

Action prioritaire 7 du PRDF : Développement durable, éducation et formation

Le rapport et les recommandations du Groupe de travail aux Comités de Pilotage et Groupe d'Orientation du PRDF

AVANT PROPOS

*Ce rapport du Groupe mis en place en mars 2006, présente, à partir de ses 6 réunions de travail, du 6/4/06 au 7/12/06, ses constats et recommandations pour **un développement durable sous l'angle éducation et formation (que nous abrègerons par EFDD par la suite)**. Il est rappelé que le développement durable s'entend, par essence, dans ses trois dimensions, **économique, sociale et environnementale**.*

I- LE CONTEXTE, FRANCE ENTIERE

Introduction :

Depuis que le Groupe s'est mis en place, de multiples signes montrent que, de tous bords, des lignes politiques de plus en plus affirmées se dégagent, faisant chacune à des degrés divers, place à un consensus nouveau quant aux enjeux du développement durable entendu dans ses différentes dimensions. Reste à être encore plus attentifs quant aux initiatives prises en France comme ailleurs dans le monde¹.

I-1- Vers une gestion responsable

Le défi est d'instaurer une gestion responsable de l'avenir de la planète telle que l'entendait déjà, en 1987, le rapport Brundtland à l'ONU : "*Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.*" Les politiques publiques sont, en particulier, en capacité de mobiliser tous les acteurs. Et de nouvelles valeurs civiques, de consommation et de mode de vie, sont, pour ce faire, peu à peu à élaborer en concertation.

Un changement de paradigme s'impose à notre charge, et ce, sans nous en remettre à la jeune génération en formation : tout le monde est concerné, les rôles propres de la formation initiale et continue vont être déterminants. Contrepartie vitale des effets d'une mondialisation néo-libérale de l'activité économique (mais qui ne lui est pas propre : cf les problèmes rencontrés dans les pays de l'ex bloc de l'Est), ce défi demande un développement entièrement repensé en fonction d'exigences multiples sociales et environnementales, et qui ne se fonde plus exclusivement sur une économie de croissance.

¹ Notre région gagnerait beaucoup, de ce point de vue, à se doter d'une veille partagée, d'une revue et de missions de suivi coordonnées, qui lui permettent de suivre de près tout ce qui se passe, tout en économisant les ressources propres que chacun a à mobiliser pour y parvenir. Des associations font déjà ce travail (cf Comité 21 et Association 4D), avec lesquelles la Région Centre a déjà des contacts mais sans que nécessairement la possibilité de s'adresser à elles soit bien connue de tous les acteurs.

I-2- Des politiques publiques en EFDD s'affirment, des tutelles prennent des initiatives

Les pouvoirs publics font de plus en plus souvent appel à de larges enquêtes publiques se préoccupant des aspects 'compétences', 'métiers' et 'formation', pour déterminer les possibilités d'intervention sur ces sujets (gestion de l'eau, risques environnementaux,, insertion des plus démunis par rapport à la formation ou à l'emploi, etc..).

Le développement durable introduit dans les cursus de formation des grandes écoles par exemple (citons le cas de l'ESCEM -Ecole supérieure de commerce en région Centre-) induit de nouvelles approches de management.

Les travaux du Comité Français pour la Décennie des Nations Unies pour l'Education au Développement Durable 2005-2014, le Colloque Avancées et propositions des 14, 15 et 16 juin dernier à Paris en sont un signe important de même que le Plan d'Action que ce Comité devrait projeter fin 2006².

II- LES CONSTATS, EN REGION CENTRE

Introduction :

*Un panorama intéressant a pu être dégagé par le Groupe à partir des contributions de ses participants (les **fiches action** et/ou **projets** des partenaires, les actions portées par le Conseil Régional), mais sans que cela ne constitue un état des lieux exhaustif, l'intérêt étant essentiellement d'identifier les bonnes pratiques.*

II-1- Des objectifs mobilisateurs, de multiples mises en actes observées

Il y a plusieurs préalables au déploiement d'une intégration réelle du concept de développement durable dans les enseignements des établissements :

- prendre la démarche du développement durable en considération **dans ses réalités quotidiennes** (économie d'énergie, usages de l'eau, traitement des déchets, intégration des personnes handicapées, prise en compte des personnes en difficultés dans les apprentissages, etc...), sauf à n'avoir plus aucune crédibilité auprès de la communauté éducative en prônant un concept sans adopter le comportement responsable qui va de pair.
- sensibiliser les personnels (formateurs et personnels techniques) aux changements attendus d'eux,
- mobiliser et fédérer toutes les bonnes volontés. Utiliser toutes les opportunités allant dans ce sens,
- bénéficier d'une direction déterminée à introduire les enjeux du DD dans le projet d'établissement

Ainsi, de nombreuses actions (reprises dans les fiches précédemment citées) sont entreprises en région, constituant des percées significatives, des initiatives souvent exemplaires que le PRDF gagnera à mutualiser et suivre.

