

Consultant en recrutement des agences d'emploi

RNCP37072 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	33060
Code(s) ROME	M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	23/11/2022
Date d'échéance	23/11/2025

Certificateur(s)

SCIENCES-U LYON · SIRET : 35176587000032

Partenaires habilités

10 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 10 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION DE GESTION DE L'ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES	80760437600028	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS EDUCTIVE PARIS	33983438400119	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	41811390800036	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES AU ENTREPRISES	41770807000095	Former et organiser l'évaluation
EFFOR ACADEMY	95145403200024	Former et organiser l'évaluation
ESUP GROUP	80799301900106	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT A DISTANCE	48874104200052	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U LILLE (EFFICOM - EFAB - EDUCTIVE GROUP)	39955313000044	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U PARIS	33983438400093	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U PARIS	33983438400101	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Recruter de nouveaux profils est une étape permettant à la société de combler ses besoins en compétences. A ce

jour de nombreuses entreprises optent pour l'externalisation du recrutement qui consiste à confier les tâches y afférentes à une agence spécialisée dans le domaine.

Le consultant en recrutement des agences d'emploi est le développeur de l'activité de son entreprise. Il assure, d'une part, une mission commerciale de prospection de nouveaux clients et de fidélisation de ses clients existants et, d'autre part, une mission de recherche et de sélection des meilleurs professionnels à positionner sur les postes ouverts à l'intérim ou au recrutement classique, préalablement définis avec et pour ses clients.

ACTIVITÉS VISÉES

Développement de l'activité commerciale de l'agence d'emploi

Veille juridique et professionnelle sur le secteur des agences d'emploi

Analyse des besoins du secteur et identification des axes de développement

Développement et conduite d'un plan d'action commerciale

Conseil aux entreprises prospects et clientes

Recrutement et valorisation du capital humain

Définition d'une stratégie de recrutement et de sourcing des candidats

Qualification et évaluation des profils sourcés

Finalisation du recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs

Elaboration d'un plan de gestion prévisionnelle et fidélisation des candidats et des clients

Etablissement d'un plan de formation des candidats

Gestion du centre de profit

Gestion de la délégation administrative

Mesure de la satisfaction client et des candidats

Pilotage des indicateurs commerciaux, administratifs et financiers

Participation à la digitalisation de la fonction RH de l'agence d'emploi

Mise en oeuvre de la stratégie de RSE

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser une veille juridique, technique et concurrentielle sur le secteur des agences d'emploi en sélectionnant les canaux d'information variés, en repérant les tendances du marché, les transformations de l'environnement et des métiers et en se tenant à l'écoute des évolutions légales et socio-économique et des innovations techniques en matière de sourcing pour garantir le respect de la législation et optimiser son offre RH grâce à une information fiable, à jour et pertinente

Identifier les besoins en compétences de son secteur ou bassin d'emploi en adoptant une démarche multicanal large, en entretenant des relations et un réseau d'entreprises partenaires et en analysant les besoins en ressources humaines du bassin d'emploi en vue de définir les axes de prospection et de développement de son centre de profit

Mettre en oeuvre un plan d'actions sédentaires et non sédentaires en déclinant localement une politique commerciale grand compte, en préparant des opérations de marketing multicanal, en participant aux réseaux économiques associatifs et institutionnels du métier de l'agence et en construisant et développant une marque employeur ciblée, cohérente et durable capable de porter à l'extérieur les valeurs identitaires pour attirer les profils adaptés afin de favoriser le positionnement et la pérennité de l'agence sur des segments de marché intérim CDD-CDI

Conseiller son prospect ou entreprise cliente en obtenant les informations nécessaires à l'analyse de la solvabilité du prospect ou client, en définissant le profil de candidat adapté au poste et à l'organisation, en bâtissant une proposition commerciale attractive et compétitive et en négociant la proposition en accord avec son directeur d'agence pour aboutir à la contractualisation commerciale

