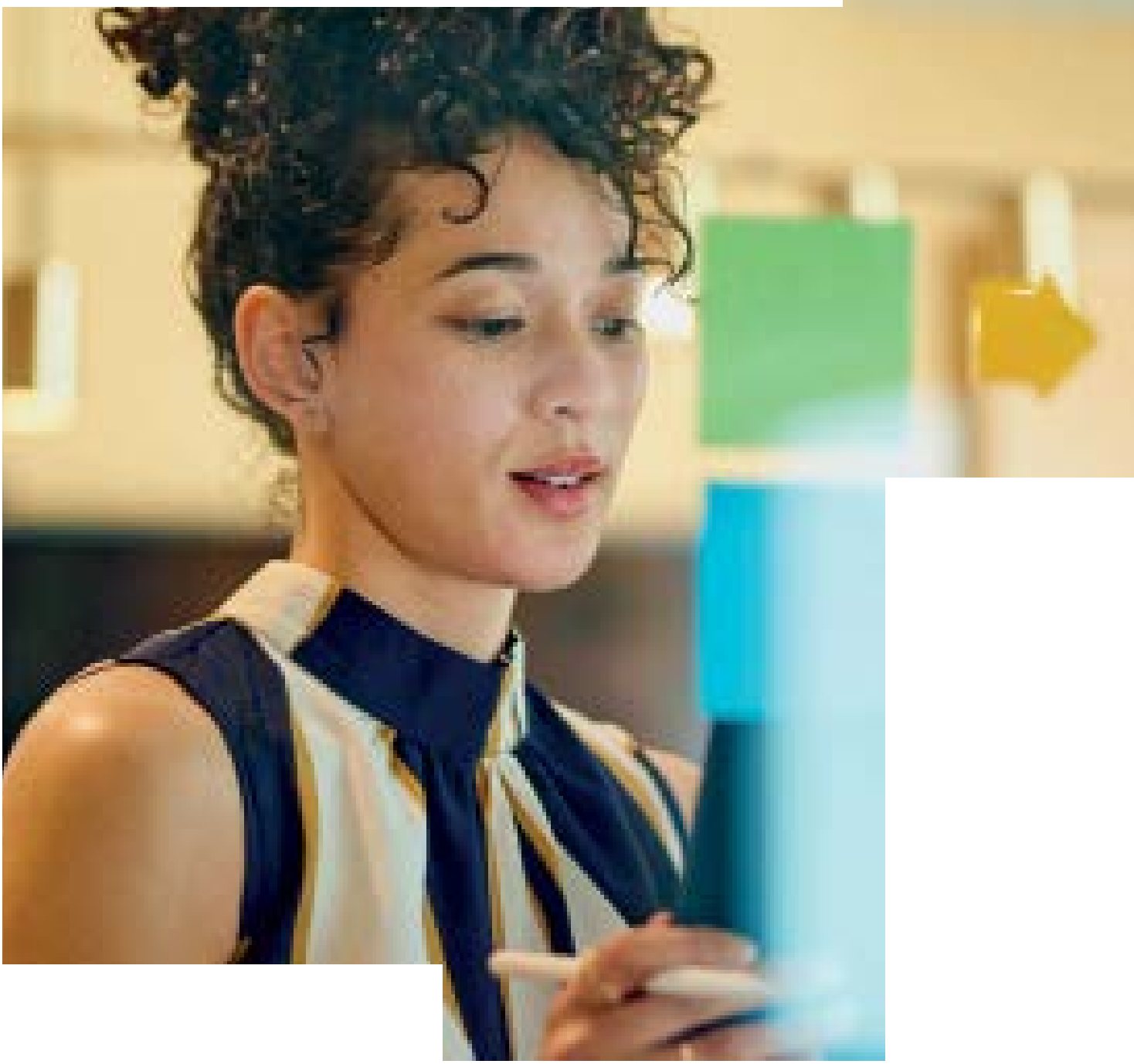
Rapport d'activité 2024

| Bretagne



SOMMAIRE

ÉDITO

FORMER EN PROXIMITÉ

Prévenir pour mieux agir : formation au Plan communal de sauvegarde 6

La VAE : un levier concret pour faire évoluer les agents et répondre aux besoins de recrutement 8

L'apprentissage vers les métiers en tension 12

ACCOMPAGNER LES AGENTS

Les secrétaires de mairie 14

«Bien vieillir» en Bretagne 16

Emploi public : un forum pour faire naître des vocations 18

Le centre de formation de la police municipale d'Angers en ordre de marche 19

FAVORISER LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET LES GRANDS ENJEUX SOCIÉTAUX

IA et attractivité 21

Egalité et discriminations 23

Anticiper, accompagner, transformer 25

Former pour recruter 27

AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Former autrement pour accompagner la transition 30

Former les relais des changements 31

Musées en transition 33

Chiffres clés 34

ÉDITO



« Former pour transformer »

Gaelle Stricot, Déléguée du CNFPT Bretagne

En 2024, les agents et collectivités bretonnes ont démontré leur engagement à relever ensemble les défis de leur époque. Que ce soit sur le terrain de la transition écologique, de l'égalité, ou du renouvellement des compétences, notre délégation a soutenu et accompagné les acteurs du service public local avec détermination et créativité.

L'année 2024 s'inscrit dans la continuité d'une dynamique intense, avec un niveau d'activité soutenu dans l'ensemble des champs d'intervention du CNFPT. Le nombre d'agents formés sur l'ensemble du territoire national a augmenté de plus de 5 % et plus que jamais, notre établissement a poursuivi sa mission au service des collectivités territoriales et des agents.

FORMER EN PROXIMITÉ

Garantir une égalité d'accès à la formation reste une priorité de notre établissement. En 2024, le CNFPT a renforcé son offre de stages de proximité, favorisant ainsi un maillage territorial plus efficace et une adaptation fine aux besoins locaux. La diversification des formats – animation de réseaux, journées d'actualité sur des thématiques émergentes – a également contribué à une offre de services plus agile et accessible à tous les agents, où qu'ils se trouvent.

Par exemple, pour être prêts en cas d'évènements climatiques intenses comme la tempête Ciaran, à Plouzané comme à Landerneau, deux sessions de formation « plan communal et intercommunal de sauvegarde» ont permis aux agents municipaux et intercommunaux de se préparer collectivement à la gestion de crise, au plus près de leurs réalités de terrain.

ACCOMPAGNER LES AGENTS

Notre engagement aux côtés des collectivités et l'accompagnement des agents territoriaux demeure au cœur de notre engagement. En aidant les agents à développer leurs compétences et à évoluer dans leur parcours professionnel, le CNFPT contribue directement à la qualité et à l'adaptabilité du service public. En 2024, notre établissement a ainsi consolidé son offre à destination des secrétaires généraux de mairie et renforcé les dispositifs de formation dédiés aux métiers de la police municipale et de la sécurité civile, répondant ainsi aux attentes des territoires en matière de sécurité et de gestion publique.

Pour illustration, à Quimper, un accompagnement collectif à la validation des acquis d'expérience (VAE) a été mis en place pour sécuriser les parcours de neuf agents souhaitant devenir ATSEM, illustrant notre capacité à coconstruire des solutions locales avec les services RH.
Autre exemple en partenariat avec France Travail et les centres de gestion du Finistère et du Morbihan, des dispositifs de formation adaptés ont permis à des demandeurs d'emploi d'accéder à des postes d'agents polyvalents ou de secrétaires de mairie, contribuant au renouvellement des équipes dans les communes. Ces dispositifs bretons ont contribué à l'obtention pour le CNFPT de la certification Qualiopi.

