Par exemple, plutôt que de permettre à une mère célibataire de manquer une réunion à 18h, il serait plus inclusif de programmer cette réunion à une heure convenant à tous.* » Créer des conditions de travail favorables à tous les employés tout en maintenant une culture de groupe solide est ainsi essentiel pour développer un sentiment d'appartenance et d'engagement.

## 2 conseils pour une stratégie de recrutement qui fonctionne

Laetitia partage aussi ses conseils pour faire mouche auprès des talents : l'authenticité et les paris sur le long terme :

→ **Authenticité et liens humains**. Laetitia souligne l'importance de l'authenticité dans la marque employeur. « *Un "radar à bullshit\*" s'est développé chez beaucoup de gens. Ils recherchent plus d'authenticité dans le contenu de la marque employeur* » affirme-t-elle. Cela signifie produire moins de contenu, mais mieux. Plutôt que de se lancer dans une production exponentielle de contenu via les IA génératives, il sera plus judicieux de privilégier les événements, les collectifs et les communautés ;

→ **Investir dans les relations sur le long terme**. « *Prendre le temps de rencontrer, semer des graines, et entretenir des relations est essentiel* », selon Laetitia. Cela inclut notamment de soigner particulièrement les stagiaires et alternants - y compris les plus jeunes, comme les stagiaires de troisième, de les intégrer pour qu'ils se sentent bien et souhaitent revenir ou recommander l'entreprise à leurs camarades. La qualité des relations nouées et entretenues dans le temps devient un avantage concurrentiel majeur pour les employeurs modernes. « *C'est ce travail sur la durée et l'ancrage dans le tissu social urbain qui renforce la marque employeur* », conclut-elle.

Prendre soin de son écosystème, donner, former et accompagner les talents dès le début de leur carrière, pour créer une empreinte durable et précieuse pour l'entreprise.



ET SITUÉTAIS...

🎵 **UNE MUSIQUE** : le sacre du printemps de Stravinski.  
Je l'écoutais tout le temps petite, il y a toute la folie et la beauté du monde dedans !

📖 **UN OBJET** : un livre.  
C'est le meilleur moyen de rester pour l'éternité

❤️ **UNE COULEUR** : le rouge

🌸 **UNE SAISON** : le printemps, bien sûr

🍳 **UN PLAT** : une omelette, pour sa versatilité !

📓 **UN OUTIL** : un carnet de notes, je ne quitte jamais le mien.

« Recrutez sur le potentiel plutôt que sur le CV. »  
**Samuel Durand,**  
auteur du documentaire  
Work In Progress, expert  
future of work

« Mettez les futurs collaborateurs du candidat dans le processus de recrutement le plus tôt et autant que possible ! Ils doivent être enthousiastes à l'idée d'accueillir cette nouvelle recrue. Cela permet aussi d'avoir un fil rouge pendant tout le processus, et de créer une expérience de recrutement cohérente, fluide et incarnée. »  
**Nicolas Guérin,**  
VP Engineering chez OpenClassrooms

« Il est indispensable de prendre la vague de l'IA, c'est le moment de s'y former et de repenser nos pratiques. Mais il est aussi essentiel pour les professionnels des ressources humaines de garder un regard critique, de ne pas tout déléguer à l'IA, de l'utiliser comme une aide et un gain de temps tout en s'assurant d'utiliser intelligemment les résultats. »  
**Stéphanie Fraise, Directrice des Ressources Humaines chez OpenClassrooms**



## HOTLINE : LES EXPERTS DU RECRUTEMENT

**SOS recrutement, j'écoute ?** Retrouvez les meilleurs conseils d'experts aguerris pour enrichir votre stratégie de recrutement.

« Je vois beaucoup d'entreprises qui font passer des processus de recrutement "de loin", à distance et de manière entièrement numérisée - je trouve ça dommage. Pour nous, c'est important de créer la rencontre : elle crée de l'attachement, donne à voir l'ambiance, les équipes, la culture... Faire passer un processus en physique nous distingue auprès des candidats ! »  
**Alizée Reynaud, DRH chez Theodo**

« Ma conviction, c'est que la seule chose qui marche vraiment dans le recrutement est de rester dans l'authenticité totale de ce que l'on est en tant qu'entreprise. Il faut avant tout s'assurer qu'il y ait un 'fit\*' réciproque entre ce que recherchent l'entreprise et le candidat. » **Stéphanie Fraise, Directrice des Ressources Humaines chez OpenClassrooms**

