

Formation en Objectifs de Développement Durable (O.D.D) Pour les agents publics (Agenda 2030)

Pr : Abdelhak SAIHI

Avant-propos :

L'importance des ODD et l'impact qu'ils induisent, incitent les pays à chercher les voies et moyens pour les concrétiser et les mettre en œuvre. Ils comptent, dans cette action importante, sur l'implication des agents publics et sur leur capitale expérience.

Eu égard à la particularité de cette importante mobilisation de ces agents et sur le pari qu'ils mettent comme une condition (sine qua non) pour réussir la mise en place des ODD, il demeure important de mettre aussi l'action sur la formation des agents publics, (chevillé ouvrière) dans tout programme de prise en charge des différentes activités qui s'y rapportent.

Dans cette succincte intervention, je souhaiterais aborder deux grandes questions :

- a. Préconisation d'une démarche pratique pour assurer la formation en ODD, avec l'implication des agents en formation initiale et continue.**
- b. L'élaboration et le montage d'un programme de formation conçu en fonction du public cible.**
- c. Préconisation d'une démarche pratique pour assurer la formation en ODD, avec l'implication des agents en formation initiale et continue :**

a.1. La nécessité de l'action de formation

L'importance des ODD nécessite la mobilisation des moyens et des ressources, car une meilleure mise en place produira des effets positifs et répondra aux objectifs qui leur sont assignés, la formation en est l'axe moteur dans l'action de leur mise en place.

- **Intérêt et objectif de la formation**

Acquérir un savoir-faire dans les domaines variés et divers des ODD notamment :

- ✓ Acquérir les outils et les instruments favorisant et facilitant la mise en place des ODD.
- ✓ Permettre aux parties prenantes d'identifier les pratiques les plus Appropriés.
- ✓ Renforcer les compétences des parties prenantes à tous les niveaux de la mise en œuvre.
- ✓ Aider à choisir et sélectionner des personnes compétentes et de les employer selon leur profil dans le programme des ODD.

- **Public cible :**

En plus des agents publics impliqués dans les ODD, la participation d'autres parties prenantes serait un grand atout, nous en citons :

- responsables des organisations non gouvernementales
- secteur privé, société civile.

a.2. Étapes de mise en œuvre :

En conséquence, il est nécessaire d'identifier trois étapes pour engager les actions en question :

1. Etape de l'identification de l'agent public pouvant bénéficier de la formation :

Il serait aussi important de retenir les agents selon les critères suivants :

- Expérience acquise
- Profil de formation
- Poste occupé

2. Constitution de groupes de formation selon deux approches soit :

- Implication et niveau de responsabilité dans les ODD
- La position de l'agent dans l'un des ODD

3. Le lancement d'une action de pré- formation sous forme d'atelier de sensibilisation et information.

b. l'élaboration et le montage d'un programme de formation selon le public cible :

L'élaboration d'un programme de formation demeure la phase cruciale dans l'action liée à la réussite de la mise en place des ODD.

b.1. Tout programme de formation devrait inclure les axes suivants :

- Identification des groupes cibles
- Déterminer les objectifs du programme de formation
- Déterminer le contenu du programme avec sa durée
- Fixer les méthodes pédagogiques à appliquer et le délai par séquence et par module.
- Le choix des intervenants facilitateurs

b.2. Contenu du programme de formation :

Bien évident, la formation diffère du public cible, et selon la nature de celle-ci initiale ou continue, elle devrait axer l'intérêt sur les approches de gestion, de programmation, de communication, de gestion de projet et de l'évaluation des actions publiques ; Les 17 ODD doivent être organisés une manière essentielle et transversale dans ce programme.

b.2.1. Formation initiale

2.1.1. Les objectifs :

- Initier les agents au programme ODD
- S'imprégner des objectifs ODD
- Acquérir les outils et instruments en matière de mise en place des ODD.

2.1.2. Quelques éléments du programme de formation :

- Notions basiques des ODD
- Les objectifs ODD
- Choix et méthodes de l'application des ODD
- Communication en ODD

2.1.3. Méthodes pédagogiques :

Certes, la méthode active prend la part importante, mais aussi des conférences méthode et d'initiation qui ne doivent être négligées.

b.2.2. La formation continue :

2.2.1. Les objectifs :

Ceux-ci sont totalement différents de la formation initiale dès lors où les concernés sont déjà des fonctionnaires, ils s'articuleront autour de :

- Acquérir un savoir faire
- Renforcer la compétence des agents.

2.2.2. Contenu du programme

L'élaboration du programme de formation pour les agents en exercice nécessite plutôt un exercice particulier car il s'agit de fonctionnaire assumant des tâches dans les ODD ;

Ainsi la conception du contenu dépend surtout de la position du fonctionnaire et ses responsabilités et le domaine dans lequel il exerce.

En fin pour les 17 ODD, fait-il consacrer pour la formation continue des actions approfondies pour chaque objectif, ou faut-il initier les agents publics à l'ensemble de ces ODD ? Un choix à opérer en fonction des objectifs de chaque pays.

2.2.3. Quant aux méthodes pédagogiques, il est clair que la méthode active soit largement privilégiée (jeux de rôle, simulation... etc.)

En conclusion, il est important de prendre plusieurs mesures de précaution avant de se lancer dans l'élaboration de tout programme de formation dans les ODD, car cela reste déterminant pour assurer la réussite de leur mise en place.

Aussi, le choix de pays est déterminant dans l'approche à privilégier dans l'action de formation concernée, car la priorité pourrait être accordée aux fonctionnaires en charge de la mise en œuvre

des ODD, il en est de même pour la formation initiale qui ferait d'une planification selon les étapes d'avancement de l'exécution de programme arrêté par le pays dans les domaines prioritaires.