

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

CHARGÉ DE RECRUTEMENT - DOSSIER N°18132 RÉFÉRENTIELS L'ECOLE DU RECRUTEMENT

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Chargé de recrutement
Dossier N°18132 - RNCP
L'Ecole Du Recrutement
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

VF – 02/02//2021

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

1. Promouvoir une offre d'emploi pour un poste ouvert			
REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A.1.1 Rédaction de l'offre d'emploi avec la méthode d'écriture persuasive (copywriting)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir la structure de l'offre - Rédaction de la promesse employeur - Optimisation du titre de l'annonce 	<p>C.1.1 Rédiger une offre d'emploi en utilisant la méthode d'écriture persuasive, en listant les critères de recrutement exigibles, en vérifiant les termes techniques avec le manager afin d'attirer un maximum de candidats ayant un profil adapté au poste et aux valeurs de l'entreprise.</p>	<p>Etude de cas : Le candidat doit évaluer la qualité d'une annonce existante. Il doit également améliorer une annonce existante en la réécrivant en appliquant les principes du copywriting.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le titre doit comprendre le lieu du poste • L'offre d'emploi rédigée comprend une description en plusieurs niveaux (a minima 2) : <ul style="list-style-type: none"> o du poste à pourvoir (missions, tâches à remplir), o du profil (formations, expériences,...) et des compétences recherchées o de la promesse employeur et des avantages associés au poste o des modalités de candidatures en réponse à l'offre • L'annonce contient une promesse employeur, c'est-à-dire ce que le candidat peut attendre de l'entreprise, au-delà de la rémunération et des avantages • L'intitulé de poste le plus fréquemment utilisé par le

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>candidate est utilisé et s'appuie sur les réseaux professionnels</p>
<p>A.1.2 Diffusion de l'offre d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition des spécificités des plateformes de diffusion à privilégier - Choix des plateformes de diffusion (Monster, Cadremploi, Région Job, Pôle Emploi, APEC, ...) 	<p>C.1.2 Diffuser l'offre d'emploi en choisissant les plateformes de diffusion adaptées à l'offre, au profil des candidats recherchés et à la localisation du poste ainsi qu'en optimisant la gestion des candidatures afin d'assurer la visibilité de l'offre d'emploi auprès des candidats.</p>	<p>Etude de cas :</p> <p>Le candidat doit pouvoir lister les 10 principales plateformes de diffusion et expliquer lesquelles il va retenir en fonction de plusieurs critères (typologie de population, taille de la CVthèque, notoriété du site).</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les critères de choix des plateformes listées tiennent compte du budget de recrutement et du poste donnés. • Les plateformes de diffusion de l'offre d'emploi sont pertinentes : elles sont choisies en tenant compte de leur rentabilité par type de population, taille de la CVthèque, notoriété du site et la localisation de l'offre pour optimiser le budget du recrutement.
<p>A.1.3 Optimisation du trafic des candidats sur l'offre d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des mots-clés utilisés par les candidats lors de leur recherche - Positionnement des mots-clés aux endroits stratégiques 	<p>C.1.3 Analyser les mots-clés utilisés par les candidats lors de leur recherche en les positionnant aux endroits stratégiques afin d'optimiser la visibilité de l'offre d'emploi sur les moteurs de recherche.</p>	<p>Etude de cas :</p> <p>Le candidat doit être capable de convertir le texte de l'annonce en carte sémantique et savoir quels sont les endroits où les mots-clés ont le plus de poids, sur une page web.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le texte de l'annonce est converti en carte sémantique : <ul style="list-style-type: none"> ○ les mots de liaisons sont supprimés ○ Le mot-clé principal est contenu dans l'intitulé du poste ○ Les mots-clés secondaires ne contiennent pas de mots-clés inutiles • Les mots-clés principaux sont mis dans des balises H1 (les grands titres d'une page web) • Les mots-clés principaux et secondaire sont en gras

