



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° 25-102 Conseil d'Administration du 27/11/2025

### Participation au financement des formations avant embauche par France Travail : expérimentation régionale d'une POEI « adaptée » au fonctionnement des CDG

#### Mobilité - Emploi - Compétences « parcours professionnels »

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le rôle pionnier des CDG bretons en matière d'insertion de demandeurs d'emploi est reconnu par les pouvoirs publics (cf. 30 ans de Prémicol). Les difficultés persistantes de recrutement des collectivités, la reprise du chômage invitent à renforcer les dispositifs tremplins vers l'emploi territorial combinant préparation à l'emploi et professionnalisation par des missions d'intérim en collectivités.

Les candidatures nouvelles suscitées par la dynamique DEN.bzh initiée par les CDG ne peuvent être affectées en collectivités, sans apports de compétences techniques et découverte des modalités de travail particulières des collectivités (relations internes et partenaires externes). Depuis le lancement de la marque régionale en janvier 2023, déjà 630 candidats ont été formés et insérés par les CDG bretons. Dans ce contexte, la sécurisation des parcours existants et le développement de nouveaux dispositifs peuvent constituer un Campus DEN.bzh, encore plus fédérateur, à condition de disposer de financements pérennes et d'un cadre régional assez souple d'intervention, pour la cohérence des actions et leur adaptation aux enjeux départementaux.

Pour sécuriser la formation des demandeurs d'emploi et faciliter leur recrutement dans les collectivités territoriales et leurs établissements, France Travail propose d'adapter la POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) au fonctionnement des centres de gestion. Ce dispositif permet à une organisation de former un demandeur d'emploi avant son embauche, pour qu'il acquière les compétences nécessaires au poste. L'organisme s'engage à embaucher le candidat à l'issue de la formation pour au moins 6 mois. Ce dispositif favorise une intégration réussie tout en répondant aux besoins spécifiques des employeurs.

Le statut particulier des CDG ne permet pas de garantir l'embauche du stagiaire dans ces conditions. France Travail propose une expérimentation en Région Bretagne dans un cadre dérogatoire qui se rapproche de celui des agences d'intérim. Les principales adaptations concernent la levée des obligations de diffusion d'une offre d'emploi et l'aménagement du CDD de 6 mois. Toutefois, les Centres de Gestion s'engagent à proposer aux demandeurs d'emploi formés au moins 6 mois d'activité effective dans les 9 mois suivant leur formation.

Ce cadre dérogatoire concerne prioritairement les formations courtes d'une durée maximale de 450 heures préparant aux métiers en tension précédemment évoqués (Prémicol pour le CDG 35). L'expérimentation vise les formations démarrant entre le 01/09/2025 et le 31/08/2026.

Les modalités opérationnelles de cette coopération en Bretagne sont définies dans la convention jointe. Un bilan final, réalisé à l'issue du protocole expérimental, permettra d'identifier les actions mises en œuvre, leurs effets et la perception par les partenaires ; il pourra définir la durée, les modalités de révision et de résiliation du protocole.

Dans l'hypothèse d'un bilan positif de cette expérimentation régionale, la généralisation du protocole à l'ensemble du territoire national serait recherchée par France Travail.



Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

**AUTORISENT**

- le partenariat avec France Travail ;
- la Présidente à signer la convention à intervenir.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20251203-6-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 03-12-2025

Publication le : 03-12-2025

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



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

Chantal PÉTARD-VOISIN

# PROCOLE EXPÉRIMENTAL DE COOPÉRATION

**Pour sécuriser la formation des demandeurs d'emploi et faciliter leur recrutement  
dans les collectivités, par la mobilisation des POEI sans obligation de CDD de 6 mois**

## ENTRE

### France Travail Bretagne

36 rue de Léon - 35000 RENNES

Représenté par Madame Angélique GOODALL, Directrice  
Régionale

ET

### Les Centres de Gestion de Bretagne

#### Centre de Gestion des Côtes d'Armor

Eleusis 2 – 1 rue Pierre et Marie Curie – 22194 PLERIN Cedex

Représenté par Vincent LE MEAUX, Président

Agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

#### Le Centre de Gestion du Finistère

7 Boulevard du Finistère - 29336 Quimper Cedex

Représenté par Yohann NEDELEC, Président

Agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

#### Le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine

Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35326 Thorigné- Fouillard Cedex  
Représenté par Chantal PETARD-VOISIN, Présidente  
Agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

**Le Centre de Gestion du Morbihan**  
6 bis rue Olivier de Clisson - CS 82161 - 56005 VANNES CEDEX  
Représenté par Gaëlle STRICOT, Présidente  
Agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

Est conclu le présent protocole expérimental de coopération.

