

# Chargé de recrutement

RNCP36450 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 6                   |
| Code(s) NSF             | 315t, 315                  |
| Formacode(s)            | 33003, 33060               |
| Code(s) ROME            | M1502                      |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 01/06/2022                 |
| Date d'échéance         | 01/06/2025                 |

## Certificateur(s)

L'ECOLE DU RECRUTEMENT · SIRET : 80959975600057

L'ECOLE DU RECRUTEMENT - LINK HUMANS · SIRET : 80959975600016

## Partenaires habilités

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

| Organisme                                | SIRET          | Habilitation                     |
|------------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ASS. POUR DEVELOPPEMENT INSERTION PROFES | 40980167700017 | Former et organiser l'évaluation |
| COMPETENTIS                              | 94953886200010 | Former et organiser l'évaluation |
| GROUPE IGS - CIEFA                       | 33264146300028 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le chargé de recrutement a pour mission principale de recruter des individus répondant aux besoins des parties prenantes de l'entreprise et notamment du manager qui recrute. Il participe à la définition de ce besoin et pilote le processus de recrutement en définissant notamment le type de recrutement à privilégier pour un recrutement donné. Il cherche à promouvoir une offre d'emploi à un poste ouvert ainsi qu'à attirer les candidats passifs afin d'avoir un choix de candidatures suffisant lui permettant de sélectionner le candidat répondant le mieux aux besoins identifiés de l'entreprise.

Il met en place des entretiens de recrutement structurés et promeut la marque employeur de l'entreprise auprès des candidats. Il s'assure au cours du processus du recrutement de l'adéquation entre les attentes du candidat et de l'entreprise afin de garantir l'intégration du futur salarié au sein de l'entreprise.

### ACTIVITÉS VISÉES

Promotion d'une offre d'emploi pour un poste ouvert  
Mise en place des entretiens de recrutement structurés  
Attraction des candidats passifs dans l'entreprise ( sourcing )  
Promotion de la marque employeur auprès des candidats  
Pilotage du processus de recrutement

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Rédiger une offre d'emploi en utilisant la méthode d'écriture persuasive, en listant les critères de recrutement

exigibles, en vérifiant les termes techniques avec le manager afin d'attirer un maximum de candidats ayant un profil adapté au poste et aux valeurs de l'entreprise.

Diffuser l'offre d'emploi en choisissant les plateformes de diffusion adaptées à l'offre, au profil des candidats recherchés et à la localisation du poste ainsi qu'en optimisant la gestion des candidatures afin d'assurer la visibilité de l'offre d'emploi auprès des candidats.

Analyser les mots-clés utilisés par les candidats lors de leur recherche en les positionnant aux endroits stratégiques afin d'optimiser la visibilité de l'offre d'emploi sur les moteurs de recherche.

Sélectionner les candidatures en centralisant les CV dans l'outil de gestion de candidatures et en déterminant des critères de sélection afin d'écarter les candidats ne répondant pas aux critères rédhibitoires.

Créer un guide de questions pour l'entretien de recrutement en analysant les critères de recrutement, en choisissant les questions comportementales ou situationnelles correspondantes afin de mener un entretien fiable, objectif et d'assurer une expérience candidat qualitative.

Créer une grille d'évaluation en définissant une échelle de notation, en choisissant les niveaux de réponses attendus afin de pouvoir comparer les candidats les uns par rapports aux autres et de sélectionner le meilleur.

Mener l'entretien de recrutement en respectant la trame de questions prédéfinies, en s'adaptant aux réponses du candidat afin de mener un entretien fiable, objectif et efficient et de pouvoir garantir une expérience candidat qualitative.

Rédiger un compte-rendu à la suite de l'entretien de recrutement en y comprenant une décision claire, en retranscrivant les échanges de manière globale et en attribuant une note à chaque réponse afin d'avoir une synthèse fidèle de l'entretien.

Identifier les candidats sur les CVthèques et l'outil de gestion interne en utilisant le langage booléen afin d'établir une liste de candidats présélectionnés.

Sélectionner des candidats parmi toutes les sources à disposition en définissant des critères de sélection afin d'établir une liste hiérarchisée de candidats retenus pour la suite du processus de recrutement.

Rédiger des messages convaincants à destination des candidats passifs en utilisant une méthode d'écriture en accord avec les leviers psychologiques courants afin d'augmenter le taux de réponses des candidats approchés.

Analyser les chiffres-clés de mesure des taux de réponses aux messages envoyés en utilisant les outils ad hoc afin d'améliorer ses messages et d'optimiser ses coûts de recrutement.

