Le rôle fondamental de la formation professionnelle continue dans la stratégie d'entreprise pour un avenir durable.
The Fundamental Role of Continuing Professional Training in Corporate Strategy for a Sustainable Future.

DEHILES FATIMA ZOHRA[1], MILIANI YACINE [2]

Doctorante Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, Algérie. Laboratoire : LAREGE dehiles.fatima@univ-oran2.dz

Maitres de conférences 'A' Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, Algérie. Laboratoire : LAREGE miliani.yacine@univ-oran2.dz

Reçu le : 04/11/2024 *Accepté le : 01/12/2024*

Résumé:

Dans le cadre de la stratégie d'entreprise pour un avenir durable, le succès d'une organisation repose en grande partie sur la qualité de son capital humain. Ce dernier est essentiel pour garantir une évolution pérenne face aux défis croissants du secteur de la construction, qui requiert des compétences spécifiques. Une étude empirique menée auprès de dix promoteurs immobiliers à Oran a montré que les professionnels interrogés privilégient des programmes de formation professionnelle continue orientés vers la réalisation de bâtiments durables. Ces formations non seulement répondent aux exigences environnementales, mais elles s'inscrivent également dans une dynamique visant à améliorer les performances des entreprises tout en tenant compte des attentes des clients.

Mots-clés : *La formation professionnelle continue, les compétences spécifiques, bâtiments durables, la formation spécifique.*

Codes de classification Jel : M12.M14.J24. Q01.Q56

Abstract:

In the context of corporate strategy for a sustainable future, the success of an organization largely depends on the quality of its human capital. This is essential to ensure sustainable growth in the face of the increasing challenges within the construction sector, which requires specific skills. Therefore, it is crucial to provide targeted Continuing professional training that contributes to societal advancement and enhances the sustainability of professional practices. An empirical study conducted among ten real estate developers in Oran revealed that the professionals interviewed favour continuing professional development programmes focused on sustainable building construction. These training programmes not only meet environmental requirements but also align with a dynamic aimed at improving business performance while addressing client expectations.

Keywords: *Continuing professional training, specific skills, sustainable building, specific training.*

Jel Classification Codes: M12.M14.J24.Q01.Q56

[1] Auteur correspondant : **DEHILES FATIMA ZOHRA, email :** dehiles.fatima@univ-oran2.dz

I- Introduction :

Les variations écologiques se multiplient, contraignant les organisations à actualiser leurs compétences pour s'adapter et maintenir leur croissance. Pour confronter ces variations, de domaines émergent et spécialisations,plus spécifiquement en formation professionnelle continue, surgissent. L'excellence croissante de la formation professionnelle continue s'avère être un atout majeur pour l'organisation face aux nouvelles tendances en matière de compétitivité sur le marché. D'après (BORREL, 2008) « La formation permet de promouvoir l'épanouissement des employés à la fois personnellement et professionnellement parallèlement en facilitant aux impératifs du travail et la pression concurrentielle ».

La formation professionnelle ne peut être que stratégique afin d'aider l'entreprise et son personnel à atteindre les niveaux de performance et de rentabilité optimaux.

La formation professionnelle continue est une notion de base en gestion des ressources humaines. Selon (SEKIOU B. F., 2004) elle se structure de multiples pratiques, ressources, processus, et de stratégies mis en place pour inciter les employés à améliorer leurs connaissances, comportements, attitudes, compétences et capacités mentales. Cela facilite la réalisation de leurs buts individuel et collectif et de réussir leurs taches en cours et futures avec succès. »

Cet article se penche sur un domaine aussi vif et en plein changement : le secteur du bâtiment. Dans ce contexte l'investissement dans la formation professionnelle continue constitue un outil déterminant pour une expansion durable.

Avec l'introduction de nouvelles technologies, les standards écologiques de plus en plus rigoureux et les besoins accrus concernant la sécurité et la qualité, les professionnels du bâtiment doivent fréquemment actualiser leurs compétences et leurs savoirs. La formation continue dépasse une exigence réglementaire ; elle constitue le cœur de la stratégie.

Les deux théoriciens Gary Becker et Jacob Mincer ont illustrés que l'investissement en formation optimise la performance et la carrière professionnelle. (Becker G. , 1964), dans son ouvrage "Human Capital", et (Mincer J.1974), dans son ouvrage "Schooling, Experience, and Earnings", montrent comment le développement des compétences spécifiques, grâce à la formation continue, enrichit le capital humain et renforce l'efficacité.

La notion du capital humain initiée et développée par l'économiste (Schultz, 1962)et a été conceptualiser par (Becker G. S., 1964). D'après Schultz, la formation ainsi que l'éducation permettraient d'accroitre la rentabilité et l'efficacité des salariés.
La classification des compétences en catégories spécifiques et générales forme le pilier de la théorie du capital humain. (Gray, 1975), les compétences spécifiques sont d'abord définies de manière techniques comme des compétences utilisables seulement au sein d'une entreprise spécifique.
Dans ce cadre, nous souhaiterons analyser l'importance de l'investissement en formation pour garantir une croissance durable dans le secteur du bâtiment et comment cet investissement peut changer les enjeux en opportunités dans plusieurs entreprises dans ce domaine,en explorant la question suivante :

Quel est l'impact de l'investissement en formation sur le développement durable dans le secteur du bâtiment ?

