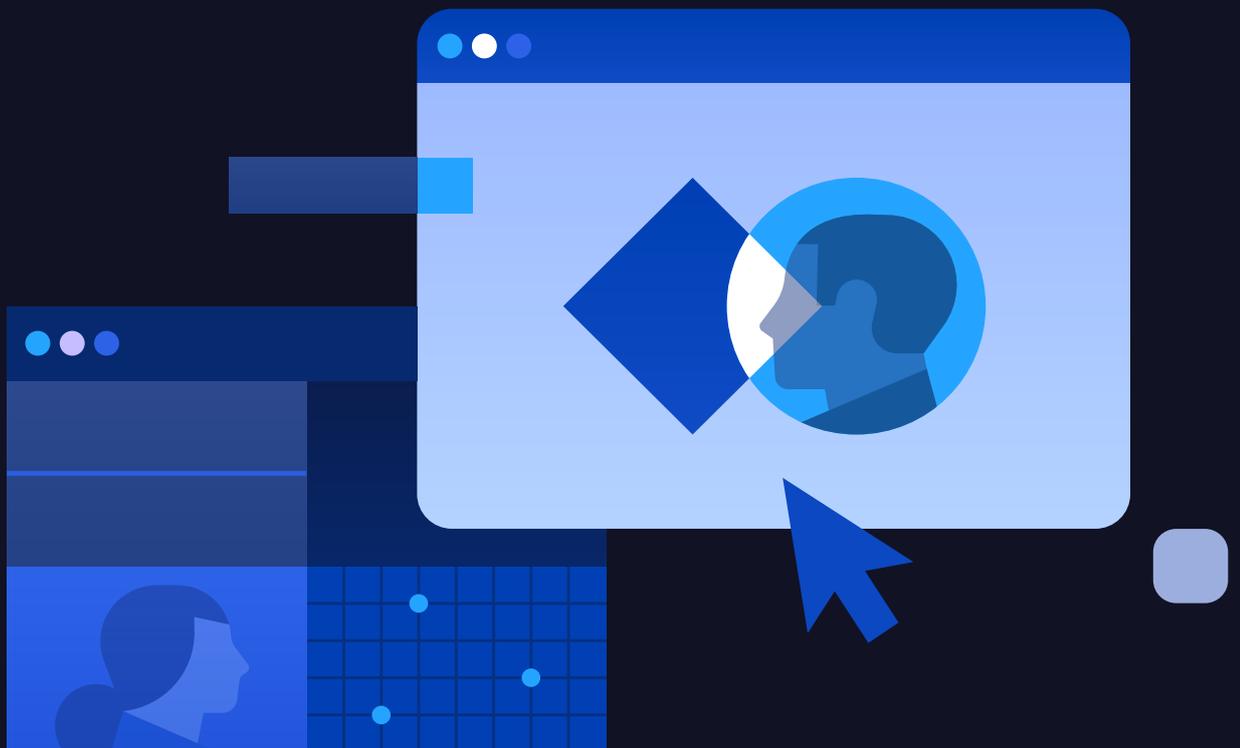


GUIDE PRATIQUE

# IA générative & Recrutement :

Le guide pratique pour des choix éclairés  
et éthiques

Décryptage & Conseils



## Pourquoi ce guide ?

L'IA générative est partout, mais que change-t-elle vraiment pour les RH ? Entre fascination et confusion, ce guide a pour but de donner des repères simples, concrets, et directement actionnables pour les professionnels du recrutement et du développement des talents.

