



## FONCTIONS SUPPORT

Ressources humaines

**leem**  
les entreprises  
du médicament

# Chargé(e) du recrutement

La fonction de chargé(e) du recrutement consiste à intervenir à toutes les phases du processus d'embauche d'une personne, de la sélection des candidat(e)s jusqu'au suivi de leur intégration. L'objectif principal est de trouver pour chaque poste la personne la plus adaptée au besoin de l'entreprise. Il/elle est chargé(e) d'identifier, de contacter, de présélectionner des candidat(e)s et de suivre l'intégration des personnes recrutées.

## ACTIVITÉS

### Définition du poste et du profil recherché

- Analyse du poste à pourvoir : mission, activités, environnement, département, conditions de travail, salaire, contrat, durée...
- Définition du profil recherché en collaboration avec les managers ou les RH : expérience, formation, expertise...
- Elaboration du descriptif de poste et du profil recherché

### Mise en place de la stratégie de recherche

- Elaboration du plan de sourcing
- Rédaction et diffusion de l'annonce sur l'ensemble des supports choisis : site de l'entreprise, réseaux sociaux, sites emplois (jobboards) généralistes ou spécialisés, presse nationale ou régionale
- Recherche de profils adéquats sur les réseaux sociaux et/ou dans la CVthèque disponible dans la base de l'entreprise
- Relation avec des cabinets de recrutement ou de chasse en fonction des profils recherchés

### Sélection des candidatures

- Sélection des candidatures reçues et des profils trouvés sur les réseaux sociaux
- Conduite des entretiens par téléphone, en visio ou en face à face pour présélection et validation des motivations, compétences, prétentions salariales...
- Organisation et débrief des entretiens avec les décideurs pour décision finale
- Passation de test de personnalités avec débrief aux candidat(e)s

### Suivi du recrutement

- Information et retour auprès des candidat(e)s
- Suivi administratif de la procédure d'embauche
- Suivi du onboarding et de la période d'essai



### Profil de recrutement :

Ce poste peut être confié à un(e) jeune diplômé(e) ou à une personne plus expérimentée.



### Formations

#### Parcours recommandés :

- Bac +3/5 généraliste, à dominante économie, gestion, littéraire
- Master spécialisé en ressources humaines
- École de commerce

Pour aller plus loin : <https://imfis.fr>



### Passerelles métier :

- Consultant(e) en recrutement
- Chargé(e) d'études RH
- Responsable du recrutement
- Chargé(e) de recrutement en cabinet

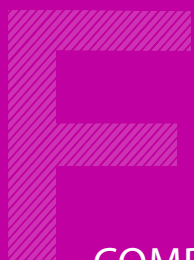
Pour aller plus loin :

[www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org)



### Autres appellations :

- Assistant(e) de recherche RH
- Chargé(e) de sourcing
- Talent acquisition specialist



## COMPÉTENCES CLÉS

### ←|→ Transverses

- Analyser le besoin et savoir écouter pour bien comprendre les enjeux du poste à pourvoir ou lors de la sélection des candidat(e)s
- Savoir communiquer à l'écrit pour la rédaction des annonces et à l'oral pour présenter le poste et l'entreprise, et développer la marque employeur
- Avoir de l'impact dans sa présentation pour attirer les meilleurs candidat(e)s
- Se tenir informé(e) des évolutions des métiers, du marché de l'emploi et de l'actualité économique en général
- Être capable de convaincre les managers de l'intérêt de certaines candidatures
- Imaginer de nouveaux moyens pour sourcer et convaincre les candidat(e)s



### Métier

- Connaître les métiers, l'activité, la concurrence et l'organisation de l'entreprise
- Savoir présenter l'entreprise (histoire, produits, organisation, enjeux...) et le poste à pourvoir (missions, responsabilités, compétences...)
- Maîtriser les techniques d'entretien, notamment téléphonique, afin d'évaluer rapidement et avec pertinence les candidat(e)s contacté(e)s
- Utiliser les outils bureautiques et numériques, de sourcing, de e-sourcing (notamment CVthèques, réseaux sociaux), les logiciels de gestion des CVs et de reporting
- Maîtriser l'anglais et si possible une autre langue pour les postes à l'international

La forte évolution des profils sur de nombreux métiers dans l'industrie pharmaceutique, notamment du fait des impacts de la transformation digitale, couplé à des tensions de recrutement accrues sur certains profils stratégiques, rendent clé les fonctions liées au recrutement.

Avec les nouvelles technologies numériques et l'arrivée de générations ayant d'autres habitudes et attentes professionnelles, le/la chargé(e) de recrutement doit maîtriser les différents médias et outils de e-sourcing (sites emplois, réseaux sociaux, professionnels ou non). Ses techniques de sourcing gagnent en sophistication : search engine optimization (SEO), search engine marketing (SEM), opérateurs booléens... En présence de tensions de recrutement sur certaines fonctions, il/elle doit également être capable de proposer de nouvelles façons de procéder pour aller chercher les talents et les attirer. La tendance est à la simplification et au raccourcissement des processus de recrutement et une collaboration plus proche entre managers et chargé(e) de recrutement, beaucoup de structures ayant pris conscience, dans un contexte de tensions sur le marché du travail, qu'il était nécessaire de faire preuve de plus d'agilité. Le/la chargé(e) de recrutement doit maîtriser les outils collaboratifs pour la conduite des entretiens lors de la phase de recrutement.

Du fait de leur rôle central d'apporteurs de nouveaux talents au sein de l'entreprise, les chargé(e)s de recrutement sont partie prenante des actions de développement de la marque employeur, et les premiers également à en bénéficier concrètement quand les capacités d'attractivité de la structure sont élevées.

