



**Points forts** : Vous validez vos compétences par la certification **CCE Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur**.

## Objectifs

- ▶ Analyser le besoin en recrutement de l'entreprise.
- ▶ Établir le profil type du candidat recherché.
- ▶ Déterminer les modalités de recrutement adéquates.
- ▶ Mobiliser les actions de valorisation de la marque employeur.
- ▶ Évaluer les profils de candidats potentiels.
- ▶ Conduire les entretiens de recrutement
- ▶ Préparer ou participer à l'intégration du collaborateur recruté

## Programme

### ▶ Préparation et organisation du processus de recrutement

- Recruter aujourd'hui : les nouveaux enjeux d'une politique du recrutement
  - ✓ Prendre conscience de la place du recrutement dans l'entreprise
  - ✓ Identifier difficultés de recrutement : situation du marché du travail, départs massifs ...
  - ✓ Prendre en compte les attentes des différentes générations sur le marché du travail
  - ✓ Recruter dans une approche prévisionnelle
- Analyser le besoin en recrutement de l'entreprise
  - ✓ Établir un cahier des charges en identifiant les compétences recherchées (savoir-faire, savoir-être)
  - ✓ Réaliser un benchmark et positionner le salaire
  - ✓ Rédiger une fiche de poste
- Établir le profil type du candidat recherché
  - ✓ Hiérarchiser les critères de choix en cohérence avec les compétences attendues
- Rédiger l'offre d'emploi en tenant comptes des spécificités et de avantages distinctifs de la marque employeur
  - ✓ Identifier les mentions obligatoires
  - ✓ Respecter les critères de non-discrimination
  - ✓ Valoriser sa marque employeur pour rédiger une offre attractive

### ▶ Les étapes de recherche et de sélection des candidats

- Déterminer les modalités de recrutement adéquates à mettre en œuvre au regard du profil recherché, en identifiant les sources et canaux d'obtention de candidatures
  - ✓ Identifier les canaux les pertinents job boards et réseaux sociaux
  - ✓ Sourcer les candidats par approche directe
  - ✓ Favoriser l'émergence de candidatures inclusives
  - ✓ Réaliser un sourcing interne
  - ✓ Mobiliser les dispositifs publics de l'emploi préalables au recrutement en cas de défaut de compétences



## Contact et Inscription

**Ophélie HIRACHE** 02.35.59.44.15 - [ophelie.hirache@ceppic.fr](mailto:ophelie.hirache@ceppic.fr)

*Toutes nos formations sont réalisables sur mesure en intra-entreprise*



- Évaluer les profils de candidats potentiels
    - ✓ Mettre en place un tableau de bord de suivi et de sélection
    - ✓ Décrypter un CV et en faire une analyse critique
    - ✓ Compléter les informations par une recherche sur les réseaux sociaux professionnel
    - ✓ Organiser des modes alternatifs de présélection des candidatures (mise en situation, serious game, hackaton, entretien vidéo...)
    - ✓ Présélectionner les candidats en adéquation avec les exigences du poste
  - Réaliser un entretien de recrutement
    - ✓ Adopter une posture ouverte pour faciliter un échange authentique avec le candidat
    - ✓ Choisir le mode d'entretien adapté
    - ✓ Préparer son entretien (questions génériques et questions spécifiques liées au candidat)
    - ✓ Conduire l'entretien, poser les questions pertinentes
    - ✓ Valoriser sa marque employeur dans l'entretien
    - ✓ Analyser les réponses du candidat
    - ✓ Évaluer la motivation du candidat
    - ✓ Aborder les aspects logistiques de la candidature (disponibilité, salaire, contrôle de références)
    - ✓ Rédiger une synthèse de la candidature
  - Opérer le choix du candidat à recruter en concertation avec les acteurs internes concernés
    - ✓ Identifier les critères objectifs de sélection au regard de la stratégie de l'entreprise et du potentiel du candidat
    - ✓ Identifier les biais cognitifs qui pourraient interférer dans le choix du candidat
    - ✓ Réaliser un contrôle de référence
    - ✓ Choisir le candidat et établir une proposition d'embauche
    - ✓ Informer les candidats non-retenus
- **Préparer ou participer à l'intégration du candidat recruté dans son nouvel environnement de travail**
- Établir un plan d'intégration
    - ✓ Présenter l'entreprise et ses valeurs
    - ✓ Présenter le poste, ses tâches et les responsabilités
    - ✓ Présenter des différents services et des personnes clés
  - Aménager le poste de travail le cas échéant
    - ✓ Solliciter les acteurs internes concernés (réfèrent handicap, préventeur...)
    - ✓ Mobiliser les acteurs externes (Agefiph, FIFPH...)
  - Établir un suivi du nouveau collaborateur et prévoir les formations associées
    - ✓ Former sur les processus et les procédures de l'entreprise
    - ✓ Former sur les outils et les technologies utilisés par l'entreprise
    - ✓ Évaluer les compétences et le potentiel de développement du nouvel employé
    - ✓ Suivre et de soutenir le nouvel employé tout au long de son intégration.



