

**Outil
10 bis**

**Fiche méthodologique :
Plan de recrutement**

1ère étape : état de la population existante

Cette étape vise, dans un premier temps, à recenser les ressources humaines disponibles par service et par poste (en nombre d'agents).

Dans un deuxième temps, il s'agit de prendre en compte la durée hebdomadaire de travail afin de transposer le nombre d'agent en équivalent temps plein.

Le troisième temps est consacré à l'anticipation, il consiste à définir les mouvements prévisibles des agents, et les motifs, personnels ou collectifs, à l'origine de ces mouvements.

Exemple :

Etat de la population existante									
Service	Emploi/ Poste	AGENT		Nombre d'agent(s)	Total ETP	Mouvement des agents prévisionnel		Motif du mouvement	
		Nom(s)	Prénom(s)			Motif du mouvement	Echéance (mois, année)	Motif	Observations
Ordures ménagères	Rippeur	AURO BARNAR DURANT FENIX LEROUX LEBLANC	Alain Jean Dominique Nathalie Paul Philippe	6	4,5	Changement de structure	janv-17	Structurel	Fusions et transfert du service ordures ménagères
Administratif	Gestionnaire paie	DUPONT	Laure	1	1	Mutation	mars-17	Personnel	Recrutement à la mairie de Saint-Martin
Administratif	Accueil du public	MARCHAN	Sylvie	1	1				
Administratif	Gestionnaire comptable	PIERRE COSSE	Delphine Franck	2	2				

2ème étape : revue de l'organisation des ressources

Cette étape vise dans un premier temps à identifier les futurs métiers indispensables à la structure et les compétences clés associées à chaque poste.

Dans un second temps, il faudra identifier les ressources en interne susceptibles d'occuper les nouveaux métiers. Si certains agents en interne ont le potentiel pour remplir les nouvelles missions, il faudra mettre en place les actions nécessaires à l'évolution de leurs postes (formations...). Dans le cas contraire, il faudra envisager un recrutement externe.

Exemple :

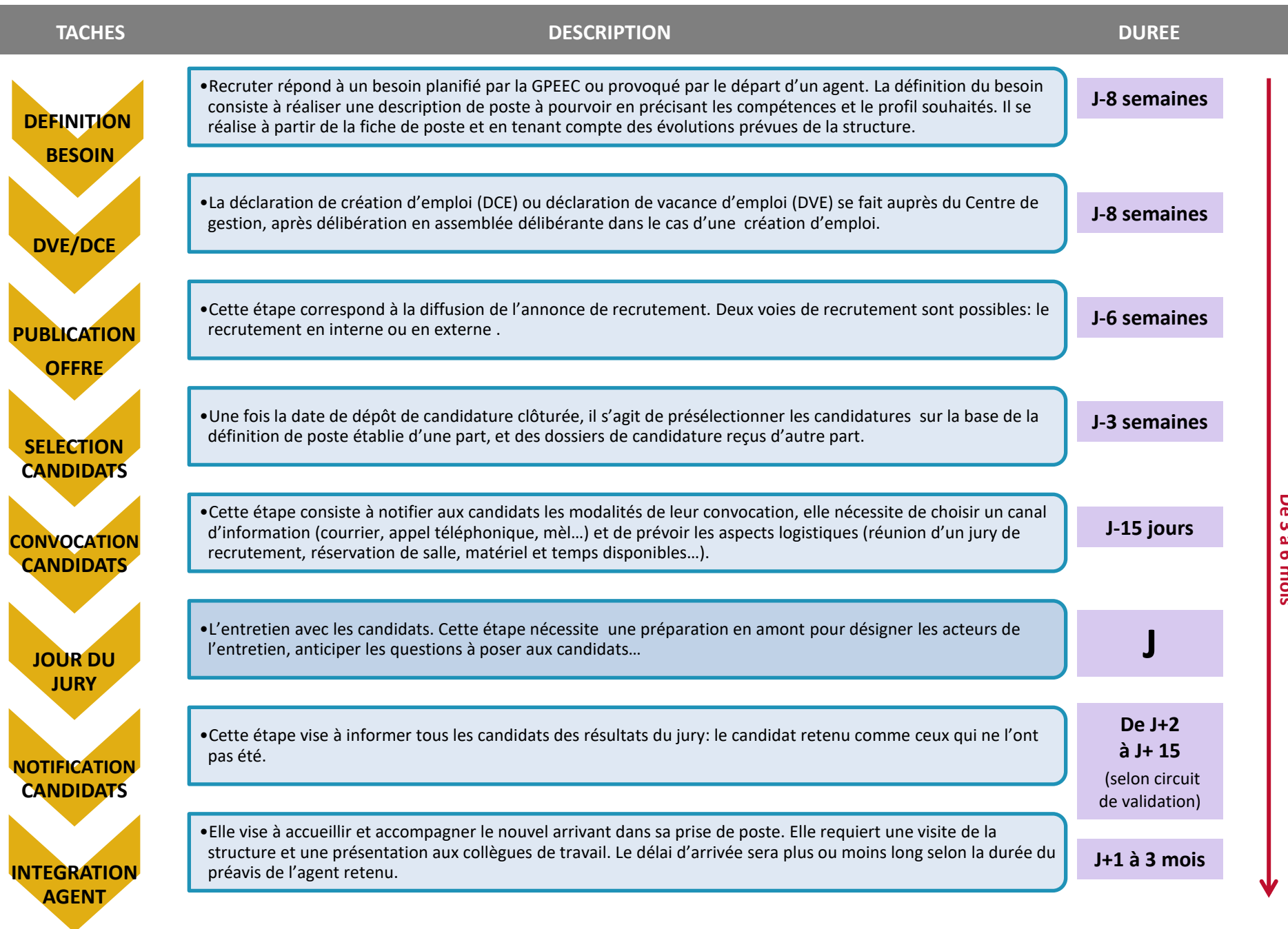
Organisation des ressources									
Service	Métier cibles/ indispensables	Compétences clés	Nombre d'agent(s) nécessaire(s)	Ressources potentielles en interne	Stratégie et prévision d'évolution des métiers	Recrutement			
						Type de recrutement	Formation(s) à prévoir		
							Intitulé	Organisme	Coût estimé (TTC)
Déchetterie	Chauffeur PL	Transporter les déchets vers l'usine d'incinération Etre vigilant sur les risques liés à la circulation	3	3 agents polyvalents espaces verts	2 agents conducteurs des camions bennes pour transport des végétaux 1 agent à former	Interne	Permis PL FIMO	Auto école	2000€ 2000€

3ème étape : planification du recrutement

Cette dernière étape vise concrètement à planifier, par service, le nombre de recrutements nécessaire sur chaque métier, en précisant la durée hebdomadaire du service, la date prévisionnelle de recrutement et la date d'inscription au budget.

Exemple :

	A	B	C	D	E	F
1	Planification du recrutement					
2	Service	Nombre de poste(s) à pourvoir	Emploi/Métier	Durée hebdomadaire	Date prévisionnelle de recrutement	Date d'inscription au budget
3	Ordures ménagères	1	Chauffeur rippeur	35h	01/03/2017	01/03/2017



De 3 à 6 mois