



Aide au recrutement

PRESENTATION DU CEPFI

- Le CEPFI (Centre d'Évaluation des Potentiels à se Former dans l'Industrie) est un centre d'évaluation et de conseil en ressources humaines.
- Nos prestations visent à rapprocher les besoins des entreprises et les compétences des salariés. Les actions de conseil en recrutement et en mobilité interne constituent avec les évaluations préformatives nos principaux domaines d'intervention.
- Agréé par le FONGECIF Midi-Pyrénées, nous réalisons également des bilans de compétences pour vos salariés ; bilans qui peuvent également être faits au titre du DIF.
- Notre centre appartient à un réseau national de 40 CEPFI regroupés au sein de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie), qui garantit la qualité de nos prestations par le biais de certifications.

INTERVENANTS

- Notre équipe est constituée de consultants, qui disposent du titre de psychologue du travail et d'une expérience de terrain en matière de recrutement et d'évaluation des personnels d'entreprise.

ENGAGEMENTS DU CEPFI

Définition d'une prestation adaptée à vos besoins

- Nous procéderons à une analyse détaillée de vos besoins. Nous pouvons élaborer avec vous des outils spécifiques d'évaluation (cas de figure ou situations professionnelles fictives...).

Transparence

- Nous vous tiendrons informés de toutes les étapes de la mission. Nous préciserons aux candidats avant le démarrage de la prestation les conditions et modalités de mise en œuvre de la prestation et de restitution des résultats (méthode, choix des outils...).

Obligation de moyens

- Nous mettrons en œuvre les moyens humains et techniques garants de validité et de fiabilité.

Confidentialité

- Nous ne communiquerons pas d'information de nature personnelle ou confidentielle en dehors du cadre de la prestation.



DESCRIPTION DE LA PRESTATION

Objectifs

- Réaliser un recrutement pour le compte d'une entreprise.

Déroulement

- Analyse des besoins avec le client :
 - Faire la description des missions et des responsabilités,
 - Définir à partir du profil du poste les critères d'évaluation du candidat,
 - Faire le choix de la méthode et des outils d'évaluation,
 - Rédaction de l'annonce qui sera soumise au client pour accord,
- Diffusion /Sélection des candidats :
 - Diffusion du profil de poste via sites Internet (Apec, pôle emploi, Monster...) et notre réseau interne,
 - Gestion et analyse des candidatures (tri des cv, présélection téléphonique des candidats),
 - Sélection proprement dite de tous les candidats semblant correspondre au profil souhaité,
- Evaluation :
 - La mise en adéquation du candidat avec le poste.
 - L'analyse des compétences, des motivations, de la personnalité, et le potentiel d'évolution du candidat.
 - L'évaluation de l'écart entre ses aptitudes professionnelles et les capacités professionnelles requises.
- Restitution des résultats :
 - Présentation de minimum 2 candidats correspondant aux critères de l'entreprise. Une synthèse
 - Une synthèse sera remise à l'entreprise, par candidat présenté, reprenant ses capacités, sa personnalité, ses aptitudes, les atouts et axes de progrès au regard du poste envisagé et un avis du consultant pour cette prise de poste.
- Clôture du recrutement :
 - Restitution téléphonique avec les candidats non retenus et vus en face à face,
 - Envoi de courrier pour les autres candidats non retenus,

Outils

- Entretien individuel.
- Tests psychotechniques.
- Test de personnalité.
- Mise en situation.

Coût

- Pourcentage du salaire brut annuel (nous consulter)
- Comprend :
 - L'analyse des besoins et la diffusion du profil
 - la réalisation de l'évaluation
 - la restitution orale à l'entreprise
 - la rédaction des documents de synthèse



ORGANISATION

Phase 1 - Accueil

- Informer des conditions du déroulement de l'évaluation.
- Présenter les méthodes et techniques utilisées.
- Confirmer l'engagement du candidat dans la démarche.

Phase 2 - Investigation (positionnement)

- Repérer et analyser les moments clés du parcours (difficultés, points de blocage, ruptures...).
- Identifier et analyser les compétences, les aptitudes personnelles et professionnelles en termes de savoirs, savoir-faire et savoir être.
- Clarifier les motivations et intérêts (valeurs, image de soi, attitudes...).
- Déterminer les potentiels (capacité d'apprentissage, de raisonnement...).

Phase 3 - Conclusion

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Conclure l'entretien d'évaluation.

MODALITE DE RESTITUTION

- La restitution prend plusieurs formes :
 - restitution orale pour le bénéficiaire et l'entreprise,
 - restitution écrite (document de synthèse) pour l'entreprise.