C'est tout particulièrement vrai des orientations préconisées dans la convention régionale pour l'éducation à l'environnement signée le 29 mai 2006 entre l'Etat (DIREN, DRJS, DRIRE, l'Académie Orléans-Tours, DRAF), la Région, l'ADEME et l'Agence de l'Eau. Le PRDF doit y être attentif et être force de propositions quant aux actions pouvant être conduites en matière de formations au DD.

² Si les Actes très attendus de ce Colloque ne sont pas encore disponibles, de multiples contributions écrites faites à l'appui des 12 Ateliers, le sont sur le NET (www.decennie-France.fr).

II-2- Des freins, des difficultés, des manques repérés, l'attente d'appuis

Dans la très grande majorité des établissements d'enseignement, les opérations de sensibilisation et les actions concrètes sont menées par des **individus motivés mais isolés**. Il faudrait que les efforts réalisés soient reconnus, les personnes et les actions menées valorisées.

Les actions en faveur du développement durable devraient être intégrées dans les missions de certains personnels. Le plus efficace consisterait à constituer des équipes rassemblant des membres des directions, des personnels techniques et des enseignants. Le travail de sensibilisation par l'action mené par des équipes serait renforcé par un fonctionnement en réseau entre les différents établissements.

Les mises à niveaux techniques indispensables en préalable ne peuvent se concevoir puis se mettre en œuvre que lentement, au rythme de projets exigeant l'appel à des compétences encore rares, à des services aux entreprises en voie de consolidation et à des investissements non négligeables (tout en pouvant mettre à profit en formation les cas concrets qu'ils constituent).

Des synergies existent entre organismes mais ne sont pas totalement exploitées du fait de **cloisonnements institutionnels** qui ne se défont que lentement et par défaut d'information (toutefois, la convention signalée ci-dessus donne à espérer).

Faute d'un dispositif commun régional de suivi et de valorisation des opérations qui surgissent de toutes parts, du fait du **manque de lisibilité** qui en résulte, les mobilisations attendues peinent à trouver les relais nécessaires y compris du côté de leurs directions. Mais chaque établissement ne peut que considérer avec prudence ses ressources propres très insuffisantes, financières comme en compétences et disponibilités.

Une conduite coordonnée des développements au niveau régional paraît improbable - sauf à se concentrer sur des priorités précises - en regard de la multiplicité des acteurs comme de leurs structures respectives de référence et de l'absence d'articulation entre eux. Elle serait par contre à encourager dans un cadre plus restreint, sectoriel par exemple.

II-3- Les premiers pas d'un développement coordonné du développement durable dans la sphère éducation-formation

Les travaux de ce **Groupe 7** en région Centre, dans le cadre du PRDF, constituent un premier pas vers un développement mieux suivi, favorisant les coopérations, encourageant les initiatives et leur donnant une nouvelle légitimité .

La **Convention Régionale pour l'éducation à l'environnement en région Centre** ³ déjà citée, mérite aussi qu'on y revienne de ce point de vue : elle vise en effet à "*améliorer la qualité et la cohérence des actions de chacun dans ce domaine et à développer une synergie entre les acteurs autour de 5 objectifs*" :

- *favoriser les projets éducatifs*
- *développer les formations*
- *optimiser l'utilisation des outils pédagogiques*
- *développer la fonction de conseil technique*
- *diffuser l'information*".

Son extension aux trois piliers du développement durable est-elle envisageable ? Et dans quelles conditions ?

De même, les perspectives ouvertes par l'**ECOPOLE** que la Direction de l'Environnement du Conseil Régional se prépare à ouvrir en partenariat avec les associations environnementales, sont très intéressantes. Toutefois, l'articulation de ce projet avec les besoins propres du PRDF en matière

³ Signée le 29 mai 2006 par la Préfecture de Région (trois Directions Régionales : Environnement, Jeunesse et Sports, DRIRE), l'Académie Orléans-Tours, la DRAF, l'Agence de l'Eau Loire-Bretagne, l'ADEME et le Conseil Régional.

d'EFDD en relation avec les structures de formations concernées de la région pose plusieurs questions (publics cibles, thématiques privilégiées développées...).

La mise en place de l'**Agenda 21** - initiée en 2006 - et le déploiement des coopérations internes entre les Directions du Conseil Régional confortent aussi le rôle essentiel de la Région dans la conduite politique de ses missions (et en particulier l'éducation et la formation) au regard du développement durable.

Les volets EFDD de divers **contrats d'objectifs** signés par le Conseil Régional avec différentes branches au niveau de la région Centre (Bâtiment / TP, Métallurgie, Réparation auto, ...), sont d'autres exemples d'efforts consentis pour améliorer la prise en compte du développement durable dans la sphère éducation-formation.

Les points cités n'épuisent pas le sujet : les initiatives qui voient le jour actuellement en matière de coopération en développement durable dans la sphère éducation-formation sont plurielles : néanmoins, beaucoup de choses restent à conforter....

III- LES PERSPECTIVES D'ACTIONS, DANS LE CADRE DU PRDF

Des perspectives d'actions ont été dégagées par le GT 7 autour de **4 priorités** complémentaires confortant les choix du PRDF et ceux de la Région, de sa Charte Régionale du DD aux pôles d'excellence en place sur les plans économiques et sociaux. Les différentes initiatives et actions que suggère le groupe 7, en rebond d'acquis et d'expériences pilotes dont il a eu connaissance, pourraient constituer un Plan de déploiement de l'EFDD en région Centre (2007-2010) et conforter ainsi les professionnels du secteur dans leurs objectifs propres.

