

Croissance verte, qualifications nouvelles et formation tout au long de la vie

Alain Nicolas
SCUFC
Université de Versailles-
SQY
FRANCE
alain.nicolas@uvsq.fr

Katia Radja
CEMOTEV-SQY
Université de Versailles
FRANCE
katia.radja@uvsq.fr

Patrick Schembri
CEMOTEV-SQY
Université de Versailles
FRANCE
patrick.schembri@uvsq.fr

Abstract

Les crises en tant que facteur aggravant de vulnérabilité constituent un enjeu déterminant dans les pays en développement, émergents et dans les pays développés. Tant pour les sociétés dans une approche de développement soutenable, que pour les individus confrontés aux impacts de la crise, ce processus impose de réfléchir aux conditions d'émergence de nouvelles activités ainsi qu'aux innovations socio-économiques porteuses d'externalités positives formulables en termes d'emplois, de compétences et de métiers. Ainsi en est-il, face à la crise actuelle du mode de développement, de la problématique de la croissance verte et de ses impacts en termes d'activités et de qualifications. Les nouvelles activités s'inscrivent-elles dans une simple évolution des compétences ou sont-elles caractérisées par de nouveaux métiers imposant une approche plus intégrative, moins spécialisée ? L'acquisition de ces compétences nouvelles peut-elle s'effectuer dans un processus maîtrisé par les populations impactées, combinant expérience antérieure et innovations ? La communication analyse l'impact des crises multidimensionnelles sur l'emploi et les qualifications ; nous insistons sur l'apport d'une croissance verte en termes de mutations des activités et des métiers, et explorons les conditions selon lesquelles la formation tout au long de la vie pourrait instaurer un processus maîtrisé inscrit dans une perspective de développement soutenable.

Keywords : développement soutenable, éducation, formation, apprentissages formels/ non formels/informels, activité, emploi, qualification, compétences, pays émergent.

1. Introduction

La crise financière de 2008 a amplifié le processus de dégradation des emplois et de fragmentation sociale. Dans ce contexte, la population présente dans les différentes économies, un niveau de vulnérabilité plus ou moins fort, largement

déterminé par plusieurs caractères individuels, propres à leur situation sociale (domaine d'activité, type et taille d'entreprise, statut juridique, niveau d'études, accès à la formation, sexe...). Face aux effets de la crise, la vulnérabilité de ces populations les conduit souvent à un statut social précaire dont il est très difficile de sortir. Fracture sociale, frustrations sociales, déclin social, exclusion sociale, enfermement, autant de caractérisations qui témoignent du fonctionnement social contemporain et des multiples blessures touchant des pans entiers de population. Comment transformer cette situation en une logique de résilience, de progrès, de démocratie, de développement soutenable ?

2. Vulnérabilité et résilience : des approches traditionnelles à une vision systémique

2.1. Nécessité d'une grille de lecture du monde englobante

Les évolutions, les changements affectent les systèmes dans leur diversité, qu'il soit économique, social, physique ou biologique. A la notion de crise, nous privilégions plutôt celle de mutation, qui renvoie à une approche plus englobante et multidimensionnelle des profondes transformations des systèmes. Passet [1] précise cette distinction en soulignant le caractère complexe et irréversible des systèmes en évolution : « *La crise suggère l'existence d'un état normal momentanément rompu et appelé à se rétablir. La mutation, au contraire, évoque les bouleversements irréversibles situés dans la logique d'une évolution, c'est ici la norme même qui se transforme, un ordre qui s'efface et un autre qui se dessine* ». Cette vision du changement permet de mieux saisir le caractère complexifiant du développement soutenable [2] en tant que grille de lecture du monde, nécessaire à une meilleure compréhension des sociétés en évolution dans un contexte de globalisation : « (...) *la question du développement durable confirme le choix (...) d'une approche globale et d'un éclairage multidimensionnel en vue de « dégager les*

conditions d'une insertion durable des activités humaines dans le milieu qui les porte [1]. Nous allons examiner les apports de ce cadre d'analyse aux questions de vulnérabilité et de résilience.

