

Chargé d'évaluation en recrutement

RNCP36189 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Sigle	Autre — Autre certification professionnelle de droit
Code(s) NSF	315m
Formacode(s)	33003, 15044, 15000, 15020
Code(s) ROME	M1502, K2112
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	27/01/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600053

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600046

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
Direction des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace (DRHAAE)	—	Former et organiser l'évaluation
Direction des ressources humaines de l'armée de Terre (DRHAT) / Sous-direction recrutement (SDR)	—	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification professionnelle concerne le métier de chargé d'évaluation en recrutement présent notamment dans la chaîne recrutement du ministère des armées. Ce personnel intervient dans les structures de recrutement, d'évaluation et d'information, en soutien dans le processus de recrutement. Ce professionnel en évaluation possède des compétences très complémentaires, de par son expertise technique, au travail fourni par les conseillers en recrutement.

Dans la société civile, la certification professionnelle de « chargé d'évaluation en recrutement » constitue une aide réelle à la reconversion dans un secteur porteur d'emplois selon l'analyse du marché du travail effectuée et les données recueillies entre autres auprès d'assessment centers (centres d'évaluation tels que "assessment center alorem", "hr consultancy partners (groupe Randstad) et de Pôle Emploi. Les fiches de poste fournies par les contacts démontrent une similitude étroite entre leur contenu et celui du métier de chargé d'évaluation en recrutement pratiqué par les Armées. Les chargés d'évaluation en recrutement trouvent ainsi leur place dans les assessment centers, les cabinets de conseil, les agences de travail temporaire, les entreprises privées, les structures RH de petite taille (secteur recrutement), etc., par exemple en appui à des psychologues du travail ou à des chargés de recrutement. En France, il est constaté un essor des cabinets de recrutement : 1 800 en 2019 contre 1 500 en 2020 (source : INSEE). En 2018, 44% des candidats ont été soumis à des tests dans le cadre de leur recrutement (source : APEC). La certification professionnelle de "chargé d'évaluation en recrutement" apporte donc une réelle utilité sociale et économique.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités du chargé d'évaluation en recrutement peuvent être menées par une personne en situation de handicap sous réserve de l'accord des experts (médicaux, ...).

Le chargé d'évaluation en recrutement occupe des fonctions dans la chaîne recrutement en structures d'évaluation ou dans des services de ressources humaines au sein desquels il doit évaluer l'aptitude du candidat à occuper un métier aux moyens de tests, d'outils et d'entretiens d'évaluation/d'explicitation. Il analyse ainsi l'adéquation du profil (personnalité, comportement, cognitif ou sportif) à l'aide de différents tests psychotechniques et de la conduite d'entretiens.

Dans un premier temps, le chargé d'évaluation en recrutement doit accueillir et informer les candidats, au sein des structures d'évaluation, sur l'employeur et le parcours d'évaluation à venir.

Ensuite, il analyse et interprète les résultats du candidat aux tests mesurant ses performances, sa personnalité et ses aptitudes cognitives afin d'évaluer le niveau de sa candidature dans le cadre de l'entretien d'évaluation en recrutement.

Une fois le parcours de sélection du candidat achevé, le chargé d'évaluation en recrutement procède à la rédaction d'un bilan dans lequel il administre les cotations et décrit les atouts et faibles de la candidature. C'est sur le contenu de cette fiche que sa hiérarchie s'appuie ensuite pour procéder au plan de recrutement.

Ses activités se trouvent dans trois blocs de compétences.

Bloc de compétences 1 : accueillir, informer et encadrer les candidats au sein des structures d'évaluation en recrutement.

Les activités principales composant ce bloc sont :

- Introduction des candidats dans le processus d'évaluation au sein des structures ;
- Information des candidats sur les spécificités/attendus des postes à pourvoir ;
- Accompagnement des candidats tout au long du parcours de sélection.

Bloc de compétences 2 : procéder à l'évaluation des candidats en recrutement dans le respect de la qualité du processus de sélection et des délais.

Les activités principales composant ce bloc sont :

- Préparation de l'entretien d'évaluation individuel des candidats ;
- Conduite de l'entretien d'évaluation.

Bloc de compétences 3 : assurer la gestion administrative et opérationnelle du processus d'évaluation de candidats en recrutement.

- Rédaction du bilan d'évaluation ;
- Organisation de la charge de travail de l'ensemble des membres de l'équipe des chargés d'évaluation en recrutement ;
- Instauration d'un travail collaboratif et pluridisciplinaire.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Bloc de compétences 1 : accueillir, informer et encadrer les candidats au sein des structures d'évaluation en recrutement.

