

1.4 – Intégrer les enjeux de transition écologique et solidaire dans le pilotage des politiques publiques et des choix budgétaires qui en découlent

FICHE-ACTION
11

FORMER L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES ÉLUS DE LA VILLE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Ambition

Objectifs stratégiques

Développer une culture commune autour de la transition écologique et solidaire et de la concertation.

Former à des pratiques métiers éco et socio-responsables.

Accompagner les agents dans l'adoption d'écogestes au travail.

Objectifs opérationnels

Mettre en place un plan de formation "Transition écologique et solidaire" dès 2024.

Organiser un colloque annuel.

Former 95% des agents et des élus à la transition écologique et solidaire d'ici à 2026.

» Contribution DE L'ACTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Pilotage

PILOTE DE L'ACTION

Direction des Ressources Humaines

PARTENAIRES INTERNES

Toutes les directions

PARTENAIRES EXTERNES

CNFPT
Organismes de formation

Éléments DE CONTEXTE

La réussite de la transition écologique et solidaire requiert la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la collectivité. Pour favoriser et accompagner ce changement de postures et de pratiques, la formation est un levier indispensable. Il s'agit de créer une conscience collective des enjeux (pour ne pas percevoir la

transition écologique et solidaire comme une contrainte ou une politique sectorielle), une compréhension des phénomènes et du rôle de l'action publique, et une culture collective écologique. Elle concerne autant les élus que les agents. Elle doit être continue pour lancer puis nourrir une dynamique d'action.

Articulation AVEC LES DOCUMENTS SUPRA-COMMUNAUX

Le PCAET de la Communauté Pays basque prévoit de :

- FA 9.1 Mettre en œuvre un Plan d'actions interne pour l'exemplarité de la Communauté Pays Basque.
- FA 9.5 Former et sensibiliser les agents et les élus à la transition écologique, accompagner au changement de pratiques.

Descriptif DE L'ACTION

Le plan de formation à déployer entre 2024 et 2026 sera structuré en 3 volets :

1 — Socle commun d'acculturation (« embarquement »)

Il s'agit de développer une culture commune autour de la transition écologique et solidaire et de la concertation, en permettant aux agents et élus de s'appropriier les enjeux de la transition écologique et solidaire et de les « embarquer » dans une dynamique commune. Ce socle serait obligatoire pour tous. Il s'agirait a minima d'une session annuelle de 3h. Elle pourrait être organisée sur les différents lieux de travail des agents.

Contenu :

- Des formations (collectives, individuelles) aux formats adaptés aux besoins de montée en compétence de chacun et aux différents modes d'apprentissages.
- Des temps d'échange, partage d'expérience, bonnes pratiques / des parcours sur les enjeux de la transition écologique et solidaire (ex : renouveler le Forum des agents avec ses parcours thématiques).
- Intégration de cette offre de formation dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants (réunion annuelle dédiée pour former les nouveaux arrivants), ainsi que dans les offres d'emploi ou de stage.

2 — Formation des encadrants / référents de fiches actions (« accélération »)

Le but est de faciliter l'accompagnement au changement en identifiant les leviers et moyens d'actions dans les équipes pour intégrer la transition écologique et solidaire. Il s'agit également de développer le travail en mode projet. Les encadrants et référents ont un rôle d'impulsion des transformations.

Le contenu pourra se baser sur la formation de facilitateurs ainsi que d'ambassadeurs « métiers » pour relayer/faire vivre/animer la transition en interne dans chaque équipe et se réunir en transversalité entre les directions, et créer ainsi un maillage transition écologique et solidaire au sein de l'organisation municipale.

Une Fresque du climat sera organisée pour les agents et pourra à terme porter sur les autres thématiques en lien avec la transition écologique et solidaire.

3 — Formation des équipes à la déclinaison opérationnelle de la transition écologique et solidaire en situation de travail

Le but est d'accompagner à la transformation des pratiques et postures professionnelles par métier grâce à des mises en situation concrètes pour intégrer les enjeux de la transition écologique et solidaire au sein de projets portés par la Ville. De nombreuses formations pourront être menées dans le cadre du conventionnement de la Ville avec le CNFPT.

Coûts

Les coûts de la mise en œuvre de cette action sont estimés à 30 k€.

Indicateurs

DE RÉALISATION :

- Élaboration du Plan de formation Transition écologique et solidaire
- Part des agents et élus formés à la transition écologique et solidaire

D'IMPACT :

- En cours de définition

