

Climate Check pour les prestataires de formation continue

Développé par

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Bienvenue sur le Climate Check

Nous vous invitons à utiliser le Climate Check pour analyser les effets de l'activité de votre organisation sur le climat et découvrir des possibilités d'action ciblées.

Avec le Climate Check, vous disposez d'un instrument axé sur la pratique, avec lequel vous pouvez rendre votre organisation plus respectueuse du climat.

Le Climate Check vous accompagne étape par étape: avec un guide complet et une boîte à outils conviviale, vous détenez tous les outils nécessaires pour dresser un état des lieux de votre situation initiale, formuler des objectifs et élaborer des mesures qui produiront leurs effets.

En utilisant le Climate Check, vous favorisez des comportements responsables au sein de votre organisation et envoyez un signal fort en faveur d'un paysage de la formation tourné vers l'avenir et respectueux du climat.

Le Climate Check a été développé par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA), en collaboration avec myclimate. Le projet a été financé par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV). Grâce à leur précieux feed-back, divers acteurs de la formation continue nous ont déjà soutenus au cours de la phase de conception.

Le Climate Check ouvre de nouvelles perspectives pour faire de la durabilité une réalité ancrée dans le quotidien, dans votre organisation et au-delà. Ensemble, assumons cette responsabilité et donnons un avenir pérenne à la formation continue en Suisse.

La Fédération suisse pour la formation continue FSEA

1

Bases conceptuelles

PAGE 6

2

Formation continue et climat

PAGE 7

2.1

Cadre de compétences de l'UNESCO

PAGE 8

3

Leviers de la formation continue

PAGE 10

4

Approche institutionnelle globale

PAGE 12

4.1

Six champs d'action

PAGE 14

4.2

Cinq phases de processus

PAGE 16

1

Engagement

PAGE 20

2

Analyse de la situation réelle

PAGE 22

3

Définition des objectifs et des mesures

PAGE 42

4

Mise en œuvre

PAGE 48

5

Évaluation

PAGE 54

1

Bases conceptuelles

Comme son nom l'indique, le Climate Check vise à aider les prestataires de formation continue à promouvoir la PERFORMANCE CLIMATIQUE. Cette notion décrit dans quelle mesure les prestataires de formation continue prennent des décisions en ayant conscience des enjeux climatiques et assument une responsabilité écologique.

Le CHANGEMENT CLIMATIQUE désigne le réchauffement global actuel principalement induit par les activités humaines (anthropiques) (education21, 2023). La crise écologique et sociale provoquée ou annoncée par le changement climatique actuel est aussi appelée crise climatique ou catastrophe climatique (Sprachkompass, 2021).

Le climat influence l'ensemble des écosystèmes de notre planète, la biodiversité, la société (notamment les questions de répartition, les mouvements migratoires liés au climat, la santé et les dommages financiers) et l'économie (utilisation de l'énergie, mobilité, infrastructures et secteurs économiques menacés). Le climat est donc aussi un facteur déterminant dans le développement durable.

La DURABILITÉ et le DÉVELOPPEMENT DURABLE sont souvent utilisés sans distinction. Il existe toutefois des nuances entre ces deux notions. La durabilité est à l'origine un principe d'action dans la gestion et l'utilisation des ressources (concept employé pour la première fois en 1713

par Hans Carl von Carlowitz pour l'industrie forestière allemande). «Développement durable» est la traduction de la notion anglaise «sustainable development». Le développement durable est défini dans le Rapport Brundtland en 1987 comme étant «un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs» (Brundtland, 1987). Aujourd'hui, cette notion fait généralement référence à des aspects sociaux, économiques et écologiques de la durabilité.

La performance climatique est une composante essentielle du développement durable car la protection du climat à l'échelle mondiale est un prérequis pour protéger durablement les systèmes écologiques, économiques et sociaux. Ainsi, les mesures en faveur de la protection du climat contribuent directement à la mise en œuvre des objectifs globaux de durabilité (objectifs de développement durable, ODD).

2

Formation continue et climat

La formation continue joue un rôle clé dans la résolution des crises globales, par exemple la crise climatique. Si l'on veut gérer efficacement cette crise et lutter contre le changement climatique, il est essentiel que la population adulte en Suisse dispose des connaissances et des compétences nécessaires à un comportement respectueux du climat. Les adultes peuvent ainsi mettre à profit leurs capacités d'action en faveur du climat, par exemple en tant que consommateurs, actifs, parents ou personnes engagées socialement. La formation continue peut sensibiliser les individus à adopter des modes de vie qui préservent le climat et contribuer activement à la transition vers un avenir respectueux du climat (Baum, Hufnagel, Moor et Annen, 2024).

Le lien entre formation et protection du climat est également reconnu dans le contexte mondial. L'objectif 4.7 de l'Agenda 2030 pour le développement durable souligne que la formation doit contribuer à la promotion du développement durable. La formation continue n'est donc pas uniquement un moyen destiné au développement individuel. C'est aussi un outil pour renforcer la résilience de l'ensemble de la société face au changement climatique. La formation continue peut contribuer à réduire les inégalités sociales, à améliorer l'accès à des emplois «verts» et à permettre des transitions équitables («Just Transition») (cf. Kminek, Singer-Brodowski et Holz, 2024).

2.1

Cadre de compétences de l'UNESCO

Dans le cadre de l'éducation au développement durable (EDD), l'UNESCO a développé un cadre de compétences qui peut aussi être appliqué à l'éducation au climat. Les compétences en matière de climat englobent les connaissances, les aptitudes et les attitudes nécessaires pour prendre des décisions allant dans le sens de la protection du climat et contribuer de manière active à la résolution de la crise climatique. Elles incluent la compréhension des analyses scien-

1

Compétence sur le plan de l'analyse systémique

Capacité de reconnaître et de comprendre des liens de cause à effet complexes, par exemple entre la consommation d'énergie, les systèmes économiques et les répercussions sur le climat.

2

Compétence sur le plan de l'anticipation

Capacité d'imaginer de futurs scénarios possibles et d'évaluer les conséquences à long terme des actions actuelles, notamment sur le climat.

3

Compétence sur le plan normatif

Capacité de comprendre et d'analyser les normes et les valeurs sur lesquelles reposent ses propres actions, et de négocier les valeurs, principes, objectifs et buts relatifs à la durabilité, dans un contexte de conflits d'intérêts et de compromis, de connaissances incertaines et de contradictions.

4

Compétence stratégique

Capacité de concevoir et de mettre en œuvre collectivement des actions innovantes qui accroissent la durabilité au niveau local et au-delà.

tifiques en matière de climat, l'évaluation des actions possibles en faveur du climat et la capacité à prendre des responsabilités sur les plans individuel, professionnel et social (UNESCO, 2015; UNESCO, 2017).

Le cadre de compétences de l'UNESCO décrit les compétences-clés dont les individus ont besoin pour participer activement à la construction d'un futur durable et respectueux du climat.

5

Compétence sur le plan de la collaboration

Capacité de travailler avec les autres, de favoriser la participation et de mettre en œuvre des actions communes en faveur de la protection du climat au sein de groupes ou de communautés.

6

Compétence sur le plan de la réflexion critique

Capacité d'évaluer des informations, de prendre en compte différentes perspectives et de vérifier de manière réfléchie ses propres arguments et les arguments extérieurs à propos du changement climatique.

7

Compétence sur le plan de la connaissance de soi

Capacité de réfléchir à son propre rôle au sein de la communauté locale et de la société, d'évaluer sans cesse ses propres actions et de trouver une nouvelle motivation, et de maîtriser ses sentiments et ses désirs.

8

Compétence sur le plan de la résolution des problèmes

Capacité de concevoir des solutions créatives et basées sur la collaboration pour répondre à des défis complexes comme l'adaptation au climat ou l'adoption de modes de vie à faibles émissions de carbone.

3

Leviers de la formation continue

Jusqu'à présent, la formation continue est un domaine très peu pris en compte dans le développement durable et la protection du climat. Pourtant, ce secteur dispose de leviers remarquables: en Suisse, il comprend quelque 3000 organisations et réalise un chiffre d'affaires supérieur à 5 millions de francs suisses (FSEA, 2024). Avec une gestion tournée vers la durabilité, une infrastructure et une exploitation respectueuses du climat, une communication sur le climat et des partenariats, les prestataires de formation continue peuvent contribuer à la protection du climat. La formation continue dispose d'un levier encore plus important: sa portée, car ses activités touchent une grande partie de la population adulte en Suisse. Selon le «microrecensement de la formation de base et de la formation continue» de l'Office fédéral de la statistique (OFS), 65% de la population suisse âgée de 15 à 75 ans ont suivi une formation continue en 2016; ce chiffre atteint 45% en 2021, année marquée par la pandémie de coronavirus. La formation continue dispose donc d'un pouvoir d'action considérable: en intégrant des contenus relatifs au climat en tant que thème transversal dans des offres de formation et en développant d'autres offres dans le domaine du climat, le secteur de la formation continue peut sensibiliser les adultes à cette thématique et développer leurs compétences sur le climat.

Pour mettre à profit le levier dont dispose le secteur de la formation continue, le Climate Check s'appuie sur le concept d'empreinte carbone et sur les notions de footprint et de handprint.

Handprint (impact carbone positif)

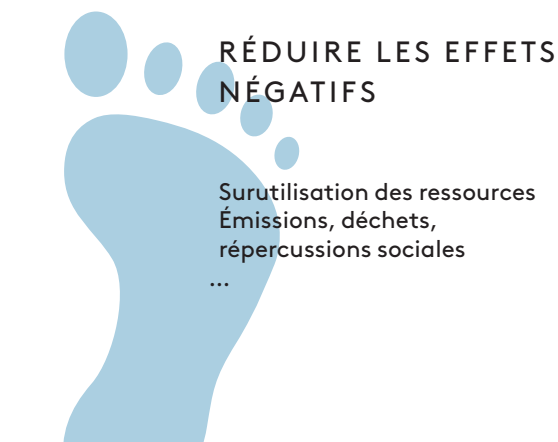


Le handprint est une notion de plus en plus utilisée dans l'éducation au développement durable (EDD) et dans l'économie d'entreprise orientée sur les aspects écologiques. Elle complète le concept établi d'empreinte carbone (footprint).

Le handprint, qui est le pendant du footprint, doit saisir, mesurer et évaluer la valeur ajoutée pour la société et/ou les effets écologiques positifs pour le développement durable, tout en prenant en compte les dimensions sociales et économiques.

