

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

Cadre d'exercice des activités du chargé de recrutement - contexte :

Au cœur des enjeux RH de l'entreprise et dans un contexte contraint où les compétences les plus recherchées sont en tension voire en pénurie, le chargé de recrutement est un acteur stratégique en charge d'organiser, dans le cadre de la politique fixée par la direction, l'intégralité du processus de sélection d'un candidat. Pour se faire, il ouvre ses recherches à de multiples viviers en réalisant une sélection, selon les bassins d'emplois, se basant sur des nouvelles méthodes de recrutement afin de garantir l'adéquation des candidatures au regard des postes à pourvoir.

Devant faire face à de nouveaux enjeux et armé de méthodes de recrutement innovantes et adaptées aux profils des candidats et aux besoins de l'entreprise, le chargé de recrutement assure un rôle essentiel, articulant sa mission autour des activités de **définition et mise en œuvre d'une politique de sourcing** (domaine d'activité n°1), **d'élaboration et animation d'un dispositif de recrutement** (domaine d'activité n°2), de **mise en œuvre de techniques de recrutement** (domaine d'activité n° 3) et de **pilotage de l'activité et veille professionnelle** (domaine d'activité n° 4).

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>A. 1 <i>Définition et mise en œuvre d'une politique de sourcing adaptée au besoin en recrutement.</i></p> <p>Définition de la politique de sourcing.</p> <p>Constitution d'un portefeuille candidats.</p>	<p>Définir les missions du poste à pourvoir et mettre en œuvre l'approche de sourcing la plus adaptée : rédaction d'annonces sur les supports internet, traditionnels ou spécialisés, programmatique, prédictif...</p> <p>Assurer une veille économique sur son bassin d'emploi ou en lien avec la nature des postes à recruter.</p> <p>Assurer une veille technologique sur les nouveaux outils, nouvelles technologies et nouvelles méthodes de sourcing.</p>	<p>Elaboration puis présentation devant un jury d'un livre blanc des bonnes pratiques de sourcing formalisé sur la base des recherches effectuées.</p>	<p>Qualité et exhaustivité des solutions sourcing restituées dans le livre blanc</p> <p>Les nouvelles approches innovantes sont identifiées</p>
		<p>Présentation au jury des outils réalisés et des résultats obtenus dans le cadre des actions</p>	<p>La politique de sourcing est adaptée au profil des candidats sourcés.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
	<p>Assurer une veille juridique et réglementaire quant aux contrats et tout autre aspect juridique lié au recrutement.</p> <p>Entretenir un réseau de professionnels du recrutement afin de partager des bonnes pratiques.</p> <p>Mettre en œuvre les actions de sourcing adaptées à la nature des candidats recherchés.</p>	<p>- « Concours de sourcing de profils <i>pénuriques</i> »</p> <p>- « Sourcing des candidats de la prochaine promotion ».</p>	<p>Le profil des candidats sourcés est pertinent, en volume et en qualité, avec le besoin exprimé.</p>
<p><i>A. 2 Elaboration et animation d'un dispositif de recrutement adapté aux besoins des entreprises.</i></p> <p>Garantir la compréhension du besoin de ses clients internes ou externes et la pertinence du conseil apporté.</p> <p>Conduire des entretiens de découverte structurés afin de mesurer les enjeux, comprendre la culture et les responsabilités des postes à pourvoir et les contextes dans lesquels ils s'inscrivent.</p> <p>Etablir le profil des compétences à recruter.</p>	<p>Assurer un suivi de la relation commerciale avec les principaux acteurs économiques de son bassin d'emploi ou bien de son portefeuille clients internes ou externes.</p> <p>Conduire de façon simultanée, les processus de recrutement et de suivi client.</p> <p>Assurer une veille sur l'évolution des métiers / secteurs / organisations de ses clients afin de leur apporter un conseil éclairé de façon qualitative et quantitative.</p> <p>Informar, si besoin, ses clients internes et externes quant à leurs positionnements « Marque employeur »/ package de rémunération par rapport à la concurrence directe ou indirecte et aide ainsi ses clients à positionner plus pertinemment le poste dans l'organisation.</p>	<p>Entretien final avec un jury à partir d'un dossier professionnel (élaboré par le candidat et faisant preuve de sa prise en compte de l'évolution des métiers du recrutement, du marché de l'emploi et des méthodes y compris innovantes mises en œuvre).</p>	<p>Le candidat doit faire preuve de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sa compréhension et vision globale du métier, - sa connaissance et son appropriation de la culture professionnelle sur l'évolution du marché de l'emploi et du recrutement et des représentations du métier, - sa compréhension de l'évolution des méthodes de recrutement.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
Définir les méthodes de sélection.	<p>Sur la base de l'analyse des postes, modéliser les compétences comportementales requises pour une performance optimale (profilage).</p> <p>Formaliser les besoins et les fiches de postes afin de vérifier sa bonne compréhension de ses clients internes ou externes.</p> <p>Identifier selon le besoin, à partir des fiches de postes, de nouvelles sources de candidatures.</p> <p>Définir et proposer les meilleures approches et processus d'évaluation selon les situations.</p> <p>Structurer un Assessment center ou bien formuler une demande claire à un cabinet spécialisé.</p>		
<p><i>A.3 Mise en œuvre de techniques de recrutement adaptées aux enjeux et aux responsabilités des postes à pourvoir.</i></p> <p>Garantir la pertinence des profils au regard des enjeux et des responsabilités des postes à pourvoir.</p> <p>Conduire des entretiens de pré-qualification et de sélection et mettre en œuvre les outils/méthodes utiles pour identifier les compétences et les</p>	<p>Sur la base du sourcing préalable, opérer des entretiens de préqualification afin de susciter l'intérêt du candidat et vérifier les points clés de la candidature pour décider de l'opportunité ou non d'un entretien de sélection physique.</p> <p>Choisir et conduire des tests d'aptitudes / préférences / personnalité / motivation.</p> <p>Evaluer les candidats dans le cadre d'Assessment center.</p>	<p>Entretien final avec un jury à partir d'un dossier professionnel (élaboré par le candidat et faisant preuve de sa prise en compte de l'évolution des métiers du recrutement, du marché de l'emploi et des méthodes y compris innovantes mises en œuvre).</p> <p>Dans le cadre du projet fil rouge, le candidat qualifie les candidats <i>sourcés</i> au préalable, conduit les entretiens d'évaluation et réalise les recrutements sous supervision.</p>	<p>Le jury apprécie le nombre et la qualité des candidats recrutés dans le cadre du projet fil rouge et la qualité d'un exemple de rapport d'évaluation joint au mémoire.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
motivations des candidats rencontrés et pour évaluer leur adéquation avec les postes à pourvoir.	<p>Vérifier leur adéquation avec le poste et motiver ses décisions oralement et par écrit, réaliser la sélection sur la base de l'observation des comportements et sans discrimination.</p> <p>Assurer les débriefings personnalisés et constructifs des candidats et gérer les situations sensibles avec les candidats.</p> <p>Préparer les démarches administratives et réglementaires liées au recrutement.</p> <p>Sur opportunité, selon sa compréhension du profil motivationnel du candidat, guider le candidat en matière d'orientation professionnelle. Pour cela, s'appuyer sur sa connaissance du marché de l'emploi, du bassin d'emploi et/ou de la filière de métier dans lequel il est spécialisé.</p>	Les profils recrutés sont joints au rapport final et présentés au jury.	

