



Manifestation en ligne « Développement durable dans la formation professionnelle »

Rapport final sur les ateliers

I N T E R F A C E

Schafft Wissen | Entre science et pratique



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

Manifestation en ligne « Développement durable dans la formation professionnelle »
Rapport final sur les ateliers
30.11.2021

Mandataire

Interface

Flurina Landis (direction),
Noëlle Bucher, Karin Büchel, Isabella Lussi, Lukas Oechslin,
Chantal Strotz, Amadea Tschannen (collaboration)

INTERFACE Politikstudien Forschung Beratung GmbH
Seidenhofstrasse 12 CH-6003 Lucerne, tél. +41 (0)41 226 04 26
Place de l'Europe 7 CH-1003 Lausanne tél. +41 (0)21 310 17 90
www.interface-pol.ch

Mandant

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Nicoletta Gullin, Nathalie Imsand

Traduction

Service de traduction du SEFRI

Table des matières

1	Contexte	4
2	Spécialiste du commerce de détail avec brevet fédéral	7
3	Installatrice en chauffage CFC / Installateur en chauffage CFC	9
4	Ebéniste CFC/Menuisière CFC / Ebéniste CFC/Menuisier CFC.....	11
5	Responsable du secteur hôtelier-intendance avec brevet fédéral	13
6	Maître jardinier	15
7	Éducatrice sociale diplômée ES / Éducateur social diplômé ES	17
8	Conclusion.....	19

1 Contexte

Le « Guide sur le développement durable dans la formation professionnelle » a été élaboré par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle et publié en janvier 2021. Il poursuit un double objectif :

- Il contribue à clarifier et à élargir la notion de développement durable.
- Il fournit un outil pour analyser la durabilité des professions et prendre en compte le développement durable dans les prescriptions sur la formation.

Tous les organes responsables et les personnes chargées de l'accompagnement pédagogique de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure (groupes cibles) ont été informés de la publication du guide. Le SEFRI a organisé une manifestation de formation et d'information en ligne le 4 novembre 2021 sur Zoom afin d'encourager l'utilisation du guide.

L'objectif était notamment de présenter la notion de développement durable aux groupes cibles, d'établir un lien avec leur domaine d'activité et de les encourager à utiliser le guide et à agir comme multiplicateurs. La manifestation était composée de trois parties :

1. *Introduction au développement durable* : plusieurs exposés ont permis d'approfondir des aspects du développement durable et d'établir des liens avec la formation professionnelle.
2. *Ateliers en ligne sur l'utilisation du guide* : l'analyse de la durabilité a été réalisée dans le cadre de six ateliers parallèles et le recours au guide dans le processus de développement des professions a fait l'objet d'une réflexion. Dans chaque atelier, une profession de la formation professionnelle initiale ou de la formation professionnelle supérieure a été étudiée en détail.
3. *Conclusion* : les résultats des ateliers ont été regroupés et discutés en commun en plénum.

Le présent rapport porte sur les parties 2 et 3 de la manifestation et en établit un résumé.

1.1 Objectifs et structure des ateliers

D'entente avec les organes responsables, le SEFRI a sélectionné les professions ci-après pour les ateliers :

- Spécialiste du commerce de détail avec brevet fédéral
- Installatrice en chauffage CFC / Installateur en chauffage CFC
- Ebéniste CFC/Menuisier CFC / Ebéniste CFC/Menuisier CFC
- Responsable du secteur hôtelier - intendance avec brevet fédéral
- Maître jardinier
- Éducatrice sociale diplômée ES / Éducateur social diplômé ES

Dans chaque atelier, l'analyse de la durabilité a été réalisée à l'aide d'un titre de la formation professionnelle et l'utilisation de l'outil d'analyse dans le processus de développement des professions a fait l'objet d'une réflexion.



	Dimension Économie	Dimension Société	Dimension Environnement
Pertinence 	Thèmes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rentabilité et valeur ajoutée ▪ Innovation et formation ▪ Mobilité et logistique 	Thèmes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions de travail ▪ Santé et bien-être ▪ Égalité des chances 	Thèmes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Biodiversité, ressources naturelles et matériaux ▪ Climat et énergie ▪ Pollution de l'environnement et déchets
Possibilités d'action 	Possibilités d'action Économie	Possibilités d'action Société	Possibilités d'action Environnement
Concrétisation 	Exemples en vue de la concrétisation dans les prescriptions de formation	Exemples en vue de la concrétisation dans les prescriptions de formation	Exemples en vue de la concrétisation dans les prescriptions de formation
Le développement durable en tant que tâche transversale			

Figure 1 : Structure de l'outil d'analyse du guide

Source : Infras (2020). Guide sur le développement durable dans la formation professionnelle, SEFRI

Conformément au guide, il s'agissait de traiter les aspects suivants :

- *Clarification de la pertinence pour la profession* : la pertinence pour la profession des thèmes de développement durable présentés dans le guide a été étudiée et les thèmes qui restent à approfondir ont été définis.
- *Identification des possibilités d'action* : les principales possibilités d'action spécifiques à la profession et adaptées au niveau de formation ont été identifiées pour une sélection de thèmes.
- *Concrétisation des mesures de développement durable de la profession* : les participants¹ ont discuté de ce qui doit être inscrit dans les prescriptions sur la formation afin de contribuer au développement durable. De plus, la mise en œuvre dans la pratique a également été discutée dans le cadre des ateliers.

En guise de préparation, les participants ont reçu les profils de qualification des professions ainsi que le guide. Ils ont en outre été priés de remplir un bref questionnaire sur leurs expériences générales en matière de développement durable et sur la pertinence des thèmes du développement durable dans le titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables.

