

Référentiel certification : Réussir ses recrutements et l'intégration de ses collaborateurs (CP-FPP)

Référentiel de compétences	Référentiels d'évaluation	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>1.Elaborer sa stratégie de ressources humaines pour cibler les candidats en définissant des critères de recrutement en fonction de la définition de la mission et du poste de travail.</p> <p>2.Utiliser les canaux de recrutement pour sélectionner les profils recherchés en s'aidant des outils digitaux.</p> <p>3.Définir l'offre de recrutement en s'appuyant sur les missions, les compétences attendues, le niveau requis.</p> <p>4.Préparer l'entretien pour conduire efficacement le recrutement, en s'appuyant sur l'offre proposée.</p> <p>5.Mener un entretien de recrutement chaleureux et structuré pour faire émerger les potentiels du candidat.</p> <p>6.Présenter les atouts de l'entreprise afin de mettre le candidat dans une posture optimale pour le convaincre de rejoindre l'entreprise.</p> <p>7.Suivre le candidat tout au long du processus de</p>	<p>Toutes les épreuves de certification se déroulent à l'issue de la formation.</p> <p>L'évaluation se déroule en 3 épreuves, 2 théoriques et 1 pratique.</p> <p>Deux épreuves théoriques :</p> <p>1/ Un rapport écrit d'analyse d'un cas concret</p> <p>Le participant choisit son sujet. Ce sujet est validé par le formateur.</p> <p>Le participant écrit un rapport de 3 à 5 pages environ de police taille 12 au format WORD ou PDF qu'il télécharge sur la plateforme LMS sécurisée.</p> <p>L'objectif du rapport pratique est de favoriser l'application des acquis de la formation dans la vie professionnelle du participant et de favoriser les mises en pratique concrète.</p> <p>La qualité du rapport se fonde sur les 4 axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Description du contexte 	<p>Les critères de recrutement correspondent aux besoins de l'entreprise (1)</p> <p>Les critères de sélection sont mesurables et correspondent aux besoins du poste (1)</p> <p>Sélection des profils via les canaux de recrutement (2)</p> <p>Choix du support et du contenu pour la publication de l'offre d'emploi (3)</p> <p>Préparation de l'entretien (4)</p> <p>L'entretien est mené de façon claire (5)</p> <p>L'atmosphère est chaleureuse lors de l'entretien : le candidat est mis à l'aise (5)</p> <p>Les questions sont ouvertes et permettent ainsi de découvrir le profil du candidat (5)</p> <p>L'argumentation est structurée pour convaincre le candidat de rejoindre l'entreprise/ mettre le candidat dans une posture optimale (6)</p> <p>Les prochaines étapes à l'issue de l'entretien sont clairement identifiées et le candidat est informé</p>

<p>recrutement pour l'engager en communiquant régulièrement.</p> <p>8. Respecter les aspects légaux du recrutement en termes de contrat et de prévention des discriminations en maîtrisant les conventions légales.</p> <p>9. Intégrer le collaborateur au sein de l'équipe pour le motiver et créer une ambiance favorable au travail en créant des moments dédiés à cet effet.</p> <p>10 Accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap pour mettre en place les aménagements et conditions de travail nécessaires à l'atteinte de la performance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspects méthodologiques • Conclusion de l'analyse de cas • Qualité du rapport écrit <p>Notation totale sur 20. Minimum 12/20.</p> <p>2/ un questionnaire à choix multiples (durée 30 min)</p> <p>Le questionnaire est accessible via une plateforme LMS sécurisée. Il peut également être imprimé et administré en direct.</p> <p>60% de bonnes réponses sont nécessaires à la validation du questionnaire.</p> <p>Notation totale sur 20. Minimum 12/20.</p> <p>Une épreuve pratique :</p> <p>Mise en situation pratique orale. Le participant doit réaliser un entretien de recrutement pour un candidat fictif en s'enregistrant.</p> <p>Il accède au contexte de la situation orale sur la plateforme LMS sécurisée puis s'enregistre. Il transmet ensuite les fichier(s) audio(s) à l'évaluateur.</p> <p>L'objectif de l'épreuve est de vérifier que les différentes étapes de l'entretien de recrutement sont mises en œuvre et que les critères sont respectés.</p> <p>Notation totale sur 20. Minimum 12/20.</p>	<p>régulièrement (7)</p> <p>Maîtrise des aspects légaux du recrutement (8)</p> <p>Méthodologie d'intégration du candidat au sein de l'équipe (9)</p> <p>Réalisation d'un autodiagnostic handicap de l'entreprise pour l'intégration du collaborateur (10)</p> <p>Mobilisation des personnes ressources (internes et externes) pour assurer l'intégration du collaborateur en situation de handicap (10)</p>
---	--	---