2.2. Vulnérabilité et résilience : approches traditionnelles

Les notions de vulnérabilité et de résilience renvoient à une pluralité de définitions en raison de leur caractère multidimensionnel (échelle, objet, spatial, temps) et pluridisciplinaire. Ces notions sont fréquemment associées aux questions relatives aux chocs ou aux crises (nature, exposition, capacité de réaction), au risque (environnemental, physique, social, économique, politique) et à la pauvreté.

Du point de vue macroéconomique, à l'échelle d'un pays ou d'une région, la vulnérabilité fait référence au degré d'exposition à un choc [3]. Du point de vue microéconomique, la vulnérabilité d'un ménage ou d'un individu renvoie à la probabilité de voir sa situation ou ses conditions de vie se détériorer et de basculer en-dessous de la ligne de pauvreté [4]. La vulnérabilité microéconomique ne revêt pas unique le caractère transitoire de la pauvreté ; elle fait aussi référence à la dimension chronique de la pauvreté, qui peut conduire à des situations de trappes à pauvreté voire de *deprivation* [5]. Le degré de vulnérabilité microéconomique peut être plus ou moins important en fonction de facteurs propres au sujet (âge, sexe, revenu, actifs, éducation, taille du ménage, situation familiale, etc.) et de facteurs externes (localisation, caractère agro-climatique, caractéristiques institutionnelles, diversification sectorielle, etc.). La vulnérabilité renvoie donc à plusieurs types de facteurs d'ordre individuel, social, économique mais aussi organisationnel et institutionnel. La résilience d'un sujet renvoie aux capacités de réaction et d'adaptation face au risque encouru. Les individus ayant les capacités nécessaires à faire face aux aléas sont ceux disposant de dotations mobilisables dans le cadre de stratégies afin de réduire le degré de vulnérabilité et de se protéger (stratégie de survie strictement défensive), voire d'essayer de construire une autre dynamique d'activité (stratégie offensive).

2.3. Vulnérabilité et résilience : vision systémique

Une vision systémique permet d'inscrire la vulnérabilité et la résilience dans une perspective de développement soutenable plus universelle dans le sens où elle dépasse les approches traditionnelles, restrictives au regard des enjeux complexes liés au changement. Une définition plus englobante de la vulnérabilité est donnée par Gallopin, p. 294 [6]: a

general definition sees vulnerability as the risk that a "system", such as a household, region or country, would be negatively affected by "specific perturbations that impinge on the system" or to the probability of a "system" undergoing a negative change due to a perturbation. Cette vision plus large introduit la définition de la vulnérabilité en terme systémique, qui considère cette dernière comme « *rupture dans une trajectoire, dans la reproduction d'un système [...] suivie par l'émergence ou la bifurcation d'une nouvelle trajectoire et la mise en place d'un nouveau système* » [7]. En terme systémique, la résilience a trait à la capacité d'adaptation et de réponse lorsqu'un survient un changement ; la capacité de résilience dépendant elle-même de facteurs internes et de l'environnement externe. Ainsi l'Etat et les institutions peuvent-il un rôle majeur en assurant un cadre favorable pour la fourniture de biens publics (éducation, santé, justice, droits et libertés) contribuant au renforcement des capacités des individus (Drèze and Sen, 1995 ; Sen).

