Fiche mémo · Leçon 15 · 35 min

Exercice corrigé : une annonce d'emploi et sa grille d'entretien

Vous rédigez avec ChatGPT l'annonce d'un poste de technicien de maintenance en CDI dans une PME industrielle de la Gironde, puis la grille qui sert aux entretiens. Vous écartez tout critère discriminatoire interdit par l'article L1132-1 du code du travail, et vous ne confiez aucun CV à un compte qui entraîne les modèles.

Objectifs

- Rédiger une annonce d'emploi complète à partir de notes en vrac
- Écarter de l'annonce et de la grille tout critère discriminatoire
- Construire une grille d'entretien notée, identique pour chaque candidat

À retenir

- Les critères interdits se retirent des notes avant d'écrire la demande, pas après.
- Une annonce décrit le poste, jamais la personne : missions, compétences, conditions, salaire.
- La grille pose les mêmes questions à tous, avec des mises en situation sur vos vraies pannes.
- Aucun CV ne va dans un compte qui entraîne les modèles, et le tri reste humain.

Ce critère a-t-il sa place dans l'annonce ou la grille

1 **Le critère décrit-il ce que la personne sait faire ou a le droit de faire (compétence, diplôme, habilitation, permis) ?**

Non

Retirez-le. Un trait de la personne (âge, situation de famille, apparence, origine, adresse) n'est pas une exigence du poste.

2 **Est-il nécessaire pour tenir le poste dès l'embauche ou dans les premiers mois ?**

Non Passez-le en « apprécié », ou en formation prévue à l'embauche.

3 **Pouvez-vous le vérifier de la même façon pour tous les candidats ?**

Non Transformez-le en question d'entretien ou en mise en situation, identique pour tous.

Oui à tout **Le critère peut figurer dans l'annonce et dans la grille.**

Une astreinte avec intervention rapide sur site est une condition du poste. Décrivez la contrainte (le délai d'intervention), jamais l'endroit où le candidat doit habiter.

La demande à recopier

Demande à recopier **L'annonce, en quatre lignes**

```
Rôle : tu es chargé de recrutement dans une PME industrielle de 45 salariés en Gironde, qui usine des pièces en aluminium.
Contexte : nous recrutons un technicien de maintenance (H/F) en CDI, 35 heures, horaires de journée du lundi au vendredi, une semaine d'astreinte payée sur quatre avec intervention sur site sous [délai]. Missions : maintenance préventive et curative de trois lignes de production (presses, centres d'usinage, convoyeurs). Exigé : électricité industrielle, lecture de schémas, habilitation électrique (à jour, ou repassée chez nous). Apprécié : pneumatique, notions d'automatisme. Salaire : [fourchette brute annuelle], [avantages : mutuelle, titres-restaurant, prime]. Lieu : [commune]. Candidature : [adresse électronique ou lien].
Tâche : rédige l'annonce d'emploi.
Format : un titre, l'entreprise en trois phrases, les missions en liste, le profil en distinguant exigé et apprécié, les conditions, la façon de postuler. 350 mots au plus. Aucun critère lié à l'âge, au sexe, à la situation de famille, au lieu de résidence, à l'origine, à l'apparence ou à la santé. Aucune formule creuse.
```

Note : Si la direction ne veut pas afficher de fourchette, indiquez au moins la convention collective applicable. Une annonce sans aucune indication de salaire oblige chaque candidat à poser la question.

Les erreurs fréquentes

L'erreur, et pourquoi elle coûte	La correction
Demander « une annonce attractive pour un poste de comptable » sans donner ses notes. ChatGPT écrit l'annonce moyenne de ce métier : des missions qui ne sont pas les vôtres, des avantages que vous n'offrez pas, aucun salaire. Le candidat qui postule croit à ce texte, et la déception arrive en entretien.	Partez de vos notes nettoyées (missions réelles, horaires, contraintes, salaire) et ajoutez la consigne « aucune mission ni aucun avantage absent de ces notes ».
Garder dans la grille des critères comme « dynamisme », « bon relationnel » ou « bon feeling ». Un mot vague ne se note pas de la même façon d'un candidat à l'autre : la note dépend de l'impression du recruteur, et c'est par là que se glissent l'âge, l'apparence ou l'origine.	Transformez chaque qualité en comportement observable sur une mise en situation : « garde son calme face à un client mécontent, propose une solution dans la règle de l'entreprise ».
Changer les questions d'un candidat à l'autre, selon son parcours ou la tournure de l'entretien. Les notes ne se comparent plus : l'un a eu une mise en situation difficile, l'autre une question facile. En cas de contestation, rien ne montre que la décision tient au poste.	Posez les questions de la grille à tous, dans le même ordre. Les questions propres à un parcours s'ajoutent à la fin, et la note se donne sur les critères communs.
Coller ses notes d'entretien avec le prénom des candidats et demander « lequel dois-je retenir ? ». Ce sont des données personnelles, et la décision reposerait sur un texte pondéré par ChatGPT, qui n'a vu ni l'entretien, ni l'équipe, ni le terrain.	Remplissez vous-même la feuille de synthèse avec les notes de la grille, candidats désignés par une lettre. ChatGPT peut préparer la feuille vierge ; le choix revient au recruteur.