

Référentiel de compétences et d'évaluation

Cette certification s'adresse à tous professionnels évoluant dans les ressources humaines et qui souhaitent acquérir des compétences complémentaires et opérationnelles en ce domaine :

Compétence	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
C1 - Elaborer une stratégie de sourcing cohérente avec la marque employeur pour répondre à un besoin de recrutement exprimé par un métier, en utilisant les canaux de recrutement les plus adaptés, afin de constituer un vivier de candidatures.	L'épreuve de certification consiste en la réalisation, par le candidat, d'un cas pratique lui permettant de mobiliser, de manière transverse, les compétences acquises pour résoudre des situations concrètes à toutes les étapes d'un projet de recrutement.  Ce cas pratique est composé de plusieurs questions et est évalué sur 20 points.	Chaque question fait l'objet de l'attribution d'une note et d'une appréciation par le jury. La note sanctionne le degré d'acquisition de la compétence testée (acquise, acquise partiellement, non acquise) et l'appréciation du jury vient qualifier le niveau de note attribué.  Une appréciation globale est systématiquement donnée par les membres du jury.  La certification est accordée à tout candidat cumulant un score d'au moins 12 points sur 20.  Des mentions sont attribuées en fonction de la note obtenue : • entre 12 et 13,9 : mention bronze • entre 14 et 16,9 : mention argent • entre 17 et 20 : mention or
C2 - Organiser un processus de recrutement performant pour les candidats et le client interne en mobilisant des techniques de communication et de gestion relationnelle, afin de leur proposer à chacun une expérience de recrutement optimale.		
C3 - Concevoir un dispositif d'évaluation structuré et adapté aux besoins exprimés en élaborant, en collaboration avec le métier, une grille d'analyse lui permettant de comparer les candidatures reçues de manière objective.		
C4 - Conduire un entretien structuré en s'appuyant sur le dispositif d'évaluation pour s'assurer de la bonne adéquation du profil reçu, afin de sélectionner, avec le métier, la meilleure candidature, dans le respect des règles de non discrimination et d'inclusion.		
C5 - Conclure un projet de recrutement avec le profil retenu en négociant les modalités de son embauche en vue de son intégration, afin de pourvoir le poste ouvert par le métier.		