Analyser la marque employeur et de la culture de l'entreprise en listant les arguments spécifiques et différenciants pour augmenter la quantité et la qualité des candidatures spontanées.

Rédiger le document qui liste les valeurs de l'entreprise en réalisant un audit à cet effet, en comparant les valeurs déclarées avec celles opérantes afin de les mettre en avant dans les processus et les communications de recrutement de l'entreprise ainsi que dans la stratégie RH.

Evaluer la conformité entre, la personnalité et la motivation du candidat, la culture de l'entreprise en transmettant la culture de l'entreprise durant le processus de recrutement et en intégrant une évaluation de personnalité du candidat afin d'assurer la pérennité du candidat dans l'entreprise.

Recueillir le besoin avec le manager qui recrute et s'accorder sur le process afin d'obtenir une liste hiérarchisée de critères de recrutement.

Sélectionner le type de recrutement adéquat en analysant le marché candidats, en faisant l'inventaire des outils à disposition afin de définir la méthode de travail adaptée au profil recherché et au besoin du manager.

Diriger l'ensemble du processus de recrutement en s'entendant au préalable sur les modalités avec le manager qui recrute afin d'en optimiser le déroulement.

Assurer la communication des réponses négatives aux candidats refusés tout au long du processus via appels ou emails en utilisant les outils informatisés si nécessaire afin de maintenir une bonne réputation de l'entreprise auprès des candidats.

Négocier les conditions d'embauche avec le candidat et le manager qui recrute tout au long du processus afin de s'assurer de la satisfaction de chaque partie prenante et de la conformité de la rémunération avec la politique salariale de l'entreprise.

## Blocs de compétences

## **RNCP36450BC01 — Promouvoir une offre d'emploi pour un poste ouvert**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Rédiger une offre d'emploi en utilisant la méthode d'écriture persuasive, en listant les critères de recrutement exigibles, en vérifiant les termes techniques avec le manager afin d'attirer un maximum de candidats ayant un profil adapté au poste et aux valeurs de l'entreprise.

Diffuser l'offre d'emploi en choisissant les plateformes de diffusion adaptées à l'offre, au profil des candidats recherchés et à la localisation du poste ainsi qu'en optimisant la gestion des candidatures afin d'assurer la visibilité de l'offre d'emploi auprès des candidats.

Analyser les mots-clés utilisés par les candidats lors de leur recherche en les positionnant aux endroits stratégiques afin d'optimiser la visibilité de l'offre d'emploi sur les moteurs de recherche.

Sélectionner les candidatures en centralisant les CV dans l'outil de gestion de candidatures et en déterminant des critères de sélection afin d'écarter les candidats ne répondant pas aux critères rédhibitoires.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Etude de cas : Le candidat doit évaluer la qualité d'une annonce existante. Il doit également améliorer une annonce existante en la réécrivant en appliquant les principes du copywriting.

Etude de cas : Le candidat doit pouvoir lister les 10 principales plateformes de diffusion et expliquer lesquelles il va retenir en fonction de plusieurs critères (typologie de population, taille de la CVthèque, notoriété du site).

Etude de cas : Le candidat doit être capable de convertir le texte de l'annonce en carte sémantique et savoir quels sont les endroits où les mots-clés ont le plus de poids, sur une page web.

Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit sélectionner des candidatures à une annonce déposée. Il centralise les CVs et définit les critères de sélection.

## **RNCP36450BC02 — Mettre en place des entretiens de recrutement structurés**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Créer un guide de questions pour l'entretien de recrutement en analysant les critères de recrutement, en choisissant les questions comportementales ou situationnelles correspondantes afin de mener un entretien fiable, objectif et d'assurer une expérience candidat qualitative.

Créer une grille d'évaluation en définissant une échelle de notation, en choisissant les niveaux de réponses attendus afin de pouvoir comparer les candidats les uns par rapports aux autres et de sélectionner le meilleur.

Mener l'entretien de recrutement en respectant la trame de questions prédéfinies, en s'adaptant aux réponses du candidat afin de mener un entretien fiable, objectif et efficient et de pouvoir garantir une expérience candidat qualitative.

Rédiger un compte-rendu à la suite de l'entretien de recrutement en y comprenant une décision claire, en retranscrivant les échanges de manière globale et en attribuant une note à chaque réponse afin d'avoir une synthèse fidèle de l'entretien.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger un critère en se servant de la méthode des incidents critiques . Il est capable d'en déduire des questions comportementales ou situationnelles adaptées au contexte.

