



GUIDE OFFERT PAR LAURE OLIVIÉ · OFC CRÉATION D'ENTREPRISE

Le Guide RH du BTP augmenté par l'IA

18 cas d'usage de l'IA (Claude, ChatGPT) pour le service RH d'une PME du BTP

De la fiche de poste au bilan social : gagnez 1 à 2 jours par semaine sur vos tâches rédactionnelles RH.

ÉDITION MISE À JOUR · JUILLET 2026 — à jour des nouveautés IA et des réformes RH 2026

CE QUE VOUS ALLEZ APPRENDRE

- Rédiger fiches de poste, offres d'emploi et courriers RH en quelques minutes
- Trier et scorer des CV objectivement, préparer des entretiens ciblés métier BTP
- Bâtir onboarding, plan de formation Constructys et trames d'entretien professionnel
- Répondre vite au droit social BTP (intempéries, paniers, grands déplacements) — sans erreur

1 592

PROS FORMÉS

4,85/5

SATISFACTION

100 %

FINANÇABLE OPCO

Laure Olivié — Formatrice IA x BTP · OFC Création d'Entreprise

laureolivie.fr · Organisme de formation certifié Qualiopi

✓ CERTIFIÉ QUALIOPi — ACTIONS DE FORMATION

Sommaire

Pourquoi l'IA dans un service RH du BTP ?	3
Prendre l'IA en main — et les 3 règles RGPD	4
L'anatomie d'un prompt RH efficace	5
Nouveautés IA 2026 — ce qui décuple l'usage RH	6
PARTIE 1 — RECRUTER	
1. Rédiger une fiche de poste	7
2. Écrire une offre d'emploi attractive + multidiffusion	8
3. Trier et scorer les CV	9
4. Préparer un entretien de recrutement métier BTP	10
5. Rédiger promesse d'embauche & réponses candidats	11
PARTIE 2 — INTÉGRER & FAIRE MONTER EN COMPÉTENCE	
6. Construire un parcours d'onboarding / livret d'accueil	12
7. Bâtir le plan de développement des compétences (Constructys)	13
8. Préparer entretiens annuels & de parcours professionnel (EPP)	14
9. Cartographier les compétences (GEPP)	15
PARTIE 3 — GÉRER, SÉCURISER & COMMUNIQUER	
10. Assistant droit social BTP	16
11. Rédiger les courriers RH (cadre légal)	17
12. Rédiger procédures, notes & chartes internes	18
13. Communication RH interne & marque employeur	19
14. Produire le reporting RH (turnover, absentéisme, bilan social)	20
15. Répondre aux salariés — FAQ RH	21
PARTIE 4 — FORMER, PILOTER, AUTOMATISER	
16. Créer vos supports de formation interne	22
17. Piloter avec des KPI RH et tableaux de bord	23
18. Créer votre assistant RH sur-mesure	24
Veille réglementaire RH 2026 — et comment l'IA vous aide	25
Tableau récapitulatif des gains de temps	27
FAQ — 8 questions	28
Limites, conformité et bonnes pratiques	29
Annexe — Votre boîte à outils : 11 compétences RH à créer	30
Annexe — Tuto : créer votre compétence IA RH pas à pas	31
Annexe — Vos compétences en action : une semaine type	33
Annexe — 5 prompts avancés prêts à coller	34
Se former avec OFC Création d'Entreprise	36

Pourquoi l'IA dans un service RH du BTP ?

Un service RH de PME du BTP porte une charge documentaire que peu de secteurs connaissent : recrutement permanent sur un marché en tension, rotation d'intérimaires, contrats de chantier, conventions collectives Ouvriers / ETAM / Cadres, caisses CIBTP, intempéries, paniers et grands déplacements, DUERP, suivi des habilitations et visites médicales. Chaque semaine, une part importante du temps RH part dans la rédaction et la mise en forme plutôt que dans l'accompagnement humain.

Le constat de terrain est simple : sur un poste RH, 40 à 60 % du temps se passe à écrire, reformuler et remettre en forme des documents qui reviennent en boucle — fiches de poste, offres, courriers, notes, synthèses d'entretien. C'est exactement là qu'un assistant IA comme Claude fait gagner le plus de temps.

Avec un usage structuré de l'IA, voici ce qui change

- ▶ Une fiche de poste passe de 45 minutes à 5 minutes, format maison respecté.
- ▶ Une offre d'emploi attractive multidiffusée est prête en 5 minutes au lieu d'une heure.
- ▶ Le tri de 30 CV devient une grille de scoring objective au lieu d'une pile subjective.
- ▶ Les questions de droit social BTP trouvent une première réponse cadrée en 2 minutes.
- ▶ Les entretiens, notes et procédures sont rédigés à votre ton et à vos règles.

L'IA ne remplace pas le ou la RH. Elle enlève la charge rédactionnelle pour vous rendre du temps sur ce qui compte : les gens, le climat social, la stratégie de recrutement.

LE BON RÉFLEXE

L'IA propose, vous validez. Un document RH engage l'entreprise juridiquement : chaque sortie de l'IA est un brouillon avancé à relire, jamais un livrable à envoyer les yeux fermés.

Prendre l'IA en main — et les 3 règles RGPD

Le principe est le même pour les 18 cas d'usage de ce guide : vous ouvrez Claude (ou ChatGPT), vous collez un prompt (une consigne structurée), l'IA rédige, vous ajustez par le dialogue. Aucun logiciel à installer, aucune compétence technique requise.

En pratique, en 3 gestes

- ▶ Créez un compte sur claude.ai. Le plan gratuit suffit pour tester ; le plan Pro (≈ 18 € HT/mois) convient à un usage RH individuel quotidien. Pour un service RH entier, les offres Team / Entreprise ajoutent la gestion des accès et un cadre de confidentialité renforcé — utile avec des données RH.
- ▶ Choisissez le bon modèle : Claude Opus 4.8 pour les tâches complexes (analyse fine, reporting, note à la direction), Sonnet 5 pour le quotidien rapide, Haiku pour le volume simple. Par défaut, laissez l'IA choisir.
- ▶ Copiez le prompt du cas d'usage voulu, remplacez les champs entre [crochets] par vos informations, envoyez, puis affinez par le dialogue : « raccourcis », « ajoute la mention CCN Ouvriers », « ton plus direct ».

LES 3 RÈGLES RGPD À NE JAMAIS OUBLIER EN RH

- 1. Jamais de données nominatives sensibles.** Anonymisez avant de coller : « le candidat », « le salarié M. X », pas de nom complet, adresse, numéro de sécurité sociale, état de santé, appartenance syndicale.
 - 2. Un CV se traite anonymisé.** Retirez nom, coordonnées et photo avant analyse. Vous jugez des compétences, pas de l'identité.
 - 3. La décision reste humaine.** Un tri, un avis, un courrier proposé par l'IA doit être validé par une personne. L'IA n'a pas de pouvoir de décision RH.
- ✚ En 2026, l'IA en RH est un système « à haut risque » au sens de l'AI Act européen : supervision humaine, transparence et information des candidats deviennent des obligations. Détail dans la veille réglementaire (p. 25).

