



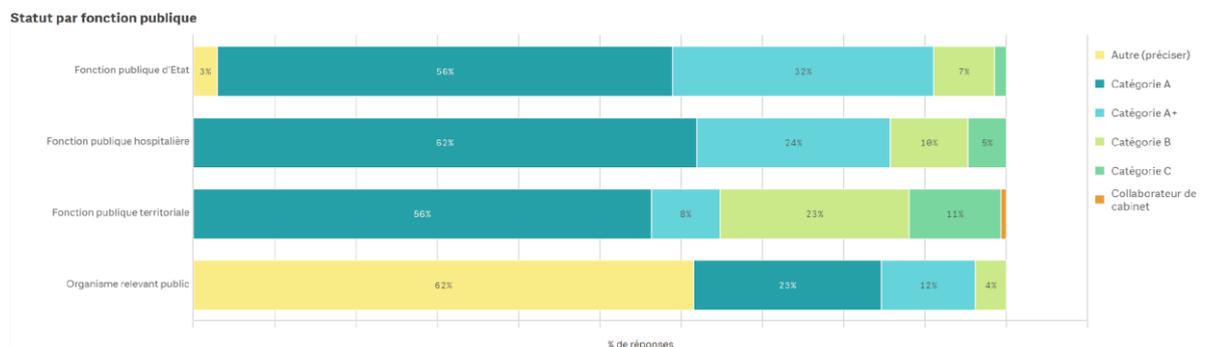
Quel est le niveau d'engagement réel des administrations publiques dans la transition écologique ?

Résumé des principales conclusions et propositions

L'enquête menée fin 2022 par l'association une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] révèle que, **si les agents reconnaissent que la transition des administrations est engagée, ils réclament toutefois une forte accélération, autant en termes d'objectifs, de formations que de moyens et surtout de mise en cohérence des politiques publiques et de portage par les décideurs, qu'ils soient élus ou hauts-fonctionnaires.**

L'enquête a été conduite du 18 septembre au 1^{er} décembre 2022 et a recueilli 323 réponses.

La Fonction publique territoriale [FPT] et la Fonction publique d'Etat [FPE] sont bien représentées parmi les répondants, avec respectivement 44 % et 41 % des réponses. Les hauts-fonctionnaires, cadres et professions intellectuelles de la fonction publique ont majoritairement répondu à l'enquête et sont surreprésentés parmi les répondants. L'activité « administrative » domine parmi les répondants, suivi par celle relevant du « technique », sous-entendant la forte présence d'ingénieurs et de techniciens dans ce second groupe, souvent en première ligne pour la mise en place de la transition écologique au sein des administrations.



Trois quarts des répondants n'exercent pas un poste en lien direct avec la transition environnementale. Leur intérêt pour cette enquête exprime leur prise de conscience individuelle de la nécessaire transition et leurs attentes quant à la prise en compte de cette nécessité dans leur collectif professionnel. Ainsi, seulement un quart des répondants exerce une activité directement liée à la transition environnementale, principalement des chargés de missions telles que : « mobilité, mobilité durable, développement durable, RSE, transition, transition écologique, etc. ». L'existence de ces profils de chargés de mission « dédiés » témoigne de la prise en compte croissante de la transition écologique au sein des administrations. Néanmoins, elle indique en creux que le sujet n'est pas porté de façon transversale dans les organisations.



Le fait qu'à peine 60 % des répondants, qui s'intéressent au sujet et se sentent concernés, se considèrent formés confirme le besoin de montée en compétences des agents publics. Par ailleurs, les modalités d'acquisition de compétences et de connaissances sur le sujet ont eu lieu, jusqu'à présent, quasi exclusivement en dehors du cadre professionnel.

Une courte majorité de répondants est par ailleurs engagée à titre personnel dans la transition environnementale, que cela soit dans le domaine associatif, notamment via le « Shift Project » ou la « Fresque du climat », ou par des pratiques personnelles et familiales. Ce niveau d'engagement traduit une aspiration à réconcilier et à réaligner valeurs privées et professionnelles et la frustration de ne pas pouvoir le faire.

Parmi les raisons identifiées pour ce découplage, 62 % des répondants estiment la prise de conscience de leurs administrations respectives encore insuffisante, contre 32,8 % qui la considère satisfaisante. La mise en œuvre de la transition écologique au sein des administrations est jugée majoritairement insuffisante (52,9 %), si ce n'est balbutiante voire inexistante (26,6 % soit plus de trois quarts des répondants). Le regard sur la dynamique à l'œuvre n'est pas unanime : 49,5 % des répondants constate une amélioration de l'action de son administration, quand 40 % la juge stationnaire.



Le faible engagement des administrations s'explique avant tout, du point de vue des répondants, par un défaut de gouvernance et de priorisation. Le manque de moyens (ressources humaines ou financières) revient également de manière forte. La méconnaissance des enjeux et des solutions est aussi fréquemment citée comme un frein.

Concernant les actions prioritaires à engager, les économies d'énergie et de ressources, l'adaptation face au changement climatique et la formation des agents reviennent le plus souvent. Les suggestions libres proposent des actions concrètes à mener (économies d'énergie, décarbonation, sobriété, mobilité, etc.), ainsi que de nouveaux modes d'organisation (former, groupe de travail, évaluer, etc.). Elles concernent la vie de l'organisation mais aussi l'influence que celle-ci exerce sur les secteurs en dehors de l'administration (achats responsables, éco-conditionnalité des subventions, etc.).

Du fait du profil des répondants, une majorité s'estime en capacité de sensibiliser ses collègues et supérieurs. Peu se sentent en capacité de mettre en œuvre des actions au sein de leur équipe ou de conseiller un décideur, notamment dans la fonction publique territoriale. Les principaux besoins identifiés pour agir recourent et sont en cohérence avec les précédents constats révélés par l'enquête : des axes stratégiques forts des décideurs, qu'ils soient élu(e)s ou cadres décisionnaires, des formations et le partage de bonnes pratiques avec des pairs. Le besoin de moyens, humains et financiers, est fortement exprimé. Concernant les formations



requis, elles portent sur les solutions et leur déploiement (dont la méthodologie), les connaissances systématiques et pluridisciplinaires mais également sur les obligations légales et réglementaires des administrations.

Les résultats de cette enquête conduisent une Fonction publique pour la transition écologique à formuler les propositions suivantes.

