

DOCUMENT ANNEXE N° 2

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

ELIGIBLE CPF

sous l'appellation « Recruter des salariés intérimaires »
Code RS2034

« Recruter en agence d'emploi » (CP-FFP)



FRANCE
compétences

CERTIFICATION

enregistrée au Répertoire spécifique





Table des matières

1. PRESENTATION DE LA CERTIFICATION.....	3
1. Intitulé, éligibilité CPF et reconnaissance CPFFP	3
2. Modalités de financement.....	3
3. Public cible	3
4. Champ de la certification	3
5. Objectif général et compétences visées.....	3
6. Sélection.....	5
7. Evaluation.....	5
8. Programme du cursus complet de formation.....	6
9. Modalités pédagogiques	7
10. Profil des intervenants.....	7
11. Suivi individuel.....	7
12. Evaluation de la satisfaction.....	7

Le parcours est affiché sur le site internet www.managir.com

Information et inscription

Gilles GURY
Tél : 01 45 23 22 32 ou 85
ggury@managir.com

Organisation administrative et logistique

Laure PERRIN
Tél : 01.45.23.22.51
commercial.adm@managir.com

Abiramie PRABHAKAR
Tél : 01 45 23 22 85
aprabhakar@managir.com



1. PRESENTATION DE LA CERTIFICATION

1. Intitulé, éligibilité CPF et reconnaissance CPFFP

La certification, intitulée « **Recruter en agence d'emploi** », est enregistrée sous son appellation originelle « Recruter des salariés intérimaires » au [Répertoire Spécifique de France Compétences](#). Son **code est le RS2034**.

Elle est également reconnue par la FFP en tant que CP FFP (Certificat Professionnel reconnu par la Fédération de la Formation Professionnelle).

2. Modalités de financement

Différents modes de financement sont envisageables, les candidats sont invités à prendre contact avec l'équipe de Man'Agir Consultants, afin d'être conseillés à ce sujet.

Dans tous les cas, cette formation est finançable via le CPF (Compte Personnel de Formation)



3. Public cible

Toute personne souhaitant acquérir les compétences professionnelles nécessaires au recrutement de salariés en agence d'emploi dans le cadre d'un projet de développement professionnel, d'évolution, de reconversion ou d'insertion.

4. Champ de la certification

Pour les détenteurs de la certification :

- **Une reconnaissance des compétences** dans le recrutement d'intérimaires en contrat de mission ou en CDI, de salariés en CDD ou CDI dans le cadre de prestations de placement, ou de salariés en CDI à temps partagé,
- **Une preuve d'employabilité** pouvant être valorisée dans un parcours professionnel (évolution au sein de son entreprise, mobilité vers une autre entreprise et/ou un autre secteur) :
 - ✓ **passerelles secteurs** : cabinets de recrutement, entreprises de travail à temps partagé, groupements d'employeurs (GE), recrutement tous secteurs d'activités privés et institutions publiques et collectivités, missions locales, pôle emploi, etc.
 - ✓ **passerelles métiers** : gestion de la formation, gestion du personnel, gestion RH, conseil en évolution professionnelle

Pour les employeurs :

- **Une lisibilité des compétences** acquises par le bénéficiaire,
- **Un outil de développement** et d'évaluation des compétences.

5. Objectif général et compétences visées

Objectif général :

Rechercher, évaluer, sélectionner des candidats à l'emploi en adéquation avec les besoins de l'agence.

Compétences visées :

Les compétences visées se déclinent en 4 grands blocs de compétences :

- Respecter les obligations légales encadrant le recrutement (non-discrimination, respect des données personnelles, salariés en situation de handicap...);
- Utiliser les outils de sourcing et de pré-sélection adaptés aux besoins ;
- Objectiver ses décisions de recrutement ;
- Promouvoir une candidature auprès d'un client.