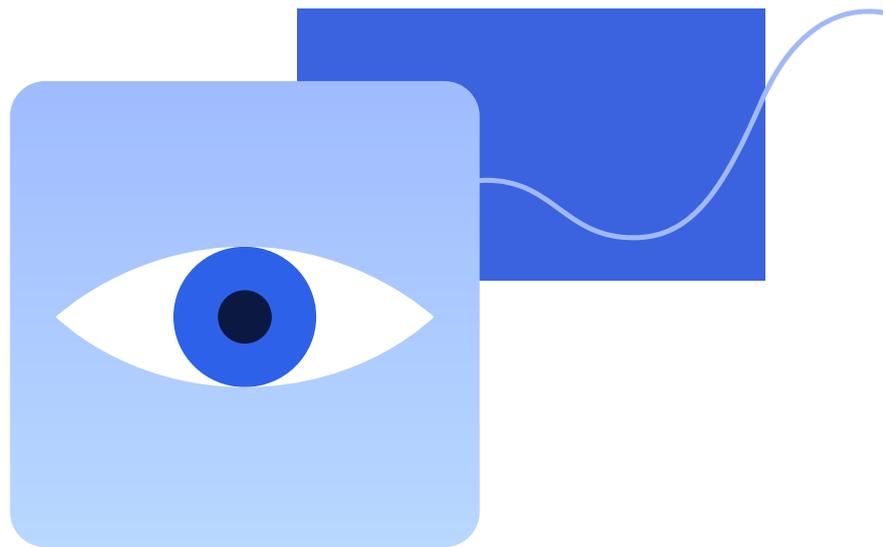
## Les problématiques RH face à l'IA...

- Trop de candidatures, pas assez de temps pour personnaliser l'expérience.
- Évaluations inexploitable ou mal comprises par les candidats.
- Pénurie de talents et nécessité de mieux comprendre les profils.
- Marque employeur : comment se différencier avec peu de moyens ?

**L'IA générative ne résout pas tout, mais bien utilisée, elle fluidifie les étapes clés.**

## À travers ce guide...

Découvrez comment tirer pleinement parti de l'IA générative pour enrichir vos pratiques de recrutement et d'évaluation. Entre apports concrets, cas d'usage illustrés et conseils, ce livre blanc vous accompagne pour faire les bons choix et intégrer cette technologie en toute conscience, au service des talents comme de votre organisation.



# Sommaire

01

## IA générative : de quoi parle-t-on vraiment ?

Définition & exemples concrets

02

## Généraliste ou spécialisée : quelle IA choisir ?

Comprendre la différence

03

## Confidentialité et éthique

Les vraies questions à se poser

04

## L'évaluation augmentée

Les avantages pour l'entreprise

05

## Agents IA et IA générative

Comprendre et choisir

06

## Annexes & Conclusion

Checklist & Benchmark



# IA générative : de quoi parle-t-on **vraiment** ?

Définition & exemples concrets

---

## Définition simple de l'IA générative

L'**intelligence artificielle générative** est une technologie capable de créer du contenu nouveau - comme du texte, des images, du son ou même du code - à partir de données existantes. Elle fonctionne en apprenant à partir de grandes quantités d'exemples, puis en produisant des résultats originaux en réponse à une consigne. Contrairement à une IA classique qui se contente souvent de trier ou d'analyser, l'IA générative peut simuler un dialogue, rédiger un résumé, proposer des idées ou encore personnaliser une expérience, comme dans un processus de recrutement ou d'évaluation.

### Exemples concrets d'usages dans le recrutement

#### 01. Rédaction automatisée d'offres d'emploi

Grâce à ChatGPT, Jasper ou Copy.ai, il est possible de créer rapidement des descriptions de poste optimisées pour le SEO, favorisant la diffusion et l'attractivité des annonces.

#### 02. Analyse et tri intelligent des CV

Certaines IA passent au crible des centaines de CV en quelques minutes pour repérer compétences, expériences et qualifications correspondant au poste.

#### 03. Évaluation psychométrique assistée par IA

Le Lab de PerformanSe utilise l'IA générative pour donner aux candidats un accès interactif à leurs résultats, renforçant la compréhension de leurs compétences et les échanges avec les recruteurs.

#### 04. Agents conversationnels pour l'engagement des candidats

Des outils tels qu'Humanly utilisent des IA conversationnelles pour guider les candidats, répondre à leurs questions et enrichir leur expérience tout au long du recrutement.

#### 05. Prédiction du turnover et planification des effectifs

L'IA de T.O.P. permet aux RH et managers d'anticiper les départs et besoins en personnel en analysant tendances marché et données internes.