La question de la résilience en tant que capacité d'adaptation interroge au préalable la notion de changement, ce dernier étant un phénomène auquel les sociétés sont confrontées de manière irréversible. Le changement tel que nous le considérons fait référence ici à la notion de mutation en tant que transformation, laquelle s'inscrit dans une perspective de développement soutenable. Cette approche du changement vise non seulement à comparer deux états successifs, mais aussi à mettre en évidence le processus selon lequel on passe d'un état à l'autre. Il en résulte la nécessité d'analyser les conséquences de ce changement sur les comportements des individus et de voir comment ces derniers contribuent en retour à faire évoluer l'organisation. Le changement en tant que processus [8] met en avant deux visions. La première a trait au caractère endogène du processus ; elle fait référence notamment à la capacité de transformation que possède une organisation dans le sens où l'évolution de l'organisation provient des acteurs impliqués dans l'organisation. La seconde renvoie au rôle des politiques en tant qu'autorité légitime ayant pour fonction d'impulser à un moment donné (à des divers moments) un changement particulier (des changements spécifiques). L'articulation des deux dimensions constitue une double exigence pour le développement de la résilience. Parmi les dotations mobilisables, les compétences acquises dans le cadre d'activités, largement incorporées dans les routines de fonctionnement des organisations, peuvent évoluer au cours du temps, à la fois consécutivement à l'apprentissage interne, et en réponse aux mutations environnementales. Ainsi, dans les pays en développement ou les pays émergents, les modes traditionnels (organisation des activités, apprentissage informel, transmission

des savoir-faire intergénérationnel, normes et rôles) plutôt perçus comme des formes de préservation et de résistance au changement face à la globalisation, peuvent-ils au contraire accroître et renforcer la capacité d'adaptation au cours du temps et dans un contexte de mutation.

3. La croissance verte, un potentiel d'emplois dans une perspective de développement soutenable.

3. 1. Définition du concept de croissance verte

Dans un contexte marqué par des politiques publiques de protection de l'environnement et de lutte contre le réchauffement climatique au niveau international (accords, négociations, engagements) et national (par exemple, les Grenelles de l'environnement en France), les activités vertes attirent de plus en plus l'attention. Cet ensemble d'activités s'inscrit dans un contexte en mutation en référence au passage à une économie respectueuse de l'environnement. Perçues comme un moteur pour la croissance et génératrices d'emplois, les activités vertes constituent un potentiel pour la croissance verte. Selon Sylvie Fauchoux¹ «l'économie verte est l'ensemble des activités économiques liées directement ou indirectement à la protection de l'environnement, à la gestion des ressources rares, aux énergies renouvelables, au changement climatique, à la prévention des risques ...». Cette économie est aujourd'hui considérée comme l'économie mondiale de demain. Le G20 réuni en avril 2009 avait conclu que «l'économie de demain sera inclusive, verte et soutenable (...) La crise est une opportunité pour accélérer la nécessaire transition vers cette économie».

La croissance verte renvoie donc à la croissance des biens et services liés à l'environnement, laquelle est tirée par les activités de consommation intégrant les préoccupations environnementales et les activités de production (labels, certifications, etc.).

Plus précisément, les activités vertes associées à la production des biens et services à l'environnement, renvoient aux problématiques liées à la protection de l'environnement, la restauration des écosystèmes, la biodiversité, la diminution de la consommation d'énergie, de matières premières et d'eau, la réduction des émissions de carbone, la réduction des formes de pollution. Autrement dit les activités vertes renvoient aux secteurs de l'énergie (approvisionnement, optimisation énergétique,

énergies renouvelables), l'eau (approvisionnement en eau potable, assainissement, amélioration du rendement, consommation), les déchets (collecte, traitement, valorisation, recyclage), et du transport (réduction des émissions polluantes, transports durables).

3.2. Un potentiel d'emplois

En 2008, un rapport «Towards Decent Work in a Sustainable, Low- Carbon World», publié par les organisations internationales [9] est spécifiquement dédié aux emplois verts. Dans ce rapport, les emplois verts renvoient à « une économie et une société plus durables, déterminées à préserver l'environnement pour les générations présentes et futures et à garantir à tous les individus et à tous les pays des conditions de plus grande équité et d'intégration ». Les emplois verts, liés à la conservation ou à la restauration de la qualité de l'environnement, se rencontrent dans diverses branches de l'économie² secteurs de l'agriculture, l'industrie, les services et l'administration.