ASTUCE GAIN DE TEMPS

Les prompts que vous utilisez souvent (fiche de poste, offre, courrier) peuvent être transformés en « compétences » réutilisables : Avatar → Personnaliser → Compétences → « + ». Vous ne recollez plus le prompt, vous appelez le raccourci.

L'anatomie d'un prompt RH efficace

Un prompt, c'est une consigne donnée à l'IA. Plus elle est précise, meilleur est le résultat — et moins vous avez à corriger. Un bon prompt RH s'appuie sur sept briques. Vous n'avez pas besoin des sept à chaque fois, mais plus vous en combinez, plus la sortie est juste.

1. RÔLE	Qui l'IA doit incarner	« Tu es un chargé de recrutement dans une PME du BTP. »
2. TÂCHE	La mission précise	« Rédige une fiche de poste de chef de chantier. »
3. OBJECTIF	Le résultat visé	« Pour attirer des profils expérimentés en gros œuvre. »
4. CONTEXTE	L'environnement	« PME de 120 salariés en IDF, forte tension de recrutement. »
5. TONALITÉ	Le style attendu	« Ton professionnel et direct, sans jargon. »
6. CONTRAINTES	Les limites à respecter	« Une page maximum, conforme à la convention collective. »
7. FORMAT	La forme de la sortie	« Sous forme de tableau / de liste à puces. »

Et 4 réflexes qui changent tout

- **Soyez spécifique** — des détails précis plutôt qu'une demande vague.
- **Structurez** — une demande organisée (listes, étapes) donne une réponse organisée.
- **Contextualisez** — donnez le contexte et l'objectif, pas seulement la tâche.
- **Itérez** — ajustez par le dialogue : « raccourcis », « ton plus direct », « ajoute la CCN Ouvriers ».

AVANT / APRÈS

Faible : « écris une offre d'emploi pour un chef de chantier ».

Efficace : « Tu es chargé de recrutement dans une PME BTP (gros œuvre, IDF, forte tension). Rédige une offre d'emploi attractive pour un chef de chantier expérimenté, afin d'attirer des profils rares. Ton direct, sans jargon. 3 accroches + corps d'annonce + fourchette de rémunération. Format jobboard. »

Le second prompt combine Rôle + Contexte + Tâche + Objectif + Tonalité + Contraintes + Format. C'est ce qui sépare un brouillon générique d'un livrable presque prêt.

Nouveautés IA 2026 — ce qui décuple l'usage RH

Depuis un an, l'IA est passée du simple « assistant qui rédige » à un véritable copilote de service. Voici les fonctionnalités les plus utiles à un service RH — au-delà du prompt collé dans la conversation.

Les Projets — votre espace RH permanent

Créez un Projet « RH » et déposez-y vos modèles maison (fiches de poste type, courriers, procédures, extraits de convention collective). L'IA s'y réfère automatiquement dans chaque conversation du projet : vos documents sortent d'emblée à votre format, sans recoller le contexte à chaque fois.

Les Connecteurs — l'IA branchée sur vos outils

L'IA se connecte à Google Drive, Gmail ou Microsoft 365. Elle lit vos documents RH là où ils sont, et peut préparer une réponse à un e-mail candidat ou salarié à partir du fil existant. Vous restez maître des accès ; rien n'est partagé sans votre action.

Cowork — déléguer une tâche RH de bout en bout

Pour les tâches en plusieurs étapes (traiter un lot de 30 CV anonymisés, monter un plan de formation à partir des besoins remontés, préparer un jeu de courriers), Cowork exécute la mission complète et vous rend un livrable structuré, comme un assistant à qui l'on confie un dossier.

L'IA dans Excel — le reporting RH sans formules

Turnover, absentéisme, pyramide des âges, index égalité, bilan social : l'IA travaille directement dans votre tableur, construit les formules, nettoie les données et commente les tendances. Idéal pour les indicateurs récurrents et les obligations de reporting 2026.

Les Routines — les tâches qui tournent toutes seules

Nouveauté 2026 (plans payants, en preview) : les Routines planifient une tâche récurrente qui s'exécute automatiquement — chaque semaine, chaque nuit, ou sur événement — sans que votre poste soit allumé. Côté RH : une veille réglementaire hebdomadaire, un brouillon de reporting mensuel, un rappel des échéances (entretiens obligatoires, visites médicales). Usage avancé : commencez par les Projets et les Compétences avant d'y venir.

À RETENIR

Compétences (Skills) pour industrialiser vos prompts récurrents · Mémoire pour que l'IA retienne votre format maison · Recherche web intégrée pour une veille réglementaire en direct. Chaque fonctionnalité se cumule : un Projet RH + vos Compétences + un Connecteur = votre bureau RH augmenté.

PARTIE 1

Recruter

Le recrutement est le premier poste de charge d'un service RH BTP. Cinq cas d'usage couvrent le tunnel complet : de la définition du besoin (fiche de poste) jusqu'à la réponse au candidat retenu.

1 Rédiger une fiche de poste

Chaque nouveau besoin (conducteur de travaux, chef de chantier, chargé d'affaires, grutier, coffreur, assistant travaux...) démarre par une fiche de poste. La rédiger de zéro prend du temps ; la copier d'une ancienne fiche crée des incohérences. Claude génère une fiche complète, à votre format, en intégrant les intitulés et classifications de la convention collective BTP.

SANS L'IA

45 min / fiche

AVEC CLAUDE

5 min / fiche

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Tu es chargé de recrutement dans une PME du BTP (gros œuvre, Île-de-France). Rédige une fiche de poste complète pour : [Conducteur de travaux gros œuvre]. Structure attendue :

1. Intitulé + positionnement conventionnel (CCN Cadres/ETAM BTP, coefficient)
2. Mission générale (3 lignes)
3. Activités principales (8 à 10 puces)
4. Compétences techniques + savoir-être
5. Profil recherché (formation, expérience, permis/habilitations)
6. Conditions (rattachement, déplacements, rémunération indicative)

Ton professionnel, prêt à diffuser. Rappelle-moi les champs à personnaliser.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une fiche structurée, homogène avec vos autres postes
- ✓ Le positionnement conventionnel pré-rempli (à confirmer)
- ✓ Une base réutilisable pour l'offre d'emploi (cas n°2)

2

Écrire une offre d'emploi attractive + multidiffusion

Sur un marché où les bons profils reçoivent 5 sollicitations par semaine, l'offre doit accrocher. Claude transforme votre fiche de poste en annonce vendeuse, décline le ton par canal (LinkedIn, Indeed, France Travail, votre page carrière) et propose plusieurs accroches à tester.

SANS L'IA

1 h / annonce

AVEC CLAUDE

5 min / annonce

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

À partir de cette fiche de poste : [coller la fiche du cas n°1].