Compétences	Objectifs pédagogiques
Appliquer les règles de droit qui encadrent le recrutement et l'activité de l'agence d'emploi pour éviter litiges et sanctions	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier les règles de droit en lien avec l'activité de l'agence ◆ Mesurer l'écart entre la règle et la pratique ◆ Identifier les conséquences de l'écart ◆ Adopter le comportement propre à éviter les risques
Recruter sans discriminer pour satisfaire aux obligations légales et éthiques et promouvoir la diversité dans le travail temporaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sécuriser le recrutement en agence au regard du principe de non-discrimination (enjeux, notion de discrimination interdite, risques encourus) ◆ Favoriser l'égalité des chances dans ses recrutements ◆ Argumenter la diversité auprès des clients
Déléguer des salariés intérimaires en situation de handicap pour satisfaire aux obligations légales et aux engagements de la profession	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier le contexte et les enjeux de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ◆ Recruter un candidat en situation de handicap ◆ Promouvoir le recours au salarié en situation de handicap ◆ Organiser la mise à disposition du salarié en situation de handicap
Optimiser les actions de sourcing au regard des profils recherchés pour répondre aux besoins de recrutement de l'agence d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Définir les besoins en recrutement ◆ Utiliser les canaux de sourcing adaptés aux profils recherchés ◆ Communiquer de manière attractive auprès des candidats
Développer les compétences du salarié intérimaire, au moyen de la formation, pour augmenter son employabilité	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier les enjeux de la formation professionnelle continue pour l'agence d'emploi ◆ Intégrer le cadre réglementaire issu de la réforme de la formation professionnelle ◆ Informer et orienter salariés et candidats ◆ Organiser une action de formation au profit du salarié
Identifier toutes les potentialités d'un candidat pour le déléguer en adéquation avec les exigences d'une future mission	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Rechercher les compétences techniques et comportementales ◆ Creuser les motivations et les aspirations du candidat ◆ Réaliser les vérifications obligatoires (entretien, tests, contrôle des références...) ◆ Alimenter le système d'information de l'agence
Proposer une candidature adaptée à la demande du client dans le cadre d'une prestation de placement	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Différencier le placement de la mise à disposition ◆ Définir le poste et le profil ◆ Structurer ses entretiens (préparation, conduite, synthèse) ◆ Recourir à des sous-traitants utiles (centre de tests ...) ◆ Valoriser et suivre le dossier de candidature transmis au client
Pratiquer la vente proactive de candidatures, pour fidéliser les candidats et développer l'activité de l'agence	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Repérer les top-candidats ◆ Sélectionner la cible ◆ Conduire l'entretien de vente ◆ Argumenter les conditions commerciales
Gérer les situations d'agressivité en agence en adoptant un comportement propre à limiter les conflits et les incivilités	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier les situations à risques ◆ Appréhender le phénomène d'agressivité ◆ Adopter le bon comportement ◆ Mettre en œuvre une solution de sortie de crise
Compétences transversales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Elaborer un projet professionnel en lien avec l'une des compétences de la certification ◆ Travailler l'attitude, le discours, les outils pour l'oral de certification



6. Sélection

Prérequis :

Expérience significative en Agence d'emploi, en Cabinet de recrutement ou dans un service Ressources Humaines (6 mois minimum).

Man'Agir Consultants se réserve le droit de déroger exceptionnellement à cette règle, après étude de la candidature.

Modalités :

Le candidat renseigne une fiche de candidature lui permettant d'exposer son projet professionnel, sa motivation et son expérience professionnelle. Cette fiche l'invite, le cas échéant, à solliciter un accompagnement spécifique de Man'Agir Consultants si la situation de handicap permanente ou temporaire du candidat nécessite un aménagement du parcours préparatoire et/ ou des épreuves de certification.

Le candidat transmet la fiche par mail à Man'Agir Consultants.

Le dossier est étudié par Man'Agir Consultants, qui s'assure que la certification correspond bien aux attentes du candidat et que celui-ci remplit les conditions d'admission. Un entretien téléphonique à l'initiative de Man'Agir Consultants peut venir compléter la lecture du dossier. Man'Agir Consultants rend son avis au candidat et/ou à son employeur.

7. Evaluation

Modalités et acteurs :

L'évaluation des compétences repose sur des questionnaires ou des mises en situations virtuelles, couvrant l'ensemble du référentiel des compétences à certifier, que le candidat doit traiter à l'écrit ou à l'oral.

