



## ETAT DES LIEUX DE LA FORMATION AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La présente contribution vise à donner **un premier aperçu** de l'offre de formation existante dans la fonction publique sur la transition écologique, principalement issu d'une analyse documentaire, de premiers échanges avec des acteurs de la formation, et de deux enquêtes par questionnaire en ligne auprès d'agents publics et d'écoles formant des fonctionnaires, principalement membres du RESP et du réseau des INSPE. Cet état des lieux a vocation à être enrichi périodiquement en fonction de l'évolution de l'offre de formation.

### A. LES ACTEURS - CLES EN MATIERE DE FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les écoles de services publics, générales ou d'application<sup>1</sup>, sont les premiers acteurs concernés par la problématique de la formation aux enjeux de transition. Elles sont responsables des contenus de la formation initiale et d'intégration des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière). Ces écoles proposent également des cycles de formation continue à destination des agents des services publics (l'État et ses établissements publics, les collectivités territoriales).

#### ZOOM SUR LE RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC (RESP) :

[Les réseaux d'écoles comme le RESP](#) sont des pivots possibles pour impulser une nouvelle dynamique de formation à destination des fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale. Le réseau est composé de près de 39 écoles toutes fonctions publiques confondues. La diversité des

---

<sup>1</sup> Une école d'application est un établissement d'enseignement supérieur de spécialisation pour les étudiants déjà diplômés de l'enseignement supérieur. Les écoles d'application de la fonction publique sont les [écoles militaires d'application](#), l'Ecole Nationale d'Administration et les écoles d'application de l'Ecole Polytechniques (AgroParisTech, Ecole Nationale de la Magistrature, Supélec...).



orientations et la complémentarité présentes dans le réseau permettent de proposer des contenus transversaux pour établir un socle commun de connaissances.

En complément de l'offre de formation des écoles et de leurs réseaux, **d'autres acteurs aux statuts divers** proposent des formations continues générales ou spécialisées à destination des entités publiques. Ces organismes de formations sont également des acteurs clés à mobiliser.

## B. QUELLE OFFRE DE FORMATION POUR LES AGENTS PUBLICS EN CE QUI CONCERNE LES ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE ?

### QUELQUES EXEMPLES EN FORMATION INITIALE OU D'INTEGRATION

Pour la formation aux métiers en lien avec l'environnement et l'aménagement, le réseau des écoles du Ministère de la transition écologique (MTE) offre un panel de formations riches et concrètes en s'appuyant sur les laboratoires de recherche. A l'Ecole nationale supérieure de techniques avancées (ENSTA) par exemple, il s'agit d'une partie intégrante du cursus avec surtout une formation à l'environnement en lien directe avec le métier (formation à la biologie marine, au droit de l'environnement marin pour assurer un rôle de police mobilisable dans la protection de l'environnement).

Pour la formation aux métiers d'ingénieurs dans la fonction publique : la prise en compte des enjeux environnementaux est en général plus avancée. La formation du Corps des Mines propose trois semaines sur le développement durable lors de la troisième année de formation depuis septembre 2020. Ce cycle de formation est composé de deux semaines d'interventions théoriques et pratiques assurées par des intervenants chercheurs ou professionnels de l'administration et des services publics, puis d'une semaine thématique avec des visites de terrain.

Il est à noter qu'il s'agit du résultat d'une initiative des élèves du Corps des Mines, qui se sont mobilisés auprès de l'administration de la formation.



La dernière année de formation du Corps des Ponts, dont la tutelle est assurée par le MTES et le Ministère de l'Agriculture, est également très tournée vers ces enjeux. A contrario, la formation du corps de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) n'intègre pas aujourd'hui de formation aux enjeux de transition écologique.

La place de l'environnement pour les autres métiers de la fonction publique est hétérogène. D'après les premiers témoignages recueillis par notre enquête, l'offre de formation d'intégration et initiale est très hétérogène. Sur 93 agents répondant à la question « *Votre formation d'intégration ou initiale comportait-elle un enseignement sur les enjeux environnementaux et de transition, et leur prise en compte dans l'action publique ?* », 67 déclarent n'avoir pas été formés à ces enjeux. En effet, les réponses du « questionnaire agents » semblent montrer que l'acquisition de connaissances sur ces questions est majoritairement une initiative personnelle et individuelle, sur le temps libre<sup>2</sup>.

