

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PROGRAMME DE LA FORMATION

2 jours



17 et 18 novembre 2026

9h30 - 17h00



IRA de Nantes



FORMATEUR

Paul CHEVALLIER DELLAC, DREAL



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Comprendre les enjeux du recrutement
- ✓ Maîtriser le processus et les différentes étapes du recrutement
- ✓ S'approprier les techniques d'entretien
- ✓ Maîtriser la posture du recruteur lors des entretiens afin d'améliorer la qualité du processus de recrutement
- ✓ Savoir objectiver ses choix de candidats sur des critères concrets d'adéquation profil-poste-compétences



PUBLIC

Responsables et gestionnaires RH en charge de recrutement



PREREQUIS

Module Mentor *Intégrer le statut général dans vos pratiques de gestion RH.*



METHODES PEDAGOGIQUES

- Réflexion et partage en 1/2 groupe
- Quizz
- Cas pratiques
- Mise en situation

JOUR 1 : LES GRANDES ETAPES DU RECRUTEMENT

1 – Fonder juridiquement le recrutement

Les différents types de recrutement (titulaire, vacataire, apprentis, stagiaires, personnes en situation de handicap, recrutements sans concours,...) et de contrat (permanent ou temporaire).

2 – Calibrer le recrutement

Intégrer le schéma d'emploi, la gestion de la masse salariale et la gestion prévisionnelle (GPEEC) dans ses pratiques de recrutement.

3 – Organiser le recrutement

Définir les modalités du recrutement, savoir rédiger et communiquer une offre d'emploi (analyse des besoins, éléments d'information à intégrer - attractivité).

4 – Accompagner le recrutement

Analyser les candidatures et finaliser le recrutement, préparer l'arrivée du candidat et fidéliser sur la durée.

5 – Mise en situation de synthèse : élaboration en groupe d'un plan de recrutement

JOUR 2 : LES ERREURS A EVITER

1 – Méconnaître les risques liés au recrutement

Sanctions et conséquences en cas d'irrégularité.

2 – Manquer de clairvoyance

Etat réel du marché, techniques d'analyse de candidatures et de conduite d'entretiens.

3 – Négliger sa marque employeur

Marque employeur interne, marque employeur externe, indicateurs chiffrés et tableaux de bord.

4 – Mise en situation de synthèse : analyse de candidatures et conduite d'entretiens.