

Enquête

hellowork
recruteur

Comment les recruteurs utilisent-ils l'IA générative ?

L'arrivée de ChatGPT et son adoption très rapide par le grand public ces deux dernières années ont donné un incroyable coup de projecteur à l'intelligence artificielle. Celle-ci est pourtant intégrée depuis de nombreuses années dans les outils et solutions que nous proposons aux recruteurs. Que ce soit pour soumettre aux entreprises les candidatures les plus pertinentes ou pour pousser aux actifs les offres d'emploi qui leur correspondent le mieux, Hellowork s'appuie sur l'IA et sur le machine learning depuis plus de dix ans pour permettre le meilleur matching possible.

L'arrivée en force de l'IA générative a permis au grand public (notamment aux professionnels du recrutement) d'être en rapport plus direct avec l'IA au quotidien. Celle-ci permet par exemple aux recruteurs de rédiger, en moins d'une minute, une offre d'emploi claire, complète et qui donne envie aux candidats de postuler. Elle leur permet aussi de créer automatiquement des réponses adaptées à envoyer aux candidats, de préparer une liste de

questions à poser lors de la phase d'entretiens, et bien plus encore. Ces outils vont permettre aux recruteurs de se libérer des tâches chronophages à faible valeur ajoutée pour se recentrer sur le cœur de leur métier : l'humain.

Pour comprendre ce que les professionnels du recrutement font déjà avec l'IA générative et ce qu'ils en attendent, Hellowork recruteur a interrogé 765 recruteurs et 998 candidats sur la plateforme Hellowork.com. **Pour éclairer les résultats de cette enquête exclusive, David Beaurepaire, directeur délégué de Hellowork group, et Laurent de Bussac, CPO, dressent un état des lieux de la manière dont l'IA générative est déjà utilisée aujourd'hui et esquissent la place que pourrait prendre demain l'IA dans le recrutement.**



L'IA générative vue par les recruteurs

L'IA générative se fait une place dans les processus de recrutement. Aujourd'hui, 79 % des recruteurs disent l'utiliser régulièrement pour optimiser certains aspects de leur métier, selon notre étude exclusive Hellowork*. Cette montée en puissance montre que l'IA est un véritable outil facilitateur, permettant d'automatiser des tâches énergivores et chronophages.

Résultat ? Les recruteurs peuvent se recentrer sur l'essentiel : créer un match parfait entre un candidat, un poste, une équipe et une culture d'entreprise.



« Depuis quelques mois, ça devient un automatisme, un réflexe de plus en plus présent et systématique d'avoir recours à l'IA pour gagner du temps sur certaines tâches répétitives. »

Sarah Aubry,
chargée de recrutement chez Hellowork group

*Méthodologie : Enquête réalisée auprès de 765 recruteurs et 998 candidats via la plateforme Hellowork.com, entre le 23 octobre et le 8 novembre 2024.



« Pour l'édition des offres, ça nous aide beaucoup, et notamment sur des postes très techniques. À partir du moment où on a les besoins du manager, l'IA nous donne une structure, une base de texte qu'on va pouvoir

adapter à notre ton, à l'entreprise. »

Laëtitia Barbier,
chargée de recrutement chez Hellowork group

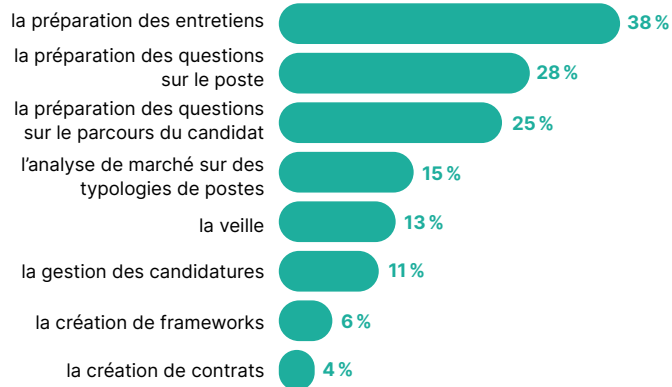
Un atout majeur pour l'aide à la rédaction

En tête des usages de l'IA générative préférés des recruteurs, l'aide à la rédaction, que ce soit pour rédiger :



D'autres usages possibles

Parmi les autres utilisations de l'IA par les recruteurs, nous pouvons également citer :



« Pour des postes sur lesquels on n'a jamais recruté, l'IA nous aide à concevoir une bonne base de questions, pour bien orienter l'échange dès le premier entretien. »