FAVORISER LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET LES GRANDS ENJEUX SOCIÉTAUX

Face aux transformations majeures qui impactent le service public territorial, le CNFPT a intensifié son accompagnement des collectivités pour mieux appréhender les enjeux sociaux et numériques. Des formations dédiées permettent aux agents d'anticiper et d'adapter leurs pratiques aux évolutions des métiers. En parallèle, notre établissement a poursuivi son engagement sur des thématiques majeures telles que la laïcité, le handicap et l'égalité femmes-hommes, affirmant ainsi son rôle d'acteur clé dans la diffusion d'une culture territoriale inclusive et innovante.
C'est ainsi qu'à Bruz, un théâtre forum a réuni cadres et agents pour réfléchir ensemble à l'égalité professionnelle femmes-hommes, avec des mises en situation concrètes et une forte interactivité avec les participants.
À Brest Métropole, quatre représentations interactives sur la lutte contre les discriminations ont permis à près de 300 agents de s'exprimer, débattre et renforcer leur capacité à repérer et réagir face à des situations discriminantes.

AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'année 2024 a marqué une étape clé dans la mise en œuvre des 10 engagements pris en 2023 en faveur de la transition écologique. De nouveaux parcours sectoriels ont été déployés pour mieux accompagner les collectivités dans cette transformation essentielle. Par ailleurs, l'engagement consistant à former nos intervenants sur les enjeux environnementaux a d'ores et déjà été mis en œuvre, garantissant une montée en compétence collective et une diffusion plus large des bonnes pratiques au sein des territoires.
Par exemple, le cycle « *Facilitateurs de la transition écologique* », mené avec les intercommunalités des Côtes-d'Armor, a formé des relais internes capables d'accompagner le changement.

Parcourez l'ensemble de ce rapport d'activité 2024 pour découvrir les missions menées par le CNFPT au cours de cette année, et pour apprécier l'implication de nos équipes aux côtés de tous les acteurs de la fonction publique territoriale.



01

Former en ***proximité***

- **Prévenir pour mieux agir : formation au plan communal de sauvegarde (PCS)**
- **La VAE : un levier concret pour faire évoluer les agents et répondre aux besoins de recrutement**
- **Gaspillage alimentaire : des agents formés pour contribuer à des repas plus durables**

PRÉVENIR POUR MIEUX AGIR

Formation au plan communal de sauvegarde qui ancre la culture du risque à Plouzané et à la Communauté d'agglomération du Pays de Landerneau-Daoulas

Dans un Finistère régulièrement exposé aux tempêtes, aux submersions et aux épisodes climatiques extrêmes, la prévention des risques prend une dimension stratégique pour les collectivités locales. Deux territoires bretons ont choisi en 2024 d'anticiper et de solliciter un accompagnement : la commune de Plouzané et la Communauté d'agglomération du Pays de Landerneau-Daoulas (CAPLD).

Organisées par l'antenne du Finistère du CNFPT, deux formations internes et sur site ont été déployées : l'une à Plouzané en septembre, dédiée au plan communal de sauvegarde (PCS), l'autre à Landerneau, en janvier 2025, autour du plan intercommunal de sauvegarde (PICS). Au total, 47 agents ont été formés, issus des services municipaux, intercommunaux ou techniques. Ces sessions ont permis de poser les bases d'une culture partagée sur la gestion de crise

FAIRE DU PCS UN OUTIL COLLECTIF, VIVANT ET OPÉRATIONNEL

Le PCS, obligatoire dans les communes couvertes par un plan de prévention des risques, ne doit pas rester un document théorique. Il doit devenir un levier d'organisation, de coordination et d'action en situation de crise.



C'est dans cette logique que s'inscrivait la demande de Plouzané, formulée à la suite de la tempête Ciaran.

Témoignage

À peine nommé Directeur général des services, Grégory Breton a porté la commande de formation répondant à plusieurs besoins : prise en compte du choc subi, transversalité dans les réponses, clarification des rôles. *« Cette formation répondait à un double objectif : s'approprier le contenu du PCS et renforcer la collaboration entre services. »*
Grégory Breton, Directeur général des services

UNE PÉDAGOGIE CENTRÉE SUR LES RÉALITÉS DE TERRAIN

Animées par Sandrine Locci, formatrice spécialisée en gestion de crise, les deux formations ont alterné apports réglementaires, mises en situation et méthodes collaboratives. À travers des formats comme les «world cafés» ou des scénarios inspirés d'événements réels, les agents ont exploré :

- les rôles et responsabilités en cellule de crise,
- l'organisation du poste de commandement communal ou intercommunal,
- les plans de continuité d'activité (PCA),
- les outils de communication d'urgence.

Cette formation a permis d'adapter les outils aux spécificités locales, tout en installant une dynamique d'équipe.

« Se former est indispensable pour élaborer un PCS adapté à son territoire, et surtout, pour en faire un outil vivant et partagé, mis à jour et testé régulièrement, » insiste Sandrine Locci.

UNE DYNAMIQUE INTERCOMMUNALE ENCOURAGÉE À LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU PAYS DE LANDERNEAU-DAOULAS

Cette collectivité a choisi d'associer à sa formation les agents de la communauté et ceux des communes membres. Un parti-pris fort, qui a permis de poser les bases d'une culture commune des risques à l'échelle d'un territoire.
Cette initiative illustre une évolution structurelle de la gestion de crise : face à des événements systémiques, les réponses doivent être coordonnées, interservices et interterritoriales.

UNE PRISE DE CONSCIENCE DANS UN CONTEXTE DE CRISES SUCCESSIVES

Comme le souligne Grégory Breton, la formation a aussi permis de replacer la gestion de crise dans un contexte plus large, marqué par l'accumulation d'événements :

Témoignage

« Même si Plouzané s'en est relativement bien sorti, les dégâts de la tempête ont été importants. Et elle n'a fait que s'ajouter à d'autres crises que nous traversons : le Covid, la guerre en Ukraine, l'inflation, la crise énergétique, le dérèglement climatique… Nous vivons un point de bascule, un changement de paradigme. Cela peut paraître vertigineux. Mais cette formation a permis à nos équipes de mesurer l'importance du rôle des communes, et donc des agents territoriaux, dans la prévention des risques et la gestion des crises… qui, on le sait, surviendront sans prévenir. »
Grégory Breton, directeur général des services

ET MAINTENANT ? MAINTENIR LA MOBILISATION

Les deux sessions ont été unanimement saluées par les participants. Plusieurs chantiers sont déjà envisagés : exercices de simulation, mises à jour annuelles du PCS, retours d'expérience systématiques après chaque événement. Le message est passé : anticiper les crises, c'est aussi construire une organisation agile, cohérente et réactive.

Ces formations auront permis d'ancrer une posture nouvelle : celle qui vise à anticiper l'improbable, pour mieux protéger les habitants, les agents et garantir la continuité du service public local.

Contact : nicole.velly@cnfpt.fr

LA VAE : UN LEVIER POUR L'ÉVOLUTION DES AGENTS

À Quimper, la VAE devient un levier concret pour faire évoluer les agents et répondre aux besoins de recrutement

Dans un contexte de tensions de recrutement, notamment sur les postes d'ATSEM (agents des écoles maternelles), la Ville de Quimper a choisi une solution innovante et pragmatique : permettre à des agents en poste, ayant déjà une expérience auprès des enfants, d'obtenir un diplôme par la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Objectif : répondre à des besoins de remplacement tout en valorisant les compétences internes.

Pour réussir ce pari, la collectivité a mis en place un accompagnement collectif en partenariat avec le CNFPT Bretagne, permettant aux agents volontaires d'être soutenus tout au long du processus.

UN ACCOMPAGNEMENT STRUCTURÉ, ADAPTÉ AU RYTHME DES AGENTS

Dès l'automne 2024, une réunion d'information a permis d'identifier neuf agents volontaires, venant d'horizons variés (restauration scolaire, animation, entretien), souhaitant s'engager dans une VAE pour obtenir le CAP «Accompagnant éducatif petite enfance» (AEPE).

Ces agents bénéficient d'un parcours d'accompagnement proposé par le CNFPT, combinant temps collectifs et travail personnel encadré, répartis sur une année. Ce format aide les agents à rédiger leur livret 2, document clé dans lequel ils doivent décrire leur expérience professionnelle en lien avec le diplôme visé.

