

INTEGRER LES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT DANS LE DEVELOPPEMENT DE SON EQUIPE OPERATIONNELLE RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	La certification s'adresse à l'ensemble des professionnels non RH, occupant des fonctions managériales auprès de leurs équipes opérationnelles, issus d'entreprises à fort besoin de recrutement (start up, PME en essor d'activités et en besoin d'augmenter les effectifs) et qui doivent intervenir dans le processus de recrutement au niveau de la conduite d'entretien, pour développer leurs équipes.	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	
	Étude de cas pratique et mises en situation réelles sous forme de jeu de rôle sur la conduite d'un entretien de recrutement téléphonique puis physique avec un postulant joué par un membre du jury d'évaluation.	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>C1. Analyser les caractéristiques du poste afin d'identifier le besoin en ressources ainsi que le profil postulant qui répond le mieux à ce besoin en déterminant les caractéristiques attendues. Élaborer une offre d'emploi qui respecte les aspects juridiques et la diffuser sur les canaux de recrutement appropriés pour attirer les profils adéquats, en prenant en compte les exigences légales en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et de transparence.</p>	<p>Étude de cas pratique :</p> <p>Un scénario est transmis oralement au candidat, décrivant un besoin de recrutement au sein d'une entreprise, incluant le contexte, le poste à pourvoir, et le profil du candidat recherché. Ce scénario inclura explicitement des éléments liés aux obligations légales de non-discrimination, d'égalité des chances, et de respect de la confidentialité des données personnelles. Le candidat est invité à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Définir le besoin de recrutement : Formuler oralement une définition détaillée du besoin, en prenant soin d'intégrer des critères de sélection qui 	<p>Cr1 Le candidat évalue avec précision les caractéristiques du poste en tenant compte des informations fournies et des exigences légales en matière d'égalité des chances et de non-discrimination.</p> <p>Cr1.2. Le candidat définit un profil postulant précis, en déterminant les compétences requises, l'expérience nécessaire, et les formations souhaitées, tout en assurant que ces critères respectent les principes de non-discrimination.</p> <p>Cr1.3. L'offre d'emploi rédigée et diffusée est précise, percutante et respecte la législation en vigueur en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et de transparence.</p>

<p>C2. Définir et hiérarchiser des critères objectifs pour effectuer une première sélection des candidatures reçues, en veillant à ce que ces critères soient en conformité avec les principes de non-discrimination, d'égalité des chances, et de transparence. Assurer que le processus de sélection respecte les normes légales et éthiques, notamment en matière de protection des données personnelles des candidats.</p>	<p>respectent la législation en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.</p> <p>2. Rédiger une offre d'emploi : Sur le support d'entretien fourni par le jury, rédiger une offre d'emploi qui non seulement attire le bon profil mais qui est aussi conforme aux normes légales actuelles.</p> <p>Le jury évaluera la capacité du candidat à choisir entre deux fiches CV, celle qui correspond le mieux au poste, selon des critères objectifs et légaux.</p>	<p>Cr2 : Application de critères de sélection objectifs et non discriminatoires, preuve d'une organisation et d'une hiérarchisation efficace des candidatures.</p> <p>Cr2.1 : Capacité à justifier les choix de sélection en respectant les principes d'égalité des chances et de non-discrimination, tout en assurant la protection des données personnelles conformément au RGPD.</p>
<p>C3. Conduire un entretien de qualification téléphonique pour affiner la présélection et convoquer les candidats à un entretien physique. Utiliser des techniques de conduite d'entretien téléphonique qui respectent les principes de non-discrimination, d'équité et de confidentialité. Assurer que toute la communication durant cet entretien soit en conformité avec les législations en vigueur, notamment en ce qui concerne la protection des données personnelles.</p>	<p>Conduite d'un entretien téléphonique : Après la sélection d'un CV, le candidat doit conduire un entretien de qualification téléphonique, démontrant sa capacité à poser des questions conformes aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, tout en respectant la confidentialité. Cette étape évalue la préparation et la capacité du candidat à conduire l'entretien dans un cadre légal clair.</p>	<p>Cr3. Utilisation d'un support d'entretien téléphonique standardisé qui inclut des rappels sur les obligations légales et les bonnes pratiques en matière de questions à poser.</p> <p>Cr3.2 : Adoption d'une écoute active en veillant à respecter la confidentialité des informations partagées par le postulant et à éviter toute forme de question pouvant être perçue comme discriminatoire.</p> <p>Cr3.3 : Capacité à créer un environnement où le postulant se sent à l'aise, en s'assurant que l'entretien se déroule dans un cadre qui respecte pleinement les droits du candidat.</p>
<p>C4. Préparer l'entretien de recrutement afin d'élaborer un support d'entretien à partir des informations rassemblées, repérer les éléments favorables ou à préciser dans la candidature (CV, lettre de motivation), et lister les questions utiles à l'appréciation de la candidature au regard du besoin, du contexte, et des objectifs</p>		<p>Cr4 : Les critères de sélection définis sont objectifs et la CVthèque est organisée efficacement.</p> <p>Cr4.1 : Le support d'entretien élaboré doit être structuré et complet, contenant des questions pertinentes et adaptées au poste décrit et au</p>