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit choisir une échelle de notation (à points, par indicateur, etc.) puis la rédiger. Il doit anticiper et rédiger les niveaux de réponses attendus.

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit dire ce qu'il ferait face à des réponses incomplètes qui lui sont présentées par écrit. Il doit pouvoir utiliser diverses méthodes de recadrages empathiques (justification préalable, insister en douceur, réorientation, compliment sincère).

Etude de cas : Le candidat doit distinguer un compte-rendu bien rédigé d'un mal rédigé en rappelant les 3 dimensions (verdict clair, verbatim, raisonnement, échelle de notation, notation fiable) et en se basant dessus.

## **RNCP36450BC03 — Attirer les candidats passifs dans l'entreprise (sourcing)**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Identifier les candidats sur les CVthèques et l'outil de gestion interne en utilisant le langage booléen afin d'établir une liste de candidats présélectionnés.

Sélectionner des candidats parmi toutes les sources à disposition en définissant des critères de sélection afin d'établir une liste hiérarchisée de candidats retenus pour la suite du processus de recrutement.

Rédiger des messages convaincants à destination des candidats passifs en utilisant une méthode d'écriture en accord avec les leviers psychologiques courants afin d'augmenter le taux de réponses des candidats approchés.

Analyser les chiffres-clés de mesure des taux de réponses aux messages envoyés en utilisant les outils ad hoc afin d'améliorer ses messages et d'optimiser ses coûts de recrutement.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Le candidat doit pouvoir, à partir d'une offre d'emploi, sélectionner les mots-clés correspondants aux critères exigibles puis les décliner en synonymes de recherche. Il construit une requête booléenne retranscrivant le langage humain en langage informatique par écrit.

Mise en situation professionnelle : A partir d'une requête booléenne, le candidat doit pouvoir faire une sélection restreinte (short list) de profils. Il justifie cette sélection par des critères hiérarchisés.

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger l'objet de son message d'approche à destination des candidats passifs en respectant 4 objectifs (attirer l'attention, délivrer un message complet, donner envie de lire la suite et discriminer l'audience). Puis, il rédige le message en utilisant une structure qui capitalise sur un ou plusieurs point(s) d'accroche présent(s) sur le profil du candidat passif.

Mise en situation professionnelle : Le candidat rédige des relances et est capable d'en justifier le nombre.

Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit mesurer les taux de réponse des messages envoyés.

### **RNCP36450BC04 — Promouvoir la marque employeur auprès des candidats**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la marque employeur et de la culture de l'entreprise en listant les arguments spécifiques et différenciants pour augmenter la quantité et la qualité des candidatures spontanées.

Rédiger le document qui liste les valeurs de l'entreprise en réalisant un audit à cet effet, en comparant les valeurs déclarées avec celles opérantes afin de les mettre en avant dans les processus et les communications de recrutement de l'entreprise ainsi que dans la stratégie RH.

Evaluer la conformité entre, la personnalité et la motivation du candidat, la culture de l'entreprise en transmettant la culture de l'entreprise durant le processus de recrutement et en intégrant une évaluation de personnalité du candidat afin d'assurer la pérennité du candidat dans l'entreprise.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Le candidat est capable de déduire les arguments différenciants d'une entreprise à partir de son site web. Puis, il est en mesure d'en améliorer la formulation afin de passer d'arguments techniques à arguments marketing. Enfin, il peut analyser la présence de la marque employeur de l'entreprise et faire des recommandations d'amélioration.

Etude de cas : Le candidat est capable de lister les valeurs d'une entreprise et de différencier les valeurs déclarées des valeurs opérantes avec la méthode de l'inversion.

Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé sur les moyens de transmettre la culture d'entreprise pendant le processus de recrutement. Il doit différencier les méthodes d'évaluation de la personnalité, valides scientifiquement, des autres. Il doit faire ressortir dans ses choix à la fois la satisfaction des candidats et de l'entreprise.

### **RNCP36450BC05 — Piloter le processus de recrutement**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Recueillir le besoin avec le manager qui recrute et s'accorder sur le process afin d'obtenir une liste hiérarchisée de critères de recrutement.

Sélectionner le type de recrutement adéquat en analysant le marché candidats, en faisant l'inventaire des outils à disposition afin de définir la méthode de travail adaptée au profil recherché et au besoin du manager.

Diriger l'ensemble du processus de recrutement en s'entendant au préalable sur les modalités avec le manager qui recrute afin d'en optimiser le déroulement.