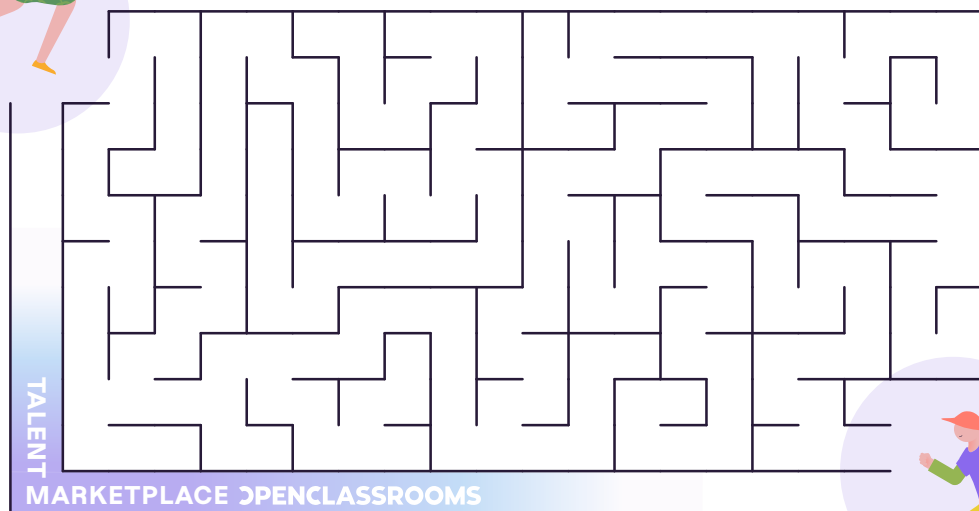
« On dit beaucoup qu'il faut individualiser les parcours et les expériences des collaborateurs. C'est tout à fait vrai, mais à force de vouloir individualiser à l'extrême, il y a aussi un risque de silotage. Il faut maintenir l'esprit collectif et rechercher des modalités de travail qui bénéficient à tout le monde ! »  
**Laetitia Vitaud, autrice, conférencière experte en future of work. Créatrice de la newsletter Laetitia @ Work**

\* compatibilité



## LABYRINTHE : RETROUVEZ L'ALTERNANT IDÉAL

Quel chemin emprunter pour que ce recruteur et son futur alternant se rencontrent au plus vite ?



**Vous êtes à la recherche d'un alternant ?**

Trouvez-le rapidement grâce à la [section recrutement OpenClassrooms](https://bit.ly/alternance-recrutement).  
[bit.ly/alternance-recrutement](https://bit.ly/alternance-recrutement)







# IA : QUEL IMPACT SUR LA FONCTION RH ? **VOYAGE EN 2030**

**Samuel Durand** est l'auteur des documentaires *Work In Progress*, dans lesquels il explore les contours du travail de demain. Sa dernière docu-série, *AI at Work: who runs the office?\**, décrypte l'impact de l'IA sur le monde du travail. Il nous livre sa vision du futur pour la fonction RH, à travers 3 aspects qui promettent d'être bouleversés par les nouvelles technologies.



## **Entretiens : l'hybridation de l'humain et de la machine**

Les humains continueront de faire passer des entretiens, tout en bénéficiant de beaucoup plus de données en temps réel sur le candidat - mais aussi sur le parcours qu'ils pourraient proposer au candidat (potentielles évolutions dans l'entreprise, compétences à développer etc.). L'IA amènera plus de **richesse dans le processus de recrutement**.

## **Mise en situation : des scénarios générés à la volée**

L'IA permet de valider des acquis en termes de compétences, avec des mises en situation uniques créées sur mesure pour le candidat. Par exemple, la fonction RH pourra assurer le recrutement d'un développeur sans forcément solliciter de la part des équipes qu'elles créent des case studies. En ce sens, l'IA amènera plus de **personnalisation dans le processus de recrutement**.

## **Formation : des modes d'apprentissage évolutifs**

Les responsables RH vont pouvoir créer des programmes personnalisés grâce à l'IA et adaptés à la manière dont chaque talent souhaite apprendre. Elle pourra aussi identifier des compétences secondaires à travailler chez les candidats, qu'un recruteur n'aurait pas forcément notées. C'est une belle manière pour l'IA d'offrir plus de **flexibilité dans les modes de formation et d'évolution**.

# LES 3 TIPS POUR PLUS DE PRODUCTIVITÉ

d'Alizée Reynaud,

DRH @ Theodo



Alizée Reynaud est DRH de Theodo, cabinet de conseil et réalisation digitale. S'appuyant sur une vision claire et une approche ancrée dans l'action, elle pilote désormais avec maestro les stratégies de recrutement et le développement des talents du cabinet. Elle partage avec nous ses trois incontournables pour une session d'entretien ou une session de réunion réussie.