**Annexes :**

- 1. Processus POEI**
- 2. Liste des correspondants France Travail**

## PREAMBULE

### France Travail

En tant qu'opérateur, France Travail est chargé d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel et de veiller à la continuité de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle. Il prescrit toutes les actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité. Il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle, ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle.

France Travail aide et conseille les entreprises dans leurs recrutements, sourcing des demandeurs d'emploi, mobilisation des mesures adaptées (immersion, MRS, préparation opérationnelle à l'embauche...) prospecte le marché du travail et a également pour mission de développer une expertise sur l'évolution des emplois et qualifications (article L.5312-1-I du code du travail).

### France Travail Bretagne, c'est :

- 309943 offres d'emploi diffusées au T2 2025 dont 194 372 d'offres durables ;
- 4 454 opérations #TousMobilisés organisées dans les 37 agences bretonnes, actions qui peuvent prendre la forme de découvertes de métiers, des formations, de rencontre avec des recruteurs, de salons ou de jobs dating, en 2024
- 89,7% des entreprises satisfaites des services rendus ;

### Un réseau constitué de :

- 1 direction régionale,
- 37 agences de proximité,
- 4 directions territoriales,
- 2299 collaborateurs,
- 262 conseillers dédiés à la relation aux entreprises,
- 4 équipes dédiées aux recrutements par la méthode de recrutement par simulation (MRS).

### Les centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

En tant qu'établissements publics locaux à caractère administratif, les Centres de Gestion exercent des missions notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines au service des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (articles L.452-34 à L452-48 du code général de la fonction publique).

L'emploi dans la fonction publique territoriale, c'est :

- 2 millions d'agents en France dont environ 100 000 en Bretagne,
- 250 métiers et 8 filières professionnelles : administrative, technique, médico-sociale, animation, culturelle, sportive, sécurité et incendie,
- Une grande diversité d'employeurs locaux : conseils régionaux et départementaux, communes, communautés de communes et d'agglomération, CCAS/CIAS, EHPA/D, SDIS, syndicats communaux, intercommunaux, départementaux, offices publics HLM, offices de tourisme...

En Bretagne, les difficultés de recrutement s'intensifient sur un marché de l'emploi territorial toujours sous tension en raison du manque de candidats au regard des offres publiées, de l'inadéquation entre les profils et les métiers, des nombreux départs en retraite qui fragilisent à terme la capacité des collectivités et de leurs établissements à maintenir l'intégralité de leurs missions de service public.

En réponse à ces difficultés, les 4 Centres de Gestion de Bretagne développent collectivement et individuellement de nombreuses actions de communication, d'information, de conseil,

d'accompagnement et de formation afin d'améliorer la visibilité et l'attractivité de l'emploi public territorial en Bretagne et de développer les compétences nécessaires aux spécificités métiers pour disposer d'un vivier qualifié et opérationnel aux seins de leurs services intérim véritables tremplins vers l'emploi pérenne.

A titre d'exemples, ils portent collectivement :

- La marque employeur DEN.bzh dont le bilan 2024 est le suivant :
  - 244 actions d'information et de promotion de l'emploi : forum, job dating, rendez-vous de l'emploi...
  - 457 offres d'intérim publiées,
  - 17 offres de formation proposées.
- La Licence Professionnelle mention Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales 2024-2025
  - En partenariat avec l'Université Rennes 2 et le CNFPT
  - Parcours Métiers de l'Administration Territoriale : 1 281 heures / 37 étudiants/stagiaires,
  - Parcours Métiers Techniques des Collectivités Territoriales : 1 281 heures / 12 étudiants/stagiaires.

Pour ce qui concerne chaque Centre de Gestion de Bretagne, en 2024 :

### Le centre de gestion du Finistère

En 2024, le service intérim du CDG29 a employé près de 300 agents, 130 agents sont en mission mensuellement toutes filières confondues (sauf sécurité).

Sur l'année, plus de 125 collectivités finistériennes ont sollicité le service, représentant 700 mises à disposition dont 38% concernent des missions administratives.

