

Éléments de corrigé

**QUESTION 1 : Identifiez les enjeux du recrutement dans le secteur public.**

- ⇒ Pallier la pénurie de ressources humaines dans certains métiers
- ⇒ Pallier le turnover important
- ⇒ Développer l'efficacité
- ⇒ Accroître les compétences

**QUESTION 2 : Repérez et analysez les éléments de l'environnement pouvant freiner le recrutement dans le secteur public.**

Freins

- ⇒ L'image de sécurité et de stabilité de l'emploi du service public ne correspond pas à l'évolution des besoins des nouvelles générations qui recherchent des emplois offrant des expériences nouvelles et variées.
- ⇒ Le fonctionnement en réseau des jeunes ne cadre pas aux méthodes traditionnelles de recrutement utilisées dans la fonction publique, notamment sur concours.
- ⇒ Le recrutement par concours qui peut effrayer les jeunes (autocensure)
- ⇒ La concurrence du secteur privé, notamment en termes de politique salariale prive le service public de candidatures.

**QUESTION 3 : Définissez la notion de « marque employeur » et montrez quels atouts le service public peut mettre en avant pour la valoriser.**

La marque employeur désigne l'ensemble des problématiques d'image de marque liées à la gestion des ressources humaines et au recrutement d'une entreprise. Elle comprend la culture de l'entreprise et ses engagements (notamment en termes de RSE, développement durable...).

Elle facilite le recrutement en présentant les aspects attractifs et motivants de l'organisation pour les candidats.

Le service public peut mettre en avant ses avancées en matière salariale et notamment la mise en place du RIFSEEP, son implication dans le développement durable, les actions en faveur de l'intérêt général, le développement du télétravail et les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Plus largement la stabilité de l'emploi et l'intérêt des missions de service public peut aussi être mis en avant.

**QUESTION 4 : Montrez en quoi les outils institutionnels ou juridiques nouvellement créés apportent une solution au problème de recrutement dans la fonction publique.**

La création de plateforme réunissant les acteurs de l'emploi des filières concernées qui permettent de co-construire des plans d'actions permettant de promouvoir les emplois (formation, tutorat ...) : Cela permet d'ouvrir le recrutement à davantage de candidats en offrant des possibilités de reconversion, formation... Cela permet de diversifier le vivier des candidats mais également des compétences et des profils.

Le contrat de projet : Cet outil permet de recruter les salariés sur des compétences rares, de faire découvrir à des agents l'environnement de travail dans un service public, d'attirer des jeunes qui ne souhaitent pas s'engager de manière définitive ou bien passer des concours administratifs, de les identifier, fidéliser.