# Généraliste ou spécialisée : quelle IA choisir ?

Comprendre la différence

---

## IA générative vs. IA classique (algorithmes de tri, matching automatique)

Contrairement à l'IA classique, souvent utilisée pour automatiser des tâches précises comme le tri de CV ou le matching automatique à partir de mots-clés, l'IA générative agit à un niveau plus profond : elle comprend le contexte, génère du contenu personnalisé (comme des feedbacks, des synthèses ou des plans de développement), et peut dialoguer avec le candidat ou le recruteur. Là où l'IA classique optimise les volumes, l'IA générative enrichit l'expérience et la qualité des échanges, ouvrant la voie à un recrutement plus humain et plus intelligent.



### Généraliste ou spécialisée : quelle IA choisir ?

Les IA génératives généralistes comme ChatGPT, Claude, Gemini ou Mistral impressionnent par leur polyvalence. Elles sont capables de rédiger des textes, synthétiser des informations, coder, converser... Mais leur force est aussi leur limite : elles ne sont pas conçues pour répondre aux enjeux métiers spécifiques, notamment ceux du recrutement ou de l'évaluation psychométrique. Leur contenu est basé sur un entraînement large, qui ne garantit ni l'expertise métier, ni la rigueur scientifique attendue dans les contextes RH sensibles.

À l'inverse, les IA spécialisées sont développées et entraînées sur des corpus dédiés à un champ d'expertise : psychologie du travail, soft skills, tests psychométriques, contexte RH... Leur finalité n'est pas d'imiter le langage humain en général, mais de fournir une réponse pertinente, fiable et sécurisée à des problématiques métiers complexes.

### Pourquoi une IA spécialisée en psychométrie offre plus de valeur ?

Parce qu'elle s'appuie sur des référentiels scientifiques solides, des modèles validés et une logique de décision éthique. Dans l'évaluation des talents, elle ne se contente pas de restituer des résultats : elle les contextualise, les rend compréhensibles et utiles — aussi bien pour le recruteur que pour le candidat.

# Lab

by performanse

Contrairement à une IA généraliste, Le Lab est une IA générative propriétaire et éthique, formée aux modèles psychométriques de PerformanSe. Elle offre aux candidats une lecture interactive de leurs résultats, une première réflexion sur leur profil, et aux recruteurs, un outil pour enrichir l'analyse sans la dénaturer. C'est un levier de démocratisation, mais aussi de professionnalisation de l'évaluation.



# Confidentialité et éthique

Les vraies questions à se poser

---

L'intégration de l'IA générative dans les processus de recrutement et d'évaluation soulève des enjeux cruciaux liés à la protection des données et à l'éthique des usages. Lorsqu'il s'agit de données sensibles — comme les résultats d'une évaluation psychométrique ou les motivations profondes d'un candidat — ces questions ne peuvent être laissées de côté.



### Que devient la donnée du candidat ?

C'est la première question à se poser. Les réponses générées par l'IA s'appuient-elles sur des données stockées localement, dans un environnement sécurisé, ou transitent-elles via des serveurs tiers hors d'Europe ? Le respect du RGPD (Règlement général sur la protection des données) est un prérequis non négociable. Toute IA sérieuse utilisée en contexte RH doit garantir que les données sont hébergées de manière sécurisée, sur des serveurs conformes aux standards européens.



### L'IA utilise-t-elle mes données pour s'entraîner ?

Dans le cas des IA généralistes (comme ChatGPT en version gratuite, Gemini ou Mistral), les données saisies peuvent, sauf configuration contraire, être utilisées pour entraîner les modèles. Cela représente un risque majeur lorsqu'on manipule des informations personnelles ou des données RH confidentielles. À l'inverse, une IA propriétaire spécialisée peut être paramétrée pour fonctionner en vase clos, sans aucun réemploi des données utilisateurs.



### IA boîte noire : peut-on expliquer les résultats ?

L'un des reproches majeurs faits à certaines IA génératives est leur manque d'explicabilité : il devient difficile de comprendre pourquoi une réponse a été produite. Dans un contexte de recrutement, cette opacité est problématique. Il est donc essentiel que l'IA utilisée repose sur des modèles interprétables, transparents dans leur logique, et offrant une traçabilité des recommandations. Cela est d'autant plus important en cas de décision contestée ou de retour candidat.