Les organisateurs ont veillé à ce que le contexte professionnel des participants ait le plus d'affinités possibles avec les professions étudiées. Cependant, travailler sur un autre titre de la formation professionnelle permet également aux participants d'appliquer les connaissances acquises à leur propre profession.

Le SEFRI a mandaté Interface Politikstudien Forschung Beratung pour l'animation des ateliers et l'évaluation des résultats.

¹ Dans le présent document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes

1.2 Résultats communs à toutes les professions

L'enquête menée avant l'atelier sur l'importance du développement durable dans le titre de la formation professionnelle a montré que ce thème était connu pour 53 % des 51 participants, peu connu pour 37 % et pas du tout connu pour 10 % pour leurs propres titres.

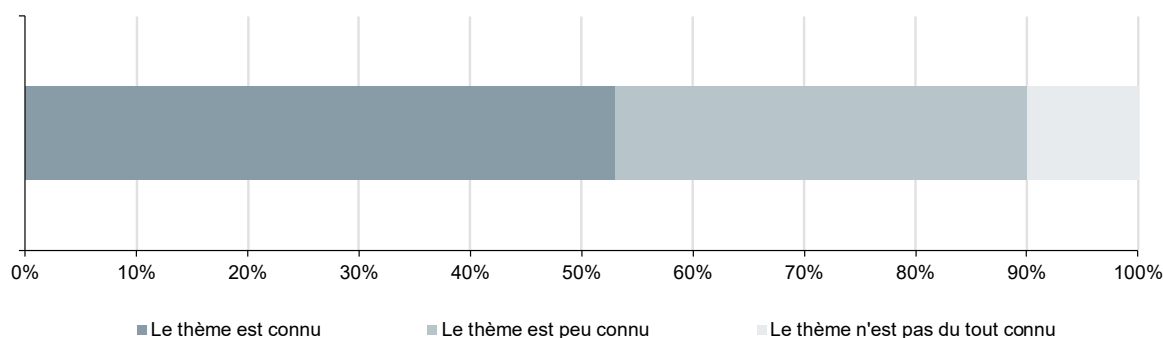


Figure 2 : connaissance du thème du développement durable pour son titre de la formation professionnelle

À la question de savoir lesquelles des trois dimensions sont prises en compte dans le titre de la formation professionnelle dont elles sont responsables, 37 personnes sur 49 (75 %) indiquent que les dimensions Économie et Environnement sont prises en compte, tandis que 31 personnes sur 49 (63 %) indiquent que la dimension Société est prise en compte.

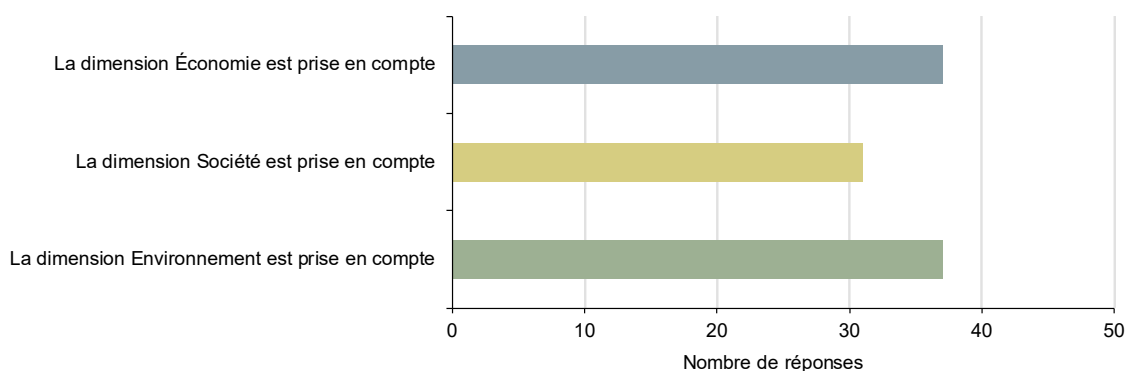


Figure 3 : prise en compte des dimensions du développement durable pour son titre de la formation professionnelle.

Les principaux enseignements tirés des ateliers par profession sont résumés ci-après.

2 Spécialiste du commerce de détail avec brevet fédéral

2.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

D'après les résultats de l'enquête sur l'importance du développement durable qui a précédé l'atelier, la majorité des participants estiment que le développement durable est connu dans leur champ professionnel. Les participants estiment notamment que les dimensions Économie et Environnement sont déjà prises en compte dans le titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables. En revanche, la dimension Société semble encore peu ancrée dans la pratique. En ce qui concerne la profession de spécialiste du commerce de détail, l'aspect social de la durabilité est toutefois considéré comme particulièrement important. Parmi tous les thèmes de durabilité, c'est le thème de l'égalité des chances qui est jugé le plus pertinent. Viennent ensuite les thèmes liés à l'environnement, tels que la réduction de la pollution et des déchets ainsi que la préservation de la biodiversité, des ressources naturelles et des matériaux.

Il ressort des discussions au sein de l'atelier que les résultats de l'enquête ne sont guère surprenants. Le fait que le thème de l'égalité des chances soit considéré comme particulièrement important dans le commerce de détail peut se justifier par le fait que des personnes issues de milieux culturels très différents travaillent dans cette profession, ce qui nécessite une sensibilité particulière quant à la prise en compte de l'égalité des chances.

2.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Différentes possibilités d'action dans les trois dimensions du développement durable ont été élaborées avec les participants dans le cadre de l'atelier.

