

## Certificat en recrutement et sourcing

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **ensemble des domaines (industrie, commerces, services)**

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...

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **315t**

Code(s) ROME : **M1501**, **M1502**, **M1503**, **M1302**

Formacode : **33060**

Date de création de la certification : **01/01/2015**

Mots clés : **sourcing candidat**, **Recrutement**, **entretien de recrutement**, **developement des ressources humaines**

### Identification

Identifiant : **3428**

Version du : **27/03/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **NA**

Non formalisé :

■ **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. - Pas ou très peu d'offre de formation certifiante sur la mission du recrutement et de sourcing. - Le recrutement est un métier peu valorisé sur le marché de l'emploi contrairement aux ressources humaines qui sont plus médiatisées. - 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**

## Descriptif

### *Objectifs de l'habilitation/certification*

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 :

Améliorer l'efficacité et la productivité des recruteurs

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.

### *Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

- Non

### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

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 :

### Public visé par la certification

- Deux types de publics sont visés : - Les professionnels salariés au sein d'un service RH (chargé de recrutement, responsable du recrutement, manager de proximité) ou chefs d'entreprises, indépendants en activité étant amenés à rechercher des candidats

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

## Modalités générales

Plusieurs modalités pédagogiques se combinent pendant la formation :

Formation à distance sur une plateforme en ligne : 200 cours vidéo). Chaque stagiaire dispose d'un identifiant et un code d'accès pour se connecter à la plateforme et suivre son parcours de 25 modules. Les licences sont valables entre 12 mois et donne accès aux 25 modules avec 2 à 8 vidéos/leçons par module. Les vidéos durent 2 à 4 minutes et sont complétées par une fiche résumé et un ou plusieurs articles du blog sur la thématique.

Distantiel live (ateliers pratiques) : il s'agit de webinars (classe virtuelle). A partir d'un cas professionnel simulé, le formateur expose une problématique et demande aux participants en ligne de la résoudre en échangeant sur les bonnes pratiques grâce à un « chat » écrit.

Présentiel groupe de 5 personnes animé avec un diaporama. Cette formation en présentiel est préconisée après l'entretien de positionnement pour les personnes peu à l'aise avec le numérique. L'objectif de l'option "présentiel" est de se familiariser et optimiser l'utilisation de la plateforme.

Par ailleurs un approfondissement en technique d'entretien de recrutement peut être proposé en fonction des besoins en présentiel sous forme de jeux de rôle

Quizz de fin de modules. Il s'agit d'évaluation avec 3 à 6 questions visant à favoriser l'ancrage mémoriel.

Suivi individualisé à distance (formateur en ligne)

Les volumes horaires de formation sont de 27h à 30h.

## Liens avec le développement durable

Aucun

et/ou recruter un candidat pour un poste, tant pour son entreprise que pour un client et souhaitant mettre à jour leurs compétences ou se perfectionner - Un public exerçant une autre fonction (administrative, commerciale...) sans formation initiale en RH souhaitant acquérir et certifier ses compétences en recrutement.

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

La certification "Recrutement et Sourcing" facilite :  
la sécurisation des parcours pour des salariés dont les pratiques de recrutement sont obsolètes

### Pour l'entité utilisatrice

D'une façon générale, les entreprises ont de grandes difficultés à recruter des spécialistes du recrutement. Notre certification pallie cette carence.

l'évolution professionnelle pour des assistants RH ou assumant d'autres missions RH qui peuvent ainsi progresser vers des postes de chargé de recrutement

La mobilité professionnelle pour toute personne motivée souhaitant exercer le métier de recruteur  
L'acquisition de la compétence recrutement dans un service/département hors RH

Outre la délivrance du certificat, le test établit un bilan des points forts et des points faibles de la personne compétence par compétence.

Notre certification confère donc :

1) une reconnaissance des compétences liées au recrutement-sourcing

2) une preuve pouvant être valorisée dans un parcours professionnel (évolution au sein de son entreprise, mobilité vers une autre entreprise du même secteur ou d'un autre secteur).

Par ailleurs, notre certification permet à ces entreprises de mieux gérer leur GPEC en intégrant de nouveaux recruteurs dans leur service RH en vue notamment de renouveler les départs en retraite.

D'autre part, notre certification permet de maintenir dans l'emploi des personnels liés au recrutement dont les méthodes sont "obsolètes" en les dotant de compétences complémentaires en vue d'un gain de productivité :

Améliorer le sourcing donc augmenter le nombre de profils (amélioration quantitative) et améliorer la qualité des candidats recrutés => gains de productivité sur la phase recrutement

Améliorer la phase de recrutement donc réduire les coûts et éviter les candidats non adaptés

Utiliser des outils numériques plus modernes permettant une meilleure communication avec les candidats

Enfin, elle permet à des personnels sans compétences RH (administratifs, commerciaux, techniques, chef d'entreprise...) de compléter leurs compétences "métiers" avec la compétence transversale "recrutement" et de réaliser leur recrutement en interne dans leur service ou entreprise sans externaliser cette mission.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

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 séniors.

### Compétences évaluées

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,

### Centre(s) de passage/certification

- LINK HUMANS Link  
Humans Paris – 30 rue de Palestro – 75002 Paris  
Link Humans (L'école du recrutement) Paris – 162 rue de Crimée – 75019 Paris

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

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

non

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Nous remettons un Certificat de compétences en sourcing et recrutement

## Plus d'informations

### *Statistiques*

01/01/2017 à 10/09/17 = 400 stagiaires

2016 = 136 stagiaires

2015 = 10 stagiaires

### *Autres sources d'information*

<https://www.linkhumans.fr/certificat-competences-recrutement-sourcing/>