Les formations d'intégration des agents de catégorie B et C des métiers non techniques, ainsi que pour les attachés territoriaux formés dans les Instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et les attachés d'Etat issus des Instituts Régionaux d'Administration (IRA), ne comportent pas aujourd'hui de contenu sur les politiques environnementales, ni sur les actions internes de développement durable développées par les administrations. Certaines écoles encouragent les élèves à se saisir de ces sujets dans les travaux menés par des groupes d'élèves ou dans le cadre de mémoires professionnels. Dans ce cas-là, la sensibilisation à ces thématiques dépend de l'appétence des élèves.

Depuis 2017, l'INET organise de manière conjointe la formation de différents cadres d'emploi A+ territoriaux (ingénieurs en chef, administrateurs, conservateurs). Cette configuration favorise l'acquisition d'une culture commune sur les politiques publiques, et pourrait représenter un bon point en matière d'environnement. Bien qu'il n'existe pas encore de formation dédiée aux transitions écologiques et sociales, en 2019, un module inter-filières portant sur « *Les politiques publiques de*

---

<sup>2</sup> Nous avons interrogé les agents, toutes fonctions publiques confondues sur leur formation et degré de sensibilisation aux enjeux environnementaux. La majorité des répondants déclarent avoir acquis leurs connaissances sur leur temps libre et par expérience professionnelle. Seules 11 personnes les ont acquises lors de leur formation d'intégration ou formation initiale à la fonction publique. Nous constatons que les répondants ayant acquis ces connaissances en formation (initiale ou continue) sont principalement des agents publics appartenant à des métiers d'ingénieurs.



*développement territorial* », construit avec l'appui d'un groupe d'élèves, a inclus un atelier sur les politiques environnementales territoriales et des visites de terrain dans des équipements de la métropole de Strasbourg (ex : centrale géothermique). L'INET réfléchit également à **un itinéraire complet sur le développement territorial** qui prendrait en compte les enjeux de transition écologique et le changement climatique, à destination des 3 filières des cadres A+ territoriaux (administrateur, ingénieur en chef, conservateur).

**L'ENGEES** est une école dépendant du ministère du développement durable spécialisée dans les questions de gestion de l'eau. L'intérêt pour l'écologie est donc à la fois fort et ancien. Les enseignements à ce sujet sont obligatoires pour l'ensemble des cursus et métiers. Si ces **questions sont finalement abordées dans l'ensemble du cursus**, au sens strict, elles représentent au minimum plus d'un mois pour tous les élèves. Parmi les exemples de formations cités, l'on retrouve : « formation au développement durable pour tous, à la biodiversité et la nature pour l'ingénierie écologique, économie circulaire et énergies renouvelables pour les déchets, risques naturels pour la GEMAPI, agroécologie pour gestionnaire de ressources en eau ». Enfin, l'école a plusieurs projets dans ce même domaine comme un « mastère spécialisé de gestionnaire de bassin d'alimentation en eau », une « voie professionnelle d'approfondissement sur l'ingénierie écologique » et une « voie par apprentissage d'ingénieur en gestion des déchets ».

Pour **l'Ecole Nationale des Services Vétérinaires**, l'enjeu pédagogique autour de la transition écologique est fort et cela depuis trois ou quatre ans avec une « orientation marquée sur les aspects environnement (santé et environnement), la réalisation d'études par des groupes d'étudiants et la mise en place d'un diplôme *One Health* en pratiques ». Dans le **tronc commun**, ces enseignements représentent près d'une quinzaine de jours en 2020-2021 et visent à la fois à sensibiliser et à développer des compétences opérationnelles spécifiques pour leurs futurs métiers. Parmi les enseignements développés, l'école a mis en place « Produire autrement des aliments d'origine animale » et « Produire autrement des aliments d'origine végétale » ; les aspects autour du **bien-être animal** se retrouvent dans l'ensemble des cours.

**L'ENSFEA** forme les enseignants de l'enseignement agricole, d'où la centralité de l'enjeu environnemental et le fait que les enseignements sur le sujet soient obligatoires. Parmi les modules proposés, l'on retrouve par exemple l'enseignement de la transition écologique. Ainsi ce dernier est



« pluridisciplinaire et concerne les systèmes complexes. C'est davantage un axe transversal pour toutes les disciplines qu'un enseignement disciplinaire. » L'école propose aussi des formations continues dans le domaine pour les enseignants en biologie et écologie.