## Anticiper les réunion

« Je prépare souvent l'email de Compte Rendu d'une réunion avant de la commencer. Ça me permet de mieux cadrer où je veux aller, ce que je veux dire ! Et bien sûr, la restitution est facilitée. »

## Être présent pendant l'entretien

« Pendant les entretiens, je me concentre à 100 % sur le candidat et je ne note que ses citations ou mes impressions. Je débriefe ensuite à chaud avec un membre de l'équipe qui se charge de la prise de notes exhaustive. »

## Ne pas reporter les tâches

« Je me suis fixé comme règle de ne jamais sortir d'une réunion sans avoir envoyé le Compte Rendu. Ça me permet de m'assurer que je ne l'oublie pas dans un coin pendant des semaines ! »



# LES MOTS MÊLÉS DU RECRUTEMENT

Vous pensez être incollable sur les termes du recrutement et on dit de vous que vous avez des yeux dignes d'un sniper quand vous scannez les CVs ? Faites le test avec le carré magique !

C	A	N	D	I	D	A	T	K	A	L	B	T
E	A	L	T	E	R	N	A	N	C	E	S	U
T	H	I	J	F	L	I	L	H	E	V	I	L
J	R	N	H	A	N	J	E	T	C	V	A	S
G	M	K	B	I	T	G	N	D	Z	L	N	E
P	D	E	A	P	C	B	T	S	A	F	M	L
E	F	D	C	O	M	P	E	T	E	N	C	E
P	V	I	J	S	K	D	F	A	S	V	U	C
I	C	N	T	T	E	N	A	G	J	H	W	T
T	H	I	S	U	Z	C	O	E	K	R	N	I
E	A	U	G	L	U	A	L	R	B	Z	S	O
N	B	L	A	E	N	T	R	E	T	I	E	N
A	R	E	C	R	U	T	E	U	R	V	D	X

## Trouvez les mots suivants :

COMPETENCE  
ENTRETIEN  
POSTULER  
CV  
ALTERNANCE  
LINKEDIN

STAGE  
SELECTION  
TALENT  
CANDIDAT  
RECRUTEUR  
PEPITE



# LA CHECKLIST ULTIME DE LA RENTRÉE

Aaaah, la rentrée... Alors que vous êtes encore les orteils en palmier sur votre transat, sa perspective ne vous réjouit pas forcément et vous avez peut-être tout sauf envie d'y penser. Mais que vous l'appréhendiez ou que vous l'attendiez avec impatience, une bonne rentrée, ça se prépare et ça s'anticipe.

Pour vous aider à organiser votre retour au bureau le plus sereinement possible, sans pour autant renoncer à vos thés glacés tout de suite, nous vous avons concocté une checklist spéciale rentrée. Ready, set, go!\*



## 1 Planification et organisation : anticipez pour mieux gérer

### ✓ Calendrier de la rentrée et réunions :

planifiez les premières semaines de retour des équipes avec des réunions d'ajustement et des séances de brainstorming - afin de relancer la machine efficacement !

### ✓ Objectifs trimestriels :

et si vous profitez de la fin de l'été pour clarifier vos objectifs et ceux de votre équipe pour le prochain trimestre ? Assurez-vous qu'ils soient réalistes et atteignables !

## 2 Reconnection avec l'équipe : renforcez les liens et fédérez

### ✓ Team building :

organisez une activité de team building ou un moment privilégié avec vos collègues, pour recréer du lien après l'été. Et pourquoi pas un escape game, un café de rentrée (en ligne ou en présentiel) ou un atelier de cuisine ?

### ✓ Cafés de rentrée :

planifiez des moments individuels et informels (petit-déjeuner, déj de rentrée, etc.) avec vos collègues pour débriefer des vacances (évidemment) mais aussi - et surtout - de leurs projets à venir. N'hésitez pas à pousser la logique au-delà de votre équipe pour prendre la température auprès des autres fonctions !

## 3 Réorganisation du bureau : faites de l'ordre !

### ✓ Personnalisez votre espace :

la qualité de votre environnement influence directement votre humeur et vos performances. Prolongez l'été en ajoutant plantes, photos ou petits objets pour égayer votre espace de travail !

### ✓ Tri des dossiers :

on vous l'accorde, la paperasse ce n'est pas fun, mais autant reprendre sur de bonnes bases. Réorganisez vos documents et nettoyez votre bureau dès le premier jour pour une rentrée sous le signe du zen !

### ✓ Espaces de détente :

créez ou réaménagez des espaces de détente au bureau pour favoriser la relaxation et la créativité des équipes.

## 4 Bien-être au travail : prenez soin de vous et de votre équipe

### ✓ Routine matinale :

les routines sont un puissant outil d'ancrage. Et si vous en adoptiez une le matin, incluant du sport, de la méditation ou un bon petit-déjeuner pour bien commencer la journée ?