Rédige une offre d'emploi attractive pour attirer les candidats BTP.

Donne-moi :

- 3 accroches d'annonce différentes (une factuelle, une projet, une marque employeur)
 - Le corps de l'annonce (missions, profil, ce que l'on offre)
 - Une version courte 'LinkedIn' (600 caractères) et une version longue 'jobboard'
 - Une fourchette de rémunération à afficher (transparence salariale) + 8 mots-clés
- Mets en avant : projets, équipe, évolution, avantages BTP (paniers, mutuelle Pro BTP).

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ 3 accroches prêtes à A/B tester
- ✓ Une version par canal de diffusion
- ✓ Les mots-clés pour le référencement des jobboards

LE PLUS BTP + CONFORMITÉ 2026

Demandez à Claude d'insérer vos vrais atouts employeur : chantiers emblématiques, formation interne, plan d'évolution chef d'équipe → chef de chantier → conducteur. Et si vous avez 100 salariés ou plus, la directive européenne sur la transparence salariale impose d'afficher une fourchette de rémunération dans l'offre : faites-la générer et vérifiez-la (voir p. 25).

3

Trier et scorer les CV

Recevoir 30 candidatures pour un poste et les comparer objectivement est chronophage et sujet aux biais. Claude construit une grille de scoring à partir de vos critères, applique la même notation à chaque CV (anonymisé) et vous rend un classement justifié. Vous gardez la décision ; l'IA vous fait gagner le tri de premier niveau.

SANS L'IA

2 h / 30 CV

AVEC CLAUDE

20 min / 30 CV

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Voici mes critères pour un poste de [chef de chantier] :

- Expérience gros œuvre (5 ans min) – poids 30 %
- Encadrement d'équipe – poids 25 %
- Autonomie lecture de plans / suivi qualité – poids 20 %
- Mobilité IDF + permis B – poids 15 %
- Stabilité des postes précédents – poids 10 %

Je vais te coller des CV ANONYMISÉS un par un.

Pour chacun : note /100 selon la grille, 3 points forts, 2 points de vigilance, et une reco : à recevoir / en réserve / à écarter. Termine par un classement.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une grille de scoring homogène appliquée à tous
- ✓ Un classement justifié critère par critère
- ✓ Les questions à creuser en entretien pour chaque finaliste

RGPD + AI ACT (2026)

Anonymisez chaque CV avant de le coller (retirez nom, coordonnées, photo). Depuis l'AI Act, un outil d'aide au tri de CV est « à haut risque » : informez les candidats qu'un outil d'aide est utilisé, gardez une supervision humaine réelle et conservez la grille comme trace objective. Vous évaluez des compétences, jamais l'origine, l'âge ou le genre.

4

Préparer un entretien de recrutement métier BTP

Un bon entretien se prépare : questions ciblées sur le poste, mises en situation réelles de chantier, points de vigilance issus du CV. Claude vous génère une trame d'entretien sur mesure, avec des questions techniques que même un RH non-technicien peut poser, et une grille d'évaluation pour comparer les candidats.

SANS L'IA

40 min / entretien

AVEC CLAUDE

5 min / entretien

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Prépare-moi une trame d'entretien pour un poste de [conducteur de travaux].
Je ne suis pas technicien du bâtiment : donne-moi des questions que je peux poser et explique en une ligne la 'bonne réponse attendue' pour chaque.

Structure :

- 5 questions de parcours / motivation
- 6 questions techniques métier (planning, coordination, gestion d'aléas)
- 2 mises en situation concrètes de chantier
- 3 questions savoir-être / management d'équipe
- Une grille de notation /5 par thème pour comparer les candidats.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Des questions techniques + la réponse attendue expliquée
- ✓ Des mises en situation de chantier réalistes
- ✓ Une grille comparable d'un candidat à l'autre

5

Rédiger promesse d'embauche & réponses candidats

La fin du tunnel de recrutement génère beaucoup de petits écrits : promesse d'embauche, réponse positive, refus courtois qui préserve la marque employeur, relance d'un candidat en attente. Claude les rédige à votre ton, en respectant les mentions à sécuriser dans une promesse (poste, rémunération, date, délai de réponse).

SANS L'IA

30 min / lot

AVEC CLAUDE

5 min / lot

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Rédige-moi 3 courriers/e-mails distincts, ton professionnel et humain :

1. Une promesse d'embauche pour [chef de chantier], [rémunération], démarrage [date], avec les mentions à sécuriser et un délai de réponse de 8 jours.
 2. Un e-mail de refus courtois qui laisse une bonne image (candidat non retenu).
 3. Une relance chaleureuse d'un candidat 'en réserve' resté sans nouvelle.
- Rappelle-moi ce que je DOIS faire valider en interne avant envoi.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une promesse d'embauche avec les mentions clés listées
- ✓ Un refus qui protège votre marque employeur
- ✓ Le rappel des points à faire valider (juridique / direction)

ATTENTION

Une promesse d'embauche engage l'entreprise. Faites toujours valider le document final par votre responsable RH ou votre conseil avant envoi. Claude produit un brouillon solide, pas un acte juridique validé.

PARTIE 2

Intégrer & faire monter en compétence

Recruter ne suffit pas : intégrer et fidéliser sont les vrais enjeux du BTP. Quatre cas d'usage couvrent l'onboarding, le plan de formation, les entretiens obligatoires et la cartographie des compétences.

6

Construire un parcours d'onboarding / livret d'accueil

Un salarié bien intégré reste. Claude structure un parcours d'intégration sur les 30 premiers jours, rédige le livret d'accueil (règles chantier, sécurité, interlocuteurs, avantages Pro BTP) et génère la checklist administrative d'arrivée pour ne rien oublier (DPAE, mutuelle, EPI, habilitations, visite médicale).

SANS L'IA

3 h / parcours

AVEC CLAUDE

20 min / parcours

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Construis un parcours d'onboarding sur 30 jours pour un nouvel embauché [assistant travaux] dans une PME du BTP. Donne-moi :

- Une checklist administrative J-7 → J+1 (DPAE, mutuelle Pro BTP, EPI, badges, habilitations)
- Un planning d'intégration J1, semaine 1, mois 1 (qui rencontre qui, quoi visiter)
- La trame d'un livret d'accueil (sécurité chantier, règles internes, contacts clés)
- Un point d'étape à 30 jours avec 5 questions à poser au salarié.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une checklist administrative complète d'arrivée
- ✓ Un parcours J1 → J30 prêt à personnaliser
- ✓ La trame du livret d'accueil chantier

7

Bâtir le plan de développement des compétences (Constructys)

Le plan de développement des compétences se prépare chaque année : recenser les besoins, les prioriser, chiffrer, monter les dossiers de prise en charge Constructys. Claude vous aide à structurer le recueil des besoins, à formaliser un plan lisible pour la direction et à rédiger les argumentaires de prise en charge.