Les postes en tension concernent les fonctions de secrétaire général de mairie, gestionnaire comptable et ressources humaines ou agent chargé de l'état civil et de l'urbanisme notamment.

Ces fonctions nécessitent d'avoir des compétences spécifiques : état-civil, élections, législation funéraire, urbanisme, comptabilité publique, statut de la FPT, organisation d'un conseil municipal...

Les difficultés de recrutement au sein de la FPT se ressentent partout sur le territoire hexagonal et seules les formations, organisées depuis 20 ans, en partenariat avec France Travail et le CNFPT, permettent au service de recruter des personnes qualifiées.

Chaque année, 2 dispositifs de formation (dites courtes) sont organisés, au printemps et à l'automne, permettant de former une vingtaine de demandeurs d'emploi.

Ces formations de 6 à 10 semaines, basées sur l'alternance, comportent des périodes de cours théoriques et un stage pratique au sein d'une collectivité.

Ainsi, sur la période 2017-2024, sur les 153 stagiaires formés :

- 75% sont en poste en collectivité dont 15 % travaillent toujours pour le service intérim du CDG29,
- 23 % sont dans le secteur privé,
- 2 % ont quitté le département ou sont aujourd'hui retraités.

Plus précisément pour 2024 : 2 formations d'agent administratif chargé de l'état civil et de l'urbanisme ont été organisées sur l'année :

- Du 2 avril au 17 mai 2024 : 198 heures de formation dont 79 heures de cours théoriques et 119 heures de stage pratique

- Du 12 novembre au 20 décembre 2024 : 190 heures de formation dont 78 heures de cours théoriques et 112 heures de stage pratique

Permettant de former 16 demandeurs d'emploi.

A ce jour, 88 % sont en poste en collectivité (dont 71 % travaillent toujours pour le service intérim du CDG29), et 12 % sont dans le secteur privé.

### Le centre de gestion du Morbihan

Pour répondre aux besoins de renfort ou assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, en 2024, 103 agents contractuels du service intérim du CDG du Morbihan ont été mis à disposition de 87 collectivités.

Ces agents interviennent sur des métiers variés :

- Administratif : gestionnaire de l'état civil, de l'urbanisme, de la comptabilité, des ressources humaines, de l'action sociale, responsable des finances et marchés publics, directeur général des services, secrétaire général de mairie ...,
- Social : agent social, agent d'accueil en C.C.A.S., directeur de C.C.A.S./E.H.P.A.D....,
- Culturel : agent d'accueil en bibliothèque, responsable de médiathèque, archiviste....,
- Technique : agent polyvalent (voirie, bâtiment, espaces verts), cuisinier, responsable des services techniques...

Pour répondre aux besoins croissants des collectivités de bénéficier d'agents intérimaires opérationnels sur les métiers, le CDG s'investit dans les formations professionnalisantes combinant apprentissages théoriques et pratiques en collectivités, avec l'appui de partenaires : France Travail, la Région, le GRETA, l'AFPA, le CNFPT, l'Université de Rennes 2 et de l'Université Bretagne Sud. Depuis 2019, 268 candidats ont été formés par ces différents dispositifs partenariaux.

En vue de renforcer l'équipe d'intérimaires et de répondre aux difficultés de recrutement des collectivités locales, une action de formation professionnalisante de « Gestionnaires administratifs polyvalents en collectivité » a été mise en œuvre depuis 2019, en partenariat avec France Travail et le CNFPT. Cette formation courte de 8 semaines (4 semaines de formation théorique et 4 semaines de stage en collectivité (ou en alternance)) permet de former chaque année 10 demandeurs d'emploi aux métiers administratifs de la FPT (Agent d'accueil polyvalent, Assistant ou Gestionnaire des services à la population (état civil, passeports etc...), en urbanisme, comptabilité, ressources humaines, action sociale ...).

55 demandeurs d'emplois ont bénéficiés de ce dispositif de 2019 à 2024 - 80% d'entre eux ont intégré le service intérim du CDG 56 comme tremplin vers l'emploi pérenne.

### Le centre de gestion des Côtes d'Armor

Chaque mois le Centre de gestion met à disposition des collectivités costarmoricaines 400 à 420 agents. En 2024, le service intérim du CDG 22 a employé 1067 agents, à titre principal sur les filières technique (60%), administrative (27,4%) et médico-sociale (7.7%).

Véritable tremplin vers l'emploi pérenne le service accompagne les premiers pas en collectivité et propose au besoin des actions de formation pour assurer la montée en compétences de ses agents intérimaires.