**L'INSPE Aquitaine** propose un **Mastère spécialisé** « pratique et ingénierie de formation » intitulé « Eduquer, former à la transition écologique et au développement durable » (PIF DD), unique en France et ouvert depuis neuf ans. En outre, l'INSPE intègre à son **tronc commun** deux journées et demie pour les futurs enseignants sur ces thématiques. Parmi les enseignements proposés : « Comprendre le changement climatique, approche territoriale de la transition écologique, la gestion de l'eau... ». L'INSPE s'appuie notamment sur des **partenariats avec une collectivité locale** (le conseil départemental), pour lesquelles ses formations continues sont également ouvertes. Enfin, le répondant souligne la « nécessité de contextualiser au maximum les approches dans une double dimension, territoriale et compétences. »

**L'EHESP**, qui forme les cadres de la fonction publique hospitalière et de l'État, est engagée depuis 2018 dans la démarche environnementale et a obtenu le label Développement Durable & Responsabilité Sociétale[1] de l'enseignement supérieur. Les ingénieurs d'études sanitaires, ingénieurs du génie sanitaire et techniciens d'études sanitaires suivent des **cursus obligatoires dans le domaine** afin de développer des compétences spécifiques dans le cadre de leurs missions. Un **département dédié** (Santé-environnement-travail et génie sanitaire [DSETGS]) existe et propose trois masters à l'attention des étudiants. Depuis janvier 2021 l'EHESP inclut un **module de tronc commun obligatoire** à destination de tous les publics qu'elle forme, y compris pour les corps de métier administratifs de catégorie A et A+ comme les directeurs d'hôpitaux et directeurs d'établissements médico-sociaux. Ce module dure trois jours en présentiel et 1,5 jour à distance. Structuré en bloc de compétences et fondé sur une pédagogie interactive, il permet aux élèves et aux étudiants d'être outillés pour analyser des situations au prisme du développement durable et des risques sanitaires afin de faire le lien entre les thématiques des changements globaux (climat, biodiversité), des inégalités, de la santé publique, ainsi que de l'alimentation, et d'être en capacité de définir et mettre en œuvre des stratégies pour y répondre.

**L'ENM**, qui forme les futurs magistrats, a « rebaptisé cette année le pôle vie économique et sociale en pôle **vie économique, sociale et environnementale** pour marquer à quel point tous



ces enjeux sont importants et liés entre eux. » Des enseignements à ce sujet sont présents dans le **tronc commun** et des liens sont faits entre les enjeux économiques, le droit du travail et l'environnement. L'école propose également des **formations continues** pour des agents dont le métier est lié à l'environnement ou à une meilleure prise en compte de ces aspects. Parmi les formations proposées, l'on retrouve par exemple : « Les droits de l'environnement, l'animal et le droit, le droit de la mer ». En 2021, l'école a pour projet une « grande journée thématique sur le sujet autour de la production viticole permettant à nos élèves de faire le lien entre enjeux économiques, droit du travail et environnement ».

**L'ENA** a revu son programme de formation au 1er janvier 2020 et a fait de la transition écologique **l'une des 4 thématiques transversales de la formation des élèves**. La thématique *“La transition écologique au défi des contraintes économiques, financières et de l'enjeu de cohésion sociale”* est présentée comme l'un des principaux “défis” qui se posent à l'action publique. La conférence de cadrage est organisée en lien avec l'Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDRI). Néanmoins, le nombre de jours de formations spécifiquement dédiés à cette thématique ne sont pas précisés dans la maquette. Le nouvel Institut National du Service Public (INSP) intègre dans sa formation initiale commune vingt heures consacrées à un module sur les enjeux environnementaux et la transition écologique.

En conclusion, ces exemples confirment la possibilité et l'intérêt d'intégrer ces enjeux dans les **troncs communs** de la scolarité de ces écoles, à côté de la création de **diplômes spécialisés** pour les nouveaux métiers liés à la transition écologique. Cela indique qu'une partie des compétences requises aujourd'hui par les situations professionnelles des agents de catégorie A sont transversales et communes à plusieurs corps. Enfin, le **label** Développement durable & responsabilité sociétale revient à plusieurs reprises comme un accélérateur de dynamiques et un levier de transformation des enseignements.



