



PROPOSITIONS POUR LA FORMATION DES AGENTS PUBLICS AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Pourquoi ces propositions ?

Comment créer les conditions pour que les agents publics, chargés de la conception, de la mise en œuvre et de l'application des politiques publiques, soient en capacité de réaliser la transition écologique ? La formation est un moyen clef. C'est en intégrant les causes et conséquences du changement climatique, les limites physiques ainsi que les solutions apportées par la biodiversité, en cours d'effondrement, dès leur formation, que les agents du secteur public seront en mesure de contribuer à l'atténuation de l'ampleur de la crise écologique en cours ainsi que de participer à l'adaptation de la société française. Le réseau « Une fonction publique pour la transition écologique » formule huit propositions simples et réalistes pour réviser la formation des agents publics dans ce sens.

Quelles sont nos propositions ?

I. Intégrer la formation aux enjeux écologiques dans tous les métiers de la fonction publique

Pour permettre **cette acculturation commune** des fonctions publiques, il paraît indispensable de faire de **la transition écologique un élément incontournable de la formation initiale et continue des agents publics** au même titre que d'autres contenus aujourd'hui très présents (finances publiques, gestion des ressources humaines). Cette formation s'adressera à l'ensemble des agents publics, exerçant dans tous les secteurs: administratif, culturel, sanitaire, social et médico-social, financier, juridique, etc.

Notre proposition est de **5 jours pour la formation initiale** (écoles de service public), et 2 à 3 jours par an pour la **formation continue**. Lors des formations d'intégration avec une durée de 10 jours ou moins (ex : fonction publique territoriale hors A+), au moins une journée devrait y être consacrée, compte tenu de la complexité et l'importance des enjeux environnementaux sur les politiques publiques. Cette formation s'adresse aussi bien aux fonctionnaires qu'aux contractuels, qui



représentent plus de 18 % des agents publics, ainsi qu'aux personnels de la Sécurité Sociale, qui relèvent à l'heure actuelle du droit privé mais ont une mission de service public.

2. Rendre obligatoire cette formation aux enjeux environnementaux

De nombreuses formations existent à l'heure actuelle et l'offre est foisonnante. Cependant pour les rendre incontournables, il faut qu'elles deviennent obligatoires. La formation des agents aux enjeux environnementaux doit faire l'objet d'une politique spécifique de développement des ressources humaines ambitieuse et volontariste. Autrement dit, l'État, les collectivités, les hôpitaux et les caisses de sécurité sociale, doivent amener l'agent, quel que soit son métier, dans sa pratique professionnelle quotidienne, à toujours avoir à l'esprit le facteur du risque environnemental au même titre que, par exemple, le coût financier d'un dispositif de politique publique.

3. Proposer une formation double : sensibilisation générale et enjeux spécifiques du métier

La formation sur la transition écologique doit permettre aux agents de lier **la sensibilisation aux changements globaux à leurs pratiques professionnelles**, en favorisant l'identification **des leviers d'action concrets** pour leur territoire ou leur secteur d'activité.

Deux grands volets constitueront donc ces formations, répondant à des objectifs complémentaires :

- **sensibilisation et compréhension des enjeux liés à l'écologie** : acquérir ou mettre à jour une culture scientifique minimale sur les changements affectant le climat, la biodiversité et la santé ;
- **application à l'action publique et au métier** : comprendre qu'il est possible d'agir et se donner les moyens de le faire, pour une intégration dans les pratiques professionnelles.

4. Organiser les formations de sensibilisation pour un public mixte en inter-services publics

En faisant **appel aux pédagogies interactives et aux technologies numériques**, ce type de formation pourrait être organisé **en format hybride, combinant des séminaires inter-administrations d'un même territoire**, et formation distancielle à suivre en autonomie. Le public mixte facilitera l'élaboration d'une vision et d'une réflexion globale de l'action publique sur un



territoire, plus cohérente, et développera les relations entre agents pour des projets communs au service de la population.

5. Assurer un socle de connaissances minimal pour la partie sensibilisation

Les connaissances indispensables que ces formations de sensibilisation devront mobiliser sont :

- **Des bases de méthode et de raisonnement scientifique** pour développer le questionnement, le doute et l'esprit critique ;
- **Sur le climat : causes et conséquences du changement climatique, comptabilité carbone et ordres de grandeur, objectifs législatifs** à atteindre, Stratégie Nationale Bas-Carbone et plus largement l'environnement législatif national et européen, les **enjeux énergétiques**, économiques, et sociaux de la transition bas-carbone, les **stratégies d'adaptation** aux effets des changements climatiques... ;
- **Sur la biodiversité** : quelques chiffres, l'interdépendance des espèces et l'importance des écosystèmes pour société et l'économie humaines, la biodiversité comme levier d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques ; le concept "One Health", afin de concilier les enjeux de santé et environnementaux ;
- Les **autres enjeux globaux**, en adoptant une approche systémique avec les enjeux socio-économique : artificialisation des sols, urbanisation, pollutions de l'eau, de l'air et des sols, acidification des océans, utilisation des antibiotiques, gestion des déchets, espèces exotiques envahissantes, One health (santé unique), résilience des territoire, sécurité alimentaire... ;
- Enfin, **quelques éléments de sciences sociales** permettant d'éclairer certaines situations socialement complexes : sociologie des organisations, prise de décision, gestion de crise, engagement et résistance des individus...