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none"> • A minima un synonyme pour chaque mot clé est utilisé
<p>A.1.4 Sélection des candidatures</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centralisation des CV - Définition de critères de sélection 	<p>C.1.4 Sélectionner les candidatures en centralisant les CV dans l'outil de gestion de candidatures et en déterminant des critères de sélection afin d'écartier les candidats ne répondant pas aux critères réhabilitaires.</p>	<p>Evaluation par le tuteur en entreprise :</p> <p>Le candidat doit sélectionner des candidatures à une annonce déposée. Il centralise les CVs et définit les critères de sélection.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les CVs sont sélectionnés rapidement, le temps attribué se fait fonction du profil • Le tri est effectué selon des critères adéquats (maîtrise de l'anglais, niveau d'expérience, diplômes, compétences) et respecte le besoin du manager

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

2. Mettre en place des entretiens de recrutement structurés			
REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A.2.1 Création d'un guide de questions pour l'entretien de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des critères de recrutement - Choix de questions comportementales ou situationnelles correspondantes 	<p>C.2.1 Créer un guide de questions pour l'entretien de recrutement en analysant les critères de recrutement, en choisissant les questions comportementales ou situationnelles correspondantes afin de mener un entretien fiable, objectif et d'assurer une expérience candidat qualitative.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger un critère en se servant de la méthode des incidents critiques¹. Il est capable d'en déduire des questions comportementales ou situationnelles adaptées au contexte.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les incidents critiques doivent comprendre un contexte, une action et un résultat • Ils doivent relater une anecdote réelle et anonymisée en lien avec l'emploi • Les questions comportementales sont suffisamment génériques pour que le candidat trouve un comportement passé à raconter • Les questions situationnelles, au contraire, sont suffisamment précises et comprennent les éléments de l'incident critique correspondant (contexte, actions, résultats) • Le candidat écrit au minimum deux questions par critère à mesurer • Les cas dans lesquels une question comportementale ou

¹ Méthode qui consiste à fournir des exemples de situations vécues au cours desquelles des titulaires de l'emploi ont été particulièrement efficaces ou particulièrement inefficaces.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			une question situationnelle est choisie par le candidat est justifiée
A.2.2 Création d'une grille d'évaluation pour l'entretien de recrutement <ul style="list-style-type: none"> - Définition de l'échelle de notation - Choix des niveaux de réponses attendus 	C.2.2 Créer une grille d'évaluation en définissant une échelle de notation, en choisissant les niveaux de réponses attendus afin de pouvoir comparer les candidats les uns par rapports aux autres et de sélectionner le meilleur.	Mise en situation professionnelle : Le candidat doit choisir une échelle de notation (à points, par indicateur, etc.) puis la rédiger. Il doit anticiper et rédiger les niveaux de réponses attendus.	<i>Le candidat est évalué sur :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Le choix de l'échelle de notation est justifié • L'échelle de notation couvre tous les critères définis • Les niveaux de réponses attendus sont chacun associés à une note correspondant à l'échelle de notation choisie
A.2.3 Conduite de l'entretien de recrutement <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de l'entretien en suivant la structure définie - Approfondissement des réponses du candidat 	C.2.3 Mener l'entretien de recrutement en respectant la trame de questions prédéfinies, en s'adaptant aux réponses du candidat afin de mener un entretien fiable, objectif et efficient et de pouvoir garantir une expérience candidat qualitative.	Mise en situation professionnelle : Le candidat doit dire ce qu'il ferait face à des réponses incomplètes qui lui sont présentées par écrit. Il doit pouvoir utiliser diverses méthodes de recadrages empathiques (justification préalable, insister en douceur, réorientation, compliment sincère).	<i>Le candidat est évalué sur :</i> <ul style="list-style-type: none"> • L'entretien est mené avec empathie, en respectant l'estime de soi du candidat • Les questions d'approfondissement à poser pour conserver la structure sont identifiées • Les relances suivent la méthode de recadrage empathique
A.2.4 Rédaction du compte-rendu de l'entretien de recrutement <ul style="list-style-type: none"> - Expression claire du verdict de l'entretien - Rédaction des verbatim des échanges - Attribution d'une note sur chaque critère 	C.2.4 Rédiger un compte-rendu à la suite de l'entretien de recrutement en y comprenant une décision claire, en retranscrivant les échanges de manière globale et en attribuant une note à chaque réponse afin d'avoir une synthèse fidèle de l'entretien.	Etude de cas : Le candidat doit distinguer un compte-rendu bien rédigé d'un mal rédigé en rappelant les 3 dimensions (verdict clair, verbatim, raisonnement, échelle de notation, notation fiable) et en se basant dessus.	<i>Le candidat est évalué sur :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Le compte-rendu comporte une décision tranchée. En cas d'avis non tranché, ce dernier est justifié. • Le compte-rendu détaille le cheminement du raisonnement permettant d'arriver à cette décision • Les échanges sont retranscrits de manière