## LES RESSOURCES DISPONIBLES EN FORMATION CONTINUE

Une offre complémentaire peut être proposée aux agents des services publics dans le cadre de la formation continue. Ces formations peuvent être de l'ordre de la sensibilisation, de la formation spécifique au métier, ou de l'aide à la construction de projet. **Le CMVRH, l'IPEC (ex Institut de Formation de l'Environnement / IFORE), l'Office Français de la Biodiversité (OFB), le CNFPT et l'EHESP** proposent des formations continues sur les enjeux de transition écologique en lien direct avec le métier des agents.

Le **CMVRH** assure la formation continue des agents du ministère chargé de l'environnement et de la cohésion des territoires avec, comme objectif principal, de développer une culture commune de l'action publique au service de la transition écologique.

L'**IPEC**, Sous direction de l'Innovation Pédagogique et Collaborative du pôle ministériel Transition écologique, Cohésion des territoires et Mer, propose des actions complémentaires au CMVRH, auprès des agents mais au aussi au delà (grand public, public mixte Etat et Collectivité, interministériel...), tel que le **cycle supérieur du développement durable et de la transition écologique**<sup>3</sup>, cycle de séminaires à destination de cadres dirigeants exerçant des métiers relatifs aux politiques environnementales et d'aménagement (Etat central et déconcentré, agences, opérateurs, collectivités mais aussi depuis 2020 entreprises et associations). Il permet de découvrir les leviers d'action et marges de manœuvre possibles sur les transitions.

L'**OFB** propose aux professionnels de la biodiversité des formations spécifiques à leur métier<sup>4</sup> permettant d'appréhender les enjeux liés à la biodiversité, les outils des politiques de biodiversité et les leviers favorisant sa préservation.

Le **CNFPT** propose un **itinéraire de formation continue spécifique** intitulé « Transition écologique et énergétique dans les politiques d'aménagement et de développement local », traitant à travers les différents stages des projets urbains, de la lutte contre la précarité énergétique et de la performance énergétique des logements, des projets d'économie circulaire. Plusieurs formations

---

<sup>3</sup> <http://www.ipec.developpement-durable.gouv.fr/cycles-superieurs-r13.html>

<sup>4</sup> <https://formation.ofb.fr/formations-externes>



traitant des stratégies d'adaptation au changement climatique et des risques naturels et sanitaires, sont également proposées.

**L'EHESP** a inclus dans son catalogue de formation continue une formation sur la santé et les risques environnementaux. Afin de mettre en œuvre ces enseignements, l'école a conclu des partenariats avec plusieurs universités, ainsi qu'avec Agrocampus Ouest et d'autres écoles d'ingénieurs.

La formation continue de l'**ENSV** offre via le diplôme *One Health* une pratique des ressources pour les « agents dont le métier nécessite de mieux prendre en compte ces nouveaux enjeux (ex : financement public, marchés financiers, commande publique, tourisme, aménagement du territoire, restauration collective, santé publique etc.) ».

Certains organismes et instituts offrent également des **ressources de formation complémentaires** sur ces thématiques, comme par exemple le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) du MTE, le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), l'Agence de la transition écologique (ADEME), l'Institut des hautes études d'aménagement des territoires (IHEDATE), [la Chaire Transitions énergétiques territoriales \(Trent\)](#) de l'Institut d'Etudes Politiques (IEP) de Bordeaux, le réseau du CLER pour la transition énergétique, l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France (AGREENIUM), la Fabrique des Transitions (territoires pilotes de la transition), le Campus de la transition etc.

Un grand nombre de ressources externes sont disponibles pour la sensibilisation et la formation des agents publics. Cependant, **ces ressources semblent peu mobilisées**<sup>5</sup>. L'hétérogénéité de l'offre existante et sa dispersion entre plusieurs organismes la rend également **peu lisible** pour les agents.

---

<sup>5</sup> Nous constatons que sur 121 répondants de l'enquête par questionnaire, seulement 24 déclarent avoir suivi une formation continue sur les questions environnementales et la gestion durable des ressources (dont 15 qui en ont suivi une seule).