PRIORITE 1 : LA MUTUALISATION DE L'INFORMATION

La mise en commun de l'information sous toutes ses formes est ressentie par les professionnels de multiples instances, impliqués dans l'éducation et la formation au développement durable, comme une priorité qui les conforterait dans leurs objectifs, les aiderait à s'outiller correctement, encouragerait les synergies et aiderait chacun à opérer en réseau en aboutissant ainsi à **une dynamique nouvelle entre structures**

Priorité 1-1- Organiser le partage de l'INFORMATION entre les multiples intervenants du secteur

- Veiller à la **qualité** et à l'**accessibilité** de l'information sur les **actions de formation** menées en région :

Exemples :

- Les fiches actions / projets produites par les participants du groupe de travail (quatre vingt fiches ont été renseignées : deux fiches sont présentées en annexe pour information)
- Le panorama des formations offertes en région Centre dans les domaines des économies d'énergie et des énergies renouvelables (*étude en cours*).
- Le travail du groupe 6 sur l'égalité professionnelle homme femme

- Informer les professionnels de la formation en région sur les **sources** d'informations disponibles en EFDD France entière (*en faciliter, si possible, l'usage par une brève note suivie d'un mode d'emploi*)

Exemple :

- Le Comité de Liaison Energies Renouvelables, un réseau de professionnels (www.cler.org) : ce portail informe entre autres, remarquablement sur l'offre de formation (formations initiales, continues, stages professionnels, formations européennes)

- Développer et guider l'information du **grand public** et des **professionnels de la formation** en traitant les thématiques de l'éducation et de la formation sous l'angle des 3 piliers du développement durable dans les supports existants.

- Exploiter au mieux l'opportunité de l'**Ecopôle** que la Région (Dir. de l'Environnement) ouvrira, visant à sensibiliser le grand public ainsi que les publics scolaires, en partenariat avec les associations concernées (France Nature Environnement, Espaces Naturels de France Conservatoire du patrimoine naturel, de la région Centre, ,Nature Centre, Graine Centre, Arbocentre)

- Adhérer aux réseaux nationaux ou européens pour partager les bonnes pratiques, capitaliser, produire et diffuser de l'information. S'enrichir des expériences, progresser dans la connaissance...

Priorité 1-2- Mettre en commun les ACQUIS , METHODES, OUTILS, l'appel possible à EXPERTISE ⁴

- Entre professionnels de la formation, répertorier, présenter et diffuser en région les **méthodes et outils** développés et/ou expérimentés en région Centre comme ailleurs (⁵)
- Faciliter le **repérage d'intervenants** experts et la **consultation directe entre équipes sur le terrain**.
- Contribuer à la constitution d'un **réseau d'experts** faisant appel aussi bien, à la marge, à des compétences reconnues développées au sein des organismes - les acquis de l'expérience - qu'à des intervenants spécialisés s'affirmant comme prestataires de services agréés (conditions d'agrément, aide au conseil, participation au financement de **diagnostics** spécifiques **Etat des lieux / Plan d'action** ⁶)

Exemple vécu : une entreprise régionale qui souhaite, à ce jour, envisager une formation au développement durable pour ses employés ne sait vers qui se tourner.

⁴ Les travaux en cours très centrés OUTILS permettent d'en faire état, mais devront être prolongés par un état des ressources autrement complet, et structuré

⁵ Le Groupe de travail a ainsi établi une liste structurée d'outils opportuns au fil des développements à opérer, plus ou moins mobilisables selon les critères d'appréciation retenus (grille de classement selon le degré de complexité)

⁶ Tels, un diagnostic HABITAT, ou RESTAURATION...

PRIORITE 2 : L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

L'accompagnement de l'évolution de l'offre en concertation avec les différents acteurs de l'éducation-formation, pourrait s'organiser autour de deux objectifs et approches complémentaires :

- Servir par les moyens voulus les priorités régionales du PRDF et du volet Ressources Humaines du SRDES : le volet social du développement durable
- Asseoir une offre de formation ad-hoc

Priorité 2-1 : Servir les priorités régionales du PRDF et du volet ressources humaines du SRDES : la mise en œuvre du volet social du développement durable

Les objectifs essentiels du SRDES et du PRDF sont rappelés ici pour mémoire.

