

# Le CHU de Montpellier recrute

**Le CHU de Montpellier est le 1<sup>er</sup> employeur de l'Hérault et établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire de l'Est-Hérault. Situé au Nord de Montpellier, le CHU est classé parmi les meilleurs établissements de santé au niveau national, pour la qualité de la médecine, de la recherche et de son management.**

## Responsable du Pôle Recrutement, Attractivité et Développement des Ressources Humaines

Grade Grille de référence	Type de contrat	Pourcentage d'activité
Attaché d'Administration Hospitalière / Ingénieur Hospitalier	Mutation, Détachement, Contractuels acceptés	100 %

### DÉFINITION

- Contribuer au développement des ressources humaines de l'établissement
- Elaborer, mettre en œuvre, animer et évaluer la stratégie de l'établissement en matière d'attractivité, de recrutement, de GPMC, et de fidélisation
- Membre de l'équipe d'encadrement supérieur de la DRHF
- Encadrement des équipes recrutement – attractivité – développement RH

### LIEU D'EXERCICE

CHU Montpellier - Centre Administratif André BENECH

### HORAIRES

Administratif de jour

Repos : Samedi, Dimanche et jours fériés

### MISSIONS ET ACTIVITÉS PRINCIPALES

#### **1. Pilotage de la fonction Recrutement et Attractivité**

##### 1.1 Management du pôle recrutement – attractivité

- Management et encadrement d'équipes et arbitrages sur l'ensemble du pôle :
  - Service Recrutement & mobilité
  - Chargé de mission attractivité
- Pilotage des sujets d'optimisation du processus de recrutement :
  - Modernisation du processus de recrutement (amélioration de l'expérience recruteur et de l'expérience candidat)
  - Recensement et analyse des besoins des services en termes de recrutement
  - Optimisation de la visibilité des offres d'emploi et de l'image de marque du recruteur
  - Développement des pratiques de sourcing sur les recrutements stratégiques
  - Animation métier et formation du réseau de recruteurs
  - Structuration du pilotage et mise en place d'indicateur



## 1.2 Élaboration et pilotage de la stratégie RH en matière d'attractivité et recrutement

- Proposition et mise en œuvre de la politique attractivité et recrutement ;
- Veille stratégique et technique sur le marché de l'emploi local et national sur les métiers en tension ; sur les outils de recrutement et de communication digitale RH ; sur la réglementation de la fonction recrutement.
- Mise en place d'actions ciblées d'attractivité auprès des étudiants, stagiaires et apprentis ;
- Structuration d'un réseau de partenaires externes autour de la fonction recrutement et attractivité.

## 1.3 Structuration, et mise en œuvre d'une politique d'Onboarding

- Définition, mise en place et animation d'un parcours institutionnel d'accueil et d'intégration des nouveaux recrutés
- Evaluation de la politique d'onboarding, indicateurs de résultat et recueil de la satisfaction des collaborateurs et des recruteurs.

## 1.4 Politique de fidélisation / Marque employeur

- Développer, piloter et promouvoir la marque employeur du CHU de Montpellier et le développement de l'expérience collaborateur
- Mettre en place et coordonner la stratégie de « fidélisation » du CHU, en lien étroit avec le pôle Qualité de vie au travail et prévention des risques professionnels.

## 2. **Pilotage de la fonction développement RH**

### 2.1 Gestion prévisionnelle des métiers et compétences (GPMC) :

- Management chargée de mission ;
- Structuration de la fonction GPMC ;
- Coordination de la campagne d'entretien professionnel au sein de l'établissement.

### 2.2 Pilotage du processus jeune talent (stage / apprentissage)

- Pilotage du processus jeune talent (stage / apprentissage)
- Actualisation de la stratégie (alignement avec les besoins de l'établissement)
- Modernisation des processus (refonte des dispositifs de stage)

Dans le cadre du projet de transformation du CHU (déclinaison du projet d'établissement) et des projets majeurs en cours au sein de la DRH (dématérialisation ...), le profil de poste et les missions ont vocation à être actualisée.

### PRÉREQUIS DU POSTE :

- Niveau de diplôme Bac +5 en gestion des ressources humaines, gestion des entreprises et/ou des administrations, communication d'entreprise ou en lien avec le domaine d'activité concerné
- Une bonne connaissance de la fonction RH et une expérience dans le domaine RH est souhaitée
- Une expérience en management et en conduite de projet est recommandée
- Une expérience en communication serait un plus



## LIAISONS HIÉRARCHIQUES :

Directrice et Directrice adjointe des ressources humaines et de la formation

## RELATIONS PROFESSIONNELLES LES PLUS FRÉQUENTES (internes et externes) :

- Direction des ressources humaines et de la formation
  - Directeurs
  - Responsables de secteur et équipe d'encadrement de la DRHF
  - Secrétariat de Direction
  
- Autres relations professionnelles fréquentes
  - Direction de la coordination générale des soins et des parcours
  - Direction de la communication et du mécénat
  - Directions fonctionnelles et encadrement des pôles et services pour l'identification des besoins
  - Partenaires extérieurs : France Travail, Prestataires, Etablissements scolaires et universitaires, Etablissements membres du GHT Est-Hérault et Sud Aveyron...

## CORRESPONDANCE STATUTAIRE (grade)

- Statut : Cadre supérieur de la fonction publique (Catégorie A)
- Grille de rémunération : Attaché d'administration hospitalière (AAH) – Ingénieur Hospitalier (IH)
- Fonctionnaire : Mutation ou Détachement
- Hors fonction publique : CDI avec période d'essai de 4 mois renouvelable

## CONDITIONS D'EXERCICE

- Forfait cadre (25 jours de congés annuels +/- 3 jours sous conditions + 19 jours de RTT par an)
- Accès à la formation continue