Les mesures prises dans le cadre du handprint modifient les conditions-cadres de sorte qu'un comportement durable soit plus facile à adopter, plus évident, plus économique ou devienne la norme. Alors que l'empreinte carbone optimise uniquement le bilan écologique personnel ou institutionnel, le handprint influence aussi d'autres individus ou organisations. Les établissements de formation continue peuvent jouer un rôle de catalyseur dans ce cadre. L'objectif est d'augmenter le plus possible leur handprint dans le domaine du climat.

Footprint (empreinte carbone)



L'empreinte carbone s'est établie au niveau mondial comme une unité de mesure symbolique pour quantifier et comparer les répercussions écologiques de nos modes de vie. Elle désigne la surface biologiquement productive de la Terre nécessaire pour permettre durablement le mode de vie et le niveau de vie d'un individu (dans les conditions de production actuelles). En supposant que tous les individus ont droit à la même empreinte carbone, celle-ci ne doit pas dépasser les ressources que notre planète est capable de produire. Nous ne devons donc pas «consommer» plus que les ressources offertes par une seule planète «Terre». L'empreinte carbone globale, c'est-à-dire de toute l'humanité, a considérablement augmenté ces dernières décennies. Dans l'hémisphère nord, elle dépasse nettement la limite durable. La date à laquelle nous avons consommé la totalité des ressources naturelles que la planète est en mesure de produire en un an est appelée «jour du dépassement». Chaque année, cette date arrive de plus en plus tôt. Aujourd'hui, en Suisse, ce seuil est déjà atteint début mai.

Le bilan climatique (bilan carbone, empreinte carbone ou bilan des émissions de gaz à effet de serre) décrit l'empreinte écologique dans le domaine des gaz à effet de serre. Le bilan climatique mesure la quantité totale d'émissions de CO₂ qui sont générées directement ou indirectement par des activités ou qui se produisent au cours des différents stades du cycle de vie d'un produit. En plus du dioxyde de carbone, d'autres gaz à effet de serre sont souvent comptabilisés, généralement en tonnes d'équivalent CO₂ (t. éq. CO₂). La notion d'empreinte carbone a été utilisée pour la première fois en 2003 dans une campagne publicitaire du groupe gazier et pétrolier BP. L'objectif était de promouvoir l'idée selon laquelle ce n'était pas le secteur des énergies fossiles qui était responsable du réchauffement climatique, mais les consommatrices et consommateurs.

Un bilan climatique peut être calculé ou évalué au niveau personnel, institutionnel ou étatique (cf. boîte à outils). Au cours des dernières années, le bilan climatique a gagné en importance en tant que moyen pour déterminer les répercussions des activités sur le climat, comme la mise à disposition ou la consommation de produits et services pour les individus. Il peut aussi être effectué de manière agrégée pour les organisations et les États. Sur cette base, des mesures plus ciblées peuvent être prises afin d'atteindre les objectifs climatiques, par exemple la limitation du réchauffement climatique global à 2°C.

Pour qu'ils puissent réduire l'impact de leurs activités sur le climat, les prestataires de formation continue doivent prendre des mesures leur permettant de réduire le plus possible leur empreinte carbone.

4

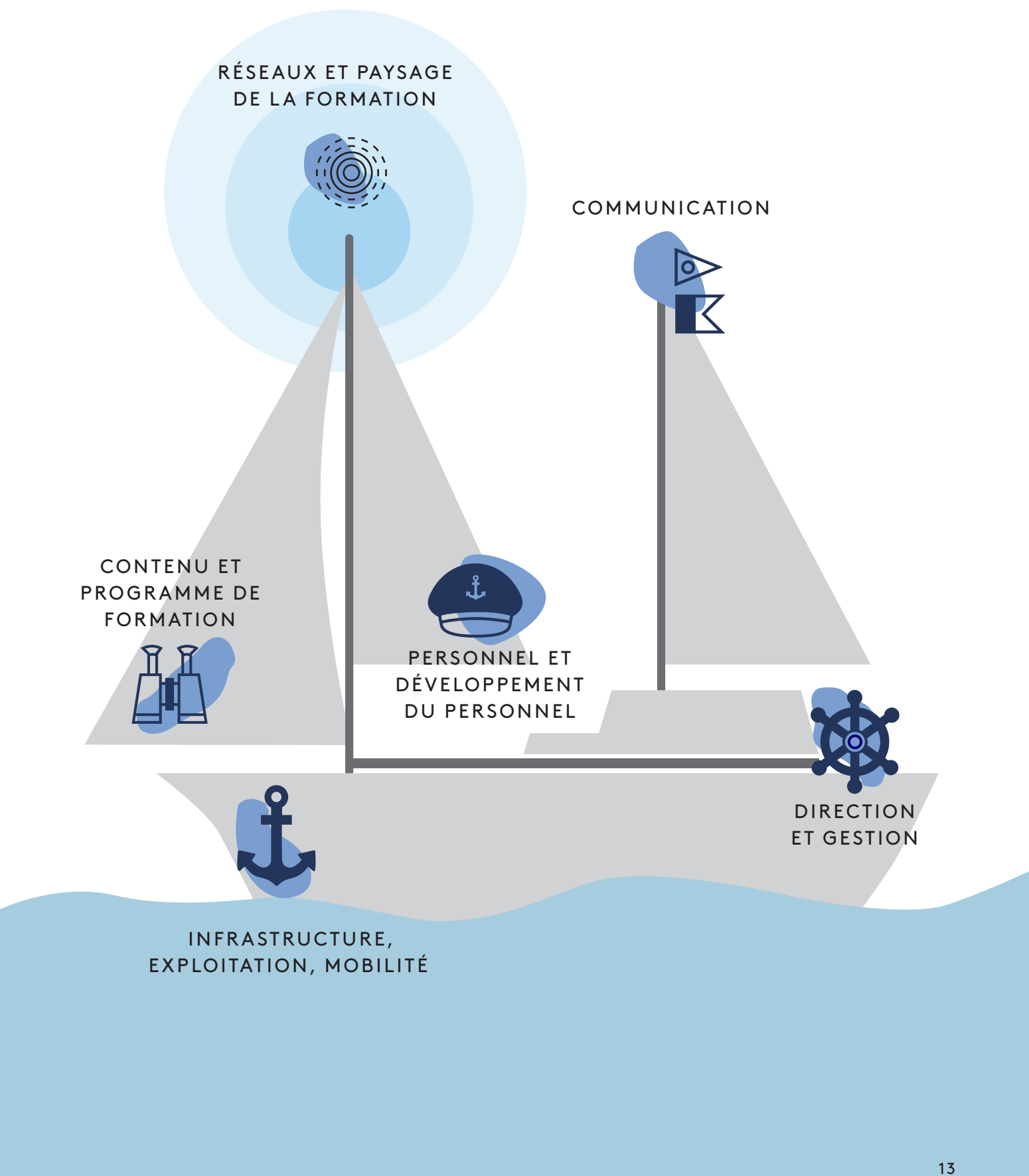
Approche institutionnelle globale

Les approches footprint et handprint peuvent être intégrées avantageusement dans le concept d'approche institutionnelle globale (AIG) ou Whole Institution Approach (WIA) en anglais. Dans le domaine de la formation continue, l'AIG décrit un concept global dans lequel la durabilité n'est pas seulement du contenu, mais aussi une pratique enracinée dans tous les secteurs de l'établissement de formation: de la direction au personnel, et de l'infrastructure à ce qui forme le cœur d'un établissement de formation continue, à savoir l'environnement d'apprentissage.

Un processus de développement continu permet d'aboutir à un environnement d'apprentissage cohérent, dans lequel la durabilité est une réalité concrète. Un établissement de formation devient ainsi un lieu d'apprentissage où la durabilité fait partie du quotidien et un modèle pour la transformation de la société. Le lieu d'apprentissage s'appuie sur la participation, sur la gestion des conflits d'objectifs et sur la recherche de solutions viables. La durabilité peut vraiment se manifester dans la réflexion et les actions des individus uniquement si elle est ancrée dans l'ensemble de l'établissement de formation continue.

Pour le Climate Check, nous adaptons l'AIG à la protection du climat et nous nous référons aux six champs d'action (cf. Holst et al. 2024) pertinents pour la performance climatique des prestataires de formation continue:

DIRECTION ET GESTION
PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL
INFRASTRUCTURE, EXPLOITATION, MOBILITÉ
CONTENU ET PROGRAMME DE FORMATION
RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION
COMMUNICATION



4.1

Les six champs d'action



DIRECTION ET GESTION

La direction et la gestion d'une organisation de formation continue englobent six domaines qui, dans le cadre d'une approche institutionnelle globale (AIG), peuvent être davantage axés sur la durabilité et la protection du climat. Ces domaines incluent notamment la stratégie d'entreprise, la définition des responsabilités pour les thématiques, les structures organisationnelles et la collaboration. La direction joue un rôle clé à cet effet. Les organisations pourront organiser leurs activités de manière

à rendre celles-ci respectueuses du climat uniquement si cette approche est activement soutenue et mise en œuvre par la direction (Eberz, 2024).

Celle-ci doit incarner la vision d'une institution respectueuse du climat. Un processus de développement de l'organisation tourné vers la performance climatique signifie davantage que le respect des normes de protection du climat. Il s'agit de mettre en œuvre le principe directeur de l'AIG, à savoir «Mettre en pratique ce que nous enseignons».



PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

Dans le cadre de l'AIG, les membres du personnel jouent un rôle clé car ils soutiennent l'organisation dans ses efforts pour respecter le climat et sont acteurs de cette stratégie. Le personnel de tous les secteurs de l'organisation doit être convaincu du bien-fondé de cette approche et être impliqué dans sa mise en œuvre. Le développement du personnel revêt une importance essentielle à cet effet: il est nécessaire de mettre en place un processus d'apprentissage continu, axé sur la sensibilisation et la transmission de connaissances et de compétences. Les formatrices et formateurs sont des acteurs décisifs dans l'AIG au sein des prestataires de formation continue.

Leur crédibilité ne passe pas seulement par leurs connaissances spécialisées, mais aussi par un lien cohérent entre l'enseignement, l'action et le contexte institutionnel. Ils ont un rôle de modèle et, à ce titre, ils incarnent la vision de la performance climatique dans la formation continue. Ils organisent des espaces d'apprentissage dans lesquels les personnes apprenantes peuvent faire preuve d'esprit critique, développer des réflexions communes et prendre des responsabilités. Le perfectionnement continu des formatrices et formateurs est une condition requise pour renforcer de manière crédible et efficace la performance climatique.



