

## Former les actifs pour la transition écologique :

# Passer à l'action quand on travaille dans un Organisme de formation

### Pourquoi ?

*En savoir plus : voir le rapport en partie 1*

- Mon organisme peut **développer les compétences indispensables à la transition écologique** dans les métiers auxquels il forme et **accompagner les apprenants pour agir** en citoyens éclairés face à ce défi sociétal majeur
- Ce domaine émergent peut permettre à mon organisme de **se différencier, ou d'éviter de perdre des commanditaires plus exigeants en matière environnementale**
- C'est un **engagement fédérateur pour notre équipe**

### C'est possible :

**Le CNFPT a fait évoluer en moins de deux ans son offre autour de la transition écologique :**

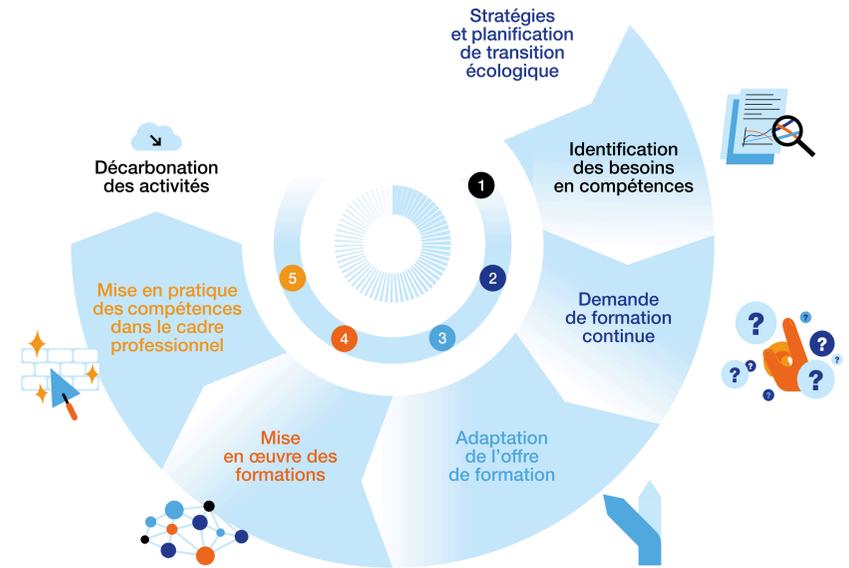
- **Actions de sensibilisation et MOOC** sur « les impacts de la transition écologique sur les territoires » d'une durée de 9 heures suivi par 13 000 agents en 2023 et 2024
- **600 stages dédiés sur les 4 000 du catalogue inter-établissements** sur le changement climatique, la gestion des ressources, l'effondrement de la biodiversité... associés à des politiques publiques, la résilience, la sobriété, le management, la santé, la gestion de crise, la justice sociale ou encore le numérique.

- **Offres catalogue par public** : un module dans le parcours d'intégration suivi par 60 000 **nouveaux agents** depuis septembre 2023, deux itinéraires de 15 à 20 jours pour les **cadres de direction et managers intermédiaires**, une formation spécifique « DRH en transition »
- **Formations sur mesure à l'échelle d'une ou de plusieurs collectivités** : Elles comprennent souvent un volet d'appropriation des enjeux puis des dimensions spécifiques pour favoriser une mise en mouvement à l'échelle du territoire.

*En savoir plus, partie 3.II.C*

### Comment l'intégrer dans nos pratiques ?

- 1 Comment les métiers auxquels nous formons doivent-ils évoluer pour la transition écologique ?  
  
Utilisons-nous les études prospectives emploi-compétences intégrant la transition écologique disponibles pour nos secteurs et métiers d'intervention ?
- 2 Comment appuyer nos clients dans le repérage de leurs besoins liés à la transition écologique ?  
  
Quelles sont les attentes de nos apprenants ?  
  
Comment valoriser ces enjeux dans nos approches marketing ?
- 3 Quelles sont les évolutions à apporter aux programmes de nos formations existantes ?  
  
Quelles nouvelles formations devons-nous développer ?  
  
Comment évoluent les certifications et que pouvons-nous proposer ?



- 6 Comment évaluer les effets de nos formations avec des indicateurs pertinents d'impact (mobilisation des apprenants, évolution des pratiques, bénéfice environnemental) ?
- 5 Comment planifier et accompagner le passage à l'action ?  
  
Comment préparer le retour au poste avec les employeurs ?  
  
Qui d'autre faudrait-il former dans l'environnement de travail ?
- 4 Comment disposer de formateurs compétents ?  
  
L'organisation de nos formations est-elle exemplaire en matière d'empreinte environnementale ?

# Quels leviers pour passer à l'action ?

## Former les acteurs

- **Former tous les acteurs-clé** de la formation professionnelle :
  - Décideurs sur les modèles économiques et les impacts emploi-compétences de la transition écologique
  - Partenaires sociaux sur le dialogue social environnemental
  - Pilotes territoriaux sur les enjeux environnementaux de leur territoire et leurs impacts emploi-compétences
  - Formateurs et ingénieurs de formation avec des contenus progressifs sur les évolutions de leurs domaines
- **Labelliser des formateurs-experts par filière, ou mobiliser des experts** externes pour former nos formateurs et assurer la qualité de nos contenus

## Faire évoluer les ingénieries

- Intégrer les enjeux de la transition écologique dans tous les référentiels et contenus de formation **en utilisant le langage du métier**
- Identifier les métiers en réduction parmi nos formations, intégrer progressivement des contenus sur les évolutions à anticiper, et **prévoir la réduction progressive de ces formations**
- **Développer des formations à la sobriété numérique** pour nos apprenants, et nos concepteurs de formations digitales
- **Développer des ingénieries favorisant le passage à l'action**, avec des formats collectifs, et une durée suffisante pour développer de réelles compétences métier, des modalités mieux adaptés à certains publics par exemple les ouvriers majoritaires parmi les actifs à former pour la planification écologique
- Compléter les offres de sensibilisation de type fresque par une séquence systématique de suivi collectif
- **Suivre les effets** des actions de formation avec des indicateurs mesurables et **valoriser les résultats** des expérimentations

## Agir ensemble

- **Coconstruire avec les acheteurs de formation des critères et indicateurs pertinents** pour apprécier la qualité de nos formations et ses résultats et effets
- **Participer aux partages d'expérience entre organismes**

## Comment réussir ?

→ **Anticiper et accompagner l'acquisition des compétences nécessaires chez nos formateurs et formatrices**, en nous appuyant sur des experts à la qualité reconnue

→ **S'allier avec d'autres** organismes de formation, réseaux d'entreprises et collectivités **pour mutualiser** les besoins de formation et d'ingénierie, en s'appuyant sur les fédérations, les Carif-Oref, et les services de l'orientation et de l'emploi

## Et si je ne fais rien ?

→ La transition écologique ne se fera pas sans développement des compétences adaptées. Si mon organisme passe à côté de ce besoin essentiel, il prend le **risque de perdre des marchés, des collaborateurs, et perd l'occasion de jouer un rôle transformateur**

## Pour approfondir

→ **Lire le rapport complet** en particulier les parties 2.II.C et 3.III

→ Contact : **Vinciane Martin**, coordinatrice de programme

[vinciane.martin@theshiftproject.org](mailto:vinciane.martin@theshiftproject.org)