Parmi les possibilités d'action en ce qui concerne la dimension *Économie*, les participants ont notamment discuté du renforcement d'une culture du feedback, qui doit passer à la fois par une plus grande implication du personnel et par un contact accru avec la clientèle. Le dialogue avec les clients et les collaborateurs doit permettre d'identifier les besoins et les préférences afin d'augmenter la rentabilité de l'entreprise. Les participants estiment qu'il serait possible de contribuer au thème de la durabilité « Innovation et formation » en renforçant la mise en réseau des branches, en acquérant des connaissances sur les tendances sociales par le biais de formations continues et en développant des approches nouvelles et innovantes pour emballer les produits de manière durable. La communication avec la clientèle sur le cycle économique des produits proposés est également considérée comme une possibilité d'action importante pour encourager la prise de conscience du développement durable. En outre, en matière de logistique, le stockage durable des produits, en particulier dans le secteur alimentaire, est jugé important afin d'éviter le gaspillage alimentaire.

Pour la *dimension Société*, plusieurs possibilités d'action ont été identifiées, tant en ce qui concerne les conditions de travail que les thèmes « Santé et bien-être » et « Égalité des chances ». Partant de nouveaux modèles commerciaux dans le cadre d'une société de plus en plus numérisée (p. ex. commerces en ligne, extension des heures d'ouverture des magasins), une priorité élevée est accordée à la sécurité au travail, tant sur le lieu de travail que pendant les trajets, et à la garantie de l'attrait du métier. De l'avis des participants, l'évolution vers des horaires d'ouverture des magasins plus longs nécessite également d'agir sur les thèmes de la santé, notamment en ce qui concerne la disponibilité permanente et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Work-Life-Balance). Afin d'augmenter l'égalité des chances dans le commerce de détail, une priorité élevée est accordée à l'égalité salariale et à la formation continue des collaborateurs.

Différentes possibilités d'action concernant la *dimension Environnement* ont également été discutées lors de l'atelier. Afin de promouvoir le thème « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux », l'importance des labels a été soulignée, labels qui devraient être mieux connus des clients. La clientèle devrait savoir ce que contiennent les différents labels. En outre, la conscience écologique des entreprises elles-mêmes devrait être encouragée, y compris les aspects financiers qui en découlent. Le lien entre la durabilité environnementale et économique est donc considéré comme particulièrement important. Le thème de la durabilité « Climat et énergie » devrait également être pris en compte dans le cadre

de la propre entreprise. Afin de réduire la charge environnementale et les déchets dans le commerce de détail, des possibilités d'action ont été esquissées dans le domaine du conseil à la clientèle.

2.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Pour certaines possibilités d'action, il existe déjà des idées concrètes quant à leur mise en œuvre. Dans le domaine de la durabilité économique par exemple, des enquêtes régulières auprès des clients sont considérées comme utiles pour renforcer la culture du feedback. Les participants sont d'avis que des programmes comme Movetia² devraient être davantage encouragés afin d'améliorer la mise en réseau des branches. Des approches innovantes permettant d'éviter ou de réduire les doubles emballages apporteraient également une contribution concrète à la durabilité économique.

Les discussions ont également fait ressortir des propositions concrètes visant à accroître la durabilité sociale. L'attractivité du métier de spécialiste du commerce de détail pourrait par exemple être assurée de manière plus durable en rendant plus visibles les compétences opérationnelles nécessaires et en rémunérant de manière adéquate le travail de spécialiste du commerce de détail. Pour augmenter l'égalité des chances, les participants jugent en outre important que les offres de formation continue soient axées sur les besoins des collaborateurs et qu'elles soient également accessibles aux personnes financièrement défavorisées.

Pour mettre en œuvre la dimension Environnement, les participants proposent concrètement de veiller à une utilisation économe de l'électricité dans leurs propres entreprises, p. ex. l'éclairage des vitrines. L'impact du *littering* pourrait en outre être réduit p. ex. grâce à des emballages « prêt à consommer », à la mise à disposition de stations de remplissage ou à des possibilités d'élimination sur place.

La discussion menée dans le cadre de l'atelier a montré qu'il existe plusieurs marges de manœuvre pour promouvoir le développement durable dans le commerce de détail, qui peuvent être exploitées différemment en fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Les possibilités d'action concernent aussi bien les dimensions Environnement, Société et Économie du développement durable. Les participants jugent essentiel de prendre en compte les liens entre les trois dimensions et d'évoluer vers un développement durable « au même rythme » pour différentes professions (notamment le commerce de détail et le marketing).

² <https://www.movetia.ch/>

3 Installatrice en chauffage CFC / Installateur en chauffage CFC

3.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

Dans le cadre de l'enquête préalable, les participants ont indiqué que les dimensions Économie et Environnement étaient particulièrement prises en compte dans leur profession. À cet égard, les thèmes « Rentabilité et valeur ajoutée » et « Climat et énergie » ont été jugés particulièrement pertinents. La dimension Environnement ne cesse de gagner en importance, ce qui s'explique notamment par l'influence positive de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) au cours des dernières années. La grande importance du thème « Climat et énergie » est en outre liée à l'engagement de suissetec : l'association professionnelle oeuvre en faveur de ce thème tant sur le plan politique qu'économique et s'emploie à sensibiliser la population. Dans la liste des « installations thermiques », on veille p. ex. désormais à ce que les sources d'énergie renouvelable (pompes à chaleur, installations solaires, entre autres) soient mentionnées avant les sources d'énergie fossile. Cette priorisation a constitué une étape importante dans le cadre de la révision.

En revanche, seule la moitié des personnes ayant participé à l'enquête ont précisé que la dimension Société était prise en compte dans leur profession. Ce résultat n'étonne pas non plus les participants à l'atelier, car il s'agit d'aspects « récents » pour ce champ professionnel technique. Comment intégrer ces thèmes de société (p. ex. égalité des chances, diversité) dans les plans de formation ? Comment créer des liens directs avec le champ professionnel ? Des incertitudes subsistent à ce sujet, que l'on a également retrouvées lors de la révision du plan de formation. Le thème « Santé et bien-être » constitue ici une exception. Les objectifs en matière de sécurité au travail sont ancrés dans le plan de formation depuis des années.

