

Les techniques de recrutement

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **tous domaines d'activités**

Code(s) NAF : **85.51Z**, **78.30Z**, **70.10Z**, **65.11Z**,
61.90Z, **70.22Z**

Code(s) NSF : **315**

Code(s) ROME : **M1503**, **M1502**

Formacode : **33060**

Date de création de la certification : **04/03/2013**

Mots clés : **entretien**, **sourcing candidat**,
Ressources Humaines, **Recrutement**

Identification

Identifiant : **3734**

Version du : **11/07/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- [Comment analyser le besoin en recrutement ?](#)
- [Comment déterminer le profil du candidat recherché ?](#)
- [Les nouvelles techniques de recrutement :](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel où l'attraction et la fidélisation des talents devient stratégique, il est déterminant pour les entreprises de structurer leur processus et de maîtriser le coût du recrutement. C'est dans cette démarche que cette certification « Les techniques de recrutement » s'inscrit et accompagne les entreprises et les individus, salariés ou demandeurs d'emploi, souhaitant acquérir ou parfaire des compétences en techniques de recrutement. Cette certification permet d'appréhender le processus complet du recrutement en abordant les différentes étapes du sourcing, de la conduite d'un entretien de recrutement jusqu'à l'intégration du nouvel embauché.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

1. Organiser et suivre les différentes étapes de sourcing

Evaluer et optimiser le coût du processus de recrutement.

Identifier et analyser toutes les caractéristiques du poste à pourvoir pour déterminer son profil précis.

Rédiger une fiche de poste.

Définir le profil du candidat en déterminant les compétences,

l'expérience, la formation et les caractéristiques attendues pour permettre une meilleure adéquation entre le profil acquis et requis.

Sélectionner les méthodes et outils de recherche les plus adaptés au recrutement visé pour accroître la qualité et la pertinence des

Public visé par la certification

Tous publics

résultats.

Elaborer et diffuser une offre d'emploi précise, percutante et conforme à la législation, sur les canaux de recrutement appropriés, pour attirer les bons profils.

Définir et hiérarchiser des critères objectifs pour réaliser une première sélection des candidatures reçues.

Conduire un entretien de qualification téléphonique pour affiner la présélection et convoquer les candidats à un entretien physique.

2. Mettre en oeuvre et conduire un entretien de recrutement

Elaborer un support d'entretien en rassemblant les informations nécessaires et les questions pertinentes à aborder pour le structurer. Mettre en oeuvre des conditions d'accueil favorables à l'entretien pour créer un climat de confiance favorisant un échange constructif.

Utiliser les techniques de questionnement pour identifier et mesurer le niveau des compétences acquises par le candidat.

Utiliser les techniques d'observation de la communication non-verbale pour identifier le niveau de motivation du candidat.

Analyser et valider la correspondance du poste avec les aspirations du candidat en présentant l'entreprise et ses caractéristiques.

Utiliser les techniques de conclusion de l'entretien en synthétisant les éléments clés pour s'assurer de l'adhésion réelle du candidat et permettre de poursuivre celui-ci sur les étapes suivantes du processus de recrutement.

Analyser et utiliser les techniques de comparaison à partir de critères prédéfinis et hiérarchisés pour sélectionner la candidature la plus pertinente.

Utiliser les techniques et outils de communication à distance pour assurer le déroulement de l'entretien de recrutement dans des conditions d'éloignement géographique.

3. Organiser le parcours d'intégration du nouveau collaborateur

Préparer l'arrivée du nouveau collaborateur en vérifiant que les conditions matérielles et organisationnelles sont réunies pour créer des conditions d'accueil favorables.

Concevoir un parcours d'intégration personnalisé et planifié pour renforcer la motivation du nouvel embauché.

Accueillir le nouveau salarié en lui présentant son environnement de travail pour lui permettre de s'approprier rapidement son poste et trouver sa place dans l'organisation.

Présenter le salarié aux différents services de l'entreprise pour qu'il puisse appréhender les spécificités de l'organisation et les rôles de chacun.

Organiser des points réguliers avec le salarié, durant la période d'essai, pour évaluer son intégration et réaliser les ajustements nécessaires si besoin.

Modalités générales

Formation en continu et en présentiel, en intra ou en inter.

Sous forme de 3 modules dont les intitulés sont :

Module 1 (durée : de 2 à 3 jours) : Organiser et suivre les différentes étapes de sourcing

Module 2 (durée : de 2 à 3 jours) : Mettre en oeuvre et conduire un entretien de recrutement

Module 3 (durée : de 2 à 3 jours) : Organiser le parcours d'intégration du nouveau collaborateur

Durée totale des modules de 6 à 9 jours (soit de 14 heures à 63 heures).

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Les individus bénéficiant de cette certification «Les techniques de recrutement » développent fortement leur employabilité en perfectionnant leurs pratiques. Cette compétence permet de professionnaliser l'ensemble des acteurs du recrutement et d'accroître leur efficacité et ainsi favoriser leur évolution professionnelle. Enfin, cette certification constitue un gage de qualité et délivre une véritable valeur ajoutée pour les demandeurs d'emplois qui acquièrent des atouts très demandés par les employeurs.

Pour l'entité utilisatrice

L'entreprise utilisatrice de cette certification « Les techniques de recrutement » accompagne l'acquisition de savoir-faire: outils et techniques permettant d'optimiser le processus de recrutement et de développer leur marque employeur. En développant le professionnalisme de ses collaborateurs, l'organisme assure ainsi la qualité de ses recrutements qui lui permettent de fidéliser et motiver ses salariés. La performance de l'entreprise s'en trouve ainsi améliorée.

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun, mais une expérience professionnelle de 2 ans est appréciée.

Compétences évaluées

Toutes les compétences sont évaluées.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

N/A

Centre(s) de passage/certification

- COM & GIE - 27 avenue de l'opéra 75001 Paris

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Composante 1 (durée : 2 à 3 jours) : Organiser et suivre les différentes étapes de sourcing

Composante 2 (durée : 2 à 3 jours) : Mettre en oeuvre et conduire un entretien de recrutement

Composante 3 (durée : 2 à 3 jours) : Organiser le parcours d'intégration du nouveau collaborateur

Durée totale des composantes de 6 à 9 jours (De 42 heures à 63 heures)

Durée de validité des composantes acquises : permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes : permanente

Matérialisation officielle de la certification :
Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

62 personnes certifiées.

Autres sources d'information

<https://www.comandgie.fr/parcours-competences-recrutement/>