

Chargé de recrutement

RNCP34049 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	33060
Code(s) ROME	K1801, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	05/07/2019
Date d'échéance	05/07/2024

Certificateur(s)

ADECCO CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS · SIRET : 85273947300019

Partenaires habilités

3 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 3 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ARCADIA CAMPUS	85005490900013	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND LILLE CEPRECO	13002271800188	Former et organiser l'évaluation
DIRECTT FORMATION	82535070500034	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Au cœur des enjeux RH de l'entreprise et dans un contexte contraint où les compétences les plus recherchées sont en tension voire en pénurie, le chargé de recrutement est un acteur stratégique en charge d'organiser, dans le cadre de la politique fixée par la direction, l'intégralité des processus de sélection et de recrutement d'un candidat. Pour se faire, il ouvre ses recherches à de multiples viviers en réalisant une sélection, selon les bassins d'emplois, se basant sur des nouvelles méthodes de recrutement afin de garantir l'adéquation des candidatures au regard des postes à pourvoir.

Cette certification se propose de faire face à l'évolution structurelle et souhaitable du métier de chargé(e) de recrutement.

ACTIVITÉS VISÉES

Devant faire face à de nouveaux enjeux et armé de méthodes de recrutement innovantes et adaptées aux profils des candidats et aux besoins de l'entreprise, le chargé de recrutement assure un rôle essentiel, articulant sa mission autour des activités de :

1. Définition et mise en œuvre d'une politique de sourcing
 - Définition de la politique de sourcing
 - Constitution d'un portefeuille candidats
2. Elaboration et animation d'un dispositif de recrutement
 - Garantir la compréhension du besoin de ses clients internes ou externes et la pertinence du conseil apporté

- Conduire des entretiens de découverte structurés afin de mesurer les enjeux, comprendre la culture et les responsabilités des postes à pourvoir et les contextes dans lesquels ils s'inscrivent
- Etablir le profil des compétences à recruter
- Définir les méthodes de sélection

3.

Mise en œuvre de techniques de recrutement

- Garantir la pertinence des profils au regard des enjeux et des responsabilités des postes à pourvoir
- Conduire des entretiens de pré-qualification et de sélection et mettre en œuvre les outils/méthodes utiles pour identifier les compétences et les motivations des candidats rencontrés et pour évaluer leur adéquation avec les postes à pourvoir

4.

Pilotage de l'activité et veille professionnelle

- Assurer le pilotage de son activité
- Assurer une veille professionnelle
- Garantir la qualité du suivi du vivier de candidats
- Participer à la bonne image de son cabinet ou bien de son

entreprise en interne et à l'externe (événements rassemblant des acteurs économiques du secteur / du métier ou clients internes)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Définir les missions du poste à pourvoir et mettre en œuvre l'approche de sourcing la plus adaptée : rédaction d'annonces sur les supports internet, traditionnels ou spécialisés, programmatique, prédictif...

- Assurer une veille économique sur son bassin

d'emploi ou en lien avec la nature des postes à recruter

- Assurer une veille technologique sur

les nouveaux outils, nouvelles technologies et nouvelles méthodes de sourcing

- Assurer une veille juridique et

réglementaire quant aux contrats et tout autre aspect juridique lié au recrutement

- Entretenir un réseau de professionnels du recrutement afin de partager des bonnes pratiques.

Mettre en œuvre les actions de sourcing

adaptées à la nature des candidats recherchés

- Assurer un suivi de la relation commerciale

avec les principaux acteurs économiques de son bassin d'emploi ou bien de son

portefeuille clients internes ou externes

- Conduire de façon simultanée, les processus

de recrutement et de suivi client

- Assurer une veille sur l'évolution des

métiers / secteurs / organisations de ses clients afin de leur apporter un conseil éclairé de façon qualitative et quantitative

- Informer, si besoin, ses clients internes et externes quant à leurs positionnements « Marque employeur » / package de rémunération par rapport à la concurrence directe ou indirecte et aide ainsi ses clients à positionner plus pertinemment le poste dans

l'organisation

- Sur la base de l'analyse des postes, modéliser les compétences comportementales requises pour une performance optimale (profilage)

- Formaliser les besoins et les fiches de postes afin de vérifier sa bonne compréhension de ses clients internes ou externes

- Identifier selon le besoin, à partir des

fiches de postes, de nouvelles sources de candidatures

- Définir et proposer les meilleures approches et processus d'évaluation selon les situations

- Structurer un Assessment center ou bien formuler une demande claire à un cabinet spécialisé