6. Utiliser des pédagogies qui mettent les agents en action pour la partie spécifique métier

Les approches opérationnelles, systémiques, incluant de la pédagogie active, des retours d'expérience, des voyages apprenants, des jeux de rôle (fresques), du mode projet, sont attendus. Il est conseillé d'illustrer par des **situations concrètes pour lesquelles les décisions publiques**



donnent lieu à des arbitrages entre différents intérêts (économie, emploi, préservation de l'environnement, etc.).

Selon les métiers, quelques outils mobilisables de la transition écologique : le plan biodiversité, les schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), les plans climat-air-énergie territoriaux (PCAET)...

7. Conditionner la nomination sur les postes à dimension managériale et décisionnelle à la validation des pré-requis environnementaux

Tout fonctionnaire et agent contractuel accédant à un poste de direction devrait suivre et valider une formation aux enjeux environnementaux, pré-requis nécessaire à l'exercice de toute fonction d'encadrement, au même titre que les connaissances métier, managériales et sectorielles. Ce pré-requis assurerait que les sujets environnementaux soient pris en compte par toute la chaîne d'encadrement.

Le contenu de cette formation serait fixé par arrêté ministériel et adaptée au niveau et au secteur du poste concerné. Cette formation, obligatoire, serait accomplie avant la prise de poste. Elle pourrait être intégrée le cas échéant aux concours et à la formation des écoles de service public.

8. Assurer le développement de compétences utiles à la transition

Sur la base des connaissances identifiées, les formations de sensibilisation et les formations métiers permettront de développer quelques compétences-clés :

Avoir une vision systémique des situations professionnelles pour viser la **résilience des territoires et des services publics** : connaître les impacts sanitaires, économiques, agricoles, énergétiques des changements globaux et les indicateurs de vulnérabilité... dans une double optique de résilience de services relatifs à des besoins essentiels et de coûts associés à l'inaction, à comparer avec les besoins en investissement,

Savoir utiliser des outils d'aide à la décision dans un contexte d'incertitudes fortes, qui doivent être présentés :

- méthodes prospectives (notamment territoriale) ;
- raisonnement coûts-bénéfices entre une action publique dite « verte » (ex : une construction), une action alternative (ex : réhabilitation, rénovation), voire l'absence d'action (ex : ne pas



construire du tout). Cela peut aussi être une illustration de la démarche Eviter / Réduire / Compenser qui est un des fondements de l'évaluation environnementale et des études d'impacts ;

- analyse multi-bénéfices : En effet, une action favorable pour l'environnement peut avoir des bénéfices sur le tissu social, l'économie locale, la santé, la gestion de l'eau, ou le développement d'économies circulaires. Par exemple, la ville de Dijon a mis en place des initiatives en matière agricole qui visent à améliorer la santé des populations, les conditions d'exercice des producteurs, et à mieux préserver la biodiversité. Appliquer aussi la méthode du choix sans regret, c'est-à-dire que l'on peut revenir sans grandes difficultés sur cette décision (par exemple, il est difficile de détruire un aménagement une fois qu'il est construit).

Savoir dialoguer avec des professionnels d'autres secteurs (ex : routes, social, éducation, petite enfance, santé, finances, justice, santé, etc.) et de nombreux interlocuteurs, dont la population, afin d'initier de nouveaux projets ensemble, en s'appuyant sur les forces et positions respectives. **Des formations de management transversal** adaptées à cette thématique seraient ainsi à développer.

Savoir anticiper et gérer les crises en identifiant les acteurs du système et les obstacles possibles au partage d'informations et à la coopération entre organisations aux statuts différents et aux missions complémentaires au niveau des services publics notamment mais pas seulement.

Qui sommes-nous ?

Nous sommes un collectif d'agents publics sensibles aux sujets environnementaux qui s'organisent en réseau pour faire progresser la fonction publique dans ce domaine.

A l'origine de notre réseau, une [tribune](#) dans Le Monde du 3 décembre 2019 d'un collectif de près de 150 agents et acteurs publics appelant à former l'ensemble de la fonction publique aux enjeux climatiques, énergétiques et de biodiversité.