## L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX TYPES DE FORMATION

### Une offre de formation ouverte à tous

Avec le développement de l'offre de formation à distance, le CNFPT a ouvert **des cours en ligne (MOOCs)**, dont certains traitent de questions environnementales. Pour cela, le CNFPT a conclu des partenariats avec l'ADEME et l'OFB. Par exemple, nous pouvons citer les MOOCs « Villes et territoires durables » conçu avec l'ADEME, et « La participation du public dans le champ environnemental ». Un cycle de webinaires conçu par l'Institut National Spécialisé d'Etudes Territoriales (INSET) de Montpellier a eu lieu au 1<sup>er</sup> semestre 2020 sur les solutions basées sur la nature dans les projets d'aménagement (« Climat : la nature source de solutions »). Par ailleurs, une journée d'actualité s'est tenue en janvier 2020 à Pantin, avec pour thématique « Les changements climatiques et les enjeux pour la santé ».

Par ailleurs, l'offre de l'UVED<sup>6</sup> permet également d'apporter une formation de sensibilisation, en lien avec l'écologie, en apportant des bases scientifiques et en faisant le lien avec l'action publique (« Biodiversité et changements globaux », « Ingénierie écologique »). **Toutefois, cette possibilité de formation n'est généralement connue que des agents publics déjà très sensibilisés aux questions d'environnement.**

### Le développement de formations collectives réalisées dans les administrations

Le CEREMA propose **une offre de formation axée sur la résilience territoriale face aux risques et aux changements globaux** (pollutions, changement climatique, urbanisation, risques naturels, etc.). Cette offre a été affinée suite à plusieurs journées de sensibilisation menées en 2019 à la Ville de Paris, afin de former des cadres à une approche territorialisée et concrète de la résilience. Ces formations s'inscrivent dans la stratégie de résilience adoptée par la Ville de Paris en 2017, avec pour objectif de concevoir des politiques publiques et des projets plus compatibles avec les changements et les risques identifiés sur le territoire.

### Le croisement des regards entre recherche et action publique

---

<sup>6</sup> Elle n'est pas spécifique à la fonction publique. L'UVED est en effet l'une des huit Universités Numériques Thématiques (UNT).



De plus, les espaces d'échanges et les formations croisant les regards entre des acteurs académiques (IDDRI, [cycles proposés par l'IHEDATE](#), chaires universitaires, etc.) et des praticiens des administrations sur les problématiques de transition nous paraissent essentiels pour confronter les points de vue, prendre du recul par rapport aux pratiques professionnelles, et passer de la conception à la mise en œuvre des politiques publiques de demain.

## C. QUELLES PERSPECTIVES POUR LA FORMATION AUX ENJEUX DE TRANSITION DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

### LES ATTENTES DES AGENTS PUBLICS EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE A LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Sur 121 répondants, 90 identifient des besoins de formation sur ces sujets en lien avec leur métier. Dans le questionnaire, plusieurs **grands préalables** sont ressortis pour développer ces formations.

En premier lieu, il est souligné **l'importance d'un portage par les administrations et par les élus** afin que la transition écologique soit inscrite comme un sujet transversal aux politiques publiques, et-qu'à ce titre, les possibilités de formation des agents soient davantage ouvertes. En effet, ces formations ne sont **souvent pas considérées comme une priorité** par les encadrants ou les ressources humaines, notamment lorsqu'elles ne sont pas en lien direct avec le métier exercé par l'agent ou lorsque les agents sont considérés comme déjà suffisamment qualifiés. Or, il s'agit d'un secteur où les changements de pratiques vont devenir cruciaux.

Un double enjeu apparaît :

- d'une part, mieux outiller les agents pour convaincre les élus et les directions ;
- d'autre part, former en priorité **les cadres dirigeants et les élus** à ces questions pour les mettre davantage à l'agenda. Des formations communes entre élus et agents d'un même territoire pourraient également être envisagées.

ZOOM SUR LES FORMATIONS POUR LES ELUS LOCAUX



En lien avec l'Agence Française pour la Biodiversité et les Régions de France, le Réseau des agences régionales de l'environnement (RARE) met en œuvre **un programme de formation biodiversité**<sup>7</sup> à l'attention des élus locaux depuis mars 2019. Ces formations couvrent un grand nombre de thématiques liées à la biodiversité (aménagement et bâtis, espaces verts, prévention des risques, sensibilisation et mobilisation citoyenne, politique de l'eau...).

Ces formations sont portées par l'Agence régionale de la biodiversité (ARB) Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA).