- **Créer les conditions** pour que les agents publics désireux d'accélérer la transition écologique puissent se regrouper, afin d'échanger et de partager leurs pratiques dans le domaine. Ces moments doivent être facilités, aussi bien en termes de temps dégagés que de possibilité d'organiser des cercles d'échanges au sein des administrations. Le besoin est fortement exprimé.
- **Assurer la légitimité** des fonctionnaires en charge de la transition environnementale en tant qu'**experts** et non comme « militants » de la cause environnementale.
- **Accélérer le déploiement d'un plan de formation continue de l'ensemble des agents publics** de toutes les fonctions publiques et catégories. La formation des hauts-fonctionnaires est une première étape indispensable et nécessaire, mais elle n'est pas suffisante.
- **Le manque d'implication des dirigeants publics constaté, qu'ils soient élus ou hauts-fonctionnaires, doit être combattu à l'aide de différents leviers**, qu'il s'agisse d'impulsions politiques claires et cohérentes, de moyens dédiés et de long terme, d'une montée en puissance de la formation continue.
- **Déployer un plan de formation massif des élus** pour qu'ils prennent conscience des enjeux et portent la transition. Cette étape est indispensable pour une coopération efficace entre les élus et leur administration.
- **Engager une révision de la modalité des gestions de carrières** afin d'inciter les dirigeants à prendre à bras le corps ces sujets par des indicateurs explicitement inclus dans la manière de servir.

A mesure de la progression de la formation et de la sensibilisation des agents au sujet, et en l'absence d'une mise en cohérence rapide des politiques publiques, le risque de dissonance cognitive pour les agents publics risque de croître. Seul l'engagement réel, cohérent et de long terme de la puissance publique dans la transition permettra d'éviter une telle situation.

Une Fonction publique pour la transition écologique

L'association à but non lucratif relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 a pour objectif de rassembler des agents travaillant dans les administrations et établissements publics, et qui souhaitent s'impliquer pour accélérer la prise en compte dans les décisions et projets publics des impératifs environnementaux.

Courriel : fpte@protonmail.com / Site web : <http://fpte.fr/> / Publications : http://fpte.fr/?page_id=59



Restitution complète de l'enquête

Méthodologie et modalités d'administration

A l'occasion de la semaine européenne du développement durable (**18 septembre** au **8 octobre 2022**), l'association « Une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] » a lancé une large enquête visant à recueillir l'avis des agents publics (pour les trois fonctions publiques, toutes catégories confondues et contractuels compris) sur les actions menées par leur administration en matière écologique afin de mieux porter leurs voix au niveau national.

Le questionnaire a été fermé le **1^{er} décembre 2022**, soit une durée d'administration de deux mois et demi.

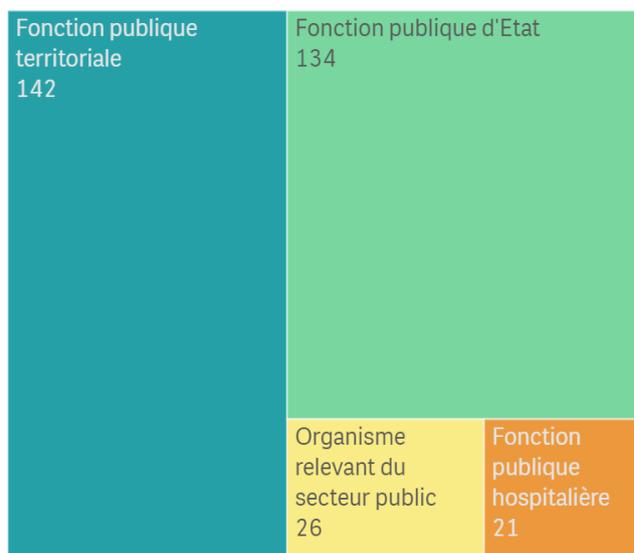
Il comprend une vingtaine de questions (choix multiples, ouvertes).

Le questionnaire a principalement été diffusé via le réseau social professionnel LinkedIn, ainsi que par les membres et sympathisants de l'association auprès de leurs entourages.

Profil des répondants

323 réponses complètes ont été recueillies.

Vous exercez (en tant que fonctionnaire ou contractuel) dans :

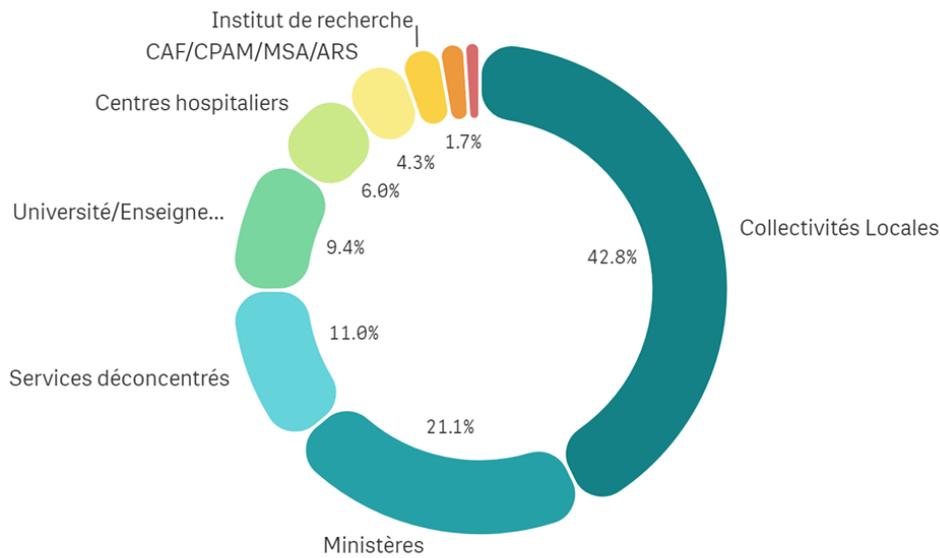


La Fonction publique territoriale [FPT] et la Fonction publique d'Etat [FPE] sont bien représentées dans les répondants. A titre de comparaison, en 2022, la FPE représente 45 % de l'emploi public, la FPT 34 % et la Fonction publique hospitalière 21 %¹. Les organismes relevant du secteur public correspondent notamment à des opérateurs.

