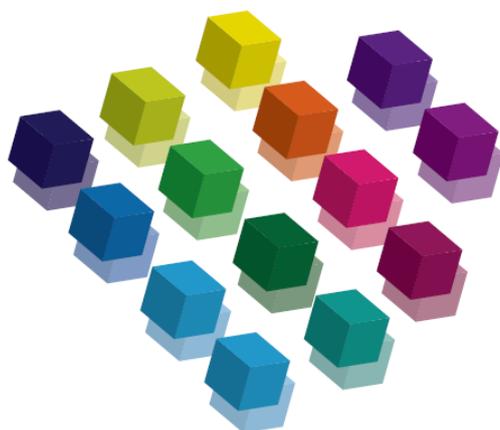


**CERTIFICATION PROFESSIONNELLE**  
**ELIGIBLE CPF SOUS SON APPELLATION D'ORIGINE**  
**« RECRUTER DES SALARIES INTERIMAIRES »**  
Code RS2034

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

**Guide des participants**



Vous avez souhaité vous engager dans une démarche qui vous permettra d'acquérir une certification professionnelle Man'Agir Consultants. Nous sommes ravis de vous accueillir et de vous accompagner tout au long de votre parcours.

Vous trouverez ci-après des éléments-clés et des modalités pratiques concernant celui-ci.

Quel que soit le projet plus global dans lequel cette certification s'inscrit, ce n'est pas une démarche anodine. Conscients que c'est un moment particulier pour vous, nous sommes à votre disposition pour que cette expérience soit à la hauteur de vos attentes.

L'équipe de Man'Agir Consultants

## Table des matières

Qu'est-ce qu'une certification professionnelle ? .....	3
Le process d'évaluation des compétences de Man'Agir Consultants .....	4
Validation de la certification.....	9

## Qu'est-ce qu'une certification professionnelle ?

On entend par certification professionnelle, tout diplôme, titre ou certificat à finalité professionnelle permettant une validation des compétences et des connaissances acquises, nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

### ▪ Les certifications professionnelles France compétences

France compétences assure la tenue et l'actualisation de deux répertoires distincts de certifications professionnelles :

- le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- le Répertoire Spécifique (RS)

Les certifications professionnelles inscrites au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'un métier plein et entier identifié sur le marché du travail français. Elles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évalués et validés isolément.

Les certifications du RS correspondent à des compétences professionnelles complémentaires à un métier ou transversales. Elles attestent de la maîtrise d'une compétence unique - ou d'un groupe de compétences homogènes - nécessaire à l'exercice d'une partie de métier, d'une activité, d'une mission ou d'une fonction et ayant une forte valeur ajoutée sur le marché du travail français.

L'enregistrement d'une certification professionnelle dans un des deux Répertoires, outre qu'il est un gage de reconnaissance des compétences professionnelles acquises et de leur adéquation avec les besoins du marché, **permet de la rendre – et de rendre les parcours qui y préparent - éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation).**

### ▪ Les certifications professionnelles FFP

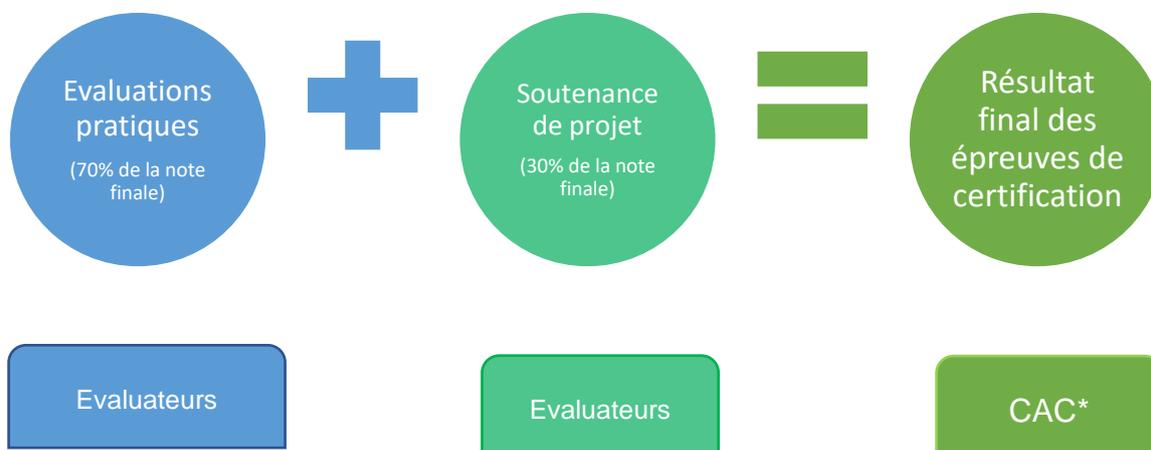
Le dispositif de certification de la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) permet d'attester l'acquisition d'un ensemble de compétences dont la maîtrise est nécessaire à l'exercice d'un métier, d'une fonction ou d'une activité. Chaque CP FFP est adossé à un référentiel reconnu dans le monde de l'entreprise et répondant au double impératif de qualité et d'utilité sur le marché du travail.