A la suite des dernières élections municipales, l'Agence nationale de la cohésion des territoires a lancé une [formation de haut niveau en directions des élus locaux](#), appelée Académie des territoires, qui vise notamment à appréhender les grandes transitions, dont la transition écologique.

Face aux **freins rencontrés**<sup>8</sup>, les répondants à l'enquête citent :

- la possibilité de développer **la sensibilisation des agents** par des moyens plus informels, comme des ateliers ou des animations sur des moments de pause. Ces actions peuvent s'appuyer sur la semaine européenne du développement durable en mai et sur la semaine européenne de réduction des déchets en novembre. Les administrations paraissent avoir bien investi la semaine de l'innovation publique qui a lieu depuis six ans en novembre : elles organisent à cette occasion de nombreux ateliers et séminaires au sein des administrations.
- la possibilité d'inclure la thématique des transitions **dans les sessions d'accueil des nouveaux arrivants**, ce qui est parfois fait pour ce qui concerne les aspects de développement durable purement internes à l'administration (ex : éco-responsabilité) ;
- la possibilité de mettre en place un module spécifique dans le **parcours de formation des encadrants** et des directeurs d'une administration, quel que soit leur métier, dans les plans de formation internes, afin d'impulser une dynamique au sein des cadres dirigeants.

---

<sup>7</sup> <http://formation-rare.fr/index.php/les-formations/>

<sup>8</sup> Difficultés d'accès aux formations, formations non soutenues par la hiérarchie ou paraissant non justifiées par rapport au métier.



En second lieu, il est constaté **une nécessité de meilleure visibilité de l'offre de formation existante**, car celle-ci est en effet disséminée entre de nombreux organismes, et parfois fermée à certains cadres d'emploi ou certaines fonctions publiques. Il est également souligné que la thématique de la transition écologique ne doit pas être réservée à un public « d'ingénieurs » : pour impulser des changements dans l'action publique, il apparaît nécessaire d'impliquer également les métiers des fonctions-supports et des cadres dirigeants, qui pilotent des pans importants des administrations. Le renforcement d'une culture partagée entre métiers d'ingénieurs, d'administratifs, de personnels sociaux et médicaux doit permettre d'aboutir à des décisions publiques plus compatibles avec les transitions.

En conclusion, suite à cette première enquête auprès des agents, nous chercherons à déterminer comment les administrations peuvent s'appuyer sur la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** pour renforcer la formation des agents aux questions relatives à la transition écologique en lien avec les orientations des politiques publiques, et faire face à l'évolution nécessaires des métiers dans les années à venir.

## LES ATTENTES DES ECOLES EN TERMES DE FORMATION INITIALE A LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Dans le questionnaire à l'attention des écoles, plusieurs exemples de **freins potentiels** ont été proposés. Parmi ceux qui reviennent le plus fréquemment, l'on retrouve (1) d'abord le **manque de temps dans le cursus pour ces enseignements**, ensuite (2) **l'absence de demande par les tutelles**.

En effet, contrairement aux universités, pour ce qui est de la formation initiale post-concours, les grandes écoles ne sont pas libres d'organiser leurs maquettes comme elles l'entendent. Leurs formations sont fixées par des décrets issus de leurs ministères de tutelle. Un tel constat souligne l'importance d'une impulsion et d'une volonté politique.

Concernant les **besoins exprimés** quant aux moyens nécessaires pour développer de telles formations – dont la plupart des répondants estime qu'elles seront amenées à se multiplier et/ou à évoluer dans leurs contenus et leurs formats –, l'on retrouve :

- Des moyens humains supplémentaires ;



- Des formations internes pour le corps enseignant de l'école sur ces thématiques ;
- Des budgets spécifiques.

\*\*\*

Plusieurs écoles et organismes de formation s'engagent actuellement dans des projets destinés à **renforcer l'axe environnement-développement durable dans la fonction des agents publics**. Ces projets émergents font espérer un renforcement de la place des thématiques environnementales. Cependant, les enquêtes établies auprès des agents et des écoles soulignent encore plusieurs freins à l'intégration des enjeux des transitions (manque de temps, de visibilité de l'offre de formation, de demande des tutelles pour les écoles, etc). De manière générale, une impulsion forte de l'Etat est attendue sur ces sujets afin de passer du stade de l'expérimentation et de la bonne volonté à celui de l'obligation et la généralisation.