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>factuelle et en limitant au maximum les interprétations</p> <ul style="list-style-type: none">• Chaque réponse fait l'objet d'une note• Chaque critère fait la moyenne des notes de chaque question correspondante• Une note globale est calculée à partir de la note définie pour chaque réponse et de la moyenne des notes calculée pour chaque critère
--	--	--	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

3. Attirer les candidats passifs dans l'entreprise (<i>sourcing</i>)			
REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A.3.1 Identification des candidats sur les CVthèques et l'outil de gestion interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix des mots-clés et de leurs synonymes - Transcription de mots-clé en requête booléenne² 	<p>C.3.1 Identifier les candidats sur les CVthèques et l'outil de gestion interne en utilisant le langage booléen afin d'établir une liste de candidats présélectionnés.</p>	<p>Etude de cas : Le candidat doit pouvoir, à partir d'une offre d'emploi, sélectionner les mots-clés correspondants aux critères exigibles puis les décliner en synonymes de recherche. Il construit une requête booléenne retranscrivant le langage humain en langage informatique par écrit.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mots-clés sont indépendants les uns des autres • Les mots-clés sont réalistes et permettent de générer plus de 50 occurrences • Les synonymes ont été trouvés et définis à partir de des fiches métier, des CV ou d'autres situations réelles • La requête est écrite correctement : <ul style="list-style-type: none"> ○ les parenthèses sont bien utilisées, les opérateurs « OR » sont entre parenthèses, ○ l'opérateur « AND » est implicite ou écrit entre chaque groupe de parenthèse ○ les groupes de mots sont encadrés par des guillemets

² Outil grâce auquel peuvent être combinées des recherches informatiques afin de les expliciter ou de les préciser

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A.3.2 Sélection des candidats parmi toutes les sources : CVthèques, outil de gestion interne, candidatures spontanées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hiérarchisation des profils recensés 	<p>C.3.2 Sélectionner des candidats parmi toutes les sources à disposition en définissant des critères de sélection afin d'établir une liste hiérarchisée de candidats retenus pour la suite du processus de recrutement.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : A partir d'une requête booléenne, le candidat doit pouvoir faire une sélection restreinte (<i>short list</i>) de profils. Il justifie cette sélection par des critères hiérarchisés.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tri se fait sur un nombre suffisant (au moins 50 CV ou profil) mais pas trop important (maximum 300 CV) et s'appuie sur les critères de sélection définis • Les profils sont hiérarchisés : une pile des profils remplissant tous les critères est définie, une pile des profils n'en remplissant aucun est définie et une pile pour chaque critère manquant est définie
<p>A.3.3 Rédaction de messages pour convaincre les candidats passifs de postuler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix d'un objet percutant, descriptif, discriminant (<i>headline</i>) - Structuration du message en suivant une approche psychologique et persuasive (<i>copywriting</i>) 	<p>C.3.3 Rédiger des messages convaincants à destination des candidats passifs en utilisant une méthode d'écriture en accord avec les leviers psychologiques courants afin d'augmenter le taux de réponses des candidats approchés.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger l'objet de son message d'approche à destination des candidats passifs en respectant 4 objectifs (attirer l'attention, délivrer un message complet, donner envie de lire la suite et discriminer l'audience). Puis, il rédige le message en utilisant une structure qui capitalise sur un ou plusieurs point(s) d'accroche présent(s) sur le profil du candidat passif.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objet doit remplir au moins 3 des 4 objectifs (attirer l'attention, délivrer un message complet, donner envie de lire la suite et discriminer l'audience). • La structure du message est cohérente et méthodiquement pensée : une approche déductive ou une structure AIDA (Attention, Intérêt, Désir, Action) est utilisée • Le message est aéré et comporte du gras pour souligner les points forts
<p>A.3.4 Analyse chiffrée des relances sur les messages d'approche envoyés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction et envoi des relances - Mesure des taux de de réponses 	<p>C.3.4 Analyser les chiffres-clés de mesure des taux de réponses aux messages envoyés en utilisant les outils <i>ad hoc</i> afin d'améliorer ses messages et d'optimiser ses coûts de recrutement.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Le candidat rédige des relances et est capable d'en justifier le nombre.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les relances doivent être suffisamment rapprochées dans le temps et ne pas déclencher de culpabilisation