De manière plus précise, les emplois verts peuvent être définis et classés selon trois types d'approches [10]. La première, centrée sur le processus de production définit l'emploi vert comme « tout travail dont l'exercice respecte des principes qui le rendent durable d'un point de vue environnemental, quel que soit le bien produit ou le service rendu. » [10]. La deuxième approche renvoie à la dimension « environnementale », en particulier, elle considère les emplois verts comme l'ensemble des activités associées aux éco-activités (marchandes ou non marchandes produites par une entreprise), c'est-à-dire aux « activités qui produisent des biens et services destinés à mesurer, prévenir, limiter ou corriger les dommages environnementaux à l'eau, l'air et le sol et les problèmes relatifs aux déchets, aux bruits et aux écosystèmes ». (OCDE). Les éco-activités regroupent les technologies propres, les produits et services réduisant les nuisances et les risques associés à la pollution et à l'utilisation des ressources. Enfin, la troisième approche le Commissariat général au développement durable (CGDD) considère que les emplois verts renvoient aux activités produisant des services liés à la gestion des ressources, la protection de l'environnement et aux activités de fabrication ou d'installation de produits.

Au travers des emplois verts, le rapport [9] met en avant une problématique universelle, en référence aux préoccupations ressenties par les différentes économies (pays industrialisés pays émergents,

¹ Nouvelle-afrique.com/Maroc-Congres-international-Le-Green-business-plus-rentable-Avril 2010

² Approvisionnement énergétique, transports, activités manufacturières, bâtiments, gestion des matériaux, détail, agriculture, foresterie

pays en développement). Les emplois verts répondent en effet à divers enjeux mondiaux s'inscrivant dans une perspective de développement soutenable [9] et [11] : d'une part, l'enjeu lié au changement climatique et à l'environnement et d'autre part, l'enjeu lié à l'emploi décent en relation avec des conditions de vie satisfaisantes, garant d'un développement économique et social. De nombreuses études confirment le potentiel d'emplois de la croissance verte. Pour le Conseil d'analyse stratégique [12], la croissance verte est un processus de destruction-créatrice, qui va générer des créations d'emplois directs et indirects. En France [12], Les secteurs impactés par la croissance verte toucheront près de 12 millions d'actifs, soit 1 actif sur 2 et pour les filières qui ont pu évaluer le maintien/création d'emplois dans leur secteur, 600 000 emplois est une fourchette basse à l'horizon 2020. Par ailleurs, 3 exemples de secteurs seront particulièrement porteurs :

1. les industries électriques : 225.000 emplois,
2. les énergies renouvelables : 200.000 emplois,
3. la réalisation des infrastructures dont 2.000 km de LGV nouvelles : 67.000 emplois, l'eau et l'assainissement et des déchets : 43.000 emplois

Au niveau européen, la Commission européenne estime à 2 millions le gisement d'emplois. A l'échelle internationale, le programme « Green Jobs » de l'Organisation Internationale du Travail [9] s'est largement développé en mettant l'accent sur le développement et le renforcement des capacités, la formation, les structures institutionnelles : Brésil (bio-carburants, réhabilitations), Costa Rica (agriculture durable, éco-tourisme), Chine (efficacité énergétique), mesures adaptatives au changement climatique, Inde (énergies renouvelables, développement local), Bangladesh (gestion des déchets), Thaïlande (entreprises vertes).

Cependant, certaines conditions indispensables doivent être réunies pour que ce potentiel puisse se concrétiser :

- Il faut des politiques publiques de préservation de l'environnement pour orienter vers la croissance verte : en France, c'est l'engagement du gouvernement concrétisé par la loi Grenelle 2 actuellement au parlement ou de la contribution carbone ; de plus, 450 milliards d'euros d'investissements seront injectés dans l'économie pour réussir le Grenelle dont 170 milliards d'euros provenant de l'Etat et des collectivités locales.
- Il faut des hommes et des femmes formés et en nombre suffisant dans des domaines porteurs. En France, dans le domaine du

photovoltaïque, du traitement des eaux et des formations à la manipulation des fluides frigorigènes. En France, le comité « bâtiment » estime le besoin à 20 000 professionnels supplémentaires par an pour mettre en œuvre le plan bâtiment Grenelle. Ce second point constitue l'objectif principal du plan de mobilisation des filières et des territoires.