3.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Un certain nombre de thèmes ont été retenus pour chaque dimension dans le cadre de la discussion sur les possibilités d'action envisageables pour la profession.

Concernant la *dimension Économie*, il s'agissait du thème « Rentabilité et valeur ajoutée ». Du point de vue des participants, une réflexion et une action interdisciplinaires sont nécessaires comme norme sur le chantier ou dans le bâtiment. Il a également été souligné que la rentabilité est un argument important pour motiver les entreprises à agir de manière durable. Dans ce contexte, un input théorique sur la rentabilité et la valeur ajoutée est proposé aux personnes en formation (y c. mise en évidence des limites et de la pondération entre les domaines). En outre, chaque professionnel doit s'identifier comme ambassadeur de sa profession et la représenter à l'extérieur. Enfin, les chances d'apprentissage dans la « réalité virtuelle » ont été discutées comme possibilités d'action. Les participants sont d'avis que certaines compétences du métier d'installateur en chauffage CFC pourraient être apprises « virtuellement ». Outre un gain d'efficacité, cela pourrait entraîner une réduction des déchets (ou une réduction de la consommation de matériel dans des situations d'apprentissage).

Dans la *dimension Société*, les discussions ont porté sur les possibilités d'action pour le thème « Santé et bien-être ». La protection de la santé sur le lieu de travail (p. ex. mise en œuvre de consignes de sécurité concernant les outils et les machines) ainsi que la santé mentale du personnel et des personnes en formation ont été mentionnées : des sujets tels que les relations au sein de l'équipe, et également la résistance au stress pourraient être davantage abordés. Enfin, les compétences en matière de communication, p. ex. dans les relations avec les clients, ont été qualifiées d'importantes (p. ex. reconnaître et réagir aux différentes sensations de chaleur chez les clients et les aider à régler correctement les chauffages).

Dans la *dimension Environnement*, le thème « Climat et énergie » a été abordé. Il s'agit en premier lieu de l'importance des énergies renouvelables pour la profession d'installateur en chauffage CFC. La discussion a révélé que le conseil à la clientèle ne fait (jusqu'à présent) pas partie des compétences opérationnelles des installateurs en chauffage CFC. Une partie des participants à l'atelier s'est toutefois déclaré intéressée à envisager un tel complément (par ex. objectif pour l'école et pour l'entreprise concernant la gestion des écobilans) dans le cadre d'une prochaine révision.

3.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Lors de la discussion sur la concrétisation des mesures de développement durable de la profession d'installateur en chauffage CFC, il a notamment été question de savoir dans quel cadre les thèmes du développement durable pourraient être intégrés (en sus). Outre le domaine spécifique à la profession, les cours interentreprises ont été considérés comme précieux, notamment pour les thèmes nouveaux et innovants (cf. cours interentreprises sur les installations solaires). Les participants ont également souhaité une sensibilisation et une formation continue ciblées du corps enseignant afin de transmettre les thèmes du développement durable aussi à l'école professionnelle. Les personnes en formation pourraient à leur tour rapporter ces inputs dans leurs entreprises.

Le groupe conclut que le développement durable est un sujet passionnant et que le guide aide à penser aux différents thèmes du développement durable. Cependant, il souligne aussi qu'il est important de ne pas inclure trop de thèmes dans le plan de formation et de penser dès le début à la mise en œuvre. L'expérience a en effet montré que seul un nombre limité de thèmes peuvent être introduits lors de la révision d'un plan de formation, raison pour laquelle il faut faire un choix judicieux des thèmes (priorisation).

4 Ebéniste CFC/Menuisière CFC / Ebéniste CFC/Menuisier CFC

4.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

Lors de l'enquête préalable, presque tous les participants ont dit connaître les aspects du développement durable propres au titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables. Les trois dimensions du développement durable – Économie, Société et Environnement – sont prises en compte pareillement dans les titres de la formation professionnelle des participants à l'atelier.

En ce qui concerne la profession d'ébéniste CFC/menuisier CFC, les participants interrogés considèrent la dimension Environnement comme étant la plus importante. Pour eux, la pertinence des trois thèmes « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux », « Climat et énergie » et « Pollution de l'environnement et déchets » de cette dimension est supérieure à la moyenne. Ils ne sont pas surpris de ces résultats, la dimension Environnement étant une évidence dans la profession. La dimension Économie, en revanche, est moins présente dans le plan de formation que la dimension Environnement, mais davantage néanmoins que la dimension Société. De l'avis des participants, l'égalité des chances n'est pas du tout réalisée dans la dimension Société. C'est le thème qui recèle selon eux le potentiel le plus élevé, tout comme « Rentabilité et valeur ajoutée » de la dimension Économie et « Santé et bien-être » de la dimension Société.

Les participants ont discuté de questions de développement durable liées à la formation professionnelle initiale d'ébéniste CFC/menuisier CFC, telles que l'utilisation de vernis ou de produits respectueux de l'environnement, par exemple. Ils ont convenu que l'achat des matières premières relève de la seule responsabilité des chefs d'entreprise ou de la direction, qui peuvent ainsi servir d'exemple aux personnes en formation et leur faire prendre conscience de l'importance du développement durable.

De l'avis des participants à l'atelier, le guide du SEFRI aide à prendre davantage conscience de la notion de développement durable en tant que thème transversal. À leurs yeux, la prise en compte des trois dimensions Économie, Société et Environnement apporte un supplément de valeur.