L'évaluation des compétences transversales est assurée par une épreuve orale au cours de laquelle le candidat présente un projet professionnel en lien avec une compétence visée par la certification. Le choix du sujet est préalablement validé avec un des référents de Man'Agir Consultants.

En amont de la soutenance, le jury prend connaissance du dossier de présentation communiqué par le candidat.

L'épreuve de soutenance dure 45 minutes (30 mn de présentation, 15 mn de questions/réponses).

La soutenance est appréciée par 2 évaluateurs au moins. Ce sont des professionnels des compétences visées, n'ayant pas participé au parcours de formation de la promotion et/ou de la personne concernée.

Le certificat est délivré dès lors que le stagiaire obtient une note finale supérieure ou égale à 10 sur 20, sachant que les évaluations écrites comptent pour 70% et la soutenance de projet pour 30%.

Obtention de la certification :

La certification est attribuée par le Comité d'Attribution des Certifications (CAC) de Man'Agir Consultants, à partir de la synthèse individuelle des différentes évaluations.

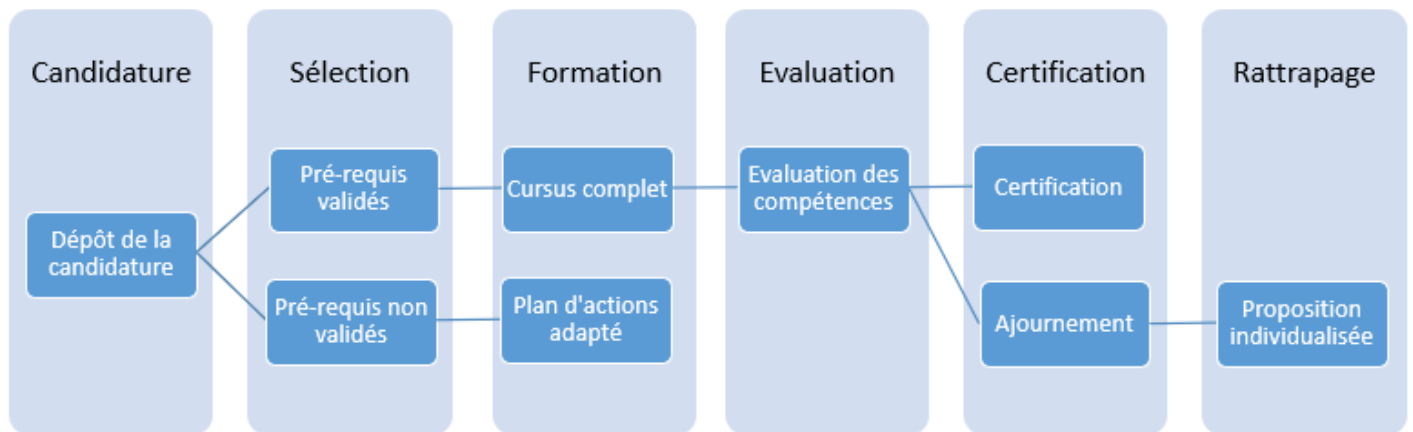
En cas de non-obtention de la certification :

Un plan d'actions personnalisé est élaboré avec l'ensemble des parties prenantes, afin de permettre au candidat de retravailler sa préparation et/ou de repasser certaines épreuves. C'est le CAC qui prend la décision finale.