- L'élévation du niveau de compétence de la population
- La réduction des inégalités et la résorption du chômage par :
 - Formations adaptées à l'insertion sociale et professionnelle des handicapés en lien avec l'AGEFIPH
 - Développement de projets assurant l'insertion des jeunes en difficulté (apprentissage "nouvelle chance", opération "assure ta rentrée"...)
 - Mise en œuvre d'actions prenant en compte les besoins de publics spécifiques liés à :
 - La mono parentalité,
 - Les travailleurs pauvres,
 - Les discriminations (fondées sur le genre, l'origine...)
 - Les conditions d'habitation
- Le conseil professionnel aux salariés en entreprise
- Les préoccupations environnementales, le bien-être et la qualité de vie
- Le développement de projets visant à une meilleure articulation temps de vie / temps de travail

Les moyens à mettre en œuvre :

- Les perspectives communes d'incitation, **à travers le PRDF** et notamment :
 - Poursuivre l'effort de la Région depuis 2004, au gré des appels à projets annuels, voire pluriannuels
Ex : les Appels d'Offres de la DFP du Conseil Régional
le Plan Régional de Professionnalisation des Jeunes (PRPJ)
 - Conditionner progressivement le financement de l'offre à l'intégration de modules spécifiques propres à l'EFDD dans l'ensemble des parcours de formation proposés.
- Les moyens directs ou induits, propres à la **commande publique**
 - Le lancement de programmes transversaux concertés, co-construits entre partenaires de financement

- L'incitation à des projets innovants quant aux 3 volets de l'EFDD (soutien financier, appui externe)
 - Projets pilotes, projets expérimentaux
 - Eligibilité - par concours d'idée - puis accompagnement d'avant-projets qui ne pourraient pas émerger autrement faute d'être portés par un organisme de formation en état de les investir.

Priorité 2-2 : Asseoir une offre de formation ad-hoc

De multiples possibilités existent d'asseoir une offre de formation ad-hoc.

Ainsi :

- de la sensibilisation du plus grand nombre à la formation qualifiante la plus ambitieuse,
- d'une action directe à ses effets induits,
- de l'expérience vécue la plus immédiate, d'une participation apprenante à un projet, à de nouvelles compétences exigées du fait de l'évolution de l'activité,
- de compétences accessibles ou non en formation continue, à l'accès à de nouvelles voies de formation universitaire spécialisées.

Plutôt que de considérer ces possibilités d'actions dans le cadre des structures de formation existantes, le Groupe de travail a choisi de les présenter en fonction des **trois logiques d'actions** qu'elles sous-tendent :

A/- Promouvoir la sensibilisation au DD, en faire une culture générale nouvelle progressivement intégrée

- Coordonner les multiples formes de sensibilisation en présence
- Exploiter pleinement les potentialités de la formation initiale

B/- Contribuer à l'adaptation de l'offre en formation en relation avec des principes socio-économiques et pédagogiques communs

- Induire des formations qualifiantes en synergie avec les métiers et les équilibres nécessaires aux développements économiques et sociaux recherchés
- Promouvoir quelques principes pédagogiques

C/- Aider au déploiement de formations qualifiantes en relation avec les objectifs des dispositifs de la région

- Valoriser le rôle propre de la formation initiale au delà de l'éducation à l'environnement pour un développement durable
- Encourager les spécificités de l'apprentissage dans ses rapports avec les contextes locaux
- Poursuivre l'intégration et la valorisation des objectifs du Développement Durable dans l'offre en Formation Professionnelle Continue.

A/- La sensibilisation au DD : une culture générale nouvelle progressivement intégrée

Coordonner les multiples formes de sensibilisation en présence

- *Action directe* : Diversifier les modules de sensibilisation en les adaptant aux cibles :
Ex : Des *Visas Eco gestes* aux *Visas Eco citoyens*
De l'intérêt de Visas possibles, de type *Eco Habitat*
- *Action indirecte* : Encourager les actions de sensibilisation mettant autant que possible à profit leurs incidences sur d'autres publics cibles que ceux que l'action vise principalement :
Ex : L'intéressement indirect de leurs maîtres d'apprentissage par les apprentis en formation en alternance.
- *Actions de proximité* : populariser les initiatives locales, associatives et d'entreprises (TPE / PME), comme les coopérations qu'elles engagent : reconnaître les opérations les plus réussies en les "primant" et en leur donnant une nouvelle visibilité dans toute la région.
- *Actions sociétales* :
Introduire de manière coordonnée les enjeux de l'EFDD dans les actions d'*information grand public* mobilisant toutes sortes de *médias* : expositions itinérantes, films, exploitation d'évènements, etc...

Multiplier les *co-productions* de produits de sensibilisation et de communication mis à disposition des acteurs. En exploiter toutes les potentialités en regard des objectifs les plus larges au plan sociétal

Exploiter pleinement les potentialités de la formation initiale

Acquis de l'Education à l'Environnement et au Développement Durable, les actions initiées par l'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE, tant dans l'Education Nationale que dans l'enseignement agricole, sont à mettre à profit pour une sensibilisation possible, TOUS PUBLICS.

- La formation initiale **fait école** en donnant conscience aux élèves de ce que pourraient être un comportement responsable et une participation réelle à la vie citoyenne. Et la région aide au déploiement d'opérations pilotes en y mettant quelques moyens :
Ex : Mise en œuvre d'une politique volontariste du Conseil Régional à travers le **lancement du dispositif "Lycéens-Citoyens"** [et notamment sur les 2 thématiques « éducation au développement durable » et « soutien à l'insertion professionnelle et lutte contre le décrochage scolaire »] ⁷
- Profiter de programmes spécifiques pouvant aider à ce déploiement par des objectifs et moyens adaptés :
Préparer à une initiation durable à la vie sociale et professionnelle des élèves en prenant appui sur l'**Education juridique**, l'Education à la Citoyenneté Juridique et Sociale, la forme actuelle prise par l'instruction civique, en y introduisant une information EFDD contribuant à l'évolution des mentalités et des comportements tous publics.