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>A. 4 <i>Pilotage de l'activité et veille professionnelle</i></p> <p>Assurer le pilotage de son activité</p> <p>Assurer une veille professionnelle</p>	<p>Suivre et piloter les indicateurs de performance liés au déroulé du cycle de recrutement.</p> <p>Sur la base de l'analyse du cycle de recrutement, corriger ses actions selon les taux de transformation et les délais constatés (sourcing, qualification, premier entretien, second entretien, signature).</p> <p>Assurer le reporting de ses actions auprès de sa hiérarchie.</p>	<p>Entretien final avec un jury à partir d'un dossier professionnel. Le candidat présente au jury l'analyse de sa propre performance dans le cadre du projet fil rouge en utilisant les outils de diagnostic proposés dans le cadre du parcours.</p>	<p>Qualité de l'autodiagnostic menés sur l'action de recrutement « candidats de la prochaine promotion »</p>
<p>Garantir la qualité du suivi du vivier de candidats</p>	<p>Assurer le suivi des candidats positionnés sur les postes qu'il a lui-même pourvu.</p> <p>Vérifier la qualité de l'intégration de ses candidats et informer ses clients internes ou externes.</p> <p>Assurer le suivi des candidats qu'il a qualifiés ou reçus afin de leur proposer à court, moyen ou long termes d'autres opportunités.</p>	<p>Présentation d'une synthèse au jury sur l'expérience candidat et le comportement du recruteur 3.0. Le candidat présente une synthèse des facteurs clés d'une expérience candidat réussie devant un jury. La synthèse est formalisée sur la base d'entretiens avec des professionnels de différents niveaux de responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs de succès d'une expérience candidat réussie sont présentés en qualité et de manière exhaustive puis restitués en intégrant les dimensions liées à la gestion du drive candidat. - Le rapport répond avec pertinence aux caractéristiques du recruteur 3.0

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
Participer à la bonne image de son cabinet ou bien de son entreprise en interne et à l'externe (événements rassemblant des acteurs économiques du secteur / du métier ou clients internes)	<p>Assurer la promotion des technologies, techniques et méthodologies utilisées pour la sélection des candidats et la vérification de leur adéquation avec les postes à pourvoir.</p> <p>Contribuer aux relations écoles en structurant un plan d'actions relation-écoles.</p> <p>Concourir à la marque employeur.</p>	Etude de cas « relations écoles » au sein d'une entreprise fictive passé sous surveillance et dans un temps imparti. Les éléments sont joints au rapport final présenté au jury.	- Les solutions proposées sont pertinentes et de l'exhaustives, structuration de la démarche (cartographie écoles, rencontres responsables de campus, propositions de prestations sur-mesure au campus managers : sensibilisations et simulations thématiques étudiants, suivi de la performance...).