INFRASTRUCTURE, EXPLOITATION, MOBILITÉ

Ce champ d'action englobe l'infrastructure, l'exploitation et la mobilité au sein d'une organisation de formation continue. Il offre de nombreuses approches concrètes pour la protection du climat: la gestion des bâtiments, le chauffage et la consommation d'eau, les achats, la restauration, la mobilité, la conception des lieux d'apprentissage. Les prestataires de formation continue doivent réfléchir à de possibles mesures concrètes afin de rendre leurs activités les plus respectueuses du climat et les plus durables possible.

Les locaux d'une organisation de formation continue sont plus qu'un lieu d'apprentissage: ils constituent un espace de rencontre, d'échanges et de collaboration. Grâce à un bâtiment et des locaux pour les visiteurs et le personnel conçus de manière respectueuse du climat, un prestataire de formation continue peut montrer comment la protection du climat peut être mise en pratique. La crédibilité du prestataire de formation continue dans sa politique visant à améliorer sa performance climatique est un aspect essentiel dans le contexte de l'AIG.



CONTENU ET PROGRAMME DE FORMATION

Le contenu et le programme de formation sont l'essence de toute organisation de formation. Dans le cadre de l'AIG, l'éducation au climat doit systématiquement faire partie du programme. Cela peut se faire à différents niveaux, par exemple en intégrant le climat à l'offre globale en tant que thème transversal ou en proposant des formats spécifiques ayant un rapport direct avec le climat.

Le thème du climat peut aussi être intégré au programme de formation dans le cadre de l'éducation au développement durable (EDD). Celle-ci désigne un concept-cadre visant à transmettre aux personnes apprenantes les compétences nécessaires pour participer à un développement durable sur les plans écologique, social et économique.

L'EDD doit notamment améliorer la compréhension des liens systémiques entre les différents thèmes de la durabilité (p. ex. avec la biodiversité, l'économie, les flux migratoires) (education21, 2024). Les offres de l'EDD transmettent aux personnes apprenantes des compétences qui doivent leur permettre de jouer un rôle actif dans le processus de transformation de la société.

Dans le Climate Check, nous nous appuyons sur les huit compétences en matière de durabilité définies par l'UNESCO, qui peuvent aussi être transposées à la protection du climat (UNESCO, 2017). Le cadre de compétences de l'UNESCO est présenté au chapitre 2.1.



RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION

Une transformation sociétale et écologique vers une économie et des modes de vie respectueux du climat n'est possible qu'à travers une action collective. Les prestataires de formation continue endossent une double fonction pour instaurer des pratiques durables: ils sont à la fois acteurs et multiplicateurs, et peuvent donc jouer un rôle crucial. Ils font partie de réseaux et de coopérations comprenant des

parties prenantes de différents secteurs. Ces réseaux et coopérations peuvent avoir un effet catalyseur pour ancrer le thème de la protection du climat dans le débat sociétal, économique et politique. Ils peuvent être mis à profit par les prestataires de formation continue pour positionner de manière stratégique cette thématique et impliquer les parties prenantes dans le cadre de l'AIG.



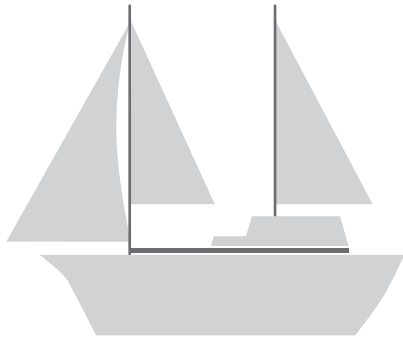
COMMUNICATION

La communication revêt une importance essentielle dans le cadre de l'AIG. Une communication continue et ciblée est nécessaire pour impliquer l'ensemble du personnel dans le processus de transformation. Un prestataire de

formation continue doit aussi communiquer sur ses expériences et les initiatives qu'il entreprend afin de motiver d'autres personnes et prestataires à passer à l'action.

4.2

Les cinq phases du processus



La mise en œuvre de l'AIG est un processus continu comprenant cinq phases. La première consiste à obtenir l'engagement de la direction et du personnel, et la deuxième à procéder à une analyse complète de la situation actuelle. Les objectifs stratégiques et les mesures sont définis lors de la troisième phase. Leur mise en œuvre intervient lors de la quatrième phase. Enfin, le processus AIG et les résultats sont évalués dans le cadre de la cinquième phase.

L'AIG doit être perçue comme un processus cyclique: après la réalisation de la dernière phase, il peut de nouveau être initié et poursuivi.

I Engagement

Un processus de changement global au sens de l'AIG exige l'engagement de l'ensemble de l'organisation. La direction a un rôle clé à jouer: elle peut prescrire un cadre contraignant pour renforcer la performance climatique de l'organisation. Pour ancrer les changements systématiques sur les plans structurel, culturel et pratique, il faut aussi des collaboratrices et collaborateurs engagés, qui soutiennent cette démarche et participent activement à sa mise en œuvre. La participation de personnes issues de différents secteurs et la répartition des tâches renforcent le sens des responsabilités des collaboratrices et collaborateurs. Les intérêts sont aussi plus largement défendus et le processus est mieux accepté, ce qui favorise la mise en œuvre des mesures (Holst, 2022). La constitution d'une équipe de projet avec des personnes issues de différents secteurs de l'organisation, qui endossent ensemble la responsabilité du processus, est une mesure porteuse de réussite.

Le processus de transformation doit aussi être soutenu par les formatrices et formateurs. À travers leur attitude et leurs actions, ils peuvent impliquer les participantes et participants dans le processus.

II Analyse de la situation réelle

La situation initiale pour l'AIG et les processus de changement à effet durable varie d'un prestataire à l'autre. Il est donc indispensable que ce dernier dresse un état des lieux de sa situation. Une analyse des facteurs pertinents pour le climat et des leviers essentiels pour la protection du climat et l'éducation au climat est nécessaire. Elle met en évidence les leviers à exploiter pour renforcer la performance climatique de l'organisation. Dans une étape ultérieure, des objectifs peuvent être définis et des mesures peuvent être engagées sur la base de l'analyse de la situation réelle.

III Définition des objectifs et des mesures

Sur la base de l'analyse de la situation réelle (deuxième phase), les prestataires de formation continue élaborent les objectifs et les axes prioritaires pour renforcer leur performance climatique. Les questions suivantes doivent être traitées en priorité (DVV, 2021):

- Comment voyons-nous notre organisation à l'avenir?
- Dans quel domaine voulons-nous nous perfectionner?
- Que voulons-nous changer exactement?
- Où se situent nos marges de manœuvre?
- Quels objectifs souhaitons-nous nous fixer?
- Quelles sont les mesures nécessaires pour atteindre ces objectifs?
- Quelles personnes souhaitons-nous toucher avec nos réalisations?

Dans l'approche AIG, il est essentiel que des collaboratrices et collaborateurs issus de différents secteurs de l'organisation clarifient ensemble les problématiques et soutiennent les résultats élaborés.

IV Mise en œuvre

Dans cette étape, il est important d'avoir connaissance des différents processus et structures dans les organisations. Le processus AIG peut aussi être mis à profit pour tester de nouvelles méthodes de travail. Des approches et formats nouveaux et inconnus vont aussi dans le sens du principe «apprendre en tant qu'organisation».

Les mesures sont planifiées et mises en œuvre sur la base de la troisième phase. Il est important que les principales mesures, les acteurs responsables de la mise en œuvre ainsi qu'un calendrier soient déterminés dès l'étape de définition des mesures. Ce processus est piloté par un comité composé de collaboratrices et collaborateurs issus de différents secteurs et niveaux organisationnels; ils viennent par exemple du groupe de projet créé lors de la première phase.

V Évaluation

La cinquième et dernière phase consiste à évaluer les objectifs atteints et les mesures appliquées, à déterminer les enseignements acquis avec l'approche AIG et à définir la suite de la procédure.

Les questions suivantes peuvent être utiles pour évaluer les objectifs atteints:

- Quels objectifs avons-nous atteints?
- Quels facteurs ont favorisé la mise en œuvre?
- Quelles mesures n'ont pas (encore) abouti?
- Savons-nous pourquoi elles n'ont pas abouti?
- Que pourrions-nous faire différemment à l'avenir?

Les questions clés ci-après facilitent l'évaluation du processus AIG:

- L'AIG a-t-elle été soutenue par l'ensemble de l'organisation?
- Quel a été le rôle joué par la direction?
- Comment les collaboratrices et collaborateurs ont-ils réagi?
- Dans quelle mesure l'équipe de projet a-t-elle bien fonctionné?
- Quelles sont les étapes du processus qui ont donné satisfaction, et lesquelles moins?

Dans une troisième étape, la manière dont le thème sera poursuivi à l'avenir est définie. De même, les critères appliqués pour déterminer le lancement d'un nouveau cycle de processus AIG sont établis.

Partie 2

Boîte à outils

La boîte à outils vous aide à identifier les leviers dont dispose votre organisation de formation continue pour améliorer sa performance climatique et à en déduire des mesures ciblées. Vous y trouverez des suggestions sur des thèmes clés, des moyens de travail appropriés et des questions précises avec lesquelles vous pourrez approfondir votre réflexion.

La boîte à outils repose sur les cinq phases de processus clairement structurées (I Engagement, II Analyse de la situation réelle, III Définition des objectifs, IV Mise en œuvre et V Évaluation) de l'AIG et s'appuie sur les six champs d'action de cette dernière ((A) Stratégie, direction et gestion, (B) Personnel et développement du personnel, (C) Contenu et programme de formation, (D) Infrastructure, exploitation et mobilité, (E) Réseaux et paysage de la formation et (F) Communication). La boîte à outils vous accompagne étape par étape dans votre démarche pour améliorer votre performance climatique. Elle est spécialement adaptée aux besoins de votre organisation.

Cette boîte à outils vous guide dans les différentes phases de l'approche institutionnelle globale. Les tâches qu'elle contient sont liées les unes aux autres. Il est donc recommandé de les effectuer dans la séquence prévue.

Engagement

Pour que la transition vers une meilleure performance climatique puisse se dérouler avec succès, il est indispensable que l'ensemble de l'organisation soit impliqué dans le processus et que les acteurs pertinents assument cette responsabilité.

1

Cet aspect permet de déterminer l'engagement au sein de l'organisation en faveur de l'amélioration de la performance climatique. Veuillez noter chacune des affirmations suivantes sur une échelle de 1 à 10. La note 1 signifie «Pas du tout d'accord» et la note 10 «Tout à fait d'accord».

AFFIRMATIONS CLÉS

1-10

REMARQUES

La direction de l'institution s'intéresse au thème de la performance climatique.