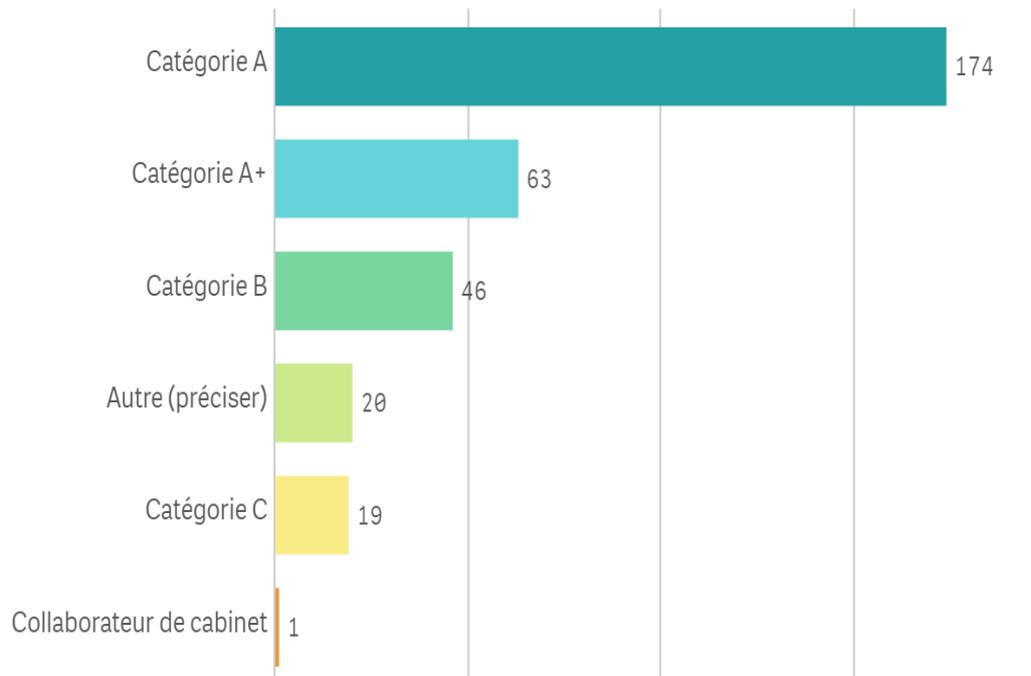
¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/chiffres-cles> (données 2022)



Vous exercez (en tant que fonctionnaire ou contractuel) dans :



Vous êtes de catégorie :



A titre de comparaison, parmi les agents de la fonction publique, 37 % relèvent de la catégorie hiérarchique A (dont 2 % de la catégorie A+), 17 % de la catégorie B et 45 % de la catégorie C².

Les hauts-fonctionnaires, cadres et professions intellectuelles de la fonction publique ont donc majoritairement répondu à l'enquête et sont surreprésentés parmi les répondants.

² *Ibidem.*

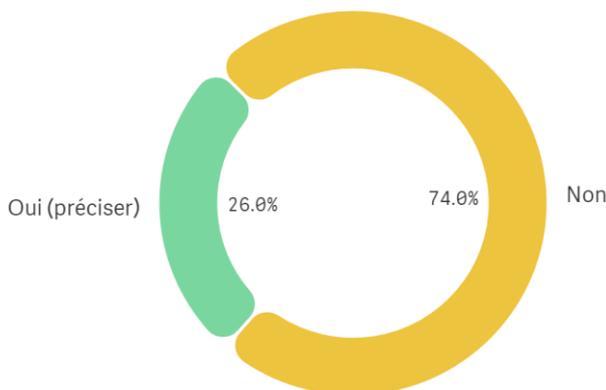


Vous exercez un métier dans le champ :

Champ d'activité	Nombre de réponses
Totaux	323
Administratif	155
Technique	92
De l'enseignement et/ou de la recherche	25
culture/patrimoine	21
Paramédical	8
Social	6
Autres	5
Environnement/Social	5
Médical	3
Organisations syndicales	3

En conséquence, le champ d'activité « administratif » domine, suivi par celui relevant du « technique », sous-entendant la forte présence d'ingénieurs et de techniciens dans ce second groupe, en première ligne pour la mise en place de la transition écologique au sein des administrations.

Occupez-vous un poste explicitement en charge de la transition environnementale ?



Près des trois quarts des répondants n'exercent pas un poste en lien direct avec la transition environnementale. Leur intérêt pour cette enquête montre la nécessité de répondre aux aspirations de ces agents publics souhaitant être plus impliqués professionnellement dans la transition écologique.

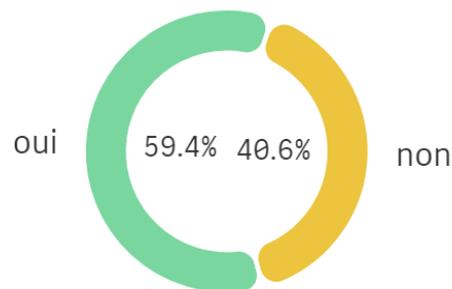
Sans surprise, concernant le sujet, on relève parmi les répondants un nombre important d'agents publics dont l'activité principale est la transition environnementale, en majorité des chargés de mission aux intitulés relatifs au sujet : « mobilité, mobilité durable, développement



durable, RSE, transition, transition écologique, etc. » **Ces profils de chargés de mission témoignent de la prise en compte croissante de la transition écologique au sein des administrations. Néanmoins, ils soulignent en creux l'intégration incomplète de cet objectif aux organigrammes existants.**

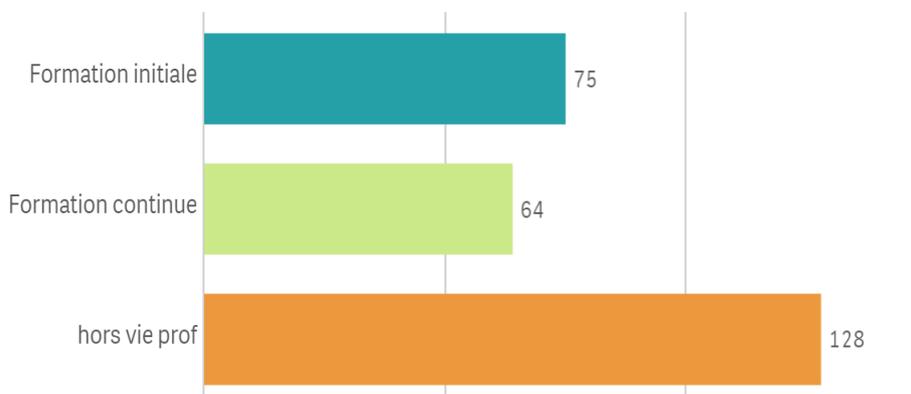
⇒ **Les objectifs relatifs à la transition écologique doivent être déclinés à l'ensemble des activités des administrations et non pas seulement s'y juxtaposer.**

Avez-vous reçu une formation dans le domaine des enjeux climatiques et environnementaux et/ou de la transition écologique ?



