

L'essentiel

de l'*activité*

2025



Former *l'avenir*
des territoires



L'année 2025 confirme la place essentielle du CNFPT aux côtés des collectivités territoriales et de leurs agents. Dans un contexte marqué par des transformations profondes de l'action publique locale et une instabilité politique nationale, notre établissement poursuit sa mission avec constance, exigence et engagement au service de la fonction publique territoriale.

Je me réjouis tout particulièrement de la stabilité du haut niveau d'activité atteint par le CNFPT, qui témoigne de la confiance renouvelée des collectivités et des agents. En 2025, ce sont plus de 1 110 832 agents qui ont été accueillis dans nos formations, dispositifs d'accompagnement et temps d'échanges professionnels. Cette dynamique confirme l'utilité de notre action et notre capacité à répondre, partout sur le territoire, aux besoins de professionnalisation des collectivités.

Cette année encore, le CNFPT a démontré sa faculté d'anticipation et d'adaptation face aux grandes transitions qui traversent les territoires : transition écologique, transformation numérique, évolutions démographiques, enjeux d'attractivité des métiers publics, cohésion sociale et territoriale. Notre offre de formation et nos actions d'accompagnement ont continué d'évoluer pour apporter des réponses opérationnelles aux collectivités confrontées à ces défis majeurs et ainsi renforcer l'emploi public local.

Le colloque organisé à Rouen autour de la cohésion sociale a constitué à cet égard un temps fort de l'année 2025. Le succès de cette rencontre illustre la capacité du CNFPT à fédérer les acteurs territoriaux autour des enjeux de solidarité, de proximité et de résilience des territoires. Les échanges riches et les perspectives ouvertes lors de cet événement confortent pleinement le rôle du CNFPT comme maison des territoriaux : un espace de réflexion, de partage d'expérience et de construction collective de solutions au service de l'intérêt général, pour fédérer et valoriser les acteurs locaux, et leur permettre d'apprendre ensemble.

Plus que jamais, le CNFPT affirme ainsi sa vocation : être un établissement utile, réactif et proche des collectivités territoriales, capable d'accompagner les agents publics dans l'exercice de leurs missions et de soutenir les élus dans les mutations de l'action publique locale.

Je tiens à saluer l'engagement permanent et exemplaire des agents du CNFPT, de ses partenaires et de l'ensemble des acteurs territoriaux qui contribuent chaque jour à faire vivre cette ambition collective de former l'avenir des territoires.

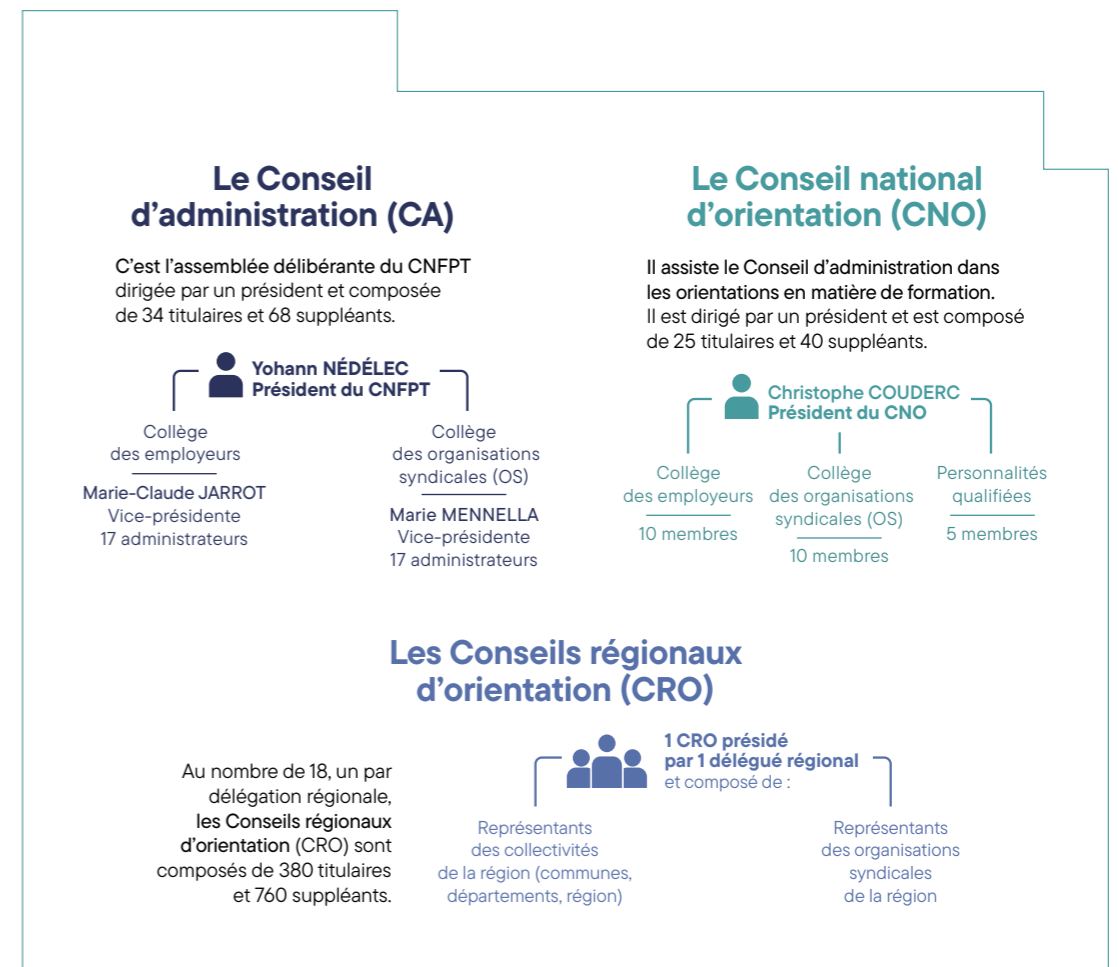
Yohann Nédélec
Président du CNFPT

Les instances du CNFPT

Établissement public à caractère administratif, le CNFPT s'appuie sur des instances nationales (Conseil d'administration et Conseil national d'orientation) et régionales (Conseils régionaux d'orientation), composées à parts égales de représentants des employeurs territoriaux et de représentants des organisations syndicales. Le Collège des employeurs est renouvelé à l'issue de chaque cycle électoral local (municipales, départementales et régionales). Le Collège des représentants du personnel est quant à lui désigné à la suite des élections professionnelles.

Cette gouvernance paritaire permet qu'employeurs et représentants des personnels territoriaux construisent ensemble les orientations de l'établissement. Ces instances paritaires œuvrent ensemble au développement d'une formation professionnelle de qualité, pour tous les agents de la fonction publique territoriale, sur l'ensemble du territoire.

Au total, près de 1 300 élus et élus du Collège employeur, représentantes et représentants du personnel (titulaires et suppléants) et personnalités qualifiées participent activement à la vie du CNFPT.