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit mesurer les taux de réponse des messages envoyés.</p>	<ul style="list-style-type: none">• La séquence de relances suit une logique définie et change au moins une fois de canal de communication• Les bons indicateurs à mesurer sont choisis : le taux de réponse, a minima ainsi que le taux d'ouverture, au mieux.• La mesure des taux de réponses est réalisée avec l'outil dédié
--	--	---	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

4. Promouvoir la marque employeur auprès des candidats			
REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A.4.1 Analyse de la marque employeur et de la culture de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liste des arguments de recrutement - Audit des vecteurs de communication (<i>Welcome to the Jungle</i>, <i>Jobteaser</i>, <i>Glassdoor</i>, ...) 	<p>C.4.1 Analyser la marque employeur et de la culture de l'entreprise en listant les arguments spécifiques et différenciants pour augmenter la quantité et la qualité des candidatures spontanées.</p>	<p>Etude de cas : Le candidat est capable de déduire les arguments différenciants d'une entreprise à partir de son site web. Puis, il est en mesure d'en améliorer la formulation afin de passer d'arguments techniques à arguments marketing. Enfin, il peut analyser la présence de la marque employeur de l'entreprise et faire des recommandations d'amélioration.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les valeurs mises en avant ne sont pas génériques • Les arguments sont formulés sous la forme de bénéfices concrets pour le lecteur • Les vecteurs de communication sont listés de manière exhaustive
<p>A.4.2 Rédaction des documents fondateurs de la marque employeur (manifeste, code de conduite, valeurs, convictions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Audit des valeurs de l'entreprise - Comparaison entre valeurs déclarées et valeurs opérantes 	<p>C.4.2 Rédiger le document qui liste les valeurs de l'entreprise en réalisant un audit à cet effet, en comparant les valeurs déclarées avec celles opérantes afin de les mettre en avant dans les processus et les communications de recrutement de l'entreprise ainsi que dans la stratégie RH.</p>	<p>Etude de cas : Le candidat est capable de lister les valeurs d'une entreprise et de différencier les valeurs déclarées des valeurs opérantes avec la méthode de l'inversion³.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat propose une contre-valeur à chaque valeur selon la méthode de l'inversion • Les valeurs ne se contredisent pas entre elles • Le candidat ne liste pas une des 4 valeurs erronées les plus connues (Ethique,