Le fait que seul un petit 60 % des répondants, qui s'intéressent *à priori* au sujet et se sentent concernés, ait reçu une formation confirme le besoin de montée en compétences des agents publics dans le domaine. Cette impression est renforcée par la réponse à la question suivante.

Types de formation suivies :



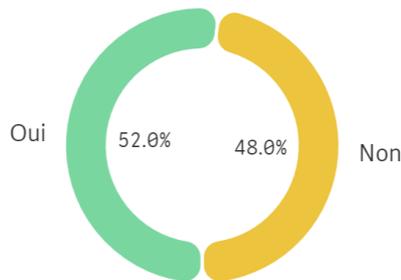
Tout en gardant à l'esprit qu'il était possible de cocher plusieurs réponses, **force est de constater que la majorité des acquisitions de compétences et de connaissances sur le sujet ont lieu en dehors du cadre professionnel.**

Si la formation initiale commence à verdir ses contenus, à l'image du module environnement du nouveau tronc commun d'une douzaine d'écoles de services publics, dont l'Institut National du Service Public [INSP, ex-ENA], cela ne suffit pas à répondre aux besoins ressentis.



- ⇒ **Le plan de formation continue des hauts-fonctionnaires, annoncé à l'automne 2022, doit donc être étendu à l'ensemble des fonctions publiques, toutes catégories confondues, au plus vite.**

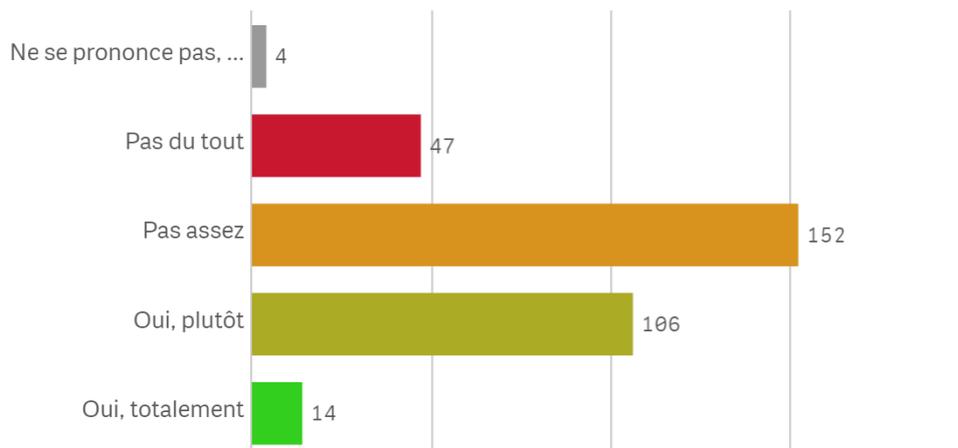
Êtes-vous engagé à titre personnel dans d'autres initiatives en lien avec la transition environnementale ?



Une courte majorité de répondants est par ailleurs engagée à titre personnel dans la transition environnementale, que cela soit dans le domaine associatif, notamment via le « Shift Project » ou la « Fresque du climat », ou par des pratiques développées dans leur vie privée. L'engagement politique est minoritaire parmi les répondants. Ce niveau de mobilisation traduit potentiellement une aspiration à réconcilier valeurs privées et professionnelles et la frustration de ne pas pouvoir le faire.

Prise de conscience, mise en œuvre et évolution de l'engagement des administrations dans la transition écologique

Estimez-vous que l'administration qui vous emploie est en phase, en termes de prise de conscience et de définition d'objectifs (constat partagé, réflexions déjà engagées, plan d'action, objectifs, etc.), avec les enjeux de transition écologique ?



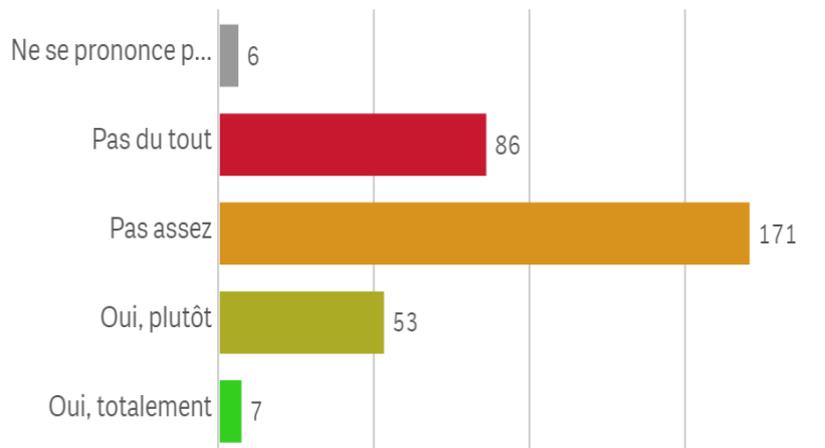
La majorité des répondants (47,1 % pour « pas assez » et 14,6 % pour « pas du tout ») estime la prise de conscience de leurs administrations respectives encore insuffisante, contre 32,8 % qui la considère comme correcte.



Le questionnaire ayant été administré pendant la rédaction de plans de sobriété de nombreuses administrations, on peut faire l'hypothèse d'une progression à venir de la prise de conscience et de l'instauration d'objectifs dans le domaine.

- ⇒ **A la faveur des réflexions engagées sur la sobriété, les administrations doivent se doter de plans d'action sur le court, moyen et long terme à partir de bilans de départ des empreintes environnementales de leurs activités, au sens large (gaz à effet de serre, impact sur la biodiversité, consommations énergétiques).**

Estimez-vous que l'administration qui vous emploie est en phase en termes de mise en œuvre (moyens engagés, réalisations, indicateurs de suivi, etc.) avec les enjeux relatifs à la transition écologique ?