Des outils concrets sont mobilisés : temps d'échange, ateliers de reformulation, tutorat à distance, accompagnement à la prise de parole... Le tout dans une logique de bienveillance, de rythme progressif et d'entraide entre pairs. Des périodes de stage sont également proposées pour compléter certaines compétences si besoin.

UN PROJET QUI PROFITE À TOUS : AGENTS ET COLLECTIVITÉ



Pour la collectivité, ce dispositif permet d'anticiper les départs à venir sur des postes essentiels, tout en s'appuyant sur des agents déjà en poste, engagés, connaissant le fonctionnement de la Ville et déjà formés à la réalité du terrain.

Pour les agents, cette démarche est une opportunité de valoriser leur parcours, d'évoluer professionnellement et parfois d'atteindre un diplôme qu'ils n'avaient pas pu obtenir plus tôt. Le format collectif aide aussi à rompre l'isolement souvent lié à la VAE et à maintenir la motivation dans un parcours exigeant.

UNE RÉPONSE CONCRÈTE AUX ENJEUX DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) TERRITORIALE

Ce projet porté par la Ville de Quimper et le CNFPT est un exemple inspirant d'anticipation de l'évolution des compétences. Il nous montre qu'en misant sur l'expérience des agents et en leur donnant les bons outils, il est possible de concilier besoins de recrutement, qualité du service public et reconnaissance du travail effectué sur le terrain.

La VAE, souvent perçue comme complexe, devient ici un levier RH concret, lisible et mobilisateur. Le CNFPT confirme, à travers cet accompagnement, son rôle de partenaire de proximité pour construire des parcours sur mesure, au service des territoires.

Contact : sylvie.rondin@cnfpt.fr

En savoir +

Le CNFPT est engagé dans un dispositif d'accompagnement des agents territoriaux désireux d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par la voie de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). La VAE permet de valoriser les compétences acquises sur le terrain, de sécuriser les parcours, de favoriser l'évolution professionnelle et de répondre aux besoins en compétences des collectivités.

Envie d'en savoir plus ?
www.cnfpt.fr | LA VAE & LA VAE EN BRETAGNE

GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Des agents sont formés pour contribuer à des repas plus durables

Chaque jour, dans les cantines scolaires, les restaurants administratifs ou les EHPAD, des kilos de nourriture finissent à la poubelle. L'ADEME estime à 150 g par repas le gaspillage moyen, soit jusqu'à 30 % de la quantité préparée. À l'échelle d'une collectivité, cela représente plusieurs tonnes de denrées perdues chaque année, avec un impact environnemental, économique et social significatif.

Face à ce constat, de plus en plus de collectivités bretonnes s'engagent dans des démarches de réduction du gaspillage. Pour les accompagner, le CNFPT Bretagne a mis en place quatre sessions de formation en 2024, en intra comme en inter, autour de la thématique : « Conduire un projet de lutte contre le gaspillage alimentaire en restauration collective ».

DE L'INTENTION À L'ACTION

Ces formations s'inscrivent dans le cadre réglementaire des lois EGAlim, AGEC et Climat-Résilience, qui imposent notamment :

- une réduction de 50 % du gaspillage alimentaire d'ici 2025,
- le tri à la source des biodéchets,
- une meilleure valorisation des restes alimentaires.

-50%

Réduction de gaspilage alimentaire d'ici 2025

Conçues en deux temps, les formations combinent apports théoriques et expérimentations sur site. Entre les sessions, les participants réalisent un diagnostic opérationnel dans leur structure : pesées, analyse des causes, repérage des leviers d'action. Une manière de confronter les apports à la réalité des pratiques sur le terrain.

DES OUTILS CONCRETS POUR STRUCTURER LA DÉMARCHE

Les stagiaires repartent avec une boîte à outils complète : grilles de pesée, tableaux de bord, indicateurs de suivi, méthodes de sensibilisation, retours d'expérience. L'accent est également mis sur la mobilisation des parties prenantes : élus, agents, convives, ... car la réussite d'un projet repose autant sur la technique que sur l'adhésion collective.

18

Stagiaires retenus lors de la session interregionale des agents de bretagne

Lors de la session interrégionale ouverte aux agents de Bretagne et Pays de la Loire, 18 stagiaires ont été retenus. Leurs profils étaient variés : agents de restauration, aides de cuisine, ATSEM, animateurs, chefs de production culinaire. Cette diversité a permis un partage d'expérience facilitant l'essaimage d'initiatives dès le retour sur site.

UN EFFET LEVIER POUR LES TERRITOIRES

Des actions simples ont été ainsi mises en œuvre : adaptation des grammages par âge, affichage anticipé des menus, zones de redistribution des aliments non consommés. Les formations ont aussi permis d'ancrer une approche éducative. Un module spécifique, à destination des ATSEM et animateurs, portait sur la posture des adultes pendant le repas et leur rôle auprès des enfants pour limiter le gaspillage dès le plus jeune âge.

UNE ACTION ANCRÉE DANS UNE STRATÉGIE DURABLE

Le CNFPT s'inscrit dans une dynamique cohérente avec les politiques publiques portées par l'ADEME et la DRAAF Bretagne. Ces formations viennent en appui des projets alimentaires territoriaux (PAT) et des démarches engagées à l'échelle locale.

La délégation Bretagne propose également deux modules complémentaires :

- SXK4F (présentiel) – La lutte contre le gaspillage alimentaire dans les restaurants ;
- DAD1T (distanciel) – Approche pédagogique et leviers de réduction en restauration collective.

Ces sessions sont également appuyées par des ressources comme le livret thématique «alimentation durable» mis à disposition des stagiaires.

UN LEVIER DE TRANSITION POUR LES TERRITOIRES

Au-delà de la réduction des déchets, cette démarche contribue à redonner du sens à la restauration collective : moins de gaspillage, plus d'efficacité, une meilleure reconnaissance pour les équipes et un engagement concret dans la transition écologique.

Contact : valerie.leborgne@cnfpt.fr

APPRENTISSAGE

L'accompagnement de l'apprentissage vers les métiers en tension

Le CNFPT maintient le cap et soutient l'apprentissage comme un élément de promotion et d'attractivité de la fonction publique territoriale, en priorisant le financement des métiers en tension dans les collectivités.



UNE MISSION PARTAGÉE, MAIS UN FINANCEMENT DE PLUS EN PLUS FRAGILE

Depuis 2020, le CNFPT s'est vu confier le financement des frais de formation des apprentis dans le secteur public local. Le mécanisme de financement prévu à l'origine était partagé entre l'Etat, France compétence (15M chacun, soit 30M), le CNFPT (10M) et une contribution spéciale apprentissage des employeurs de 0.1%.

Mais les conditions de prise en charge des frais de formation des apprentis en collectivité n'ont cessé d'évoluer en raison du retrait progressif de l'État et de France compétence. Or, dans le même temps, le CNFPT fait face à un nombre croissant de demande de financement de la part des collectivités. Chaque année, il se retrouve contraint de réviser son niveau de financement.

UNE STRATÉGIE EN FAVEUR DES MÉTIERS EN TENSION

Afin de rester dans la limite du budget permettant de financer l'apprentissage, de nouveaux critères d'attribution ont été introduits pour l'exercice 2024, en concertation étroite avec la Coordination des employeurs territoriaux. La stratégie 2024 a resserré les demandes de financement sur les métiers en tension.

Les diplômes inscrits au référentiel de 44 métiers considérés en tension ont donc été priorisés dans la campagne 2024 de financement des contrats d'apprentissage.

