



FONDS
MUNICIPAL
VERT

GREEN
MUNICIPAL
FUND



SOUTIEN AU NOUVEAU PERSONNEL CHARGÉ DE L'ÉNERGIE ET DU CLIMAT

1. INTRODUCTION

Les départements municipaux chargés de l'énergie et du climat jouent un rôle crucial au niveau local dans l'implémentation d'initiatives durables et la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Cependant, ces départements font souvent face à des défis lorsqu'il s'agit de former et de soutenir le nouveau personnel.

Le nouveau personnel a souvent besoin de temps pour se familiariser avec les politiques pertinentes, les projets en cours, les meilleures

pratiques, les partenaires et les parties prenantes, ainsi que les réseaux de soutien disponibles. Ce manque de connaissances, d'expérience et de relations peut entraîner des délais dans la prise de décision, une duplication du travail, et une diminution de l'efficacité dans la réalisation des objectifs en matière d'énergie et de climat.

Pour relever ce défi, il est nécessaire de mettre en place des stratégies de planification de la relève, de rétention des connaissances, d'intégration et de formation du nouveau personnel chargé de l'énergie et du climat.

Un programme de la/
A program of

FCM

2. PLANIFICATION DE LA RELÈVE ET RÉTENTION DES CONNAISSANCES

La mise en œuvre de stratégies de planification de la relève et de rétention des connaissances peut contribuer à préserver l'expérience, les connaissances et les relations institutionnelles essentielles au sein du département. Les stratégies suivantes se sont révélées être dans les meilleures pratiques :

2.1 Documentation et partage des connaissances

- Encouragez les employés à documenter régulièrement leurs processus, méthodologies et leçons apprises afin de créer un répertoire de connaissances pour leurs rôles et projets. Ce répertoire devrait être sauvegardé dans un système de fichiers partagés afin de garantir que l'information est centralisée et toujours accessible.
- Organiser fréquemment des sessions de partage des connaissances, des ateliers et des rencontres avec le personnel afin de diffuser les connaissances dans l'ensemble du département.
- Tenir les membres de l'équipe informés des demandes de subventions et des prêts en cours, des mises à jour des projets et des opportunités de développement des compétences. Désigner un membre de l'équipe comme remplaçant lors des réunions et ateliers de formation en cas d'absence du chef de projet.

2.2 Programmes de mentorat et de succession

- Développer des programmes de mentorat qui regroupent des employés expérimentés à des employés débutants afin de favoriser le transfert de connaissances, l'acquisition de compétences et le développement des relations. Identifier les employés susceptibles de remplir de futures fonctions et soutenir leur développement de carrière lorsque ces fonctions deviendront disponibles.

3. INTÉGRATION ET FORMATION DU NOUVEAU PERSONNEL

Les programmes d'intégration et de formation permettent aux nouveaux employés de rapidement devenir des membres productifs en les dotant des connaissances, compétences et relations nécessaires. Les étapes suivantes décrivent un processus d'intégration et de formation efficace :

3.1 Préparation avant l'arrivée

- Élaborer un plan d'intégration détaillé comprenant des buts, objectifs et échéances.
- Désigner un mentor ou un superviseur qui guidera et soutiendra le nouvel employé tout au long du processus d'intégration.
- Fournir du matériel de lecture et des ressources avant l'arrivée du nouvel employé afin de le familiariser avec le travail de la municipalité et du département. Envisagez des documents qui fournissent un contexte important, tels que les plans municipaux de gestion de l'énergie, les plans d'action sur le climat, les procédures du département, les comptes rendus de réunions ou les documents enregistrés dans le répertoire de connaissances (voir section 2.1).

3.2 Orientation et familiarisation avec le département

- Organiser une séance d'orientation pour donner un aperçu de la structure et des fonctions du département, ainsi que de ses initiatives et plans de travail récents, en cours et futurs.
- Organiser des réunions entre le nouveau personnel et les partenaires internes et externes. Cela les aidera à bâtir des relations et à mieux comprendre les efforts collaboratifs. Les partenaires internes peuvent être le personnel du département, les cadres supérieurs, les comités interdépartementaux. Les partenaires externes peuvent être des comités consultatifs et des comités directeurs publics, ainsi que des groupes communautaires.

3.3 Formation spécifique à l'emploi

- Sur la base des exigences du poste, identifiez les domaines de développement des compétences pour le nouvel employé. Il peut s'agir de compétences générales telles que la communication, le leadership et le travail en équipe, ou de compétences techniques telles que l'utilisation de logiciels de modélisation énergétique et d'outils de comptabilisation des GES.
- Élaborer un programme de formation dans ces domaines. Les municipalités qui disposent de ressources limitées ou qui souhaitent compléter leur formation existante peuvent diriger leur personnel vers des programmes de formation externes et de réseautage entre pairs (voir le tableau 1) ou vers le **Guide pour le personnel municipal affecté aux changements climatiques (fcm.ca)** de la FCM, qui fournit une carte routière pour les nouveaux employés travaillant dans le domaine de l'énergie et du climat.

