

2024 / 2025

La fonction RH, puissant levier de la transition écologique territoriale dans les organisations

OFFRE DE FORMATION « TRANSITION ÉCOLOGIQUE »



CONTEXTE

Les professionnels RH des collectivités territoriales sont au cœur des évolutions nécessaires à la transition écologique. Ils ont besoin d'anticiper son impact sur les métiers territoriaux. Pour les aider à relever ces défis, le CNFPT leur propose donc une offre itinéraire qui leur permettra de construire une politique RH prenant en compte la transition écologique et sociale. **En quoi la fonction RH des collectivités territoriales est-elle percutée par la transition écologique ? Dans quelles conditions la fonction RH peut-elle devenir un puissant levier de transformation au service de la transition écologique ?**

PUBLIC

Directrices et directeurs des ressources humaines ; Responsables RH

PRÉREQUIS

→ Être encadrant(e) d'équipe(s) RH

OBJECTIFS

- Dispenser un contenu solide et pluridisciplinaire permettant une mise à niveau sur les questions écologiques et tirer les liens avec la fonction RH territoriale très exposée.
- Promouvoir un outillage du pilotage stratégique de la transition écologique et faire le lien avec la posture du DRH.
- Segmenter et discerner les sous-fonctions RH et leurs enjeux particuliers au regard de la transition écologique et sociale territoriale.
- Capitaliser sur la force d'engagement des agents, la valorisation de leur motivation individuelle et collective, vouloir et pouvoir embarquer leurs représentants.

ENJEUX DE NOTRE ITINÉRAIRE 100% PRÉSENTIEL

- Prendre en compte l'ampleur des sujets à traiter sans s'y perdre
- Mettre en perspective concrètement ses propres responsabilités individuelles et collectives au sein de la fonction RH remobilisée
- Distinguer les différents niveaux d'analyse et d'action :
 - ✓ Macro : le territoire et ses relations avec le niveau supra (analyses et politiques publiques, gouvernance large, mobilisation des acteurs...)
 - ✓ Méso : l'organisation publique locale interne (pouvoir, structures, circuits, dialogue de gestion, ...)
 - ✓ Micro : les déterminants de l'action individuelle au travail (approche psychosociologique, valeurs réelles, conditions d'exercice, motivations et gratifications...)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Composé de 7 modules thématiques, l'itinéraire peut être suivi dans l'ordre proposé ou à la carte en fonction des besoins.

Les modules sont conçus comme des temps de rencontre entre pairs, de partage d'expériences, de ressources, d'outils et de méthodes de pilotage des transitions. Ils permettent de vivre une expérience de partages d'actions et de co-construction en vue d'élaborer sa propre feuille de route pour agir en matière de transitions au sein de sa collectivité.

Méthodes d'animation :

- Alternance entre apports théoriques et cas pratiques concrets,
- Approche systémique et transversale des transitions,
- Expérimentation de méthodes d'intelligence collective et de créativité.

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE TERRITORIALE, DE QUOI PARLE-T-ON POUR LA FONCTION RH ?

(CODE : SXTE4)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- Le développement et la promotion d'une culture de la soutenabilité et de la résilience au sein de la collectivité.
- Le ou la DRH pilote du renforcement d'un cadre de travail éco-responsable propice à la qualité de vie et des conditions de travail.
- Le ou la DRH en appui irremplaçable sur son terrain de jeu privilégié : sensibilisation, formation, conduite du changement, dialogue social.

Mots clés

Culture de résilience ; Soutenabilité des organisations ; Conduite du changement.

Code session :

Date session :

LA FONCTION RH DANS LA STRATÉGIE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

(CODE : SXTE5)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- L'importance du projet d'administration auprès du projet politique dans une stratégie de transition écologique et sociale.
- Les enjeux de la transversalité et l'importance de la communication (externe et interne).
- Les responsabilités spécifiques des acteurs (élus, direction générale, experts, managers, RH, OS...) et la répartition des rôles au sein des services favorable à la transition écologique et sociale.

Mots clés

Transversalité ; place de la fonction RH dans l'organisation.

Code session :

Date session :

LE RÔLE ET LA POSTURE DU OU DE LA DRH, CONTRIBUTEUR-TRICE DE PREMIER PLAN DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

(CODE : SXDDE)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- Le rôle, la place et les composantes attendus de la fonction du ou de la DRH au service du management public territorial refondé.
- Le champ d'actions du ou de la DRH en matière de transition écologique et sociale en fonction de la taille de la CT.
- La posture professionnelle pour se positionner en contributeur-trice de premier plan.

Mots clés

Posture ; Rôle du DRH.

Code session :

Date session :

LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHÉ DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS EN COLLECTIVITÉ

(CODE : SXDDB)



Durée
1 JOUR PRÉSENTIEL

Contenu

- Les enjeux stratégiques de la démarche RSO en collectivité et pouvoir combiner vision et démarche de progrès.
- les meilleures pratiques éco-responsables au sein d'une DRH en tant qu'organisation (équipe, gestion de ses ressources, productions, externalités...).

Mots clés

Démarche RSO ; Éco-responsabilité.

Code session :

Date session :



LA FONCTION RH REVISITÉE À L'AUNE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

(CODE : SXTE6)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- Les opportunités et les défis de l'intégration de la dimension écologique et sociale dans la gestion des ressources humaines (approche systémique et panorama des sous-fonctions RH).
- Les transformations à opérer dans cinq des principales sous-fonctions RH (Recrutement, formation, gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, Qualité de vie et conditions de travail / santé et risques, gestion du temps de travail).

Mots clés

Recrutement ; Formation ; GPEC climatique ; QVCT.

Code session :

Date session :

LES PROCESSUS RH FACE AUX DÉFIS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : QUELLES PREMIÈRES ACTIONS ?

(CODE : SXDDC)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- Les transformations à opérer au sein des différentes missions de la fonction RH pour être au service de la transition écologique et sociale.
- La nécessité d'embarquer les cadres et agents de la fonction RH en devenant facilitateur de la transition au sein de la collectivité.
- La méthodologie pour agir à l'échelle de la direction des RH en matière de transition éco responsable.

Mots clés

Méthodologie ; Transformation ; Association des acteurs.

Code session :

Date session :

LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES RH NÉCESSAIRES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

(CODE : SXTE7)



Durée
2 JOURS PRÉSENTIELS

Contenu

- Le développement d'une culture organisationnelle favorable à la transformation des pratiques RH aussi bien auprès des managers de la collectivité que des collaborateurs RH.
- La réalisation d'un plan d'actions RH au bénéfice de la transition écologique et sociale priorisé à l'échelle de la direction des ressources humaines à faire valider par la direction générale.

Mots clés

Plan d'actions.

Code session :

Date session :





OFFRE DE FORMATION « TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

À DESTINATION DES PROFESSIONNELS RH DES
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

**INFOS + SUR LA
SPÉCIALITÉ RESSOURCES HUMAINES**

VOTRE DÉLÉGATION VOUS ACCOMPAGNE

Besoin de plus d'informations ?
Contactez la délégation CNFPT
de votre territoire.

Contact :

WWW.CNFPT.FR