



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

Cette certification répond aux enjeux de la transformation du marché de l'emploi et des exigences grandissantes, à la fois des employeurs quant aux compétences de leurs futurs collaborateurs, mais aussi des candidats à la suite de la pandémie.

Elle valide les compétences essentielles du recrutement à destination d'un public non formé initialement à cette problématique : sélection des critères de recrutement, rédaction et publication de l'annonce, utilisation de canaux de recrutements divers, préparation de l'entretien, évaluation du candidat, capacité à convaincre le candidat de vous rejoindre, suivi du processus et intégration de votre collaborateur.

Elle s'adresse aux managers opérationnels amenés à effectuer des entretiens de recrutements et intégrer les collaborateurs à leur équipe.

Référentiel de compétences	Référentiels d'évaluation	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
1. Définir les critères de recrutement en fonction des besoins de l'entreprise, des missions et du poste de travail et élaborer une grille de décision structurée afin d'évaluer les compétences des candidats.	<p>E1. Type d'évaluation : Etude de cas pratique sur un recrutement à effectuer.</p> <p>Réalisations demandées au candidat : Il est remis au candidat un énoncé de cas pratique dans lequel est décrit un besoin pour un poste à pourvoir. Le candidat analyse les informations à sa disposition et propose des critères de recrutement adaptés pour constituer une grille de décision.</p>	<p>1.1 Le manager propose des critères de sélection spécifiques, mesurables et correspondant aux besoins du poste.</p> <p>1.2 Les critères de décision sont identifiés comme nécessaires ou souhaitables et permettent une évaluation objective du candidat.</p>
2. Diffuser une offre de recrutement engageante sur les canaux de recrutement variés pour attirer les profils adaptés en s'aidant des outils digitaux.	<p>Réalisations demandées au candidat : A partir de l'étude de cas E.1 et des critères qu'il a définis, le candidat rédige une offre de recrutement adaptée et engageante et explique sa démarche de recherche de profils et de diffusion de l'offre en fonction du profil recherché.</p>	<p>2.1 Le manager propose une démarche de recherche et de diffusion en cohérence avec le profil via de multiples canaux de recrutement.</p> <p>2.2 Le choix du support et du contenu pour la publication de l'offre d'emploi est pertinent au regard du profil recherché.</p>



<p>3. Mener un entretien de recrutement chaleureux et structuré pour faire émerger les potentiels du candidat, afin de sélectionner un candidat adapté au poste, dans le respect des règles de non-discrimination et d'inclusion.</p>	<p>E2. Type d'évaluation : Mise en situation orale lors d'une simulation de recrutement</p> <p>Réalisations demandées au candidat : Il est remis au candidat une offre d'emploi, le CV d'une personne postulant à cette offre, et des informations sur l'entreprise (suite du contexte de l'épreuve E1). Le candidat va réaliser un jeu de rôle de recrutement avec l'évaluateur, il dispose d'un temps de préparation de 10 minutes avant le passage.</p>	<p>3.1 Le manager montre qu'il s'intéresse au candidat en brisant la glace, et explique le déroulé de l'entretien dès le début.</p> <p>3.2 Le manager pose des questions ouvertes pour explorer le profil du candidat, reformule ses attentes, et rebondit lors de la présentation du parcours par des questions d'approfondissement.</p> <p>3.3 Le manager respecte le cadre légal et pose des questions en lien avec l'exercice du métier et l'appréciation des compétences du candidat.</p>
<p>4. Présenter les atouts de l'entreprise et du poste de manière convaincante afin d'encourager le candidat à rejoindre l'entreprise.</p>	<p>Le jeu de rôle dure 10 minutes et évalue les compétences 3 et 4 en une seule épreuve.</p>	<p>4. L'argumentation est structurée et la présentation des atouts de l'entreprise est orientée bénéfiques pour le candidat.</p>
<p>5. Intégrer le collaborateur au sein de l'équipe en créant des moments dédiés pour le motiver et créer une ambiance favorable au travail.</p>	<p>E3. Type d'évaluation : Etude de cas pratique sur l'intégration d'un collaborateur au sein de l'entreprise</p> <p>Réalisations demandées au candidat : Il est remis au candidat un énoncé de cas pratique dans lequel un nouveau collaborateur va entrer dans l'entreprise ainsi qu'un autodiagnostic handicap. A partir des informations fournies le candidat évalue l'entreprise et détaille un processus d'intégration du nouveau collaborateur en tenant compte de sa situation de handicap.</p>	<p>5. Le manager décrit un plan d'intégration du candidat au sein de l'équipe lui permettant de rencontrer et tisser des liens avec ses collaborateurs.</p>
<p>6. Accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap en mettant en place les aménagements et conditions de travail nécessaires pour favoriser l'intégration et la performance.</p>	<p>L'étude de cas évalue les compétences 5 et 6 en une seule épreuve.</p>	<p>6. Le manager utilise un autodiagnostic handicap pour analyser l'entreprise et déterminer les ajustements nécessaires à l'intégration du collaborateur.</p>