



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° 25-105 Conseil d'Administration du 27/11/2025

Ajustement des mesures de sécurisation de l'intérim et adaptation de l'offre de formation

Mobilité - Emploi - Compétences

| | |
|-------------------------|----|
| • Membres en exercice : | 35 |
| • Quorum : | 18 |
| • Membres présents : | 18 |
| • Pouvoirs : | 10 |
| • Suffrages exprimés : | 28 |
| • Votes POUR : | 27 |
| • Votes CONTRE : | 0 |
| • Abstentions : | 1 |

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que dans le cadre de la délibération n° 19-74 du Conseil d'Administration du 11 décembre 2019, plusieurs mesures de consolidation ont été mises en œuvre afin de conforter les capacités de l'activité Intérim à assurer son double rôle : celui de **pool de remplacement** et de **vivier de recrutement**.

Ces mesures s'appliquent aux collectivités et reposent sur les principes suivants :

- **Introduction d'une période de mise en application** : le parcours de professionnalisation comprend une formation théorique et pratique, suivie d'une période de mise en application de six mois. Cette période est assortie d'un engagement obligatoire de la part des stagiaires.
- **Contribution forfaitaire en cas de recrutement anticipé** : les collectivités souhaitant recruter un agent avant la fin de son parcours de professionnalisation doivent s'acquitter d'une contribution forfaitaire. Celle-ci permet de couvrir les frais engagés par la pépinière départementale (prospection, sélection, formation, tutorat). Les montants varient selon le dispositif de formation suivi.
- **Mise à disposition préalable ou forfait de mise en relation** : avant tout recrutement direct, la collectivité doit accepter une mise à disposition de l'agent pour une durée minimale de trois mois. Un délai de prévenance est à respecter vis-à-vis de la pépinière départementale. En cas de non-respect de ce délai, un tarif forfaitaire de mise en relation est appliqué, calculé sur la base du nombre d'heures multiplié par le tarif conseil.

Depuis 2019, le contexte dans lequel s'inscrivent nos actions a connu de profondes évolutions, nécessitant une réévaluation des mesures en place.

Plusieurs facteurs convergents ont contribué à cette situation :

- Une aggravation de la pénurie de personnel conjuguée à une crise budgétaire persistante ;
- Une inflation soutenue, impactant directement les coûts de fonctionnement ;
- Une baisse significative de l'activité intérim ;
- Le lancement de la marque employeur DEN en 2023 a permis de retrouver une certaine dynamique dans les recrutements avec un nombre satisfaisant de candidatures aux offres d'emploi et de formation ;
- L'émergence de nouveaux dispositifs et partenariats dans le cadre du Campus DEN, qui imposent une adaptation des mesures pour mieux répondre aux réalités du terrain ;
- Enfin, une nécessité croissante de simplification et d'harmonisation des contributions, afin de garantir une meilleure lisibilité des coûts de formation pour les collectivités et les agents, tout en assurant une équité dans la répartition des charges.

Afin de proposer des mesures en adéquation avec le développement du Campus DEN et du contexte des collectivités, une analyse des coûts et du budget alloués à la formation a été menée. Ce travail a donné lieu à des propositions d'évolution des mesures de sécurisation, ainsi qu'une réflexion sur l'adaptation de l'offre de formation et d'emploi aux besoins des collectivités.

1. Analyse des coûts de formation

Une étude a été menée sur une période d'un an, portant sur l'ensemble des dispositifs de formation organisés en régie ou en partenariat. Elle a permis de dégager un coût moyen par stagiaire, en intégrant, selon leur existence ou non, les subventions apportées par la Région Bretagne, France Travail ou les collectivités.

Ce calcul intègre les temps passés aux différentes tâches ainsi que les dépenses directes (rémunération des intervenants, frais de repas, prestations de service, remboursement des gratifications...) et les frais de structure. En moyenne, les dépenses liées à un parcours de formation s'élèvent à 3 000 € par stagiaire. Les recettes varient en fonction des subventions qui ne sont ni stables ni pérennes selon les dispositifs.

La majorité des parcours de formation intègre une phase de professionnalisation, généralement mise en œuvre sous la forme d'un engagement de six mois en intérim. Dans ce cadre, une analyse comparative des coûts liés à la formation et à l'intérim a été conduite. Celle-ci met en évidence que la période de professionnalisation en intérim sert à compenser l'effort financier consenti pour la formation. L'étude prend en considération l'ensemble des dépenses fixes de l'intérim (rémunération et frais de structure).