### ✓ Formation et développement :

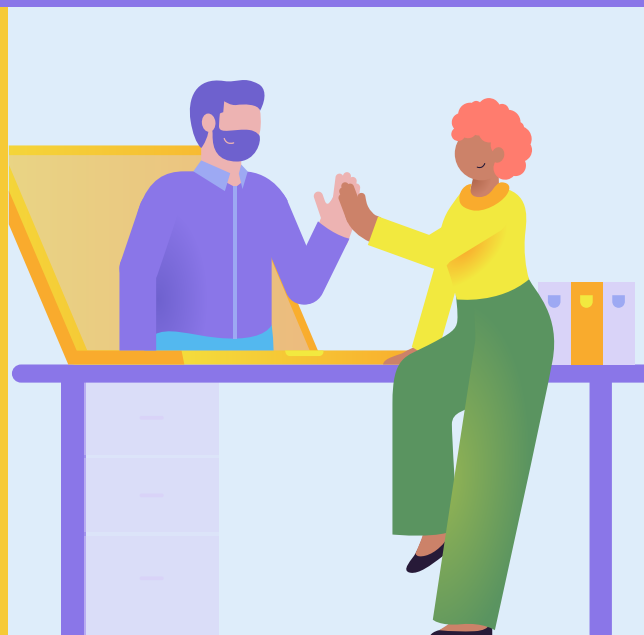
proposez des sessions de formation pour rafraîchir vos compétences ou vous former à de nouvelles techniques de recrutement !

### ✓ Communication, communication, communication :

n'oubliez pas de remettre en place des processus de communication fluides, transparents et inclusifs pour favoriser l'engagement et la confiance dans votre équipe !

# ZOOM SUR : COMMENT RECRUTER EFFICACEMENT DES TALENTS TECH ?

Dans un contexte où la demande pour les profils tech dépasse largement l'offre et n'a jamais été si forte, les talents tech ont le pouvoir, comme le souligne une récente étude de Robert Walters. Recruter des talents dans ce secteur devient, depuis quelques années, un véritable défi. **Nicolas Guérin**, VP of Engineering chez OpenClassrooms, nous a partagé son point de vue et ses stratégies pour **attirer, évaluer et intégrer** ces précieux profils au sein de votre organisation.



## Comprendre les défis du sourcing\* et valoriser la marque employeur

Le recrutement de jeunes talents tech, notamment dans les domaines de l'IA et de la data, présente des défis uniques. Ces professionnels sont en effet très sollicités et extrêmement sélectifs. Pour se démarquer, il est essentiel de travailler sur des éléments différenciants dès le début. OpenClassrooms mise ainsi sur la mission de l'entreprise et ses valeurs, pour capter l'attention des candidats.

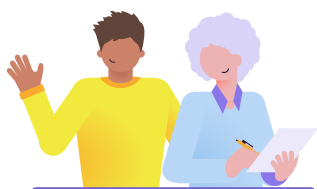
« *Ce n'est pas forcément pour le poste en lui-même que les candidats répondent, mais pour ce qu'incarne l'entreprise. Un message bien travaillé et émotionnellement engageant peut faire toute la différence.* » Nicolas Guérin

Par ailleurs, pour attirer les talents tech et démontrer l'expertise des talents déjà en poste au sein de l'organisation, OpenClassrooms investit dans la visibilité de son équipe tech à travers de nombreux formats de contenus : un blog (Product,

Experience & Technology @OpenClassrooms), un podcast (PXT by OC), organisation de rencontres et conférences, interventions en tant que guest speaker\*\* de membres de l'équipe... Ces initiatives permettent aux candidats potentiels de découvrir l'entreprise, ses projets et sa culture - et ce, à travers des personnes incarnant l'organisation de manière transparente et authentique !

## Savoir évaluer les compétences et le potentiel

Bien que les métiers de la tech soient profondément ancrés dans les hard skills, l'évaluation des candidats ne doit pas se limiter à leurs compétences techniques de base. Nicolas insiste sur l'importance de valider la posture, le comportement et la capacité à travailler en équipe. « *Une question que je pose systématiquement est : 'Est-ce que tu as déjà été en situation de conflit et comment l'as tu géré ?'* » Cette question lui permet de comprendre comment le candidat gère les tensions et s'il est capable de collaborer efficacement.