- Sur la base du sourcing préalable, opérer des entretiens de préqualification afin de susciter l'intérêt du candidat et vérifier les points clés de la candidature pour décider de l'opportunité ou non d'un

entretien de sélection physique

- Choisir et conduire des tests d'aptitudes / préférences / personnalité / motivation
- Evaluer les candidats dans le cadre d'Assessment center
- Vérifier leur adéquation avec le poste et motiver ses décisions oralement et par écrit, réaliser la sélection sur la base de l'observation des comportements et sans discrimination
- Assurer les débriefings personnalisés et constructifs des candidats et gérer les situations sensibles avec les candidats
- Préparer les démarches administratives et réglementaires liées au recrutement
- Sur opportunité, selon sa compréhension du profil motivationnel du candidat, guider le candidat en matière d'orientation professionnelle
- Pour cela, s'appuyer sur sa connaissance du marché de l'emploi, du bassin d'emploi et/ou de la filière de métier dans lequel il est spécialisé
- Suivre et piloter les indicateurs de performance liés au déroulé du cycle de recrutement
- Sur la base de l'analyse du cycle de recrutement, corriger ses actions selon les taux de transformation et les délais constatés (sourcing, qualification, premier entretien, second entretien, signature)
- Assurer le reporting de ses actions auprès de sa hiérarchie
- Assurer le suivi des candidats positionnés sur les postes qu'il a lui-même pourvu
- Vérifier la qualité de l'intégration de ses candidats et informer ses clients internes ou externes
- Assurer le suivi des candidats qu'il a qualifiés ou reçus afin de leur proposer à court, moyen ou long termes d'autres opportunités
- Assurer la promotion des technologies, techniques et méthodologies utilisées pour la sélection des candidats et la vérification de leur adéquation avec les postes à pourvoir
- Contribuer aux relations écoles en structurant un plan d'actions relation-écoles
- Concourir à la marque employeur

Blocs de compétences

RNCP34049BC01 — Définition et mise en œuvre d'une politique de sourcing adaptée au besoin en recrutement.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir les missions du poste à pourvoir et mettre en œuvre l'approche de sourcing la plus adaptée : rédaction d'annonces sur les supports internet, traditionnels ou spécialisés, programmation, prédictif...
- Assurer une veille économique sur son bassin d'emploi ou en lien avec la nature des postes à recruter.
- Assurer une veille technologique sur les nouveaux outils, nouvelles technologies et nouvelles méthodes de sourcing.
- Assurer une veille juridique et réglementaire quant aux contrats et tout autre aspect juridique lié au recrutement.
- Entretenir un réseau de professionnels du recrutement afin de partager des bonnes pratiques.
- Mettre en œuvre les actions de sourcing adaptées à la nature des candidats recherchés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Présentation orale d'un livre blanc des bonnes pratiques de sourcing (formalisé sur la base des recherches effectuées) et des outils réalisés (et des résultats obtenus)

RNCP34049BC02 — Elaboration et animation d'un dispositif de recrutement adapté aux besoins des entreprises.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Assurer un suivi de la relation commerciale avec les principaux acteurs économiques de son bassin d'emploi ou bien de son portefeuille clients internes ou externes
- Conduire de façon simultanée, les processus de recrutement et de suivi client
- Assurer une veille sur l'évolution des métiers / secteurs / organisations de ses clients afin de leur apporter un conseil éclairé de façon qualitative et quantitative
- Informer, si besoin, ses clients internes et externes quant à leurs positionnements « Marque employeur »/ package de rémunération par rapport à la concurrence directe ou indirecte et aide ainsi ses clients à positionner plus pertinemment le poste dans l'organisation
- Sur la base de l'analyse des postes, modéliser les compétences comportementales requises pour une performance optimale (profilage)
- Formaliser les besoins et les fiches de postes afin de vérifier sa bonne compréhension de ses clients internes ou externes
- Identifier selon le besoin, à partir des fiches de postes, de nouvelles sources de candidatures
- Définir et proposer les meilleures approches et processus d'évaluation selon les situations.
- Structurer un Assessment center ou bien formuler une demande claire à une cabinet spécialisé

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Présentation orale devant un jury d'un dossier professionnel (élaboré par le candidat et faisant preuve de sa prise en compte de l'évolution des métiers du recrutement, du marché de l'emploi et des méthodes y compris innovantes mises en œuvre)