À travers le dispositif « assistant comptable », le Campus DEN introduit une modalité renouvelée de professionnalisation, fondée sur une articulation plus souple entre formation et emploi. Ce dispositif offre aux collectivités la possibilité de s'engager à différents moments du parcours, soit en amont, soit à l'issue de la formation, en proposant un contrat d'une durée minimale de six mois. Il permet également d'assurer une meilleure sécurisation des parcours des stagiaires, grâce à un accompagnement individualisé et à la continuité entre les phases de formation et de mise en situation professionnelle.

Ces éléments soulignent la pertinence des dispositifs existants, mais également leurs limites actuelles. Ils appellent à une évolution des mesures de sécurisation afin de mieux accompagner les transitions professionnelles et de favoriser une insertion durable des stagiaires dans les collectivités.

2. Propositions d'évolution des mesures de sécurisation

Dans la continuité des travaux menés sur l'évaluation des dispositifs de formation et de professionnalisation, une évolution des mesures de sécurisation est proposée. Celle-ci vise à renforcer la cohérence économique et organisationnelle des parcours, tout en consolidant la lisibilité et l'équité du dispositif pour les collectivités partenaires. Les objectifs poursuivis sont multiples :

- Ajuster les coûts de formation à la réalité des frais engagés,
- Renforcer la lisibilité pour les collectivités,
- Rendre légitime le parcours de professionnalisation des agents,
- Inclure les actions de formation futures portées par le Campus DEN.

La première mesure concerne la clarification du cadre de la contribution financière. Elle s'applique lorsqu'une collectivité recrute un agent pendant la période de professionnalisation ou dans les six mois suivant la fin de formation. Elle sera également utilisée pour les collectivités qui souhaitent inscrire sur le parcours complet un agent déjà en poste. Cette contribution, conçue pour être à la fois juste et compréhensible, vise à couvrir les frais effectivement engagés pour la formation.

L'analyse des coûts met en évidence une relative homogénéité des dépenses entre les différents parcours ; il est donc proposé d'instaurer un **tarif unique de 3 500 €** (pour un parcours de professionnalisation complet), garantissant l'harmonisation des pratiques, l'équilibre des investissements et la liberté laissée aux collectivités de recruter, soit en intérim, soit directement.

Par ailleurs, dans un souci de simplification et d'ouverture accrue envers les collectivités confrontées à des difficultés de recrutement, **le délai de prévenance ainsi que les règles de non-respect sont supprimés**. Les collectivités qui désirent retenir un candidat qui a été recruté sans obligation de période de professionnalisation (un cuisinier par exemple) devront s'acquitter d'une contribution forfaitaire pour permettre l'équilibre et l'équité du dispositif. Les montants sont définis dans les conditions particulières d'utilisation des missions facultatives en matière d'emploi (intérim, recrutement et placement). Ils varient selon le degré d'investissement du CDG 35 en termes de prospection, de formation et de recrutement.

La mise en œuvre de ces nouvelles mesures est prévue à compter du 1^{er} janvier 2026. Elles s'appliqueront à l'ensemble des parcours de formation débutant après cette date et feront l'objet d'un réexamen annuel fondé sur l'analyse actualisée des coûts réels.

L'évolution de ces mesures s'inscrit dans une dynamique d'adaptation continue de l'offre du Campus DEN. Elle vise à répondre de manière plus fine aux besoins des collectivités, à consolider les passerelles entre formation, emploi et insertion durable, et à affirmer le rôle du Campus comme tremplin vers l'emploi public, garantissant ainsi souplesse, équité et performance du dispositif.

3. Propositions d'évolution de l'offre « Placement et Formation »

Dans un contexte de tension permanente du marché de l'emploi public, le Centre de Gestion (CDG) s'efforce de faire évoluer son offre de service afin de mieux répondre aux enjeux d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des talents dans la Fonction Publique Territoriale. Elle vise à conforter son positionnement comme acteur de référence de la professionnalisation et du recrutement.

Le travail mené autour de la **marque employeur DEN.bzh** a permis de renforcer la visibilité et l'attractivité des métiers territoriaux en Bretagne, en valorisant les parcours professionnels et en déconstruisant certains préjugés. Cette dynamique a trouvé un prolongement naturel avec la création du **Campus DEN**, qui a permis d'expérimenter un nouveau modèle de préparation à l'emploi, combinant formation qualifiante et engagement contractuel.

Reconnu pour sa pertinence pédagogique et son efficacité en matière d'acquisition de compétences, le dispositif assistant comptable a ouvert la voie à des méthodes de recrutement innovantes, plus souples et mieux adaptées aux besoins des collectivités. Plusieurs des innovations testées avec succès sur ce prototype ont vocation à s'appliquer aux autres dispositifs. Cette pérennisation du projet d'école des métiers donnera progressivement corps au « Campus DEN.bzh » dont l'impact sera de plus en plus visible.