- Vérifier régulièrement les progrès accomplis et fournir des commentaires constructifs pour soutenir la croissance professionnelle.

3.4 Développement professionnel continu et réseautage entre pairs

- Encourager le personnel à participer à des formations externes et à du réseautage entre pairs, ce qui peut contribuer à élargir les perspectives, à améliorer les compétences et à faire progresser l'apprentissage dans l'ensemble du département. Ces opportunités peuvent être vitales pour toutes les municipalités, en particulier celles dont les programmes de formation interne sont limités. Le tableau ci-dessous donne des exemples d'opportunités de développement professionnel et de réseautage pour le personnel municipal chargé de l'énergie et du climat.

TABLEAU 1 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET RÉSEAUTAGE

<u>Centre d'apprentissage Fonds Municipal Vert</u>	Le Centre d'apprentissage du FMV est une référence pour les ressources, événements et formation en matière de développement durable des municipalités.
<u>Institut canadien de formation en énergie (cietcanada.com)</u>	L'institut canadien de formation en énergie (CIET) et un centre de formation qui propose un large éventail de programmes sur l'énergie durable.
<u>Clean Air Council (CAC)</u>	Le « CAC » est un réseau de 39 municipalités et unités de santé à travers l'Ontario. Les membres du « CAC » collaborent à l'élaboration et à l'implémentation de mesures relatives à la qualité de l'air, au changement climatique, à la durabilité et à la résilience.
<u>The Corporate Energy Managers Community of Practice (CEM COP)</u>	Le « CEM COP » est un réseau de gestionnaires d'énergie municipaux à travers l'Ontario qui travaillent sur des projets municipaux d'efficacité énergétique et d'énergie verte.
<u>Community Energy Association (CEA)</u>	Le « CEA » est une organisation à but non lucratif qui travaille au niveau communautaire pour réduire les émissions, économiser l'énergie et passer progressivement à une économie à faible émission de carbone et résiliente.

<u>Partenaires pour la protection du climat (pcp-ppc.ca)</u>	Le PPC est un réseau national de plus de 400 municipalités dont l'objectif commun est de prendre des mesures contre le changement climatique et de réduire les émissions locales de GES.
<u>The ICLEI network</u>	Les collectivités locales et régionales du réseau ICLEI représentent une grande diversité de villes et de régions. Ensemble, elles constituent une force dynamique qui fait progresser le développement urbain durable à travers le monde entier.
<u>QUEST Canada Accelerating Net-Zero Communities</u>	QUEST Canada est un organisme national à but non lucratif qui soutient les communautés canadiennes dans leur cheminement vers la consommation nette zéro.

En outre, l'initiative Initiative de Rénovation de bâtiments de loisirs (RBL) offre des ressources, des événements et des formations pour aider le personnel à la transition vers la consommation nette zéro. Par exemple, **le RBL** met en relation des experts en gestion de l'énergie à travers le Canada afin d'améliorer les projets de rénovation des bâtiments communautaires, tandis que **la bibliothèque de ressources RBL** contient de nombreuses ressources pratiques pour soutenir les améliorations des installations locales.

4. COMMENT LE FAIT DE SUPPORTER LE NOUVEAU PERSONNEL PERMET À VOS PROJETS ÉNERGÉTIQUES DE RÉUSSIR À LONG TERME

Les projets d'économie d'énergie dans les bâtiments municipaux ont souvent des objectifs de carboneutralité à long terme qui s'étendent sur 5, 10, voire 20 ans. La rotation du personnel étant inévitable sur de telles périodes, la mise en place de plans et de processus visant à assurer

la continuité des programmes est essentielle pour atteindre les objectifs de consommation nette zéro. Outre les ressources énumérées ci-dessus, l'initiative « Rénovation de bâtiments de loisirs » offre de nombreuses ressources, événements et opportunités de formation pour aider le personnel à effectuer cette transition. Par exemple, le **Service-conseil dans le cadre de l'initiative Rénovation de bâtiments de loisirs | Fonds Municipal Vert** connecte des experts en gestion de l'énergie à travers le Canada afin d'améliorer les projets de rénovation des bâtiments communautaires, tandis que la **Bibliothèque de ressources : Rénovation de bâtiments de loisirs | Fonds Municipal Vert** contient de nombreuses ressources pratiques pour soutenir la modernisation des installations locales.