## Contact et Inscription

**Ophélie HIRACHE** 02.35.59.44.15 - [ophelie.hirache@ceppic.fr](mailto:ophelie.hirache@ceppic.fr)

*Toutes nos formations sont réalisables sur mesure en intra-entreprise*

# CCE Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur

**Durée** : 3 jours, 21h + 2h de certification **Tarif** : 2100€ HT – Éligible 

Réf : R0201 – v09/25

## Démarche pédagogique

Formation interactive : de nombreux exercices et entraînements pour structurer son processus de recrutement - Étude de candidatures réelles - Élaboration d'outils d'aide à la décision et simulations d'entretiens.

**Formatrice** : consultante-formatrice en Ressources Humaines, spécialisée en droit du travail, santé et sécurité au travail, management, communication, accompagnement des instances (CSE) et performance sociale des organisations.

## Public

Toute personne chargée de recrutement

## Prérequis

Le CCE est accessible à toute personne pouvant démontrer qu'elle exerce ou a exercé une mission effective au cours des 5 dernières années en lien avec le référentiel concerné.

## Modalités d'évaluation

Évaluation des acquis tout au long de la formation avec des mises en situations, des exercices pratiques et des quizz. Chaque participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

**Passage du CCE.** Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur ([RS6952 – Certificateur : CCI France – Enregistré le 18/12/2024](#))

L'évaluation des compétences repose sur une évaluation globale comprenant :

- **Une épreuve écrite d'une durée d'1h30**, prenant la forme soit d'une étude de cas réalisée en conditions d'examen, soit d'un portefeuille de preuves permettant de démontrer la maîtrise des compétences à partir d'expériences professionnelles ou extraprofessionnelles.
- **Une épreuve orale d'une durée de 30 minutes**, consistant en un entretien avec le jury évaluateur.

La certification est délivrée lorsque le candidat valide au minimum 80 % des compétences du référentiel à l'issue de l'évaluation globale.

La validité de la certification est à vie.

Pas de possibilité de certification partielle.

Taux de réussite à la certification (2024) : **N.C.**

**302** personnes formées en Ressources Humaines, Formation en 2024

**Certificat de Compétences en Entreprise**

 CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

## Dates de session

Mises à jour le : 23/03/2026

Nous consulter



### Contact et Inscription

**Ophélie HIRACHE** 02.35.59.44.15 - [ophelie.hirache@ceppic.fr](mailto:ophelie.hirache@ceppic.fr)

*Toutes nos formations sont réalisables sur mesure en intra-entreprise*



**CEPPIC** 194, rue de la Ronce 76230 ISNEAUVILLE - [www.ceppic.fr](http://www.ceppic.fr)