

PARCOURS CERTIFIANT RH - RECRUTEMENT : contribuer au recrutement et à l'intégration des collaborateurs - RNCP



Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

Pour les **TPE/PME**, un recrutement efficace est stratégique. Selon un rapport 2023, 35 % des petites entreprises citent les coûts élevés de recrutement comme un défi majeur et 33 % éprouvent des difficultés à attirer les bons candidats. C'est un enjeu essentiel dans un environnement où chaque mauvais recrutement peut coûter jusqu'à trois fois le salaire initial du poste concerné. En parallèle, ne pas disposer d'une Marque Employeur forte peut réduire l'attractivité de l'entreprise, rend plus difficile la fidélisation des talents et augmente les risques de turnover.

Le cycle de formations certifiant couvre l'ensemble du processus de recrutement, de la définition des besoins à l'intégration des collaborateurs, en incluant les outils modernes comme les réseaux sociaux, les tests et l'IA. Les participants aborderont leurs problématiques spécifiques, pratiqueront des jeux de rôles et travailleront sur des sujets clés tels que la non-discrimination et le cadre juridique. Enfin, la formation explore comment renforcer l'attractivité de l'organisation grâce à la Marque Employeur et à une politique de QVCT.

Tous nos formateurs du parcours sont issus du terrain, échangent autour de cas réels, traitent des problématiques concrètes rencontrées par chaque participant dans leur organisation respective et assurent un suivi post-formation si nécessaire.

En validant les épreuves de certification de ce cycle de formations (contrôles continus et études de cas), vous validez le Bloc de Compétences 3 "Contribution au recrutement et à l'intégration des collaborateurs" de la Certification Professionnelle Assistant(e) en Ressources Humaines du réseau ESMAS de CCI France (RNCP 36612 <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36612>).

Les blocs de compétences sont acquis définitivement. Toutefois vous disposez d'une durée de 5 ans pour valider la certification Assistant RH dans son intégralité. Avant l'entrée en formation, chaque candidat est informé des modalités d'évaluations et du règlement d'examens de la Certification.

4 065 €

(non assujetti à la TVA)



: 6 jours (42 heures) non consécutifs + 1 journée (7 heures) d'examens



Validation partielle en blocs de compétences RNCP ou RS



Eligible au CPF



Cas pratiques



Parcours / Cycle



Mises en situation

Objectifs :

A l'issue du parcours de formation, vous serez capable de :

- Établir le descriptif des postes à pourvoir en collaboration avec les responsables hiérarchiques, en identifiant les activités, tâches, et compétences associées, pour définir les profils attendus en cohérence avec la stratégie RH
- Rédiger des annonces attractives pour les diffuser en interne et en externe, en valorisant la marque employeur
- Mettre en œuvre les actions de sourcing en utilisant les canaux physiques et digitaux pour alimenter le vivier de candidats
- Opérer une présélection objective des candidatures en respectant les règles de non-discrimination, et proposer une liste restreinte de candidats à la hiérarchie
- Organiser les tests et entretiens de premier niveau des candidats présélectionnés en concertation avec le manager, en choisissant les outils d'évaluation adéquats
- Contribuer au dépouillement et à l'analyse des résultats des tests pour affiner la sélection des candidats
- Collecter les éléments nécessaires à la rédaction du contrat de travail en respectant la législation pour sécuriser l'engagement du candidat sélectionné
- Assurer l'accueil du nouveau salarié en mettant à jour le livret d'accueil et en aménageant son espace de travail, notamment pour les collaborateurs en situation de handicap

La réussite des épreuves de la certification atteste de l'ensemble de ces compétences.