SANS L'IA

1 journée

AVEC CLAUDE

2 h

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Aide-moi à bâtir le plan de développement des compétences [année] d'une PME BTP de [80] salariés. À partir de ces besoins remontés : [liste : CACES, échafaudage, encadrement, IA/bureautique, amiante SS4...].

Rends-moi :

- Un tableau : formation / public / priorité / durée / coût estimé / éligibilité Constructys
- Une note de synthèse d'une page pour présenter le plan à la direction
- Pour 2 formations, un court argumentaire de demande de prise en charge OPCO.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Un tableau de plan priorisé et chiffré
- ✓ Une note de synthèse pour la direction
- ✓ Des argumentaires de prise en charge Constructys

À VÉRIFIER

Les taux et plafonds Constructys évoluent chaque année. Claude structure et rédige ; vous confirmez les montants et l'éligibilité sur les barèmes officiels avant dépôt.

8

Préparer entretiens annuels & de parcours professionnel (EPP)

L'entretien professionnel est obligatoire (tous les 2 ans + bilan à 6 ans) et devient, en 2026, l'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) — logique GPEC renforcée. Multiplié par l'effectif, c'est un chantier RH lourd. Claude génère les trames par catégorie (ouvrier, ETAM, cadre), une trame de préparation pour le manager, et transforme vos notes brutes d'entretien en compte rendu propre et structuré.

SANS L'IA

45 min / CR

AVEC CLAUDE

8 min / CR

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

- 1) Génère une trame d'entretien professionnel conforme pour un [ouvrier qualifié] du BTP (bilan parcours, souhaits d'évolution, besoins de formation, VAE, mobilité).
 - 2) Puis, à partir de mes notes brutes d'entretien ci-dessous, rédige un compte rendu structuré et neutre, prêt à être signé : [coller les notes en vrac].
- Sépare bien : constats / souhaits du salarié / actions décidées / échéances.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Des trames d'entretien par catégorie de personnel
- ✓ Vos notes en vrac transformées en CR structuré
- ✓ Un plan d'actions daté, prêt à suivre

9 Cartographier les compétences (GEPP)

Anticiper les départs (pyramide des âges vieillissante dans le BTP), identifier les compétences critiques et préparer les successions : c'est la GEPP. Claude vous aide à structurer une cartographie des compétences par métier, à repérer les postes à risque et à formaliser des passerelles d'évolution internes.

SANS L'IA

2 journées

AVEC CLAUDE

3 h

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Aide-moi à construire une cartographie des compétences pour ces métiers : [maçon, coffreur, chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux, chargé d'affaires].

Pour chaque métier : un référentiel (compétences cœur de métier, compétences support, soft skills critiques) avec niveaux de maîtrise débutant → expert.

Puis :

- Identifie les passerelles d'évolution réalistes entre ces métiers (facilité + durée)
- Propose une matrice 'compétence critique x risque de départ' pour prioriser
- Suggère 3 actions RH pour sécuriser les compétences critiques.

Optionnel : à partir de ces entretiens annuels ANONYMISÉS [coller], dégage les aspirations et besoins de formation récurrents pour nourrir le plan.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Un référentiel de compétences par métier, réutilisable
- ✓ Les passerelles d'évolution internes (facilité, durée, écarts à combler)
- ✓ Une matrice de priorisation des risques + la synthèse des aspirations issues des entretiens

PARTIE 3

Gérer, sécuriser & communiquer

Le quotidien RH : questions de droit social, courriers sensibles, procédures, communication interne et reporting. Six cas d'usage pour sécuriser et fluidifier la gestion.

10 Assistant droit social BTP

Intempéries, paniers, indemnités de trajet et de transport, grands déplacements, caisses CIBTP, contrat de chantier (CDIC) : le droit social du BTP a ses spécificités. Claude vous donne une première réponse cadrée et pédagogique à vos questions courantes — à confirmer ensuite sur les textes et votre convention.

SANS L'IA

30 min de recherche

AVEC CLAUDE

2 min

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Tu es un assistant en droit social spécialisé BTP.
Explique-moi clairement, pour une PME BTP : [Comment fonctionne l'indemnisation des intempéries pour les ouvriers ? Qui déclare, quel délai de carence, quelle prise en charge CIBTP ?]
Donne : le principe, les conditions, les points de vigilance, et les textes/organismes où je dois vérifier avant d'appliquer. Précise ce qui dépend de ma convention collective.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une explication claire et pédagogique
- ✓ Les points de vigilance et conditions
- ✓ Les sources officielles à vérifier avant d'appliquer

RÈGLE D'OR

Claude n'est pas votre juriste. Pour tout sujet qui engage l'entreprise (licenciement, contentieux, requalification), il défriche et vulgarise, mais la validation revient à votre RRH, votre avocat ou votre fédération (FFB, CAPEB).

11

Rédiger les courriers RH (cadre légal)

Convocation à entretien, avertissement, rappel à l'ordre, réponse à une demande de rupture conventionnelle, attestation... Ces courriers doivent respecter des mentions et des délais précis. Claude en rédige une version conforme dans la forme, en signalant les mentions obligatoires et les points à sécuriser avant signature.

SANS L'IA

40 min / courrier

AVEC CLAUDE

5 min / courrier**LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE**

Rédige un modèle de [convocation à un entretien préalable] respectant la forme légale.

Contexte : [ETAM, faits reprochés = retards répétés non justifiés].

Donne-moi :

- Le courrier type avec [champs à compléter] entre crochets
- La liste des mentions OBLIGATOIRES à ne pas oublier
- Les délais légaux à respecter
- Un rappel de ce que je DOIS faire valider par un juriste avant envoi.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Le courrier conforme dans la forme, à compléter
- ✓ La checklist des mentions obligatoires
- ✓ Les délais et validations à sécuriser

SÉCURITÉ JURIDIQUE

Les procédures disciplinaires et de rupture sont un terrain à risque prud'homal. Utilisez la sortie de Claude comme trame de travail, jamais comme document définitif sans relecture juridique.

12

Rédiger procédures, notes & chartes internes

Règlement intérieur, note de service, charte informatique, procédure de déplacement, note sur le port des EPI : ces documents structurent la vie de l'entreprise mais restent souvent en retard. Claude rédige une première version claire et applicable, à partir de vos consignes, dans un langage compris de tous.

SANS L'IA

2 h / document

AVEC CLAUDE

15 min / document

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Rédige une note de service claire et courte sur [le port obligatoire des EPI sur chantier] pour une PME BTP. Ton ferme mais respectueux, applicable par tous.

Structure : objet, rappel de la règle, périmètre, sanctions en cas de non-respect, date d'application, signature direction.

Ajoute une version 'affichette chantier' de 5 lignes, très visuelle.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une note de service prête à diffuser
- ✓ Une version affichette pour le chantier
- ✓ Un langage clair, compris des équipes terrain

13

Communication RH interne & marque employeur

Annoncer une arrivée, valoriser un chantier livré, publier une offre sur LinkedIn, animer la page carrière, rédiger la newsletter interne : la communication RH nourrit l'attractivité. Claude produit ces contenus à votre ton, décline un même message sur plusieurs canaux et propose un calendrier éditorial simple.

