



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales  
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

## Délibération n° 25-51 Conseil d'Administration du 03/07/2025

### Définition des contours d'un Campus DEN.bzh

#### Direction Générale des Services Service Mobilité - Emploi - Compétences

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'en réponse à la crise du recrutement public et au vieillissement des effectifs, les enjeux de préparation aux métiers territoriaux constituent un fil rouge du mandat 2020-2026, formalisé par les axes « Attractivité » du CPOM et du schéma régional inter-CDG. En s'approchant du terme du mandat, il convient de cadrer les actions pour tirer parti des expérimentations et consolider les réussites.

Initialement envisagé sous la forme d'une « école interne », le projet de renforcer les capacités de « pépinière de talents » du CDG 35 a conduit à diversifier les dispositifs et les partenariats pour tester différentes pratiques. Ces initiatives, régulièrement soumises au Conseil d'Administration, ont été mises en œuvre à différentes échelles :

- Amélioration des dispositifs amont des Missions temporaires (CDG 35 recruteur principal)
- Conception de nouveaux dispositifs transversaux pour toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine
- Dynamique inter-CDG à mesure du déploiement de la marque employeur régionale DEN.bzh

Pour gagner en impact auprès des financeurs comme des usagers, ces démarches complémentaires méritent d'être regroupées sous une même bannière bénéficiant de l'image positive de la Bretagne, sans les pesanteurs attribuées à la fonction publique : l'appellation Campus DEN.bzh a été adoptée par la coopération régionale pour recouvrir une variété de cursus soutenus par les CDG bretons.

Le présent rapport propose de :

1. Dresser un bilan des expérimentations récemment déployées
2. Définir un programme d'action pour l'Ille-et-Vilaine sur l'année scolaire 2025-2026
3. Esquisser des perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh

#### 1. Dresser un bilan des expérimentations récemment déployées :

La marque employeur régionale DEN.bzh a été lancée en janvier 2023 après 2 années de travaux de conception et de préparation. Son lancement a suscité une vague de sympathie, une excellente couverture médiatique et plusieurs récompenses. Partant d'une notoriété à créer, la démarche capitalise désormais un flux important de connexions et d'abonnés, restaurant un nombre satisfaisant de candidatures aux offres d'emploi et de dispositifs de formation des CDG bretons.

Après 2 ans de lancement, une nouvelle phase de plein déploiement s'amorce avec l'affichage dynamique des actualités et des événements (244 en 2024), un catalogue interactif de formations (possibilité de s'inscrire ou recevoir une alerte) et une valorisation des partenariats (rubriques dédiées aux collectivités ayant signé la charte DEN.bzh). Cependant, l'immense majorité des candidats touchés grâce à la dynamique DEN.bzh ne pourront intégrer les collectivités qu'après passage dans un dispositif de préparation aux métiers territoriaux.

En parallèle, le projet « Compétences FPT 35 » embarque depuis septembre 2023 une dizaine de collectivités d'Ille-et-Vilaine de tailles variées pour envisager ensemble de nouvelles modalités de préparation aux métiers territoriaux. Des ateliers ont notamment permis de dresser un diagnostic des points de blocage et de découvrir la « Fabrik Emploi » des métiers de la métallurgie (branche professionnelle de l'UIMM). Ce fonctionnement collégial inter-collectivités a unifié les approches jusqu'ici cloisonnées entre celles qui s'appuyaient largement sur le CDG 35 et celles qui fonctionnaient de manière distincte. L'idée d'investir ensemble des dispositifs ne passant pas obligatoirement par l'intérim a fait consensus. Le groupe de travail a proposé d'agir simultanément sur 5 leviers ou rouages : Observatoire, Ingénierie, Partenariats, Attractivité, Promesse Employeur.