## Recrutement : mieux vaut choisir un profil junior ou senior ?

Recruter des profils juniors, comme des alternants ou de jeunes diplômés, présente de nombreux avantages dans le secteur de la tech, comme le souligne Nicolas Guérin. Tout d'abord, parce qu'intégrer des jeunes talents permet de diversifier l'équipe et d'y insuffler une nouvelle dynamique. Nicolas y voit plusieurs grands avantages :

### De la diversité pour un équilibre des rôles

Au sein d'une équipe composée de différents niveaux de séniorité, les rôles se répartissent naturellement : certains adoptent une position de "lead", généralement les plus seniors, lorsque d'autres adoptent des positions de simples contributeurs, souvent les plus juniors. Une équipe composée uniquement de seniors peut ainsi rencontrer des difficultés à s'organiser et à décider en ayant des opinions différentes et fortes sur certains sujets. A l'inverse une équipe uniquement constituée de juniors pourrait manquer de l'expérience nécessaire pour prendre des décisions stratégiques, d'où l'importance de trouver un équilibre.

### Des opportunités d'évolution pour tout le monde

La présence de jeunes talents peut aussi être très bénéfique aux profils plus expérimentés, pour les aider à changer de posture : en transmettant leur savoir, ils renforcent leurs propres compétences pédagogiques et évoluent dans leur rôle. Ce type de mentorat permet de créer une situation gagnant-gagnant, où les seniors développent leurs capacités de transmission et de vulgarisation, tandis que les juniors bénéficient d'un apprentissage plus efficace et plus rapide.

### Des méthodes de travail plus flexibles

La plupart du temps, comme l'explique Nicolas Guérin, les jeunes diplômés arrivent souvent sans idées préconçues sur les processus de travail à adopter, ce qui facilite l'adoption de nouvelles pratiques et méthodes de collaboration. Contrairement aux profils plus seniors, qui peuvent être ancrés dans des habitudes depuis plusieurs années, les jeunes recrues sont généralement plus ouvertes et adaptables, ce qui peut être un atout précieux dans un environnement en constante évolution.



### #1 ENTRETIEN DE MOTIVATION

adaptez vos questions au type de compétences que vous souhaitez retrouver chez votre future recrue.

### #2 EXERCICES PRATIQUES

confrontez le candidat à un exercice concret ou une mise en situation réelle, afin de mesurer la qualité de son travail et d'observer ses réactions en direct.

### #3 TEST DE PERSONNALITÉ

appuyez-vous sur un outil pour évaluer le potentiel de vos futurs employés et mieux comprendre leurs leviers de fonctionnement, de motivation et de décision.

## Recruter à l'ère de l'IA

Avec des outils comme ChatGPT, qui peuvent épauler les candidats dans la réalisation de tests en asynchrone, Nicolas reste vigilant vis-à-vis des risques de 'tricherie'. Cependant, selon lui, l'usage des intelligences artificielles par les candidats n'est pas un problème : il insiste sur la nécessité de demander à ces derniers de réinterpréter et d'expliquer leurs réponses en profondeur. Autrement dit, à démontrer qu'ils sont capables d'utiliser l'IA comme un outil et non de la substituer à leur propre travail intellectuel.

Par ailleurs, dans le cadre de sa stratégie de recrutement, les soft skills jouent un rôle crucial. Nicolas souligne l'importance de l'interaction et de la communication au sein des équipes. Il est pour lui essentiel de s'assurer que les candidats peuvent collaborer, demander de l'aide quand c'est nécessaire et admettre ce qu'ils ne savent pas faire.

« Nous utilisons l'IA pour améliorer la productivité et la rapidité, mais nous tenons à maintenir l'évaluation humaine pour les aspects techniques et comportementaux. » Nicolas Guérin

# QUIZ:




## QUEL RECRUTEUR ÊTES-VOUS ?

Visionnaire, communicateur, fédérateur, organisé... Les styles de recrutement sont aussi divers que variés. Et vous, quel type de recruteur êtes-vous ?

Passez le test pour le savoir.




1

Comment gérez-vous les montagnes de CV qui arrivent chaque jour dans votre boîte mail ?

-  Je rêve d'un robot qui pourrait les trier en fonction de la créativité de leur mise en page
-  J'ai un système de classement par couleur, date, et préférence personnelle
-  Je lis chaque CV avec soin et j'ai investi dans de solides lunettes




2

Quelle est votre boisson préférée pour attaquer une journée d'entretiens ?

-  Un triple expresso pour être à fond dès le matin
-  Un latte avec un dessin sympa pour bien commencer la journée
-  Une verveine-menthe, c'est sain et apaisant




3

Lors d'un entretien, quelle est votre question préférée pour déstabiliser un peu les candidats ?

-  « Faites-moi rire. Vous avez 30 secondes. »
-  « Comment organisez-vous vos tâches au quotidien ? »
-  « Si vous étiez un super-héros, qui seriez-vous et pourquoi ? »




4

Quel est votre accessoire de bureau indispensable ?