- Aujourd'hui l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois est tangible et ralentit le mouvement d'ensemble : en France, Pôle emploi propose 16 000 offres d'emplois « verts » ou « verdissant » qui ne trouvent pas preneur : 75% des offres s'adressent aux personnes possédant une qualification entre le CAP-BEP et le Bac Pro.

3.3. L'impact sur les qualifications

Il apparaît ainsi une pénurie de compétences et de qualifications. Dans les pays émergents, sensibles à diverses problématiques (biocarburants(Brésil), des énergies renouvelables (Inde) ou des constructions durables (Chine par exemple), traitement et valorisation des déchets), les emplois verts requièrent une qualification, des compétences nouvelles mais aussi des compétences enrichies compte-tenu des mutations affectant les activités, qui n'étaient pas initialement vertes. Dans ce socle de compétences, les compétences entrepreneuriales demandent à être formalisées, développées et transmises. Dans une perspective de développement soutenable, le passage à une économie verte (utilisation et investissement en technologies et en ressources) requiert des formations aussi bien pour les niveaux supérieurs de qualification que pour les travailleurs manuels. Dans l'amélioration des compétences et l'anticipation des besoins futurs, l'identification des compétences à développer transversales, techniques) : la réflexion sur les systèmes d'enseignement et la mise en place de formations des enjeux importants. Compte-tenu des enjeux de la croissance verte en termes d'innovations technologiques et de ressources humaines, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs à développer en raison de nouveaux métiers (marqués par des exigences techniques et professionnelles), des reconversions (notamment dans les secteurs ou technologies inadaptés aux objectifs de développement.

Plus précisément, cette mutation concerne de nombreux secteurs (cinquantaine de domaines), l'ensemble des métiers (centaine de métiers) et des fonctions (R & D, conception/innovation, management) et dans de fortes proportions, les techniciens, les opérateurs ainsi que les encadrants de proximité. En termes de qualifications et de formation, il faut distinguer plusieurs types de

« perfectionnement professionnel » en fonction des situations : soit les activités s'inscrivent déjà dans une dynamique environnementale métiers de l'isolation thermique, recyclage, éco-conception, etc.), soit les activités se caractérisent par une refonte ou un repositionnement de leur cœur de métier par exemple dans les domaines de l'énergie, la maintenance et la réparation automobile (technicien maintenance éoliennes, énergies renouvelables. Les activités vont donc être amenées à se complexifier et seront marquées par une montée en compétences, qui exigera des efforts de formation. La mutation de l'économie vers une économie verte, dans une perspective de développement soutenable, ne pourra s'effectuer que si elle garantit, pour les individus, une sécurisation et un « pouvoir de résilience » tout au long de leur trajectoire professionnelle grâce à un socle de compétences variées regroupant à la fois des compétences transversales et spécifiques.

4. L'ingénierie De La formation tout au long de la vie (FTLV), outil de la sécurisation des parcours professionnels et du développement soutenable