<p>donnés. Intégrer dans cette préparation une vérification de la conformité des questions avec les lois sur la non-discrimination et le respect de la vie privée.</p>		<p>CV transmis, tout en respectant les principes juridiques de non-discrimination et d'égalité des chances.</p>
<p>C5. Accueillir le candidat afin de lui présenter l'objectif de l'entretien et son déroulement, que ce soit en présentiel ou à distance. Cela implique d'adapter, le cas échéant, les conditions d'accueil à un éventuel handicap, assurant ainsi des conditions favorables à l'entretien et la création d'un environnement inclusif et respectueux des droits de chaque candidat conformément aux exigences légales en matière d'accessibilité et de non-discrimination.</p>	<p>Jeu de rôle avec debrief oral : Basé sur le CV sélectionné et le descriptif du poste, le candidat prépare et conduit un entretien de recrutement physique, en élaborant un support d'entretien qui reflète une structure et des questions conformes aux exigences légales. L'accent est mis sur la capacité à mener un entretien respectueux, inclusif et équitable, adaptant les conditions d'accueil en cas de besoin spécifique lié à un handicap.</p>	<p>Cr5.1 : Le candidat démontre sa capacité à présenter de manière claire et valorisante à la fois lui-même et l'entreprise, en intégrant des informations sur l'organigramme, la culture et les valeurs, ainsi que l'historique de l'entreprise, dans le respect total des principes d'équité et de non-discrimination. Cr5.2 : L'accueil et la présentation de l'entretien prennent en compte les besoins spécifiques des candidats, y compris l'adaptation des conditions pour les personnes en situation de handicap, témoignant d'une approche conforme aux obligations légales d'accessibilité et de respect des droits des candidats.</p>
<p>C6. Décrire les caractéristiques du poste à pourvoir dans son contexte spécifique, afin d'expliquer précisément au postulant les attendus de ce dernier. Cela inclut la mise en avant de la nature et des niveaux d'impacts sur le poste visé, permettant au postulant de poser des questions. Il est essentiel de présenter le poste en respectant les principes d'équité, de non-discrimination et de transparence, conformément aux législations en vigueur, notamment en détaillant les tâches, la place du poste par rapport à l'organisation, les caractéristiques relatives au contrat (statut,</p>		<p>Cr6.1 : La présentation du poste est complète, couvrant les tâches, la relation du poste avec l'organisation, les détails contractuels, les possibilités d'évolution professionnelle, ainsi que les attentes en termes de compétences, savoir-être, connaissances, interaction avec l'équipe, et objectifs professionnels. Cr6.2 : Le candidat démontre une compréhension approfondie de la culture de l'entreprise, son activité, son environnement, sa</p>

Intégrer les techniques de recrutement dans le développement de son équipe opérationnelle

Start Evolution

Référentiel de compétences et d'évaluation

VF – 25/05/2021



<p>rémunération, avantages, horaires, aménagements pour le télétravail...), les progressions professionnelles possibles, ainsi que les compétences, savoir-être, connaissances, modes de fonctionnement avec les autres collaborateurs, et objectifs professionnels attendus.</p>	<p>Le candidat aura 10 minutes pour préparer son entretien. Il aura ensuite entre 15 minutes et 30 minutes pour mener l'entretien de recrutement physique avec un postulant joué par un membre du jury.</p> <p>Le jury d'évaluation remplit un tableau d'évaluation où chaque compétence évaluée durant ces étapes est notée sur 4 points, avec un seuil de réussite fixé à 75% des compétences évaluées, soit un minimum de 24 points sur 32.</p> <p>La durée totale de l'évaluation, entre 45 minutes et 1 heure, permet une évaluation complète et approfondie, incluant la capacité du candidat à appliquer les principes juridiques et éthiques du recrutement.</p>	<p>typologie de clientèle, les équipes en place, et les besoins spécifiques du service pour le poste, en veillant à intégrer ces éléments dans la description du poste de manière à respecter les principes de non-discrimination et d'inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modes de fonctionnement avec les autres collaborateurs - Objectifs professionnels <p>Ainsi que le descriptif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise - Sa culture et ses valeurs - Son activité - Son environnement - Sa typologie de clientèle, des équipes en place, des modes de fonctionnements et des besoins spécifiques concernant le service visé pour le poste.
<p>C7. Conduire les échanges avec le candidat pour vérifier la correspondance de sa candidature avec le poste visé, en utilisant des techniques de questionnement et d'observation afin d'apprécier son niveau de compétences techniques et comportementales, mais aussi d'identifier ses sources de motivation. Assurer que les échanges respectent les principes de non-discrimination, d'égalité des chances, et sont menés de manière à protéger la confidentialité et la dignité du candidat, conformément aux législations en vigueur.</p>		<p>Cr7.1 : Le candidat maintient un climat favorable à l'échange durant tout l'entretien, appliquant correctement les techniques de questionnement et d'observation. L'approche utilisée doit respecter la confidentialité des informations partagées par le candidat et être exempte de toute forme de discrimination.</p> <p>Cr7.2 : Le candidat analyse et synthétise correctement les informations verbales et non verbales du postulant, adaptant ses questions pour préciser les motivations du candidat de</p>

		manière respectueuse et conforme aux normes éthiques et légales.
<p>C8. Conclure l'entretien de recrutement en garantissant une prise de décision qui maximise les chances de succès à la prise de poste. Cela implique de s'assurer que tous les sujets importants ont été abordés et que les informations échangées sont à la fois complètes et pertinentes, en prenant soin d'appliquer les principes d'équité, de non-discrimination et de transparence tout au long du processus.</p>		<p>Cr8.1 : Utilisation correcte des techniques de conclusion pour résumer efficacement l'entretien, en offrant au postulant l'opportunité de s'exprimer, assurant une clôture respectueuse et conforme aux attentes légales.</p> <p>Cr8.2 : Présentation cohérente et justifiée des informations perçues durant l'entretien, en s'appuyant sur des éléments objectifs et en justifiant la prise de décision finale. Cette justification doit refléter une évaluation basée sur les compétences et l'adéquation du candidat avec le poste, l'équipe, et les objectifs de l'entreprise, en soulignant l'analyse des points de convergence et des axes d'amélioration de manière non discriminatoire et transparente.</p>