Recourir aux **dispositifs transversaux**, tels ceux introduisant à une **pédagogie de projets** tels que les travaux personnels encadrés (TPE), les projets pluridisciplinaires à caractères professionnels (PPCP), modules d'initiatives local (MIL)...etc.

⁷ Cf. le rapport en Assemblée Plénière des 19 et 20 octobre dernier

- Y associer les **parents d'élèves** :
L'efficacité propre de ces enseignements pour les élèves est largement conditionnée par l'évolution des comportements adultes qu'ils côtoient dans leur vie quotidienne.

Inciter les parents à s'intéresser aux actions et projets engagés par les établissements, à s'interroger sur leurs propres pratiques, voire à suivre à leur tour un cycle de formation ad-hoc (dans le cadre du DIF, Droit Individuel à la Formation par exemple)

B/- Contribuer à l'adaptation de l'offre en formation en relation avec des principes socio-économiques et pédagogiques communs

Induire des formations qualifiantes en synergie avec les métiers et les équilibres nécessaires aux développements économiques et sociaux recherchés

- Des formations nouvelles sensibles seront développées **sous surveillance**
 - Les métiers qualifiants prioritaires pour la région seront suivis : anticipation des besoins régionaux et locaux (compétences, effectifs), régulation de l'offre de formation, suivi de leurs débouchés (GPEC),
 - Les formations pilotes à ces métiers seront encadrées, suivies puis leurs résultats évalués.
- Des actions de **formation qualifiante** seront approchées par **branche** et par **filière technologique**, en donnant la priorité aux spécificités et atouts propres à la région et à ses différents territoires :
 - Conforter l'évolution à terme de l'offre en l'aidant à anticiper les changements techniques, la diversité des demandes et les perspectives probables d'évolution de l'emploi.
 - Mettre en exergue les programmes les plus avancés en région (ex : BTP, énergies renouvelables),
 - Assurer une vue diversifiée et d'ensemble des branches en présence qui puisse inciter à de nouveaux développements, à de nouvelles coopérations transversales (ex : Education Nationale / Industrie Chimique (UIC) et orienter les choix dans les parcours professionnels en construction)
- Les développements en EFDD seront coordonnés avec ceux qu'impliquent le Schéma Régional de Développement Economique et Social et les pôles d'excellence que les territoires retiennent.
 - Dispositif de formation continue et à distance de **généralistes du BTP** en économie d'énergie (état des lieux, plan d'isolation, choix du mode d'approvisionnement adapté en énergie renouvelable)
- Deux **filières** de formation très différenciées, complémentaires et déterminantes pour le développement, seront mises en exergue et leurs places respectives autant que possible assurées à travers le PRDF :
 - les **spécialistes** pointus, techniciens professionnels appropriés à une technologie,
Ex : les artisans du bâtiment installateurs de chauffe-eau solaire,

- les **généralistes** capables de guider les choix à faire et l'appel pertinent à celui de ces spécialistes pouvant y répondre dans les meilleures conditions
Ex : les architectes, les maîtrises d'ouvrages et agents d'organismes de contrôle technique

Promouvoir quelques principes pédagogiques : la force de l'exemple, les applications concrètes, les modules courts ouvrant au Droit Individuel à la Formation...

- Inciter à l'**ancrage** d'actions et de projets ciblés, concrets, dans les réalités locales et de l'établissement
- Utiliser à chaque fois qu'il est possible l'environnement immédiat de l'apprenant pour qu'il puisse appréhender de façon pratique tous les tenants et aboutissants d'un projet oeuvrant pour le développement durable :
 - valoriser les changements apportés dans les bâtiments, les équipements et le fonctionnement des Centres,
 - Poser un certain nombre de questions et amener à une prise de conscience tant des personnels que des apprenants à l'occasion d'un audit énergétique,
 - Faire réfléchir à la qualité de l'alimentation (expérience en cours chez des apprentis de la région) : le choix de denrées locales, de denrées issues de l'agriculture biologique... sont des supports de réflexions intéressants.
- Aider au développement de **modules ad-hoc** complétant les formations existantes :
Le développement d'une **offre modulaire** aisée à mutualiser est à promouvoir et à reprendre autant que de besoin dans le cadre de sessions courtes adaptées au DIF et aux droits que celui-ci implique.
- Soutenir le déploiement conjoint de **coopérations** efficaces
Ex : L'opération "Relais-Vert Auto"
L'action IMPRIM-Vert au Lycée Bayet (Votre imprimeur agit pour l'environnement)

C/- Aider au déploiement de formations qualifiantes en relation avec les objectifs de la région

Valoriser le rôle propre de la formation initiale au delà de l'éducation à l'environnement pour un développement durable

▪ Le déploiement en cours de l'Education à l'Environnement et au Développement Durable initiée par l'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE, dans l'Education Nationale et l'enseignement agricole, s'accompagne d'acquis d'outils et méthodes originaux et de plus en plus élaborés, particulièrement en région Centre.