La direction fait preuve d'engagement vis-à-vis du Climate Check.

La direction est disposée à attribuer des ressources pour la mise en œuvre du Climate Check.

Le personnel s'intéresse au thème de la performance climatique.

Le personnel fait preuve d'engagement vis-à-vis du Climate Check.

Si l’engagement au sein de la direction et du personnel est faible, une clarification en interne est nécessaire avant de pouvoir aborder la prochaine étape du processus.

En cas d’engagement faible, il est possible de recourir à la tâche 2 comme mesure d’aide. Les éléments qu’elle contient peuvent être utilisés comme base pour élaborer un argumentaire afin de favoriser l’engagement.

2 Pour chacun des éléments énumérés ci-après, réfléchissez aux arguments qui contribuent à renforcer l’engagement au sein de votre organisation.

ÉLÉMENTS

Nécessité politique
(p. ex. ODD, cadre d’action de Marrakech)

Utilité économique

Crédibilité

Attractivité en tant qu’employeur

Subventions

Autre

ARGUMENTS

Analyse de la situation réelle

La phase d'analyse permet de déterminer les domaines et les activités les plus efficaces pour favoriser les changements en faveur du climat. L'état actuel pour chaque champ d'action est présenté de manière claire dans un tableau. Cette analyse sert de base aux phases suivantes du processus.



DIRECTION ET GESTION

L'AIG nécessite l'engagement de l'ensemble de l'organisation. La durabilité doit être ancrée dans la stratégie et appliquée au quotidien. La direction crée à cet effet des conditions-cadres adaptées: elle procède par exemple à des adaptations structurelles et définit clairement les responsabilités.

3

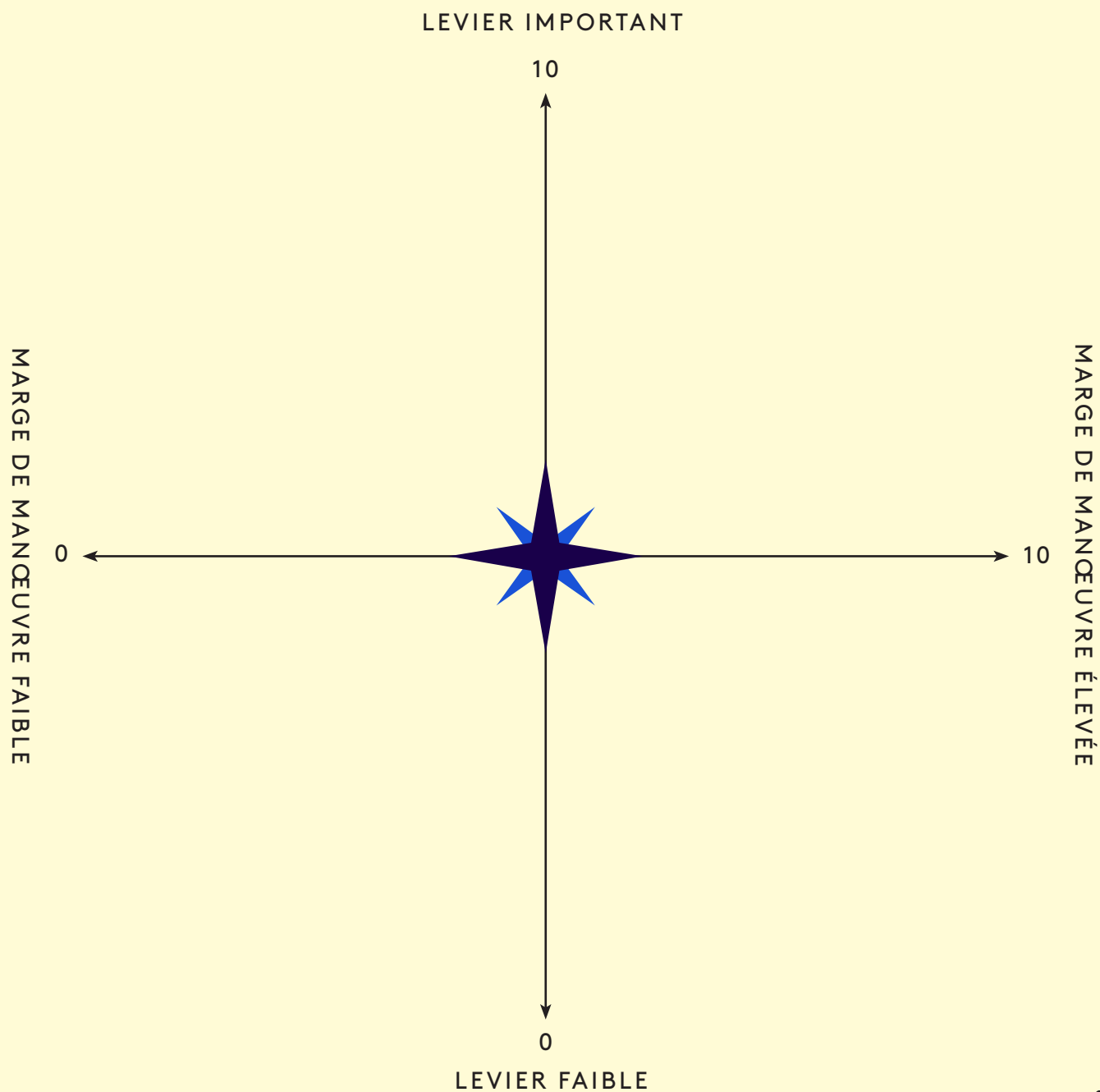
Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez **l'état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à **l'effet de levier potentiel*** (EL) disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à **la marge de manœuvre**** (MM) de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

* L'effet de levier potentiel désigne l'impact d'un aspect sur la performance climatique d'une institution.

** La marge de manœuvre définit dans quelle mesure votre organisation peut influencer un aspect donné.

TABLEAU SYNTHÉTIQUE: DIRECTION ET GESTION

		ÉTAT	EL	MM
1	Il existe une ambition pour la performance climatique de l'organisation.	_____	_____	_____
2	Des aspects spécifiques au climat sont mentionnés dans la stratégie ou dans la vision de l'organisation.	_____	_____	_____
3	Une responsabilité stratégique et opérationnelle pour le thème de la promotion du climat est définie.	_____	_____	_____
4	Le thème du climat fait partie du processus d'assurance qualité.	_____	_____	_____
5	Des ressources financières pour le processus AIG sont disponibles.	_____	_____	_____



Analyse de la situation réelle



PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

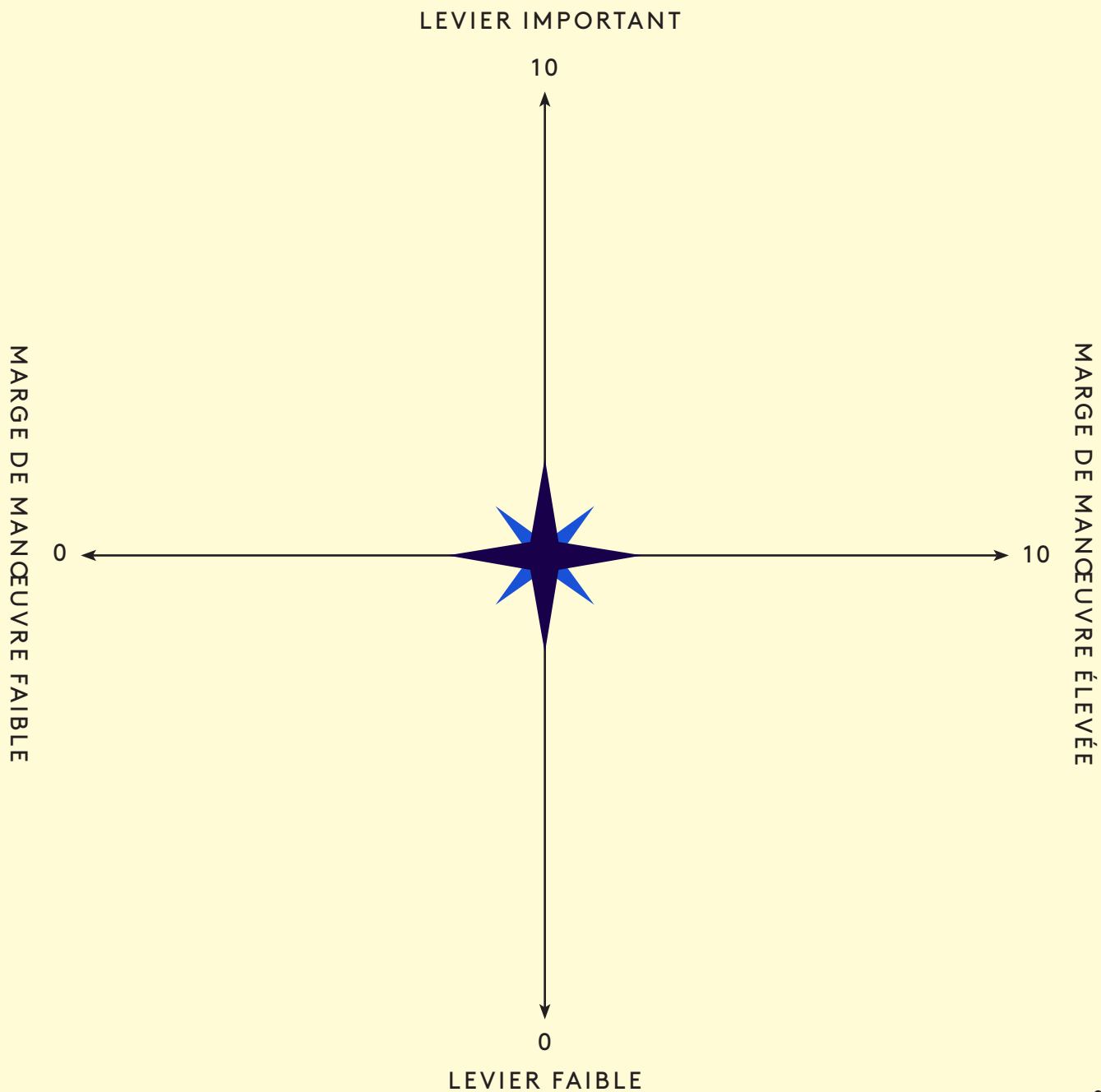
Les membres du personnel, en particulier les formatrices et formateurs, sont des acteurs centraux dans l'AIG. Ils œuvrent à l'instauration d'une organisation et d'une culture de formation respectueuses du climat grâce à des activités d'enseignement, une participation active et une approche crédible combinant la transmission de connaissances et l'action.