4.1. La formation tout au long de la vie impose une lisibilité réciproque entre formation et acquis de l'expérience

La Formation tout au long de la vie (FTLV) est un concept global qui inclut toutes les dimensions de l'éducation, qu'elle soit formelle ou non, initiale ou non, en constituant un enjeu individuel mais aussi collectif, tant pour l'entreprise que pour la société dans son ensemble. Partant de cette analyse, la FTLV désigne la possibilité reconnue à tout individu, tout au long de son existence, d'acquérir des connaissances, des qualifications et des compétences, et de faire reconnaître la valeur de son expérience, dans une perspective d'évolution personnelle, citoyenne, sociale, professionnelle ou liée à l'emploi. Elle doit s'incarner dans un droit universel à la formation tout au long de la vie, en prenant appui sur un ensemble de dispositifs de formation destinés à différents publics. Cette définition large implique un véritable changement de perspective pour l'ensemble des acteurs du système de formation. En effet, la demande de formation tout au long de la vie a pour caractères d'être hétérogène, récurrente, ciblée et personnalisée, et de concerner l'ensemble de la population. Le changement de perspective requiert d'abord d'établir la relation formation-emploi sur une approche commune avec un langage

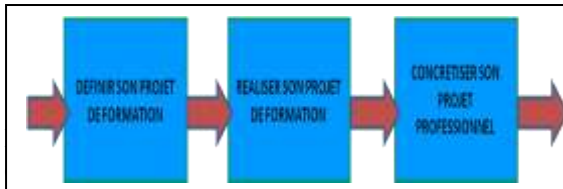
partagé entre le monde académique et le monde professionnel. Elle exige que les formations soient d'abord pensées en termes de résultats d'apprentissages visés, plutôt que par une approche en termes de contenus [13] « *La relation formation emploi dans une temporalité longue se décline sous une double relation. D'une part les formations diplômantes doivent permettre une insertion durable dans l'emploi et un parcours professionnel maîtrisé (ce dernier pouvant être constitué de séquences d'activités successives, diverses et non linéaires). Ainsi, pour les formations il importe donc qu'elles soient présentées en termes de résultats d'apprentissage (Learning outcomes). De plus dans le cadre d'une trajectoire discontinue et/ou non linéaire, une expérience professionnelle se caractérise par un ensemble d'acquis capitalisés tout au long de celle-ci, portefeuille d'acquis que l'on peut avoir besoin de faire reconnaître lors d'un retour en formation, d'une réinsertion ou d'une reconversion professionnelle par le moyen d'une validation des acquis de l'expérience. Pour que ces deux relations s'établissent le mieux possible, il est nécessaire de trouver une mesure commune des acquis, que ceux-ci résultent d'apprentissages formels, ou non formels ou bien encore informels (« Validation de l'apprentissage non formel et informel en Europe. Etat des lieux 2007 ». CEDEFOP 2008).* Ces trois modes d'apprentissage se distinguent par leur contexte de mise en œuvre, les objectifs visés et leur degré d'organisation, mais tous ces apprentissages reposent tous sur la réalisation de différentes activités contextualisées. En conséquence, la référence commune qui s'impose concernant ces activités, que celles-ci soient dans le cadre d'une formation, ou bien dans un parcours professionnel, ou dans l'expérience globale d'une personne, ne peut être que la notion de « compétence ». La notion de compétences étant définie comme ces combinaisons, de savoirs, de savoir-faire et d'aptitudes comportementales, qui permettent à une personne d'atteindre un objectif visé, dans un contexte donné, avec un certain niveau de réussite. Cette approche en intégrant les acquis informels et non formels permet de concerner l'ensemble de la population et se situe également dans une perception universaliste. Quelle que soit la situation contextuelle, toute personne présente un socle culturel et des acquis de l'expérience.

4.2. La structuration d'un dispositif de formation tout au long de la vie

Ainsi, qu'il s'agisse de disparitions d'emploi avec la nécessité de travailler sur la réinsertion, de trouver des reconversions ou une création d'activité, ou alors d'accompagner la transformation des métiers et des compétences associées en relation avec l'évolution et le

repositionnement des activités, ceci dans le cadre de stratégies individuelles d'insertion ou de construction de sa trajectoire professionnelle, la mise en œuvre réelle de la reconnaissance des acquis et des réponses de formation adaptées, repose l'approche par les compétences tant pour décrypter un parcours que pour définir les éléments constitutifs des dispositifs de FTLV.

