

Activité DRH — Santé, formation IA

Détail des prompts et pièces jointes par étape

Contexte général à rappeler aux stagiaires avant de démarrer

Vous êtes DRH d'un EHPAD de 120 résidents en Guadeloupe. Votre établissement doit recruter en urgence 4 IDE et 3 AS pour la rentrée de septembre. En 4 étapes, avec 4 outils IA différents, vous allez construire un plan de recrutement complet : cartographie du marché, annonces, présélection des CV, kit d'intégration et tableau de bord RH.

Objectif de la session :

Produire, en 4 étapes et avec 4 outils IA différents (Perplexity, ChatGPT, Claude, NotebookLM), un plan de recrutement complet : 3 annonces rédigées, une grille de présélection CV avec guide d'entretien, un kit d'intégration J1→J30, et un tableau de bord RH à 4 KPI prêt pour le CODIR.

Documents utiles à préparer en amont de l'atelier (à donner aux stagiaires) :

- Grille_RH_EHPAD_2024.pdf — référentiel des emplois, des niveaux de qualification et des rémunérations pour les personnels soignants et non-soignants d'EHPAD (IDE, AS, ASH, administratifs), avec grilles indiciaires FPH et équivalents CCN51 selon le statut de l'établissement.
- Conventions_FPH_CCN51.pdf — cadre conventionnel de référence pour les EHPAD publics (Fonction Publique Hospitalière, statut de 1986) et privés non lucratifs (CCN51, convention du 31 octobre 1951) : règles de rémunération, congés, formation continue et instances représentatives.

Étape 1 — Perplexity : cartographier le marché IDE/AS en Guadeloupe

Pièce jointe à préparer et à donner aux stagiaires avant l'étape :

Aucune — cette étape s'appuie sur la recherche web en temps réel de Perplexity, avec sources citées, plutôt que sur un document déposé.

Prompt à saisir dans Perplexity :

Tu es DRH d'un EHPAD de 120 résidents en Guadeloupe. Tu dois recruter 4 IDE et 3 AS pour septembre. Recherche : les viviers de recrutement disponibles (Pôle Emploi, job boards santé, écoles infirmières de Guadeloupe et Martinique), le taux de tension sur ces métiers, les avantages différenciants à mettre en avant pour attirer des candidats dans les DOM, et les pratiques RH innovantes des EHPAD lauréats du label « Employeur engagé Santé ».

Résultat attendu : Diagnostic marché d'1 page : IDE et AS parmi les métiers les plus en tension en Guadeloupe (délai moyen de recrutement IDE de 6 à 8 semaines, taux de vacance de postes en EHPAD de 22 %), viviers identifiés (IFSI Pointe-à-Pitre, IFAS, Pôle Emploi, Caducee.net, Hublo, IFSI de Fort-de-France en Martinique), avantages différenciants DOM (surrémunération 25 %, indemnité de mobilité, logement de fonction, prime d'attractivité 2024) et bonnes pratiques des EHPAD labellisés « Employeur engagé Santé ».

Étape 2 — ChatGPT : rédiger 3 annonces ciblées

Pièce jointe à préparer et à donner aux stagiaires avant l'étape :

Aucune — le stagiaire rédige directement à partir du contexte de l'établissement et réutilise, s'il le souhaite, le diagnostic marché produit à l'étape 1.

Prompt à saisir dans ChatGPT :

Tu es DRH d'un EHPAD de 120 résidents en Guadeloupe. Rédige 3 annonces de recrutement distinctes : (1) IDE en CDI pour Pôle Emploi, (2) AS en CDD 6 mois pour Hublo (remplacements), (3) IDE diplômé(e) sorti(e) de l'IFSI en 2025 pour Caducee.net. Chaque annonce doit inclure : l'accroche, le descriptif du poste, les avantages (surrémunération DOM, prime d'attractivité, logement), le profil souhaité et le call-to-action. Ton : bienveillant, professionnel, humain.

Résultat attendu : 3 annonces prêtes à publier, adaptées à chaque canal : une annonce complète pour Pôle Emploi (IDE CDI), un format court mobile-first pour Hublo (AS CDD, réponse sous 24h), et une annonce dédiée aux jeunes diplômés IFSI 2025 avec programme de tutorat pour Caducee.net.

Étape 3 — Claude : créer la grille de présélection CV et le guide d'entretien

Pièce jointe à préparer et à donner aux stagiaires avant l'étape :

Optionnel — un lot fictif de CV (ex. candidatures IDE et AS reçues suite aux 3 annonces) peut être joint pour un exercice plus poussé ; l'exercice fonctionne aussi sans pièce jointe, à partir du seul contexte de recrutement.

Prompt à saisir dans Claude :

Tu es DRH d'un EHPAD de 120 résidents en Guadeloupe. Tu dois recruter 4 IDE et 3 AS pour septembre. Crée : (1) une grille de présélection CV en 10 critères notés 0-2 (total /20), adaptée au profil IDE/AS en établissement gérontologique en milieu tropical/DOM — diplôme reconnu, expérience en EHPAD ou gériatrie, expérience en milieu tropical, diplômes complémentaires (DU gériatrie, soins palliatifs), lettre de motivation personnalisée, formation Alzheimer/bientraitance, disponibilité à la date souhaitée, références vérifiables — pour chaque critère précise la note 0/1/2 et pourquoi c'est stratégique en Guadeloupe, (2) le seuil d'admission et les motifs d'élimination immédiate, (3) 5 questions d'entretien structuré ancrées dans les compétences clés du poste (bientraitance, travail pluridisciplinaire, protocoles de prévention des chutes, motivation EHPAD, gestion de l'urgence). Présente la grille en tableau Markdown prêt à imprimer.