-  Un tableau blanc pour des sessions de brainstorming sauvage
-  Un paquet de bonbons à offrir aux candidats stressés
-  Un classeur géant avec des intercalaires de toutes les couleurs




5

Vous avez 10 minutes de libre, que faites-vous ?

-  Je réorganise mon planning pour la prochaine semaine
-  J'appelle un collègue pour prendre des nouvelles
-  Je griffonne des idées pour un nouveau projet révolutionnaire




6

Comment décririez-vous votre style de management ?

-  Inspirant et toujours en quête de nouveauté
-  Structuré avec des objectifs clairs
-  Inclusif et basé sur la communication positive




7

Quelle est votre réaction face à un candidat qui arrive en retard à un entretien ?

-  « J'espère que tout va bien, installez-vous et détendez-vous. »
-  « C'est l'occasion de voir comment vous gérez le stress ! »
-  « Aviez-vous pris en compte les retards fréquents du RER ? »

8

Comment célébrez-vous une embauche réussie ?

-  En notant soigneusement ce succès dans mon journal de bord
-  En proposant un déjeuner convivial à toute l'équipe
-  En organisant un séminaire avec toute l'équipe



# COMMENT ÉCRIRE SES FICHES DE POSTE AVEC CHATGPT ? NOS ASTUCES

Marre du syndrome de la page blanche et des heures perdues à chaque fois que vous devez rédiger une fiche de poste ? Et si vous confiez cette mission à une intelligence artificielle ?

Mais attention, avant de vous lancer, il est crucial de comprendre comment collaborer efficacement avec les IA. L'outil clé pour cela : le prompt.

Le prompt est une instruction précise que vous donnez à l'IA pour obtenir le résultat souhaité. Vous pouvez le considérer comme un **brief hyper détaillé** que vous donneriez à un assistant : plus vous êtes clair et spécifique, plus l'IA pourra produire un contenu pertinent et adapté. En maîtrisant l'art du prompt, vous **transformerez l'IA en une véritable alliée**, capable de générer des fiches de poste originales en un rien de temps !

**Voici les conseils de deux experts.**



## Les 5 étapes

d'un prompt de qualité pour rédiger une offre d'emploi

par Nicolas Guérin, VP of Engineering chez OpenClassrooms

**Donner autant de contexte que possible :** quelle est la taille de l'équipe, quelles sont les compétences mises en œuvre, etc.

**Décrire l'output (le rendu) :** par exemple, en précisant les sections et les catégories de l'offre souhaitées

**Préciser la taille de chaque section :** guider l'IA en lui précisant le nombre de phrases cible dans chaque catégorie, le format des sections (bullet points, liste, paragraphe, etc)

**Spécifier la tonalité de l'offre :** dire systématiquement à l'IA de faire attention au ton employé dans la rédaction de l'offre d'embauche (le ton peut être inclusif, enthousiasmant, sobre, humoristique, etc. À vous de décider !)

**Tester et itérer en continu !** Les premiers résultats ne sont pas forcément concluants, attention à ne pas se décourager trop vite et à accompagner l'IA pour lui faire comprendre vos attentes.



## Les 4 conseils

de Samuel Durand, auteur du documentaire *Work In Progress, expert future of work*

**Demander à l'IA de l'aide sur les prompts :** vous ne savez pas comment formuler un prompt ? Pas de panique : demandez à l'IA avec laquelle vous travaillez de le faire pour vous ! Par exemple, au lieu de simplement dire "donne-moi telle ou telle recette", vous pouvez lui demander "écris-moi le prompt qui va me donner la recette parfaite". Cela maximisera vos chances de générer un output satisfaisant.

**Décomposer les tâches :** une IA n'est pas toujours efficace dans la création d'un contenu complexe et long en une seule fois. Pour plus de pertinence, n'hésitez pas à lui "mâcher le travail" : décomposez la tâche à réaliser (en l'occurrence, votre fiche de poste) en sous-catégories : politique salariale, compétences recherchées, description de l'entreprise, etc. Divisez votre demande en 4 ou 5 parties pour plus de précision dans le rendu de chacune.

**Utiliser l'IA pour l'amélioration :** saviez-vous que vous pouvez utiliser l'IA non seulement pour générer des contenus, mais aussi pour les améliorer ? Vous pouvez ainsi demander à l'IA de vous faire un retour critique sur une fiche de poste, en soulignant par exemple les parties trop légères ou génériques, ou en repérant les mots-clés un peu trop superficiels. Ainsi, l'IA agit comme un correcteur et non seulement comme un générateur.