**Les certifications de Man'Agir Consultants sont toutes enregistrées en tant que CP FFP (Certificat Professionnel reconnu par la Fédération de la Formation Professionnelle).**

**Une partie d'entre elles est également enregistrée au RS.**

Man'Agir Consultants, **en tant qu'organisme certificateur**, assure la responsabilité exclusive des décisions concernant la délivrance de la certification des compétences professionnelles d'un candidat.

## Le process d'évaluation des compétences de Man'Agir Consultants



**\*Comité d'Attribution des Certifications (CAC) composé du PDG et du Responsable Pédagogique ou du Responsable Juridique de Man'Agir Consultants**

Dans le cadre des certifications de Man'Agir Consultants, les évaluations reposent d'une part sur des épreuves écrites et/ou orales et d'autre part sur la présentation orale d'un projet professionnel.

Le projet professionnel permet au candidat d'exposer une problématique opérationnelle réellement rencontrée et/ou proposée par Man'Agir Consultants. Le choix de celle-ci est préalablement validé avec un des référents de Man'Agir Consultants.

L'ensemble des épreuves écrites et/ou orales comptent pour 70% de la note finale tandis que la soutenance du projet professionnel compte pour 30% de la note finale.

### Modalités et critères de certification des compétences :

(Voir page suivante)

## INTITULÉ DE LA CERTIFICATION

### Recruter en agence d'emploi spécialité GRH (CP FFP)

#### Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :

L'activité principale des entreprises de travail temporaire consiste, à l'origine, à mettre à disposition d'une entreprise, des travailleurs, pour des périodes limitées, en vue de remplacer ou de compléter la main d'œuvre de cette dernière. L'agence, dans ce cadre, n'assure pas la supervision directe des salariés intérimaires sur les lieux de travail du client mais reste néanmoins leur employeur tout au long de l'exécution de la prestation.

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'action des agences en leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, les agences réalisent des recrutements pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche en CDI ou en CDD. Cette consécration du rôle économique et social fondamental tenu par les entreprises de travail temporaire leur a conféré une dimension supplémentaire : elles sont devenues agences d'emploi.

Le CP FFP s'adresse principalement à tout (futur) salarié permanent d'une agence d'emploi exerçant une activité de recrutement.

## RÉFÉRENTIELS

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉ(S)	CRITÈRES
<b>C1 :</b> Appliquer les règles de droit qui encadrent le recrutement et l'activité de l'agence d'emploi pour éviter litiges et sanctions.	<p><u>Analyse de situations professionnelles</u> Des questions correspondant à des situations rencontrées en agence d'emploi sont soumises au candidat. Il doit sélectionner la réponse juridiquement correcte parmi plusieurs propositions.</p>	<p>Capacité à repérer au moins 70% de réponses juridiquement correctes parmi les propositions soumises</p>

<p><b>C2 :</b> Recruter sans discriminer pour satisfaire aux obligations légales et éthiques et promouvoir la diversité dans le travail temporaire.</p>	<p><u>Analyse de cas</u> Le candidat doit repérer, dans une série de cas pratiques situés en agence d'emploi, les situations de discrimination illicite.</p>	<p><b>Capacité à repérer au moins 70% des situations de discrimination prohibées</b></p>
<p><b>C3 :</b> Déléguer des salariés intérimaires en situation de handicap pour satisfaire aux obligations légales et aux engagements de la profession.</p>	<p><u>Analyse de situations professionnelles</u> Le candidat sélectionne, parmi une série de propositions, les réponses conformes aux obligations légales et aux engagements de la branche du travail temporaire.</p>	<p>Capacité à repérer au moins 70% de réponses correctes au regard de l'emploi des salariés en situation de handicap</p>
<p><b>C4 :</b> Optimiser les actions de sourcing au regard des profils recherchés pour répondre aux besoins de recrutement de l'agence d'emploi.</p>	<p><u>Elaboration d'un plan d'action</u> Le candidat doit rédiger une note de synthèse présentant un plan d'action de sourcing cohérent et un rétroplanning des opérations, en fonction d'un contexte et d'un objectif imposés.</p>	<p>Capacité à sélectionner des moyens de sourcing adaptés à la population ciblée et aux contraintes de temps et de budget Capacité à lister les tâches à réaliser et à anticiper leur organisation</p>
<p><b>C5 :</b> Développer les compétences du salarié intérimaire, au moyen de la formation, pour augmenter son employabilité.</p>	<p><u>Evaluation de la connaissance des dispositifs</u> Le candidat doit répondre avec concision à une série de questions brèves sur les dispositifs de formation mobilisables par l'agence d'emploi</p>	<p><b>Capacité à apporter 70% de réponses conformes aux conditions d'utilisation des dispositifs de formation</b></p>

