

# Accompagnement au recrutement



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique vous propose un accompagnement sur-mesure pour sécuriser et réussir vos recrutements.





# Pourquoi se faire accompagner ?

Recruter est un enjeu stratégique pour votre collectivité.

Un recrutement réussi sécurise vos équipes et renforce votre capacité à délivrer un service public de qualité. À l'inverse, un recrutement mal maîtrisé peut engendrer des coûts cachés et fragiliser la qualité du service à l'usager.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique vous propose un accompagnement **expert, neutre et personnalisé**, pour transformer cet enjeu en opportunité.



## Notre valeur ajoutée

### 1 Une expertise reconnue

- Connaissance approfondie des métiers des collectivités,
- Maîtrise des réglementations liées à la Fonction Publique Territoriale,
- Réseau d'experts : juristes, consultants RH, coachs, pour un accompagnement global.

### 2 Un regard extérieur et objectif

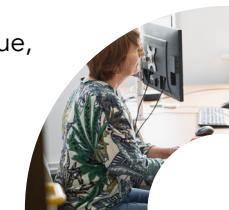
- Neutralité et objectivité : nos consultants sont extérieurs à la collectivité,
- Expérience terrain : nos experts accompagnent au quotidien tous types de collectivités (communes rurales, intercommunalités, villes centre, établissements publics,) et sont au fait de vos enjeux.

### 3 Une approche sur-mesure

- Prestation socle : analyse des besoins et définition d'une stratégie de recrutement adaptée,
- Options modulables : co-rédiger le profil de poste, élaborer une offre attractive, présélectionner les candidats, participer au jury, négocier les conditions d'embauche...
- Accompagnement post-recrutement : coaching, plan de développement des compétences.

### 4 Proximité et réactivité

- Intervention locale : nous sommes basés en Loire-Atlantique, proches de vos réalités,
- Suivi durable : nous pouvons rester à vos côtés après la mission pour assurer une intégration réussie.





## Notre accompagnement sur-mesure

### 1 Un diagnostic précis

Entretiens avec les élus, la direction et l'équipe pour cerner les attentes et les enjeux.

Synthèse et proposition d'une stratégie de recrutement claire et partagée.

### 2 Un recrutement sécurisé

Profil de poste : co-rédigé pour être attractif et conforme aux obligations légales (décret du 24 juillet 2025 notamment).

Offre d'emploi : diffusée sur les canaux adaptés, valorisant vos atouts (projets innovants, spécificités territoriales).

Sourcing : recherche active de candidats pour les postes en tension.

### 3 Une sélection rigoureuse

Critères objectifs : définition des compétences essentielles et secondaires, non discriminants.

Pré-sélection : analyse neutre et traçabilité des décisions.

Jury de recrutement : participation active pour garantir équité et conformité.

### 4 Une intégration réussie

Coaching : accompagnement à la prise de fonctions pour les nouveaux managers (dispositif NEO) et les managers expérimentés (dispositif PRO). [Télécharger la plaquette « Le coaching pour les managers »](#)

Plan individualisé de développement des compétences : au regard du profil du candidat et de son expérience, définition des besoins en formation. [Télécharger la plaquette « Offre d'accompagnement personnalisé »](#)



## EN PRATIQUE POUR LA COLLECTIVITÉ

Pour échanger sur vos besoins et construire ensemble votre stratégie de recrutement, vous pouvez contacter le Service Recrutement et Conseil en Organisation.



conseilrh@cdg44.fr



02 40 20 00 71

Centre de Gestion de la Fonction  
Publique Territoriale de Loire-Atlantique  
6 rue du Pen Duick II-CS.66225 - 44262 Nantes cedex 2

**Direction Attractivité de l'Emploi et Transitions des Organisations**  
**Service Recrutement et Conseil en Organisation**