- Le contexte de son service d'intérim :
  - 270 collectivités utilisatrices,

- 2 268 demandes de personnel dont 654 non pourvues,
- 1 065 agents employés au cours de l'année dont 60 % en technique et 28 % en administratif,
- 400 agents employés en moyenne chaque mois.

Pour répondre aux besoins de renfort ou de remplacement sur les métiers administratifs, le CDG organise chaque année en partenariat avec France travail des parcours de formation (14 semaines) alternant apports théoriques et stages pratiques en collectivité.

- Les formations potentiellement concernées par ce protocole expérimental :

Le dispositif FMAT qui intègre 3 parcours alternant cours théoriques et stages pratiques :

- Parcours Administration Générale des Services : 2 sessions / 450 heures / 36 stagiaires,
- Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines : 300 heures / 15 stagiaires,
- Parcours Accueil Polyvalent en Mairie : 280 heures / 16 stagiaires.

Ces parcours s'adressent à des demandeurs d'emplois qui souhaitent s'orienter vers les métiers territoriaux, les parcours permettent de former 60 à 70 personnes par an qui intégreront les missions temporaires à l'issue de formation. L'objectif est d'accompagner les collectivités afin d'assurer la continuité de service sur les métiers administratifs les plus en tensions : secrétaire général de mairie, gestionnaire comptable, gestionnaire RH, agent d'accueil polyvalent.

Dans les 6 mois qui suivent la formation\* les personnes formées sont en emplois :

- à plus de 80% pour les parcours administration générale (83%) et compte RH (83%)
- à plus de 70% pour le parcours accueil polyvalent (73%)

\*Année de référence 2024

### [Le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine](#)

Pour répondre aux besoins des collectivités territoriales, le centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine informe, recrute, forme et facilite l'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois au sein de son service intérim et des collectivités.

Face à certaines idées reçues comme l'obligation d'avoir un concours ou face à une méconnaissance encore importante des emplois territoriaux, le CDG 35 a participé en 2024 à 92 actions de promotion et renseigné près de 1600 personnes sur les métiers territoriaux, les modalités d'accès, les préparations à l'emploi.

Grâce à ces efforts et à la marque employeur des CDG bretons DEN.bzh, le service intérim a recruté en 2024, 119 agents et a employé 282 agents sur des emplois de la filière technique (69%), administrative (17%) et dans une moindre mesure sur les filières animation et médico-sociale.

De manière générale, les collectivités recherchent des agents disponibles et opérationnels rapidement, c'est pourquoi, depuis 30 ans, le CDG a développé une offre de formation qui tend à évoluer et à s'adapter aux contextes. En 2024, 94 personnes en très grande majorité des demandeurs d'emploi, ont pu être formées sur les dispositifs suivants (mis en œuvre seul ou en partenariat) :

- Premicol parcours SGM, ASP et gestionnaires – durée 2 à 3 mois - 2 sessions par an (printemps et automne)
- Licence pro MAT – durée 10 mois – partenariat Rennes 2
- LP MTCT – durée 10 mois – partenariat Rennes 2
- CMTP – durée 9 mois – partenariat MFR/MFU
- IADS – 6 mois – partenariat lycée JB Le Taillandier
- Coloration du TP assistant RH – durée 10 mois – partenariat Buroscope

A l'issue de ces préparations, les stagiaires intègrent le service intérim ou sont recrutés par des

collectivités. Le taux d'insertion est d'autant meilleur que la formation est spécialisée FPT.

La dernière innovation porte sur le dispositif de recrutement-formation-accompagnement à la prise de poste pour le métier d'assistant comptable en collectivité, en partenariat avec le CNFPT, qui a bénéficié d'un financement AT-POE par la Région et France Travail. Recrutés via la méthode MRS, les 11 demandeurs d'emploi et 3 agents territoriaux en reclassement, après 2 mois de formation, sont tous en poste sans discontinuité depuis fin mars 2025.

## ARTICLE 1 : ENJEUX ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

Dans le cadre du présent protocole expérimental, les partenaires ont pour ambition :

- D'apporter une réponse aux difficultés de recrutement des collectivités et de leurs établissements en proposant des agents qualifiés et opérationnels sur les métiers recherchés,
- De favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi en proposant une préparation opérationnelle à l'emploi avant embauche tout en portant une attention particulière aux publics les plus éloignés de l'emploi (+50 ans, jeunes sans qualification, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, du RSA...),
- D'expérimenter un cadre de coopération pour la mise en œuvre de POEI sans offre d'emploi déposée à France Travail par les Centres de Gestion et les collectivités et avec obligation de CDD de six mois dans les 9 mois.