L'équipe de la mission «apprentissage» a réalisé un important travail d'accompagnement sur le premier semestre avec :

- 3 webinaires de présentation de la campagne 2024 : 102 participants
- 9 ateliers d'aide à la saisie des intentions de recrutement : 108 participants
- 11 webinaires d'aide à la saisie des demandes d'APF : 430 participants
- 1 webinaire pour les CFA / OFA : 150 participants

LES CHIFFRES CLÉS EN BRETAGNE

Les intentions de recrutement d'apprentis ont été massives avec 1031 dossiers déposés par les collectivités de Bretagne. Les accords préalables de financement ont été donnés pour 399 dossiers. 357 recrutements ont finalement abouti.

le site internet dédié
www.cnfpt.fr

la plaquette « Financer l'accueil d'un apprenti »





02

Accompagner les agents

- Les secrétaires de mairie
- « Bien vieillir » en Bretagne
- Emploi public : un forum pour faire naître des vocations
- Le centre de formation de la police municipale d'Angers en ordre demarche

LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Un métier en mutation au cœur des territoires

Le 7 février 2024, près de 120 secrétaires généraux de mairie se sont réunis aux Ateliers des Capucins à Brest pour une journée d'échanges, de réflexion et de perspectives, à l'invitation du CNFPT, en partenariat avec l'association des maires de France (AMF) et l'association des maires ruraux de France (AMRF). Un rendez-vous régional inédit dans un contexte où le métier est en tension, en transformation, mais aussi porteur de nouveautés.

UN MÉTIER INDISPENSABLE ET PLURIEL

Ils sont près de 23 000 en France, souvent seuls à bord dans les mairies de moins de 2 000 habitants, et pourtant essentiels au bon fonctionnement du service public local. Véritables pivots administratifs des communes rurales, les secrétaires généraux de mairie cumulent compétences juridiques, gestion RH, urbanisme, comptabilité, relation aux élus et aux usagers… Une polyvalence qui fait leur force, mais aussi leur vulnérabilité.

Avec 40 % de départs à la retraite annoncés dans les 10 prochaines années, la question de l'attractivité et de la transmission des savoirs devient urgente. Cette rencontre régionale visait à prendre la mesure des enjeux et à construire collectivement des réponses adaptées.



UN PROGRAMME AU PLUS PRÈS DES PRÉOCCUPATIONS DU TERRAIN

La journée a débuté par une table ronde consacrée à la question : « *Quel métier pour les secrétaires de mairie ?* ». Y ont pris part élus locaux et agents de terrain, tous unanimes pour saluer la nécessité de mieux reconnaître la complexité croissante des missions. Numérisation, intercommunalité, France Services, raréfaction des ressources humaines : autant de transformations qui redéfinissent en profondeur les contours du métier.

La seconde table ronde a permis un état des lieux des évolutions statutaires en cours, notamment la récente loi consacrée à la reconnaissance du métier. Les échanges ont révélé un besoin clair de sécurisation des parcours, de clarification des statuts et de valorisation des compétences acquises sur le terrain.

DES ÉCHANGES NOURRIS, DES ATTENTES FORTES

L'après-midi s'est articulée autour d'un format interactif : des « regards croisés » sur l'actualité juridique des petites collectivités, animés par des secrétaires généraux eux-mêmes. Finances locales, élections, état civil, gestion des assemblées, urbanisme ou encore rôle de la police du maire : les interventions ont permis de partager des retours d'expérience concrets, souvent ingénieux, toujours ancrés dans le quotidien.

Témoignage

« Être secrétaire de mairie aujourd'hui, c'est être à la fois gestionnaire, communicant, juriste et médiateur. C'est cette richesse-là qu'il faut faire reconnaître, y compris dans nos parcours professionnels. »
Témoignage d'une participante

UNE FONCTION À REVALORISER, UNE FILIÈRE À STRUCTURER

Le succès de cette journée atteste d'un besoin fort de reconnaissance, de formation continue et de soutien entre pairs. Elle a également mis en lumière l'isolement parfois ressenti par ces professionnels et la nécessité de créer des communautés apprenantes, des réseaux d'entraide, des ressources partagées.
Autant de signaux qui rappellent que les secrétaires de mairie méritent un accompagnement à la hauteur de leur engagement : c'est en les formant, en les écoutant et en les valorisant que l'on soutiendra durablement la vitalité des territoires ruraux.

contact : cecile.luzet@cnfpt.fr

En savoir +

Découvrez sur cette page toute l'offre de services dédiée aux secrétaires généraux de mairie

www.cnfpt.fr | L'offre de services pour les secrétaires généraux de mairie

«BIEN VIEILLIR» EN BRETAGNE

En Bretagne, le CNFPT et l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) unissent leurs forces pour former les professionnels et décloisonner les pratiques

Face aux défis du vieillissement de la population, la Bretagne mise sur l'intelligence collective. Depuis 2024, le CNFPT et l'ANFH Bretagne ont engagé un partenariat visant à rapprocher les filières de formation des professionnels du grand âge, qu'ils soient territoriaux ou hospitaliers.

CROISER LES REGARDS POUR MIEUX FORMER

C'est un fait peu connu : en Bretagne, un tiers des EHPAD relèvent de la fonction publique territoriale, soit une proportion bien plus élevée que dans le reste du pays. Ce contexte spécifique a motivé le CNFPT et l'ANFH à unir leurs expertises pour répondre aux besoins de formation d'un secteur en tension.

Témoignage

« Nos deux établissements partagent la même mission de formation continue, notamment pour les métiers du soin, du social et de l'administratif. Il était logique d'initier une coopération concrète, au plus près du terrain, sur ces métiers communs »,
Gaëlle STRICOT, Déléguée du CNFPT Bretagne.

UNE AMBITION PARTAGÉE AUTOUR DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SOIN

Le partenariat repose sur une double ambition : rendre les métiers du soin plus attractifs et proposer des formations adaptées aux réalités professionnelles. Dans un contexte de forte tension RH dans les EHPAD, le rapprochement entre hospitaliers et territoriaux vise à mutualiser les forces pour améliorer l'offre de formation et faire émerger des pratiques inspirantes.
La gérontologie devient ainsi un terrain d'expérimentation d'une nouvelle forme de formation publique, décloisonnée et inter-filières.

UNE DYNAMIQUE CONCRÈTE, ANCRÉE DANS LES TERRITOIRES

Dès le début, les deux partenaires ont souhaité éviter l'effet vitrine. La coopération s'est traduite par des actions concrètes : mutualisation d'événements (comme la Journée « gérontologie »), élargissement réciproque de stages et co-construction de formations sur des thématiques émergentes.
La Journée « gérontologie », organisée historiquement par l'ANFH, a ainsi été ouverte aux agents territoriaux, avec un comité de pilotage commun. La dernière édition, à Saint-Brieuc sur le thème de la fin de vie, illustre cette volonté de croiser les regards et les expériences de ces deux versants du service public.

UN PARTENARIAT À LA FOIS LOCAL ET STRUCTURANT

L'accord signé en avril 2024 pour trois ans s'inscrit dans une dynamique nationale, initiée par la convention-cadre CNFPT/ANFH. Mais en Bretagne, il prend une forme très opérationnelle : repérage des besoins sur les territoires, ouverture réciproque des stages,identification des besoins communs. Parmi les formations déjà partagées : animation d'ateliers de danse assise, place du son dans l'environnement professionnel, sensibilisation aux maladies neuro-dégénératives ou encore santé mentale. Des stages concrets, au plus près des réalités des professionnels.

UNE LOGIQUE DE PETITS PAS… MAIS UNE VISION D'ENSEMBLE

Conscients des écarts de statuts, de procédures et de cultures professionnelles, les partenaires avancent « à petits pas », mais avec une volonté commune d'aller vers une formation publique mutualisée, au service des professionnels comme des usagers.



Témoignage

« Même si la collaboration prend du temps, elle se traduit par un résultat très satisfaisant, que démontrent les retours des professionnels. Ce que nous construisons, c'est une dynamique collective, une capacité à mieux nous comprendre pour mieux former. Et cela, au service d'une cause partagée : bien vieillir ensemble. »

Gaëlle STRICOT, Déléguée du CNFPT Bretagne.

