

Atelier D – Collèges/lycées – Après midi
Intervention de Violaine LESCEUX – CPIE du pays de l'Autunois-Morvan

La mobilisation au CPIE Pays de l'Autunois-Morvan

1. PRESENTATION DU CPIE

Le Centre Permanent d'Initiatives Pour l'Environnement du Pays de l'Autunois-Morvan :
4 bâtiments (logement de fonction, hébergement collectif, gîte, restaurant)
2 ha d'abords (pré, piscine, espaces verts ornementaux, mare, jeune verger, cour de récréation et parking)

- Une association de 20 salariés se répartissant dans 4 domaines d'activité :

Administration : 3
(compta, secrétariat, direction = bureaux)

Accueil et hébergement : 10 = hôtellerie (restauration, chambres) + intendance
(Capacité d'accueil : 95 lits à disposition, répartis en chambres de 2 à 5 lits - Restauration : 110 couverts) : accueil de classes, de centres de vacances, de groupes (stages, réunions familiales, formations...)

Éducation à l'environnement et formation : 3 (interventions en salles, en ateliers, en extérieur)
journées découverte, séjours environnement, colonies de vacances

Environnement et Développement local : 2 = bureaux ou chantiers d'aménagement

- Engagement dans la démarche ECOSFFERE en tant que site test en 2006 sur l'ensemble des objectifs opérationnels

= alimentation responsable, consommations de papiers et fournitures, consommations d'eau et d'énergie, gestion des déchets, environnement sonore, déplacements, sécurité et hygiène, biodiversité

- Acteurs de la conduite de la démarche : comité de pilotage (équipe de direction avec volonté opérationnelle), chargée du projet, équipe pédagogique (pour le volet sensibilisation)

Une démarche de management environnemental menée depuis 2006

= actions de mobilisation à différentes étapes de la démarche
= temps du projet long, différents du temps de mobilisation ponctuel

2. LA MOBILISATION DES SALARIES

3 objectifs principaux :

- Construire une « culture » du management environnemental

Cela répondait à un choix stratégique du CA et de la Direction : développer une véritable culture du management environnemental et apporter une meilleure compréhension des

enjeux du Développement durable aux salariés (pour la plupart sans formation en environnement)

- Légitimer et faciliter l'appropriation du projet d'amélioration

Volonté de construire une démarche participative afin de favoriser l'appropriation du projet par les salariés qui seront les garants du changement des pratiques
En mettant le doigt sur de nombreux aspects de la vie du centre (dimensions environnementales, sociales, éthique, économique... mais aussi organisation du travail, relations entre les équipes...), la réalisation du diagnostic est l'occasion pour tous de se remettre en question

- « Décloisonner » les équipes et les secteurs d'activité

On a profité de la transversalité de la démarche pour développer les liens entre les équipes de travail et les activités du centre, gérées par « secteur », une demande récurrente de la part des salariés.

- 3 démarches complémentaires :

- Implication dans la réalisation du diagnostic environnemental et du projet d'amélioration
- Information constante sur l'avancée de la démarche
- Sensibilisation et formation au Développement durable et aux pratiques éco responsables

1/ Implication des salariés dans la réalisation du diagnostic environnemental de la structure et du projet d'amélioration : création de 6 groupes de concertation thématiques = activités pédagogiques, bureautique et édition, entretien des locaux, gestion des espaces verts, du bois et de la piscine, maintenance des locaux, repas et produits alimentaires

Groupes constitués en fonction des cœurs de métiers des salariés et des horaires de travail
Réflexion sur un ou plusieurs objectifs opérationnels en lien avec la thématique + sur des questions transversales (gestion de l'énergie, de l'eau, des déchets, des transports)

En vue de :

faire un état des lieux des pratiques actuelles de travail et de consommation (organisation du travail, matières premières et produits utilisés, modes de fonctionnement...);
amorcer une prise de conscience sur l'impact de ces pratiques sur l'environnement et de définir des pratiques plus respectueuses de l'environnement et du développement durable ;
évaluer le degré d'implication et les volontés d'action et d'ouverture des salariés envers de nouvelles pratiques ;
apporter des éléments au Comité de pilotage favorisant la prise de décision (tâches confiées aux salariés pour contribuer à la définition du projet d'amélioration) : recherches de prestataires, demande de devis, comparatifs de fournisseurs, étude de la faisabilité d'une nouvelle organisation de l'équipe...