Face à l'enjeu de répondre aux besoins exprimés, dans leur diversité et leurs spécificité, il faut donc construire un ensemble de dispositifs intégrés et flexibles, permettant de traiter de manière personnalisée, tant la demande individuelle que la demande de masse, tant la demande exprimée directement par les personnes concernées, que celle exprimée par les entreprises et autres institutions dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. A cette fin, les dispositifs sont organisés en plusieurs étapes autour d'une ligne directrice, le projet personnel.



orientation, bilan, validation des acquis, modularité des formations, enseignement différencié, tutorat, accompagnement à la réalisation de projet, certification exprimée en résultats d'apprentissage) dont l'ingénierie est inspirée de l'approche par les compétences. En intégrant l'usage des technologies de l'information et de la communication, ces dispositifs permettent d'une part de surmonter quelques contraintes de lieu et de temps, facteur d'indisponibilité des candidats à la formation et d'autre part d'enrichir la pédagogie, en ouvrant la possibilité d'adaptation à différents profils d'apprenant.

4.3. La sécurisation des parcours et le développement soutenable (étude de cas ITALDESIGN)

La problématique de sécurisation des parcours dans une perspective de développement soutenable et son rapport avec les dispositifs de formation tout au long de la vie peuvent être illustrés et analysés à partir d'une étude de cas ; la société ITALDESIGN. La crise économique actuelle comporte de manière systémique des phénomènes de destruction- création. Alors que le secteur automobile rencontre des difficultés conduisant, les entreprises vers des restructurations récurrentes de leur activité, le développement durable et l'éco-construction génèrent de nouveaux

besoins en compétences dans le secteur du bâtiment.

Bureaux d'études, dessinateurs, maçons, menuisiers, charpentiers, couvreurs, électriciens, chauffagiste, climaticien... l'ensemble des acteurs du BTP devront maîtriser à terme les nouvelles techniques et les nouveaux matériaux de l'éco-construction. La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) a lancé le label ECO-ARTISAN. Ce label, qui sera déployé sur l'ensemble du territoire d'ici début 2009, distinguera *les artisans du bâtiment capables de conseiller les particuliers en matière d'efficacité énergétique, en toute indépendance.*

Selon le dernier rapport de l'ADEME, de septembre 2008, une évolution forte des contenus de formation et des systèmes de qualification sera nécessaire pour accompagner cette transition du secteur du bâtiment. Ainsi, tous les ans, 212 500 personnes devront suivre une formation professionnelle initiale ou continue pour maîtriser la performance énergétique des bâtiments. Nadia Garadjji³,

Dans ce contexte, quand l'entreprise sous-traitante de conception automobile ITALDESIGN-France est entrée en liquidation judiciaire, de nombreux salariés ont opté pour une reconversion professionnelle. Le cabinet chargé de leur reclassement et la mairie de la commune où l'entreprise était implantée, se sont alors tournés vers l'université. Après leur avoir présenté l'offre de formation et en particulier la licence professionnelle « Génie civil et construction, spécialité Ingénierie de l'efficacité énergétique des bâtiments (IEEB) », onze salariés ont fait le pari de quitter le secteur automobile pour s'orienter vers un métier d'avenir. L'année universitaire étant déjà avancée, il a fallu, construire un groupe spécifique, adapter la formation en fonction de leurs acquis antérieurs (validation des acquis de l'expérience), et mettre en œuvre le cursus selon un rythme très intensif, indispensable pour rester dans le cadre temporel de leur plan de reclassement. Les enseignements regroupés sur quatre mois, ont été complétés par une période de formation en entreprise de même durée.

Ainsi, cette étude de cas permet de faire ressortir quelques éléments clefs d'un dispositif de FTLV dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et de développement soutenable :

- le rôle déterminant de la phase de définition du projet et des choix personnels ou collectifs opérés pour structurer la démarche, ceci pour générer une dynamique d'apprentissage maîtrisée.
- L'importance du bilan personnel pour construire une analyse SWOT dans la perspective d'optimiser le parcours.