Définir des procédures de recrutement de l'agence d'emploi et conduire des opérations de sourcing en identifiant les profils et compétences recherchées par les entreprises clientes, en constituant un vivier de candidatures via l'utilisation de plateformes adaptées et en intégrant la diversité des profils afin de favoriser un recrutement inclusif afin de développer un vivier de candidats qualifiés au sein du centre de profit et répondre et anticiper aux besoins des clients

Trier et évaluer les profils adéquats en pré-qualifiant les profils approchés dans des missions intérimaires ou à un poste en adéquation avec leur profil, en conduisant des entretiens de recrutement avec les entreprises clientes, en conseillant et accompagnant le client dans sa prise de décision et en identifiant les profils à fort potentiel non retenus pour d'autres missions pour répondre à un besoin de recrutement identifié et présenter les candidats retenus au client

Construire et mettre en oeuvre un dispositif d'accueil et d'information des nouveaux collaborateurs en assurant le placement des candidats dans des missions ou à un poste en adéquation avec leur profil, en définissant des modalités d'accueil les directions opérationnelles, en suivant, conjointement avec les managers, la phase

d'adaptation des collaborateurs et en réalisant des bilans d'intégration en vue d'assurer une intégration réussie des candidats recrutés

Établir un plan de gestion prévisionnelle des intérimaires, CDD et CDI intérimaires en anticipant les fins de mission et en reproposant de nouvelles, en optimisant les périodes inter-missions des CDI Intérimaires et en suivant les relations commerciales avec les entreprises clientes pour déployer une stratégie de fidélisation et de stimulation de l'engagement des candidats et des entreprises clientes

Elaborer un plan de formation des intérimaires, CDD, CDI intérimaires en préparant l'évolution des compétences du personnel disponible ayant acquis des droits au CPF et disposé à s'orienter vers les secteurs économiques locaux porteurs, en proposant des contrats de formation professionnalisants à partir de besoins clients identifiés et en constituant et négociant le plan de formation des intérimaires en fonction des contraintes budgétaires afin de préparer l'adaptation des personnels et réaliser des prestations de qualité avec des collaborateurs qualifiés

Assurer l'administration des contrats en formalisant les données et les documents nécessaires à l'établissement des contrats, en gérant les réclamations complexes sur les paies et les factures, en facturant les clients et en recouvrant les créances et en suivant les actions contentieuses afin d'assurer une délégation conforme à la réglementation, au bon de commande et aux attentes des acteurs (agence, intérimaire, client)

Conduire le suivi qualité de la clientèle (entreprise et salariés) en validant le bon déroulement de la mission avec l'intérimaire et le client, en définissant et analysant les indicateurs de satisfaction et en proposant des axes d'amélioration vis-à-vis des intérimaires et des entreprises clientes pour développer la qualité des prestations, l'attractivité et la performance de l'agence d'emploi

Piloter et gérer les indicateurs en suivant les informations de nature commerciale, en vérifiant les informations individuelles et la satisfaction des obligations légales nées du contrat de travail et en analysant les données hebdomadaires et mensuelles en lien avec les objectifs et les priorités de l'agence en vue de contrôler et ajuster le niveau de risque et de performance de l'agence

Participer à la digitalisation des processus RH en identifiant et priorisant les éléments à dématérialiser (gestion du temps, de la formation, des compétences, etc.), en sélectionnant les outils notamment digitaux de pilotage, de contrôle et de mesure de l'activité RH et en proposant la mise en oeuvre de plans d'action par processus pour organiser et faire évoluer le SIRH afin de proposer une gestion et un accès simplifiés des données RH au service de l'agence d'emploi

Participer à la mise en oeuvre de la stratégie de RSE en faisant émerger des valeurs emblématiques liées aux problématiques sociétales et environnementales, en concevant des supports d'information en cohérence avec les valeurs portées par l'agence et en travaillant sur la e-réputation de l'agence fin de garantir l'intégration des enjeux de RSE au sein de la politique RH et de promouvoir la diversité et l'égalité en interne et en externe