4

Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez **l'état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à **l'effet de levier potentiel (EL)** disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à **la marge de manœuvre (MM)**** de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

TABLEAU SYNTHÉTIQUE: PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

		ÉTAT	EL	MM
1	La durabilité et le climat font partie intégrante de la culture de l'organisation.	_____	_____	_____
2	Les membres du personnel sont activement associés aux décisions importantes pour le climat.	_____	_____	_____
3	Tous les membres du personnel ont la possibilité de suivre des formations continues spécifiques au climat.	_____	_____	_____
4	L'organisation favorise le développement des compétences andragogiques et didactiques des formatrices et formateurs dans le domaine du climat.	_____	_____	_____



Analyse de la situation réelle



INFRASTRUCTURE,
EXPLOITATION, MOBILITÉ

Ce champ d'action a une influence significative sur le bilan carbone d'une entreprise. Celui-ci constitue une étape clé pour améliorer la performance climatique d'une organisation. Il identifie les activités générant une quantité particulièrement élevée d'émissions de carbone et met en évidence les principaux aspects à aborder pour réduire efficacement ces dernières.

Activités ou domaines d'activité types qui génèrent des émissions de carbone

Restauration et événements

- Restauration sur le site
- Menus proposés
- Stockage des denrées alimentaires
- Distributeur de boissons
- Gaspillage alimentaire
- Événements
- Ustensiles à usage unique
- Trajets pour les livraisons

Mobilité

- Trajet parcouru par le personnel pour se rendre au travail
- Trajet parcouru par les personnes qui participent aux formations
- Déplacements professionnels
- Véhicules

Bâtiment et énergie

- Bâtiment et énergie
- Consommation électrique des appareils
- Éclairage
- Chauffage et refroidissement
- Isolation des bâtiments
- Systèmes de ventilation
- Exploitation des ascenseurs et escaliers roulants
- Utilisation des locaux du bâtiment
- Maintenance insuffisante
- Utilisation d'énergies fossiles (p. ex. gaz naturel, fioul)

Matériel et déchets

- Achats (informatique, etc.)
- Élimination des déchets
- Processus de recyclage
- Mesures pour réduire les déchets
- Utilisation d'alternatives numériques pour remplacer les supports imprimés

Analyse de la situation réelle



INFRASTRUCTURE,
EXPLOITATION, MOBILITÉ

5

Création et analyse d'un bilan CO₂. Les organisations ont la possibilité de calculer leur empreinte carbone avec des versions basiques gratuites ou spécifiques à l'organisation.

Étape 1

Choisissez l'un des calculateurs de CO₂ proposés. Complétez les données se rapportant à votre organisation.

Versions basiques gratuites

- > [FONDATION MYCLIMATE](#)
- > [SME CLIMATE HUB](#)
- > [UNFCCC CALCULATOR](#)
- > [ECOCOCKPIT](#)

Prestations payantes

- > [FONDATION MYCLIMATE](#)
- > [CLIMATEPARTNER](#)
- > [CKW](#)
- > [SWISS CLIMATE](#)

Étape 2

Reportez les résultats dans la colonne gauche du tableau ci-dessous.

Étape 3

Réfléchissez aux activités responsables des valeurs récoltées dans les différents domaines. Notez-les dans la colonne droite du tableau. À titre d'aide, vous trouverez des exemples possibles pour chaque domaine à la page 27.

ÉMISSIONS ANNUELLES DE CO₂**ACTIVITÉS RESPONSABLES DES ÉMISSIONS****TOTAL****GESTION DU BÂTIMENT****ÉNERGIE****RESTAURATION****ÉVÉNEMENTS****MATÉRIAUX ET DÉCHETS****MOBILITÉ****AUTRE****AUTRE**

Analyse de la situation réelle



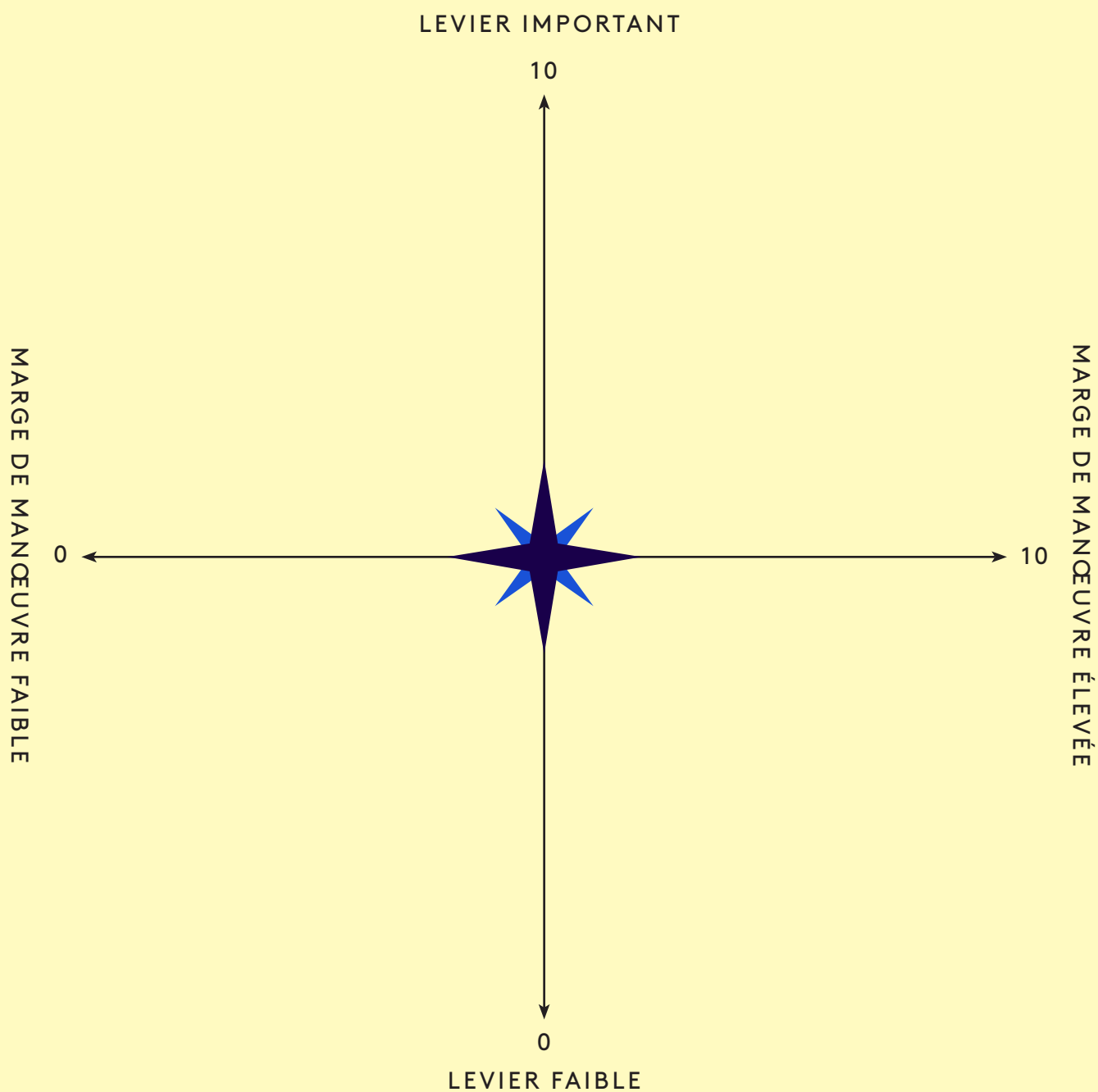
INFRASTRUCTURE,
EXPLOITATION, MOBILITÉ

6

Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez **l'état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à **l'effet de levier potentiel (EL)** disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à la **marge de manœuvre** (MM)** de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

TABLEAU SYNOPTIQUE: INFRASTRUCTURE, EXPLOITATION, MOBILITÉ

		ÉTAT	EL	MM
1	La gestion du bâtiment est économe en ressources.	_____	_____	_____
2	L'utilisation de l'énergie est efficiente.	_____	_____	_____
3	L'organisation dispose d'un système de gestion des matériaux et des déchets respectueux du climat.	_____	_____	_____
4	L'organisation encourage la mobilité respectueuse du climat.	_____	_____	_____
5	L'organisation des événements répond à des critères de performance climatique.	_____	_____	_____
6	La restauration sur le site est respectueuse du climat.	_____	_____	_____



