

Fonction

CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE EMPLOI ET DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RECRUTEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT DEVELOPPEMENT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS III.3 \(H/F\)](#)
- [CONSEILLER EN EVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNELS IV.A \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le chargé de recrutement, en appui et conseil des recruteurs, contribue au pourvoi des postes vacants et à la fluidité au sein du Groupe par la mise en œuvre des opérations de sourcing et de sélection garantissant l'adéquation poste/profil. En lien avec les autres acteurs du recrutement et de l'évolution professionnelle, il/elle assure également une démarche de conseil et de mise en relation auprès des clients internes (filrière RH, managers...).

Missions

Définir le poste et le profil recherché

Contribue à l'analyse et synthétise le recueil du besoin rédigé avec le client pour comprendre les enjeux du poste

Définit les besoins de recrutement et des process adaptés en lien avec les recruteurs (profils, adéquation poste / classification...)

Fait émerger les profils potentiels de candidats, propose une stratégie de recherche de candidatures (annonce, plans médias, approche directe, ...)

Mettre en place de la stratégie de recherche

Participe à l'identification des supports de sourcing les plus adaptés à la cible (communication, développement du réseau...)

Met en œuvre les moyens de communication nécessaires à la recherche de candidats (Bourse de l'emploi interne, site de recrutement externe, ...)

Contribue à la création et à l'animation d'opérations de communication sur les métiers recruteurs et identifie des candidats potentiels (en poste, issus d'une candidature antérieure, ...)

Contribue à la sélection, le cas échéant, les prestataires externes de recrutement et assure le pilotage de leur prestation : cabinet, réseaux sociaux, sites emplois généralistes ou spécialisés, presse, ...

Recherche les candidats potentiels en lien avec les acteurs de l'évolution professionnelle

Approcher et sélectionner des candidats potentiels

Approche des profils identifiés : présentation du poste, évaluation de l'adéquation au regard du profil, proposition, validation de la motivation, proposition d'entrée dans le dispositif de sélection

Analyse les candidatures et prend en charge les interactions avec les candidats

Contacte les candidats potentiels et valide leur adéquation au profil défini : motivations, compétences techniques, prétentions salariales (pour les candidatures externes)

Organise et prend en charge les opérations de pré-sélection et de sélection, le cas échéant, utilise des outils d'évaluation voire la mise en place d'actions spécifiques (tests, grilles, questionnaires, mises en situation, assessment...)

Réalise des entretiens de recrutement et assure les débriefs auprès des candidats

Conseiller les recruteurs et les candidats

Assure un rôle de conseil et d'interface auprès des recruteurs : synthèse des présélections, conditions de mobilité, avis, propositions d'axes/actions de développement

Le cas échéant oriente les candidats au recrutement vers un professionnel de l'évolution professionnelle et contribue à la proposition de plans de développement individuels

Participer au pilotage et à l'amélioration continue de l'activité

Assure le reporting de ses activités auprès du client sur le déroulement de la mission, renseigne les tableaux de bord/SIRH et réalise le suivi des indicateurs : production et partage des tableaux de synthèse, analyse qualitative des candidats contactés, difficultés rencontrées

Propose et met en œuvre les actions pour réduire les délais de recrutement

Compétences

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Digital et Data

Culture digitale

Connaître l'environnement et les enjeux du digital pour un usage personnel ou professionnel, par une veille régulière. Être conscient(e) de l'impact du numérique sur les méthodes de travail et les relations avec la clientèle. Faire preuve de curiosité et d'adaptabilité face aux évolutions digitales (nouveaux outils et usages).

Travail et outils collaboratifs

Adopter des pratiques collaboratives dans le travail au quotidien, notamment en travaillant principalement sur les plates-formes collaboratives. Participer à des projets en mode collaboratif, en travaillant sur les outils en ligne qui facilitent la transversalité. Echanger et partager les bonnes

pratiques ou retours d'expérience. Maîtriser les règles de confidentialité.

Efficacité professionnelle

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des processus inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Expression orale et écrite

Savoir s'exprimer aussi bien à l'écrit qu'à l'oral de manière claire et compréhensible, avec un vocabulaire adapté à l'interlocuteur et au contexte professionnel, et selon le canal de communication.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Risques et réglementation

Cadre législatif et réglementaire

Savoir traiter les connaissances relatives aux réglementations, processus internes et législations en vigueur sur son domaine d'intervention.

Éthique et déontologie

Connaître et appliquer les règles de déontologie, de confidentialité et d'éthique (orientée client).

Techniques RH

Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

Recrutement

Savoir utiliser les différents outils et techniques de sourcing, de conduite d'entretiens et de recrutement de candidats en interne (mobilité) ou en externe afin de sélectionner les meilleurs profils sur un poste donné.

Environnement de travail

Siège

Entités nationales ou territoriales

Déplacements

Relations internes/externes

Candidats

Managers

Professionnels de l'évolution professionnelle (CEP/EMRG)

RRH/DRH

Universités

Professionnels de la communication

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- ☐ Bgpn reseau
- ☐ Banque postale
- ☐ Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 10 à 49