**Collaborer plutôt que déléguer à 100 % :** même si votre prompt est excellent et que l'IA produit de bons résultats, n'oubliez pas que l'expertise métier du recruteur reste indispensable. Gardez un esprit critique pour évaluer et affiner les réponses de l'IA.



# LE KIT DE SURVIE D'UNE SESSION DE RECRUTEMENT



## Besoin d'énergie ?

Une petite gourmandise pour agrémenter votre pause café avec une touche d'humour.



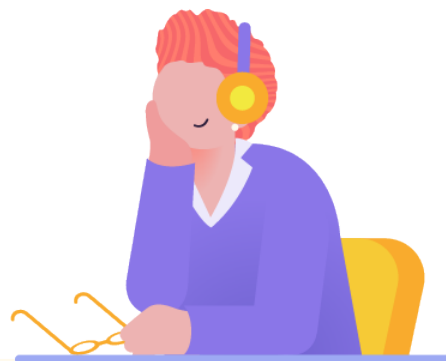
## L'essentiel

Parce que chaque recruteur a besoin de son élixir magique pour affronter la journée.



## Badges de mérite

Pour apporter une touche de fun et de fierté à votre tenue de recruteur.



## LA PLAYLIST

Notre sélection pour vous mettre dans l'ambiance pendant votre session de recrutement.



### Eye of the Tiger - Survivor

Pour se motiver à screener la pile de CV.



### Hello - Adele

Quand vous peinez à joindre le candidat qui avait pourtant l'air très motivé.



### You're the one that I want

J. Travolta et O. Newton-John

Quand vous trouvez le match parfait.



## LES FILMS INSPIRANTS

Des films pour vous inspirer et vous rappeler pourquoi vous faites ce que vous faites.



### Le Diable s'habille en Prada

David Frankel, 2006  
Pour rire des stéréotypes et des défis du monde du travail.



### Les Stagiaires

Shawn Levy, 2013  
Pour se rappeler que l'expérience n'a pas d'âge.



### The Office (US)

Ricky Gervais & Stephen Merchant, 2005  
Pour ne PAS s'inspirer du manager Michael Scott aux pratiques RH plus que "limites".



### Fiasco

Igor Gotesman & Pierre Niney, 2024  
Parce qu'un dirigeant qui veut faire plaisir à tout le monde, ne prend pas forcément les bonnes décisions.



### Dix pour cent

Fanny Herrero & Dominique Besnehard, 2015  
Quand on doit gérer des clients exigeants.

## LES SÉRIES À NE PAS RATER

Des séries qui montrent de bons... et de mauvais exemples.



# L'HOROSCOPE DES RECRUTEURS

Quel style de recrutement vous caractérise-t-il ?  
Découvrez-le dans notre horoscope de l'été !



## VERSEAU

(20 janvier - 18 février)

**Traits astrologiques :** innovant, indépendant, agile

**Style de recrutement :** reconnu pour votre esprit innovant et votre indépendance, vous cherchez avant tout des candidats originaux, capables de penser différemment et de contribuer à des projets d'ampleur !



## POISSON

(19 février - 20 mars)

**Traits astrologiques :** créatif, empathique, intuitif

**Style de recrutement :** en interne, on parle de vous comme quelqu'un d'empathique et très à l'écoute des candidats. Pour vous, la priorité, c'est qu'ils soient créatifs et intuitifs, capables de s'intégrer harmonieusement dans les équipes...



## BÉLIER

(21 mars - 19 avril)

**Traits astrologiques :** dynamique, enthousiaste, leader naturel

**Style de recrutement :** vos collègues vous surnomment « la fusée » : toujours en mouvement, vous avez une approche audacieuse de la gestion des talents ! Vous valorisez l'initiative et la détermination chez les candidats.



## TAUREAU

(20 avril - 20 mai)

**Traits astrologiques :** fiable, patient, méthodique

**Style de recrutement :** apprécié pour votre fiabilité, vous êtes reconnu comme expert dans la capacité à bâtir des équipes solides. Vous privilégiez les candidats rigoureux, avec une éthique de travail exemplaire et une grande capacité de résilience.



## GÉMEAUX

(21 mai - 20 juin)

**Traits astrologiques :** curieux, communicatif, adaptable

**Style de recrutement :** vous êtes capable de vous adapter à la vitesse de la lumière et de faire preuve de beaucoup d'initiative dans votre rôle. Vous recherchez des candidats polyvalents, capables eux aussi de penser en dehors des sentiers battus.