Ainsi l'animation régionale de réseaux d'**éco-délégués** dans l'enseignement agricole contribue, établissement par établissement, à la construction de projets mobilisateurs et à la mise en réseau tant de professionnels sensibilisés, que d'élèves développant ainsi des compétences originales en conduite de projet et en connaissances environnementales : de nouvelles vocations en perspectives

Des outils élaborés se développent au service d'objectifs opérationnels à valeur potentielle éducative

Ex : la gestion des déchets

▪ La problématique de l'éducation à l'environnement demanderait à s'ouvrir plus largement aux volets économiques et sociaux du développement durable.

▪ L'intéressement des lycéens aux 3 piliers du développement durable, préalablement à leurs choix d'orientation, ne s'est pas encore mis sur pied alors qu'il s'agirait de les informer quant aux perspectives diverses de l'enseignement supérieur, à la recherche ⁸ et aux métiers auxquels cela pourrait les conduire.

Encourager les spécificités de l'apprentissage dans ses rapports avec les contextes locaux

La politique régionale de l'apprentissage constitue par nature un engagement de développement durable au travers des principes d'élévation des niveaux de qualification et d'accompagnement des jeunes en difficultés (apprentissage « nouvelles chances ») que l'on retrouve dans le PRDF.

Des opportunités particulières à l'apprentissage sont peu à peu exploitées par certains centres et ouvrent des perspectives de redéploiements beaucoup plus larges.

Initiées par quelques CFA (ex : le CFA du BTP dans le Loiret), des opérations prennent peu à peu valeur d'exemples et se déploient tout en faisant apparaître de nouvelles préoccupations à surmonter :

▪ La prise en compte du contexte économique :

- *L'état des services et, plus généralement, de l'offre que l'établissement pourrait mobiliser :*

Ex.1 en restauration : De quels produits **bio** peut-on disposer localement, intégrables à une restauration bio à valeur éducative ? Quid des compétences conjointes en cuisine ? Développables ou non ?

Ex.2 en traitement de déchet : Où en est-on localement dans le **tri** sélectif et le traitement de déchets ?

- *Les compétences mobilisables en regard des développements à mener :*

Suivre les développements retardés, voire, stoppés faute de prestataires compétents,

⁸ De nombreuses filières concernées, scientifiques et techniques, sciences économiques, sociales et humaines

Cultiver les potentialités des entreprises quant aux compétences nouvelles dont elles disposeraient et dont elles pourraient faire bénéficier les dispositifs de formation (cours, stages d'apprentissage)

- L'intéressement progressif des entreprises et des maîtres de stages à travers les stagiaires en alternance

Poursuivre l'intégration et la valorisation des objectifs du DD dans l'offre en Formation Professionnelle Continue
--

- Poursuivre la promotion de programmes transversaux concertés, puis co-construits entre partenaires (exemple des fiches techniques « développement durable » à l'appui de l'appel à projet dans les domaines du BTP, de l'alimentation/hôtellerie/restauration/tourisme, transport/logistique, Agriculture et administration/gestion/finances)
- Dégager au niveau régional les moyens nécessaires en vue de **suivre** sur ce sujet les offres de formation financées par la Région puis **évaluer** leurs résultats.
- Rendre ces offres de formation facilement **accessibles** aux publics en recherche de formations possibles dans le cadre de leurs projets professionnels afin de les sensibiliser aux potentialités associées aux projets relevant du développement durable et faire évoluer en conséquence le site du GIP ALFA Centre.

PRIORITE 3 : PROMOTION DE PROJETS PROFESSIONNELS ASSORTIS

L'adaptation de l'offre de formation - notre priorité précédente - ne suffit pas. Encore faut-il qu'elles soient suivies, donc qu'elles retiennent l'attention de publics souhaitant renforcer leurs compétences dans ce sens, voir reconsidérer leurs projets professionnels.

Le Groupe 7, afin d'intéresser ces publics à cette ligne nouvelle - le développement durable dans ses trois composantes - recommande deux mesures complémentaires :

- Encourager les PROJETS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE intégrant le thème du développement durable,
- Impliquer les structures de l'AIO⁹ et exploiter l'audience acquise par le site ETOILE

Deux façons pour la région d'appuyer l'évolution de la demande tous publics en compétences spécifiques associées aux défis du Développement Durable tout en la mettant au service de ses priorités s'agissant des publics les plus défavorisés ou fragilisés quant à leur insertion personnelle, sociale et professionnelle.