Assurer la communication des réponses négatives aux candidats refusés tout au long du processus via appels ou emails en utilisant les outils informatisés si nécessaire afin de maintenir une bonne réputation de l'entreprise auprès des candidats.

Négocier les conditions d'embauche avec le candidat et le manager qui recrute tout au long du processus afin de s'assurer de la satisfaction de chaque partie prenante et de la conformité de la rémunération avec la politique salariale de l'entreprise.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger les questions permettant de déduire au minimum 6 incidents critiques. Puis, il convertit ces incidents critiques en critères complets qu'il va hiérarchiser. Enfin, il rédige un

contrat d'accord de qualité de service avec le manager qui rappelle la manière de recruter, les moyens ainsi que la répartition des tâches de chacun durant le processus de recrutement.

Etude de cas : Le candidat doit être capable d'anticiper le type de méthode en voyant l'intitulé de poste et la localisation. Puis, il est interrogé sur sa capacité à réagir si la méthode prévue n'est finalement pas adaptée. Enfin, face à un cas pratique il peut pointer les erreurs de méthode.

Questionnaire à visée professionnelle + questions ouvertes : Le candidat est interrogé sur sa capacité à réagir face à un manque de cadence du processus. Il détaille sa stratégie de pilotage global.

Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit prioriser les différents besoins des managers dans le cadre du pilotage du processus de recrutement.

Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit appeler les candidats pour leur communiquer le refus à la suite de l'entretien de recrutement.

Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger une procédure de tri de candidatures qui l'amènera à segmenter ses réponses en fonction des grandes catégories. Un message type est rédigé pour les candidats qui remplissent tous les critères. Un autre message type par critère manquant est rédigé par le candidat. Enfin, un message type quand il ne manque plus qu'un critère de recrutement est rédigé par le candidat.

Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit procéder à la négociation ou pré-négociation des conditions d'embauche des candidats durant le processus de recrutement.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le chargé de recrutement peut exercer dans tous types de structures et dans tous secteurs d'activité. Il peut ainsi exercer au sein d'entreprises voire en cabinets de conseil. Il peut également être amené à travailler en qualité indépendant.

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé de recrutement ; Talent Acquisition ; Sourcing

### RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

- 

## Marché du travail

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

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le prérequis pour accéder au dispositif de certification est d'avoir un niveau 5 de qualification.

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury de certification est composé de 5 membres : 2 membres internes à l'école et 3 professionnels en activité.

## 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).

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 7 979 €                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Selon la branche</b>        | 6 000 € – 8 700 €                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Prise en charge</b>         | <b>Branches concernées</b>                                                                                                                                                                                                                         |
| 7 979 €                        | Valeur par défaut · 190 branches                                                                                                                                                                                                                   |
| 7 923 €                        | CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export                                                            |
| 8 700 €                        | CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Télécoms, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole |
| 8 155 €                        | CPNE de la branche de la Distribution Directe, CPNEF de l'audiovisuel                                                                                                                                                                              |
| 8 400 €                        | CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet                                                                                                                                                                                              |
| 8 255 €                        | CPNEFP Professions de la Photographie                                                                                                                                                                                                              |
| 8 134 €                        | CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie                                                                                                                                                                                              |
| 7 967 €                        | CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)                                                                                                                                                             |
| 7 500 €                        | CPNE des industries de santé (CPNEIS)                                                                                                                                                                                                              |
| 7 156 €                        | CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie                                                                                                                                                   |
| 6 000 €                        | CPNEFP de la métallurgie                                                                                                                                                                                                                           |

## Base légale

|                                            |            |
|--------------------------------------------|------------|
| <b>Date de décision</b>                    | 01/06/2022 |
| <b>Durée de l'enregistrement</b>           | 3 ans      |
| <b>Date d'échéance de l'enregistrement</b> | 01/06/2025 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2020  | 18        | 0        | 93 %             | —            |
| 2019  | 10        | 0        | 100 %            | 100 %        |

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF  
<https://lecoledurecrutement.fr/alternance/>

Fiche officielle (France Compétences)  
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36450/>

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 1                 |
| Parcours menés à terme | 1                 |
| Taux d'achèvement      | 100 %             |
| Période                | 01/2025 – 08/2025 |

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

## Demande CPF — formations engagées

|                             |         |
|-----------------------------|---------|
| Dossiers CPF engagés        | 1       |
| Montant total engagé        | 994 €   |
| Coût moyen par dossier      | 994 €   |
| Durée moyenne               | 117 h   |
| Période                     | 12/2024 |
| France compétences          | 78 %    |
| Compte d'engagement citoyen | 22 %    |

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