Résultat attendu : Grille de présélection CV en 10 critères sur 20 points avec seuil d'admission ($\geq 12/20$ = entretien) et guide d'entretien structuré en 5 questions couvrant bientraitance, travail en équipe pluridisciplinaire, compétences techniques, motivation et gestion de crise.

Étape 4 — NotebookLM : générer le kit d'intégration et le tableau de bord RH

Pièces jointes à déposer comme sources dans NotebookLM :

- Grille_RH_EHPAD_2024.pdf
- Conventions_FPH_CCN51.pdf

Prompt à saisir dans NotebookLM (après import des 2 documents) :

À partir des documents importés (grille RH EHPAD et conventions FPH/CCN51), génère : (1) un kit d'intégration en 4 phases pour les nouveaux IDE et AS, du jour 1 au jour 30 (accueil, doublon avec un collègue expérimenté, prise en charge progressive des résidents, autonomie et bilan d'intégration), (2) un tableau de bord RH avec 4 KPI de suivi du recrutement et de l'intégration : valeur actuelle, cible et écart pour chacun, prêt à présenter en CODIR. Format tableau Markdown + texte.

Le kit d'intégration en 4 phases :

- J1 : accueil par la direction, visite des locaux, remise du livret d'accueil, présentation de l'équipe, accès aux logiciels métier (NetSoins, Hublo).
- J2-J5 : doublon systématique avec un collègue expérimenté, observation des protocoles EHPAD.
- J6-J14 : prise en charge progressive des résidents, point hebdomadaire avec la cadre de santé.
- J15-J30 : autonomie progressive, entretien bilan d'intégration à J30 et signature des objectifs.

Les 4 KPI prioritaires à faire ressortir :

Indicateur	Valeur actuelle	Cible
Délai moyen de recrutement	68 jours	≤ 45 jours
Taux de rétention à 6 mois	61 %	≥ 80 %
Taux d'absentéisme IDE/AS	13,2 %	≤ 8 %
Satisfaction onboarding (J30)	5,8 / 10	≥ 7 / 10

Résultat attendu : Kit d'intégration J1→J30 en 4 phases et tableau de bord RH complet avec 4 KPI, mis à jour mensuellement pour le CODIR et le CSE.

Pour aller plus loin — prompts complémentaires (optionnel)

Ces prolongements peuvent être proposés aux stagiaires les plus rapides ou en approfondissement de l'atelier.

Tu es DRH d'un EHPAD de 120 résidents. Génère le plan de prévention DUER adapté aux risques spécifiques du secteur gériatrique : TMS (manutention des résidents, aide aux transferts), risques psychosociaux (épuisement professionnel, violence verbale), risques biologiques (infections nosocomiales), risques chimiques (produits de nettoyage). Pour chaque risque : probabilité, gravité, mesures de prévention existantes, mesures à mettre en place, responsable et délai.

Résultat attendu : Tableau DUER complet (20 risques × 6 colonnes), exportable pour présentation au CHSCT.

Compte rendu de réunion CSE — ChatGPT

Tu es DRH d'un EHPAD. Voici les points abordés lors de la réunion CSE du [date] : (1) point sur les effectifs et postes vacants IDE/AS, (2) présentation du plan de formation 2025, (3) résultats de l'enquête QVT (qualité de vie au travail), (4) questions diverses. Rédige le compte rendu officiel au format conforme aux exigences légales du CSE : présents, absents excusés, ordre du jour, délibérations, votes, résolutions, prochaine réunion.

Résultat attendu : Compte rendu conforme au Code du travail (art. L2315-34), avec numérotation des résolutions et suivi des actions.

Plan de formation annuel — NotebookLM

Sources à importer :

entretiens professionnels N-1 (PDF anonymisés), référentiel de formation ANFH 2025, catalogue OPCO Santé, obligations réglementaires (recyclage gestes d'urgence, habilitation DASRI, formation Alzheimer obligatoire).

Résultat attendu : 12 formations prioritaires identifiées, coût estimé 14 200 € dont 80 % finançables par l'OPCO Santé, calendrier en 4 sessions par trimestre, 100 % des agents couverts par au moins une formation sur l'année.

Récapitulatif — pièces jointes à préparer en amont de l'atelier

Fichier	Étape	Outil
Grille_RH_EHPAD_2024.pdf	4	NotebookLM
Conventions_FPH_CCN51.pdf	4	NotebookLM
(aucune — recherche web)	1	Perplexity
(aucune — rédaction directe)	2	ChatGPT
(optionnel — lot de CV fictifs)	3	Claude

Livrable final attendu du stagiaire : un plan de recrutement complet (3 annonces rédigées + grille de présélection CV + guide d'entretien structuré) + un kit d'intégration J1→J30 pour les nouveaux agents + un tableau de bord RH avec 4 KPI de suivi, prêt à présenter en CODIR.