Un établissement au *plus près* des collectivités territoriales et de leurs agents

Accélérateur de compétences du service public local, le CNFPT accompagne les collectivités territoriales et leurs agents face aux transformations et transitions profondes qui traversent les territoires. Formation, observation des métiers, accompagnement des parcours professionnels, innovation et prospective : cet établissement public, paritaire, unique et déconcentré agit au quotidien pour renforcer les capacités d'action des collectivités et préparer le service public local de demain.

Développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

Premier opérateur public de formation professionnelle de la fonction publique territoriale, le CNFPT développe les compétences des agents pour leur permettre de répondre aux évolutions de leurs métiers et aux besoins des territoires, via :

- Des formations obligatoires pour l'ensemble des agents territoriaux (A+, A, B et C, titulaires ou contractuels) dès leur nomination, grâce aux formations d'intégration, et tout au long de leur carrière, au travers des formations de professionnalisation et des formations réglementées pour les policières et policiers municipaux ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels ;
- Des formations non obligatoires pour favoriser la montée en compétences des agents territoriaux dans toutes les étapes-clés de leur carrière : évolution, transition ou mobilité professionnelle ;
- Des formations sur mesure, pensées pour répondre aux besoins spécifiques d'une ou de plusieurs collectivités d'un même territoire ;
- Les préparations aux concours et aux examens professionnels pour l'ensemble des épreuves de la fonction publique territoriale.

Veiller aux évolutions des ressources humaines

Pour aider les collectivités à anticiper les transformations de l'action publique locale, l'observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT analyse les évolutions des métiers et des compétences territoriales. Études et enquêtes sur

l'emploi, les métiers et les compétences alimentent la conception d'une offre de service adaptée aux besoins des collectivités et de leurs agents. L'établissement édite par ailleurs le répertoire des métiers territoriaux qui recense 241 métiers et 12 fonctions. Régulièrement actualisé, il constitue un outil de référence pour soutenir les politiques RH des collectivités (recrutement, plan de formation, GPEEC, etc.).

Former les cadres qui pilotent l'action publique locale

L'établissement organise l'ensemble des **concours et examens professionnels des futurs cadres dirigeants** qui piloteront les politiques publiques locales dans les plus grandes villes (cadre d'emploi A+) : administratrice ou administrateur, ingénieure ou ingénieur en chef, conservatrice ou conservateur du patrimoine, conservatrice ou conservateur de bibliothèque et colonelle ou colonel des sapeurs-pompiers. Il assure, à l'Institut national d'études territoriales (INET), la formation initiale des lauréats de ces concours (sauf colonelle ou colonel des sapeurs-pompiers). L'établissement gère aussi le recensement et la publication légale des déclarations de vacances d'emploi A+, ainsi que le soutien professionnel des agents momentanément privés d'emploi.

Soutenir l'apprentissage dans les collectivités

Face aux enjeux d'attractivité et de renouvellement des effectifs, le CNFPT soutient le développement de l'apprentissage dans les collec-



tivités territoriales, en prenant en charge les coûts de formation des apprentis, en outillant les maîtres d'apprentissage et en recensant les capacités d'accueil des collectivités. En 2025, 5 000 contrats d'apprentissage, dans des filières considérées en tension, ont ainsi été financés par l'établissement.

Faciliter les parcours et reconnaître les compétences

Parce que les parcours professionnels sont de plus en plus diversifiés, le CNFPT favorise la reconnaissance des compétences acquises tout au long de la vie. La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents peu diplômés d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel, grâce à une offre d'accompagnement dédiée. Avec la reconnaissance d'équivalence de diplôme (RED), l'établissement instruit également les demandes de personnes souhaitant s'inscrire à certains concours de la fonction publique territoriale sans posséder le diplôme requis.

Maison des territoriaux, le CNFPT accompagne les collectivités dans leurs **défis d'aujourd'hui et de demain,** au bénéfice de toutes et tous.

L'activité formation en chiffres

Un haut niveau d'activité confirmé en 2025

Plus d'1 million de stagiaires formés

En 2025, le nombre d'agents territoriaux accueillis en formation par le CNFPT a poursuivi sa progression pour atteindre les **1 110 832 stagiaires, soit une hausse de 4,1 % par rapport à 2024. C'est le plus haut niveau historique de l'établissement.**

La fréquentation des sessions est également en augmentation, avec un nombre moyen de participants passant de 14,9 à 16,24 agents par session. Dans le même temps, le taux global d'absentéisme s'établit à 17,1 % contre 16,1 % l'année précédente. Le taux d'annulation des sessions enregistre lui aussi une légère hausse, pour atteindre 11,8 %.

Fidèle à son objectif d'égalité d'accès à la formation, le CNFPT a veillé à répondre aux besoins des différentes catégories d'agents, dans des proportions conformes à leur représentation au sein de la fonction publique territoriale.

Plus de 2,5 millions de journées de formation stagiaire (JFS)

Après plusieurs années de forte croissance, l'activité du CNFPT se maintient en 2025 à un niveau historiquement élevé avec **2 519 556 journées de formation stagiaire (JFS, c'est-à-dire le nombre de journées de présence d'agents en formation), soit une légère progression de 0,21 % par rapport à 2024.** Ce volume d'activité confirme le retour durable aux niveaux observés avant la crise sanitaire. Le présentiel continue de progresser et représente désormais 69 % de l'activité, contre 66,5 % en 2024. Le distanciel se stabilise tandis que les formations

hybrides (présentiel et distanciel) marquent un palier après plusieurs années de développement. Cette complémentarité des formats contribue au maintien d'une offre de formation accessible et à un niveau d'activité global soutenu.

