

Certificat en recrutement et sourcing

RS3428 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	33060
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

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

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Notre certification est utilisée plus particulièrement dans les services Ressources Humaines et recrutement d'entreprises industrielles, commerciales et de services notamment :

Travail temporaire, banques-assurances, société de conseil, grande distribution alimentaire et spécialisées...

La certification permet de valider les compétences de recruteurs, assistants RH...sur les tâches du sourcing et du recrutement.

De nombreux acteurs interviennent dans la recherche de candidats, la sélection de nouveaux collaborateurs internes ou sous contrat intérimaire : DRH, RRH, managers de proximité, assistant(e) RH, chargé de recrutement, responsable du recrutement, Talent Acquisition Manager, chef d'entreprise...mais aussi d'autres fonctions opérationnelles (commerciaux, managers, administratifs...)

Cette formation-certification a donc pour objectif de :

1. Améliorer l'efficacité et la productivité des recruteurs
2. Doter les recruteurs ou futurs recruteurs de méthodes et d'outils modernes et adaptés

Justification de la création de la certification :

- Demande d'entreprise de formation et certification des compétences sur la conduite d'entretien de recrutement.
- Internet, les réseaux sociaux ont en effet bouleversé les méthodes de recrutement et la recherche de candidats. Les compétences relevant de l'utilisation de ces nouvelles technologies pour réaliser un bon sourcing ne sont pas souvent acquises par les recruteurs des générations "vieille école", d'où un besoin pour les salariés déjà en poste.
- Pas ou très peu d'offre de formation certifiante sur la mission du recrutement et de sourcing. Seules les certifications sur les ressources humaines avec une approche généraliste existent. Il n'existe pas d'école professionnelle 100% recrutement. Le public sortant du système scolaire post bac ou universitaire sont obligés de s'engager dans des cursus RH très long (bac+5) pour accéder à des postes de recrutement.
- Le recrutement est un métier peu valorisé sur le marché de l'emploi contrairement aux ressources humaines qui sont plus médiatisées. La certification permettra de valoriser les personnes certifiées et de mieux faire connaître cette fonction.

Le recrutement-sourcing est un métier peu valorisé mais avec beaucoup de débouchés et une certification pourrait attirer plus de candidats.

- Le recrutement est une activité transverses qui touche de nombreuses fonctions dans l'entreprise (commerciaux, administratifs, managers...) et dont les personnels ne maîtrisent pas les compétences.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1 - Elaborer une stratégie de sourcing en intégrant les réseaux sociaux et outils web2.0

- Mettre en œuvre une stratégie de marketing du recruteur sur les réseaux sociaux professionnels (Linkedin, Viadeo, Twitter) en développant l'attractivité de votre entreprise en créant un réseau, en créant son profil recruteur et des pages entreprises et en animant sa communauté.

- Mettre en œuvre une stratégie d'approche du candidat (engagement du candidat) : écrire une annonce sur le fond et la forme, optimiser le référencement de l'annonce par l'analyse des mots clés, contacter et approcher la cible en rédigeant des messages clairs et efficaces.

2- Mettre en œuvre une stratégie de sourcing :

- Acquérir une méthodologie de recherche sur les réseaux sociaux pour gagner en efficacité,
- Effectuer des recherches booléennes en utilisant des opérateurs logiques et les caractères spéciaux,
- Appliquer la méthode "universelle" et des synonymes,
- Identifier les points importants du brief client et les retranscrire clairement

3 - Choisir les outils adaptés pour faire du sourcing selon les profils, ressources et secteur d'activité : sourcing sur Google, LinkedIn, profils spécifiques (IT), CVthèques et optimiser leur utilisation.

4 - Organiser et mener des entretiens de recrutement professionnels :

- Choisir le type d'entretien,
- Préparer l'entretien et anticiper le contenu de l'entretien en définissant les critères de sélection et une matrice de guide
- Présélectionner les candidats par différents moyens
- Structurer son entretien en suivant la méthode STAR, analyser les besoins, renseigner une grille d'évaluation, adopter une attitude comportementale adaptée,
- Réaliser un compte-rendu d'entretien en tenant compte de l'analyse des compétences, du cursus professionnel et des situations de communication lors de l'entretien

1 - Elaborer une stratégie de sourcing en intégrant les réseaux sociaux et outils web 2.0

- Mettre en œuvre une stratégie de marketing du recruteur sur les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo, Twitter) en développant l'attractivité de votre entreprise en créant un réseau, en créant son profil recruteur et des pages entreprises et en animant sa communauté.
- Mettre en œuvre une stratégie d'approche du candidat (engagement du candidat) : écrire une annonce sur le fond et la forme, optimiser le référencement de l'annonce par l'analyse des mots clés, contacter et approcher la cible en rédigeant des messages clairs et efficaces.

2 - Mettre en œuvre une stratégie de sourcing :

- Acquérir une méthodologie de recherche sur les réseaux sociaux pour gagner en efficacité,
- Effectuer des recherches booléennes en utilisant des opérateurs logiques et les caractères spéciaux,
- Appliquer la méthode "universelle" et des synonymes,
- Identifier les points importants du brief client et les retranscrire clairement

3 - Choisir les outils adaptés pour faire du sourcing selon les profils, ressources et secteur d'activité : sourcing sur Google, LinkedIn, profils spécifiques (IT), CVthèques et optimiser leur utilisation.

4 - Organiser et mener des entretiens de recrutement professionnels :

- Choisir le type d'entretien,
- Préparer l'entretien et anticiper le contenu de l'entretien en définissant les critères de sélection et une matrice de guide
- Présélectionner les candidats par différents moyens
- Structurer son entretien en suivant la méthode STAR, analyser les besoins, renseigner une grille d'évaluation, adopter une attitude comportementale adaptée,
- Réaliser un compte-rendu d'entretien en tenant compte de l'analyse des compétences, du cursus professionnel et des situations de communication lors de l'entretien

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour suivre cette certification, il est demandé aux participants d'avoir les prérequis suivants :

- avoir une première expérience 1 an minimum dans la fonction RH ou
- avoir un niveau Bac pour les juniors ayant 2 ans d'expérience en entreprise et sans conditions de diplôme pour les seniors.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RS5718

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3428/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	26
Taux d'achèvement	2600 %
Période	02/2022 – 05/2022

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	266
Montant total engagé	662 830 €
Coût moyen par dossier	2 492 €
Durée moyenne	30 h
Période	01/2020 – 01/2022
France compétences	86 %
Reste à charge titulaire	8 %
France Travail	4 %
Entreprise	2 %
Régions	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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