



Exemples d'entreprises | BARBARA MEILI

Paré-e-s pour coconstruire l'avenir

Faire preuve d'esprit critique, bien communiquer, travailler de façon autonome, développer des solutions créatives et réagir de manière flexible aux changements: les exigences du monde du travail sont élevées. Les entreprises souhaitent des collaborateurs/-trices capables de penser par eux-mêmes et apportant des idées novatrices. Ils/elles doivent, de plus, utiliser efficacement les ressources et assumer des responsabilités importantes. L'éducation en vue d'un développement durable (EDD) promeut précisément ces compétences: elle permet aux apprenti-e-s de se confronter à un monde complexe et mondialisé, ainsi qu'à ses contradictions, dans une perspective de développement durable.

Non seulement les écoles professionnelles, mais également les entreprises formatrices doivent encourager les apprenti-e-s à penser et à agir de façon autonome, tout en élargissant leur horizon. Mais comment les compétences EDD peuvent-elles être promues dans ces entreprises? Il existe différentes possibilités:

Collaboration avec des intervenants externes

Pourquoi ne pas profiter de l'expertise en développement durable d'intervenants externes et de leur capacité à motiver les jeunes dans ce domaine? Dans le cadre d'ateliers, de projets, de concours ou de semaines de la durabilité, des organisations possédant de nombreuses années d'expérience collaborent avec des entreprises formatrices. Cela permet à ces dernières de sensibiliser les apprenti-e-s ou de développer de nouvelles solutions qui peuvent ensuite être mises en œuvre dans le travail quotidien.

La fondation **myclimate** dispose d'une longue expérience dans le domaine du développement durable. Elle a lancé le concours «L'Atelier de l'énergie et du climat» qui permet aux apprenti-e-s de réaliser, à l'école professionnelle ou dans leur entreprise, des projets visant à améliorer la protection du climat et l'efficacité énergétique.

La fondation **Village d'enfants Pestalozzi** propose aux apprenti-e-s des échanges interculturels dans le cadre de ses projets d'échange, lors d'un camp par exemple.

La Zürcher Kantonalbank fait régulièrement appel à des offres externes. À l'occasion de la Journée du développement durable, tous les apprenti-e-s de première année se rendent à l'exposition **Umwelt Arena Schweiz** pour participer à un jeu de piste. Ils prennent part également à des ateliers interactifs mis sur pied par la **Schiftti Foundation**. Ils sont sensibilisés à différents thèmes tels qu'une alimentation saine et durable, les microplastiques et la biodiversité notamment. Le département Développement durable de la banque propose aux apprenti-e-s de développer des projets concrets pour améliorer la soutenabilité dans leur travail quotidien. «Lors de la Journée du développement durable, les apprenti-e-s doivent se fixer des objectifs à accomplir dans leur vie professionnelle et privée», déclare Ricarda Morf, responsable des ressources humaines en charge des jeunes talents à la Zürcher Kantonalbank. «Ils doivent prendre conscience des domaines dans lesquels ils peuvent agir, comme le recyclage ou le gaspillage alimentaire.»

Les formes de travail favorisant l'EDD

Certaines méthodes d'acquisition des savoirs sont particulièrement adaptées à la promotion des compétences en matière d'EDD. La gestion de projet, par exemple, permet aux apprenti-e-s d'exercer l'autonomie, la responsabilité ou la pensée systémique.

Un exemple: le «week-end des apprentis» à l'**Hôtel de l'Aigle** dans le Val-de-Travers (NE). Chaque année, les apprenti-e-s prennent les commandes de l'établissement durant trois jours. Ils ont six mois pour préparer de A à Z un événement sur un thème défini (par exemple, Casino ou Western). De la cuisine à la réception en passant par les chambres, la comptabilité et la promotion, ils gèrent l'hôtel-restaurant de façon autonome. Les béné-

fices dégagés, qui correspondent à presque un salaire mensuel supplémentaire, leur reviennent. C'est une expérience utile, selon le directeur de l'établissement Matthias Von Wyss, qui s'intéresse de près à la soutenabilité dans le cadre de ses activités professionnelles : « Le week-end des apprentis se déroule en grande partie en dehors des objectifs fixés dans le plan de formation, mais est très important pour nous. Les apprenti-e-s sont chargé-e-s de toute la gestion, ils travaillent de manière autonome et transversale. C'est une bonne préparation pour l'examen final, ainsi que pour leur vie professionnelle future. »

Bien entendu, l'entreprise ne doit pas forcément être remise dans son ensemble entre les mains des apprenti-e-s. Même à plus petite échelle, les apprenti-e-s peuvent s'exercer à contribuer à façonner des processus et à prendre des responsabilités, que ce soit lors de l'achat d'une nouvelle machine à café économe en énergie ou en proposant des conseils pour un travail ergonomique.

Stratégie de développement durable cohérente

Mettre en œuvre l'EDD est plus facile si l'ensemble de l'entreprise, le management et les processus clés s'orientent déjà vers le développement durable. Les apprenti-e-s abordent, sur le lieu de travail, l'importance de la soutenabilité dans leurs activités concrètes.

Au sein de l'imprimerie emmentaloise **Vögel AG**, par exemple, le développement durable constitue une priorité. Depuis 2016, l'entreprise familiale fonctionne selon le principe « Du berceau

au berceau » (« Cradle to Cradle® », C2C) qui veut qu'aucun déchet ne soit généré lors du processus d'impression. De surcroît, tout doit être recyclé et réutilisable. Vögel AG organise des événements sur ce thème afin que les apprenti-e-s et les collaborateurs/-trices comprennent l'approche C2C et ses caractéristiques. Pour développer leur autonomie, les apprenti-e-s sont en partie impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du concept.

La **Banque Alternative Suisse SA** veille au développement durable. La banque à vocation sociale et écologique prend en compte la contribution au développement durable dans tous les processus de travail. Une unité spécialisée contribue au développement de la soutenabilité dans tous les domaines de la banque. Tous les apprenti-e-s travaillent pendant cinq semaines dans cette unité et contribuent au rapport de développement durable ou rédigent des conseils de développement durable à l'intention des collaborateurs/-trices, à travers une liste des magasins « zéro déchets », par exemple.

Tous ces exemples montrent que les entreprises peuvent donner aux apprenti-e-s des impulsions en faveur du développement durable sous diverses formes. Différentes mesures s'imposent en fonction de la taille et du secteur d'activité. Il est important que les apprenti-e-s aient l'occasion de s'impliquer et d'aider à façonner le quotidien de l'entreprise. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pourront devenir les collaboratrices et collaborateurs proactifs que les entreprises veulent et les citoyens et citoyennes responsables dont la société a besoin pour progresser vers un développement durable.



Pour aller plus loin

Exemples de pratiques

D'autres exemples de pratiques pour mettre en œuvre l'EDD dans différents lieux d'apprentissage peuvent être consultés sur www.education21.ch/fr/formation-professionnelle/experiences-EDD

Offres d'intervenants externes

Vous trouverez des offres d'intervenants externes qui mettent à disposition leur domaine d'expertise sur www.education21.ch/fr/ecole/extrascolaire