Laëtitia Barbier,
chargée de recrutement chez Hellowork group

« L'IA peut aussi nous servir pour concevoir des score cards, tâche qui pouvait nous prendre facilement une demi-journée auparavant. Cet outil va par exemple permettre de poser les bonnes questions vis-à-vis des attendus sur les soft skills. »

Sarah Aubry,
chargée de recrutement chez Hellowork group

Un avenir prometteur

L'avenir de l'IA dans le secteur du recrutement semble prometteur : 98 % des recruteurs estiment qu'elle va jouer un rôle central dans le futur de leur profession, et 94% d'entre eux voient son usage comme neutre ou positif. Ils sont 61 % à voir en elle une opportunité de transformation favorable au domaine RH. Par exemple, 58% des recruteurs interrogés considèrent favorablement l'utilisation d'une IA pour enregistrer et analyser les points forts et faibles d'un candidat.

L'IA générative vue par les candidats

Un allié de la recherche d'emploi

L'IA générative fait aussi son entrée du côté des candidats. Sans distinction d'âge, 43 % des personnes interrogées affirment avoir déjà utilisé ChatGPT ou Google Gemini pour des tâches telles que la rédaction d'une lettre de motivation, la recherche de conseils ou la préparation d'un entretien. Ce chiffre grimpe à 59 % chez les 20-30 ans, un groupe particulièrement à l'aise avec les outils d'IA. Derrière, on retrouve les 16-20 ans et les 30-40 ans.



58 %

des recruteurs n'ont aucun souci avec l'idée qu'un candidat s'aide de l'IA pour rédiger sa lettre de motivation.

Méthodologie : Enquête réalisée auprès de 765 recruteurs et 998 candidats via la plateforme Hellowork.com, entre le 23 octobre et le 8 novembre 2024.



« La première chose qu'un candidat espère d'un recruteur, c'est d'avoir une réponse rapide à sa candidature. Je pense que l'IA, parce qu'elle permet l'automatisation de certaines tâches et du gain de temps, peut vraiment favoriser ça. »

Sarah Aubry,
chargée de recrutement chez Hellowork group

Un intérêt croissant

Bien que seulement un candidat sur deux affirme avoir déjà utilisé l'IA pour sa recherche d'emploi, 79 % des répondants se disent prêts à intégrer ces outils pour de futures candidatures. De façon générale, seuls 15 % d'entre eux expriment une opinion négative sur l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement. À l'inverse, 77 % estiment qu'elle peut améliorer leurs chances de décrocher un emploi. Cependant, cette vision semble moins partagée par les plus de 40 ans, qui apparaissent plus fébriles face à l'intégration de ces technologies dans le recrutement.



« Libérer du temps pour se concentrer sur des sujets purement humains »

Jusqu'où l'intelligence artificielle générative peut-elle aider les recruteurs dans leur quotidien ? David Beaurepaire, directeur délégué de Hellowork group, partage sa vision.

Quelle place pourrait prendre l'IA générative dans les ressources humaines et le recrutement ?

Nous sommes persuadés que l'intelligence artificielle générative sera une commodité, un outil d'aide au quotidien, notamment pour faire tout un tas de tâches assez réverbatives, ce qui signifie qu'elle va s'intégrer dans la plupart des outils qu'utilisent d'ores et déjà les recruteurs et les équipes RH. En deux ans, les IA génératives ont atteint des niveaux de prise en main exceptionnels, notamment dans un environnement B2B. Et nous n'en sommes très probablement encore qu'au début. L'un des enjeux pour l'avenir sera leur capacité à communiquer entre elles.

Concrètement, dans le domaine du recrutement, quelle pourrait être la place de l'IA ?

Sur le recrutement, il y a une difficulté énorme. Les pays européens ont défini un premier cadre, qui place l'IA comme étant à haut risque sur les sujets de recrutement dans le cadre de l'IA Act. Les questions de biométrie confiées aux IA sont d'ores et déjà interdites. Cela sera la même chose avec la reconnaissance faciale et le social scoring qu'on voit en Chine. Avoir une IA qui déduit, à partir d'une interview, des traits de personnalité et opère la sélection finale dans le cadre d'un recrutement, c'est quelque chose qui ne sera pas possible en France ou en Europe.

Et dans le quotidien des RH ?