Contact : valerie.leborgne@cnfpt.fr

EMPLOI PUBLIC

En Bretagne, un forum pour faire naître des vocations

À Brest, le 5e Forum de l'emploi public breton a rassemblé plus de 1 700 visiteurs. Une affluence qui illustre l'intérêt croissant pour les métiers territoriaux, mais aussi les défis de la fonction publique en matière de recrutement, d'attractivité et de reconversion professionnelle.

L'attractivité de l'emploi public n'est plus un sujet réservé aux DRH. En Bretagne, c'est désormais une priorité stratégique, portée collectivement par les 4 Centres de gestion (CDG) et le CNFPT, partenaires de l'événement qui s'est tenu le 8 février 2024 au Quartz, à Brest.

Dans un contexte de pénurie de compétences dans de nombreux métiers territoriaux (petite enfance, restauration, espaces verts, médico-social, etc.), la région fait face à un défi de taille : recruter et fidéliser les agents publics de demain, tout en valorisant les carrières auprès d'un public jeune ou en transition professionnelle.



UN FORUM À DOUBLE VOCATION

Conçu comme un événement hybride, le Forum de l'emploi public a su mêler séminaire professionnel et salon grand public. Les élus, cadres et responsables RH ont pu débattre lors de conférences et tables rondes des grands enjeux RH dans la fonction publique, tandis que les visiteurs (étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, agents en mobilité…) exploraient les stands, assistaient à des ateliers ou rencontraient des employeurs publics dans des formats innovants comme « Recrute ton boss ».
Des dispositifs concrets, pensés pour susciter des vocations, démystifier les procédures de recrutement et montrer que l'emploi public est accessible, formateur et porteur de sens.

VALORISER LES MÉTIERS, SUSCITER LA FIERTÉ

Parmi les temps forts, la remise du Trophée breton de la restauration territoriale a illustré la diversité des métiers territoriaux et l'engagement des équipes au quotidien. Les lauréats (Plozévet, Douarnenez, Scaër) ont montré que qualité, innovation et engagement local avaient toute leur place dans la restauration collective.
Cette valorisation des métiers dits « invisibles » contribue aussi à renforcer l'image d'un service public moderne, concret et humain, en prise directe avec les besoins du quotidien.

DES PERSPECTIVES ET UN RENDEZ-VOUS FIXÉ EN 2027

Alors que les tensions de recrutement persistent, notamment dans les communes rurales et les métiers techniques, ce forum régional montre l'utilité d'un événement fédérateur pour ouvrir le champ des possibles et créer du lien entre employeurs publics et potentiels candidats.

Le succès de cette 5e édition ouvre déjà la voie à la suivante : rendez-vous en 2027 à Rennes, sous l'égide du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

UNE DYNAMIQUE À POURSUIVRE

En Bretagne, les acteurs de la fonction publique ont compris que l'attractivité ne se décrète pas, elle se construit. Par l'événementiel, le dialogue inter-fonctions publiques, la valorisation des métiers et la simplification des parcours de recrutement, c'est toute une filière qui se mobilise.
« Ce forum montre qu'en croisant nos forces -CDG, CNFPT, collectivités-, on peut vraiment faire bouger les lignes de l'attractivité publique. »

LE CENTRE DE FORMATION DE LA POLICE MUNICIPALE D'ANGERS EN ORDRE DE MARCHE

le CFPM d'Angers a poursuivi sa structuration tout au long de l'année 2024 pour répondre à l'enjeu de montée en compétences des policiers municipaux

Faisant partie des quatre centres de formation dédiés à la police municipale (CFPM) avec ceux d'Aix-en-Provence, de Montpellier et de Meaux-Villenoy, le CFPM d'Angers a poursuivi sa structuration tout au long de l'année 2024 pour répondre à l'enjeu de montée en compétences des policiers municipaux, dans un contexte de forte croissance du recrutement et des missions de sécurité publique locale.

3 565

Policiers municipaux formés au centre de formation d'Angers

Pour rappel, le CFPM d'Angers accueillent les stagiaires en formation initiale de police municipale (agents et chefs de service) pour les régions Bretagne, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire, mais également pour la Normandie et la partie nord de la Nouvelle Aquitaine. Par ailleurs, s'agissant des formations condensées réservées aux anciens gendarmes et policiers nationaux, le CFPM d'Angers accueille les stagiaires de toute la moitié nord de la France, le centre de Montpellier accueillant pour sa part ceux de la moitié sud.

Le centre de formation d'Angers accueille ainsi les stagiaires employés au sein de 851 collectivités du Grand Ouest de la France, pour un effectif total de 3 565 policiers municipaux (source : effectifs PM 2023 publiés par le ministère de l'intérieur).

L'activité s'est donc considérablement accrue en 2024 (12 promotions accueillies contre 6 en 2023) et elle atteindra une vingtaine de promotions en 2025.

Entre le 1er septembre 2023, date d'ouverture du centre, et le 31 décembre 2024, 231 nouveaux stagiaires ont été accueillis. Parmi eux, les femmes représentent 22 % des effectifs.

Pour adapter certains espaces aux besoins spécifiques des formations initiales de police municipale, des travaux ont été réalisés dans les locaux de l'INSET, notamment dans l'ancien gymnase, transformé en dojo pour permettre des mises en situation.



Entraînements et mises en situation des policiers municipaux en formation dans le dojo du centre de formation PM à Angers.



03

Favoriser ***la transition numérique*** et les grands enjeux sociétaux

- **IA et attractivité**
- **Egalité et discriminations**
- **Anticiper, accompagner, transformer**
- **Former pour recruter**

IA ET ATTRACTATIVITÉ

Des cadres territoriaux réunis pour penser le service public de demain

En 2024, les Soirées de l'INET ont de nouveau rassemblé les cadres dirigeants des collectivités territoriales de l'Ouest autour de deux enjeux majeurs : l'intelligence artificielle (IA) et la transformation du monde du travail. Porté par les délégations Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire du CNFPT, en partenariat avec l'INET, ce format de rencontres, lancé en 2023, s'affirme comme un espace précieux de débat, de réseau et de prospective pour les décideurs territoriaux.

UN FORMAT À LA CROISÉE DU DÉBAT ET DU LIEN PROFESSIONNEL

Imaginées comme des rendez-vous en soirée, conviviaux mais professionnels, les « Soirées de l'INET » poursuivent un double objectif : stimuler la réflexion sur les transformations de l'action publique et renforcer les synergies entre cadres territoriaux, au-delà des périmètres géographiques et des filières.

Après deux premières éditions réussies en 2023 (sur la transition écologique et l'innovation managériale), 2024 a été marquée par deux temps forts complémentaires.



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET COLLECTIVITÉS : ENTRE PRUDENCE ET OPPORTUNITÉ

Le premier cycle de soirées, en juin 2024, s'est tenu successivement à Orléans, au Mans et à Vannes. La thématique posée – « *Intelligence artificielle et collectivités locales : enjeux et perspectives d'appropriation pour les cadres territoriaux* » – a réuni plus de 180 participants sur les trois dates.

L'intervention de Jérémy Lamri, entrepreneur et chercheur spécialiste de l'employabilité, a permis d'éclairer l'impact de l'IA générative sur les métiers, les compétences et l'organisation du travail public. À travers une approche à la fois prospective et ancrée dans les usages, il a invité les cadres à penser l'IA non comme une substitution, mais comme une opportunité d'augmenter la valeur humaine du service public.

Témoignage

« L'IA ne remplacera pas les cadres territoriaux, mais elle redéfinit déjà leur rôle. L'enjeu est d'en faire un levier de transformation maîtrisée et utile. »
Jérémy LAMRI, chercheur et co-fondateur de Tomorrow theory.

Les échanges ont mis en lumière les besoins en acculturation, les questions éthiques et les attentes managériales, notamment en matière d'accompagnement des équipes dans un contexte technologique évolutif.

ATTRACTIVITÉ ET POUVOIR D'AGIR : VERS UN NOUVEAU MONDE DU TRAVAIL PUBLIC ?