³ Déduire d'une valeur sa valeur opposée pour définir si une valeur est opérante ou non.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			Innovation, Respect, Service client)
<p>A.4.3 Evaluation de la conformité entre la personnalité/motivation du candidat et la culture de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmission de la culture de l'entreprise durant le processus de recrutement - Intégration d'une évaluation de personnalité - Vérification de la conformité entre la culture et les attentes du candidat 	<p>C.4.3 Evaluer la conformité entre, la personnalité et la motivation du candidat, la culture de l'entreprise en transmettant la culture de l'entreprise durant le processus de recrutement et en intégrant une évaluation de personnalité du candidat afin d'assurer la pérennité du candidat dans l'entreprise.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé sur les moyens de transmettre la culture d'entreprise pendant le processus de recrutement. Il doit différencier les méthodes d'évaluation de la personnalité, valides scientifiquement, des autres. Il doit faire ressortir dans ses choix à la fois la satisfaction des candidats et de l'entreprise.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le processus de recrutement proposé comprend une phase dédiée à l'explication de la culture • Le processus de recrutement proposé comprend une phase dédiée à l'évaluation de la personnalité • Les attentes du candidat et de l'entreprise sont prises en compte dans les choix du candidat

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5. Piloter le processus de recrutement			
REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A.5.1 Recueil du besoin (brief) du manager qui recrute (<i>hiring manager</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation des questions pour déduire les critères de recrutement - Hiérarchisation des critères de recrutement (souhaitables versus indispensables) - Signature d'une procédure de travail avec le manager 	<p>C.5.1 Recueillir le besoin avec le manager qui recrute et s'accorder sur le process afin d'obtenir une liste hiérarchisée de critères de recrutement.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger les questions permettant de déduire au minimum 6 incidents critiques. Puis, il convertit ces incidents critiques en critères complets qu'il va hiérarchiser. Enfin, il rédige un contrat d'accord de qualité de service avec le manager qui rappelle la manière de recruter, les moyens ainsi que la répartition des tâches de chacun durant le processus de recrutement.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les questions définies doivent permettre de déduire au minimum 6 incidents critiques. • Les critères ainsi déduits doivent être en conformité avec la loi, liés à l'emploi, observables en entretien, non soumis à l'interprétation et suffisamment génériques pour qu'un candidat puisse avoir la note maximale sans avoir travaillé dans l'entreprise concernée • La procédure de travail (accord de qualité de service) comprend les délais et le canal de communication, les responsabilités de chacun à chaque étape et la procédure de décision

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A.5.2 Sélection du type de recrutement (sourcing)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse du marché candidats - Inventaire des outils à disposition (<i>jobboards/ site emploi, cooptation, ...</i>) - Définition de la méthode de travail avec le manager qui recrute 	<p>C.5.2 Sélectionner le type de recrutement adéquat en analysant le marché candidats, en faisant l'inventaire des outils à disposition afin de définir la méthode de travail adaptée au profil recherché et au besoin du manager.</p>	<p>Etude de cas : Le candidat doit être capable d'anticiper le type de méthode en voyant l'intitulé de poste et la localisation. Puis, il est interrogé sur sa capacité à réagir si la méthode prévue n'est finalement pas adaptée. Enfin, face à un cas pratique il peut pointer les erreurs de méthode.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les différents marchés candidats sont identifiés : pénurie ou abondance • le choix de la méthode est argumenté • le choix de la méthode tient compte du marché candidats, des outils à disposition et/ou du budget supplémentaire disponible • les échéances temporelles définies sont réalistes
<p>A.5.3 Direction de l'ensemble du processus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion du cadencement de la mission - Priorisation entre les différents besoins de différents managers 	<p>C.5.3 Diriger l'ensemble du processus de recrutement en s'entendant au préalable sur les modalités avec le manager qui recrute afin d'en optimiser le déroulement.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle + questions ouvertes : Le candidat est interrogé sur sa capacité à réagir face à un manque de cadence du processus. Il détaille sa stratégie de pilotage global.</p> <p>Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit prioriser les différents besoins des managers dans le cadre du pilotage du processus de recrutement.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des relances auprès du manager sont régulièrement menées pour assurer le cadencement de la mission • Les besoins à prioriser sont définis en tenant compte des besoins des différentes parties prenantes
<p>A.5.4 Communication des réponses négatives aux candidats refusés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passage d'appels aux candidats refusés 	<p>C.5.4 Assurer la communication des réponses négatives aux candidats refusés tout au long du processus via appels ou emails en utilisant les outils informatisés si nécessaire afin de</p>	<p>Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit appeler les candidats pour leur</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A minima, les candidats vus en entretien sont appelés • Les emails de refus sont segmentés en minimum 3