Beaucoup de choses vont pouvoir être automatisées grâce à l'IA, par exemple dans le reporting, la mise en forme, sur des sujets de mobilité interne, d'identification des compétences... Pour toute la partie très administrative des ressources humaines, l'IA sera une vraie commodité. Elle permettra aux équipes RH de libérer du temps pour se concentrer sur des sujets purement humains.

C'est la même chose dans le recrutement d'ailleurs. L'IA permet de rédiger des offres et des fiches de poste, de répondre aux candidats, mais elle ne saura jamais quelle personne sera la plus à même de fonctionner dans telle ou telle équipe. Seul un humain peut évaluer la personnalité, l'ambiance, les affinités qui peuvent se créer ou pas...

Précisément, que vont pouvoir faire les équipes RH avec l'IA ?

Utiliser l'IA générative pour faire une offre d'emploi ou répondre aux candidats, c'est l'usage le plus simple, le plus évident. Les LLM (Large Language Models) permettent déjà de générer du contenu, de le fine-tuner, de l'enrichir... On est sur des choses qui sont assez évidentes et sur lesquelles ça fonctionne vraiment bien.

Au moment de faire une fiche de poste ou lorsqu'il s'agit de faire des listes, par exemple des listes de compétences, c'est un outil génial qui permet d'aller chercher les deux ou trois points qu'on oublie facilement. Dans la génération de tests ou d'exercices utiles dans le processus de recrutement, ça fonctionne aussi très bien.

Et demain ?

On pourrait imaginer des entretiens de recrutement menés par un avatar IA, qui échange de façon très fluide avec le candidat, lui pose des questions et répond aux siennes. C'est plus qu'un chatbot, c'est une IA, comme dans le film de Spike Jones *Her*. L'IA permettrait de faire passer les entretiens, sans pour autant sélectionner les profils. Reste à savoir si les candidats vont accepter de passer de tels entretiens.

L'IA peut-elle aider les recruteurs à lutter contre les discriminations ?

Absolument, l'IA pourrait très bien être force de proposition pour aller chercher des candidats différents. Elle peut aussi servir d'outil de détection de pratiques discriminantes, en rapprochant les profils de milliers de candidats des personnes

effectivement recrutées, pour détecter d'éventuels biais. Finalement, l'IA permet une analyse plus rapide et une objectivation de la donnée.

Mais cette technologie peut elle-même être discriminante puisqu'elle ne fait que reproduire des modèles en fonction des données avec lesquelles elle a été nourrie. Si on la nourrit de données qui sont elles-mêmes issues de biais, elle ne fera que reproduire et répliquer ces biais. L'IA n'a pas d'avis. C'est pourquoi nous avons l'obligation de mettre des garde-fous, particulièrement dans le domaine du recrutement, où la sélection doit rester un sujet humain.

Quels sont les freins légaux au développement de l'IA dans le domaine des RH et du recrutement ? On peut penser notamment à l'IA Act.

Les limites sont en train d'être dessinées en Europe. La difficulté aujourd'hui, c'est qu'on est dans un entre-deux, les mises en application ne sont pas encore effectives dans chacun des pays, on peut avancer sans avancer puisqu'on n'a pas précisément le contour de ce qu'il sera possible de faire ou pas.

Chez Hellowork group, les IA ne travaillent sur des données personnelles que dans un environnement fermé, ce qui veut dire que ces données de type CV ou autres ne nourrissent pas les modèles classiques de l'IA, qui sont à l'extérieur.

Les entreprises doivent-elles être transparentes avec les candidats lorsqu'elles utilisent l'IA ?

C'est un vrai sujet. Je pense qu'il faut être transparent, mais la perception qu'en auront les personnes qui ne sont pas forcément au fait de ce qu'est l'IA peut être rebutante, alors que ce ne sera pas toujours justifié. Comme je le disais, l'IA peut être une solution qui aide à lutter contre les discriminations. Je pense qu'au final ça pourrait se rapprocher de l'acceptation des cookies sur les sites internet.





« L'IA nous permet d'améliorer le matching entre candidats et recruteurs »

Comment Hellowork intègre-t-il déjà l'intelligence artificielle, notamment générative, dans ses solutions ? Laurent de Bussac, CPO, fait le point.

Comment Hellowork entend-il se positionner par rapport à l'intelligence artificielle ?