Depuis 1995, France Travail Bretagne et les Centres de Gestion de Bretagne recherchent ensemble des solutions afin de sécuriser la mise en place de formations préparant des demandeurs d'emploi aux métiers de la fonction publique territoriale et notamment à ceux les plus en tension des filières administrative et technique : secrétaire général de mairie, gestionnaire comptable, marchés publics, ressources humaines, état civil et urbanisme, responsable et encadrant des services techniques, agent technique polyvalent...

La POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) semble être le dispositif qui pourrait convenir le mieux. Cependant, ce dispositif prévoit pour l'employeur les obligations de déposer préalablement une offre d'emploi et de proposer au demandeur d'emploi formé un CDD d'une durée minimale de 6 mois à l'issue de sa formation. Ce qui ne peut s'appliquer à la situation et au fonctionnement des Centres de Gestion avec les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

C'est pourquoi, les partenaires s'associent afin d'expérimenter **un cadre dérogatoire de la POEI** qui permette la mise en place de dispositions identiques à celles des entreprises de travail temporaires en levant les obligations de diffusion d'une offre d'emploi et de CDD de 6 mois mais avec l'engagement des Centres de Gestion de Bretagne de **proposer aux demandeurs d'emploi formés au moins 6 mois d'activité effective dans les 9 mois suivant leur sortie de formation.**

Il est précisé que l'activité effective peut être réalisée auprès d'un ou plusieurs employeurs, en mission ou en contrat, à temps plein ou à temps partiel avec une durée hebdomadaire minimale de 20 heures en continu ou en discontinu. En termes de résultat, il est attendu que 80 % des demandeurs d'emploi formés atteignent au moins 6 mois d'activité dans les 9 mois qui suivent la sortie de formation hors situations indépendantes des Centres de Gestion (abandon, arrêt maladie, maternité, paternité, refus de mission ou de contrat, mobilité géographique...).

Ce cadre dérogatoire concerne prioritairement les formations courtes d'une durée maximale de 450 heures préparant aux métiers en tension précédemment évoqués.

## ARTICLE 2 - MODALITÉS FINANCIÈRES

Dans le cadre du présent protocole expérimental, l'aide POEI accordée par France Travail Bretagne est établie sur la base d'un coût horaire par stagiaire négocié avec le Centre de Gestion concerné en fonction de la durée, du type de formation et des coûts pratiqués en Bretagne sur des formations similaires.

Elle participe au financement des formations selon le modèle économique suivant :

### **2.1. France Travail Bretagne :**

- Finance tout ou partie des frais pédagogiques des cours théoriques dispensés en centre de formation (interne ou externe aux Centres de Gestion)
- Rémunère les stagiaires (AREF, RFFT, RFF...),
- Verse les éventuelles aides à la formation (mobilité, garde d'enfants...) attribuées selon ses critères.

### **2.2. Les Centres de Gestion de Bretagne :**

- Si lors de la formation, le stagiaire bénéficie du tutorat, celui-ci sera à la charge du centre de gestion.
- Dans un contexte d'évolution baissière des budgets formation alloués à France travail, il pourrait être envisagé un reste à charge par les Centres de Gestion dans certaines situations au même titre qu'il serait pratiqué pour la majorité des employeurs bénéficiant d'une POEI en Bretagne.

## **ARTICLE 3 – CADRAGE OPÉRATIONNEL DE LA COOPÉRATION**

### **3.1 Pilotage et régulation :**

Afin de décliner de manière très opérationnelle le présent protocole, France Travail Bretagne et les 4 centres de gestion de Bretagne facilitent la mise en contact opérationnelle des interlocuteurs des deux réseaux, jusqu'au niveau des agences locales pour France Travail.

Ce maillage opérationnel a notamment pour objectif de simplifier la mise en œuvre des formations, un processus (cf. Annexe 1) sera partagé au sein de ce réseau.

Le pilotage et la régulation seront assurés par des personnes ressources au sein des deux réseaux constitués de :

#### **3.1.1 Pour France Travail**

- Au niveau de la Direction régionale : Nathalie Poittevin, Hélène Hafnaoui et Solenn APPERE

Pour les niveaux Départemental et local, la liste des correspondants de France TRavail est jointe en annexe 2.