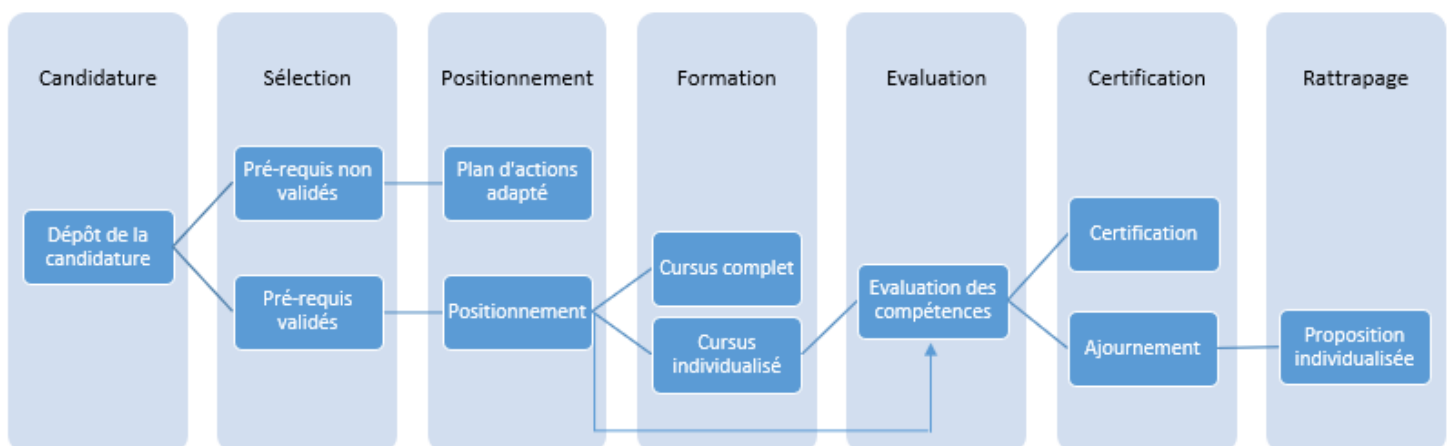


PARCOURS DE FORMATION PREPARATOIRE

OPTION 1 : Parcours complet de formation certifiante (en inter ou en intra)



OPTION 2 : Parcours individualisé de formation certifiante (en inter-entreprises)*



* pour une adaptation en intra, nous contacter.

8. Programme du cursus complet de formation

Compétences	Actions de formation correspondantes	durée h	durée j	Réf. Stages
Compétence 1	Les aspects réglementaires du travail temporaire	14	2	128-029
Compétence 2	Recruter sans discriminer et promouvoir la diversité	7	1	413-021
Compétence 3	Déléguer des salariés intérimaires en situation de handicap	7	1	315-009
Compétence 4	Sourcer les intérimaires	7	1	315-019
Compétence 5	Utiliser la formation comme levier de développement	14	2	315-013
Compétence 6	Recruter les salariés intérimaires	14	2	315-008
Compétence 7	Recruter pour le placement et le temps partagé	14	2	315-020
Compétence 8	Pratiquer la vente proactive de candidatures	7	1	312-007
Compétence 9	Faire face à l'agressivité en agence d'emploi	7	1	315-006
Compétence 10	Préparation à la soutenance	3,5	0,5	
Evaluations	Ensemble des épreuves (durée totale)	10,5	1,5	
Total du parcours complet		105	15,0	

Les programmes des stages sont détaillés sur le site www.managir.com. Ils peuvent également faire l'objet d'un échange avec l'équipe de Man'Agir.



9. Modalités pédagogiques

Les modalités pédagogiques sont détaillées sur chaque programme de stage. Elles sont centrées sur des mises en situation et des cas pratiques issus d'expériences d'agence, et sur l'appropriation d'outils propres à la profession. Un support et des documents sont remis lors de chaque module de formation ou d'accompagnement.

Les modalités d'accompagnement technique pour les modules e-learning sont également précisées sur le programme des modules concernés.

10. Profil des intervenants

Les intervenants sont experts des thématiques abordées et bénéficient tous d'une expérience en entreprise, appliquée au secteur de l'intérim et/ou du recrutement. Leurs profils sont consultables sur site www.managir.com

11. Suivi individuel

Un consultant référent est en charge de l'accompagnement individuel et collectif des candidats, pour tout sujet d'ordre pédagogique et de préparation aux épreuves certifiantes.

Le référent handicap de Man'Agir Consultants est sollicité pour toute question relative à la situation de handicap du candidat.

12. Evaluation de la satisfaction

Man'Agir Consultants dispose d'un système d'évaluation de la satisfaction des participants qui permet, en cas de dysfonctionnement avéré, de mettre en place des actions correctives et préventives .