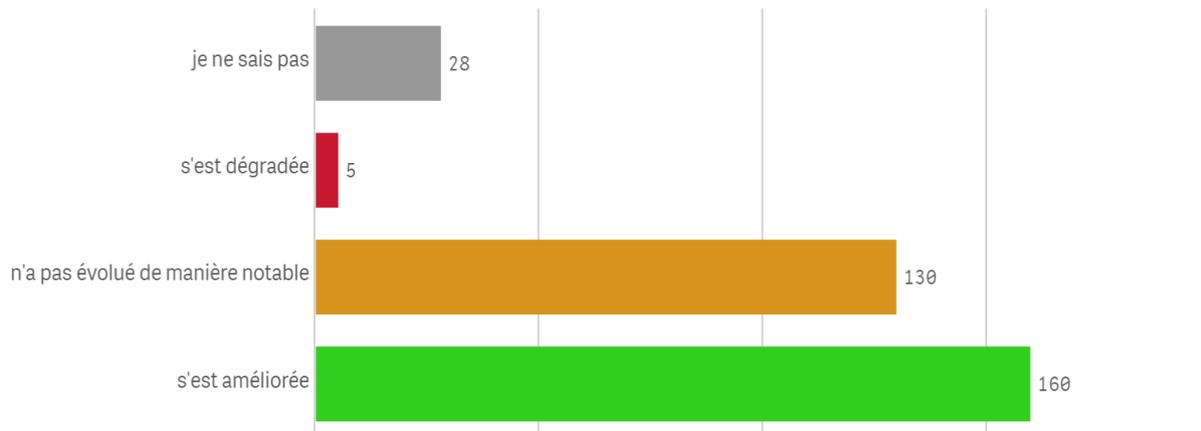


La mise en œuvre de la transition écologique au sein des administrations est jugée encore plus sévèrement par plus de trois quarts des répondants puisque 52,9 % considèrent qu'elle est insuffisante (« pas assez ») et 26,6 % qu'elle est balbutiante voire inexistante.

- ⇒ **Les administrations doivent passer des discours aux actes dans la déclinaison de la transition écologique.**



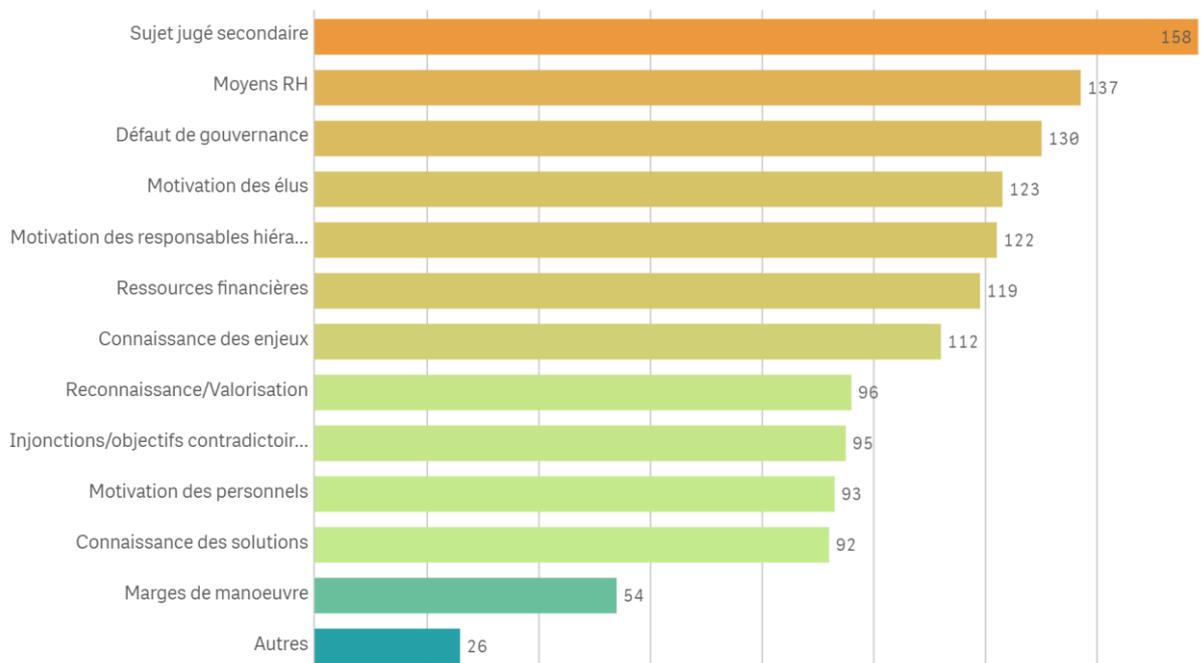
Diriez-vous que l'action de votre administration sur les sujets relatifs à la transition écologique...



En termes de dynamique, une majorité relative (49,5 %) constate une amélioration de l'action de son administration dans le domaine, quand 40,2 % la juge stationnaire.

⇒ **Les administrations doivent se saisir du choc exogène de la crise énergétique pour accélérer leurs actions et s'inscrire dans une démarche de long terme.**

Si vous estimez que votre administration est insuffisamment engagée, à quoi l'attribuez-vous :



Parmi les raisons avancées pour expliquer l'engagement insuffisant des administrations, plusieurs des réponses suggérées revenant le plus souvent peuvent être regroupées en termes de **défaut de gouvernance et de priorisation** (« sujet jugé secondaire, défaut de gouvernance, motivation des élus et des responsables hiérarchiques »).



Les **moyens**, qu'ils soient en termes de **ressources humaines** – à l'image des besoins en termes d'ingénierie identifiés dans les collectivités locales – ou **financiers**, reviennent également de manière forte.

La **méconnaissance des enjeux et des solutions** revient également fréquemment comme un frein.

- ⇒ **La transition écologique doit être érigée en priorité par les élus et les supérieurs hiérarchiques au même titre que les activités cœur de métier des administrations et collectivités concernées. Cela nécessite une prise en compte dans toutes les politiques publiques et dès le démarrage des projets. Des moyens humains et financiers doivent être alloués en conséquence.**
- ⇒ **Les constats sur les connaissances rejoignent les préconisations relatives à la formation. L'annonce par le gouvernement lors du Congrès des maires en novembre de l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation des élus locaux doit encore être précisée dans sa déclinaison concrète.**

Ce qui disent les agents publics à ce sujet :

Se pose le problème de l'attitude et des comportements, en un mot de la « culture » :

« Malgré une motivation sincère et volonté de bien faire, les anciennes habitudes et façons de faire sont très ancrées et le fonctionnement hiérarchique n'est pas adapté »,

relève ce cadre travaillant pour le CEREMA [Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement].

