OUTIL ENJEUX - PROPOSITIONS PAR CHANTIER

pour les Organisateurs d'Assises en Territoires

Pourquoi cet outil ?

L'outil est un document cadre, qui permet aux acteurs des assises en territoires de faire remonter des éléments dans la dynamique participative souhaitée pour ces Assises.

L'objet de cet outil n'est pas de faire remonter des comptes rendus exhaustifs de ce qui a été traité dans les territoires mais de **faire remonter des problématiques ou des propositions que l'on souhaite voir débattues pendant le rassemblement à Lyon**.

Il permettra de plus à l'équipe des Assises de préparer :

- Les tables-rondes
- les ateliers de production
- le dossier participant

Qui peut le renseigner ?

Cet outil devra être transmis à l'équipe d'organisation par **chaque collectif ou groupe d'organisation d'Assises,** quelle que soit l'échelle de territoire (local, départemental, régional).

Date de retour : 2 semaines après vos assises, et au 8 février maximum.
Merci de l'adresser à Vincent Bidollet à l'adresse suivante : vincent.bidollet@assises-eedd.org

Merci de remplir cet outil en plusieurs exemplaires, autant que de chantiers abordés dans vos assises.

CHANTIER CONCERNE :

- Alimentation
- Climat/Energie
- Consommation et production responsables
- Eau
- Gouvernance / partenariat
- Nature/Biodiversité
- Place aux jeunes
- Santé/Environnement
- Tous acteurs
- Valeurs et éthique de l'EEDD
- Villes et territoires durables

Assises territoriales de :

L'Allier (Auvergne)

2013 3E ASSISES DE L'EDUCATION À L'ENVIRONNEMENT ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Auteurs de la fiche / composition du groupe

Dans quel contexte cette fiche a-t-elle été remplie (atelier d'assises, collectif, acteurs présents, groupe de préparation…) :

Assises du département du Puy de Dôme organisées le 15 janvier 2013 de 13h30h à 18h au CPIE Clermont-Dômes sur le thème : « comment travailler ensemble pour développer l'EEDD dans le département ? » par le CPIE Clermont-Dômes, association d'éducation à l'environnement membre du Collectif Régional d'Education à l'Environnement - Auvergne

Contact

Nom : Couteau
Prénom : Géraldine
Structure : CREEA , 16 Rue degeorges
Courriel : cree.auvergne@orange.fr
Téléphone : 04 73 28 31 06

ATELIER 5 : Comment une entreprise ou un service de l'état peuvent-ils par l'EEDD la démarche sociétale et environnementale

Situation problématique, constats : là où nous en sommes

- ✓ Se référer au document complémentaire rempli par la DREAL Auvergne.
- ✓ Se base sur 2 témoignages : DREAL auvergne et l'entreprise VOLVIC.

Pour la DREAL : S'appuie sur « l'Etat exemplaire » avec comme gros enjeux le Bilan carbone. Elaboration en 2011 d'un PDE (Plan de Déplacement d'Etablissement). 280 personnes concernées. Objectifs définis sur 5 ans. Voir document ci-joint.

Pour Entreprise VOVLIC : 870 salariés sur le site. 2ème industrie agroalimentaire en Auvergne. Engagement en tant qu'entreprise eco-citoyennes et menant différentes actions dans les cibles du Développement Durable (Economique, environnementale et sociétale). Enjeu un territoire à protéger l'impluvium. Actions dans le cadre de protections des milieux naturels ; de pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et sur l'aménagement raisonné de villages. Réduction des émissions de carbone de 40 % entre 2008 et 2012. Au niveau EEDD, il y a un travail auprès des salariés avec des sessions de mobilisation et ils sont au cœur de la stratégie de l'entreprise. 250 salarié sont impliqués dans une ou plusieurs actions de DD comme :

- le mécénat de compétences avec la LPO,

-le programme de protection du Milan Royal avec la LPO,

-la mise ne place d'ateliers pour les enfants avec l'édition de brochures film…),

