	12 fils mensuels	6 campagnes (bimestriel)	4 campagnes (trimestriel)
Lisibilité du processus	Chevauchement intrinsèque, amenant à débuter un nouveau fil sans voir clos le précédent	Chevauchement possible des campagnes avec les effets anticipés/différés	Cadencement de l'année en 4 temps forts
Massification de l'offre de postes pour facilitation : - mobilités géographiques - gestion des priorités légales - mutations conjointes - réintégrations	En amélioration par rapport aux fils de l'eau ABC et à enjeux Gestion des situations individuelles spécifiques possibles théoriquement mensuellement mais sur une offre limitée de poste	Équilibrée entre fréquence de la parution des listes et volume des listes proposées	Optimale Nécessite un accompagnement des situations individuelles spécifiques pour anticiper leur gestion
Gestion des phases de recrutement	Flux continu pour les BRH locaux et les recruteurs	Espacement des publications et lissage sur toute l'année des phases de recrutement (1mois/2)	4 temps identifiés dans l'année
Pilotage central des recrutements	Réactif nécessitant un rythme soutenu pour chaque fil mensuel	Intermédiaire	Nécessitant une anticipation sur chaque campagne
Réduction des durées de vacance	A expertiser avec la suppression des opportunités des postes susceptibles d'être vacants	A expertiser suivant les modalités de publication des postes susceptibles d'être vacants	A expertiser avec l'effet de la suppression de la durée de vacance pour certains postes susceptibles d'être vacants
Affectation en sortie d'écoles	Nécessite une communication forte envers les services pour sanctuariser les primo-affectations	Solution intermédiaire	Calendrier facilitant la constitution des listes proposées et des recrutements pour les services
Gestion des urgences* à pourvoir un poste	Possible mensuellement mais avec une adéquation profil/poste plus contrainte	A expertiser au vu des délais effectifs constatés (pas de différence flagrante entre fils eau)	*

** la notion d'urgence est à caractériser pour pouvoir estimer le volume de postes concernés et les éventuels dispositifs spécifiques à prévoir.*