#### **3.1.2 Pour les centres de gestion**

- Pour les côtes d'Armor : Edith Merrant et Céline Petit.
- Pour le Finistère
- Pour l'Ille et vilaine
- Pour le Morbihan : Sarah ARZEL et Julie JAFFRE.

### **3.2 Rôles et engagements des parties :**

Outre leurs missions respectives, les parties s'engagent sur les points suivants :

#### **3.2.1. France Travail Bretagne :**

- Informer son réseau du lancement du protocole expérimental et des formations éligibles,

- Promouvoir ces formations auprès des demandeurs d'emploi répondant aux prérequis,
- Accompagner les Centres de Gestion de Bretagne dans le déploiement du protocole expérimental,
- Financer tout ou partie les formations via la mobilisation de POEI.

### **3.2.2. Les Centres de Gestion de Bretagne :**

- Promouvoir le protocole expérimental et les formations éligibles auprès des employeurs locaux,
- Apporter un appui aux stagiaires dans leur recherche de terrain de stage,
- Rechercher, valoriser et/ou construire des formations préparant aux spécificités des métiers territoriaux,
- Accompagner le retour à l'emploi des stagiaires en collaboration avec le service intérim,
- Assurer le suivi, l'évaluation et établir les bilans des formations et du retour à l'emploi sur la base des modalités co-construites avec France Travail.

### **3.2.3. France Travail et chaque Centre de Gestion mettront en œuvre des modalités adaptées telles que :**

- Sécuriser le sourcing des demandeurs d'emploi,
- Co-organiser des actions de communication : réunions d'information, forum, job dating et autres,
- Co-construire les modalités de suivi, d'évaluation et de bilan des formations et du retour à l'emploi,
- Co-organiser les temps de suivi, d'évaluation et de bilans.

### **3.3 Modalités de mise en œuvre :**

Les partenaires s'accordent sur le lancement d'une expérimentation visant les formations démarrant entre le 01/09/2025 et le 31/08/2026. Ils se donnent pour objectif de fixer les modalités opérationnelles de cette coopération en Bretagne d'ici fin septembre 2025.

La mise en œuvre des modalités opérationnelles sera nourrie des retours d'expérience des précédents partenariats et enrichie des co-constructions des acteurs locaux (Cf en annexe le processus POEI mis en œuvre par le CDG 22)

#### **3.3.1 : Phase de mise en œuvre :**

France Travail Bretagne accompagne les Centres de Gestion dans la mise en place des formations entrant dans le cadre de ce protocole expérimental de coopération selon les étapes suivantes :

Sollicitation de France Travail par le Centre de Gestion concerné,

- Appui dans la mise en œuvre des POEI,
- Bilan de fin de formation et perspective de missions et/ou contrats pour les stagiaires,
- Effectivité des missions et/ou contrats par les sortants de formation.

#### **3.3.3. Modalités de suivi, d'évaluation et de bilan post formation :**

Une analyse partagée de l'expérimentation entre France Travail Bretagne et le Centre de Gestion concerné est réalisée sur la base des axes et indicateurs suivants :

- Dans le mois qui suit chaque formation :
  - Coût horaire moyen par formation,
  - Volume des entrées en formation,
  - Volume des sortants de formation
  - Répartition par typologie de publics,
  - Taux de stagiaires ayant bénéficié de stages pratiques en collectivité/établissement,
  - Taux et motifs d'abandon.

- Pendant les 9 mois qui suivent la formation :
  - Volume horaire d'activité effective par mois et par stagiaire,
  - Volume horaire d'activité effective cumulée par stagiaire.
  - Taux d'atteinte des 6 mois d'activité par stagiaire,
  - Taux global d'atteinte des 6 mois d'activité (hors situations indépendantes des Centres de Gestion : abandons, arrêts maladie, refus de missions ou de contrats, mobilités géographiques...).

A l'échéance des 9 mois post-formation, les partenaires conviennent que :

- 100% des demandeurs d'emploi issus de formation théoriques ont une collectivité d'application
- Au moins **80 % des demandeurs d'emploi formés** auront atteint la durée minimum de 6 mois d'activité effective dans les 9 mois, selon les conditions suivantes :
  - o Auprès d'un ou plusieurs employeurs (Centres de gestion ou autres employeurs),
  - o En mission et/ou en contrat,
  - o A temps plein et/ou à temps partiel,
  - o En continu ou en discontinu,
  - o Avec une durée minimale hebdomadaire de 20 heures
  - o Hors situations indépendantes des Centres de Gestion : abandon, arrêt maladie, maternité, paternité, refus de mission ou de contrat, mobilité géographique...