SANS L'IA

1 h / contenu

AVEC CLAUDE

10 min / contenu

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Rédige un post LinkedIn 'marque employeur' pour valoriser [la livraison d'un chantier de 18 logements + l'équipe qui l'a menée]. Objectif : attirer des candidats BTP.

Ton fier et humain, sans jargon. 3 variantes d'accroche.

Ajoute :

- Une version courte pour la newsletter interne
- 5 idées de posts RH pour le mois (recrutement, sécurité, coulisses, témoignage, formation).

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Un post marque employeur en 3 variantes
- ✓ La déclinaison newsletter interne
- ✓ Un mini calendrier éditorial RH du mois

14

Produire le reporting RH (turnover, absentéisme, bilan social)

Turnover, absentéisme, pyramide des âges, effectifs, index égalité, bilan social : la direction attend des synthèses lisibles. Claude transforme vos chiffres bruts en analyse commentée, dégage les tendances et rédige la note de synthèse — vous fournissez les données (anonymisées et agrégées), il structure le récit.

SANS L'IA

½ journée

AVEC CLAUDE

30 min

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Voici mes indicateurs RH [année] (données agrégées, non nominatives) : [coller le tableau : effectif, entrées/sorties, turnover %, taux d'absentéisme, pyramide des âges...].

Rédige :

- Une analyse commentée des tendances (ce qui progresse, ce qui alerte)
- 3 points de vigilance et 3 recommandations d'actions RH
- Une note de synthèse d'une page pour le comité de direction.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une analyse commentée de vos indicateurs
- ✓ Vigilances et recommandations d'actions
- ✓ Une note de synthèse prête pour la direction

15 Répondre aux salariés — FAQ RH

Les mêmes questions reviennent : solde de congés, panier repas, arrêt maladie, acompte, attestation, mutuelle. Répondre une à une use le service RH. Claude vous aide à bâtir une FAQ RH interne claire, et à rédiger sur le moment une réponse individuelle bienveillante et exacte.

SANS L'IA

15 min / réponse

AVEC CLAUDE

2 min / réponse

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Aide-moi à construire une FAQ RH interne pour une PME BTP. Rédige des réponses claires, courtes et bienveillantes à ces 10 questions les plus fréquentes des salariés : [congés, panier, indemnités trajet, arrêt maladie, acompte, mutuelle Pro BTP, attestation employeur, prime, formation, entretien pro]. Signale-moi les réponses qui dépendent de notre convention collective et que je dois personnaliser.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une FAQ RH interne prête à diffuser
- ✓ Des réponses courtes, exactes, bienveillantes
- ✓ Le repérage des points à adapter à votre CCN

PARTIE 4

Former, piloter, automatiser

Trois usages qui font passer le service RH d'exécutant à pilote : produire ses propres supports de formation, piloter par les indicateurs, et industrialiser ses usages IA dans un assistant sur-mesure.

16

Créer vos supports de formation interne

Accueil sécurité chantier, sensibilisation au port des EPI, rappel des gestes et postures, quiz d'habilitation : une PME du BTP forme en continu. Produire ces supports prend un temps fou. Claude génère cas pratiques, quiz interactifs et trames de présentation à partir de vos contenus – vous n'êtes plus obligé de tout rédiger de zéro.

SANS L'IA

1 journée / module

AVEC CLAUDE

1 h / module**LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE**

Tu es ingénieur pédagogique. Crée un module de formation interne court sur : [l'accueil sécurité chantier pour un nouvel arrivant BTP].

Public : [ouvriers, niveau débutant]. Durée : [30 min]. Donne-moi :

1. Un cas pratique réaliste (mise en situation de chantier + consignes)
2. Un quiz : 5 QCM + 3 vrai/faux justifiés, avec corrigé et explications
3. Une trame de présentation (1 idée par slide, 7 mots max par slide)

Ton clair, applicable sur le terrain.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Un cas pratique de chantier prêt à animer
- ✓ Un quiz corrigé pour valider les acquis
- ✓ Une trame de slides à mettre à votre charte

SÉCURITÉ & CONFORMITÉ

Pour la formation réglementaire (sécurité, amiante, CACES, habilitations), Claude structure et rédige, mais le contenu technique doit être validé par votre référent prévention ou l'organisme habilité. L'IA fait gagner la mise en forme, pas la responsabilité pédagogique.

17

Piloter avec des KPI RH et tableaux de bord

La direction attend des indicateurs, mais choisir les bons KPI, structurer un tableau de bord et le commenter est chronophage. Claude vous aide à sélectionner les indicateurs qui comptent en BTP, à concevoir un tableau de bord lisible (vue direction / vue RH) et à anticiper les pics d'activité saisonniers du secteur.

SANS L'IA

½ journée

AVEC CLAUDE

45 min

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Tu es contrôleur de gestion sociale. Pour une PME BTP de [120] salariés, propose :

1. Les 8 KPI RH essentiels à suivre (time-to-hire, coût par recrutement, turnover, taux d'absentéisme, taux de réussite période d'essai, fréquence/gravité des accidents du travail, effectif intérim, masse salariale) – pour chacun : calcul, cible, source.
2. La structure d'un tableau de bord : une vue 'direction' (5 KPI) et une vue 'RH' (détail).
3. Une lecture de la saisonnalité BTP (pics de recrutement, intempéries) pour anticiper les besoins 3 à 6 mois à l'avance.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Une sélection de KPI BTP avec calcul, cible et source
- ✓ Une maquette de tableau de bord direction + RH
- ✓ Une anticipation des pics d'activité saisonniers

LE PLUS OUTIL

Avec Claude dans Excel, ces tableaux de bord se construisent et se mettent à jour directement dans vos fichiers : Claude écrit les formules, nettoie les données et commente les tendances. Idéal pour le bilan social et les obligations de reporting 2026.

18 Créer votre assistant RH sur-mesure

Recoller le même prompt à chaque fiche de poste, chaque courrier, chaque offre, c'est du temps perdu. En transformant vos usages récurrents en « compétences » Claude (ou en un Projet RH), vous créez un assistant qui connaît déjà votre format maison, votre convention collective et vos règles. Vous l'appellez d'un mot, il sort le document à votre format.

SANS L'IA

recoller à chaque fois

AVEC CLAUDE

30 min une seule fois

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Aide-moi à créer une « compétence » Claude réutilisable : Assistant RH BTP.
Voici mes éléments : mon format de fiche de poste type [coller], mon modèle de courrier [coller], les intitulés et coefficients de ma convention collective [préciser], et mes règles (ex : ne jamais mentionner l'OPCO sauf demande, toujours signaler les mentions à valider).
Rédige les instructions de la compétence pour qu'à chaque appel, Claude produise directement à mon format, sans que j'aie à tout recontextualiser.