Le second cycle de soirées s'est ouvert à Saint-Brieuc, le 7 novembre 2024, avec Gabrielle Halpern, philosophe et chercheure associée à l'école normale supérieure (ENS). Sa conférence, intitulée « *Attractivité : vers un nouveau monde du travail ?* », a interrogé la capacité des dirigeants à redonner du sens, de la souplesse et de la désirabilité à l'emploi public.

Dans un contexte de tensions de recrutement, d'attentes nouvelles des agents et de transformation des usages professionnels, la réflexion portait sur les leviers d'action disponibles pour les manageuses et managers territoriaux : agilité organisationnelle, hybridation des parcours, personnalisation des conditions de travail…
« L'attractivité n'est pas qu'une affaire de communication : c'est une responsabilité collective autour du sens du travail public. »
Deux nouvelles éditions ont suivi à La Roche-sur-Yon et à Tours, avec 183 cadres réunis au total sur ce second cycle.

UN ESPACE STRATÉGIQUE À CONSOLIDER POUR LES ANNÉES À VENIR

Ces soirées témoignent d'une attente forte de la part des cadres dirigeants : pouvoir sortir du quotidien, confronter leurs idées, construire une vision partagée. Elles constituent aussi un outil utile pour les élus et les DGS, qui y voient un moyen de soutenir leurs équipes dirigeantes dans la durée, en leur offrant des repères, des ressources et un réseau.

En 2025, les Délégations régionales du Grand Ouest et l'INET entendent faire vivre ce format, en l'élargissant à d'autres thématiques structurantes à destination des cadres de direction.



Découvrez l'offre de formation en matière d'intelligence artificielle
www.cnfpt.fr

ÉGALITÉ ET DISCRIMINATIONS

Former pour faire évoluer les pratiques dans les collectivités

L'égalité entre les femmes et les hommes, tout comme la lutte contre les discriminations, sont devenus aujourd'hui des enjeux de qualité de vie au travail, de respect entre collègues et de bon fonctionnement des équipes. Pour les collectivités, ces sujets touchent directement à la cohésion interne et à la capacité à recruter et fidéliser des agents dans un environnement professionnel et équitable.

Le CNFPT s'engage aux côtés des collectivités en proposant des formations concrètes et interactives, adaptées aux réalités de terrain. En 2024, deux actions significatives ont illustré cette démarche en Bretagne : un théâtre forum sur l'égalité professionnelle à Bruz et une action de sensibilisation aux discriminations menée avec les agents de Brest Métropole. Deux formats différents, mais une même volonté : faire évoluer les représentations et les comportements pour améliorer le « vivre-ensemble » au travail.

À BRUZ, UN THÉÂTRE FORUM POUR INTERROGER LES POSTURES MANAGÉRIALES

Organisée en novembre 2024 au Grand Logis de Bruz, en partenariat avec la Ville et d'autres collectivités du département, cette action visait les encadrants territoriaux : DGS, responsables de service, chefs d'équipe… Elle a pris la forme d'une demi-journée de théâtre forum animée par la compagnie «L'Échappée Belle» et le sociologue Christophe Pecqueur (Université Rennes 2).



Sur scène, des saynètes inspirées de situations vécues : une collègue appelée «la miss» dans une réunion, un cadre mal à l'aise face à un signalement de harcèlement, ou encore les impacts de la charge mentale sur la vie professionnelle. Entre chaque séquence, les échanges avec la salle permettent d'identifier des leviers d'action, de questionner les postures et d'imaginer des réactions alternatives.

Une pédagogie vivante, interactive, et engageante, qui permet à chacun de se reconnaître dans les situations abordées, sans culpabilisation, et de repartir avec des clés concrètes pour agir.

À BREST, UN SPECTACLE INTERACTIF POUR ABORDER TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS

Dans le cadre de son plan d'action Égalité et Diversité 2024-2026, Brest Métropole a souhaité proposer à l'ensemble de ses agents une action forte et visible. C'est la compagnie Impro Infini, basée à Brest, qui a été retenue avec son spectacle sur-mesure « Égalité / Réalité », mêlant théâtre, improvisation, témoignages et débats.

Au programme : stéréotypes de genre, discriminations liées à l'orientation sexuelle ou au handicap, violences ordinaires, inégalités de traitement au retour de congé maternité ou à l'embauche… Le tout scénarisé avec finesse et dynamisme, dans un format conçu pour favoriser la participation et la réflexion collective.

Organisée en 4 représentations de 3 heures chacune (75 agents par session), cette action a été intégrée au plan de développement des compétences de la collectivité. Elle s'inscrit dans une démarche plus large incluant des formations complémentaires, des actions de communication, et le renforcement des dispositifs de signalement.

FORMER AUTREMENT POUR AGIR DURABLEMENT

Ces deux initiatives montrent qu'il est possible de traiter des sujets sensibles avec sérieux sans renoncer à la créativité pédagogique. Loin des formats descendants, ces dispositifs favorisent l'engagement des participants, la mise en situation et le partage d'expérience, créant les conditions d'un changement durable des comportements.

Au-delà des messages transmis, c'est la posture du manager ou de l'agent qui est interrogée, dans sa capacité à repérer, agir, relayer, soutenir. Le CNFPT confirme ainsi son rôle de partenaire des collectivités pour accompagner les transitions managériales et culturelles.

ANTICIPER, ACCOMPAGNER, TRANSFORMER

Les collectivités bretonnes face aux transitions professionnelles

En janvier 2024, plus de 110 agents et responsables RH ont participé aux journées départementales organisées à Saint-Brieuc, Châteaulin et Thorigné-Fouillard par le CNFPT Bretagne, en partenariat étroit avec les centres de gestion départementaux. Ces rencontres avaient un objectif clair : aider les collectivités à mieux comprendre, structurer et outiller l'accompagnement des transitions professionnelles, sujet devenu central dans les politiques RH locales.

RECONVERSION, RECLASSEMENT, USURE : LES AGENTS AU CŒUR DE L'ÉVOLUTION

Dans un contexte marqué par les transitions numérique, écologique, organisationnelle ou encore territoriale, les parcours professionnels dans la fonction publique sont de moins en moins linéaires.



Mobilité, reconversion, reclassement, formations à mi-carrière ou après un arrêt long : ces réalités concernent aujourd'hui toutes les collectivités, petites ou grandes, urbaines ou rurales.

Pour les employeurs publics, ces évolutions représentent à la fois des défis organisationnels et une opportunité stratégique : celle de maintenir l'employabilité des agents, de sécuriser les parcours, de prévenir l'usure professionnelle… et, plus globalement, de renforcer l'attractivité de la fonction publique.

UN PROGRAMME CONSTRUIT POUR ÉCLAIRER ET AGIR

Les trois journées ont été structurées autour d'un temps de plénière le matin, avec apports théoriques, témoignages et analyses croisées, animé par le CNFPT, les centres de gestion et le Cabinet & Co, représenté par Sabine Tricaud-Cristel.

PARMI LES THÉMATIQUES ABORDÉES :

- quelles sont les grandes familles de transitions professionnelles ?
- comment gérer les situations de reclassement ou d'inaptitude ?
- quels dispositifs existent pour accompagner l'évolution professionnelle des agents ?
- comment éviter les ruptures dans les parcours ?

Les échanges ont mis en évidence la diversité des pratiques et la nécessité d'une approche individualisée, s'appuyant à la fois sur les outils réglementaires (PPR, CPF, congé de transition, etc.) et sur une culture managériale fondée sur l'écoute et l'anticipation.

DES ATELIERS PRATIQUES POUR PASSER À L'ACTION

L'après-midi était consacré à des ateliers de mises en situation, largement appréciés pour leur dimension concrète. Ces temps d'échange entre pairs ont permis aux participants de travailler sur des cas vécus ou récurrents dans leurs collectivités :

- comment agir en cas d'arrêt long d'un agent ?
- quelles démarches enclencher pour un reclassement réussi ?
- comment mettre en œuvre la PPR de manière opérationnelle ?
- quels financements mobiliser pour former un agent en situation d'usure professionnelle ?