4.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Différentes possibilités d'action dans les trois dimensions du développement durable ont été étudiées dans le cadre de l'atelier.

Des possibilités d'action ont été débattues pour les thèmes « Rentabilité et valeur ajoutée » et « Innovation et formation » de la *dimension Économie*. Pour ce qui est du premier de ces thèmes, il a été question de la guerre des prix entre la Suisse et l'étranger, de l'importance croissante de l'aspect régional et de l'économie circulaire. S'agissant du second thème, les participants ont relevé les possibilités d'action suivantes : le rôle d'exemple joué par les formateurs et les supérieurs hiérarchiques et le poids accordé à l'innovation ; la nécessité d'expliquer les chaînes d'approvisionnement, quel que soit le type de formation (en entreprise et à l'école, cours interentreprises) ; l'adaptation des programmes de formation continue aux exigences du marché du travail pour les apprentis ayant obtenu leur CFC et l'encouragement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Concernant la *dimension Société*, les participants se sont arrêtés longuement sur le thème « Égalité des chances », en particulier l'égalité femme-homme et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, dont ils ont tiré des possibilités d'action. Il est par exemple prévu de faire évoluer le profil professionnel et d'établir un modèle de travail à temps partiel pour le métier d'ébéniste CFC/menuisier CFC. Grâce à des programmes de formation continue, les titulaires d'un CFC pourraient occuper un poste de conseiller ou de chef de projet et travailler à temps partiel dans cette nouvelle fonction. Il serait alors possible de tirer parti des interfaces avec d'autres professions, comme celle de « peintre ».

Les participants ont ensuite examiné la *dimension Environnement* dans son ensemble, jugée particulièrement pertinente étant donné l'importance du bois pour la profession. Ils se sont accordés, pour ce qui touche au thème « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux », sur une possibilité d'action en vue de protéger plus résolument le bois. Il serait envisageable, par ailleurs, d'étendre et d'adapter les réglementations juridiques de protection des ressources naturelles et des matériaux applicables aux

travaux de charpenterie. Pour les participants, une autre possibilité d'action serait d'utiliser plus efficacement les produits de menuiserie (transformation locale du bois, circuits courts, p. ex.). La discussion autour du thème « Pollution de l'environnement et déchets » a été l'occasion de se tourner vers d'autres champs professionnels pour voir comment y est organisée l'élimination des déchets, par exemple les peintres sont un modèle dans ce domaine, car ils se soucient d'éliminer laques et couleurs sans porter atteinte à l'environnement. Les ébénistes/menusiers ont beaucoup à apprendre de cette profession, habituée à se débarrasser des produits de traitement sans nuire à l'écosystème.

4.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Les participants à l'atelier suggèrent les possibilités d'action suivantes pour la profession d'ébéniste CFC/menusier CFC : utiliser les déchets de bois (copeaux de bois, chutes de bois) pour alimenter les systèmes de chauffage sur place et les valoriser ; attirer l'attention de la clientèle sur les matières premières locales et sur leur qualité ; indiquer clairement les différences (de prix) entre produits locaux et produits étrangers le long de la chaîne de valeur et étendre les campagnes de publicité et de marketing à l'économie circulaire et aux chaînes d'approvisionnement dans le domaine de la charpenterie.

Il a été jugé important d'insister sur les aspects existants du développement durable afin d'éviter qu'il ne soit perçu comme un thème de plus. Des efforts supplémentaires restent nécessaires malgré tout, notamment dans les dimensions Économie et Société.

5 Responsable du secteur hôtelier-intendance avec brevet fédéral

5.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

Il ressort de l'enquête menée avant l'atelier que la moitié des participants connaissaient les aspects du développement durable propres au titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables. Ils pensent que celui-ci prend déjà en compte les dimensions Économie et Environnement en particulier. Par contre, la dimension Société ne semble pas aussi bien intégrée jusqu'ici, malgré l'importance que lui accordent les participants. Pourtant, le thème « Santé et bien-être » est considéré comme le plus pertinent pour le brevet fédéral de responsable du secteur hôtelier-intendance. Viennent ensuite le thème « Pollution de l'environnement et déchets » de la dimension Environnement et le thème « Rentabilité et valeur ajoutée » de la dimension Économie.

La discussion a montré que les participants n'ont pas la même compréhension ni le même accès aux différents thèmes du développement durable mentionnés dans le guide. Certains participants ont même eu du mal à évaluer la pertinence des thèmes. En outre, les résultats de l'enquête n'ont guère surpris : ils donnent une bonne vue d'ensemble des thèmes déjà présents dans le profil actuel de la profession. En ce qui concerne la dimension Société, il a été souligné qu'on atteint parfois les limites du possible, p. ex. à propos de l'égalité des chances dans le profil de la profession. Enfin, il semblerait qu'en matière de développement durable, la marge de manœuvre soit nettement plus grande dans la formation professionnelle supérieure que dans la formation professionnelle initiale.

5.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Différentes possibilités d'action dans les trois dimensions du développement durable ont été abordées avec les participants dans le cadre de l'atelier. Certaines questions sont récurrentes (par ex. élaboration de processus des achats à l'élimination, utilisation des ressources) et liées les unes aux autres. La discussion a permis d'insister par ailleurs sur la nécessité d'instruire et de sensibiliser les cadres et le personnel aux thèmes du développement durable, ne serait-ce que pour préserver la crédibilité de l'entreprise. Les possibilités d'action pour la profession de responsable du secteur hôtelier-intendance avec brevet fédéral ont été discutées autour d'un thème choisi pour chaque dimension.