### Les critères clés à vérifier avant de choisir une IA pour le recrutement ou l'évaluation :

- Conformité RGPD (et équivalents internationaux selon les zones)
- Hébergement des données sécurisé, idéalement en Europe
- Explicabilité des résultats et des recommandations
- Transparence des règles et des modèles utilisés
- Possibilité d'audit humain des décisions
- Clauses contractuelles claires sur l'usage et la conservation des données



# L'évaluation augmentée

Plus d'autonomie pour le candidat, plus de valeur pour l'entreprise

---

## L'évaluation augmentée

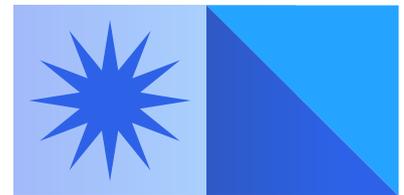
*Plus d'autonomie pour le candidat, plus de valeur pour l'entreprise*

L'un des apports les plus transformateurs de l'IA générative dans l'univers du recrutement est sa capacité à augmenter l'expérience d'évaluation pour toutes les parties prenantes.

Traditionnellement, un candidat passait un test, recevait parfois ses résultats plusieurs jours plus tard, et attendait un éventuel débriefing - quand celui-ci avait lieu. Or, il arrive que ce retour n'ait jamais lieu, ou qu'il soit trop superficiel pour réellement créer de la valeur. Cela peut générer de la frustration, un sentiment d'abandon, et parfois une image négative de l'entreprise.

### L'IA générative change la donne

Elle permet désormais de proposer un accès immédiat, intelligent et interactif aux résultats. Le candidat peut les explorer à son rythme, poser des questions, obtenir des explications claires, contextualisées, et surtout personnalisées. Il ne reste plus seul face à un rapport complexe - il est accompagné, même sans la présence d'un RH. Cela renforce son engagement et son sentiment de reconnaissance, dès le processus de recrutement.



### L'IA ne remplace pas le dialogue humain, elle le prépare

En offrant ce premier niveau de compréhension, l'IA libère du temps pour des échanges plus qualitatifs et ciblés entre le recruteur et le candidat. Le dialogue n'est pas automatisé, il est enrichi.

### Même en cas de non-recrutement, l'évaluation génère de la valeur

Grâce à l'IA, le candidat peut repartir avec un plan de développement personnalisé, basé sur son potentiel et ses motivations. Il gagne une meilleure compréhension de lui-même, des pistes d'évolution, voire des suggestions de rôles ou d'environnements professionnels qui lui correspondent. Ce type d'expérience améliore fortement l'image employeur, tout en nourrissant une relation de long terme avec des talents qui pourraient réapparaître dans le vivier plus tard.

#### Pour l'entreprise...



C'est l'assurance d'un processus d'évaluation plus fluide, plus scalable, et plus équitable.

Et surtout, c'est une manière de transformer chaque recrutement - qu'il aboutisse ou non - en opportunité de développement de la marque employeur.

05

# Agents IA et IA générative

Comprendre et choisir

---

## Agents IA et IA générative

*Ne pas confondre vitesse et compréhension*

### Agents IA

Utiles pour automatiser les premières étapes :

- Préqualification de CV
- Réponses aux questions fréquentes
- Planification d'entretiens



**Gain de temps, mais reste centré sur la vitesse d'exécution et la réduction de charge opérationnelle.**

### IA générative appliquée à l'évaluation

Va plus loin :

- Analyse des soft skills et du potentiel
- Interprétation psychométrique
- Recommandations personnalisées



**Une IA RH vraiment utile ne se contente pas de filtrer, elle aide à mieux connaître les talents et à les faire grandir.**

## Comment choisir une IA pour recruter ou évaluer ?

*Avant de choisir une solution IA, posez-vous les bonnes questions :*

### Quel objectif ?

Tri rapide ? Compréhension fine ? Accompagnement au développement ?