Blocs de compétences

RNCP37072BC01 — Développement de l'activité commerciale de l'agence d'emploi

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille juridique, technique et concurrentielle sur le secteur des agences d'emploi en sélectionnant les canaux d'information variés, en repérant les tendances du marché, les transformations de l'environnement et des métiers et en se tenant à l'écoute des évolutions légales et socio-économique et des innovations techniques en matière de sourcing pour garantir le respect de la législation et optimiser son offre RH grâce à une information fiable, à jour et pertinente

Identifier les besoins en compétences de son secteur ou bassin d'emploi en adoptant une démarche multicanal large, en entretenant des relations et un réseau d'entreprises partenaires et en analysant les besoins en ressources humaines du bassin d'emploi en vue de définir les axes de prospection et de développement de son centre de profit

Mettre en oeuvre un plan d'actions sédentaires et non sédentaires en déclinant localement une politique commerciale grand compte, en préparant des opérations de marketing multicanal, en participant aux réseaux économiques associatifs et institutionnels du métier de l'agence et en construisant et développant une marque employeur ciblée, cohérente et durable capable de porter à l'extérieur les valeurs identitaires pour attirer les profils adaptés afin de favoriser le positionnement et la pérennité de l'agence sur des segments de marché intérim CDD-CDI

Conseiller son prospect ou entreprise cliente en obtenant les informations nécessaires à l'analyse de la solvabilité du prospect ou client, en définissant le profil de candidat adapté au poste et à l'organisation, en bâtissant une proposition commerciale attractive et compétitive et en négociant la proposition en accord avec son directeur d'agence pour aboutir à la contractualisation commerciale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Note de synthèse : veille juridique et professionnelle

Mise en situation professionnelle : dossier de préconisations de développement

Mise en situation professionnelle : plan d'actions commerciales

Mise en situation professionnelle : jeu de rôle

RNCP37072BC02 — Recrutement et valorisation du capital humain

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir des procédures de recrutement de l'agence d'emploi et conduire des opérations de sourcing en identifiant les profils et compétences recherchées par les entreprises clientes, en constituant un vivier de candidatures via l'utilisation de plateformes adaptées et en intégrant la diversité des profils afin de favoriser un recrutement inclusif afin de développer un vivier de candidats qualifiés au sein du centre de profit et répondre et anticiper aux besoins des clients

Trier et évaluer les profils adéquats en pré-qualifiant les profils approchés dans des missions intérimaires ou à un poste en adéquation avec leur profil, en conduisant des entretiens de recrutement avec les entreprises clientes, en conseillant et accompagnant le client dans sa prise de décision et en identifiant les profils à fort potentiel non retenus pour d'autres missions pour répondre à un besoin de recrutement identifié et présenter les candidats retenus au client Construire et mettre en oeuvre un dispositif d'accueil et d'information des nouveaux collaborateurs en assurant le placement des candidats dans des missions ou à un poste en adéquation avec leur profil, en définissant des modalités d'accueil les directions opérationnelles, en suivant, conjointement avec les managers, la phase d'adaptation des collaborateurs et en réalisant des bilans d'intégration en vue d'assurer une intégration réussie des candidats recrutés

Établir un plan de gestion prévisionnelle des intérimaires, CDD et CDI intérimaires en anticipant les fins de mission et en reproposant de nouvelles, en optimisant les périodes inter-missions des CDI Intérimaires et en suivant les relations commerciales avec les entreprises clientes pour déployer une stratégie de fidélisation et de stimulation de l'engagement des candidats et des entreprises clientes

Elaborer un plan de formation des intérimaires, CDD, CDI intérimaires en préparant l'évolution des compétences du personnel disponible ayant acquis des droits au CPF et disposé à s'orienter vers les secteurs économiques locaux porteurs, en proposant des contrats de formation professionnalisants à partir de besoins clients identifiés et en constituant et négociant le plan de formation des intérimaires en fonction des contraintes budgétaires afin de préparer l'adaptation des personnels et réaliser des prestations de qualité avec des collaborateurs qualifiés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : procédure de recrutement

