

Recruter des salariés intérimaires

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **ensemble des domaines (industrie commerce services)**

Code(s) NAF : **78.30Z**

Code(s) NSF : **315**

Code(s) ROME : **M1503**, **M1502**

Formacode : **33060**

Date de création de la certification : **01/12/2014**

Mots clés : **Accueil**, **Administration du personnel**, **GRH**, **Recrutement**

Identification

Identifiant : **2034**

Version du : **23/05/2016**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [CP FFP Recruter des salariés intérimaires](#)

Non formalisé :

- [M1503](#)
- [M1502](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

De nombreux acteurs interviennent dans la sélection et l'intégration de nouveaux collaborateurs sous contrat intérimaire : DRH, RRH, managers de proximité, assistant(e) RH, de recrutement, de gestion.

Ce cycle a pour objectif de permettre aux stagiaires d'acquérir les connaissances et les bonnes pratiques professionnelles qui leur permettront de :

- Rechercher, sélectionner et présenter des candidats intérimaires en adéquation avec les compétences attendues
- Suivre leur intégration et la bonne exécution du contrat

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

QUALIFICATION DE LA DEMANDE :

- Analyser les besoins de recrutement en personnel intérimaire en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail
- Etablir la description des compétences attendues au poste
- Prioriser les critères de recherche en respectant la législation du travail, les règles déontologiques et de non discrimination

SOURCING :

- Constituer et développer son « vivier de candidats » (réseau interne/externe ; réel/virtuel ; bouche à oreille)

Public visé par la certification

Tous publics

- Utiliser les nouvelles technologies pour son sourcing
- Mettre en œuvre les méthodes, techniques et outils de sourcing adaptée au bassin d'emploi local

SELECTION DE CANDIDATS :

- Choisir les moyens de sélection des candidats les plus adaptés au profil recherché (entretien en face à face, à distance, tests)
- Mener des entretiens en face à face en adaptant sa posture et ses comportements à la variété des publics et des situations
- Evaluer les candidatures à partir de critères objectifs
- Constituer un dossier de synthèse pour garantir la traçabilité

INTEGRATION :

- Etablir le parcours d'intégration de l'intérimaire au sein de l'entreprise
- Définir le parcours de développement des compétences du candidat en travaillant en collaboration avec différents acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle emploi, Conseil régional, organismes de formation, OPCA...)

SUIVI DE LA MISSION DES INTERIMAIRES :

- Etablir le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi
- Présenter à l'intérimaire les éléments contractuels et réglementaires liés à son contrat de mission
- Mettre en place des actions concrètes de prévention des risques professionnels à chaque étape de la mise à disposition en tenant compte du référentiel CARSAT
- Gérer et traiter les situations difficiles et les situations d'agressivité rencontrées en entreprise ou à distance
- Mesurer la satisfaction des parties prenantes et mettre en place les éventuelles actions correctives

Modalités générales

Lieu : La formation se déroule en présentiel et à distance tutorée à Paris et/ou en Province et en accompagnement individuel.

Durée : La durée du cycle complet est de 85 heures. Il peut être adapté selon le niveau et le besoin de la personne et du besoin et de la taille de l'entreprise.

Rythme : Le cycle se déroule au rythme d'une séquence par mois.

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Ce certificat de Compétences apporte aux individus :

- 1) une reconnaissance des compétences liées au recrutement et intégration de personnel intérimaire
- 2) une preuve pouvant être valorisée dans un parcours professionnel (évolution au sein de son entreprise, mobilité vers une autre entreprise du même secteur ou d'un autre secteur).

Pour l'entité utilisatrice

Ce certificat de Compétences apporte aux entreprises :

- une lisibilité des compétences acquises par un salarié ou par un candidat à un emploi venant d'un autre secteur d'activité
- un outil d'évaluation des compétences liées au recrutement
- un outil d'aide à la mobilité professionnelle

Evaluation / certification

Pré-requis

Niveau de compétences

Niveau BAC

Durée d'expérience

Une première expérience en Agence d'emploi ou Cabinet de recrutement ou au sein d'un service RH.

Compétences évaluées

Toutes les compétences sont évaluées :

- Analyser les besoins de recrutement en personnel intérimaire en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail
- Etablir la description des compétences attendues au poste
- Prioriser les critères de recherche en respectant la législation du travail, les règles déontologiques et de non discrimination
- Constituer et développer son « vivier de candidats » (réseau interne/externe ; réel/virtuel ; bouche à oreille)
- Utiliser les nouvelles technologies pour son sourcing
- Mettre en œuvre les méthodes, techniques et outils de sourcing adaptés au bassin d'emploi local
- Choisir les moyens de sélection des candidats les plus adaptés au profil recherché (entretien en face à face, à distance, tests)
- Mener des entretiens en face à face en adaptant sa posture et ses comportements à la variété des publics et des situations
- Evaluer les candidatures à partir de critères objectifs
- Constituer un dossier de synthèse pour garantir la traçabilité
- Etablir le parcours d'intégration de l'intérimaire au sein de l'entreprise
- Définir le parcours de développement des compétences du candidat en travaillant en collaboration avec différents acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle emploi, Conseil régional, organismes de formation, OPCA...)

Centre(s) de passage/certification

- Dans les locaux de Man'Agir à Paris
- Partout en France

- Etablir le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi
- Présenter à l'intérimaire les éléments contractuels et réglementaires liés à son contrat de mission
- Mettre en place des actions concrètes de prévention des risques professionnels à chaque étape de la mise à disposition en tenant compte du référentiel CARSAT
- Gérer et traiter les situations difficiles et les situations d'agressivité rencontrées en entreprise ou à distance
- Mesurer la satisfaction des parties prenantes et mettre en place les éventuelles actions correctives

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

néant

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de Compétences CP FFP

Plus d'informations

Statistiques

8

Autres sources d'information

<http://www.managir.com>