Hellowork utilise l'IA depuis plus de 10 ans ! Nous manipulons énormément de données, que ce soit à travers les offres d'emploi des recruteurs ou les CV des candidats. Ces données sont très « bruitées », elles ne sont pas structurées. Nous utilisons donc des techniques d'IA, de machine learning, pour sortir d'un CV ou d'une offre d'emploi un document très structuré et dont on sait parfaitement ce que c'est – combien d'expériences a le candidat, s'il a déjà une expérience dans le management... Ensuite, la structuration de ces données nous permet de faire notre métier, à savoir la mise en relation entre recruteurs et candidats. Là aussi, nous utilisons l'IA pour suggérer les bons CV aux recruteurs et les meilleures offres d'emploi possibles aux candidats.

Concrètement, quelles sont les dernières innovations de Hellowork dans ce domaine ?

En juillet 2024, nous avons lancé un nouvel algorithme autour de la similarité entre candidats. L'idée, c'est qu'à partir d'un CV qui intéresse un recruteur, on est capable de solliciter les candidats qui ont un CV similaire.

Les solutions Hellowork intègrent-elles de l'IA générative ? Y aura-t-il un jour un ChatGPT Hellowork ?

Non, ce serait trop coûteux de développer notre propre LLM. Nous utilisons les solutions existantes lorsque nous avons besoin de la fonctionnalité de langage naturel. Par exemple, nous avons implémenté dans notre ATS une fonctionnalité pour aider les recruteurs à rédiger leur offre, à partir du

contexte qu'ils donnent. Dans ce cas, nous utilisons l'API de ChatGPT. Nous avons aussi lancé un test pour aider les recruteurs à faire des réponses aux candidats qui soient contextualisées par rapport à leur CV et par rapport à l'offre à laquelle ils ont répondu, plutôt que d'envoyer un mail type. Dans ce cas, l'IA générative est vraiment intéressante et elle fait réellement gagner du temps aux recruteurs. Nos équipes regardent aussi l'usage qu'on pourrait faire de ChatGPT pour aider les candidats à bien se préparer à un entretien en listant les questions qu'un recruteur pourrait leur poser à partir d'une offre d'emploi. Mais nous n'avons pas toujours besoin de la fonctionnalité de langage naturel. Pour structurer les données d'un CV ou d'une offre d'emploi, l'IA générative ne nous sert à rien.

Quels sont les moyens humains de Hellowork group pour avancer sur ces sujets ?

Nous nous appuyons sur une dizaine de data scientists, répartis entre Bordeaux et Rennes. Nous faisons beaucoup de modélisations d'univers sémantiques, nous éditons des référentiels pour bien représenter le monde de l'emploi et de la formation. Le vocabulaire que nous modélisons, celui utilisé par les recruteurs et les candidats, tourne autour des métiers, des compétences, des certifications, des diplômes... Ça nous permet ensuite de bien structurer les CV et les offres d'emploi pour améliorer la mise en relation.

Vers où Hellowork veut aller en matière d'intelligence artificielle ?

Ces dix dernières années, nous avons beaucoup nourri nos algorithmes de ce que faisaient les candidats, de ce qu'on connaissait d'eux, de leur navigation, de leurs comportements. Désormais, nous travaillons beaucoup à intégrer tout ce qu'on connaît des recruteurs, ce qu'ils font des données qu'on leur fournit, dans le but d'ajouter une brique plus qualitative dans les candidatures que nous leur fournissons. In fine, l'objectif est d'améliorer encore plus le matching entre candidats et recruteurs.

Le flou du cadre juridique constitue-t-il un frein au développement de l'IA chez Hellowork ?

Le RGPD nous impose un cadre qu'on respecte. A chaque fois que nous choisissons un fournisseur, celui-ci est évalué par un RSSI et un DPO, qui peuvent faire des recommandations, notamment si des données personnelles entrent en jeu. Nous devons aussi avoir le consentement de nos utilisateurs. Ça, c'est intangible, obligatoire. Sur l'IA générative, nous utilisons l'Azure AI Studio de Microsoft, qui permet à Hellowork d'être dans un système fermé, sans qu'aucun partage des données soit fait avec OpenAI ou d'autres LLM. L'objectif est que nos données, après consentement des utilisateurs, restent cloisonnées dans l'environnement Hellowork. Concernant l'IA Act, certaines choses restent encore à définir, comme de savoir quelle sera l'autorité de régulation en France.

Avec Hellowork recruteur, utilisez le meilleur de la tech RH pour vos recrutements



1^{er} acteur digital français du recrutement



6 000 contrats de travail signés chaque jour
après une mise en relation via Hellowork



+ de 50 000 recruteurs, dirigeants, indépendants
utilisent nos solutions chaque mois

[En savoir plus](#)

hellowork
recruteur