En favorisant les échanges entre professionnels des RH, ces ateliers ont permis de démystifier les dispositifs existants, d'identifier des leviers concrets et de nourrir une culture commune de l'accompagnement.

UN PREMIER BILAN ENCOURAGEANT ET DES PERSPECTIVES À POURSUIVRE

Les retours des participants sont unanimes : un format utile, riche en contenu et applicable sur le terrain. À l'heure où les attentes en matière de qualité de vie au travail, de prévention des risques et d'évolution professionnelle sont de plus en plus fortes, ces rencontres ont permis d'outiller les collectivités pour qu'elles restent des employeurs responsables.

FORMER POUR RECRUTER

Un dispositif certifié pour répondre aux besoins en secrétaires de mairie et agents polyvalents

Recruter dans la fonction publique territoriale, sur des métiers de proximité et de responsabilité, est devenu un défi majeur pour les collectivités, en particulier dans les territoires ruraux ou peu denses. Parmi les postes en tension, celui de secrétaire général de mairie (SGM) cristallise toutes les difficultés : forte technicité, responsabilités multiples, isolement dans la fonction, et turn-over élevé.

Pour répondre à ces besoins urgents, le CNFPT a développé un dispositif de formation à destination des demandeurs d'emploi, en partenariat avec les centres de gestion du Finistère (CDG 29) et du Morbihan (CDG 56) ainsi qu'avec France Travail. Ce programme a obtenu en 2024 la certification nationale Qualiopi, gage de qualité et de conformité.

UNE RÉPONSE CONCRÈTE AUX BESOINS DES TERRITOIRES

Le principe est simple : former des personnes en recherche d'emploi à des métiers ciblés du bloc administratif territorial, puis les positionner rapidement sur des missions temporaires de remplacement dans les collectivités. Ces missions sont organisées via les CDG, qui identifient les besoins de terrain et accompagnent l'insertion professionnelle des stagiaires.

Les postes concernés couvrent plusieurs fonctions :

- secrétaire générale de mairie,
- agent polyvalent d'accueil et d'état civil,
- assistant·e administratif·ve ou RH,
- gestionnaire comptable.

Chaque parcours se déroule en alternance, avec un socle de formation dispensé par le CNFPT, et un stage en collectivité pour valider les acquis en conditions réelles.

DES PARCOURS ADAPTABLES SELON LES BESOINS LOCAUX

La force de ce dispositif réside dans sa souplesse d'adaptation aux réalités locales. Les thématiques peuvent évoluer, les durées s'ajuster, les modules s'enrichir en fonction des retours des collectivités et de l'évolution des compétences attendues.
Ce format a aussi pour vocation de répondre à des enjeux d'attractivité : il permet de faire découvrir les métiers territoriaux à de nouveaux publics, souvent éloignés de la fonction publique, tout en valorisant le sens du service rendu et les perspectives d'évolution.

UNE CERTIFICATION QUALIOPI POUR GARANTIR LA QUALITÉ

L'obtention, en 2024, de la certification Qualiopi pour ces formations marque une étape importante. Ce label national reconnaît la qualité du processus pédagogique, le suivi des parcours, la pertinence des contenus et l'évaluation des acquis.
Cette démarche a mobilisé plusieurs délégations du CNFPT (dont Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire), engagées depuis 2023 dans un travail collectif de normalisation des dispositifs.

UN LEVIER POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC LOCAL

L'objectif est double : renforcer les compétences des futurs agents tout en apportant une solution immédiate et opérationnelle aux besoins de remplacement des collectivités. En sécurisant le parcours des demandeurs d'emploi, en leur offrant une formation reconnue, certifiée, et adaptée aux réalités de terrain, le CNFPT et ses partenaires jouent pleinement leur rôle de facilitateur d'insertion professionnelle dans la fonction publique territoriale.

En savoir +

Chaque année, l'antenne du Finistère et du Morbihan du CNFPT Bretagne, en lien avec les centres départementaux de gestion, proposent une formation en alternance pour découvrir et valoriser le métier de secrétaire de mairie

Envie d'en savoir plus ?

www.cnfpt.fr | Demandeurs d'emploi : devenez secrétaire général de mairie



04

Agir pour ***la transition écologique***

- **Former autrement pour accompagner la transition**
- **Former les relais des changements**
- **Musées en transition**

FORMER AUTREMENT POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION

Retour sur l'Université des intervenants 2024-2025

Le 29 août 2024, plus de 100 formatrices et formateurs du CNFPT se sont réunis à Thorigné-Fouillard (Ille-et-Vilaine) pour une journée placée sous le signe de l'engagement écologique. Cette nouvelle édition de l'Université des intervenants 2024-2025, organisée conjointement par les délégations Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, a marqué un temps fort dans la dynamique de transformation des pratiques de formation.

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, AU CŒUR DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Dans un contexte où la transition écologique s'impose comme un défi structurant pour les politiques publiques locales, le CNFPT a souhaité placer cette thématique au cœur même de ses dispositifs de formation. L'Université des intervenants a ainsi été conçue comme un espace d'exploration, en cohérence avec le 6e engagements de l'établissement : « former l'ensemble des intervenants à la transition écologique avant le 1er janvier 2025. »
L'objectif était clair : outiller les formateurs pour qu'ils deviennent des relais crédibles et engagés de la transition auprès des agents des collectivités.



UNE JOURNÉE RYTHMÉE PAR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

La journée s'est ouverte par une séquence participative et une conférence interactive croisant les regards d'experts de la transition écologique, des sciences comportementales et du monde de la formation. Les échanges en sous-groupes ont permis aux participants de faire émerger les compétences clés à transmettre aux agents pour accompagner les changements de pratiques.
L'après-midi a donné lieu à un forum ouvert, véritable laboratoire d'idées, où formateurs et conseillers formation de notre établissement ont réfléchi ensemble aux façons d'intégrer plus concrètement les enjeux environnementaux dans leurs modules. La restitution collective a permis de mutualiser les pistes d'évolution, en présence d'un grand témoin venu nourrir les perspectives.

UNE COOPÉRATION INTERRÉGIONALE DYNAMIQUE

Cette rencontre s'inscrivait dans un cycle plus large, comprenant deux autres dates organisées à Angers et à Orléans, illustrant la volonté des trois délégations du Grand Ouest de travailler ensemble à une montée en compétences homogènes et coordonnées des intervenants.

+ de100

Intervenants ont été rassemblés lors de la session de Thorigné-Fouillard

La session de Thorigné-Fouillard a rassemblé plus de 100 intervenants, qui ont salué la qualité des échanges, la richesse des formats et l'utilité des outils proposés. Cette dynamique de formation des formateurs constitue une brique essentielle de l'accompagnement des collectivités dans leur transition écologique.

UNE ORIENTATION À POURSUIVRE EN 2025

Avec cette édition, le CNFPT a confirmé sa volonté d'inscrire durablement la transition écologique dans toutes les dimensions de son offre de formation, en commençant par ses intervenants. ***Former à la transition n'est plus une thématique transversale : c'est un prérequis. Et cette Université des intervenants en a posé les fondations.***

FORMER LES RELAIS DU CHANGEMENT

En Côtes-d'Armor, un nouveau cycle pour devenir facilitateur interne de la transition écologique

Face aux défis environnementaux de plus en plus pressants, les collectivités bretonnes sont en première ligne. Réchauffement climatique, sobriété énergétique, évolution des services publics… autant de sujets qui ne relèvent plus seulement de l'expertise technique, mais appellent une transformation plus large, impliquant tous les agents, à tous les niveaux. Encore faut-il savoir accompagner cette transition dans les organisations, faire émerger de nouvelles façons de travailler et embarquer les équipes.

C'est dans cette optique qu'est né, fin 2024, un dispositif de formation inédit : le cycle « *Facilitateurs internes de la transition écologique* », porté par le CNFPT Bretagne et les huit intercommunalités des Côtes-d'Armor.