Toujours durant la même période, le service Mobilité Emploi Compétences a diversifié ses partenariats pour rétablir les capacités de recrutement de l'activité d'intérim :

- Colorisation BTS comptable (semi-échec)
- Colorisation BTS SAM (succès pour 4 classes de 4 lycées différents)
- Partenariat avec lycée Jean-Baptiste Le Taillandier de Fougères pour un cursus d'Instructeur d'Autorisations du Droit des Sols
- Partenariat avec AMISEP sur des dispositifs « Prépa Projet »

Enfin, l'expérimentation principale, déclinaison du projet « Compétences FPT 35 », a porté sur un dispositif de recrutement formation et placement de 14 assistants comptables, innovant sur :

- La prise en compte anticipée des besoins (100 postes déclarés en compta-finances / an )
- La publicité (offres d'emplois plutôt que places en formation),
- La sélection sans CV par simulation (méthode MRS de France Travail)
- La pédagogie par méthode d'application et centre d'entraînement pédagogique
- Les partenariats avec 10 collectivités impliquées, CNFPT, Région et France Travail
- Le parcours décomposé en 2 parties (2 mois d'alternance puis 6 mois de professionnalisation)
- Une amorce de certification sur 3 modules débouchant sur une remise d'attestation

**Ce prototype toujours en déploiement** (3 agents en mission d'intérim, 11 employés par la collectivité qui les a recrutés) **donne satisfaction à toutes les parties prenantes** (demandeurs d'emploi, agents en reclassement, services finances ayant des difficultés de recrutement, financeurs, formateurs...).

Ce foisonnement d'initiatives s'inscrit dans l'année des 30 ans de Prémicol qui atteint désormais plus de 1 000 stagiaires formés et insérés dans les collectivités breilliennes. L'enjeu devient donc de définir :

- Comment moderniser les dispositifs rodés pour leur donner une seconde jeunesse ?
- De quelles façons consolider les expérimentations réussies ?
- Avec quels moyens et ressources équilibrer une activité qui doublerait les capacités de préparation de candidats aux métiers territoriaux ?

## **2. Définir un programme d'action sur l'année scolaire 2025-2026 en Ille-et-Vilaine**

Le service Mobilité Emploi Compétences propose de poursuivre ses dispositifs rodés au cadencement habituel en y injectant plusieurs innovations.

En complément, pour pérenniser la formule testée en février-mars 2025, il semble pertinent d'envisager 2 sessions d'assistants comptables sur l'année scolaire. En effet, s'agissant de dispositifs de placement, il importe de disposer d'une offre à chaque semestre afin d'y rallier un maximum de recrutements (voir rapport ci-après avec des tarifs).

De plus, face à la crise majeure de renouvellement des compétences en assistant et gestionnaire RH, une démarche comparable à celle mise en œuvre sur le profil de comptable est lancée.

Un séminaire avec des professionnels et des formateurs s'est tenu le 5 juin en format « hackathon » pour définir une cible optimale et cerner les attendus de formation.

L'ouverture d'un dispositif de formation au suivi de la carrière et à la préparation de la paie des agents territoriaux est cruciale à plusieurs titres :

- Les métiers de la GRH de la FPT sont spécifiques et non enseignés en formation initiale (la piste d'une colorisation FPT d'un BTS GRH s'est révélée inopérante) ;
- L'exercice de ces métiers se complique (nouvelles relations au travail depuis le Covid ; doubles règles (fonctionnaires / contractuels) ; injonctions contradictoires (QVT / restriction financières...) ;
- Une sévère pénurie de compétences en GRH touche toutes les strates de collectivités, d'autant que les agents compétents en carrière et paie présentent une moyenne d'âge élevée (et parfois des signes d'usure professionnelle en lien avec la complexification de ces métiers depuis le COVID) ;
- La fragilisation de la fonction employeur faute de professionnalisme en GRH complique l'exercice des missions du CDG, faute de relais en collectivités, ainsi que ses propres recrutements.

L'expérimentation d'assistant comptable a révélé une information majeure : **il existe un gisement de candidats pour des métiers réputés peu attractifs aux conditions de recrutement actuelles de la FPT** à condition de s'ouvrir aux débutants à fort potentiel (aux aptitudes mesurées par des tests) et de les accompagner (ne pas attendre uniquement des profils diplômés et/ou expérimentés).

Le défi des prochains mois sera donc de réussir à mobiliser des collectivités sur des dispositifs groupés de recrutement et formation aux métiers pénuriques.