Mise en situation professionnelle : conduite d'entretien

Mise en situation professionnelle : parcours d'intégration

Mise en situation professionnelle : plan de gestion prévisionnelle des intérimaires

Mise en situation professionnelle : plan de formation

RNCP37072BC03 — Gestion du centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer l'administration des contrats en formalisant les données et les documents nécessaires à l'établissement des contrats, en gérant les réclamations complexes sur les paies et les factures, en facturant les clients et en recouvrant les créances et en suivant les actions contentieuses afin d'assurer une délégation conforme à la réglementation, au bon de commande et aux attentes des acteurs (agence, intérimaire, client)

Conduire le suivi qualité de la clientèle (entreprise et salariés) en validant le bon déroulement de la mission avec l'intérimaire et le client, en définissant et analysant les indicateurs de satisfaction et en proposant des axes d'amélioration vis-à-vis des intérimaires et des entreprises clientes pour développer la qualité des prestations, l'attractivité et la performance de l'agence d'emploi

Piloter et gérer les indicateurs en suivant les informations de nature commerciale, en vérifiant les informations individuelles et la satisfaction des obligations légales nées du contrat de travail et en analysant les données hebdomadaires et mensuelles en lien avec les objectifs et les priorités de l'agence en vue de contrôler et ajuster le niveau de risque et de performance de l'agence

Participer à la digitalisation des processus RH en identifiant et priorisant les éléments à dématérialiser (gestion du temps, de la formation, des compétences, etc.), en sélectionnant les outils notamment digitaux de pilotage, de contrôle et de mesure de l'activité RH et en proposant la mise en oeuvre de plans d'action par processus pour

organiser et faire évoluer le SIRH afin de proposer une gestion et un accès simplifiés des données RH au service de l'agence d'emploi

Participer à la mise en oeuvre de la stratégie de RSE en faisant émerger des valeurs emblématiques liées aux problématiques sociétales et environnementales, en concevant des supports d'information en cohérence avec les valeurs portées par l'agence et en travaillant sur la e-réputation de l'agence fin de garantir l'intégration des enjeux de RSE au sein de la politique RH et de promouvoir la diversité et l'égalité en interne et en externe

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation professionnelle : gestion administrative
- Mise en situation professionnelle : mesure de la satisfaction
- Mise en situation professionnelle : analyse des indicateurs
- Mise en situation professionnelle : digitalisation des process RH
- Mise en situation professionnelle : stratégie de RSE

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Agences d'emploi indépendantes ou appartenant à des réseaux nationaux
- Cabinets de recrutement

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Consultant en recrutement
- Responsable en recrutement
- Chargé de recrutement
- Attaché de recrutement
- Conseiller en recrutement
- Gestionnaire de comptes
- Chargé de comptes

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)	2 135 €
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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
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

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour une admission en 1ère année : être titulaire du baccalauréat ou d'une certification de niveau 4
Pour une admission en 2ème année : avoir validé une première année d'enseignement supérieure
Pour une admission en 3ème année : être titulaire d'une certification de niveau 5 et/ou avoir validé deux premières années d'enseignement supérieur

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

4 professionnels du secteur non intervenants dans l'établissement dont l'un est président du jury

1 représentant de Sciences-U Lyon

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	8 510 €
Selon la branche	8 114 € – 8 692 €
Prise en charge	Branches concernées
8 510 €	Valeur par défaut · 210 branches
8 692 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
8 114 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat

Base légale

Date de décision	23/11/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	23/11/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	45	37	97 %	90 %
2019	12	2	100 %	63 %
2018	27	6	94 %	67 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP21934

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41486

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.sciences-u-lyon.fr/metiers/responsable-de-recrutement/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37072/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 09/2024 à 09/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2025 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	6 250 €
Coût moyen par dossier	6 250 €
Durée moyenne	1211 h
Période	09/2025
France Travail	68 %
France compétences	32 %

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