CE QUE CLAUDE VOUS REND

- ✓ Les instructions prêtes pour votre compétence « Assistant RH BTP »
- ✓ Un assistant qui sort vos documents à votre format, sans recoller le contexte
- ✓ Un gain de temps permanent sur tous vos usages récurrents

RGPD

Ne stockez jamais de données nominatives (noms de salariés, rémunérations individuelles) dans les instructions d'une compétence : elles doivent contenir vos formats et règles, pas vos données. Un Projet RH avec vos modèles anonymisés est le bon réceptacle.

Veille réglementaire RH 2026 — et comment l'IA vous aide

Le millésime 2026 est chargé. Voici les réformes qui concernent une PME du BTP, et pour chacune, ce qui change et comment l'IA vous fait gagner du temps sur la mise en conformité. Panorama informatif à jour de juillet 2026 — il ne remplace pas un conseil juridique : vérifiez sur Légifrance et auprès de votre fédération (FFB, FNTP, CAPEB).

1. IA en RH : l'AI Act encadre désormais vos outils

Les outils d'IA utilisés pour des décisions d'emploi (tri de CV, évaluation, promotion) sont classés « à haut risque » par le règlement européen sur l'IA. Obligations : informer candidats et salariés, garantir une supervision humaine réelle, documenter les critères et minimiser les données (recommandations CNIL).

→ **Avec l'IA** : l'IA reste un outil d'aide à la rédaction et à l'analyse ; la décision et la validation restent humaines. Utilisée anonymisée et supervisée, elle vous place dans le bon cadre — c'est tout l'esprit des 3 règles RGPD du guide.

2. Transparence salariale : la directive européenne

La directive UE 2023/970 devait être transposée avant le 7 juin 2026 ; à cette date, la loi française est en cours d'examen. Pour les entreprises de 100 salariés et plus : fourchettes de rémunération dans les offres, critères de fixation des salaires, justification des écarts femmes-hommes (seuil d'alerte 5 %) et reporting périodique. Vérifiez la transposition et les décrets sur Légifrance.

→ **Avec l'IA** : elle génère les fourchettes à afficher dans vos offres (cas 2), analyse vos écarts sur données agrégées et rédige les notes de justification (cas 14).

3. SMIC : deux revalorisations en 2026

Après +1,18 % au 1er janvier (12,02 €/h), le SMIC a été revalorisé au 1er juin 2026 à 12,31 €/h, soit 1 867,02 € brut mensuel (35 h). En BTP, les minima hiérarchiques négociés annuellement ne bougent pas en cours d'année, mais l'employeur doit vérifier chaque mois que le salaire versé reste au moins égal au SMIC horaire.

→ **Avec l'IA** : elle simule l'impact sur vos grilles et repère les salariés à réajuster.

Veille réglementaire RH 2026 (suite)

4. Entretien professionnel → Entretien de Parcours Professionnel (EPP)

L'entretien professionnel évolue en 2026 vers l'Entretien de Parcours Professionnel, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences renforcée.

→ **Avec l'IA** : elle met à jour vos trames d'entretien et vos comptes rendus (cas 8).

5. Emploi des seniors

La loi du 24 octobre 2025 impose aux entreprises de 50 salariés et plus un accord collectif ou un plan d'action sur l'emploi des salariés expérimentés. Une « Période de reconversion » entre en vigueur au 1er janvier 2026.

→ **Avec l'IA** : elle structure votre plan d'action seniors et vos passerelles d'évolution internes (cas 9 – GEPP).

6. Congé de naissance

À partir du 1er juillet 2026, un congé de naissance distinct des congés maternité et paternité est créé, indemnisé (de l'ordre de 70 % puis 60 % selon les textes). Il s'intègre à la gestion des absences et des plannings.

→ **Avec l'IA** : elle intègre cette absence dans vos parcours d'intégration et vos notes d'information (cas 6 et 12).

7. Partage de la valeur

Les entreprises de 11 à 49 salariés ayant réalisé un bénéfice suffisant doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, épargne salariale). L'obligation s'installe dans la durée.

→ **Avec l'IA** : elle rédige la note d'information aux salariés et la FAQ associée (cas 12 et 15).

8. Risques psychosociaux dans le DUERP

Les entreprises de 50 salariés et plus intègrent un volet spécifique « risques psychosociaux » dans leur document unique (DUERP), avec une mise à jour annuelle.

→ **Avec l'IA** : elle structure la trame RPS et la note de prévention à destination des équipes.

LE RÉFLEXE VEILLE

L'IA ne vous met pas en conformité à votre place, mais elle transforme la veille en action. Demandez-lui un mémo d'impact pour chaque réforme sur VOTRE entreprise, et activez la recherche web pour rester à jour entre deux éditions de ce guide. Pour tout ce qui engage l'entreprise, la validation par un juriste ou votre fédération reste la règle.

Récapitulatif des gains de temps

Estimations indicatives, constatées sur des tâches RH courantes d'une PME du BTP. Les gains réels dépendent de la maturité de vos modèles et de la relecture nécessaire.

Cas d'usage RH	Sans l'IA	Avec l'IA	Gain
1. Fiche de poste	45 min	5 min	-89 %
2. Offre d'emploi + multidiffusion	1 h	5 min	-92 %
3. Tri & scoring de 30 CV	2 h	20 min	-83 %
4. Préparation d'entretien	40 min	5 min	-88 %
5. Promesse & réponses candidats	30 min	5 min	-83 %
6. Parcours d'onboarding	3 h	20 min	-89 %
7. Plan de formation Constructys	1 j	2 h	-75 %
8. Entretiens annuels (CR)	45 min	8 min	-82 %
9. Cartographie compétences (GEPP)	2 j	3 h	-81 %
10. Question droit social BTP	30 min	2 min	-93 %
11. Courrier RH	40 min	5 min	-88 %
12. Procédure / note interne	2 h	15 min	-88 %
13. Contenu marque employeur	1 h	10 min	-83 %
14. Reporting RH / bilan social	½ j	30 min	-88 %
15. Réponse salarié / FAQ	15 min	2 min	-87 %
16. Supports de formation interne	1 j	1 h	-88 %
17. KPI RH & tableaux de bord	½ j	45 min	-81 %
18. Assistant RH sur-mesure	à répéter	30 min (1 fois)	durable

Sur un service RH qui traite ne serait-ce que la moitié de ces tâches chaque semaine, le temps récupéré se compte en 1 à 2 jours par semaine — réinvestis dans l'humain, le recrutement et le climat social.

FAQ — 8 questions

Est-ce que l'IA respecte le RGPD sur des données RH ?

L'outil ne rend rien conforme à votre place : c'est votre usage qui l'est. La règle est simple — n'entrez jamais de données nominatives sensibles (nom complet, santé, coordonnées, appartenance syndicale). Travaillez en anonymisé et en agrégé. Pour un déploiement à l'échelle de l'entreprise, informez le CSE et documentez l'usage dans votre registre de traitements.