- une campagne de sensibilisation auprès des communes et des autres embouteilleurs

-une aide au développement économique via un dispositif de partage d'expérience entre Michelin Limagrain et Volvic) où sont impliqués les salariés,

- via un Groupement d'employeur pour l'insertion par la qualification

---

Situation Souhaitée : là où nous voudrions arriver

Pour la DREAL : développer des mesures concrètes incitatives. Voir aussi doc ci-joint

-Développer le vélo et le co-voiturage, une journée de concertation, un partenariat avec vélo-cité association clermontoise pour le développement du vélo, le passeport mobilité, incitation à l'utilisation aux transports en communs, proposer du matériel comme des parapluie, poncho, kit vélo et penser à rénover ou mettre en place des douches.

- Définir des axes spécifiques dans la stratégie globale de l'entreprise (c'est ce qu'a fait Volvic)

- Les objectifs dans l'idéal doivent être définis avec les salariés pour une meilleure appropriation ;

- Diversifier les cibles (les réfractaires, les mitigés et les publics en difficulté)

Points de leviers du changement, moteurs, axes stratégiques (importants et sur lesquels le groupe à une **capacité d'agir à son échelle**) :

-développer des actions concrètes et partagées

- développer les moyens incitatifs financiers

- mettre les agents et salariés au cœur des dispositifs

-En développant **des outils** qui font appel à des actions partagées, concrètes et personnalisés basées sur l'expérience.

Exemple :

- ✓ Les agendas 21, les PDE, les stratégies nationales : leurs déclinaisons /applications sont facilitateurs et permettent le changement de comportement.
- ✓ Les chartes qui suscitent l'engagement et l'expérimentation.
- ✓ Le mécénat d'entreprises : avec un partage de compétences (un salarié sur son temps de travail avec une association travaillent ensemble sur une action).

-En développant **une forme de management** qui implique de se poser les questions suivantes :

- ✓ Se pose la question de l'utilisation de moyens coercitifs pour passer à l'action, les moyens éducatifs ne suffisant pas toujours à faire évoluer les comportements structurels en place.
- ✓ Conflits entre le court, moyen et long terme : les actions d'éducation au long cours ne donnent pas forcément les résultats immédiats attendus.
- ✓ Conflits entre la culture du résultat actuelle, immédiate et opérationnelle (où il peut y avoir une certaine pression de certains sur d'autres) et avec la démarche participative qui prend du temps et qui mobilise.
- ✓ Etre exemplaire vis-à-vis des usagers et des clients.
- ✓ Mettre la formation au cœur de la démarche : formation à l'écologie, à la citoyenneté (en réintégrant les concepts dans les parcours scolaire et universitaire), formations des cadres, des équipes dirigeantes, des agents et salariés. Avec des sorties de terrain, Dehors !
- ✓ Intégrer, mobiliser les équipes dirigeantes.

Propositions (qui, quoi, quand, comment) pour atteindre la situation souhaitée :

- Connexion entre les différents outils (agenda 21, PDE Charte…)
- Imposition des actions (coercition)
- Développer des démarches sur du long terme les démarche éducatives : en développant des outils « facilitateurs d'action » (moyens matériels, aménagements techniques, organisationnels, incitation financière…) et l'expérimentation
- Education, reposer les fondements, comment changer les comportements

Points importants sur lesquels le groupe n'a pas de prise mais pour lequel il souhaite une prise en compte à l'échelle nationale pendant les Assises :

Problématiques soulevées :

- Les connexions difficiles à faire entre les différentes démarches (PDE, Agenda 21..)
- Comment susciter une prise de conscience au-delà de sa structure professionnelle ?
- Quel est le positionnement de l'humain ?
- Touche-t-on à la liberté individuelle
- Cohérence plus globale entre les stratégies nationales et les déclinaisons locales
- Comment faire le lien entre la stratégie et l'économique.