UNE INITIATIVE PORTÉE PAR LES INTERCOMMUNALITÉS COSTARMORICAINES



Lancée dès 2022 à l'initiative des directions générales des huit EPCI du département (Kreiz Breizh, Saint-Brieuc Armor, Lamballe Terre & Mer, Lannion-Trégor, Leff Armor, Dinan Agglomération, Guingamp-Paimpol, Loudéac Communauté) en partenariat avec l'antenne CNFPT des Côtes d'Armor, la démarche globale, baptisée Côtes d'Armor en transitions, visait à créer un programme de formation commun autour de la transition écologique. L'objectif : renforcer la coopération intercommunale tout en outillant les agents pour agir localement face aux défis environnementaux. Différentes actions de formation sont déployées chaque année : pitchs climat, journée de formation-action thématique annuelle pour les directions générale, journée dédiée aux RH,…

Le cycle des facilitateurs s'inscrit donc dans ce dispositif plus large. Il a été co-conçu avec les collectivités locales pour répondre aux besoins de différents profils d'agents. Il vise à encourager le travail en réseau, à partager les pratiques entre collectivités et à faire émerger des leviers d'action concrets dans les services.

UNE PREMIÈRE PROMOTION ENGAGÉE

21

Agents composent la première promotion engagée

La première promotion, composée de 21 agents, a été formée de décembre 2024 à mars 2025, sur trois sessions de deux jours. Ces agents, issus des huit EPCI partenaires, constituent désormais un réseau de facilitateurs internes à la transition écologique.

Au-delà de leur montée en compétences, ils participent déjà à la poursuite du dispositif : un séminaire à destination de l'ensemble des comités de direction des EPCI costarmoricains, prévu en février 2026, est en cours de co-construction et co-animation avec eux. L'objectif est double : partager les savoir-faire acquis et diffuser une culture commune de la transition dans les directions générales.

UNE FORMATION EN 3 TEMPS, ANCRÉE DANS LA RÉALITÉ DES AGENTS

Le parcours est construit autour de trois sessions de deux jours, de décembre 2024 à mars 2025. Chaque étape prévoit :

- des apports pratiques (posture de facilitateur, intelligence collective, freins au changement);
- des exercices concrets, comme des mises en situation, des ateliers participatifs ou des travaux sur les cas apportés par les stagiaires ;
- et des échanges entre pairs, pour partager méthodes, réussites et difficultés.

À travers ces échanges, les participants ont appris à animer des dynamiques collectives, mobiliser des acteurs aux cultures différentes, structurer un projet transversal. Le rôle de facilitateur est ici pensé comme un acteur de lien, capable de créer des passerelles entre les services, les élus, les usagers et les partenaires.

UN DISPOSITIF EN DÉVELOPPEMENT

Cette première édition ne marque pas la fin, mais bien le début d'une « dynamique durable ». Une réflexion est engagée pour structurer l'animation d'un réseau départemental de facilitateurs, afin de maintenir les liens entre les agents formés, partager les expériences et favoriser l'entraide dans la durée.

Une deuxième promotion est déjà programmée pour le premier semestre 2026, avec les mêmes ambitions de montée en compétences et de coopération territoriale. Par ailleurs, des formations au catalogue (dites « inter » collectivités) sont désormais ouvertes dans d'autres régions, dans le cadre d'un travail d'essaimage soutenu par l'INSET de Montpellier. L'expérimentation des Côtes-d'Armor est ainsi devenue une référence pour d'autres territoires.

UN INVESTISSEMENT RH AU SERVICE DES TRANSITIONS

En formant ces relais internes, les collectivités costarmoricaines font le pari d'une transformation progressive mais durable de leurs « modes de faire ». L'enjeu n'est pas d'avoir des experts techniques de plus, mais de disposer d'agents capables de faire bouger les lignes, en interne comme en externe, en intégrant les contraintes, les temporalités et les cultures de chacun.

Ce cycle témoigne de la capacité du CNFPT à proposer des formations co-construites, modulables et orientées « solutions », qui font le lien entre les enjeux globaux et les réalités locales. Un pas de plus vers la transition écologique des territoires...

Contact : mathilde.chauvin@cnfpt.fr

MUSÉES EN TRANSITION

Quand la culture s'engage pour le climat

Comment conjuguer préservation du patrimoine et sobriété environnementale ? Le 1er octobre 2024 à Saint-Malo, le CNFPT et le Musée d'histoire de la Ville ont proposé une réponse concrète à cette question en organisant une journée d'étude intitulée « *Bilan carbone : les musées à l'œuvre !* ». Un événement à la croisée des chemins entre culture, écologie et service public.

UNE THÉMATIQUE D'ACTUALITÉ, DES PUBLICS VARIÉS

Professionnels des musées, agents culturels territoriaux, indépendants, étudiants : près d'une centaine de participants ont répondu à l'appel. Organisée avec le réseau Bretagne Musées, cette journée illustre la volonté du CNFPT de soutenir les mutations professionnelles y compris dans les métiers de la culture, souvent perçus comme éloignés des enjeux climatiques.
Et pourtant : régulation thermique des bâtiments historiques, transport des œuvres, matériaux d'exposition, consommation énergétique… les musées sont en première ligne. Adapter leurs pratiques, c'est aussi contribuer à l'effort collectif de réduction de l'empreinte carbone des collectivités.

DES EXEMPLES CONCRETS, DES DÉMARCHES ENGAGÉES

Parmi les temps forts, l'analyse d'impact environnemental menée par Karbone Prod a posé un cadre objectif : les musées, comme tous les équipements publics, génèrent des émissions qu'il faut identifier pour mieux les réduire. Le Musée de Bretagne a présenté ses expériences d'éco-conception d'expositions, tandis que « Les Raisonné·es» ont exploré les enjeux de communication responsable. Enfin, le conservateur Philippe Sartori a présenté la vision durable du futur musée maritime de Saint-Malo.
Autant de contributions qui ont nourri la réflexion collective, dans un format dynamique mêlant retours d'expérience, échanges techniques et discussions prospectives.



FORMER POUR TRANSFORMER

Cette journée s'inscrit dans un partenariat pérenne entre le CNFPT et Bretagne Musées, avec un objectif clair : accompagner les professionnels de la culture dans l'évolution de leurs métiers face à la crise écologique. Car au-delà des bâtiments ou des expositions, c'est toute une chaîne de pratiques professionnelles qu'il s'agit de faire évoluer.
Cela implique de repenser les habitudes, de comprendre les mécanismes de l'empreinte carbone, d'anticiper les obligations réglementaires, mais aussi d'innover : mutualisation logistique, sobriété énergétique, intégration du développement durable dans les projets culturels territoriaux…

UNE DYNAMIQUE À AMPLIFIER

À travers cette journée, le CNFPT confirme sa capacité à décliner la transition écologique dans tous les secteurs de l'action publique, y compris les moins attendus. Le partenariat avec Bretagne Musées, renouvelé chaque année, permet de créer des rendez-vous mixant les publics.

CHIFFRES CLÉS

En 2024

46 813
FORMÉS

115 201
JOURNÉES DE FORMATION STAGIAIRE

3 428
SESSIONS DE FORMATION

---

8 088
jours de formation en présentiel

901
jours de formation à distance

14,2
stagiaires présents par session

810
intervenants

Répartition de l'activité par typologie de formation (JFS)

Inter	36%
Sur-mesure	34%
Prépa-concours	10%
Formation d'intégration	18%
Formation continue obligatoire	1%
Autres	1%

63 %
d'agents de catégorie C formés
+ 2 points par rapport à 2023

357
Dossiers d'apprentissage financés

11,2 %
taux d'absentéisme en diminution

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION BRETAGNE
VILLAGE DES COLLECTIVITÉS - 1 AVENUE DE TIZE - 35 236 THORIGNÉ-FOUILLARD
TÉL. : 02 97 47 71 00
WWW.CNFPT.FR

© 26/06/VB CNFPT Bretagne