

La Communauté de Communes Bretagne Romantique recrute
Au sein du service Ressources Humaines

UN CHARGE DE RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION (H/F)
Catégorie B

La Communauté de communes Bretagne romantique compte 25 communes et 36 000 habitants répartis sur 3 bassins de vie : Combourg à l'est, Tinténiac au sud et Mesnil-Roc'h au nord. Ce territoire, situé entre Saint-Malo, Rennes et Dinan, est très attractif et apprécié par sa population qui augmente de façon significative d'année en année.

La Communauté de communes Bretagne romantique recrute par voie de mutation ou inscription sur liste d'aptitude, un(e) chargé(e) de recrutement et de la formation ou à défaut en tant que contractuel. Ce poste est ouvert aux cadres d'emplois des rédacteurs. Votre lieu de travail sera basé au Siège de la Communauté de communes à la Chapelle aux Filtzméens.

Vous organiserez le processus de recrutement et concevrez, mettrez en œuvre et évaluerez le plan de formation et les dispositifs de professionnalisation associés.

Vous avez une bonne connaissance des collectivités territoriales, êtes titulaire d'une Licence ou d'un Master en gestion des ressources humaines et avez une expérience dans un poste similaire. Vous avez acquis des méthodes et techniques liées au recrutement et à la formation et avez des qualités relationnelles vous permettant de vous adapter à des interlocuteurs variés. Alors, ce poste est fait pour vous !

Vos missions :

Sous la responsabilité de la cheffe du service Ressources Humaines, vous serez chargé(e) de l' :

ORGANISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- Définir et mettre en place des procédures de recrutement
- Recenser et analyser les besoins prévisionnels
- Rédiger un cahier des charges pour un cabinet de recrutement
- Définir et évaluer les procédures de recrutement
- Élaborer les outils nécessaires au recrutement (grilles d'entretiens, outils d'évaluation, mise en situation professionnelle, test)
- Constituer et mobiliser le vivier de candidatures internes et externes
- Définir les besoins du ou des services et les compétences à mobiliser
- Établir, rédiger des profils de poste

ORGANISATION DE LA COMMUNICATION DES OFFRES D'EMPLOI

- Rédiger une annonce de recrutement
- Développer l'attractivité de la collectivité par la promotion des métiers en interne ou en externe

ANALYSE DES CANDIDATURES ET DES PROFILS DES CANDIDATS

- Analyser un CV, un dossier de candidature
- Détecter les potentiels
- Sélectionner les candidats
- Organiser et conduire des entretiens de recrutement
- Garantir la gestion administrative des candidatures
- Rédiger et communiquer les comptes rendus des démarches de sélection des candidats
- Transmettre les éléments pour la constitution du dossier d'embauche du candidat sélectionné
- Informer les candidats des suites de la procédure de recrutement
- Préparation et suivi de l'intégration des nouveaux recrutés
- Informer les nouveaux recrutés sur les conditions d'emploi de la collectivité
- Définir avec les services, les modalités d'accueil
- Construire et mettre en œuvre le dispositif d'intégration professionnelle des nouveaux arrivants
- Assurer le suivi du processus d'intégration avec le service
- Réaliser des bilans d'intégration

MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE DU PLAN DE FORMATION

- Organiser la consultation des organismes de formation : de la rédaction du cahier des charges à la sélection du prestataire
- Informer et communiquer régulièrement en interne sur le plan de formation de la collectivité
- Planifier et coordonner les actions de formation
- Définir des procédures de gestion et de contrôle des formations (suivi budgétaire, inscription, présence, etc.)
- Définir des modalités pédagogiques
- Réaliser l'ouverture et le bilan des actions de formation, dans la perspective de l'évaluation du plan de formation

CONCEPTION DU PLAN DE FORMATION

- Définir les règles d'accès et les obligations en matière de formation (règlement, charte de formation)
- Élaborer des outils d'identification des besoins collectifs et individuels
- Prendre en compte l'évolution des métiers de la collectivité et leur incidence sur les besoins en développement de compétences
- Apporter un conseil aux agents et aux encadrants et évaluer la pertinence d'une réponse-formation au besoin exprimé
- Structurer une offre de formation et l'actualiser dans le cadre d'une programmation pluriannuelle
- Traduire les besoins de formation en objectifs de formation et objectifs pédagogiques
- Hiérarchiser les besoins recensés en appréciant leur conformité avec la stratégie globale de formation de la collectivité à court, moyen ou long terme
- Négocier les arbitrages et argumenter sur les choix de formation
- Participer au dialogue social autour du plan de formation

INGENIERIE DE FORMATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

- Guider et accompagner les encadrants dans l'analyse des besoins de compétences d'un service
- Traduire la problématique formation d'un agent en pistes d'action
- Mesurer l'écart entre compétences détenues et compétences attendues au niveau individuel ou collectif
- Élaborer des parcours individuels de formation
- Orienter vers des situations de formation adaptées
- Participer à l'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la vie

ÉVALUATION DU PLAN DE FORMATION

- Analyser l'impact de la formation sur les services et les situations de travail
- Définir des modalités et indicateurs et construire des outils d'évaluation
- Apprécier les transferts des compétences acquises dans l'activité en lien avec les responsables opérationnels
- Mesurer les acquis de la formation, au regard des objectifs définis en amont, et vérifier les transferts dans l'activité
- Alerter la hiérarchie et ajuster l'action de formation en fonction des résultats d'évaluation

ACTIVITES SECONDAIRES :

- Préparation, Analyse et bilan des entretiens professionnels en soutien à l'assistante RH
- Complétude du RSU dans le cadre de la formation
- Soutien administratif en cas de pics d'activités du service RH (Préparation d'arrêtés, courriers, etc...)

Profil :

- Méthodes et techniques de recrutement et méthodes de tests
- Techniques de conduite d'entretien
- Statut de la fonction publique et droit du travail
- Règles de rémunérations appliquées à la fonction publique territoriale
- Méthodes d'élaboration et étapes d'un plan de formation,
- Aspects réglementaires du droit à la formation,
- Méthodes et outils d'évaluation de la formation,
- Qualités rédactionnelles
- Permis B

Les bonnes raisons de rejoindre la Communauté de communes Bretagne romantique :

- Une collectivité entre Rennes et Saint Malo, à taille humaine,
- Qui porte un projet de territoire ambitieux dans des domaines variés (le développement économique, le social, l'environnement...)
- Avec des élus et des équipes engagés pour leur territoire
- Qui mettent en œuvre des principes forts, formalisés dans une charte de confiance
- Une structuration managériale favorisant la co-construction
- Une qualité de vie au travail qui valorise une ambiance de travail conviviale, des conditions de travail flexibles, une conciliation vie professionnelle/vie personnelle (Temps de travail 39h avec RTT, une 20^{ème} de jours par an)

- Des avantages sociaux : Tickets restaurant, participation employeur sur le contrat santé et prévoyance, adhésion au Comité Œuvres Sociales, forfait mobilité durable, Coffre fort dématérialisation pour les bulletins de paie, télétravail possible

Poste à pourvoir le 01/06/2024

Date début de publicité 19/02/2024

Date fin de publicité 18/03/2024

Date limite de candidature 18/03/2024

Lettre de motivation + CV + dernière situation administrative à adresser à Monsieur le Président
Communauté de Communes – Bretagne Romantique

22 rue des coteaux

35190 La Chapelle aux Filtzméens - Mail : rh@bretagneromantique.fr