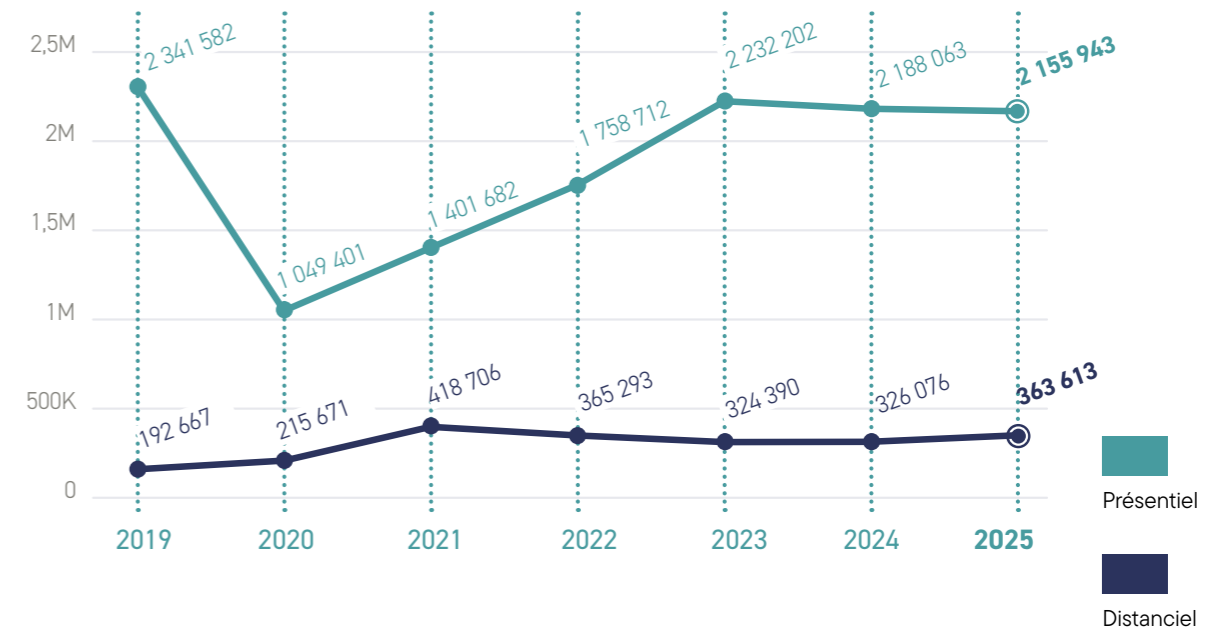
69 % de formations non obligatoires

La part des journées de formation stagiaire (JFS) relevant de la formation continue non obligatoire poursuit sa progression. Alors qu'elle représentait 64 % de l'activité en 2022, elle atteint 68 % en 2024 puis 69 % en 2025, retrouvant ainsi son niveau d'avant la crise sanitaire.

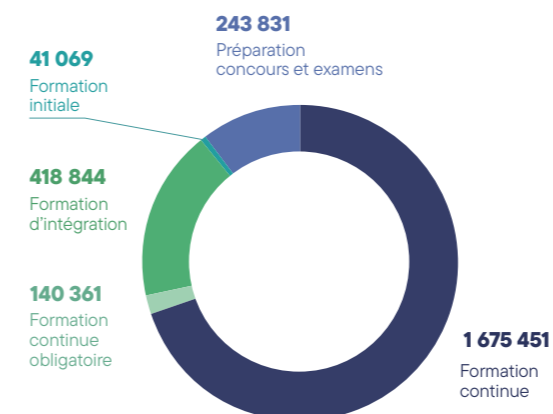
Les **formations continues proposées au catalogue** (formations dites « inter ») constituent désormais 57 % de ces JFS, une proportion en hausse constante ces dernières années. Cette offre nationale, construite à partir des expertises développées par l'établissement, garantit à l'ensemble des agents territoriaux un accès à des contenus et à des parcours de formation de haute qualité sur tout le territoire.

Les **actions de formation sur mesure** représentent quant à elles 43 % des JFS. Conçues en lien étroit avec les collectivités et les partenaires concernés (on parle de formation « intra » ou « union », selon qu'elles concernent une ou plusieurs collectivités), elles permettent de répondre à des besoins spécifiques et d'adapter l'offre de formation aux spécificités locales. Leur déploiement s'inscrit dans la stratégie de territorialisation du CNFPT (voir page 10).

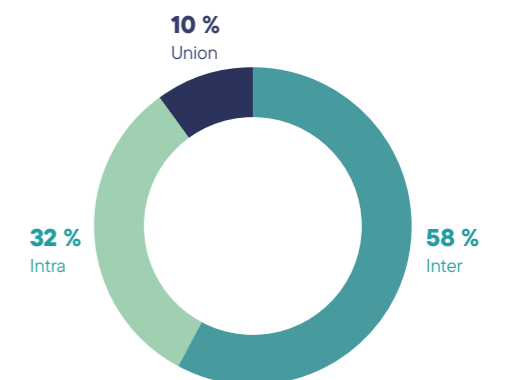
Évolution des journées formation stagiaire (JFS) par modalité de formation



Évolution de l'activité par nature de formation en journées formation stagiaire (JFS)

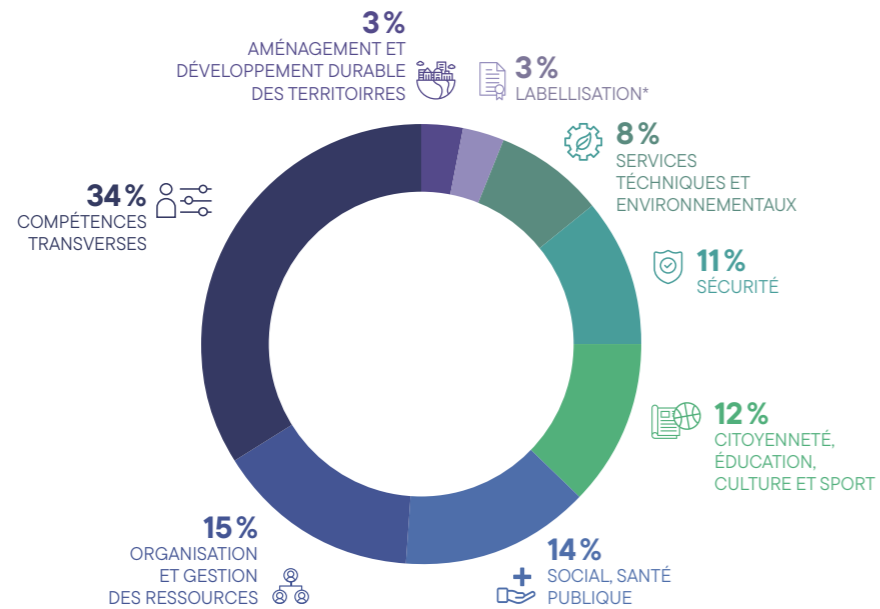


Répartition des journées formation stagiaire (JFS) en fonction des modalités de l'offre de services



Inter = sur catalogue, **Intra** = en interne à une collectivité, **Union** = association de plusieurs collectivités pour une action spécifique

Répartition de l'activité de formation par champ d'action publique locale (en JFS)



*La labellisation correspond aux offres relatives à la promotion des valeurs de la République et de la laïcité, à l'égalité femmes-hommes, et aux différents chefs de filât (transition écologique, transition numérique...)

Répartition de l'activité en JFS par catégorie d'agents*



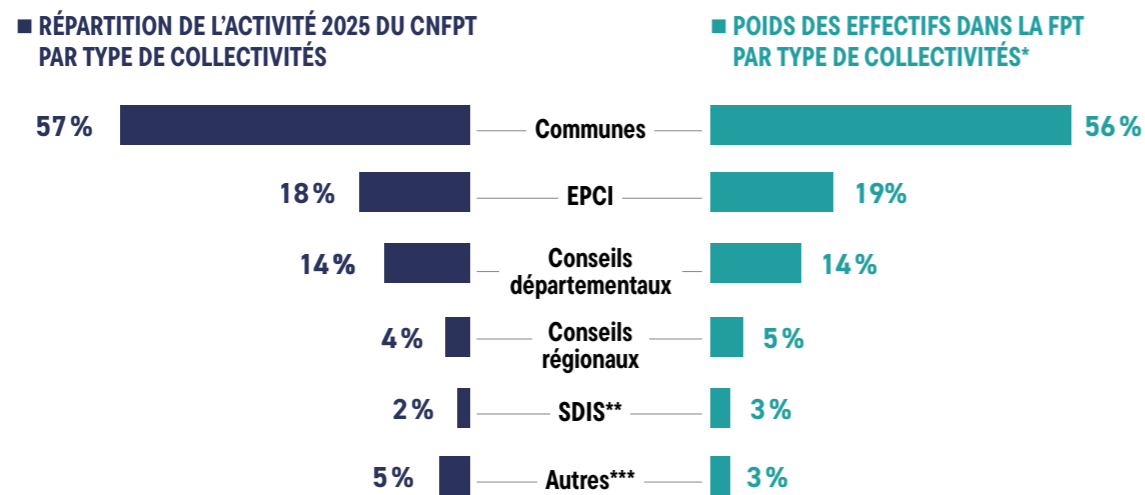
Cat. A : 17%
 Cat. B : 20%
 Cat. C : 61%

* Autres et non définis : 2 %.