<p><b>C6 :</b> Identifier toutes les potentialités d'un candidat pour le déléguer en adéquation avec les exigences d'une future mission.</p>	<p><u>Mise en situation professionnelle</u> Le candidat est mis en situation de recrutement d'un futur intérimaire Il conduit un entretien destiné à cerner le potentiel d'employabilité du candidat à l'intérim qu'il reçoit. Il rédige une synthèse d'entretien.</p>	<p>Capacité à maîtriser le questionnement ouvert. Capacité à repérer les expériences professionnelles et les aspirations du candidat à l'emploi. Capacité à recueillir les informations et les éléments de preuves validant les compétences techniques et comportementales du candidat. Capacité à synthétiser les éléments utiles aux futures délégations.</p>
<p><b>C7 :</b> Proposer une candidature adaptée à la demande du client dans le cadre d'une prestation de placement.</p>	<p><u>Mise en situation professionnelle</u> <b>A partir d'une fiche de poste communiquée le candidat élabore une grille d'analyse des candidatures</b></p>	<p>Capacité à identifier les compétences et qualités requises par le poste Capacité à distinguer ce qui relève des savoirs, des savoirs-faire et des savoirs- être. Capacité à déterminer les points de vigilance particuliers y compris ceux relatifs à la candidature d'une personne en situation de handicap</p>
<p><b>C8 :</b> Pratiquer la vente proactive de candidatures, pour fidéliser les candidats et développer l'activité de l'agence.</p>	<p><u>Mise en situation professionnelle</u> Le candidat doit choisir la candidature et l'utilisateur dans un portefeuille de CV et de prospects/clients. <b>Il doit développer une argumentation pertinente autour de cette candidature.</b></p>	<p>Capacité à sélectionner le prospect/client adéquat au regard des caractéristiques du candidat Capacité à argumenter : choix et hiérarchisation des arguments, clarté du discours, force de conviction Capacité à répondre aux objections Capacité à conclure l'entretien</p>

<p><b>C9 :</b> Gérer les situations d'agressivité en agence en adoptant un comportement propre à limiter les conflits et les incivilités.</p>	<p><u>Analyse de cas</u> Le candidat analyse les situations de conflits ou d'incivilités en agence d'emploi qui lui sont présentées dans une série de cas pratiques et formule des solutions désamorçage adaptées.</p>	<p>Pertinence de l'analyse Réalisme et licéité des solutions proposées</p>
<p><b>Evaluation transversale.</b></p>	<p><u>Présentation orale du projet professionnel</u> Le candidat présente les objectifs et le contexte de son projet, les raisons de son choix et les outils et méthodes utilisés. Il répond aux questions du jury.</p>	<p>Capacité à structurer son discours Capacité à mettre en perspective les actions à mener et les résultats attendus, en intégrant les aspects humains et matériels Capacité à argumenter</p>

## Déroulement de la soutenance du projet professionnel

### Avant la soutenance

- Le dossier de présentation du projet professionnel doit être transmis à Man'Agir Consultants par courrier électronique au moins 3 semaines avant la date de soutenance afin de permettre aux évaluateurs de préparer l'épreuve de soutenance. La forme de ce dossier est libre.

### Pendant la soutenance (30 mn)

- Le projet professionnel (15 mn)  
Le candidat décrit brièvement son parcours professionnel et les raisons pour lesquelles il a souhaité obtenir la certification.  
Il présente son projet professionnel sous la forme et les modalités de son choix.  
L'évaluateur intervient uniquement pour s'assurer de sa bonne compréhension.
- L'échange entre le candidat et les évaluateurs (15 mn maximum)  
Les évaluateurs posent des questions sur le projet professionnel.  
Cet échange permet de vérifier la mise en œuvre des compétences visées, en situation professionnelle.

### Après la soutenance (15 mn maximum)

- Les évaluateurs délibèrent, sans la présence du candidat
- Les évaluateurs ne sont pas autorisés à donner des résultats, notes ou appréciations aux candidats. Les résultats définitifs leur seront transmis, a posteriori et individuellement, par Man'Agir Consultants.

## Organisation pratique

Une convocation parvient aux candidats préalablement à chaque épreuve.  
Les horaires standards des journées d'évaluation sont 9h00 et 17h30.  
Les candidats sont accueillis une ½ heure avant l'horaire prévu.

## Validation de la certification

### 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.  
La non-remise du dossier écrit du projet professionnel et/ou la non-soutenance du projet professionnel est éliminatoire.

### 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. Le cas échéant, le candidat est (re)contacté(e) pour contribuer à cette démarche. Le CAC prend la décision finale.

L'équipe de Man'Agir Consultants se tient à la disposition de chacun, pour l'accompagner et répondre à ses demandes et questions.

Programme, objectifs, méthodes et moyens pédagogiques :

M. Gilles GURY

Tél : 01 45 23 22 32 ou 85

[commercial@managir.com](mailto:commercial@managir.com)

Organisation administrative et logistique :

Mme Laure PERRIN

Tél : 01.45.23.22.51

[commercial.adm@managir.com](mailto:commercial.adm@managir.com)