### Spécialisée ou généraliste ?

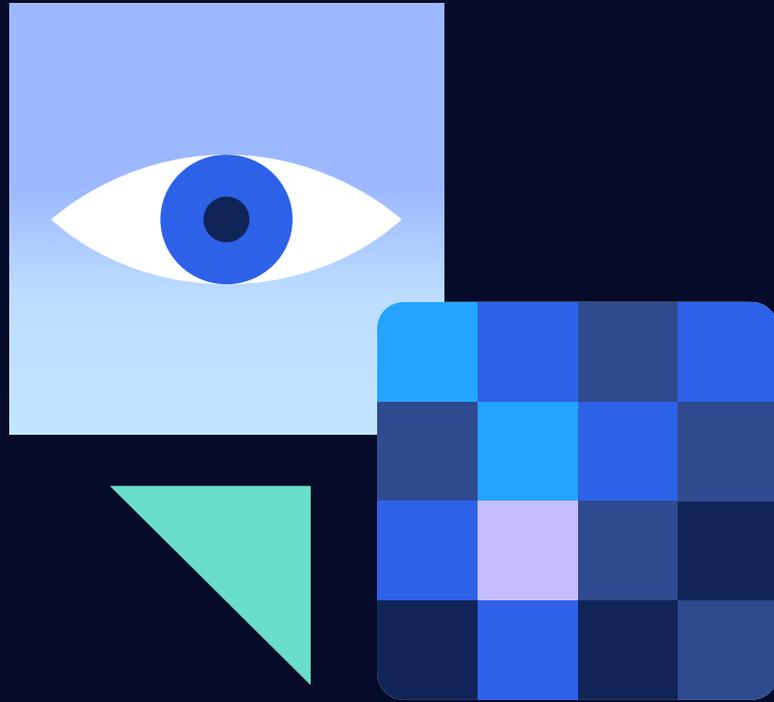
Une IA entraînée pour les RH et la psychologie du travail offrira des analyses

### Facile à utiliser ?

Votre équipe RH peut-elle l'utiliser sans être experte en IA ?  
L'outil s'intègre-t-il simplement à vos processus ?

### Quelle expérience pour le candidat ?

L'IA permet-elle au candidat de comprendre ses résultats, de progresser, d'en tirer un bénéfice même sans embauche ?



« Une bonne **IA RH** ne fait pas que trier : elle crée de la **valeur des deux côtés.** »



# Annexes & Conclusion

Checklist & Benchmark

---

Utilisez cette grille pour évaluer plusieurs solutions d'IA RH selon des critères clés liés à l'éthique, la spécialisation, la transparence et l'expérience candidat.

Critère	Description	Solution A	Solution B	Solution C
1. Spécialisation RH	IA entraînée sur la psychologie du travail, pas généraliste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Transparences résultats	Les outputs sont compréhensibles, expliqués, pas "boîte noire".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Respect du RGPD	Données personnelles protégées, traitement conforme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hébergement sécurisé	Serveurs en UE, conformité ISO / SOC.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Restitution claire au candidat	Le candidat comprend son rapport sans interprète.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Interaction	Dialogue IA, exploration personnalisée des résultats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Parcours personnalisables	Ajustement selon profil, culture d'entreprise, enjeu du poste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Solution IA RH	Spécialisation RH / psy. du travail	Expérience candidat	Sécurité / RGPD	Interprétabilité	Personnalisation	Finalité principale
Le Lab (PerformanSe)	●●●●●	●●●●○	●●●●●	●●●●●	●●●●○	Compréhension & développement
HireVue	●●●○○	●●○○○	●●●○○	●●○○○	●●○○○	Pré-sélection vidéo automatisée
ChatGPT / Claude	●●○○○	●●●●○	●●○○○	●●○○○	●●●○○	Support / inspiration
Pymetrics	●●●●○	●●●○○	●●●●○	●●●○○	●●●○○	Matching / soft skills
Eightfold.ai	●●●●○	●●○○○	●●●●○	●●●○○	●●●○○	Sourcing / tri automatique

### ⬇ Légende des critères

- **Spécialisation RH / psy. du travail** : IA entraînée spécifiquement sur des données RH ou psychométriques.
- **Expérience candidat** : restitution utile, accessible, enrichissante pour le candidat.
- **Sécurité / RGPD** : conformité réglementaire, hébergement sécurisé, gestion éthique des données.
- **Interprétabilité** : capacité à expliquer clairement les résultats générés.
- **Personnalisation** : adaptation possible aux contextes, métiers, niveaux de poste.
- **Finalité principale** : tri, matching, développement, engagement...