Les modalités de formation en nombre de sessions et en JFS

En 2025, le présentiel confirme sa place centrale dans l'offre de formation du CNFPT. Il représente 69 % des sessions organisées, contre 66,5 % en 2024. Cette prédominance est encore plus marquée lorsqu'elle est mesurée en journées de formation stagiaires (JFS), dont 86 % sont réalisées en présentiel. Même lorsque les formations associent présentiel et distanciel, le temps passé en présentiel reste largement majoritaire.

Répartition de l'activité de formation (en JFS) par type de collectivités comparée au poids de leurs effectifs dans la FPT

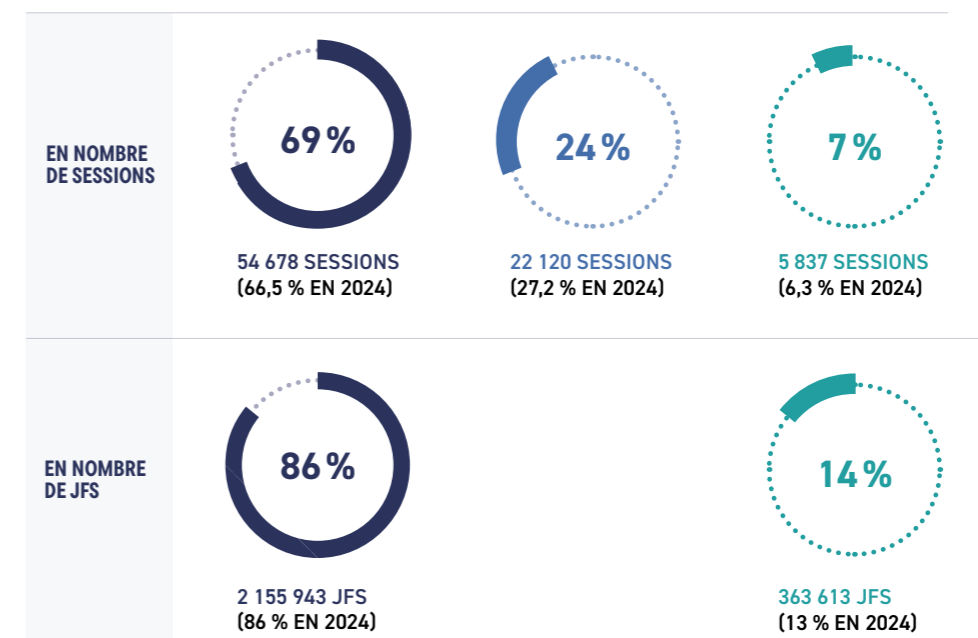


* Source : Bulletin d'information statistique n° 97 (mai 2025) du département des études et des statistiques locales, Direction générale des collectivités locales (DGCL).

** Services départementaux d'incendie et de secours.

*** Offices publics de l'habitat et hors fonction publique.

PRÉSENTIEL PRÉSENTIEL ET À DISTANCE À DISTANCE



La territorialisation : *au plus près* des agents et des collectivités

Être au plus près des territoires est l'un des principes fondateurs de l'action du CNFPT.

Cette ambition de territorialisation se traduit par une offre de formation déployée proche des agents territoriaux, tant dans sa localisation que dans ses contenus, afin de répondre aux réalités et aux enjeux de chaque territoire.

Cette ambition s'appuie d'abord sur un maillage territorial renforcé.

En 2025, l'ouverture de l'antenne d'Arras, dans les Hauts-de-France, a porté à 83 le nombre d'antennes départementales du CNFPT. L'objectif fixé en début de mandat est ainsi atteint. En complément des délégations régionales,

ces implantations constituent autant de relais de proximité, essentiels pour apporter une expertise aux collectivités et faciliter l'accès à la formation sur l'ensemble du territoire. Une majeure partie des formations du CNFPT est ainsi réalisée à moins de 50 km du domicile des agents participants.

La territorialisation se traduit aussi dans la conception même de l'offre de services. En 2025, 43 % des JFS ont été réalisées dans le cadre d'actions de formation sur mesure (voir graphique page 7). Construites en concertation avec les collectivités et/ou les partenaires locaux, elles permettent d'apporter des réponses adaptées aux besoins spécifiques des territoires, tout en outillant leurs projets de transformation.

111 implantations



18 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ET 83 ANTENNES DÉPARTEMENTALES

pour délivrer la formation des agents territoriaux au plus près des territoires, ainsi qu'un siège national



5 INSTITUTS

chargés de piloter la conception de l'offre de formation, et de former les cadres de direction des collectivités territoriales : 4 instituts spécialisés (INSET) et l'Institut national des études territoriales (INET).



4 CENTRES DE FORMATION DE LA POLICE MUNICIPALE

répartis sur le territoire et regroupant les formations initiales et à terme les formations préalables à l'armement des policiers municipaux.



12 666 FORMATRICES ET FORMATEURS

dont 57,7 % sont des agents territoriaux.

Répondre aux *défis* du quotidien

Dans un contexte de mutations rapides, qui affectent en permanence les équilibres institutionnels et les conditions de vie des populations, les responsables publics, élus comme cadres territoriaux, sont appelés à jouer un rôle déterminant.

Agir en faveur de la cohésion sociale et du vivre-ensemble

Dans un contexte marqué par les fractures sociales, les inégalités territoriales et les mutations des modes de vie, la cohésion sociale constitue un enjeu majeur pour les collectivités territoriales. Le CNFPT contribue à la réflexion collective des élus et des agents dans le renforcement du vivre-ensemble et le développement de réponses adaptées aux réalités locales.

Cette mobilisation s'est notamment concrétisée en 2025 par l'organisation du colloque national « Renouveler notre pacte social : un défi pour les territoires », les 4 et 5 mars à Rouen. Cet événement qui a réuni 600 cadres territoriaux a permis d'interroger les conditions d'un renouveau de la cohésion sociale et le rôle des collectivités dans sa construction.

Afin de prolonger cette réflexion au plus près des territoires, le CNFPT a organisé une série de rendez-vous de proximité dans l'Hexagone et dans les Outre-mer. Les participants ont contribué, grâce à ces événements, à identifier les besoins émergents des collectivités et à nourrir les échanges de pratiques autour des enjeux du vivre-ensemble.