Enfin, les attentes des collectivités continuent d'évoluer. Elles recherchent des solutions plus réactives, des profils immédiatement opérationnels, formés aux spécificités de la FPT. Elles souhaitent aussi pouvoir recruter directement à l'issue des formations, sans recourir systématiquement à l'intérim. Elles attendent également une plus grande flexibilité dans l'utilisation des services du CDG, à différents moments du parcours de professionnalisation des candidats.

▶ Le placement direct

Le vivier du CDG est constitué de candidats issus du sourcing réalisé par le CDG (prospection active, participation à des forums, candidatures spontanées sur DEN...) et de stagiaires en sortie de formation dans le cadre des dispositifs portés par le CDG. Pour rappel, ce vivier permet de répondre aux besoins des collectivités à travers le placement en intérim. Le placement direct ouvre, quant à lui, la possibilité aux collectivités d'utiliser les services du CDG pour recruter un agent sur un contrat ou un emploi permanent. Elle peut choisir de recruter :

- Un candidat « formé » soit en amont ou à la fin de son parcours de formation ;
- Un candidat « sourcé » repéré dans le cadre des actions de prospection menées par le CDG et/ou selon plusieurs modalités d'accompagnement au recrutement. (voir rapport suivant)

La collectivité peut s'engager par une promesse d'embauche de 6 mois minimum sur un profil en amont du parcours de formation, à l'image de ce qui a été réalisé dans le cadre du dispositif « assistant comptable ». Elle participe alors à la sélection du candidat, qui suivra une formation métier préalable à son recrutement. Dans ce cas, une **participation forfaitaire de 1 500 €**, dite « **engagement de parcours** » est facturée pour la réservation de la place en formation.

La collectivité peut également s'engager à l'issue de la formation ou pendant la période de professionnalisation de six mois. Dans ce second cas, elle s'acquitte du tarif unique « parcours de professionnalisation » de 3 500 €, conformément aux nouvelles mesures de sécurisation des parcours.

▸ La création d'un tarif horaire de formation

Le CDG accompagne les prises de poste et la professionnalisation des débutants en permettant ponctuellement à quelques agents de suivre des modules de Prémicol. Jusqu'ici, cela était facturé au titre de la participation des Ateliers. Cela ne correspond pas vraiment aux modalités pratiques et ne permet pas le développement de cette prestation (cas des stagiaires qui pourraient suivre plusieurs modules, voire l'intégralité de la partie théorique d'un cycle de formation).

En effet, la logique du « Campus DEN.bzh » serait de permettre l'accès à tous les dispositifs de préparation aux métiers de formation par modules personnalisés. Cela permettra de répondre aux besoins spécifiques des collectivités et des agents, qu'il s'agisse de **compléter les compétences d'un agent nouvellement recruté, d'accompagner une évolution professionnelle** ou de **favoriser une reconversion vers un nouveau métier territorial**. Chaque bloc, issu des parcours de formation existants, peut être mobilisé de manière indépendante ou combinée, en fonction des objectifs identifiés et du niveau de maîtrise attendu.

Afin d'accompagner cette évolution, un **tarif horaire par stagiaire** est proposé. Calculé sur la base des dépenses globales rapportées au nombre d'heures théoriques de formation, ce dispositif offrira une **tarification proportionnée et transparente**, adaptée aux besoins spécifiques des collectivités et à la diversité des formats proposés par le Campus DEN. Ce tarif est de 24,16 € pour l'année 2026 et sera recalculé chaque année.

Cette refonte de l'offre traduit la volonté du CDG de proposer un dispositif à la fois plus lisible, plus réactif et plus équitable. En associant professionnalisation et sécurisation des parcours, le CDG renforce son rôle d'acteur pivot entre les besoins des collectivités et les aspirations des agents.



Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité moins une abstention (Madame Rose-Line PRÉVERT), par vote à main levée :

DÉCIDENT

- d'adopter un tarif unique « parcours de professionnalisation » d'un montant de 3 500 € applicable pour un recrutement dès la sortie de la formation ou avant la fin de la période de professionnalisation ;
- d'adopter un tarif de 1 500 € dit « engagement de parcours » applicable aux collectivités qui s'engagent en réservant une place dans un parcours de formation en amont du recrutement ;
- d'introduire un tarif horaire « parcours modulaire » pour les parcours de formation à la carte calculé selon les dépenses réelles de formation divisées par le nombre d'heures théoriques ;
- la révision annuelle des tarifs selon les bilans financiers réalisés ;
- l'abrogation des délibérations :
 - 19-74 relative aux mesures de consolidation, à partir des sessions débutant en 2026,
 - 25-52 relative au dispositif « assistant comptable », à partir des sessions débutant en 2026.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20251203-3-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