Claude va-t-il remplacer mon service RH ?

Non. Il enlève la charge rédactionnelle et documentaire — la partie la plus chronophage et la moins humaine du métier. Le cœur RH (relation, décision, climat social, stratégie) reste entièrement humain. Vous gagnez du temps pour ce que l'IA ne saura jamais faire.

Les documents produits sont-ils juridiquement fiables ?

Ce sont des brouillons avancés, pas des actes validés. Pour tout ce qui engage l'entreprise (contrats, procédures disciplinaires, ruptures), la relecture par un RRH ou un juriste reste indispensable. Claude vous fait gagner 80 % du temps de rédaction, pas la responsabilité juridique.

Faut-il un abonnement payant ?

Le plan gratuit de Claude permet de tester tous les cas d'usage de ce guide. Pour un usage RH quotidien, avec pièces jointes (CV, tableaux, modèles), le plan Pro (environ 18 € HT/mois) est recommandé pour la fluidité et la capacité de traitement.

Comment garder mon format et mon ton maison ?

Collez-lui un exemple de votre format (une ancienne fiche de poste, un courrier type) et demandez-lui de s'en inspirer. Vous pouvez aussi transformer vos prompts récurrents en « compétences » réutilisables pour retrouver votre format à chaque fois sans le recoller.

L'IA connaît-elle les conventions collectives du BTP ?

Elle connaît les grands principes (Ouvriers, ETAM, Cadres, CIBTP, intempéries, déplacements) et vulgarise très bien. Mais les coefficients, montants et clauses précises évoluent : demandez-lui toujours de vous indiquer ce qui dépend de votre convention et vérifiez sur les textes à jour.

Est-ce discriminant de trier des CV avec l'IA ?

Au contraire, une grille de scoring appliquée uniformément réduit les biais du tri « au feeling ». À condition de : trier sur des critères de compétences (pas d'origine, d'âge, de genre), travailler sur des CV anonymisés, et garder la décision humaine. La grille sert même de trace objective.

Par où commencer sans se disperser ?

Choisissez la tâche qui vous coûte le plus de temps chaque semaine — souvent les fiches de poste, les offres ou les courriers. Maîtrisez ce cas d'usage, transformez-le en modèle réutilisable, puis élargissez. Un cas d'usage bien ancré vaut mieux que quinze survolés.

Limites, conformité et bonnes pratiques

L'IA est un accélérateur, pas un décideur. Trois principes protègent votre service et votre entreprise.

1. La validation humaine est obligatoire

Chaque document qui engage l'entreprise (contrat, courrier disciplinaire, promesse, procédure) doit être relu et validé par une personne compétente. L'IA produit un brouillon de qualité ; elle ne porte pas la responsabilité juridique.

2. La protection des données et l'AI Act sont votre responsabilité

Anonymisez systématiquement, travaillez en agrégé, ne partagez jamais de données de santé, de rémunération nominative ou d'appartenance syndicale. Depuis l'AI Act, un usage de l'IA pour des décisions d'emploi est « à haut risque » : informez candidats et salariés, gardez une supervision humaine, informez le CSE d'un déploiement à l'échelle et tracez l'usage dans votre registre RGPD.

3. L'exactitude se vérifie

Sur les montants, barèmes, taux OPCO, coefficients conventionnels et délais légaux, l'IA peut se tromper ou travailler sur une base datée. Demandez-lui toujours ses sources et confirmez sur les textes officiels avant d'appliquer.

EN RÉSUMÉ

Utilisée avec méthode, l'IA rend au service RH ce qu'il n'a jamais assez : du temps et de l'énergie pour les personnes. À condition de garder la main sur la décision, les données et l'exactitude.

Annexe — Votre boîte à outils : 11 compétences RH à créer

Une « compétence » IA, c'est un prompt transformé en raccourci réutilisable qui connaît déjà votre format et vos règles (voir cas 18). Voici 11 compétences à bâtir pour couvrir tout le cycle RH — vous ne recollez plus le prompt, vous appelez le raccourci. Création : Avatar → Personnaliser → Compétences → « + ».

Recruter

- ▶ **fiche-poste-rh** — fiche de poste à votre format, positionnement conventionnel BTP pré-rempli.
- ▶ **offre-emploi-rh** — annonce multicanal + fourchette de rémunération + mots-clés jobboard.
- ▶ **scoring-cv-rh** — grille de scoring appliquée à des CV anonymisés + classement justifié.
- ▶ **trame-entretien-rh** — questions métier + réponses attendues + grille de notation /5.

Intégrer & faire monter en compétence

- ▶ **onboarding-rh** — parcours J1→J90 + checklist administrative + trame de livret d'accueil.
- ▶ **plan-formation-rh** — plan Constructys priorisé et chiffré + note direction + argumentaires OPCO.
- ▶ **support-formation-securite-rh** — cas pratique + quiz corrigé + trame de slides (formation interne).
- ▶ **gepp-rh** — référentiel métier + passerelles chiffrées + matrice risque de départ.

Gérer & piloter

- ▶ **droit-social-btp-rh** — réponse cadrée aux questions sociales BTP + sources officielles à vérifier.
- ▶ **courriers-rh** — courrier conforme + mentions obligatoires + points à faire valider.
- ▶ **kpi-rh-btp** — sélection de KPI BTP + maquette de tableau de bord + pics saisonniers.

PAR OÙ COMMENCER

Créez d'abord la compétence de la tâche qui vous coûte le plus chaque semaine (souvent fiche-poste-rh ou courriers-rh). Une fois rodée, dupliquez la logique. Rappel RGPD : les compétences contiennent vos formats et règles, jamais de données nominatives.

Annexe — Tuto : créer votre compétence IA RH pas à pas

Créer une compétence prend une quinzaine de minutes une fois, et vous fait gagner du temps à chaque usage. Voici les 5 étapes, sur l'exemple d'une compétence « fiche-poste-rh ».

1 Activez la fonction Compétences

Dans Claude : Avatar (en bas à gauche) → « Personnaliser » → onglet « Compétences » → bouton « + ».
Activez aussi l'option « Exécution de code » dans le même menu — c'est elle qui permet d'obtenir des livrables Word/PDF. Le plan gratuit suffit pour tester ; le plan Pro est recommandé pour un usage quotidien.

2 Rassemblez votre matière

Réunissez 2 à 3 fiches de poste déjà finalisées (votre format maison), votre trame type, les intitulés et coefficients de votre convention collective, et vos règles (mentions à faire valider, ne pas afficher l'OPCO par défaut, etc.). Plus la matière est représentative, plus la compétence sera juste.