L'établissement a également poursuivi le développement de son offre de services sur les grandes questions sociétales : lutte contre les discriminations et les violences, interculturalité, inclusion, laïcité, politiques éducatives, culturelles et sportives ou encore alimentation durable. Formations, journées d'actualité et webinaires ont permis d'outiller les professionnels territoriaux

confrontés à ces questions dans leur pratique quotidienne.

Le CNFPT a par ailleurs renforcé son soutien aux acteurs de la vie associative. Les Rencontres territoriales de la vie associative, consacrées en 2025 aux impacts du financement des associations, ont réuni près de 200 participants autour des questions de coopération, d'innovation et de sécurisation des modèles économiques. Le CNFPT guide aussi les collectivités dans la prise en compte des mutations sociétales en développant une offre dédiée à la participation citoyenne et à la gouvernance inclusive, contribuant ainsi au renforcement du lien démocratique entre les administrations locales et les habitants.

Parce que la qualité du lien social repose aussi sur la capacité des individus à trouver leur place dans la société et au travail, la cohésion sociale ne peut être dissociée des besoins en santé, bien-être et sécurité qui concernent aujourd'hui l'ensemble des territoires.



Pour en savoir plus

Mieux prendre en compte la santé mentale

Longtemps peu abordée dans l'action publique, la santé mentale s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur de santé publique. Le CNFPT est aux côtés des collectivités territoriales dans le développement d'une culture commune autour de la santé mentale et de la prévention.

Depuis 2023, plus de 11 700 agents territoriaux ont participé aux stages et webinaires proposés par l'établissement. Cette dynamique s'est renforcée en 2025 avec le lancement du module d'autoformation « À la découverte de la santé mentale ». Accessible à l'ensemble des agents territoriaux, il a déjà rassemblé plus de 400 participants en quelques mois.

Enfin, le CNFPT agit en faveur du développement des compétences psychosociales, qui regroupent les capacités cognitives, émotionnelles et relationnelles mobilisées dans la vie quotidienne. Reconnues comme un levier

essentiel du bien-être individuel et collectif, elles permettent de prévenir les conduites à risque, les violences et le harcèlement, tout en favorisant des relations sociales positives.

Dans le cadre de la stratégie nationale de développement des compétences psychosociales, le CNFPT participe à la formation des professionnels intervenant auprès des enfants, des jeunes et des familles. En lien avec Santé publique France, les INSET d'Angers et de Nancy contribuent ainsi à faire évoluer les référentiels et les contenus pédagogiques afin d'accompagner durablement les collectivités dans cette démarche.

Parce que la qualité du service public repose aussi sur la qualité des relations humaines, le développement des compétences psychosociales constitue un levier essentiel pour renforcer le vivre-ensemble et prévenir les fragilités sociales.

FOCUS Prévenir les violences faites aux femmes

Entre fin 2024 et fin 2025, l'INSET d'Angers a proposé une série de huit webinaires consacrés aux violences faites aux femmes. Complémentaire à l'offre de formation présentielle, ce dispositif a permis de sensibiliser près de 4 800 agents territoriaux en leur apportant des connaissances actualisées et des outils directement mobilisables dans leurs pratiques professionnelles.

Certaines thématiques ont particulièrement suscité l'intérêt des participants, comme la prostitution des mineurs ou les conséquences des violences conjugales sur le développement de l'enfant. Afin de favoriser l'appropriation des contenus, les webinaires et leurs ressources documentaires ont été mis à disposition des agents territoriaux. Fort de ce succès, le CNFPT poursuivra cette dynamique avec de nouveaux partenariats et des thématiques émergentes telles que le psychotraumatisme, le contrôle coercitif ou le masculinisme.



Pour découvrir ce **webinaire** consacré aux **violences faites aux femmes**

Répondre aux enjeux de sécurité

Face à l'évolution des risques, des attentes des citoyens et des missions confiées aux collectivités, les besoins en prévention, sécurité et gestion de crise occupent une place croissante dans l'action publique locale. Le CNFPT accélère cette évolution en renforçant son offre de formation à destination des policiers municipaux, des sapeurs-pompiers professionnels et de l'ensemble des acteurs territoriaux.

L'année 2025 confirme la dynamique de croissance de la filière police municipale. Avec 210 963 journées de formation stagiaire (JFS), le niveau d'activité demeure particulièrement élevé, porté par les formations initiales d'application, les formations à l'armement et les formations continues obligatoires. Au total, 2 533 policiers municipaux ont été formés en formation initiale. Les quatre centres de formation de police municipale sont pleinement opérationnels, même si d'ambitieux travaux se poursuivent dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement du CNFPT, avec notamment le lancement de la construction du site de Montpellier. En parallèle, les délégations régionales poursuivent leur action de proximité pour répondre à des besoins en constante évolution sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer.

Accompagner les acteurs de la sécurité civile et renforcer la résilience des territoires

L'activité de formation des sapeurs-pompiers professionnels progresse fortement en 2025 avec 42 119 JFS, soit une hausse de 38 % par rapport à l'année précédente. Les actions conduites portent notamment sur le management, la conduite de projet, la qualité de vie au travail et le maintien des compétences opérationnelles. Les partenariats renforcés avec l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) et l'Entente Valabre permettent également de développer des formations spécialisées, notamment dans le domaine de la lutte contre les incendies de forêt. Au-delà de ces filières, le CNFPT sécurise les collectivités dans le développement de leur capacité de résilience face aux crises climatiques, sanitaires, sociales ou sécuritaires. Formations, MOOC dédiés à la résilience et outils pédagogiques innovants contribuent à diffuser une culture de la gestion des risques et de la continuité du service public.

La montée en puissance de ces métiers stratégiques souligne l'importance d'attirer, former et fidéliser de nouveaux talents au service des collectivités territoriales.

En 2025

2 533 policiers municipaux formés

210 963 JFS pour la police municipale :

- Les formations initiales d'application avec 118 408 JFS ;
- Les formations à l'armement avec 53 692 JFS ;
- La formation continue obligatoire (FCO) avec 38 862 JFS.

9 473 sapeurs-pompiers formés

42 119 JFS pour les sapeurs-pompiers, En hausse de 38 % par rapport à 2024

Accompagner les transitions

Transition numérique, écologique, professionnelles ou démocratique : les mutations en cours impactent durablement les réalités locales et, par conséquent, les métiers territoriaux. Le CNFPT anticipe ces évolutions en adaptant et en renforçant son offre de services sur les grandes transformations auxquelles les collectivités territoriales doivent faire face.

Une intensification de l'offre IA

La transformation numérique modifie en profondeur l'action publique locale et les métiers territoriaux. Cybersécurité, gestion des données, dématérialisation, inclusion numérique ou encore intelligence artificielle : ces besoins appellent de nouvelles compétences, de nouveaux savoirs-faire et de nouveaux outils. Fort de ses travaux d'observation sur l'évolution des métiers, le CNFPT poursuit l'adaptation de son offre de services afin de permettre aux collectivités et à leurs agents de tirer parti de ces transformations tout en maîtrisant les risques.

Face à l'essor rapide de l'intelligence artificielle, l'établissement a défini en 2025 une stratégie articulée autour de trois axes :

- Développer une offre de formation équilibrée, de la sensibilisation à l'expertise ;
- S'appuyer sur un réseau d'experts pour assurer une veille permanente et adapter les contenus aux besoins des territoires ;
- Mieux anticiper les impacts de l'IA sur l'évolution des métiers territoriaux.