Analyse de la situation réelle



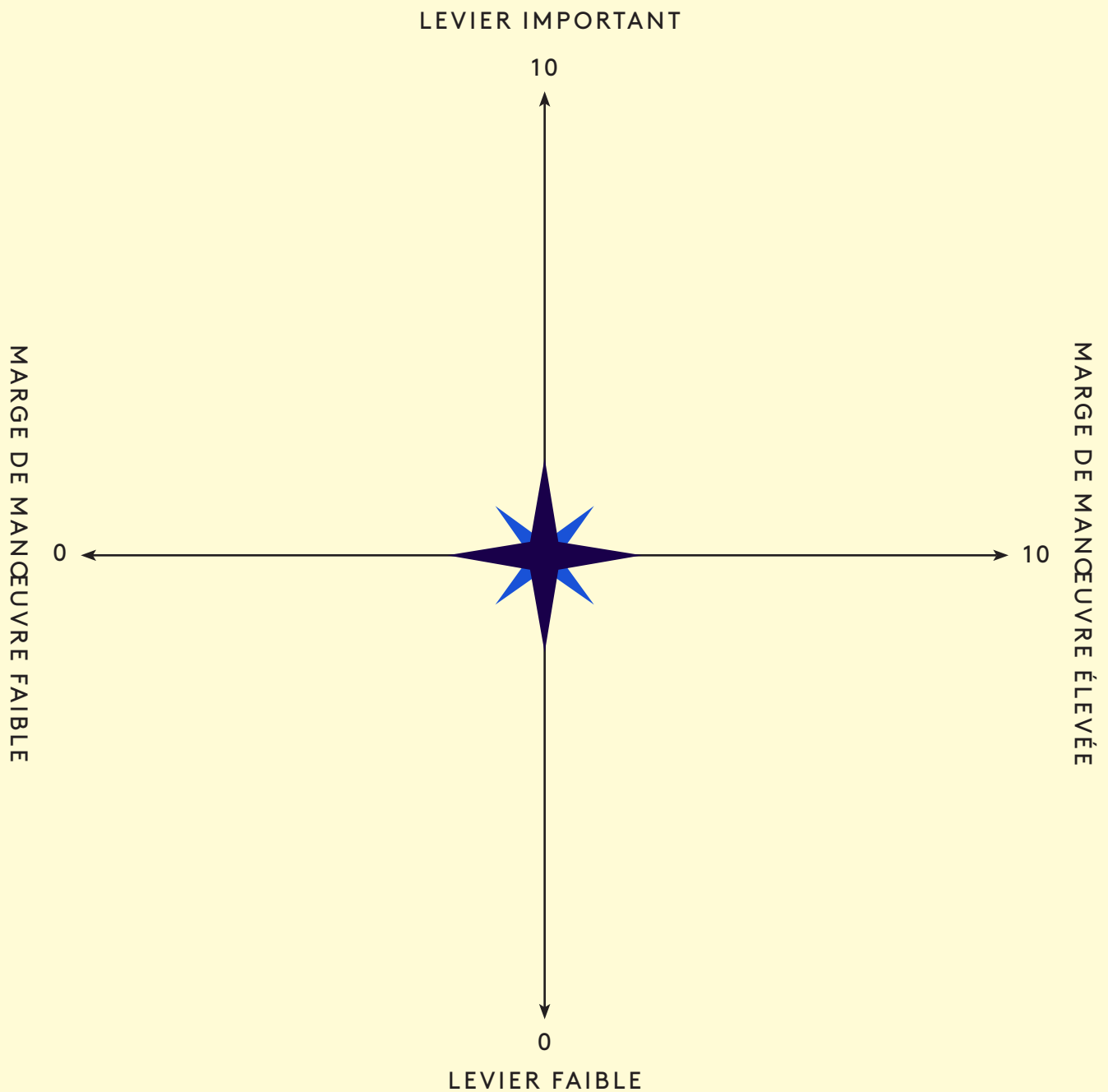
CONTENU ET PROGRAMME DE FORMATION

Le contenu et le programme de formation jouent un rôle clé dans le cadre de l'approche institutionnelle globale. Le climat peut être inclus dans les offres de formation continue en tant que thème transversal ou faire partie d'offres spécifiques. Conformément à l'AIG, l'attitude des formatrices et formateurs et leur rôle de modèle ont aussi une influence dans l'éducation au climat.

7

Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez l'**état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à l'**effet de levier potentiel (EL)** disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à la **marge de manœuvre** (MM)** de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

		ÉTAT	EL	MM
1	Les méthodes utilisées dans les offres de formation permettent de développer les compétences climatiques.	_____	_____	_____
2	Le climat est intégré à différentes formations continues en tant que thème transversal.	_____	_____	_____
3	Il existe des modules sur le climat pouvant être intégrés à des offres de formation.	_____	_____	_____
4	Des offres de formation spécifiques sur le climat sont proposées.	_____	_____	_____
5	Les formatrices et formateurs ont un rôle de modèle de par leur comportement respectueux du climat.	_____	_____	_____



Analyse de la situation réelle



RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION

Avec leurs réseaux et leur rôle d'acteur et de multiplicateur, les prestataires de formation continue peuvent renforcer de manière déterminante l'impact de la formation continue sur la durabilité. Pour ce faire, ils doivent intégrer les thèmes pertinents pour le climat à leur stratégie et associer les parties prenantes importantes au processus AIG.

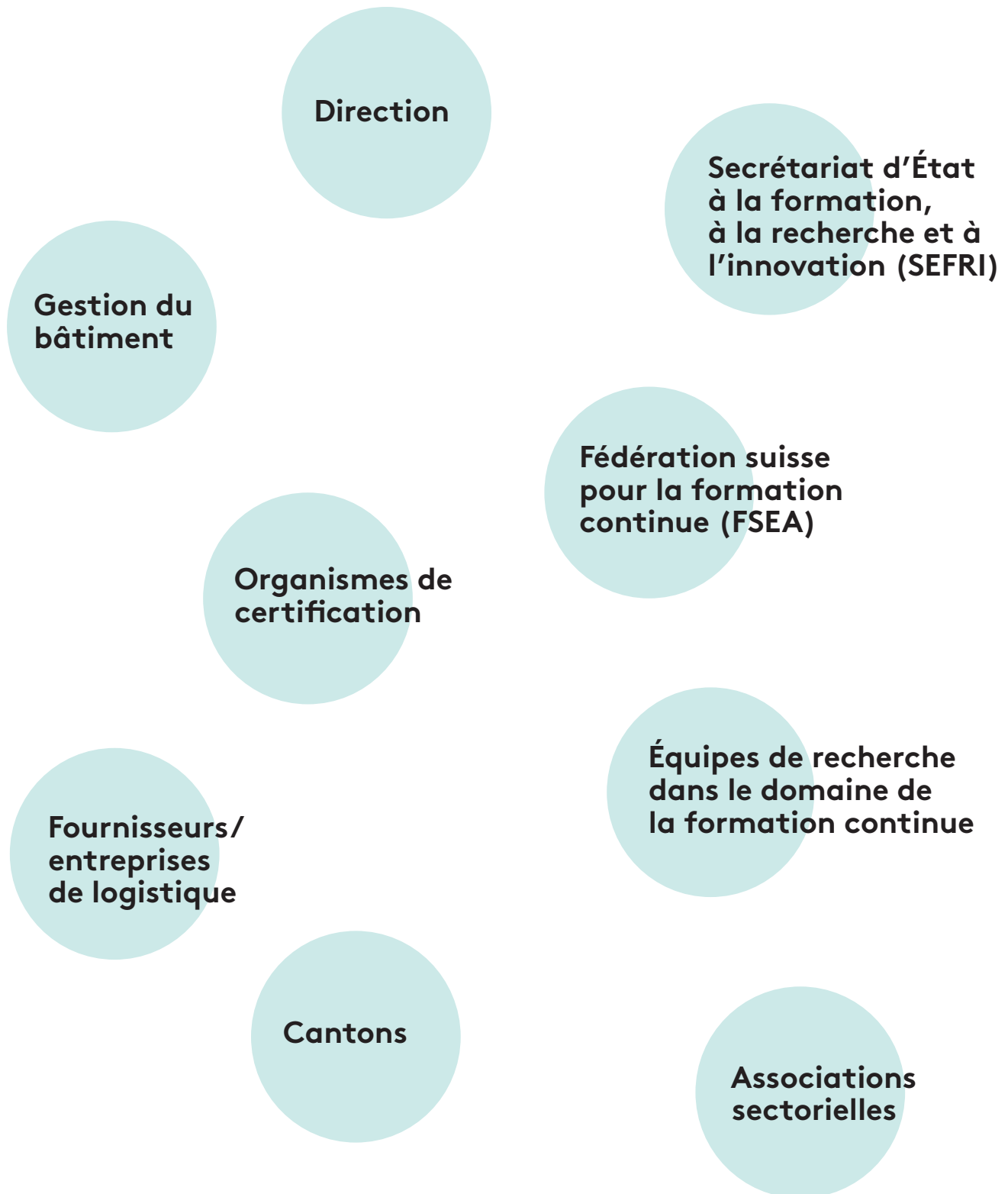
**Participantes
et participants
à la formation
continue**

Membres du personnel

Organisation/administration,
responsables de cours, personnel
de nettoyage, etc.

**Organisations
du monde du
travail (OrTra)**

Exemples de parties prenantes des prestataires de formation continue



Analyse de la situation réelle

8

Identifiez toutes les parties prenantes internes et externes ayant un lien avec votre organisation. Inscrivez-les dans le tableau ci-dessous afin d'avoir une vue d'ensemble des principaux acteurs et d'évaluer leur influence possible sur la performance climatique de votre organisation.



RÉSEAUX ET PAYSAGE
DE LA FORMATION

QUELLE EST L'INFLUENCE DE CETTE PARTIE
PRENANTE SUR LA PERFORMANCE
CLIMATIQUE DE VOTRE ORGANISATION?

PARTIE PRENANTE a

PARTIE PRENANTE b

PARTIE PRENANTE c

PARTIE PRENANTE d

PARTIE PRENANTE e

PARTIE PRENANTE a

PARTIE PRENANTE b

PARTIE PRENANTE c

PARTIE PRENANTE d

PARTIE PRENANTE e

QUELS SONT LES POTENTIELS DE CETTE
PARTIE PRENANTE?

PARTIE PRENANTE a

PARTIE PRENANTE b

PARTIE PRENANTE c

PARTIE PRENANTE d

PARTIE PRENANTE e

COMMENT INTÉGRER CETTE PARTIE
PRENANTE?