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>- Ecriture d'emails de refus</p>	<p>maintenir une bonne réputation de l'entreprise auprès des candidats.</p>	<p>communiquer le refus à la suite de l'entretien de recrutement.</p> <p>Mise en situation professionnelle : Le candidat doit rédiger une procédure de tri de candidatures qui l'amènera à segmenter ses réponses en fonction des grandes catégories. Un message type est rédigé pour les candidats qui remplissent tous les critères Un autre message type par critère manquant est rédigé par le candidat. Enfin, un message type quand il ne manque plus qu'un critère de recrutement est rédigé par le candidat.</p>	<p>catégories : les profils qui remplissent tous les critères, ceux qui remplissent partiellement les critères et ceux qui ne remplissent aucun critères</p>
<p>A.5.5 Négociation ou pré-négociation des conditions d'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérification des critères rédhibitoire - Pré-entente sur la rémunération - Signature du contrat final d'embauche 	<p>C.5.5 Négocier les conditions d'embauche avec le candidat et le manager qui recrute tout au long du processus afin de s'assurer de la satisfaction de chaque partie prenante et de la conformité de la rémunération avec la politique salariale de l'entreprise.</p>	<p>Evaluation par le tuteur en entreprise : Le candidat doit procéder à la négociation ou pré-négociation des conditions d'embauche des candidats durant le processus de recrutement.</p>	<p><i>Le candidat est évalué sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aucun candidat remplissant les critères rédhibitoires ne doit être retenu ● Le discours du futur salarié n'a pas changé entre l'appel de préqualification et la signature du contrat ● Les conditions d'embauches sont énoncées clairement au salarié ● Les ruptures d'essai sont rares voire inexistantes

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Nota Bene : L'évaluation du bloc de compétences est réalisée via des modalités spécifiques d'évaluation détaillées dans le référentiel. La réussite de ce bloc de compétences fait l'objet de la remise d'un certificat.

Le titre de chargé de recrutement est quant à lui **obtenu si le candidat obtient l'ensemble des blocs de compétences** compris au sein de la certification et qu'il réussit les évaluations transverses ci-dessous :

- Article de blog à rédiger
- Super entretien structuré
- Grand oral
- Grand Quizz

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Lexique

- **Requête booléenne** : outil grâce auquel peuvent être combinées des recherches informatiques afin de les expliciter ou de les préciser.
- **Méthode de l'inversion** : déduire d'une valeur sa valeur opposé pour définir si une valeur est opérante ou non. Il s'agit d'analyser s'il existe des contre valeurs, désirables à une valeur donnée par une entreprise. Une valeur n'est opérante que si et seulement si je peux lui imaginer une contre-valeur qui serait désirable dans une autre organisation. Par exemple, personne ne pouvant se réclamer de la malhonnêteté, l'éthique n'est pas une valeur opérante. En revanche, une organisation pourra se réclamer de la vitesse et une autre de la prudence. Ce sont donc bien deux valeurs opérantes.
- **Méthode des incidents critiques** : Proposée initialement par Flanagan (1954), la méthode des incidents critiques consiste à demander à des experts (c.-à-d. des titulaires de l'emploi en cause, des supérieurs immédiats ou tout autre personne ayant une connaissance suffisante de l'emploi) de fournir des exemples de situations vécues au cours desquelles des titulaires de l'emploi ont été particulièrement efficaces ou particulièrement inefficaces. L'expert peut être lui-même l'acteur principal, à savoir un titulaire de l'emploi, ou simplement un témoin à quelque titre que ce soit. Le but est d'obtenir la description de comportements particuliers et de leurs conséquences tels qu'ils ont été observés, et non des opinions générales, des explications ou des jugements concernant ces événements.