

Mastère Management en Ressources Humaines

BLOC 3 : Mettre en œuvre la politique de recrutement

Bac + 5 reconnu par l'Etat – Niveau 7 - Code RNCP : 38824



1. *Politique de recrutement – 19h :*

C1 : Définir les besoins et la stratégie de recrutement

C2 : Respecter le cadre légal / lancer une campagne de sourcing

C3 : Analyser les candidatures à partir des informations disponibles sur le candidat

C4 : Conduire et évaluer un entretien de recrutement

C5 : Prendre une décision d'embauche

2. *RH 2.0 – 19h :*

C1 : Mettre en œuvre une stratégie de sourcing (recherche de candidats via les CVthèques, sites emploi internet, réseaux sociaux professionnels / blogs...)

C2 : Elaborer et recruter via les médias sociaux

C3 : Construire son identité numérique et celle de son entreprise

C4 : Créer la marque employeur de son entreprise et la déployer dans un contexte de communication RH 2.0

C5 : Utiliser un logiciel de recrutement en ligne (ATS) et des applications de RH 2.0

PREREQUIS :

- Niveau Bac +2 minimum
- Niveau BAC et 5 années d'expérience professionnelle

PROFIL :

- Sens de l'observation et de l'analyse
- Sens commercial
- Persuasif et tenace
- Sens du relationnel

PUBLIC :

- Demandeur d'emploi
- Salarié
- Personne en reconversion
- Personne en situation de handicap (adaptation de la formation possible)

NOTRE METHODE :

- Les cours sont dispensés en face à face, en alternant des apports théoriques et des expériences pratiques
- L'équipe pédagogique est constituée principalement de professionnels de secteur



Modalité d'évaluation :

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante.

Deux cas de figure :

1. Validation des compétences par l'expérience
2. Validation des compétences par mise en situation professionnelle

Validation totale ou partielle :

La validation d'un bloc de compétences suppose l'acquisition de chaque compétence qui le constitue.

En cas de validation partielle, le candidat sera évalué lors d'un prochain jury sur le ou les module(s) non validé(s) uniquement. En cas d'échec à un CCP mais acquisition d'au moins un module, le candidat pourra conserver le bénéfice des résultats obtenus à chaque module acquis pendant 5 ans. Il ne pourra cependant bénéficier des résultats obtenus pour la validation de la certification tant que le CCP ne sera pas validé dans son intégralité.

Si l'ensemble des blocs de compétences est validé, la validation du titre par la formation est subordonnée à la présentation écrite et orale d'un mémoire réalisé autour d'une thématique globale, choisie par le candidat et en lien avec le secteur d'activité de la spécialité choisie.

3. Tests psychométriques – 15h :

C1 : Être capable d'identifier les facteurs à évaluer chez le candidat

C2 : Être capable de choisir l'outil psychométrique le plus adapté à l'évaluation souhaitée

C3 : Être capable de maîtriser les finalités des principaux outils psychométriques utilisables dans le cadre du recrutement et d'évaluation du personnel (personnalité : HBDI, Papi, Sosie ; aptitudes : dominos, Raven, IE, intelligences multiples ; intérêts professionnels : RIASEC)

C4 : Être capable d'exploiter et restituer les résultats d'un test psychométriques conformément à la législation et à la déontologie