- Se présenter et témoigner de sa disponibilité au cours des sélections afin d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance selon une posture en accord avec l'image de marque de l'entreprise.
- Répartir les candidats par groupe conformément aux directives en vue d'actions d'ordres collectifs.
- Expliquer au groupe les informations d'ordre collectif à l'aide d'une communication claire et compréhensible de chacun afin d'assurer le bon déroulement de l'ensemble du processus d'évaluation.
- Veiller à la constance de la qualité de l'accueil en s'appuyant sur le protocole en vigueur pour guider/rassurer les candidats face aux enjeux d'évaluation et de sélection.
- Présenter les acteurs du processus d'évaluation et assurer la diffusion de l'information générale, oralement, à l'aide de supports appropriés, afin d'évoquer et d'expliquer les raisons de l'évaluation.
- Préparer puis animer des séances d'information collective en s'appuyant sur le support d'animation afin de diffuser de l'information à propos du métier/emploi visé.
- Informer plus spécifiquement sur les étapes de sélections particulières (médicales...) de l'entreprise conformément au cadre juridique afin d'explicitier la méthodologie de ces sélections et d'y préparer les candidats en attribuant du sens.
- Encadrer les candidats dans le renseignement des documents administratifs en s'appuyant sur le cadre réglementaire en vue de recueillir puis de vérifier l'adéquation de ces informations avec les attentes de la structure.
- Mettre en œuvre un encadrement et assurer une présence permettant de maintenir des conditions de passation

d'épreuves adéquates durant le parcours afin de renforcer l'adhésion et/ou la cohésion et/ou la concurrence de groupe et d'optimiser le processus d'évaluation.

- Observer le comportement adopté par chaque candidat lors de l'évaluation en vue de relever ce qui doit l'être et de formuler des questions pour le(s) entretien(s).

Bloc de compétences 2 : procéder à l'évaluation des candidats en recrutement dans le respect de la qualité du processus de sélection et des délais.

- Lire les résultats de tous les tests en repérant les caractéristiques majeures en vue de l'analyse du profil au regard des performances/qualités requises.
- Analyser les informations recueillies durant l'évaluation en vue d'émettre un avis objectif sur la candidature.
- Identifier le type d'entretien à mener selon le parcours du candidat dans l'évaluation (inaptitudes temporaires / définitives...) en vue de mettre en place un accompagnement adapté.
- Comprendre, analyser et interpréter les résultats obtenus par le candidat aux différents tests psychotechniques (personnalité et cognitif) en s'appuyant sur le manuel de l'évaluateur et les protocoles des outils pour formuler des hypothèses de profil.
- Recueillir les motivations du candidat et mesurer leur réalisme, ainsi qu'explorer les caractéristiques personnelles en vue de l'évaluation finale sur la candidature.
- Afin de participer à l'intégration du candidat :
 - conseiller le candidat et prévenir les éventuels décalages de représentation ;
 - contribuer à la maîtrise de la dénonciation et anticiper sur la fidélisation ;
 - créer et entretenir un lien de confiance pour permettre l'expression des représentations du candidat.
- Restituer, par un bilan oral au candidat, les principaux résultats de son évaluation et clore l'entretien en l'informant des étapes ultérieures de la procédure.

Bloc de compétences 3 : assurer la gestion administrative et opérationnelle du processus d'évaluation de candidats en recrutement.

- Synthétiser de façon organisée les informations recueillies lors de l'évaluation et rédiger sur une fiche Individuelle complémentaire de sélection et d'évaluation une appréciation concernant les aptitudes et compétences des candidats.
- Émettre un avis sur une candidature en fonction de l'ensemble des données recueillies (en s'appuyant sur les résultats aux tests psychotechniques, de niveau et l'entretien) et attribuer une cotation finale sur le potentiel du candidat à s'adapter à la formation puis au poste.
- Contribuer à la planification des sessions de sélection en tenant compte de la situation en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de recrutement.
- Préparer puis répartir les dossiers des candidats à l'ensemble de l'équipe des chargés d'évaluation en recrutement en vue de permettre la fluidité dans le processus de sélection.
- Participer à des réunions de concertation menées par les psychologues ou le supérieur hiérarchique en vue d'harmoniser les procédures d'évaluation, de débattre des dossiers en cours ainsi que des problèmes rencontrés.
- Remettre à jour et compléter des connaissances acquises lors de la formation initiale dans le but de développer les compétences et échanger sur leurs pratiques.
- S'acculturer aux attentes des clients recruteurs afin d'actualiser régulièrement ses compétences et s'inscrire dans un travail collaboratif.
- Le tutorat des chargés d'évaluation en recrutement expérimentés au profit des néo-arrivants est automatiquement mis en place : réalisation d'entretiens en binôme ainsi que de debriefing en fin d'entretien pour permettre aux chargés d'évaluation en recrutement juniors une observation des bonnes pratiques.