Pour la *dimension économique*, le thème retenu est « Rentabilité et valeur ajoutée ». Les participants ont mentionné les possibilités d'action suivantes : choix et achat d'appareils et d'équipements dans une perspective durable (p. ex. prise en compte des matériaux) ; utilisation durable des matériaux et des appareils/installations (préservation de la valeur) ; mise en place de processus dans une perspective durable (p. ex. méthodes de production efficaces sur le plan énergétique, travail en cuisine) ; planification minutieuse et utilisation plus efficace des ressources (p. ex. affectation attentive du personnel, utilisation pondérée des matériaux) ; prise en compte des fournisseurs/partenaires locaux/régionaux ; ratios de gestion.

Pour la *dimension Société*, le thème retenu est « Santé et bien-être ». Les participants ont mentionné les possibilités d'action suivantes : sécurité au travail et protection de la santé au travail (p. ex. application des consignes de sécurité, ergonomie) ; bien-être et promotion de la santé du personnel ; modèles de temps de travail flexibles. L'égalité des chances, la surreprésentation des femmes et la sous-représentation des hommes dans la profession ont été abordées elles-aussi.

Pour la *dimension Environnement*, le thème retenu est « Pollution de l'environnement et déchets ». Les participants ont mentionné les possibilités d'action suivantes : élaboration de processus et changement des comportements (p. ex. mesures pour produire moins ou pas de déchets, recyclage, réparation préférable à la mise au rebut, réutilisation) ; sélection et utilisation des produits (p. ex. produits nettoyants écologiques) ; usage rationnel des ressources (p. ex. remplacement espacé des serviettes de bain dans les hôtels ; réflexion sur le gaspillage de nourriture engendré par les buffets dans les hôtels).

5.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Les discussions sur les mesures concrètes envisageables pour la profession de responsable du secteur hôtelier-intendance avec brevet fédéral ont porté avant tout sur le profil de qualification. Il est apparu clairement que ce dernier intègre déjà plusieurs thèmes des trois dimensions et que les compétences opérationnelles sont suffisamment étendues pour ne pas être élargies. Mieux vaudrait consolider les possibilités d'action existantes, les coordonner et les concrétiser là où c'est nécessaire et utile. La mise en œuvre a également été abordée : comment les contenus sont-ils enseignés ? Comment se présente la mise en œuvre dans les entreprises ? Comment les entreprises sont-elles contrôlées ? Autant d'interrogations qui méritent une plus grande attention.

6 Maître jardinier

6.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

Lors de l'enquête préalable, la plupart des participants à l'atelier ont indiqué connaître les aspects du développement durable propres au titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables. Les dimensions Environnement et Économie sont plus spécialement prises en compte. Concernant la profession de maître jardinier, les thèmes « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux » et « Rentabilité et valeur ajoutée », tout comme « Mobilité et logistique », ont été qualifiés de particulièrement pertinents. Si l'importance de la dimension Environnement se justifie par le rôle central que joue la gestion des ressources naturelles dans la profession de maître jardinier (branche verte), celle du thème « Rentabilité et valeur ajoutée » est directement liée au titre délivré, car la formation s'adresse à des personnes qui souhaitent créer une entreprise dans la branche verte et/ou la gérer d'un point de vue stratégique (orientation Production ou Paysagisme). Une valeur économique ajoutée qui s'inscrit dans le long terme constitue la base d'une gestion d'entreprise efficace. La mobilité et la logistique entrent également en ligne de compte pour les deux orientations.

Deux tiers des personnes ayant participé à l'enquête ont précisé que la dimension Société fait partie intégrante du titre de la formation professionnelle dont elles sont responsables. Les participants à l'atelier n'ont rien vu d'étonnant à cela, car les thèmes liés à cette dimension revêtent déjà une importance significative dans la formation professionnelle initiale d'horticultrice/horticulteur CFC (p. ex. gestion des substances dangereuses). Le thème « Santé et bien-être » a été considéré comme étant le thème plus important de la dimension Société.

6.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Pour la discussion sur les possibilités d'action envisageables pour la profession de maître jardinier, un certain nombre de thèmes ont été retenus pour chaque dimension.

Concernant la *dimension Économie*, ce sont tout d'abord les deux possibilités d'action suivantes qui ont été examinées pour le thème « Mobilité et logistique » : organiser la flotte de véhicules et l'utilisation du carburant de manière écologique et efficace (p. ex. : sensibiliser à l'achat de véhicules électriques et à l'utilisation d'énergies alternatives, définir des critères d'achat ; sensibiliser le personnel et les personnes en formation aux aspects de la mobilité afin de les amener à utiliser des moyens de transport alternatifs) ; augmenter l'efficacité lors de l'organisation des transports (p. ex. : organiser les trajets avec des chargements maximaux lors des importations de marchandises depuis l'étranger, planifier les achats de manière systématique). Ces possibilités d'action permettent d'économiser sur les coûts et se recourent de ce fait avec le thème « Rentabilité et valeur ajoutée ». Selon les participants, elles constituent l'un des axes fondamentaux d'une gestion d'entreprise efficace. Une bonne planification du travail et une coordination accrue dans la planification de l'utilisation des machines sont deux autres possibilités d'action liées au thème « Rentabilité et valeur ajoutée ». Les évolutions technologiques sur les machines permettent elles aussi d'économiser sur les coûts et d'augmenter la sécurité au travail (voir la dimension Société). Le thème « Innovation et formation » est considéré comme un élément important pour identifier les marges d'optimisation dans le domaine des infrastructures et investir en conséquence. D'où la nécessité pour les entreprises d'avoir un personnel formé et de lui offrir la possibilité de continuer à se former. Le développement durable doit être systématiquement intégré à la vie de l'entreprise. Les participants à l'atelier ont exprimé le souhait de voir les entreprises formatrices bénéficier d'un encouragement et d'un soutien dans ce processus (notamment à l'aide d'outils et d'offres de soutien).