Priorité 3-1- Encourager les PROJETS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE intégrant le développement durable

- Aider à l'identification la plus large et à l'acquisition des **compétences nouvelles émergentes** dans de nombreux métiers du fait d'exigences nouvelles nées des objectifs du Développement Durable.
- Mettre à profit les **métiers émergents** de l'EFDD¹⁰, qui ne sont encore que trop peu mis en valeur¹¹ :
 - Aider à leur **identification** en relation avec les branches (contrats d'études prospectives),
 - Veiller à l'existence et l'accessibilité d'offres en **formations spécifiques** qui permettent de s'y préparer
Ex : Les formations Qualit'ENR
Le projet CQP "Installateur-mainteneur" en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques
 - Les **promouvoir** par tous les moyens possibles auprès des publics jeunes comme des adultes, est une priorité forte du PRDF, une nécessité économique pour la région - à l'instar des métiers en tension - et une aubaine à saisir pour **une évolution dans un emploi durable**.
- Aider les salariés à les repérer, les apprécier et les retenir dans le cadre de leurs nouveaux droits (Droit Individuel à la Formation, Parcours de professionnalisation) et en relation avec l'évolution de leurs emplois (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et mutations économiques) :
 - Une ligne d'action servie par le développement d'une offre de formation modulaire (cf. ci dessus),
 - Un axe à ne pas oublier dans le déploiement du conseil professionnel pour les salariés (action prioritaire 5 du PRDF).

⁹ L'Accueil, l'Information et l'Orientation des publics jeunes ou adultes préoccupés de leurs possibilités d'emploi et de professionnalisation

¹⁰ Des compétences bientôt mieux répertoriées par le prochain ROME annoncé pour 2007 (Répertoire des Métiers)

¹¹ A ce jour, seuls les métiers répertoriés, suivis, peuvent être déclarés en **tension** et bénéficier de mesures d'incitation, telles que les professionnels de l'orientation et demandeurs d'emplois les retiennent dans leurs choix de formation

Priorité 3-2- Impliquer les structures de l'AIO et exploiter l'audience acquise par le site ETOILE

- Informer, sensibiliser et associer les réseaux de professionnels de l'AIO, comme tous les relais existants, pouvant aider à l'évolution de la demande (exploitation des potentialités du site ETOILE),
- Mobiliser tout particulièrement les conseillers d'orientation en première ligne quant à la lutte contre les décrochages scolaires ou universitaires et assurant l'accompagnement d'entrées ou de retours à l'emploi des plus démunis (inégalités sociales, handicaps, chômeurs longue durée, etc.),
- Explorer les possibilités de la VAE quant à l'émergence de nouvelles compétences professionnelles reconnues dans les secteurs d'activités impactés par les enjeux du DD.

PRIORITE 4 ET CONCLUSION : MISE EN PLACE D'UNE STRUCTURE DE CONCERTATION ET DE SUIVI

Afin d'aider à la *mutualisation* de l'information, de permettre à chacun de mieux suivre les actions en cours comme les projets en gestation, aussi d'évaluer ensemble les actions de référence menées à terme et de favoriser ainsi les transferts d'expériences et/ou d'outils et méthodes, le Groupe 7 du PRDF suggère que la région prenne appui sur une STRUCTURE de CONCERTATION et de SUIVI, commune, durable, légère et ouverte, dont la mission serait l'incitation au développement durable dans la sphère éducation-formation.

Cette structure pourrait se constituer et s'expérimenter à partir du Groupe 7 et de ceux de ses participants les plus motivés.

Pour ce faire, de même qu'il existe au Rectorat une mission « éducation à l'environnement pour un développement durable » (il existe aussi un poste d'animateur développement durable au service régional de la formation et du développement de la DRAF), qui recense, encourage et dynamise les actions de leurs services, le **groupe d'orientation** du **PRDF** pourrait ainsi envisager :

- La mise en place d'une **structure de concertation et de suivi**, rendant ainsi possible un pilotage durable de l'animation et de l'appui dont le Groupe 7 ressent le besoin, qui puisse intéresser et convaincre chacune des parties concernées par l'évolution de l'offre et le renforcement des vocations en EFDD :
 - Affirmer une égale détermination à infléchir les **cultures**, les comportements citoyens et les pratiques professionnelles susceptibles de fonder une ligne de développement au service du DD.
 - Promouvoir les **parcours professionnels** servant les objectifs de l'EFDD. Mettre autant que possible ces parcours à profit des publics les plus défavorisés leur ouvrant des perspectives d'emplois durables et réellement intéressants dans des contextes propres à aider à leur insertion.
- La constitution à terme d'une **mission publique expérimentale** d'appui conseil, ayant vocation durant quelques années à aider les établissements d'enseignement et les organismes de formation publics et privés dans l'appréciation de leurs besoins puis l'élaboration d'offres assurant la prise en compte optimale des enjeux régionaux de l'EFDD. ¹²

¹² A rapprocher des missions du réseau ANACT/ ARACT intervenant quant aux conditions de travail en entreprise.

Concrètement, dans l'immédiat :

- Le Groupe PRDF 7, en place depuis mars 2006, pour une année souhaite pouvoir poursuivre ses travaux en 2007 sous une forme appropriée qui tienne compte des diverses recommandations présentées ci-dessus.

Son fonctionnement en 2006 lui a permis un très intéressant partage d'expériences, une approche conséquente mais non exhaustive des actions et projets en cours et un premier travail d'identification et de structuration d'outils et méthodes adaptés. Mais ce dernier est loin d'être terminé.