³ Publié le 22/06/2009 *emploi.france5.fr.*

- La prise en compte des dynamiques macro-économiques et sociales (phénomène de destruction créative) pour déceler les opportunités et les processus d'adaptation mis en œuvre.
- Le rôle fondamental du Droit et en particulier des droits à la formation tout au long de la vie,
- L'importance des partenariats institutionnels identifier les vulnérabilités et pour favoriser la mise en œuvre de solutions effectives
- Le rôle majeur de l'ingénierie FTLV en termes de compétences tant pour permettre validation des acquis de l'expérience que pour proposer des solutions de formation personnalisées.

5. Conclusion

Les thématiques abordées dans cet article soulèvent en conclusion la question de l'universalisme des problématiques posées par la vulnérabilité et la résilience : est-ce un problème spécifique des pays développés ou un thème transversal dans une économie globalisée ? La crise et les processus de destruction – création se situe d'emblée dans une dimension mondiale en impactant de manière différenciée les différents espaces économiques, qu'ils se situent à l'échelle des économies nationales ou bien à l'intérieur des territoires de chacune de ces économies. La question du changement du mode de croissance et plus profondément du mode de développement constitue également une problématique mondiale ayant à trouver à la fois des réponses globales et des applications locales en phase avec les populations concernées. La recherche de ces réponses sociales s'inscrit dans des processus profondément démocratiques fondés sur l'élargissement des droits et sur la mise en œuvre de multiples coopérations. Ainsi au delà de la thématique de la croissance verte, des nouveaux métiers et de l'impact transversal sur l'ensemble des qualifications, l'ingénierie FTLV constitue en soit une méthode structurante d'une démarche de développement soutenable, d'abord parce qu'elle pose la nécessité de la maîtrise des finalités par le ou les personnes concernées, puis parce qu'elle tient compte des acquis de l'expérience de toute personne, et enfin parce qu'elle introduit une nécessité d'adaptation systémique maîtrisée, facteur de cohésion sociale renforcée.

Références

- [1] A. Nicolas, K. Radja et P. Schembri, "Which Professionalizing Education Programmes for Which Sustainable Development?", *Industry and Higher Education*, vol. 22, n°3, pp. 161-168, June, 2008.
- [2] R. Passet, *L'économie et le vivant*, Edition Economica, 1996.
- [3] P. Guillaumont, "An Economic Vulnerability Index: Its Design and Use for International Development Policy", *Oxford Development Studies*, Vol. 37, No. 3, pp. 193-238, 2009.
- [4] S. Dearcon, *Vulnerability: a micro perspective*, Oxford University Press, 2005.
- [5] G. Kamanou, J. Morduch, "Measuring Vulnerability to Poverty", In S. Dercon S. (Ed), *Insurance against Poverty*, Oxford University Press, 2004.
- [6] G.C. Gallopin, « Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity », *Global Environmental Change*, 16, pp. 293–303, 2006.
- [7] Brunet., R. Ferras, H. Théry, *Les mots de la géographie*, Editions Reclus, La Documentation Française, Paris, 1993.
- [8] A. Pettigrew, "Context and Action in the Transformation of the Firm", *Journal of Management Studies*, vol.24 n°6, 1987.
- [9] PNUE, OIT, OIE, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, Report, 2008.
- [10] Ch. Charpy, *Emploiscopie, travail et emploi aujourd'hui et demain*, Edition Fayard, 2010.
- [11] A. Nicolas, K. Radja, P. Schembri, « Quelles formations pour un développement soutenable dans les pays en développement, une approche par les compétences » dans *Mondes en développement*, 2009/3, pp. 29-44, 2009.
- [12] Centre d'Analyse Stratégique, *La note de veille*, n° 164, Paris, janvier 2010.
- [13] A. Nicolas et N. Quétin, *European Journal of Qualifications*, April 2010.