Le besoin d'une approche globale est également souligné, par exemple par ce cadre d'une collectivité territoriale :

« Que ce sujet soit affirmé comme étant prioritaire et qu'une gouvernance spécifique soit mise en place à l'échelle de la collectivité pour le traiter : désignation d'une fonction de pilotage, avec des relais identifiés dans les différentes directions ; [il faut] faire en sorte que le sujet ne se retrouve pas "éclaté" et géré uniquement à l'échelle des services ressources (finances, achats, patrimoine...) mais qu'il soit piloté de manière stratégique en incluant l'ensemble des services ».

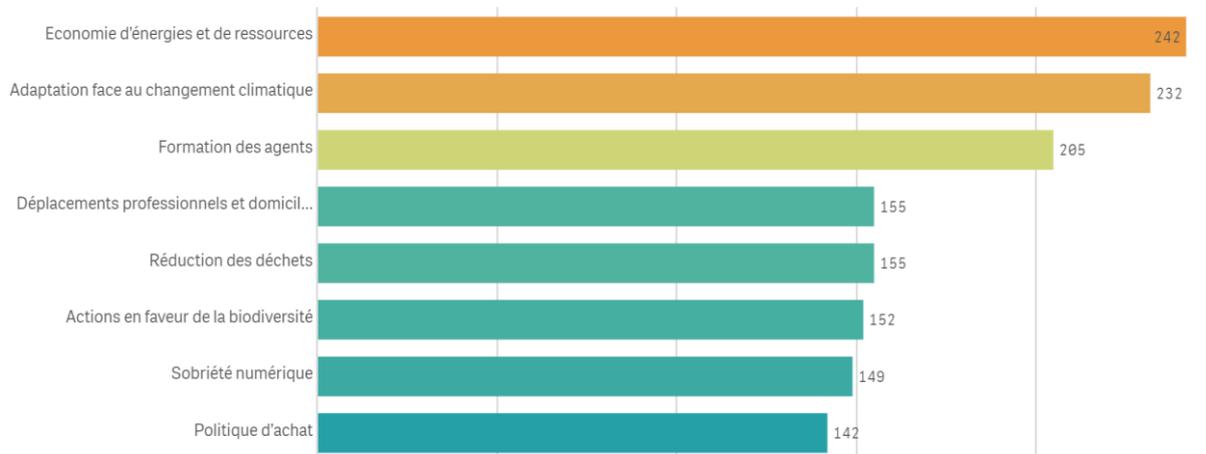
« C'est une politique qui n'est pas assez transversale malgré le discours »,

constate aussi un autre agent de catégorie A exerçant dans un conseil départemental.



Actions prioritaires

Dans quels domaines, selon vous, est-il urgent de fixer des objectifs précis et réalisables de court, moyen et long termes ?



Concernant les **actions prioritaires** à engager sur différentes temporalités, **les économies d'énergie et de ressources, l'adaptation face au changement climatique et la formation des agents** reviennent le plus souvent dans les réponses.

⇒ **Une FPTE a réagi, avec d'autres associations, au plan de sobriété annoncé en octobre 2022 et au plan de formation des hauts-fonctionnaires.**

⇒ **Pour retrouver nos préconisations :**

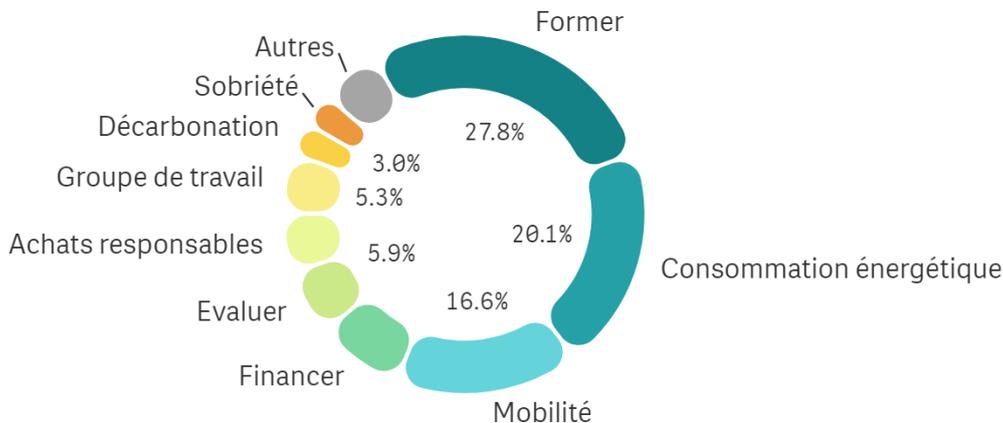
<https://fpte.fr/?p=194> (sur la formation) et <https://fpte.fr/?p=192> (sur la sobriété).

⇒ **En 2021, nous avons également souligné l'enjeu d'adaptation au changement climatique pour la fonction publique, que la succession d'événements climatiques extrêmes de ces derniers étés a confirmé :**

<http://fpte.fr/wp-content/uploads/2021/07/FPTE-Adaptation-au-changement-climatique-Janvier-2021-finale-definitive.pdf>



Avez-vous des suggestions sur les actions que pourrait mener votre administration afin d'accélérer la transition environnementale ?



Les suggestions libres mettent en avant des actions concrètes à mener (économies d'énergie, décarbonation, sobriété, mobilité, etc.) mais aussi de nouveaux modes d'organisation (former, groupe de travail, évaluer, etc.). Elles concernent la vie de la structure mais aussi l'influence que celle-ci exerce sur les secteurs en-dehors de l'administration (achats responsables, éco-conditionnalité des subventions, etc.).

Ce qui disent les agents publics à ce sujet :

Un cadre dans la préfectorale souligne le besoin de se former pour comprendre :

« Il faut une formation des cadres dirigeants sur le caractère systémique des bouleversements environnementaux, pour une véritable mise en cohérence : ne pas



seulement prioriser les ENR [énergies renouvelables] et parler de sobriété comme indiqué dans les circulaires, mais s'assurer que le CPER [contrats de plan État-Région] et autres financements de l'Etat ne vont pas à l'encontre des priorités écologiques ».

Un cadre de collectivité territoriale conseille de mettre les agents en capacité de mieux comprendre les enjeux concrets de leurs actes :

« Il faut encourager les indicateurs de mesure d'impact des actions pour inciter les agents à plus d'implication ».

