

Référentiel de compétences et d'évaluation

Intitulé de la certification		
<i>Conduire un recrutement : de l'analyse du besoin à l'intégration du collaborateur</i>		
Description de la situation professionnelle et de l'activité		
<p>Recherche, sélection et intégration de nouveaux salariés au moyen d'outils numériques et dans le respect des règles de non-discrimination et d'inclusion, en réponse aux besoins de compétences de l'entreprise générés par son fonctionnement et rendus nécessaires par le maintien, le développement de son activité et/ou l'amélioration de ses processus. Tâches exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparation et organisation du processus de recrutement • Mise en œuvre des étapes de recherche et de sélection des candidats • Mise en place des conditions d'intégration du candidat recruté 		
COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>C.1 Analyser le besoin en recrutement de l'entreprise de concert avec sa direction, en consultant les acteurs concernés en interne (managers, collaborateurs...) et en déterminant en conséquence les spécificités du poste à pourvoir, ainsi que les activités, tâches, compétences et capacités qui lui sont associées, afin d'établir une fiche de poste formalisée.</p>	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Dans le cadre d'une mise en situation reconstituée et à partir d'un cas d'entreprise fictif ou réel, chaque candidat opère la préparation et la mise en œuvre d'un processus de recrutement, incluant la conduite d'un entretien de sélection.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La fiche de poste situe l'emploi concerné au sein de l'environnement de travail et de l'organisation fonctionnelle de l'entreprise. - Les tâches et activités associées au poste de travail sont recensées de façon synthétique. - Les missions et compétences attachées au poste de travail sont restituées en équilibrant exhaustivité et synthèse et formulées selon les standards professionnels. - Les exigences en matière de formation/qualification et d'expérience nécessaires à la prise de poste sont en cohérence avec son niveau de responsabilité et la complexité des compétences exercées.
<p>C.2 Etablir le profil type du candidat recherché, en définissant et en hiérarchisant des critères de choix en cohérence avec les compétences attendues et en respectant les règles de non-discrimination et celles favorisant l'accès à l'emploi des professionnels en situation de handicap, afin de faciliter et d'objectiver la conduite du processus d'identification et de sélection de candidats.</p>	<p>Chaque candidat produit plusieurs livrables restituant la préparation et la mise en œuvre du processus, permettant l'évaluation des compétences du référentiel :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le profil de candidat défini est établi en cohérence avec les exigences liées à l'emploi à pourvoir. - Le profil défini exclut tout critère discriminatoire au sens de la loi et garantit l'inclusion de tous les professionnels. - Le choix des critères de sélection est en cohérence avec les spécificités de l'emploi à pourvoir et les compétences recherchées. - La hiérarchisation des critères de sélection est justifiée au regard des besoins du poste à pourvoir.

<p>C.3 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 (publication d'offre, recherche dans les <i>job-boards</i> et sites spécialisés) et/ou en faisant appel à un service externe (cabinet de recrutement, agence d'intérim, APEC, Pôle emploi, Agefiph...), afin d'optimiser la collecte de candidatures sur le plan qualitatif et quantitatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la fiche du poste à pourvoir, s'appuyant sur une analyse du besoin (compétence C.1), - le profil du candidat recherché (compétence C.2), - le choix argumenté des modalités de <i>sourcing</i> de candidats incluant une ou plusieurs actions de valorisation de la marque employeur (compétences C.3 et C.4), - l'analyse de plusieurs CV et la présélection de candidats (compétence C.5), - la sélection argumentée du candidat sous la forme d'une synthèse (compétence C.6), - le plan d'intégration documenté du candidat recruté (compétence C.7). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les sources de recrutement choisies sont en cohérence avec le profil de candidats recherché. - Les canaux digitaux de recherche et d'acquisition de candidature sont mobilisés. - Les modalités de recherche de candidats conjuguent différentes sources et ressources permettant l'acquisition d'un nombre de candidatures et profils suffisants pour établir une présélection. - Les modalités de recherche et d'acquisition de candidatures sont dimensionnées à l'importance du poste à pourvoir pour l'entreprise et adaptées à l'éventuelle rareté du profil recherché. - Les modalités de recherche et d'acquisition de candidatures favorisent l'inclusion de tous les types de candidat.
<p>C.4 Mobiliser les actions de valorisation de la marque employeur sur les canaux numériques dans le cadre du <i>sourcing</i> de candidats, afin d'attirer les profils et talents recherchés par une présentation des avantages distinctifs de l'entreprise, notamment dans un contexte de pénurie ou de tension.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Les productions sont accomplies individuellement par chaque candidat</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La ou les actions proposées sont bien dimensionnées au regard du contexte de recrutement et du profil recherché. - Le ou les canaux de communication choisi(s) sur les canaux numériques est adapté profil ciblé. - La ou les actions mobilisées et leur contenu permettent de valoriser la marque employeur et donnent une image attractive de l'entreprise.
<p>C.5 Evaluer les profils de candidats potentiels – repérés grâce à une recherche active ou fournis par un service externe, en s'appuyant sur l'examen de leur CV ou de tout autre élément (profil professionnel sur les réseaux sociaux), afin de vérifier leur adéquation avec les exigences du poste à pourvoir et d'établir une pré-sélection de candidats.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Les productions sont accomplies individuellement par chaque candidat</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation des profils est opérée en appliquant scrupuleusement les règles de non-discrimination. - Les principes favorisant l'inclusion des professionnels en situation de handicap sont scrupuleusement appliqués, conformément à la législation en vigueur et aux engagements RSE de l'entreprise. - La présélection est conduite en application des critères objectifs fixés et en mobilisant une grille d'analyse. - L'évaluation opérée permet de retenir les candidats présentant des profils correspondant aux exigences du poste à pourvoir.

<p>C.6 Conduire des entretiens de recrutement en présentiel ou en distanciel avec les candidats présélectionnés, en mobilisant les techniques et outils d'animation et d'interrogation permettant l'approfondissement de la connaissance des candidats, la vérification de leurs références et l'évaluation de leurs compétences, afin d'identifier celui répondant le plus favorablement aux exigences du poste selon des critères objectifs et non discriminants.</p>		<ul style="list-style-type: none">- La posture mise en œuvre en début d'entretien favorise la mise en confiance du candidat.- Les spécificités du candidat, lorsqu'il est en situation de handicap, sont prises en compte et des dispositions sont mises en place afin d'assurer son égalité de traitement avec les autres candidats.- Les techniques de questionnement mises en œuvre permettent de consolider l'évaluation du candidat, de vérifier ses assertions et d'apprécier sa motivation.- Le choix du candidat est argumenté au moyen de faits objectifs mis en relation avec les critères de sélection établis.
<p>C.7 Préparer ou participer à l'intégration du candidat recruté dans son nouvel environnement de travail, en établissant le plan d'intégration (modalités, documentation associée, actions, suivi, évaluation) et en identifiant les dispositions particulières à mettre en œuvre au regard de son éventuelle situation de handicap, afin de faciliter son insertion et d'optimiser la probabilité de réussite du recrutement.</p>		<ul style="list-style-type: none">- Les étapes permettant l'intégration optimale du nouveau collaborateur sont identifiées et répertoriées.- Les étapes d'intégration sont planifiées et leur mise en œuvre vérifiable.- Le cas échéant, le livret d'accueil du nouveau collaborateur comporte toutes les informations utiles à son intégration.- Les points d'attention liés aux spécificités du nouveau collaborateur, en cas de situation de handicap, sont identifiés et anticipés par la mise en place de dispositions adaptées et personnalisées.