Cette stratégie se traduit par un enrichissement rapide de l'offre de services. En 2025, le CNFPT a proposé 11 stages spécifiquement consacrés à l'intelligence artificielle et 138 intégrant cette thématique. Elle s'appuie sur des événements dédiés organisés dans les territoires. Au printemps, l'opération « IA et territoires » a donné lieu à plus de 40 actions conduites dans les délégations régionales sous des formats variés : journées d'actualité, webinaires, colloques ou formations courtes.

L'année 2025 a également été marquée par le succès du MOOC « Les fondamentaux de l'intelligence artificielle dans la fonction publique territoriale ». Les deux sessions proposées ont rassemblé plus de 43 000 participants avec un taux de satisfaction supérieur à 80 %. Désormais accessible en formation à distance à la demande des collectivités, il contribue à diffuser une culture commune de l'IA, éthique, responsable et adaptée aux mutations du service public local.

Cette démarche s'inscrit plus largement dans l'accompagnement des grandes transitions qui transforment durablement les collectivités territoriales, à commencer par la transition écologique.



La transition écologique au cœur de l'offre

Face aux défis climatiques, environnementaux et sociaux, la transition écologique s'impose désormais comme un enjeu structurant pour les collectivités territoriales. Le CNFPT en a fait l'une des priorités de son projet d'établissement en développant une approche transversale qui irrigue l'ensemble de son offre de services et de ses actions de montée en compétence.

L'année 2025 a permis de consolider la dynamique lancée par la mise en œuvre de dix engagements structurants pris en 2023. **La transition écologique est désormais intégrée dans un large éventail de formations et de ressources** couvrant aussi bien les services techniques que les ressources humaines, l'aménagement, les mobilités, l'énergie, la culture, le sport ou encore les politiques sociales. Cette approche globale, saluée en 2025 dans son rapport annuel par le ShiftProject (think-tank spécialisé dans la décarbonation de l'énergie), permet de conseiller les collectivités dans l'adaptation de leurs organisations, de leurs métiers et de leurs politiques publiques. Et pour mieux appréhender ce sujet aux multiples angles, de nombreux partenariats ont vu le jour. En 2025, le CNFPT a par exemple rejoint le Club développement durable des établissements et entreprises publics, qui compte 170 membres.

Le CNFPT poursuit son travail d'anticipation des évolutions professionnelles liées à la transition écologique. L'intégration progressive de ces compétences dans le répertoire des métiers territoriaux et les travaux engagés sur l'évolution des métiers contribuent à mieux préparer les collectivités aux transformations à venir.

Cette ambition se concrétise notamment au travers d'iTEEnéraire, une expérimentation conduite avec l'ADEME et plusieurs partenaires nationaux. Déployée auprès de collectivités volontaires, elle vise à intégrer durablement les enjeux de transition écologique dans les pratiques professionnelles et les organisations de travail. En 2025, plusieurs parcours métiers ont été finalisés, notamment dans le bâtiment, l'achat public ou les espaces verts, et les premières évaluations d'impact ont été engagées afin de préparer la diffusion plus large de cette démarche innovante.

Au-delà des défis environnementaux, la transition écologique **transforme en profondeur les métiers et les compétences** de la fonction publique territoriale. Le CNFPT anticipe ces évolutions afin de préparer les agents et les collectivités aux transitions professionnelles de demain.

FOCUS Chiffres et faits marquants

- **60 000 agents** territoriaux bénéficient d'un module adapté dédié à la transition écologique dans leur formation d'intégration.
- **Tous les intervenants** recrutés (territoriaux mais aussi *via* des marchés publics) sont formés à la transition écologique.
- **9 700 membres** sur la e-communauté Transition écologique.
- **650 stages** identifiés par un label « Transition écologique ».
- **200 inscrits** à la première session d'autoformation sur les comportements humains et la transition écologique.
- Près de **70 sessions** du SPOC Transition écologique programmées.
- **6 sessions** du MOOC dédié aux grands enjeux de la transition écologique, ses conséquences sur les politiques publiques et les impacts sur les métiers et les compétences, depuis 2024.
- **Près d'une dizaine de partenariats stratégiques** avec l'ADEME, l'ANCT, l'OFB, le ShiftProject, Canopé...



Pour en savoir plus
découvrez notre
offre sur la transition
écologique

Toujours mieux accompagner les transitions professionnelles

Évolution de carrière, mobilité, reconversion, reclassement : pour répondre à ces problématiques, le CNFPT développe une offre de services destinée à préparer les transitions professionnelles, qu'elles soient choisies ou subies. Cette offre s'adresse à la fois aux agents territoriaux et aux professionnels des ressources humaines, acteurs-clés de l'accompagnement des parcours. En 2025, le CNFPT a poursuivi le déploiement de son parcours certifiant de conseiller en évolution professionnelle dans la fonction publique territoriale et renforcé son offre de professionnalisation des acteurs RH. **Le MOOC « Accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux » a par exemple rassemblé plus de 4 300 inscrits.**

Pour les agents, l'offre s'articule autour de trois objectifs : prévenir l'usure professionnelle, apporter une expertise sur les projets d'évolution ou de reconversion et valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière. Les dispositifs proposés permettent d'aider chacun à construire son projet professionnel, à identifier ses compétences transférables et à sécuriser son parcours.

Le CNFPT poursuit le développement de parcours certifiants et le soutien à la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de favoriser la reconnaissance des compétences et l'accès à de nouvelles opportunités professionnelles. L'expérimentation de la certification de connaissances et de compétences professionnelles CléA ainsi que le déploiement progressif de certifications dans plusieurs métiers territoriaux illustrent cette volonté de mieux appuyer les mobilités et les reconversions.

Enfin, l'établissement est aux côtés des lauréats de concours et des cadres dirigeants confrontés à des situations de mobilité contrainte, en déployant des modalités de conseil, d'orientation et d'appui à la recherche d'emploi.

En renforçant son action en faveur des transitions numériques, écologiques et professionnelles, **le CNFPT confirme ainsi sa capacité à être aux côtés des collectivités et des agents face aux grandes transformations qui traversent la fonction publique territoriale.**

Attirer les *nouveaux talents*

L'établissement a poursuivi son engagement en faveur de la promotion des concours et des métiers territoriaux, pour attirer et fidéliser de nouveaux talents.

Des métiers territoriaux valorisés

Dans un contexte de tensions de recrutement touchant de nombreux métiers de la fonction publique territoriale, **le CNFPT poursuit son engagement en faveur de la promotion des concours et des métiers territoriaux** auprès des étudiants, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion professionnelle.

Cette action s'appuie notamment sur le site internet et le profil Instagram Métiers territoriaux, qui vise à mieux faire connaître la diversité des 241 métiers de la fonction publique territoriale et des parcours professionnels offerts par les collectivités. **La valorisation des métiers s'est en parallèle poursuivie sur les réseaux sociaux** grâce à la publication régulière de témoignages d'agents territoriaux sur le compte Instagram dédié.