Un haut-fonctionnaire dans un Secrétariat Général pour les Affaires Régionales estime qu'il convient d'« imposer une grille de lecture/analyse environnement comme on le fait avec l'économie sur chaque sujet. »

Un cadre du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires [MTECT] dans une Direction départementale des territoires [DDT] en région suggère de

« mettre l'équivalent de 1 ETP [équivalent temps plein] par 100 agents dans une administration. Cet ETP serait ouvert et tournant pour permettre aux agents souhaitant porter un projet à l'échelle de leur administration en lien avec la TE [transition écologique] de le porter et de l'animer ».

Dans le même ordre d'idée, un agent de catégorie B du MTECT propose :

« Une petite équipe dédiée à ces sujets pourrait être constituée dans chaque administration, chaque implantation, pour accompagner les agents individuellement : analyser leurs pratiques et leurs missions, trouver comment réduire l'impact environnemental et climatique de chaque poste. Par ailleurs, cette équipe pourrait également assister la direction pour mieux identifier les possibilités et accélérer les changements au niveau collectif et au niveau des actions de l'administration. Il faudrait impérativement questionner toutes nos missions sous l'angle de la transition environnementale. »

Au contraire, un cadre dans un département estime nécessaire un

« Pilotage et [des] moyens dédiés avec déclinaisons transversales et thématiques plutôt que de s'appuyer sur le volontarisme individuel d'agents (type réseau d'ambassadeurs) qui existe depuis près de 20 ans (Agenda 21). Formations des élus et des cadres en stoppant les réorganisations internes purement gestionnaires. »

Pour un cadre dans l'administration universitaire, il faut :

« Sortir d'une logique consumériste dans laquelle sont tombées (certaines) administrations (par exemple, répondre à un appel à projet pour décrocher des fonds et se "forcer" dans un deuxième temps à les dépenser, pas toujours de façon vertueuse) pour aller dans une logique de sens ».

Un autre cadre de la Fonction publique d'Etat estime aussi qu'il faut « arrêter de travailler en mode projet, ça déresponsabilise les gens de leur missions plus globales ».



Pour un responsable syndical au MTECT, ce ministère « a les cartes en main (personnels compétents, peut-être à sensibiliser parfois) mais pas les moyens (en effectifs et en arbitrages budgétaires) ».

L'idée d'un engagement et d'une visibilité sur le long terme revient aussi dans ce commentaire d'un cadre de la Fonction publique territoriale : « Rénovation énergétique du patrimoine : décider d'un vrai budget et s'y tenir. »

S'agissant de la Fonction publique hospitalière, comment parler de manière audible de la transition écologique ? Pour un cadre hospitalier,

« il serait bien d'avoir un budget dédié et des aides, [mais] nous n'avons même pas les moyens d'envisager une enveloppe financière en interne car l'hôpital, comme beaucoup, est en déficit et en crise ».

Pour un haut-fonctionnaire dans une Agence régionale de santé [ARS], il faudrait « créer au moins un poste par ARS pour la transition écologique de la santé », notamment pour piloter dans chaque région l'approche « One Health » avec tous les partenaires concernés.

Vos besoins pour contribuer à la transition

Vous pouvez et souhaitez contribuer à titre individuel :

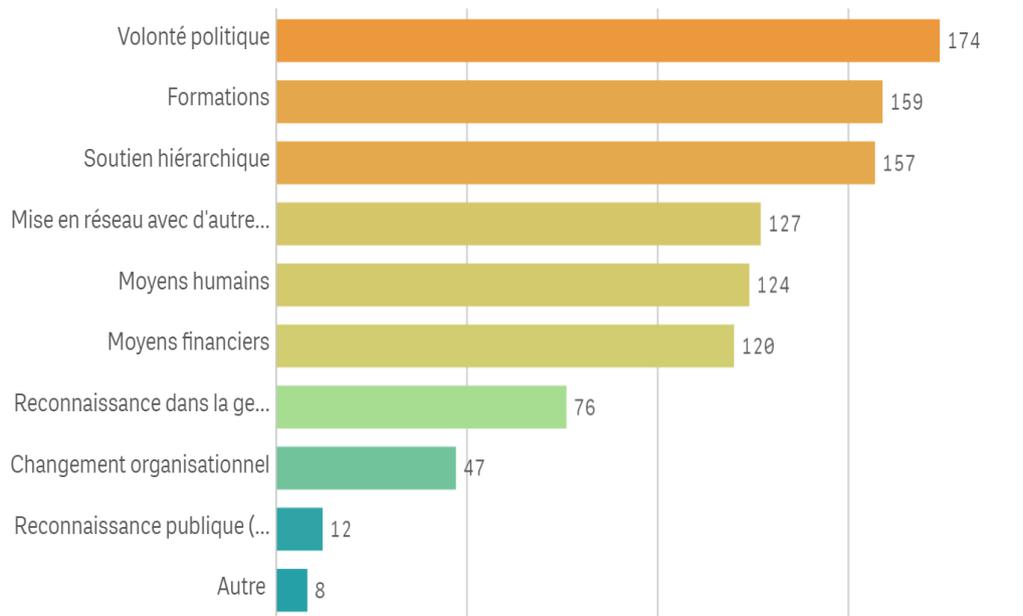
contribution possible	Q	Réponses multiples
Vous pouvez sensibiliser vos collègues et vos supérieurs		245
Vous pouvez mettre en œuvre des mesures au niveau de votre équipe, direction		149
Vous pouvez conseiller un décideur		123
Vous pouvez accompagner des réseaux d'acteurs (professionnels, collectivités, entreprises)		100
Vous disposez d'un pouvoir décisionnel concernant une politique publique		18
Autre		11

Du fait du profil des répondants, une majorité s'estime en capacité de sensibiliser ses collègues et supérieurs, dans une moindre mesure de mettre en œuvre des mesures au sein de leur équipe ou de conseiller un décideur, notamment dans la Fonction publique territoriale, ou d'accompagner des réseaux d'acteurs.

⇒ **Les fonctionnaires en charge de la transition environnementale doivent voir leur légitimité assurée en tant qu'experts dans le domaine. Ils ne doivent pas être considérés comme des « militants » de la cause environnementale.**



Pour agir, vous avez besoin de :



Les principaux besoins identifiés pour agir recourent et sont en cohérence avec les précédents constats révélés par l'enquête : une direction forte des décideurs, qu'ils soient élu(e)s ou cadres décisionnaires, des formations et le partage de bonnes pratiques avec des pairs.