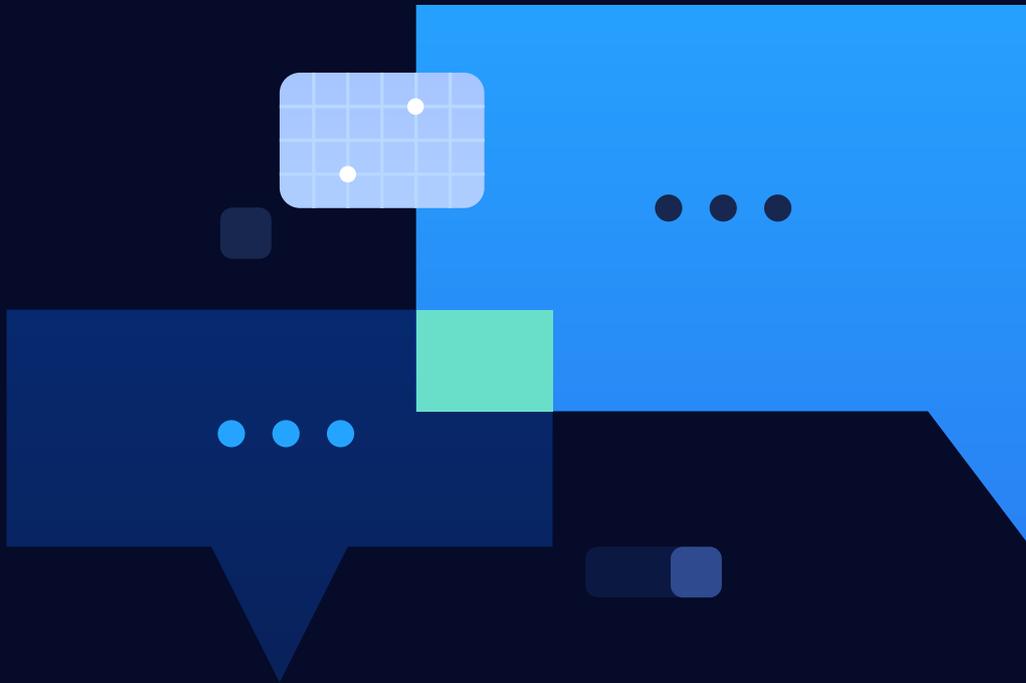
# Un dernier mot

L'IA générative, loin de déshumaniser le recrutement, offre une opportunité unique d'enrichir le processus tout en le rendant plus juste, plus fluide et plus accessible. Elle permet de démocratiser l'évaluation, la rendant accessible à un plus grand nombre de candidats, au-delà des seuls shortlistés.

Grâce à sa scalabilité, l'IA peut offrir à chaque candidat une expérience personnalisée et un retour structuré, quels que soient ses antécédents ou son parcours. Lorsqu'elle est bien choisie et utilisée de manière éthique, elle devient un levier stratégique qui permet de révéler le potentiel humain plutôt que de simplement trier les candidats.

Loin d'être un gadget technologique, elle transforme l'expérience pour les recruteurs comme pour les candidats, en offrant une évaluation plus précise, un accompagnement personnalisé et une véritable prise en compte de chaque talent.

C'est ainsi une véritable évolution des pratiques RH, à la fois pour répondre aux enjeux contemporains et



## Et si vous passiez à l'expérimentation ?

Testez dès maintenant Le Lab et découvrez comment une IA spécialisée peut transformer l'expérience d'évaluation.

[Demander une démo](#)



 performanse