Blocs de compétences

RNCP36189BC01 — Accueillir, informer et encadrer les candidats au sein de structures d'évaluation en recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

- Se présenter et témoigner de sa disponibilité au cours des sélections afin d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance selon une posture en accord avec l'image de marque de l'entreprise.
- Répartir les candidats par groupe conformément aux directives en vue d'actions d'ordres collectifs.
- Expliquer au groupe les informations d'ordre collectif à l'aide d'une communication claire et compréhensible de chacun afin d'assurer le bon déroulement de l'ensemble du processus d'évaluation.

- Veiller à la constance de la qualité de l'accueil en s'appuyant sur le protocole en vigueur pour guider/rassurer les candidats face aux enjeux d'évaluation et de sélection.
- Présenter les acteurs du processus d'évaluation et assurer la diffusion de l'information générale, oralement, à l'aide de supports appropriés, afin d'évoquer et d'expliquer les raisons de l'évaluation.
- Préparer puis animer des séances d'information collective en s'appuyant sur le support d'animation afin de diffuser de l'information à propos du métier/emploi visé.
- Informer plus spécifiquement sur les étapes de sélections particulières (médicales...) de l'entreprise conformément au cadre juridique afin d'explicitier la méthodologie de ces sélections et d'y préparer les candidats en attribuant du sens.
- Encadrer les candidats dans le renseignement des documents administratifs en s'appuyant sur le cadre réglementaire en vue de recueillir puis de vérifier l'adéquation de ces informations avec les attentes de la structure.
- Mettre en œuvre un encadrement et assurer une présence permettant de maintenir des conditions de passation d'épreuves adéquates durant le parcours afin de renforcer l'adhésion et/ou la cohésion et/ou la concurrence de groupe et d'optimiser le processus d'évaluation.
- Observer le comportement adopté par chaque candidat lors de l'évaluation en vue de relever ce qui doit l'être et de formuler des questions pour le(s) entretien(s).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

VAE :

- étude du livret 2 ;
- entretien avec le jury ;
- mise en situation simulée ou réelle, si nécessaire.

RNCP36189BC02 — Procéder à l'évaluation des candidats en recrutement dans le respect de la qualité du processus de sélection

LISTE DE COMPÉTENCES

- Lire les résultats de tous les tests en repérant les caractéristiques majeures en vue de l'analyse du profil au regard des performances/qualités requises.
- Analyser les informations recueillies durant l'évaluation en vue d'émettre un avis objectif sur la candidature.
- Identifier le type d'entretien à mener selon le parcours du candidat dans l'évaluation (inaptitudes temporaires / définitives...) en vue de mettre en place un accompagnement adapté.
- Comprendre, analyser et interpréter les résultats obtenus par le candidat aux différents tests psychotechniques (personnalité et cognitif) en s'appuyant sur le manuel de l'évaluateur et les protocoles des outils pour formuler des hypothèses de profil.
- Recueillir les motivations du candidat et mesurer leur réalisme, ainsi qu'explorer les caractéristiques personnelles en vue de l'évaluation finale sur la candidature.
- Afin de participer à l'intégration du candidat :
conseiller le candidat et prévenir les éventuels décalages de représentation ;
contribuer à la maîtrise de la dénonciation et anticiper sur la fidélisation ;
créer et entretenir un lien de confiance pour permettre l'expression des représentations du candidat.
- Restituer, par un bilan oral au candidat, les principaux résultats de son évaluation et clore l'entretien afin qu'il soit informé des étapes ultérieures de la procédure.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

VAE :

- étude du livret 2 ;
- entretien avec le jury ;
- mise en situation simulée ou réelle, si nécessaire.

RNCP36189BC03 — Assurer la gestion administrative et opérationnelle du processus d'évaluation de candidats en recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