2/ Informations constantes sur l'avancée de la démarche :

= plusieurs outils testés et diversification pour éviter redondances

Des réunions collectives lors des temps forts de la démarche : lancement, présentation du projet d'amélioration, présentation des premiers résultats

Diffusion d'informations sur la démarche et sa traduction au CPIE : par le biais d'affichages (« Des infos ! »), la distribution de documents de synthèse, la rédaction d'articles dans le journal du CPIE

Engagement du CPIE et de chaque salarié individuellement dans le « Défi pour la Terre » lancé par la Fondation Nicolas Hulot

Un tableau de bord à disposition des salariés

3/ Sensibilisation et formation au Développement durable et aux pratiques éco responsables

Plusieurs supports ont été utilisés :

Diffusion de brochures pédagogiques de sensibilisation à tous les salariés (publications de l'ADEME, de FNE, du SYDEL...)

Participation de certains salariés à des formations SFFERE

Participation de certains salariés à des visites de sites équipés en énergies renouvelables organisées par Bourgogne Énergies Renouvelables

Organisation d'une intervention du Conseiller Infos Énergies de Saône-et-Loire avec possibilités de conseils individualisés


Proposition de la pièce de théâtre pédagogique « Partie Prenante », organisée à l'initiative de l'ADEME à Dijon le 20 octobre 2006

Quelques constats en guise de bilan vis-à-vis des salariés

La participation aux réunions de diagnostic et de proposition a fait naître une grande motivation pour la démarche

 *Difficulté de maintien dans le temps*

Transparence sur la conduite de la démarche indispensable pour expliquer l'attente entre proposition et réalisation (réunions en 2006 pour des actions mises en œuvre en 2008 par exemple)

 *Outils de diffusion à choisir : affichage fonctionne si il est accompagné d'une explication (sujet de conversation récurrent), tableau de bord n'est pas utilisé, réunions collectives nécessaires mais pas de débat*

Actions de sensibilisation et de formation très appréciées = besoin de données sur le Développement durable

 *Ne pas « empiéter » sur la vie privée :*

3. LA MOBILISATION DES CILENTS DU CENTRE

Une contrainte : un temps de séjour court

Accueil d'enfants et de jeunes de la maternelle au lycée lors de séjours courts ou en colonies de vacances (1 à 7 jours)

Accueil d'adultes accompagnateurs dans le cadre des classes vertes ou des séjours découverte (enseignants ou parents d'élève)
Accueil d'adultes en stage de formation (2 à 5 jours)
Accueil de familles dans un contexte festif (2 jours)

Quelques chiffres sur l'accueil au CPIE

64 classes accueillies en 2006, 1366 enfants
26 journées découverte, 38 séjours de 2 à 3 jours

1/ Des outils pour conduire à respecter de nouvelles « règles » durant le séjour

Pour tous :

Explication de la démarche en amont du séjour : lors des entretiens préalables avec les enseignants, lors de la signature du contrat de location avec les particuliers (nouvelles clauses)

Organisation d'un temps d'information sur l'organisation de l'entretien des locaux en début des séjours, en particulier dans le cadre de formations autogérées

Affichage d'une mascotte « pense-bête » dans les locaux

Pour les enfants en particulier :

Développement de nouveaux modules pédagogiques adaptés aux nouvelles consignes de vie : dans les propositions de séjours existants + création d'un jeu de rôles sur le Développement durable

Mise en œuvre d'une démarche expérimentale d'accompagnement de l'évolution des comportements

2/ Démarche expérimentale d'engagement des enfants

En classe avant le séjour : questionnaire sur les comportements éco responsables (à remplir selon le libre choix), accompagné d'un livret ressources sur les différents thèmes abordés

A l'arrivée, découverte sensorielle des bâtiments et de l'environnement du CPIE, « ressenti » sur l'environnement

Dépouillement des réponses au questionnaire avec animation

Engagement volontaire sur un ou plusieurs comportements, à écrire sur une graine collée sur une affiche exposée dans le réfectoire

A la fin du séjour : distribution de vraies graines pour chacun et installation de l'affiche remplie à l'école

Premiers constats en guise de bilan pour les clients

Enseignants très intéressés par la démarche

Mise en place compliquée : une demi journée à prendre sur la durée du séjour

Des ajustements nécessaires selon les classes d'âge + sur les thématiques abordées (distinction entre comportements quotidiens et comportements en faveur de la protection de la planète)

Sondage après le séjour en classe : un tiers des enfants se rappellent du comportement pour lequel ils se sont engagés

4. CONCLUSION

D'autres actions de mobilisation à venir :

- Communication sur le label, « récompense » des efforts entrepris
- Installation de nouveaux équipements qui seront valorisés
- Organisation d'évènements sur les nouveautés

Engagement global qui donne de la cohérence : information et implication des acteurs nécessaires tout au long du projet

Temps d'animation à ne pas sous-estimer

Question de l'évaluation, à mettre en place à partir d'indicateurs à définir (notamment pour la démarche d'engagement des enfants) + parfois difficile à mener car peut s'apparenter à du contrôle de la part des salariés