Participants :

- Responsable(s) (de) Recrutement, Chargé(e)s de Recrutement, Consultant(s) recrutement, Chefs d'Entreprise (TPE-PME), RH, RRH
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH mais possédant déjà des expériences sur les compétences visées

Prérequis :

- Titulaire d'un niveau 4 validé, d'une année d'expérience professionnelle ou justifier d'un niveau 4 avec 3 années d'expérience professionnelle
- Le candidat doit obligatoirement bénéficier d'un positionnement amont afin de justifier d'un minimum d'expérience professionnelle en lien avec les compétences visées

Un entretien téléphonique de candidature préalable permettra de :

- valider la cohérence entre vos objectifs professionnels et le cycle de formations
- valider votre éligibilité en lien avec les prérequis

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

Modalités d'évaluation :

Etude de cas d'entreprise, travail individuel, production écrite,

Contrôle continu tout au long de la formation

Jury de certification au vu des productions du candidat

Modules obligatoires

Recrutement : de la définition du besoin à l'intégration

Recruter sans discriminer (formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche)

Recruter via les Réseaux Sociaux et l'Intelligence Artificielle (IA)

— 14 heures

Recrutement : de la définition du besoin à l'intégration

Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

Un recrutement réussi est un enjeu majeur pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), où chaque nouvelle embauche a un impact direct sur la performance de l'équipe et l'entreprise. Une étude de **Manpower** en 2023 a révélé que 71 % des DRH ont déjà fait une erreur de recrutement, or un recrutement raté coûte entre 30 000 € et 150 000 € selon le poste. Cette formation vous permettra de maîtriser chaque étape du processus de recrutement, de la définition du besoin à l'intégration, en passant par la sélection et l'évaluation des candidats. En deux jours, vous apprendrez à analyser vos besoins en recrutement, à optimiser vos stratégies de sourcing et à structurer vos entretiens pour choisir le candidat idéal. Vous découvrirez également comment fidéliser vos collaborateurs dès leur arrivée grâce à un onboarding efficace et personnalisé.

Objectifs :

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Associer la stratégie RH à la stratégie de l'entreprise pour définir un besoin en recrutement adapté
- Analyser les informations pertinentes pour décrire le poste et le profil du candidat recherché
- Identifier les modes de sourcing appropriés, y compris les outils traditionnels, le Web 2.0 et l'intelligence artificielle
- Appliquer le cadre légal de la non-discrimination en recrutement
- Interroger et analyser ses pratiques de recrutement pour déjouer les mécanismes conscients et inconscients de discrimination
- Définir des critères de présélection et analyser les CV pour identifier les profils en adéquation avec le poste
- Effectuer la présélection des candidats à l'aide d'entretiens téléphoniques, lettres de motivation, tests, etc.
- Structurer l'entretien de recrutement en suivant les cinq phases clés (méthode STAR et autres)
- Définir un plan d'intégration efficace pour le nouveau salarié, en respectant les procédures d'embauche

Participants :

Cette formation s'adresse aux dirigeants de TPE/PME, Professionnels RH et Managers impliqués dans le recrutement. Vous repartirez avec des outils concrets pour optimiser vos recrutements et minimiser les erreurs coûteuses.

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un parcours certifiant (nous consulter).

Le contenu

Définir son besoin et optimiser sa stratégie de sourcing

- Associer la stratégie de l'entreprise à la stratégie RH de recrutement
- Recenser et analyser les informations pertinentes afin de décrire le poste et le profil de candidat
- Associer les modes à la matrice « pénurie / budget ou temps » et monter un plan de sourcing adapté
- Mener un brief de poste
- Définir les critères de sélection qui permettront d'identifier les candidats en adéquation avec le poste
- Identifier les modes de sourcing adaptés à son objectif : outils traditionnels et outils Web 2.0, Intelligence Artificielle
- Être en mesure de produire : une fiche de poste (en s'appuyant sur l'analyse du besoin), le profil du candidat recherché et un choix argumenté des modalités de recrutement

1 985 €

(non assujetti à la TVA)



21 heures



3 jours



Mise en pratique



Parcours / Cycle



Mises en situation



Accès Mobile learning



Appartient au(x) cycle(s) :