- Synthétiser de façon organisée les informations recueillies lors de l'évaluation et rédiger sur une fiche Individuelle complémentaire de sélection et d'évaluation une appréciation concernant les aptitudes et compétences des candidats.
- Émettre un avis sur une candidature en fonction de l'ensemble des données recueillies (en s'appuyant sur les résultats aux tests psychotechniques, de niveau et l'entretien) et attribuer une cotation finale sur le potentiel du candidat à s'adapter à la formation puis au poste.
- Contribuer à la planification des sessions de sélection en tenant compte de la situation en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de recrutement.
- Préparer puis répartir les dossiers des candidats à l'ensemble de l'équipe des chargés d'évaluation en recrutement en vue de permettre la fluidité dans le processus de sélection.
- Participer à des réunions de concertation menées par les psychologues ou le supérieur hiérarchique en vue d'harmoniser les procédures d'évaluation, de débattre des dossiers en cours ainsi que des problèmes rencontrés.
- Remettre à jour et compléter des connaissances acquises lors de la formation initiale dans le but de développer les compétences et échanger sur leurs pratiques.
- S'acculturer sur les attentes des clients recruteurs afin d'actualiser régulièrement ses compétences et s'inscrire dans un travail collaboratif.
- Le tutorat des chargés d'évaluation en recrutement expérimentés au profit des néo-arrivants est automatiquement mis en place : réalisation d'entretiens en binôme ainsi que de débriefing en fin d'entretien pour permettre aux chargés d'évaluation en recrutement juniors une observation des bonnes pratiques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

VAE :

- étude du livret 2 ;
- entretien avec le jury ;
- mise en situation simulée ou réelle, si nécessaire.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Au sein du ministère des armées, les chargés d'évaluation en recrutement travaillent au niveau régional, ils trouvent leur place dans les groupements de recrutement et de sélection (GRS). Ils appartiennent donc à la chaîne recrutement.

Au niveau national, 5 Groupements de Recrutement et de Sélection (GRS) sont implantés géographiquement sur les villes de Nancy, Bordeaux, Lyon, Rennes et Vincennes.

Ces GRS sont communs aux trois armées (Terre, Air et Espace, Marine nationale), ils sont les organes participant à l'évaluation initiale des candidats souhaitant s'engager au sein du ministère des armées.

Dans le secteur civil, la spécificité technique de ces experts de l'évaluation en recrutement les place essentiellement dans des cabinets de conseil RH de petite taille au niveau du secteur du recrutement, du conseil et de l'accompagnement RH, voire de la formation. Ces cabinets sont prestataires de services pour des entreprises clientes plus conséquentes avec des besoins en recrutement parfois très complexes ou poussés. La constitution des équipes au sein de ces cabinets fait très souvent état d'une pluridisciplinarité avec des parcours de formation des professionnels très diversifiés.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Au sein du ministère des armées, la désignation de chargé d'évaluation en recrutement renvoie à l'emploi d'évaluateur.

Au sein du secteur civil, elle renvoie aux libellés d'emplois suivants :

- consultant en recrutement et en évaluation ;
- consultant en centre d'évaluation (assessment center) ;

- consultant assessment et development center.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'obtention de la certification professionnelle inscrite dans le RNCP ne permet pas à elle seule d'exercer au sein du ministère des armées le métier qu'elle vise ; le statut de personnel militaire ou civil des Armées est exigé.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 112 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	32 653
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour prétendre à la certification professionnelle de "chargé d'évaluation en recrutement", hors VAE, il convient d'avoir été affecté sur un poste de chargé d'évaluation en recrutement pendant au moins deux ans cumulés, sans discontinuité, au sein d'un centre du ministère des armées.

Dans des cas exceptionnels de discontinuité d'activité, l'acquisition des compétences d'une durée de deux ans au moins doit se faire sur une période inférieure ou égale à cinq ans à partir de la date de la 1re affectation à un poste de chargé d'évaluation en recrutement au sein d'un centre du ministère des armées.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Nombre et profils de personnes composant le jury : 3, jusqu'à 5.

- le président du jury : le commandant de l'organisme certificateur, ou son représentant ;
- le responsable du dispositif de développement de compétences ou son représentant ;
- le responsable de la pédagogie ou son représentant ou le référent vivier.

Des suppléants sont désignés.

Les membres du jury sont également désignés avec le souci d'assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, en fonction du « vivier » du métier.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Nombre et profils des personnes composant le jury : 3, jusqu'à 5.

- Président du jury : le commandant de l'organisme certificateur, ou son représentant ;
 - 2 membres du collège « professionnel », hors organisme certificateur ; ces 2 membres du collège « professionnel » peuvent être :
 - ou salarié du domaine concerné titulaire de la certification ou équivalent ;
 - ou personne encadrant des titulaires de la certification (« employeur ») ;
- En plus, éventuellement :
2 membres du collège « formateur » : 2 formateurs du parcours professionnalisant concerné.
Des suppléants sont désignés.
Les « professionnels » sont représentés par tout professionnel hors formateurs, hors organisme certificateur si possible.
Les membres du jury seront également désignés avec le souci d'assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, en fonction du « vivier » de la spécialité concernée.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 27/01/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	56	—	100 %	—
2019	52	—	100 %	100 %
2016	54	—	100 %	100 %

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36189/>