Le Groupe devrait aussi s'élargir à de nouveaux partenaires compte tenu des pistes d'actions pointées cette année.

- Le Groupe souhaiterait enfin être conforté dans ses travaux par un état des lieux externe qui lui permette de bénéficier de tous les acquis et de mobiliser toutes les potentialités de la région en la matière.

DEVELOPPEMENT DURABLE

FICHE DE RECENSEMENT DES ACTIONS EN PROJET (une fiche par action)

NOM DE L'ORGANISME : EPL du Loir et Cher (Blois)

GESTION DE L'EAU AU NIVEAU DES SERRES

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour mener à bien cette action, il a fallu la séquencer en étapes et trouver des moyens pour financer les travaux.

- automatisation et maîtrise des supports en eau
- évolution de la mise en œuvre de la fertilisation
- récupération des eaux de pluies et intégration au réseau de distribution
- mise en place de zone de lagunage et étanchéification des surfaces

Contexte

Sur l'atelier pédagogique, on pratique la ferti-irrigation des cultures. L'eau provient d'un forage, elle est complétée par des engrais complexes à l'aide d'une pompe volumétrique et les excédents d'arrosage percolent dans le sol. Cette méthode est largement développée chez les professionnels.

Les utilisateurs de l'atelier ont souhaité revoir leur gestion de l'eau dans une vision plus globale : limitation des prélèvements dans le milieu naturel ; automatisation de sa distribution dans les serres, collecte et retraitement des effluents d'arrosage, mise en place d'un point de rinçage des cuves de pulvérisateurs après utilisation.

Objectif(s)

- sensibiliser les élèves et le grand public à la réalité de la collecte sélective.
- réutiliser des emballages

Public(s) destinataires

- Interne à la structure
- Jeunes en formation
- Professionnels
- Collectivité, association, entreprise
- Tout public
- Autre (préciser) :

EFFETS ATTENDUS DU POINT DE VUE ENVIRONNEMENTAL / SOCIAL / ECONOMIQUE

Sur le plan environnemental :

- préservation d'une ressource naturelle
- diminution et maîtrise des rejets sur l'environnement
- choix d'une méthode de retraitement basée sur une épuration biologique extensive et comportementale

Sur le plan social:

- transfert des activités du personnel d'une tâche répétitive vers une activité de suivi et de contrôle
- mise en place d'outils modernes de pilotage des cultures qui serviront de support d'apprentissage aux élèves

Sur le plan économie :

- meilleure efficacité du travail
- mise en place d'un système de retraitement au coût de fonctionnement faible

Perspectives

CONTACT – RESSOURCES DISPONIBLES

LEGTA Blois – Tel : 02.54.56.49.00

M. EUGENIE

DEVELOPPEMENT DURABLE

FICHE DE RECENSEMENT DES ACTIONS EXISTANTES (une fiche par action)

NOM DE L'ORGANISME : CFA 45

DISPOSITIF GLOBAL DE LUTTE CONTRE L'ILLETRISME

DESCRIPTION DE L'ACTION

Cette action vise à développer les savoirs de base des apprentis détectés en situation d'illettrisme. L'ensemble de l'équipe pédagogique du CFA et du CFAS accompagne et forme ces jeunes. Les maîtres d'apprentissage sont des co-formateurs qui assurent « la maintenance des acquis au CFA » en sollicitant les jeunes pendant la période en entreprise.

Ce dispositif est coordonné par une personne spécifiquement formée et identifiée pour l'ensemble des formateurs, des apprentis et des entreprises.

Le suivi hebdomadaire de l'ensemble des acquisitions s'établit au travers de e-cfa (espace collaboratif via le site Internet du CFA)

Le CFA est référent dans le cadre du projet régional sur l'atelier sensibilisation des maîtres d'apprentissage pour des jeunes en grande difficulté.

Contexte

Action mise en place depuis la rentrée 2004.

Toutes les formations de niveau CPA, V et VI sont concernées par ce projet.

Cette action s'inscrit particulièrement autour d'un partenariat avec le CFAS.

Elle est également portée par la Région Centre dans le cadre de la politique d'acquisition des savoirs de bases dans les CFA.

Dans le cadre du partenariat, nous travaillons avec le CRIA 45 et le CET de Pithiviers qui par leurs expertises nous accompagnent dans notre démarche

Objectif(s)

Permettre à chaque apprenti de maîtriser les savoirs de bases.

Public(s) destinataires

- Interne à la structure
- Jeunes en formation
- Professionnels
- Collectivité, association, entreprise
- Tout public
- Autre (préciser) :

EFFETS ATTENDUS DU POINT DE VUE ENVIRONNEMENTAL / SOCIAL / ECONOMIQUE

Sur le plan social :

- Intégration des jeunes les plus en difficultés

Sur le plan économique :

- Meilleure valorisation de la formation professionnelle – investissement en ressources humaines de meilleure qualité,
- Intégration des technologies de la communication comme vecteur d'acquisition des connaissances

Perspectives

CONTACT – RESSOURCES DISPONIBLES

Directeur du CFA : M. MICHÉ
02.38.86.67.37