Le CNFPT a par ailleurs renforcé sa présence sur les événements consacrés à l'emploi public. L'établissement a participé au salon « Choisir le service public » organisé à l'Université Paris-Nanterre ainsi qu'à plusieurs rendez-vous territoriaux, notamment en Loire-Atlantique. Ces rencontres ont permis de promouvoir les concours, les métiers et les opportunités de carrière offertes par la fonction publique territoriale auprès de publics variés, correspondant aux besoins de recrutement des collectivités.

L'établissement valorise les concours et métiers de la fonction publique territoriale sur la plateforme nationale « Choisir le service public ». Faire connaître les métiers ne constitue qu'une première étape. **L'enjeu est également de guider les futurs candidats vers les concours et les emplois de la fonction publique territoriale,** afin de répondre durablement aux besoins de recrutement des collectivités.



[metiersterritoriaux.fr](https://www.metiersterritoriaux.fr)



[metiers_territoriaux](https://www.instagram.com/metiers_territoriaux)

Des concours toujours attractifs

Dans un contexte de fortes tensions de recrutement, les concours demeurent un levier essentiel pour attirer de nouveaux talents vers la fonction publique territoriale. **Le CNFPT agit à la fois pour soutenir les candidats, garantir l'égalité d'accès et mieux comprendre les évolutions des profils recrutés.**

L'intérêt pour les concours territoriaux se maintient à un niveau élevé. En 2025, l'activité de préparation aux concours et examens professionnels progresse de 5,5 %, tandis que plus de 111 000 agents ont participé à une action de préparation. Les concours et examens professionnels de catégorie A+ organisés par le CNFPT continuent d'attirer un nombre croissant de candidats, confirmant l'attractivité des carrières territoriales. Le taux de postes pourvus atteint 90,3 %.

Pour assurer une diversité sociale et géographique dans la haute fonction publique, le CNFPT a créé le dispositif Prépas talents, ouvert aux étudiants boursiers et aux demandeurs d'emploi. Une façon de soutenir la promotion sociale au sein de la fonction publique territoriale et de favoriser la diversité sociale des élèves formés à l'INET.

Pour que chaque candidat ait une possibilité d'intégrer la fonction publique territoriale, le CNFPT poursuit en parallèle son engagement en faveur de l'égalité des chances. Le renouvellement de la convention de partenariat avec le FIPHFP pour la période 2025-2027 renforce les actions conduites en faveur du recrutement, de la formation et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette démarche se traduit également dans l'organisation des concours, avec une progression constante du nombre de candidats bénéficiant d'aménagements d'épreuves : 43 en 2025, contre 37 en 2024.

En parallèle, afin d'adapter ses cursus aux évolutions de la société, le CNFPT a engagé une étude consacrée à la diversité sociologique des élèves de l'INET. **Elle vise à mieux comprendre les parcours, les motivations et les éventuels freins rencontrés**, afin de favoriser un accès toujours plus ouvert et représentatif à la fonction publique territoriale.

Attirer et diversifier les talents constitue un enjeu majeur pour permettre aux collectivités de répondre durablement aux besoins des territoires et des habitants.

111 466 agents

inscrits aux prépas concours

9,7 % des JFS
de l'établissement

En hausse
de **5,5%**
par rapport à 2024

200 sujets
d'entraînement
produits pour aider à la préparation

Maintenir l'engagement en faveur de l'apprentissage

L'apprentissage constitue un levier essentiel pour attirer de nouveaux talents vers les métiers territoriaux. Dans un contexte marqué par le retrait du financement de l'État et de France compétences, le CNFPT a réaffirmé son engagement en faveur de ce dispositif.

Pour garantir sa pérennité, l'établissement a adopté un cadre de financement reposant désormais sur la seule cotisation additionnelle dédiée à l'apprentissage. Dans ce contexte, l'objectif de prise en charge a été fixé à 5 000 contrats en 2025. L'intérêt des collectivités pour ce type de contrat demeure particulièrement soutenu. Plus de 4 100 collectivités ont exprimé une intention de recrutement, représentant plus de 15 000 contrats d'apprentissage, principalement dans les domaines de la petite enfance, des métiers techniques et de l'animation.

Face à une demande largement supérieure aux capacités de financement disponibles, le CNFPT a mis en œuvre des critères de répartition garantissant un accès équitable pour l'ensemble des territoires et se focalisant sur les métiers en tension. Cette mobilisation confirme le rôle de l'apprentissage comme voie d'accès privilégiée aux métiers de la fonction publique territoriale.



Des secrétaires généraux de mairie mieux et davantage formés

Au cœur du fonctionnement quotidien de milliers de communes, les secrétaires généraux de mairie jouent un rôle essentiel dans la continuité du service public local. **Face à l'évolution de leurs missions, le CNFPT a déployé de nouveaux dispositifs de formation spécialisés.**

Une formation de professionnalisation a été déployée en 2024 : ce parcours de 15 jours concerne les fonctionnaires et contractuels qui sont sur une première affectation de secrétaire de mairie et leur permet de sécuriser leur prise de poste et renforcer leurs compétences. Vingt-trois sessions ont été organisées partout en France, permettant de former 335 agents. Un autre parcours de 56 jours, modulable, permet la progression de carrière et l'accès à cette fonction.

Cet objectif se traduit également par la mise à disposition de ressources et d'espaces d'échanges dédiés. Les webinaires mensuels poursuivent leur développement, tandis que la e-communauté rassemble désormais plus de 13 800 membres. Le *SGM Mag*, magazine d'information spécialisé, compte quant à lui 25 774 abonnés. Autant d'outils qui contribuent à créer un réseau professionnel actif au service des 23 000 secrétaires généraux de mairie exerçant en France.



Retrouvez toute
notre offre consacrée
aux **secrétaires**
général**ux de mairie**

Anticiper les évolutions

Vieillessement des effectifs, tensions de recrutement, évolution des métiers et contraintes financières croissantes : les collectivités territoriales font face à des défis structurels qui interrogent l'avenir du service public local. Grâce à son observatoire, à ses études et à ses travaux prospectifs, le CNFPT éclaire ces évolutions et adapte son offre de services.

Un répertoire des métiers au diapason des évolutions

En 2025, l'établissement a poursuivi la révision de son répertoire des métiers territoriaux, engagée deux ans plus tôt en lien avec les professionnels des collectivités. Au total, 174 fiches métiers et fonctions ont été actualisées. Le répertoire recense désormais 241 métiers et 12 fonctions et fait l'objet d'une actualisation continue afin d'intégrer les évolutions des pratiques professionnelles. Cette nouvelle version accorde une place particulière aux effets des grandes transitions sur les métiers territoriaux. Les compétences liées à la transition écologique y sont désormais davantage prises en compte, permettant aux collectivités de mieux identifier les évolutions attendues dans leurs organisations et leurs politiques de ressources humaines.

Pour nourrir cette démarche d'anticipation, le CNFPT s'appuie sur les travaux de son observa-

toire de l'emploi, des métiers et des compétences. Les observations régionales menées dans toute la France, l'analyse des rapports sociaux uniques des collectivités et les études prospectives conduites par l'établissement permettent de mieux comprendre les transformations à l'œuvre.