*Dans un second temps, à l'échéance des 12 mois suivant la formation, un regard attentif sera porté par France Travail Bretagne avec l'appui des CDG de Bretagne sur la situation des stagiaires et la présence en emploi ainsi que la durabilité en emploi, en vue d'une généralisation de ce cadre dérogatoire.*

## ARTICLE 4 - MODALITES DE GOUVERNANCE DU PROTOCOLE

La Direction Générale de France Travail (Direction du Développement des Compétences dans les Territoires) sera associée à la gouvernance.

### 4.1. Le COPIL (COMité de PILotage) :

Composition du COPIL :

- Un représentant de la direction générale et régionale de France Travail,
- Un représentant de chaque Centre de Gestion de Bretagne.

Rôle du COPIL :

- Il se réunit au T4 2025 pour finaliser les modalités de mise en œuvre et réaliser un premier état de situation.
- Il pose, aux échéances et conditions indiquées au point 3 du présent protocole, les modalités de poursuite ou d'arrêt de l'expérimentation,
- Dans le cadre du bilan intermédiaire en T2 2026, les partenaires, présentent un suivi des actions engagées et évaluent ensemble les résultats obtenus au vu des indicateurs retenus ci-dessus.

Bilans :

- Le bilan final réalisé à l'issue du protocole expérimental de coopération, permettra d'identifier les actions mises en œuvre, leurs effets et la perception par les partenaires ; il pourra définir la durée, les modalités de révision et de résiliation du protocole,
- Un bilan supplémentaire peut être organisé à l'initiative d'un des signataires pour évoquer une situation particulière nécessitant des évolutions d'un des points de ce protocole.

### 4.2. COMOP (COMité OPérationnel)

Composition du COMOP :

- Un représentant départemental de France travail,
- Un représentant du Centre de Gestion concerné.

Rôle du COMOP :

- Il se réunit en amont d'une formation pour en définir les modalités de mise en œuvre,
- Il se réunit à la sortie de formation pour sécuriser les missions.

Bilans :

- Il réalise 9 mois après la sortie de formation le bilan des engagements prévus au moment de la mise en œuvre de la formation,
- Les membres seront invités au bilan final (COPIL) du protocole expérimental de coopération.

## ARTICLE 5 - DATE D'EFFET ET DUREE

Le présent protocole prend effet à sa date de signature sur la durée définie au point 3.3 .

Fait en 5 exemplaires originaux, remis à chacune des parties,

La Directrice Régionale de France Travail Bretagne,  
Angélique GOODAL

Date :

Signature :

Le Président du Centre de Gestion du Finistère,  
Yohann NEDELEC

Le Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor,  
Vincent LE MEAUX

Date :

Signature :

Date :

Signature :

La Présidente du Centre de Gestion du Morbihan,  
Gaëlle STRICOT

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

Date :

Signature :

Date :

Signature :

## ANNEXE 1 PROCEDURE DE SAISIE POEI

### AVANT la formation

1. Le « CDG Recruteur » :
  - se connecte sur l'espace recruteur
  - initie la convention POEi en complétant les informations : il précise notamment les conditions de contrat proposé (indiquer CDD de 6 mois) et mentionne que la formation se déroule avec un « OF interne »
  - enregistre en « brouillon » : un numéro de convention POEi est créé (40Axxxx).
  
2. Le « CDG OF » :
  - se connecte sur Kairos Nouvelle Génération
  - crée un devis POEI (il doit être muni du numéro de convention POEI 41Axxxx créé à l'étape précédente)
  - « raccroche » le devis au numéro de session Gref Bretagne préalablement créée dans OFéli\*
  - enregistre les dates du plan de formation, le nombre d'heures, l'intensité hebdomadaire, les périodes d'interruption de plus de 15 jours, le ou les périodes de stages en entreprise +SIRET de l'entreprise accueillante. (Il peut mentionner plusieurs stages).
  - Valide le devis

\*Si une session a été créée préalablement dans OFéli (Gref-Bretagne) avec des modalités de recrutement renseignées, il sera possible de faire du sourcing de candidats en amont de la formation (la session sera visible dans les outils des conseillers France Travail, Cap emploi, Mission Locale ainsi que sur le site de francetravail.fr : le positionnement (prescription) sera ouvert et des candidats à la formation pourront être orientés directement vers le « CDG OF » – Le « CDG OF » pourra consulter la liste des candidats dans Kairos, procéder au recrutement des stagiaires).