3 Lancez la conversation avec l'IA

LE PROMPT À COPIER-COLLER DANS CLAUDE

Crée une compétence « fiche-poste-rh » pour une PME du BTP.
Voici mon format type : [coller une fiche existante].
Ma convention collective et mes coefficients : [préciser].
Mes règles : [ex : toujours signaler les champs à personnaliser, ne pas mentionner l'OPCO].
À chaque appel, produis une fiche de poste complète À MON FORMAT,
et rappelle-moi en fin de réponse les champs à personnaliser.

Tuto : créer votre compétence (suite)

4 Affinez et enregistrez

Vérifiez que la sortie respecte bien votre format, puis ajustez par le dialogue : « raccourcis l'intro », « ajoute la ligne coefficient », « ton plus direct ». Quand le résultat vous convient, enregistrez la compétence : elle est désormais rappelable d'un mot dans toutes vos conversations.

5 Testez sur un vrai poste

Lancez la compétence sur un besoin réel de recrutement et comparez au temps que vous y passiez avant. Si le résultat tient, la compétence est prête — et vous pouvez la partager à toute l'équipe RH pour homogénéiser vos documents.

LA RÈGLE D'OR

Une compétence contient vos formats, vos trames et vos règles — jamais de données nominatives (noms de salariés, rémunérations individuelles). Pour vos documents de travail avec données, utilisez un Projet RH aux accès maîtrisés. La même méthode vaut pour les 11 compétences de la boîte à outils : changez la matière et le prompt de création, la démarche reste identique.

Annexe — Vos compétences en action : une semaine type

Une fois vos compétences créées, elles se glissent dans le quotidien RH. Voici à quoi ressemble une semaine — chaque tâche appelée d'un mot, sortie à votre format.

- **Lundi** — Un nouveau besoin de chef de chantier tombe. Vous appelez **fiche-poste-rh** : la fiche sort en 3 minutes, à votre format, positionnement conventionnel pré-rempli.
- **Mardi** — 30 candidatures reçues sur une offre. Vous appelez **scoring-cv-rh** : un classement justifié des CV anonymisés en 20 minutes, avec les questions à creuser en entretien.
- **Mercredi** — Un chef d'équipe vous interroge sur l'indemnisation des intempéries. Vous appelez **droit-social-btp-rh** : une réponse cadrée en 2 minutes, avec les sources à vérifier avant d'appliquer.
- **Jeudi** — La direction demande le point RH du trimestre. Vous appelez **kpi-rh-btp** : un tableau de bord commenté (turnover, absentéisme, accidents du travail) prêt à présenter.
- **Vendredi** — Un courrier disciplinaire à préparer. Vous appelez **courriers-rh** : un brouillon conforme dans la forme, avec les mentions obligatoires et les points à faire valider.

AVANT / APRÈS

Avant : ces cinq tâches représentaient facilement une demi-journée de rédaction et de mise en forme, éparpillée dans la semaine.

Après : quelques minutes chacune, à votre format, sans repartir de zéro. Le temps récupéré retourne là où l'IA ne remplace personne : l'écoute, le recrutement, le climat social.

Annexe — 5 prompts avancés prêts à coller

Ces prompts complètent les 18 cas d'usage. Remplacez les champs entre [crochets] et travaillez toujours sur données anonymisées.

PROMPT 1 — GO / NO GO RECRUTEMENT (FAUT-IL OUVRIR CE POSTE ?)

Tu es DRH dans une PME du BTP. On envisage d'ouvrir un poste de [chef de chantier].

Contexte : [charge de travail, chantiers signés, budget, tension du marché].

Aide-moi à décider AVANT de lancer le recrutement. Donne :

- 5 questions à trancher (interne vs externe, CDI/CDIC/intérim, urgence réelle)
- Le coût complet estimé du recrutement + le coût du poste vacant par mois
- Une reco argumentée : recruter / intérim / réorganiser / attendre, avec les risques.

PROMPT 2 — AUDIT CONFORMITÉ « TRANSPARENCE SALARIALE » D'UNE OFFRE

Tu es juriste social. Voici une offre d'emploi [coller].

Vérifie sa conformité à la directive transparence salariale (entreprises 100+ salariés) : fourchette de rémunération présente et cohérente, critères de fixation non discriminatoires, absence de formulation genrée. Liste ce qui manque et propose une version corrigée.

Rappelle ce que je dois vérifier sur Légifrance avant publication.

PROMPT 3 — ANALYSE DE MASSE D'ENTRETIENS ANNUELS (SIGNAUX RH)

Tu es analyste RH. Voici [15] comptes rendus d'entretiens annuels ANONYMISÉS [coller].

Dégage : les thèmes d'évolution récurrents, les besoins de formation qui reviennent, les signaux faibles de désengagement, et 3 actions RH collectives prioritaires.

Sortie : synthèse d'une page + tableau des tendances. Aucune donnée nominative.

5 prompts avancés (suite)

PROMPT 4 — SIMULATEUR D'ENTRETIEN DIFFICILE (ENTRAÎNEMENT MANAGER)

Tu joues le rôle d'un salarié BTP mécontent en entretien annuel : [refus d'augmentation, sentiment de non-reconnaissance]. Je suis le manager, je m'entraîne à mener l'échange. Réagis de façon réaliste à mes réponses, puis à la fin donne-moi un débrief : ce qui a bien marché, mes 3 axes d'amélioration, et 2 formulations plus justes.

PROMPT 5 — NOTE D'IMPACT D'UNE RÉFORME 2026 SUR MON ENTREPRISE

Tu es consultant en droit social BTP. Explique-moi l'impact concret de [la transparence salariale / l'EPP / l'obligation seniors] pour une PME BTP de [120] salariés : ce qui change, ce que je dois mettre en place, l'échéance, et une checklist d'actions. Signale ce qui dépend de ma convention et ce que je dois faire valider par un juriste.

LE RÉFLEXE

Un prompt qui vous sert plus d'une fois mérite de devenir une compétence (annexe précédente). Vous capitalisez au lieu de recommencer.

ENVIE DE FORMER VOTRE SERVICE RH À L'IA ?

On forme votre équipe, en présentiel en Île-de-France

*Formations IA & ChatGPT pour le BTP — sessions inter & intra · finançables
Constructys / OPCO · certifié Qualiopi*

CE QUE VOUS REPORTEZ DE LA FORMATION

- Vos vrais cas RH BTP traités en salle : fiches de poste, tri de CV, courriers, veille réglementaire
- Vos compétences IA « maison » créées et prêtes à l'emploi dès la fin de session
- Un cadre RGPD / AI Act clair pour utiliser l'IA sans risque sur vos données RH

1 592

PROS FORMÉS

4,85/5

SATISFACTION

100 %

FINANÇABLE OPCO

Réservez un échange avec Laure Olivié → laureolivie.fr

Laure Olivié — Formatrice IA × BTP

laureolivie@yahoo.fr · 06 95 66 18 18 · www.laureolivie.fr

OFC Création d'Entreprise · SIRET 905 244 281 00010 · NDA 11788515078

✓ **ORGANISME CERTIFIÉ QUALIOPi — ACTIONS DE FORMATION**