Le besoin de moyens, humains et financiers, reste important mais second par rapport à la définition claire de priorités et à un soutien actif dans leur réalisation.

Alors que les efforts de formation à la transition écologique s'accroissent, les politiques publiques et leurs mises en œuvre doivent être mises en cohérence au risque de générer des dissonances cognitives chez les agents publics, qui pourraient constater des écarts entre leurs connaissances sur le sujet et l'insuffisance des actions effectivement mises en place.

Ce que disent les agents publics à ce sujet :

Le besoin financier recouvre aussi celui d'une vision globale et se projetant dans l'avenir, comme l'écrit un cadre technique de collectivité territoriale :

« il faut mettre en place des plans pluriannuels d'investissement pour une meilleure orientation budgétaire vis-à-vis de la transition climatique et énergétique et pour avoir une ligne directrice avec une vue globale, et non faire des actions ponctuelles ou d'opportunité ».

Pour ce cadre du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, il faut :



« s'appuyer sur les catégories C et B (les plus nombreuses) : favoriser les apprentissages, donner des marges de manœuvre, faire connaître les actions déjà menées ».

Un haut-fonctionnaire dans le domaine de l'environnement estime quant à lui qu'il convient de :

« Modifier les priorités d'intervention. Libérer l'action du pouvoir politique. Annuler le pouvoir absolu du ministère du budget amenant à des décisions de gestion court-termistes néfastes à la transition. Supprimer la prédominance des énarques dans le management des ministères et des services de l'Etat, leur manque d'engagement en faveur de la transition étant patent. »

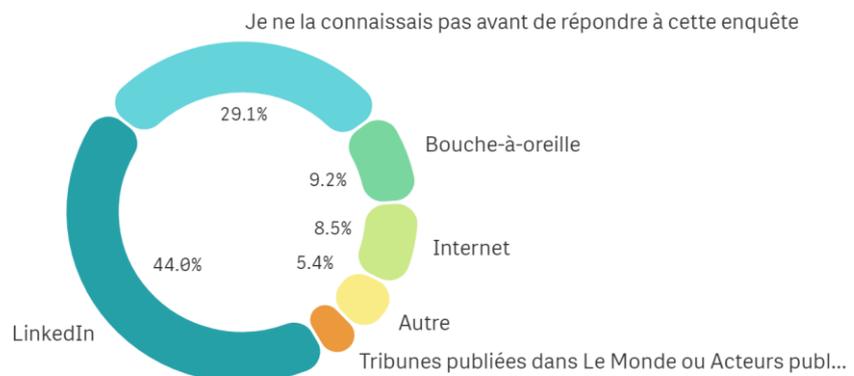
Les type de formation nécessaires sont :

Type de formation	Q	Nombre de réponses
Études de cas, bonnes pratiques, exemples		117
Connaissances systémiques et pluridisciplinaires		110
Connaissances sur les obligations légales des administrations		91
Connaissances techniques		80
Méthodologie		78
Engagements internationaux de la France		23
Autre		7

Concernant les **formations nécessaires**, elles recourent diverses thématiques. Les répondants insistent sur les **solutions et leur déploiement (dont la méthodologie)**, des **connaissances systématiques et pluridisciplinaires** mais également sur les **obligations légales** des administrations.

Une FPTE et vous

Comment avez-vous connu l'association ?





Qu'attendez-vous de l'association ?

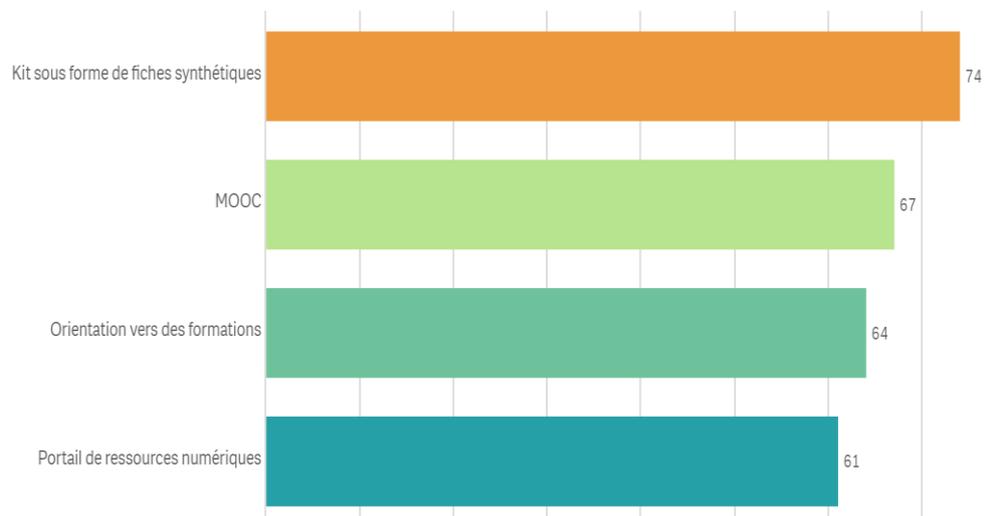
Type d'attentes	Q	Nombre de réponses
Porter des propositions auprès des pouvoirs publics		222
Communauté de pratiques et de savoirs pour s'entraider et se motiver		183
Information sur les actualités		143
Réseau professionnel		136
Porter et accompagner le développement de formations		102
Codéveloppement, mentorat, coaching environnemental		85
Autre		6

Les répondants attendent de notre association qu'elle assure un rôle de plaidoyer et de force de propositions auprès des pouvoirs publics. Le besoin d'un réseau d'échanges, voire professionnel, apparaît également de manière importante.

En creux, le besoin d'une communauté pour se motiver et/ou d'accompagnement traduit un manque dans leur environnement professionnel. Cela révèle aussi le sentiment de solitude par rapport à un contexte parfois anxiogène. A recouper avec le taux de 75 % de répondants dont le poste n'est pas en lien direct avec la transition.

Les webinaires organisés par notre association sur le changement permettent de regrouper et de présenter des bonnes pratiques répondant ainsi à ce besoin.

De quel type de formation(s) auriez-vous besoin ?



Concernant les formations ou contenus proposés, les répondants demandent de poursuivre la réalisation de contenus, comme le kit d'auto-formation, le MOOC s'inscrivant aussi dans cette optique, ainsi que le travail de cartographie des formations existantes.