RNCP34049BC03 — Mise en œuvre de techniques de recrutement adaptées aux enjeux et aux responsabilités des postes à pourvoir.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Sur la base du sourcing préalable, opérer des entretiens de pré-qualification afin de susciter l'intérêt du candidat et vérifier les points clés de la candidature pour décider de l'opportunité ou non d'un entretien de sélection physique
- Choisir et conduire des tests d'aptitudes / préférences / personnalité / motivation
- Evaluer les candidats dans le cadre d'Assessment center
- Vérifier leur adéquation avec le poste et motiver ses décisions oralement et par écrit, réaliser la sélection sur la base de l'observation des comportements et sans discrimination
- Assurer les débriefings personnalisés et constructifs des candidats et gérer les situations sensibles avec les candidats
- Préparer les démarches administratives et réglementaires liées au recrutement
- Sur opportunité, selon sa compréhension du profil motivationnel du candidat, guider le candidat en matière d'orientation professionnelle. Pour cela, s'appuyer sur sa connaissance du marché de l'emploi, du bassin d'emploi et/ou de la filière de métier dans lequel il est spécialisé

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Présentation orale devant un jury professionnel des outils développés par le candidat
- Réaction d'un rapport d'activités sur la conduite d'entretiens d'évaluation et réalisation des recrutements (sous supervision)

RNCP34049BC04 — Pilotage de l'activité et veille professionnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

- Suivre et piloter les indicateurs de performance liés au déroulé du cycle de recrutement
- Sur la base de l'analyse

du cycle de recrutement, corriger ses actions selon les taux de transformation et les délais constatés (sourcing, qualification, premier entretien, second entretien, signature)

- Assurer le reporting

de ses actions auprès de sa hiérarchie

- Assurer le suivi des

candidats positionnés sur les postes qu'il a lui-même pourvu.

Vérifier la qualité de l'intégration de ses candidats et informer ses clients internes ou externes

- Assurer le suivi des

candidats qu'il a qualifiés ou reçus afin de leur proposer à court, moyen ou long termes d'autres opportunités

- Assurer la promotion des technologies, techniques et méthodologies utilisées pour la sélection des

candidats et la vérification de leur adéquation avec les postes à pourvoir

- Contribuer aux relations écoles en

structurant un plan d'actions relation-écoles

- Concourir à la marque employeur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Elaboration puis présentation orale des outils de diagnostic

- Présentation d'une synthèse au jury sur l'expérience candidat et le comportement du

recruteur 3.0 (le candidat présente une synthèse des facteurs clés d'une

expérience candidat réussie devant un jury. La

synthèse est formalisée sur la base d'entretiens avec des professionnels de

différents niveaux de responsabilité)

- Etude de cas « relations écoles » au sein d'une entreprise fictive passé sous surveillance et dans un temps imparti.

Les éléments sont joints au rapport final présenté au jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les chargés de recrutement interviennent dans tous les secteurs d'activité.

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises, de cabinets de conseils, de sociétés de services, en relation avec différents intervenants (direction, chefs de service, représentants du personnel, organismes de formation, organisations institutionnelles, écoles, ...).

Le chargé de recrutement travaille dans le cadre d'une politique de recrutement définie par le Directeur du recrutement ou le Directeur des ressources humaines selon la taille de l'entreprise.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé / Chargée de recherche en recrutement
- Chargé / Chargée de recrutement
- Chargé / Chargée de recrutement et mobilité professionnelle
- Chasseur / Chasseuse de tête en recrutement
- Conseiller / Conseillère en recrutement
- Consultant / Consultante en recrutement
- Responsable recrutement

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'activité s'exerce en conformité avec les principes fixés par la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)

Faible (2/5)

Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.

Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 112 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	32 653
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification est accessible : après entretien et tests de sélection, aux candidats :

Soit titulaire d'un diplôme BAC+2 ou titre de niveau 5, avec une expérience professionnelle,

Soit titulaire d'un diplôme BAC+3 ou titre de niveau 6,

Soit justifiant d'une d'expérience professionnelle équivalente.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

2 personnes - Professionnel et professeur

COMPOSITION DU JURY — VAE

4 personnes - 2 Professionnels dont un ancien élève et 2 professeurs

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 118 €
Selon la branche	7 000 € – 8 349 €
Prise en charge	Branches concernées
8 118 €	Valeur par défaut · 205 branches
8 349 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
8 342 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 200 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
8 035 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
7 822 €	CPNE Travail Temporaire

7 205 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc

Base légale

Date de décision	05/07/2019
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	05/07/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	17	0	100 %	—
2018	15	0	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP38826

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.adecco.fr/training/former-pour-accompagner/>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34049/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	46
Montant total engagé	16 700 €
Coût moyen par dossier	363 €
Durée moyenne	4 h
Période	02/2020 – 08/2020
France compétences	99 %
Reste à charge titulaire	1 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.