PARCOURS CERTIFIANT RH - RECRUTEMENT :
contribuer au recrutement et à l'intégration des
collaborateurs - RNCP

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 27/04, 28/04, 29/04
- 01/07, 02/07, 03/07
- 30/11, 01/12, 02/12

Recrutement et non-discrimination

- S'approprier le cadre légal
- Comprendre les mécanismes conscients et inconscients de la discrimination
- Interroger ses pratiques et celles de l'entreprise

Identifier et présélectionner les candidats

- Définir les critères de présélection
- Identifier les bons profils sur les CVthèques
- Analyser les CV
- Réaliser la présélection des candidats par différents moyens (entretiens téléphoniques, lettre de motivation, tests...)
- Etre en mesure de produire: une fiche ou grille d'analyse de plusieurs CV et de pré-sélection argumentée des candidats

Savoir mener un entretien de recrutement

- Les 5 phases de l'entretien et leurs objectifs (Méthode STAR et autres méthodes)
- Les pièges du recruteur et les moyens de les déjouer
- Utilité de préparer son entretien
- Réussir l'étape d'accueil du candidat
- Développer le questionnement et l'écoute active
- Le cône de la découverte d'un candidat
- Apprendre à mieux cerner les informations en vérifiant la véracité et la pertinence
- Valoriser la présentation du poste et de l'entreprise
- Savoir conclure l'entretien
- Valoriser les profils des candidats retenus auprès de sa Direction et des autres parties prenantes (managers, etc.)
- Effectuer un feed-back aux candidats: positifs ou négatifs
- Etre en mesure de produire et d'utiliser une grille d'analyse et d'entretien efficiente (aide à la prise de décision)

Les différents outils d'évaluation du candidat

- Les tests de personnalité et les tests métiers
- Le contrôle de référence

Les modalités d'une intégration réussie (onboarding)

- Définir les conditions indispensables à l'accueil du salarié
- Veiller au respect des procédures d'embauche (externes et internes)
- Formaliser les temps nécessaires pour favoriser l'intégration du nouveau salarié
- Connaître des bonnes pratiques pour chaque phase de l'intégration
- Faire de l'intégration la première phase d'une expérience collaborateur positive
- Etre en mesure de produire: un plan d'intégration du candidat recruté ainsi qu'un livret d'accueil du nouvel embauché

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Formation avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré [« Agir et Apprendre »](#). Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Recruter sans discriminer (formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche)

Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

Recruter sans discriminer est un enjeu crucial pour les entreprises, notamment les TPE/PME, qui cherchent à attirer et retenir des talents tout en respectant les obligations légales. Depuis la loi Égalité et Citoyenneté de 2017, les recruteurs ont l'obligation de se former à la non-discrimination à l'embauche tous les cinq ans. Une étude de l'ANDRH en 2023 a montré que 70 % des entreprises constatent une amélioration de leur image et de leur attractivité lorsqu'elles adoptent des pratiques de recrutement inclusives. Cette formation vous permettra de maîtriser les aspects juridiques et pratiques pour garantir un recrutement objectif et équitable. Vous apprendrez à identifier et déjouer les stéréotypes inconscients, à comprendre les critères de discrimination interdits par la loi et à formaliser un processus de recrutement non discriminant.

Objectifs :

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Expliquer comment les stéréotypes et les préjugés influencent inconsciemment les décisions de recrutement
- Connaître les critères légaux de discrimination et les recours possibles dans la lutte contre les inégalités
- Interpréter les enjeux de l'égalité dans le cadre du recrutement non discriminant
- Analyser ses propres pratiques de recrutement pour repérer les biais et les stéréotypes qui influencent les décisions
- Diagnostiquer les pratiques de l'entreprise et proposer des axes d'amélioration pour se conformer aux exigences légales
- Concevoir et formaliser un processus de recrutement non discriminant, en intégrant les bonnes pratiques
- Utiliser des méthodes et techniques pour recruter de manière inclusive et sans discrimination, en favorisant l'égalité des chances

Participants :

Cette formation s'adresse aux Responsables de recrutement, Professionnels RH, Dirigeants de TPE/PME, Managers et toute personne impliquée dans le recrutement. Grâce à des ateliers pratiques et des outils concrets, vous serez prêt(e) à améliorer vos pratiques de recrutement tout en respectant les exigences légales et éthiques.