Concernant la *dimension Société*, ce sont les deux possibilités d'actions suivantes qui ont été examinées pour le thème « Santé et bien-être » : veiller à la sécurité au travail et à la protection de la santé (p. ex. contrôle de la mise en œuvre des dispositions légales relatives à l'utilisation des machines et à la gestion des substances dangereuses) ; optimiser les conditions de travail afin d'améliorer le bien-être du personnel (p. ex. : mettre en place une bonne infrastructure, promouvoir des mesures ergonomiques). En conclusion de la discussion, les participants à l'atelier se sont accordés à dire que les maîtres jardiniers contribuent dans une large mesure au bien-être social en créant et en aménageant des espaces verts.

Pour ce qui est de la *dimension Environnement*, diverses possibilités d'action ont été évoquées pour le thème « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux ». Le travail de sélection des plantes (p. ex. : adopter une approche écoresponsable, contribuer à la préservation de la diversité des insectes, privilégier les plantes régionales) et des matériaux (p. ex. : éviter autant que possible d'acheter du granit provenant de Chine en raison des conditions de travail qui règnent dans ce pays) permet aux maîtres jardiniers de contrer la perte de biodiversité et de tenir compte des enjeux sociaux dans les décisions qu'ils prennent. Le choix des techniques de production (p. ex. utiliser moins de ressources et privilégier un mode de production respectueux de la nature) peut aussi entrer en ligne de compte, sans que l'on perde pour autant de vue la notion de rentabilité tout au long des processus de travail. En effet, les modes de production écologiques et l'utilisation de produits locaux sont plutôt synonymes de surcoûts. Dans le même ordre d'idées, des mesures devraient également être prises afin de sensibiliser la clientèle et les ingénieurs en architecture du paysage, avec lesquels les maîtres jardiniers collaborent, à la recherche de solutions écologiques.

6.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Comme le règlement d'examen a été actualisé en décembre 2020, les participants n'ont pas identifié un grand besoin de procéder à la concrétisation d'autres mesures de développement durable. Ils en sont arrivés à la conclusion que le développement durable est déjà bien intégré au niveau de la formation professionnelle supérieure (p. ex. compétence opérationnelle A.1 Développement d'un modèle prenant en compte les trois dimensions) et que les maîtres jardiniers transmettent leurs connaissances à la génération suivante. Selon les participants, des mesures devaient encore être concrétisées dans le domaine de la communication, de la sensibilisation et des activités de conseil. La population ou les associations environnementales demandent souvent aux horticulteurs pourquoi ils ne tiennent pas compte de tels ou tels aspects de la durabilité écologique ou pourquoi ils en tiennent compte de manière insuffisante. Pour répondre à ces interrogations, il est indispensable de posséder des compétences dans le domaine de la communication. Tant au niveau de la formation initiale (p. ex. modules optionnels) qu'à celui de la formation professionnelle supérieure (p. ex. élaboration de concepts à l'intention de groupes cibles), des premiers pas ont déjà été franchis afin d'encourager l'acquisition de compétences en communication dans ce groupe professionnel.

7 Éducatrice sociale diplômée ES / Éducateur social diplômé ES

7.1 Clarification de la pertinence des thèmes pour la profession

Lors de l'enquête préalable, plus de la moitié des participants à l'atelier ont indiqué connaître les aspects du développement durable propres au titre de la formation professionnelle dont ils sont responsables. La dimension Société du développement durable est celle qui est le plus souvent prise en compte, suivie de la dimension Économie et de la dimension Environnement.

Les participants ont estimé que la dimension Société est la plus importante pour la profession d'éducateur social diplômé ES. Les trois thèmes liés à cette dimension, à savoir « Conditions de travail », « Santé et bien-être » et « Égalité des chances », sont considérés comme étant très pertinents. Les participants à l'atelier n'ont pas été surpris par les résultats de l'enquête : la dimension Société est une évidence dans cette profession. Les deux autres dimensions, Économie et Environnement, sont moins présentes. Selon les participants, elles devraient également être prises en compte lors du développement de la profession d'éducateur social diplômé ES. Si les participants ont considéré que les thèmes liés à la dimension Environnement, c'est-à-dire « Biodiversité, ressources naturelles et matériaux », « Climat et énergie » et « Pollution de l'environnement et déchets », revêtent tous les trois à peu près la même importance, il n'en va pas de même pour les trois thèmes liés à la dimension Économie. Le thème « Innovation et formation » est qualifié de plus important que les thèmes « Rentabilité et valeur ajoutée » et « Mobilité et logistique ».

De l'avis des participants à l'atelier, le guide du SEFRI aide à prendre davantage conscience de la notion de développement durable en tant que thème transversal et à mieux appréhender les trois dimensions.

7.2 Identification des possibilités d'action de la profession

Pour la discussion sur les possibilités d'action envisageables pour la profession d'éducateur social diplômé ES, un thème a été sélectionné pour chaque dimension.

Concernant la *dimension Économie*, il s'agissait de « Innovation et formation » et les possibilités d'action suivantes ont été examinées : mettre sur pied des possibilités de formation dans les domaines du développement durable, de la communication et de la participation, élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans son domaine de travail, organiser les situations de la vie quotidienne de manière innovante et intégrer des connaissances factuelles et des pistes de réflexion dans la filière de formation. Selon les participants à l'atelier, le renforcement du propre sentiment d'efficacité et de l'autodétermination à l'aide des connaissances scientifiques en la matière pourrait être en outre un élément déterminant. Une autre possibilité d'action envisageable qui a été dégagée pour cette profession concerne le rôle de modèle des éducateurs sociaux diplômés ES dans la formation des personnes accompagnées. Les participants à l'atelier se sont par ailleurs demandé pourquoi le thème de la formation est rattaché à la dimension Économie et non à la dimension Société. Cette interrogation met clairement en évidence le caractère transversal du développement durable et la nécessité de considérer les trois dimensions les unes par rapport aux autres.