Il est possible de créer une session directement dans Kairos NG sans passer par OFéli (la session ne sera pas visible dans les outils des conseillers et sur francetravail.fr)

3. Le « CDG recruteur » :
  - se connecte sur son espace recruteur
  - sélectionne le devis,
  - complète les informations demandées
  - clique sur « transmettre la convention à France Travail »
  
4. L'agence de rattachement du CDG Entreprise valide la proposition financière.
  
5. Le « CDG Recruteur » accepte ou refuse la proposition financière dans l'espace recruteur.
  
6. Le candidat depuis son Espace personnel sur Francetravail.fr dans « Mon parcours formation » visualise le devis et le valide  
(point de vigilance : la personne ne doit pas rechercher le devis dans son espace candidat / mes demandes de financement)
  
7. L'agence de rattachement du « CDG Recruteur » valide la convention.
  
8. Le « CDG OF » atteste l'entrée en formation dans Kairos Nouvelle Génération

Le DE peut visualiser toutes les étapes dans son espace personnel.

## **PENDANT la formation**

Le « CDG OF » saisit au fil de l'eau l'inassiduité (absences/abandons) via Kairos V4 (la saisie d'un évènement est à réaliser avant le 15 du mois suivant)

NB : si le stagiaire passe un concours ou a un entretien d'embauche, l'absence peut être autorisée mais ne pourra pas être facturée. En cas d'accident le « CDG OF » se charge de réaliser la déclaration d'accident auprès de la CPAM. L'émargement n'est pas nécessaire le jour de l'absence mais le motif sera mentionné sur la feuille d'émargement).

Le stagiaire visualise les évènements saisis dans son espace personnel

## **FIN DE FORMATION**

Dans les 20 jours post formation,

1. le « CDG OF » saisit dans Kairos Nouvelle Génération le bilan de la formation

2. Le « CDG recruteur » :

- saisit dans l'espace recruteur le bilan de la convention. Il répond aux questions suivantes :

a) « L'OF vous a-t-il transmis le bilan de la formation ? » oui/non.

(il devra donc être saisi préalablement dans Kairos Nouvelle Génération par le « CDG OF »)

b) « avez-vous recruté le stagiaire à l'issue de la formation ? » oui/non

(la réponse est oui dès lors qu'un contrat est signé même si la date de début de contrat se situe dans le futur)

c) « Avez-vous embauché dans les mêmes conditions initialement prévues ? » oui/non

- Si oui : étape suivante
- Si non : le « CDG Recruteur » doit détailler les nouvelles conditions (il mettra la date du 1<sup>er</sup> contrat proposé et CDD de 6 mois
- visualise des informations sur la facturation : « l'entreprise (« CDG recruteur ») dépose sa facture dans CHORUS Pro » (pas besoin de bilan et émargement).
- télécharge le bilan
- clique sur « transmettre le bilan »

Le bilan est visualisable par le DE dans son espace personnel

- Si la personne est embauchée dans les mêmes conditions prévues initialement, alors l'aide sera automatiquement validée.
- Si absence d'embauche (ou abandon) ou embauche dans des conditions différentes de celles initialement prévues, l'agence procède au bilan tripartite pour étudier la situation et valider ou refuser l'aide.

3. Le « CDG recruteur » se connecte à CHORUS Pro et dépose la facture (pas besoin de bilan et émargement) au plus tard dans les 6 mois post formation.

Point d'attention :

Si les saisies sont réalisées plus de 20 jours post formation, le recruteur ne peut plus enregistrer les éléments.

Le conseiller France Travail est alerté via ses tableaux de bord que le délai des 20 jours est dépassé. Le conseiller prend contact avec le CDG pour obtenir le bilan puis procède à l'enregistrement des informations « cf point 2. »

Le conseiller télécharge le bilan dans la convention depuis ses outils.

Le « CDG OF » devra également saisir le bilan dans Kairos Nouvelle Génération

4. La plateforme France Travail réalise le traitement de la facture et verse le montant de l'aide POEi au CDG recruteur.