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

Compréhension et appropriation de la thématique: pourquoi est-il utile de parler de non-discrimination en recrutement ?

- Comprendre les origines des inégalités et les mécanismes de discrimination
- Connaître l'Histoire de la lutte contre les discriminations
- Repérer et déjouer les stéréotypes au quotidien, les préjugés et les biais de la perception
- Présentation de la situation de l'égalité et des inégalités en France
- Terminologie : connaître la bonne définition et la bonne utilisation des différents termes liés à la lutte contre les discriminations (égalité, équité, diversité, etc.)

Connaissance du cadre légal

- S'approprier le cadre légal général et les nombreux critères dits discriminants
- Identifier les recours et les acteurs de la lutte contre les discriminations
- Comprendre les enjeux de l'égalité et de la mise en place du processus de recrutement non discriminant

775 €

(non assujetti à la TVA)



7 heures



1 jours

Mise en pratique

Parcours / Cycle



Accès Mobile learning



Appartient au(x) cycle(s) :

PARCOURS CERTIFIANT RH - RECRUTEMENT :
contribuer au recrutement et à l'intégration des
collaborateurs - RNCP

Dates et villes

À distance -

- 05/03
- 05/10

Lyon - 04 72 53 88 00

- 02/06
- 05/10

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Mise en oeuvre d'un recrutement non discriminant

- Les différentes étapes du recrutement à l'épreuve de la lutte contre les discriminations : Questions/ Expériences/ Bonnes pratiques
- Formaliser les Process de recrutement non discriminant
- S'approprier les outils et faire évoluer sa pratique en tant que recruteur ou recruteuse
- Apprendre à "recruter autrement" avec les outils du numérique: impacts sur la marque employeur, la notoriété de l'entreprise et son attractivité

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Formation avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré [« Agir et Apprendre »](#). Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Recruter via les Réseaux Sociaux et l'Intelligence Artificielle (IA)

Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

L'utilisation des réseaux sociaux et des outils digitaux, y compris l'intelligence artificielle (IA), révolutionne le recrutement, notamment pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME). Selon une enquête **Jobaffinity** de 2023, 91 % des recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour sourcer des candidats, et 44 % des entreprises intègrent déjà l'IA dans leurs processus de recrutement, permettant un gain de temps de 40 % dans l'ensemble du processus. Selon **Bpifrance**, les TPE/PME qui adoptent une stratégie de recrutement digital améliorent de 25 % leur attractivité et leur capacité à fidéliser les talents. Cette formation vous permettra de tirer pleinement parti des outils digitaux pour attirer et recruter les meilleurs talents. Vous apprendrez à optimiser votre marque employeur sur les réseaux sociaux, à utiliser des outils de sourcing gratuits et à vous familiariser avec les technologies d'IA pour le recrutement, telles que ChatGPT.

Mise en pratique: création et/ou optimisation de ses pages sur Réseaux + utilisation d'outils de sourcing + rédiger une annonce sur le Web

Tutoriel des outils remis aux participants à l'issue de la formation

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Gérer la marque personnelle et la marque employeur sur les réseaux sociaux pour attirer des candidats potentiels
- Définir une stratégie de sourcing efficace en utilisant les réseaux sociaux et les job boards pour recruter des candidats
- Appliquer des techniques de sourcing et de chasse digitales, y compris les opérateurs booléens et les outils gratuits de recherche de candidats
- Identifier et utiliser des outils d'intelligence artificielle pour optimiser le recrutement, comme la rédaction d'annonces et le matching de candidats
- Utiliser des outils de communication (messageries, WhatsApp, SMS, etc.) pour interagir avec les candidats et améliorer le taux de réponse
- Construire et maintenir un vivier de profils en suivant les candidats grâce à des outils de gestion (ATS, Dux Soup, etc.)
- Appliquer les principes du RGPD pour gérer les données personnelles des candidats sur les job boards et réseaux sociaux