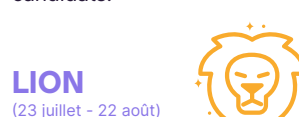


## CANCER

(21 juin - 22 juillet)

**Traits astrologiques :** empathique, protecteur, loyal

**Style de recrutement :** vous valorisez les relations humaines et le bien-être des collaborateurs avant tout. Et pour maintenir cette harmonie, vous privilégiez les profils qui partagent vos valeurs de bienveillance et de collaboration.



## LION

(23 juillet - 22 août)

**Traits astrologiques :** charismatique, confiant, créatif

**Style de recrutement :** votre capacité à inspirer en interne n'est plus à prouver - vous êtes un leader né ! Quand vous recrutez, vos critères se concentrent avant tout sur les talents qui possèdent tout comme vous une forte présence et une créativité débordante.



## VIERGE

(23 août - 22 septembre)

**Traits astrologiques :** analytique, méthodique, perfectionniste

**Style de recrutement :** on vous apprécie pour votre œil vif, analytique et votre souci du détail. Avec vous, aucune boulette ne passe ! Votre candidat préféré ? Celui qui fait les choses de manière méticuleuse, avec une grande rigueur et une expertise technique solide.



## BALANCE

(23 septembre - 22 octobre)

**Traits astrologiques :** diplomate, équilibré, sociable

**Style de recrutement :** vous avez développé une approche équilibrée et collaborative au sein de votre équipe, qui fluidifie et simplifie la coopération. Votre crédo ? L'inclusivité avant tout ! Votre talent est d'être capable de travailler harmonieusement en équipe.



## SCORPION

(23 octobre - 21 novembre)

**Traits astrologiques :** déterminé, intuitif, stratégique

**Style de recrutement :** vous faites preuve au quotidien d'une belle dose de détermination et vous appuyez sur votre intuition stratégique pour recruter. Vous privilégiez les candidats ayant une vision claire et une forte capacité de leadership.



## SAGITTAIRE

(22 novembre - 21 décembre)

**Traits astrologiques :** aventurier, optimiste, visionnaire

**Style de recrutement :** votre esprit aventureux et votre optimisme vous attirent souvent les faveurs et la sympathie de vos collègues. Votre recrutement se porte sur des candidats audacieux, prêts à explorer de nouvelles frontières et à repousser leurs limites avec vous !



## CAPRICORNE

(22 décembre - 19 janvier)

**Traits astrologiques :** ambitieux, discipliné, pragmatique

**Style de recrutement :** vous êtes quelqu'un de droit et de déterminé, et ça se sent au travail. Votre leadership inné vous place souvent au cœur des décisions stratégiques de l'entreprise ! Votre candidat idéal ? Ambitieux (comme vous), doté d'une forte éthique de travail et capable d'atteindre des objectifs concrets.

## SOLUTIONS DES JEUX

### Mots mêlés p.8

C	A	N	D	I	D	A	T	K	A	L	B	T
E	A	L	T	E	R	N	A	N	C	E	S	U
T	H	I	J	F	L	I	L	H	E	V	I	L
J	R	N	H	A	N	J	E	T	C	V	A	S
G	M	K	B	I	T	G	N	D	Z	L	N	E
P	D	E	A	P	C	B	T	S	A	F	M	L
E	F	D	C	O	M	P	E	T	E	N	C	E
P	V	I	J	S	K	D	F	A	S	V	U	C
I	C	N	T	T	E	N	A	G	J	H	W	T
T	H	I	S	U	Z	C	O	E	K	R	N	I
E	A	U	G	L	U	A	L	R	B	Z	S	O
N	B	L	A	E	N	T	R	E	T	I	E	N
A	R	E	C	R	U	T	E	U	R	V	D	X

**Labyrinthe p.6 :** Le chemin le plus rapide et efficace est de passer par la Talent Marketplace d'OpenClassrooms.

### Quiz p.9

**Vous avez un maximum de 🧐 : vous êtes un "Visionnaire inspirant"**

Passionné par les idées innovantes, embarquant et inspirant, vous recherchez des candidats créatifs et visionnaires.

**Vous avez un maximum de 🦊 : vous êtes un "Ceinture noire de l'orga"**

Très structuré et redoutablement efficace, vous excellez quand il s'agit de planifier et de structurer. Vous recherchez des candidats méthodiques et organisés.

**Vous avez un maximum de 🧡 : vous êtes un "Communiquant empathique"**

À l'écoute permanente des candidats, vous privilégiez les compétences interpersonnelles et l'empathie. Vous recherchez des candidats qui ont l'esprit d'équipe et qui s'intègrent bien dans leur équipe.

« I will survive  
[la rentrée] »



Accélérez vos recrutements avec la  
section recrutement OpenClassrooms  
[bit.ly/alternance-recrutement](https://bit.ly/alternance-recrutement)

OPENCLASSROOMS