### 3. Esquisser des perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh

Le décollage prometteur de la notoriété de la marque régionale permet de fédérer les actions des 4 CDG bretons de préparation aux métiers territoriaux sous une identité commune : un « Campus DEN.bzh ». Le regroupement d'un archipel de dispositifs de formation sous une même bannière vise à rendre visible ces multiples canaux de préparation en alternance, malgré les petits effectifs de chaque groupe. Il devient ainsi possible de concilier une certaine « massification » de l'impact sans renoncer à la souplesse des initiatives départementales.

En se plaçant dans la démarche du portail emploi des collectivités bretonnes, il s'agit de susciter une **démarche de branche professionnelle** qui s'organise pour pourvoir à ces besoins les plus criants avec des écoles internes mobilisant les collectivités de manière solidaire, non seulement par l'accueil de stagiaires, mais aussi sur la définition des priorités, la mise à disposition de formateurs et la prise de risques dans le recrutement de débutants.

À cet égard, il convient de situer désormais la difficulté principale : Si l'on considère que la détection et la formation de potentiels est rendue possible par les innovations décrites plus haut, **le succès du Campus dépendra du nombre de postes que les collectivités ouvriront dans le cadre novateur du placement.**

Une forme de GPEC collective ou plutôt GTEC (gestion territoriale des emplois et compétences) doit être amorcée par un flux régulier de postes de débutants mutualisés dans le Campus. Si les collectivités s'avèrent en incapacité d'anticiper une portion de leurs recrutements sensibles, si elles préfèrent attendre le candidat spontané idéal en escomptant une mutation depuis une structure voisine, ou le recrutement d'un intérimaire formé et rodé par d'autres tuteurs, alors la démarche de branche n'atteindra pas son seuil minimal de viabilité.

En conséquence, les tarifs de « préemption » et de « placement » (recrutement et formation de débutants en CDD) doivent être élaborés de telle sorte qu'ils soient inférieurs aux frais de participation à la formation demandés aux collectivités qui recrutent un intérimaire récemment sorti d'un dispositif de formation du CDG. On peut comparer cela à l'achat d'un livre en souscription à un tarif privilégié permettant de lancer son édition.

Plus globalement, le chantier ambitieux du Campus demandera des efforts soutenus durant plusieurs années. Différentes démarches seront à mener simultanément :

- Renforcer la visibilité de DEN.bzh par de nouvelles campagnes de promotion, favoriser son appropriation par les collectivités et des « ambassadeurs » et consolider ses outils informatiques ;
- Fiabiliser des données de gestion prévisionnelle sur les métiers sensibles (GPEC) ;
- Poursuivre l'animation d'un réseau départemental de collectivités innovantes afin de recueillir au plus près les besoins qualitatifs et les capacités d'intégration sur le terrain ;
- Investir la certification de plusieurs cursus avec le CNFPT ;
- Soutenir des partenariats avec des organismes extérieurs de formation sur des métiers non couverts en totalité par les dispositifs internes du CDG 35 (actuellement agents de maintenance et instructeurs d'urbanisme) ;
- Communiquer sur les nouvelles formules intégrant prospection, aide à la sélection, formation et aide à la professionnalisation ;
- Revoir l'articulation des tarifs entre les dispositifs de placement (telle une « souscription ») et les contributions forfaitaires sollicitées auprès des collectivités qui choisissent un agent issu de la pépinière d'intérim.



**Les membres du Conseil d'Administration**, après avoir pris connaissance du bilan des expérimentations en matière de formation et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

#### DÉCIDENT

- de valider dès à présent les orientations proposées pour l'année 2025-2026 pour mettre en œuvre les actions préparant les rentrées des différents dispositifs de formation ;
- d'encourager les collectivités à anticiper leurs besoins RH et à se mobiliser sur de nouvelles formes de sélection-formation ;
- de valider la réflexion engagée sur la refonte des tarifs visant à inciter au recrutement de débutants en formation ;
- d'émettre un avis favorable sur les perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20250704-21-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 04-07-2025

Publication le : 04-07-2025

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente du Centre  
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

Chantal PÉTARD-VOISIN