L'année 2025 a notamment été marquée par le lancement ou la poursuite de plusieurs études consacrées à la diversité des profils des élèves de l'INET, à l'évolution des pratiques managériales dans les collectivités et aux effets du déploiement de l'intelligence artificielle sur les métiers territoriaux.

Cette capacité d'observation et d'anticipation constitue un levier essentiel pour préparer les collectivités aux défis de demain et nourrir l'adaptation continue du service public local.

L'innovation publique au cœur de l'évolution de l'offre

L'innovation constitue un levier essentiel pour adapter les politiques publiques, renouveler les pratiques professionnelles et répondre aux attentes des habitants. En 2025, le CNFPT a renforcé son engagement en faveur de l'innovation publique en l'intégrant pleinement à son offre de services. Cette ambition repose sur une conviction : les collectivités disposent déjà de nombreuses capacités d'innovation qu'il convient de valoriser, de partager et de soutenir. Le CNFPT développe

ainsi des approches pédagogiques fondées sur l'intelligence collective, l'expérimentation, le coapprentissage et l'analyse des pratiques. Ces méthodes permettent aux agents de développer des compétences directement mobilisables dans leur environnement professionnel et de transformer durablement les organisations.

L'innovation constitue également un enjeu majeur pour le management public. Au travers de son offre

de formation, notamment à destination des cadres dirigeants et des managers, le CNFPT facilite l'évolution des pratiques managériales, le développement du travail transversal, la participation des agents et la coconception des politiques publiques.

mique et des réseaux professionnels. Ce temps fort a permis d'identifier les besoins émergents, de mettre en lumière des initiatives innovantes portées dans les territoires et de nourrir la réflexion sur les compétences nécessaires à l'action publique de demain.

L'année 2025 a été marquée par l'organisation des Assises de l'innovation publique territoriale, les 1^{er} et 2 octobre à Nancy. Préparées par une large démarche de consultation ayant recueilli plus de 1 400 contributions, elles ont réuni près de 350 participants issus des collectivités, du monde acadé-

En articulant observation, prospective, innovation publique et innovation pédagogique, le CNFPT affirme son rôle de partenaire des collectivités pour accompagner les transformations durables des territoires et préparer les compétences de demain.

Premières assises de l'innovation publique

+ de 350 participants **1 400 contributions**



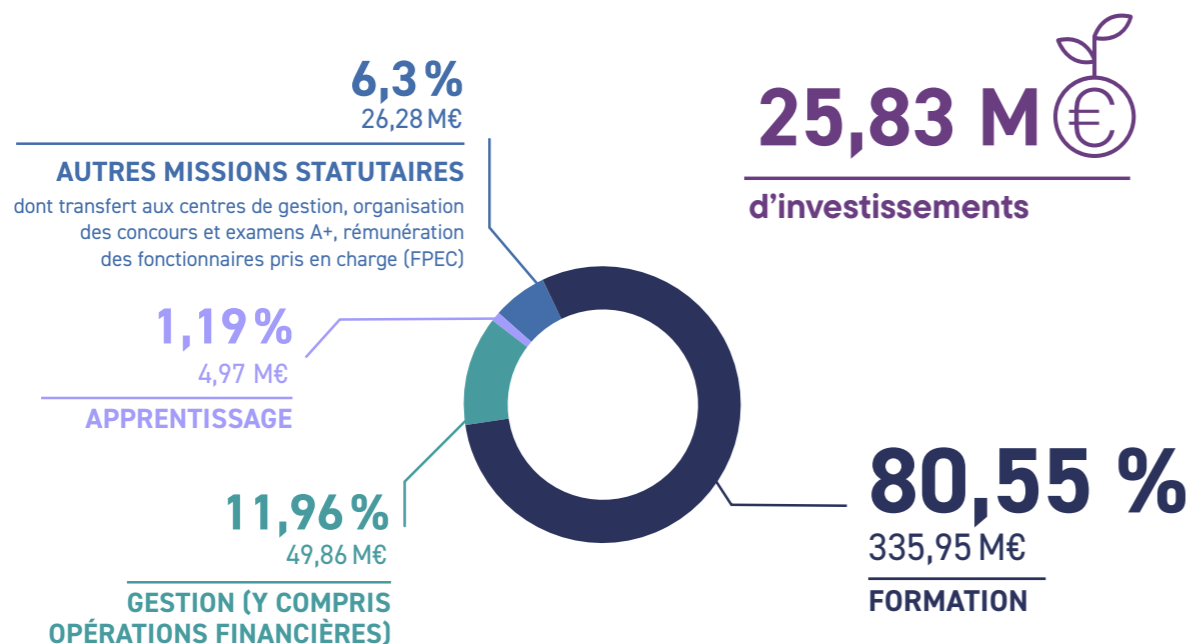
Les chiffres-clés *finances* et *ressources humaines*

Après deux exercices marqués par le passage à la nomenclature comptable M57, l'année 2025 marque un retour à un cycle budgétaire et financier pleinement stabilisé. Grâce à une gestion rigoureuse de ses ressources, le CNFPT préserve ses équilibres financiers et humains. Cette situation lui permet de préparer l'avenir tout en maintenant un haut niveau de service. Elle s'inscrit toutefois dans un contexte de fortes tensions sur les finances publiques et d'incertitudes sur l'évolution des ressources de l'établissement.

Les recettes du budget général

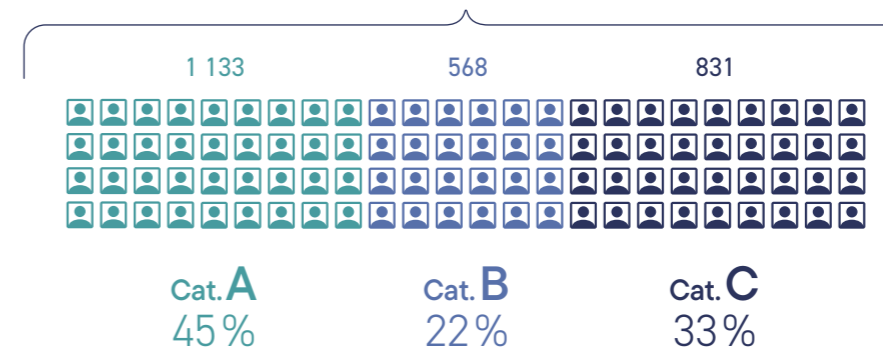


La répartition des dépenses du budget général



Les ressources humaines

2 532 POSTES PERMANENTS dont **6%** d'agents contractuels contre **24%** dans l'ensemble de la fonction publique territoriale



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE



10,75 %

c'est le taux d'EMPLOI DIRECT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (agents permanents et non permanents) contre **4,4%** dans la fonction publique

13,5 ans

c'est l'ancienneté moyenne des agents du CNFPT

49,7 ans

c'est l'âge moyen des agents, supérieur à celui de la FPT : 46 ans

Centre National de la Fonction Publique Territoriale
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00 - www.cnfpt.fr