PARTIE PRENANTE a

PARTIE PRENANTE b

PARTIE PRENANTE c

PARTIE PRENANTE d

PARTIE PRENANTE e

Analyse de la situation réelle



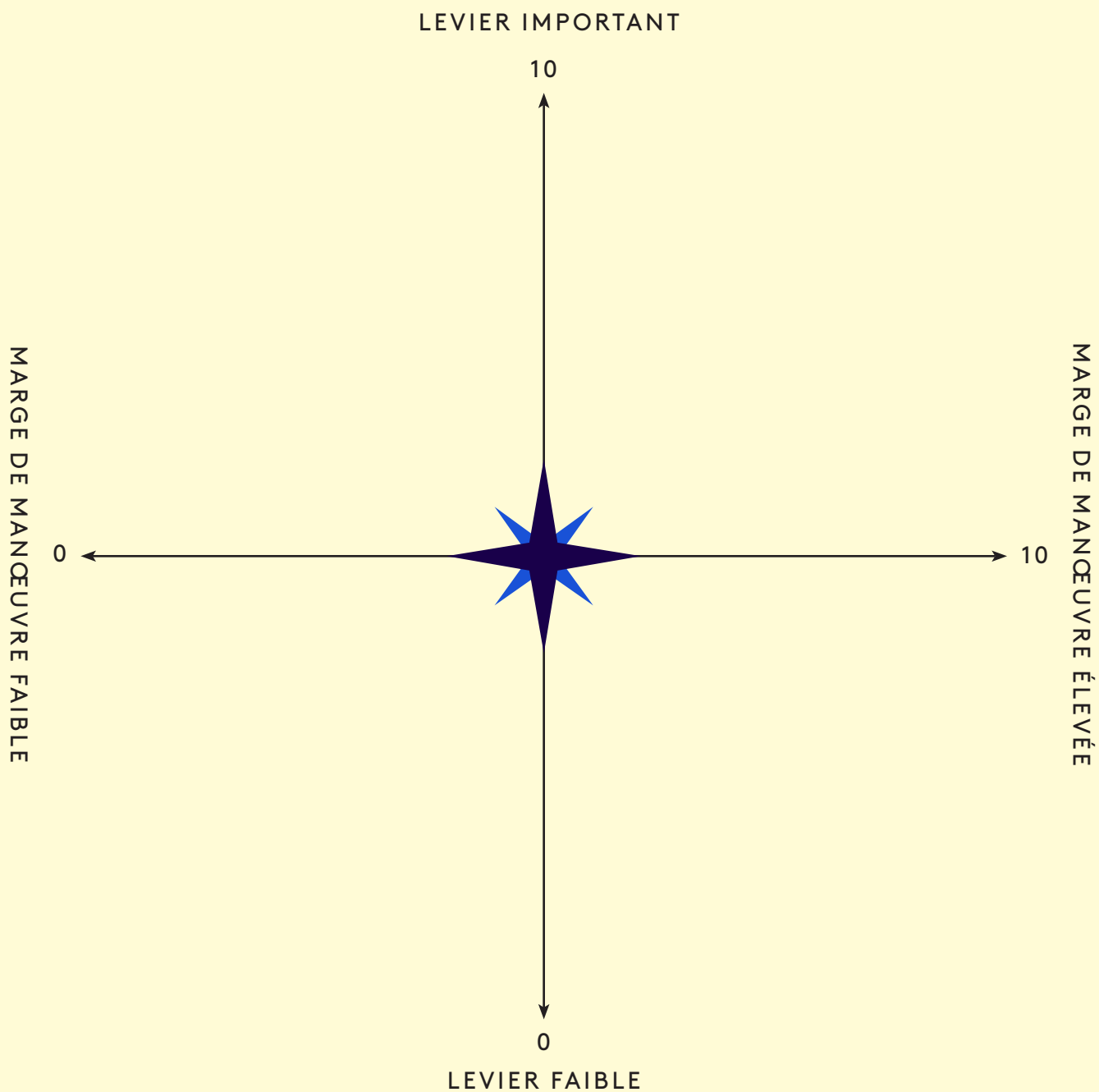
RÉSEAUX ET PAYSAGE
DE LA FORMATION

9

Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez l'**état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à l'**effet de levier potentiel (EL)** disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à la **marge de manœuvre** (MM)** de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

TABLEAU SYNOPTIQUE: RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION

		ÉTAT	EL	MM
1	Partie prenante a _____	_____	_____	_____
2	Partie prenante b _____	_____	_____	_____
3	Partie prenante c _____	_____	_____	_____
4	Partie prenante d _____	_____	_____	_____
5	Partie prenante e _____	_____	_____	_____
6	Mise en réseau avec d'autres acteurs pour renforcer le rôle de la formation continue dans la promotion de thèmes spécifiques au climat.	_____	_____	_____



Analyse de la situation réelle



COMMUNICATION

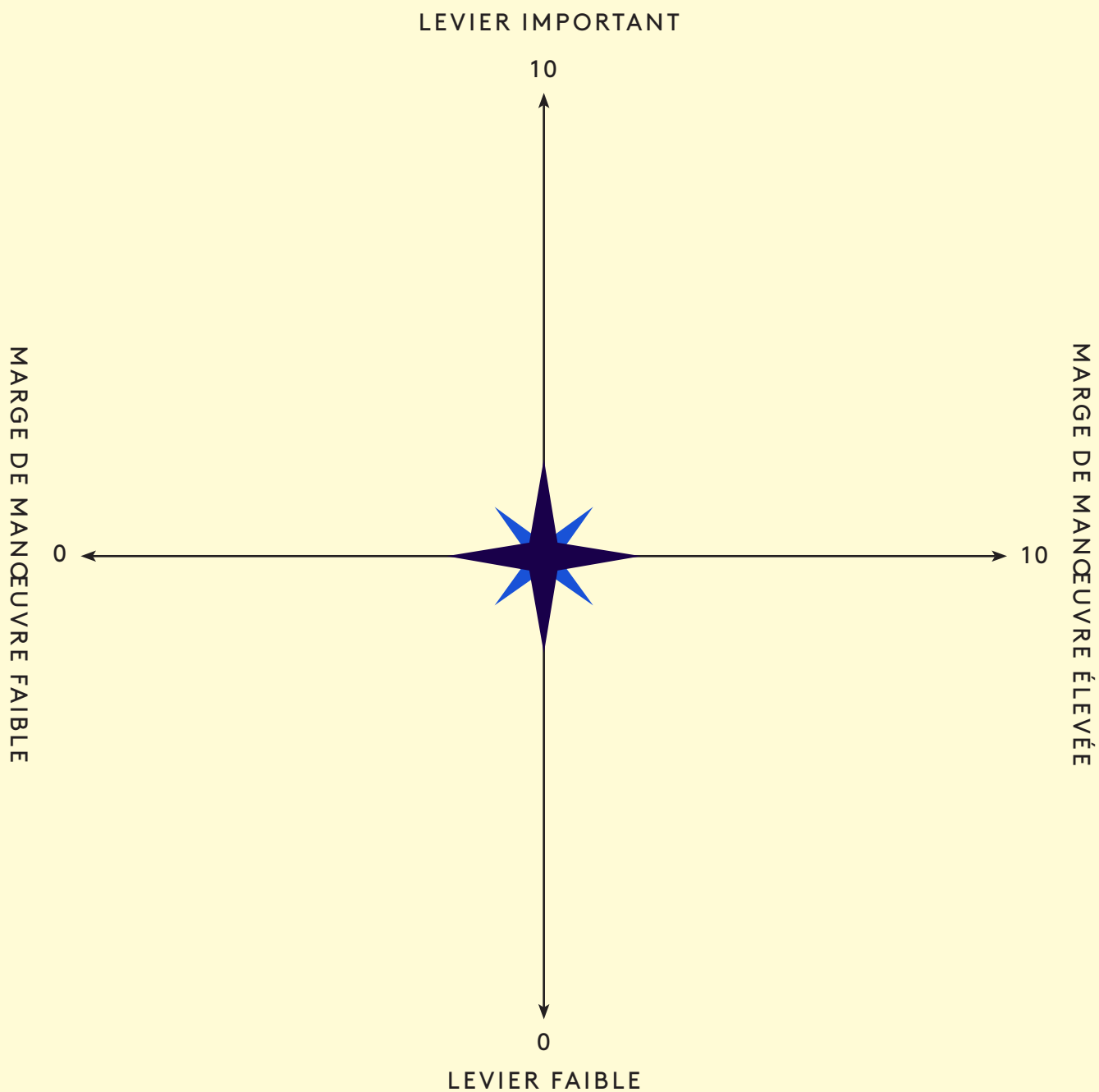
Dans le cadre du processus AIG, une communication permanente et ciblée est essentielle. Elle doit avoir lieu en interne comme à l'externe pour impliquer les membres du personnel et encourager les parties prenantes externes à passer à l'action.

10

Réfléchissez dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation et évaluez l'**état actuel** (0 «Pas du tout d'accord» et 10 «Tout à fait d'accord»). Réfléchissez ensuite à l'**effet de levier potentiel (EL)** disponible dans votre organisation pour améliorer la performance climatique et à la **marge de manœuvre** (MM)** de votre organisation. Entrez une valeur comprise entre 0 et 10 (0 «Inexistant» et 10 «Très élevé»). Reportez ensuite vos évaluations dans les quatre champs.

TABLEAU SYNOPTIQUE: COMMUNICATION

		ÉTAT	EL	MM
1	Nous communiquons en interne sur la gestion climatique de notre organisation.	_____	_____	_____
2	La gestion du climat fait l'objet d'une communication aux personnes qui participent aux formations.	_____	_____	_____
3	L'engagement en faveur du climat fait l'objet d'une communication publique.	_____	_____	_____



Définition des objectifs et des mesures

Dans cette phase, les objectifs et les mesures visant à promouvoir la performance climatique sont développés sur la base de l'analyse de la situation réelle (deuxième phase de processus).

11

Étape 1

Lors de la deuxième phase du processus, dans les six tableaux synoptiques correspondant aux différents champs d'action, vous avez défini des aspects présentant un potentiel (effet de levier) important et une marge de manœuvre élevée (partie en haut à droite). Ce sont ces aspects que nous allons aborder. Inscrivez-les dans le tableau ci-dessous et déterminez la priorité que vous leur attribuez pour améliorer la performance climatique de votre organisation.

CHAMPS D'ACTION	ASPECTS AVEC EFFET DE LEVIER IMPORTANT ET MARGE DE MANŒUVRE ÉLEVÉE	PRIORITÉ
A DIRECTION ET GESTION		
B PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL		
C CONTENU ET PROGRAMME DE FORMATION		
D INFRASTRUCTURE, EXPLOITATION ET MOBILITÉ		
E RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION		
F COMMUNICATION		

Étape 2

Formulez des objectifs concrets pour les aspects présentant un potentiel important et une marge de manœuvre élevée. Utilisez à cet effet les critères SMART.

Critères SMART:

SPÉCIFIQUE
MESURABLE
ATTEIGNABLE
RÉALISTE
TEMPOREL

Exemple d'objectif selon les critères SMART:
«Nous souhaitons améliorer la performance climatique de notre institution de formation continue d'ici fin 2025 en proposant au moins 50% de nos formations en ligne ou dans des formats hybrides.»

OBJECTIFS

1^{ÈRE} PRIORITÉ

2^E PRIORITÉ

3^E PRIORITÉ

4^E PRIORITÉ

5^E PRIORITÉ

6^E PRIORITÉ

Définition des objectifs et des mesures

11

Étape 3
Notez les mesures correspondantes pour chaque objectif. Plusieurs mesures peuvent être définies pour un même objectif. À titre d'aide, vous trouverez une liste de mesures possibles ainsi que des ressources complémentaires à la page 46.

Étape 4
Classez selon leur priorité les mesures pouvant contribuer de manière importante à l'atteinte de l'objectif correspondant.

