

> Intitulé de l'emploi

**Chargé du recrutement**

> Autres appellations

> Définition synthétique

Le chargé du recrutement analyse le besoin de personnel sur un poste, conseille sur la procédure la plus adaptée (mobilité interne, recrutement externe...), recherche des candidats et conseille le recruteur sur le choix des personnes à recruter.

> Activités principales

- Analyse des demandes de recrutement et définition des profils et des avis de vacance de poste
- Participation aux commissions de recrutement et conduite d'entretiens de recrutement
- Participation à la détection de candidats potentiels (suivi des étudiants boursiers, des dispositifs Cadre avenir...)
- Constitution d'un vivier de candidatures internes et externes
- Organisation de la communication des offres d'emploi
- Préparation de l'intégration des nouveaux recrutés
- Gestion des candidatures spontanées et des demandes de stage

> Compétences requises

**Savoir :**

- Statuts de la fonction publique
- Méthodes d'analyse des comportements
- Logiciel de gestion des ressources humaines (GRH)
- Institutions et leurs missions
- Métiers de la fonction publique

**Savoir-faire :**

- Maîtriser des techniques d'entretien professionnel
- Utiliser des méthodes d'analyse du comportement en milieu professionnel
- Écouter et conseiller
- Utiliser les référentiels métiers
- Rédiger un compte-rendu d'entretien

**• Comportements professionnels**

- Sens de l'écoute
- Goût pour les contacts humains
- Sens du conseil
- Sens de la communication
- Autonomie

> Conditions particulières d'exercice

- Respect des règles déontologiques du conseil
- Respect strict de la confidentialité des échanges

> Tendances d'évolution

**Facteurs clés à moyen terme (3-5 ans) :**

- Transferts de compétences
- Évolution des systèmes d'information des ressources humaines
- Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Professionnalisation des directions des ressources humaines en matière de recrutement et de mobilité
- Développement des parcours professionnels personnalisés

**Impacts sur l'emploi (qualitatif) :**

- Effort important de formation des professionnels des (DRH) directions des ressources humaines
- Développer le savoir-faire en matière d'outils d'accompagnement

> Proximité avec d'autres emplois

- Conseiller en mobilité et carrière