Participants :

Cette formation s'adresse aux Responsables de Recrutement, Professionnels RH, Dirigeants de TPE/PME et toute personne impliquée dans le recrutement digital. À travers des ateliers pratiques, vous apprendrez à recruter rapidement et efficacement en utilisant les réseaux sociaux et les nouvelles technologies.

Prérequis :

Connaissance de base requise sur les Réseaux Sociaux.

Le contenu

Les enjeux des médias sociaux dans le recrutement

- Les chiffres des principaux réseaux sociaux et Jobboards
- Evolution des pratiques sur les médias sociaux
- Nouveaux comportements des recruteurs et des candidats
- Quelles utilisations des médias sociaux par et pour les entreprises?
- Notations et e-réputation des entreprises (Google My Business, Glassdoor, Indeed, etc.)

1 435 €
(non assujetti à la TVA)


2 jours

 14 heures

 Mise en pratique

 Parcours / Cycle

 Mises en situation


Accès Mobile learning


Appartient au(x) cycle(s) :

PARCOURS CERTIFIANT RH - RECRUTEMENT :
contribuer au recrutement et à l'intégration des collaborateurs - RNCP

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 23/03, 24/03
- 22/06, 23/06
- 05/11, 06/11

Gérer et optimiser sa marque employeur et personnelle pour attirer les candidats

- Qu'est ce que sa Marque Employeur ?
- Création et/ou optimisation de sa page Entreprise LinkedIn pour développer sa notoriété
- Qu'est-ce que sa marque personnelle sur les médias sociaux ?
- Création et/ou optimisation de sa page personnelle LinkedIn pour recruter
- La sécurité de ses profils et comptes sur les réseaux sociaux
- Mise en relation entre la marque employeur et la marque personnelle (professional and personal branding)

Mieux recruter (et gratuitement) grâce aux médias sociaux

- Les outils de sourcing et de suivi sur LinkedIn (sans compte payant)
- Utilisation des techniques pour contacter en illimité des candidats (Opérateurs booléens)
- Chasse et sourcing sur LinkedIn, doyoubuzz, viadeo, Apec, Pole emploi, remixJob, CvWanted,... avec des outils gratuits (Réseaux sociaux + Job boards Gratuits)
- Rechercher des candidats grâce à Google (Google CSE)
- Les bonnes pratiques d'une annonce attractive

Interagir et suivre les candidats pour se créer un vivier de profils

- Outils pour découvrir les coordonnées des candidats (Mail,numéro)
- Les différents outils d'échanges (Messagerie, Whatsapp, SMS, Appel)
- Approcher des candidats en recherche ou en poste: message d'approche
- Améliorer son taux de retour, pour maximiser ses chances de recruter
- Les outils de suivi des candidats (Dux Soup, ATS, ...)

Gérer la RGPD à l'heure du recrutement digital

- Les principes de la RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
- La collecte et traitement des données personnelles (CV, LM, numéros, ...)
- Les bonnes pratiques de gestion des données en fonction des plateformes (Jobboards, Réseaux Sociaux, Internet, ...)
- La gestion et relances des candidats concernés

L'Intelligence Artificielle au service du recrutement

- Présentation de plusieurs outils dits d'Intelligence Artificielle (dont Chat GPT), de leurs fonctionnalités, de leurs avantages et de leurs inconvénients
- Comment développer leur utilisation dans sa communication interne et externe
- Comment rédiger des annonces de recrutement et sourcer grâce aux outils de l'IA (cas de ChatGPT)

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Formation avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