La *dimension Société* est aux yeux des participants la dimension la plus importante pour le profil de cette profession. La discussion a porté principalement sur le thème « Santé et bien-être » même si les participants ont souligné que ce thème ne devrait être examiné que par rapport aux autres thèmes liés à cette dimension, à savoir « Conditions de travail » et « Égalité des chances ». Elle a permis d'envisager différentes possibilités d'action, principalement dans le domaine de la santé psychique et plus précisément de la prévention des surcharges psychiques. À cette possibilité d'action pourraient être rattachés les éléments suivants : l'encouragement à l'autogestion, la création et l'utilisation de ressources (en particulier en cas de situations stressantes) et le soutien dans le cadre de futurs processus de changement. Outre le domaine de la santé psychique des éducateurs sociaux diplômés ES, celui de la santé physique des personnes accompagnées est considéré comme une possibilité d'action envisageable. Le fait d'encourager les personnes accompagnées à pratiquer une activité sportive et de leur donner des informations dans ce sens est rattaché à cette possibilité d'action. Une autre possibilité

d'action – en lien avec la dimension Économie – est le rôle de modèle dans la formation des personnes accompagnées.

Concernant la *dimension Environnement*, c'est le thème « Climat et énergie » qui a été examiné. Là aussi, le rôle de modèle, notamment dans l'accompagnement et le suivi des groupes d'habitation, est essentiel, les participants soulignant néanmoins qu'il devrait déjà être endossé avant le niveau ES. Les autres possibilités d'action qui ont été mentionnées se déclinent comme suit : stimuler la réflexion, inciter à une utilisation écoresponsable des ressources, promouvoir une manière de penser et d'agir systémique dans les situations de la vie quotidienne, mettre sur pied et gérer des réseaux virtuels. Les participants ont fait remarquer que le développement durable, et avec lui, par exemple, la pénurie des ressources, revêt également un caractère transversal dans la dimension Environnement et que l'on doit se garder de considérer un thème défini indépendamment de tous les autres thèmes.

7.3 Concrétisation du développement durable pour la profession

Au cours de la discussion qui a suivi, les participants à l'atelier ont décidé de ne pas plébisciter la concrétisation de mesures de développement durable pour la profession d'éducateur social diplômé ES. Ils ont estimé que les plans d'études cadres de la formation professionnelle supérieure ne s'y prêtent pas. Cette possibilité de concrétisation devrait plutôt être exploitée dans les programmes des écoles. Dans ce contexte, les participants ont insisté à plusieurs reprises sur la distinction qui doit être faite entre la formation professionnelle supérieure et la formation professionnelle initiale. La formulation dans les plans d'études cadres est en effet beaucoup plus abstraite et générale que celle des profils de qualification (formation professionnelle initiale). Les représentants des éducateurs sociaux diplômés ES pensent néanmoins que les trois dimensions pourraient être présentées dans leur plan d'études cadre de manière plus détaillée. À la fin de la discussion, l'accent a été mis sur l'utilité du guide lors de la révision d'un plan d'études cadre. Les participants ont par ailleurs plaidé pour un encouragement du travail en réseau entre les acteurs de la formation professionnelle concernant le développement durable.

8 Conclusion

Les ateliers organisés dans le cadre de la manifestation en ligne ont permis d'analyser la notion de développement durable dans la formation professionnelle et de favoriser les échanges entre les acteurs responsables de différentes professions. Pour des questions de temps, il n'a pas été possible de mener une analyse méthodique et détaillée à l'aide de l'outil présenté dans le guide, mais les discussions ont confirmé l'importance du développement durable pour la formation professionnelle. Les résultats pourront être utilisés pour la prise en compte du développement durable dans les prescriptions sur la formation. Les échanges soutenus au sein des ateliers ont par ailleurs amené les participants à aller au-delà du processus de développement des professions et à réfléchir à la phase de mise en œuvre en proposant des mesures concrètes de prise en compte du développement durable dans la profession concernée. Les résultats présentés ci-après proviennent de plusieurs ateliers.

- De l'avis des participants à l'atelier, le guide du SEFRI aide à prendre davantage conscience de la notion de développement durable en tant que thème transversal et à mieux appréhender les trois dimensions dans le champ professionnel.
- Les discussions ont montré que nombre de thèmes du développement durable revêtent un caractère transversal et que les trois dimensions ne peuvent pas être considérées indépendamment les unes des autres.
- Les participants sont convaincus que les personnes qui s'engagent de nos jours dans une formation professionnelle sont beaucoup plus sensibilisées à la question du développement durable. Cet aspect contribuera à l'ancrage du développement durable dans la pratique professionnelle.
- Les discussions ont mis en lumière la marge de manœuvre importante dont disposent les entreprises pour favoriser le développement durable et les écarts qui existent quant à la mise à profit de cette marge de manœuvre. Raison pour laquelle il est d'autant plus important d'encourager l'intégration du développement durable dans tous les lieux de formation (école, entreprise).
- La dimension Société semble être encore (trop) peu prise en compte dans les différents titres de la formation professionnelle. Dans certains cas, il existe encore des incertitudes quant à la manière d'intégrer les thèmes sociaux de manière appropriée dans les bases légales et dans le quotidien professionnel.
- Les différents ateliers ont fait ressortir un grand potentiel dans le domaine de la communication, de la sensibilisation et des activités de conseil vis-à-vis de la clientèle, des entreprises partenaires et des collaborateurs.