	MESURES	PRIORITÉ
1 ^{ER} OBJECTIF		
2 ^E OBJECTIF		
3 ^E OBJECTIF		

4^E OBJECTIF

5^E OBJECTIF

6^E OBJECTIF

Mesures possibles pour les différents champs d'action



DIRECTION ET GESTION

- Élaboration et implémentation d'une stratégie dédiée au climat dans la stratégie globale
- Intégration d'objectifs climatiques dans les objectifs annuels de l'organisation
- Formation de la direction aux thèmes du climat et de la durabilité
- Introduction d'un observatoire interne pour les mesures dédiées au climat
- Rapport transparent sur les objectifs et mesures climatiques
- Création d'un groupe de travail interne Climat
- Réduction des documents papier grâce à une gestion numérique
- Intégration des aspects climatiques dans l'assurance qualité
- Introduction de critères pour des comportements respectueux du climat au poste de travail
- Introduction d'un système incitatif pour promouvoir les comportements respectueux du climat
- Réalisation d'analyses régulières de l'empreinte carbone au sein de l'organisation
- Mise en place d'un budget Climat pour garantir le financement des mesures de protection du climat



PERSONNEL ET DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

- Formations sur les thèmes du climat et de la durabilité pour l'ensemble du personnel
- Prise en compte des compétences climatiques comme critère lors des embauches
- Développement d'un programme de formation continue mettant l'accent sur le climat
- Promotion des comportements respectueux du climat dans le travail quotidien

- Prise en compte de la durabilité dans l'intégration des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs
- Mesures de renforcement d'équipe ayant un lien avec le climat (p. ex. projet commun de jardinage en milieu urbain)
- Promotion de projets internes sur le climat
- Introduction d'une gestion des idées pour la mise en œuvre de mesures de protection du climat

AUTRES RESSOURCES

Compétences pour les formatrices et formateurs:

Inner Development Goals

A rounder sense of purpose



CONTENU ET PROGRAMME DE FORMATION

- Intégration du changement climatique dans toutes les formations en tant que thème transversal
- Élaboration d'offres de formation dédiées à la protection du climat
- Promotion de projets sur la mise en œuvre de mesures durables
- Accent mis sur le climat dans le développement des plans d'études et des programmes
- Utilisation de méthodes d'enseignement participatives (p. ex. ateliers Avenir, jeux de simulation)
- Intégration de la pensée systémique et de la perspective globale
- Développement de la réflexion critique sur la consommation, l'économie et le mode de vie
- Développement de formats favorisant la participation active des personnes prenant part aux formations
- Transmission d'enseignements sur les actions possibles et les stratégies applicables au quotidien
- Développement d'un module «Compétences climatiques» pour tous les secteurs spécialisés
- Création et utilisation de supports de formation en libre accès dédiés au climat
- Organisation de semaines thématiques sur le climat

AUTRES RESSOURCES

Cadre de compétences pour les participantes et participants:

UNESCO (2017)





INFRASTRUCTURE, EXPLOITATION, MOBILITÉ

- Transition vers les énergies renouvelables
- Isolation et rénovation énergétique des bâtiments
- Éclairage LED dans tous les secteurs
- Installation de systèmes de chauffage et de ventilation intelligents
- Utilisation d'une électricité verte
- Introduction d'un poste de travail sans papier
- Achat d'appareils économes en énergie
- Introduction d'un concept de mobilité durable
- Préférence donnée à des produits issus de l'agriculture biologique, régionaux et de saison dans la restauration
- Mise en place d'un système de tri des déchets
- Intégration de critères sur la protection du climat dans les directives et procédures d'achat
- Mise en place de mesures pour réduire le gaspillage alimentaire



RÉSEAUX ET PAYSAGE DE LA FORMATION

- Coopération avec des organisations engagées dans la protection de l'environnement et du climat
- Échanges de bonnes pratiques avec d'autres établissements de formation
- Création de réseaux dédiés à la durabilité ou participation à de tels réseaux
- Organisation de conférences et de rencontres de réseau
- Création d'un pool d'expertes et d'experts sur les thèmes climatiques
- Lancements de projets collectifs avec des institutions partenaires
- Promotion de partenariats internationaux sur le thème de l'éducation au climat
- Transfert de connaissances à l'échelle internationale sur des thèmes de la durabilité
- Favoriser le transfert sur des structures respectueuses du climat
- Intégration de groupes issus de la société civile dans les processus de formation
- Implication des parties prenantes dans les décisions ayant un impact sur la durabilité



COMMUNICATION

- Mise en place d'une stratégie de communication sur les thèmes en lien avec le climat
- Diffusion régulière de newsletters internes contenant des informations en rapport avec le climat
- Utilisation des réseaux sociaux pour mettre en avant les initiatives sur le climat
- Publication d'un rapport annuel sur la durabilité
- Communication de la stratégie sur le climat à l'ensemble du personnel et aux personnes qui participent aux formations
- Storytelling sur les réussites dans le domaine du climat
- Transparence à propos de l'empreinte carbone de l'organisation
- Organisation d'événements publics sur des thèmes en lien avec le climat et la durabilité
- Création d'une FAQ sur l'organisation respectueuse du climat
- Communication transparente sur les difficultés et les limites des mesures
- Conception de formats de communication participatifs (p. ex. World Cafés)
- Intégration de la communication sur le climat dans les principes directeurs et la vision de l'organisation

AUTRES RESSOURCES

[Klimafakten.de: Das Handbuch](https://www.klimafakten.de/)



Mise en œuvre

La quatrième phase consiste à planifier et à préparer la mise en œuvre des mesures jugées prioritaires. Le modèle suivant sert d'outil d'aide à la mise en œuvre.

12

Remplissez les modèles ci-dessous pour les mesures planifiées.

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂, lancement d'une stratégie, etc.

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?

Dans quel délai?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?

Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre ?

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier si l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂; lancement d'une stratégie, etc.

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?
Dans quel délai?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?
Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre?

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier que l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂; lancement d'une stratégie, etc.

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?
Dans quel délai?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?
Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre?

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier que l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?

Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre?

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂; lancement d'une stratégie, etc.

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?
Dans quel délai?

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier que l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂; lancement d'une stratégie, etc.

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?
Dans quel délai?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?
Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre?

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier que l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

RESPONSABILITÉS

Qui est responsable de la mise en œuvre?

Qui doit être impliqué dans la mise en œuvre?

Titre de la mesure

DESCRIPTION DE LA MESURE

COÛTS / CHARGES ET FINANCEMENT

Quels sont les coûts à prévoir? Indications sur le financement: comment les coûts sont-ils financés?

OBJECTIF

Quel est l'objectif visé? Les objectifs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs, p. ex. baisse des t. éq. CO₂; lancement d'une stratégie, etc.

INTERDÉPENDANCES, SYNERGIES ET CONFLITS D'OBJECTIFS

Existe-t-il des interdépendances avec d'autres mesures ou d'autres thèmes? Comment les synergies peuvent-elles être exploitées et les conflits d'objectifs évités?

ACTIVITÉ

Description des activités à mettre en œuvre pour l'exécution des mesures

OBSERVATOIRE

Définition des indicateurs et du processus pour l'observation et le suivi de l'efficacité de la mesure: quels indicateurs permettent de vérifier que l'objectif a été atteint? Comment l'observatoire est-il organisé?

PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE

Quand la mesure doit-elle être mise en œuvre?
Dans quel délai?

13

[illegible]

3^E OBJECTIF

4^E OBJECTIF

5^E OBJECTIF

6^E OBJECTIF

DANS QUELLE MESURE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AIG A-T-ELLE BIEN FONCTIONNÉ
DANS NOTRE ORGANISATION?

LA DIRECTION A-T-ELLE SOUTENU L'AIG?

LES MEMBRES DU PERSONNEL ONT-ILS SOUTENU L'AIG?

QUELS FACTEURS ONT FAVORISÉ LA MISE EN ŒUVRE DE L'AIG?

QUELS FACTEURS ONT ENTRAVÉ LA MISE EN ŒUVRE DE L'AIG?

NOUS MANQUE-T-IL UNE PERSPECTIVE POUR METTRE EN ŒUVRE L'AIG DE MANIÈRE PERTINENTE (P. EX. PERSPECTIVES DES PERSONNES EN FORMATION, DES FORMATRICES ET FORMATEURS, ETC.)?

QUELLES ADAPTATIONS DANS LE DOMAINE DU CLIMAT ONT ÉTÉ RENDUES POSSIBLES GRÂCE À L'AIG?

COMMENT SOUHAITONS-NOUS POURSUIVRE À L'AVENIR NOS EFFORTS
DANS LE DOMAINE DU CLIMAT?

QUE POUVONS-NOUS FAIRE DIFFÉREMMENT À L'AVENIR?

BIBLIOGRAPHIE

Baum Myriam, Hufnagl Julia, Mohr Sabine und Annen Silvia. 2024. Betriebliche Weiterbildungsorientierung und Nachhaltigkeitsengagement. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Report (2024) 47:551–584.

DVV International. 2024. Guidebook sustainabALE. Bonn: DVV International.

Eberz Sarah. 2024. Les compétences-clés en matière de durabilité pour le personnel de direction de la formation continue. Education permanente EP, (2):33–45.

Éducation21. 2024. C'est quoi l'EDD?.
<https://www.education21.ch/fr/edd-en-bref>.
Dernière consultation: 31.07.2024.

Éducation21. 2023. Dossier thématique Climat.
<https://education21.ch/fr/dossiers-thematiques/climat>.
Dernière consultation: 27.05.2025.

Holst Jorrit, Grund Julius und Brock Antje. 2024. Whole Institution Approach: measurable and highly effective in empowering learners and educators for sustainability. Sustainability Science (2024) 19:1359–1376.

Kminek Helge, Singer-Brodowski Mandy und Holz Verena (Dir.) 2024. Bildung für eine nachhaltige Entwicklung im Umbruch? Beiträge zur Theorieentwicklung angesichts ökologischer, gesellschaftlicher und individueller Umbrüche. Opladen: Edition Barbara Budrich.

Singer-Brodowski Mandy. 2024. Das Innovationspotential nachhaltiger Entwicklung für die Weiterbildung. Präsentation lors d'une conférence organisée par la Haute école pédagogique de Zurich PHZH et la Fédération suisse pour la formation continue FSEA.

Sprachkompass. 2021. Klimaerwärmung, die sprachliche Beruhigungspille. <https://sprachkompass.ch/landschaft/klimawandel>. Dernière consultation: 31.07.2024.

UNESCO (2017): Education for Sustainable Development Goals – Learning Objectives. Hamburg: UNESCO.

IMPRESSUM

AUTRICE

Marianne Müller, SVEB

PARTICIPATION

Simon Zysset, WWF Suisse

TRADUCTION

AHA Translation Office

RELECTURE

Anne-Françoise Rose

FINANCEMENT

L'élaboration du Climate Check a été soutenue financièrement par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV).

INDICATION BIBLIOGRAPHIQUE

Fédération suisse pour la formation continue FSEA (2025):
Climate Check pour les prestataires de formation continue. Zurich: FSEA.

CONCEPTION GRAPHIQUE

Völlm + Walther avec Maria Zimmermann, Zurich



Informations complémentaires:
[alice.ch/fr/themes/formation-continue-
pour-un-developpement-durable/](https://alice.ch/fr/themes/formation-continue-pour-un-developpement-durable/)

Zurich, juillet 2026