Hypothèse :

Afin de répondre à notre question principale, nous proposons l'hypothèse suivante :

- L'investissement en formation améliore significativement la productivité et l'efficacité des travailleurs dans le secteur du bâtiment, ce qui contribue à une croissance durable du secteur.

Notre travail s'organisera comme suit : nous commencerons par une présentation du cadre théorique, cherchent de définir clairement les notions cruciales et les rapports entre le développement durable et la formation professionnelle au cœur du domaine bâtiment. Ensuite, nous détaillerons le cadre pratique de notre recherche, en exposant la méthode employée pour la collecte et l'analyse des données. Pour conclure, nous examinerons et discuterons les résultats de nos entretiens semi-directifs.

1. La formation professionnelle continue et l'exigence des savoir-faire spécifique dans le secteur du bâtiment

1.1 La formation professionnelle continue(FPC)

C'est une composante essentielle de la théorie du capital humain. La FPC permet aux personnes l'occasion de moderniser leurs aptitudes, d'apprendre de nouvelles compétences spécifiques et de préserver leur employabilité dans un environnement professionnel en perpétuelle mutation. Afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle il ne suffit pas d'avoir les dernières versions des technologies car il est primordial de joindre à cette alliance la composante adéquate des ressources humaines pour faire face à la concurrence des autres entreprises.

Les aboutissements des études de Gary Becker sont basés principalement sur les travaux de Théodore W. Schultz. D'après G.Becker, « De la même manière que l'investissement dans le capital technique peut être profitable pour une entreprise, l'investissement dans le capital humain peut également être avantageux pour les individus. »

(Becker G. 1964)La formation est définie comme un investissement en capital humain qui augmente la productivité du travailleur. Pour (Ardouin, 2003) « La formation est un processus par lequel des ressources sont mis en œuvre pour permettre à un ensemble ou un individu d'acquérir des savoirs, dans un cadre contractuel lié à un domaine spécifique en vue d'atteindre un résultat ».

La formation et le développement sont essentiels car ils impliquent de multiples stratégies et protocoles qui interagissent avec d'autres pratiques du management des ressources humaines.

La définition qui nous a captivées est celle avancée par (Becker, 1975). Cet économiste a décrit la formation comme un investissement dans le capital humain, visant à accroître la productivité des travailleurs, ce qui touche directement la question centrale de cette recherche.

Pourquoi la formation professionnelle continue est importante dans le domaine du bâtiment ?

Le domaine du bâtiment affronte un ensemble complexe de défis impliquant des savoir-faire de plus en plus spécifiques. Les avancés technologiques, les méthodes modernes en construction, et les normes de durabilité et sécurité imposent une articulation des savoirs et des compétences des spécialistes. En se formant en continu les professionnels peuvent améliorer leurs compétences en lien avec les dernières avancés technologiques, y'compris les logiciels et les pratiques de la construction durable, garantissant un avantage concurrentiel pour s'adapter aux besoins du marché.La FPC a pour objectif de fidéliser motiver et intégrer les collaborateurs au sein d'une entreprise, elle assure la coordination efficace d'équipe et facilite la communication et l'adoption de bonnes solutions, elle maintien des relations saines entre les éléments d'équipe.

1.2 L'aspect humain de la formation : une évaluation à travers le capital humain

L'élaboration du concept de capital humain initiée et approfondie par les économistes Shultz, et Becker. Le point de départ de cette investigation se composait en posant des questions à propos le rendement d'un investissement en formation d'un salarié particulier.

À partir de 1965, l'économiste Gary Becker a exploré le concept, et en 1992 il a été récompensé du prix Nobel d'économie pour sa contribution au développement de la théorie du capital humain.

Selon la théorie du capital humain investir dans le capital humain stimule la productivité des employés et le gain de l'entreprise. Cet investissement s'accomplit principalement par le bais de la FPC, Gray Becker à classer les formations en deux catégories :

1- La formation générale :

Obtenue dans cadre éducatif, accroit l'efficacité du salarié à l'intérieur de chaque entreprise. Les organisations sont découragées à admettre les frais de formation d'un salarié en raison que ce dernier pourra travailler dans une nouvelle entreprise ouverte à une rémunération plus intéressante.

2- La formation spécifique :

La formation spécifique développe les compétences du salarié au sein de l'organisation qui lui a dispensée cette formation cependant il ne peut pas exploiter ces compétences dans une autre organisation. Ceci inclut les compétences spécifiques que l'on utilise à l'intérieur d'une seule organisation. A cet effet, les entreprises réalisent des bénéfices en investissant dans la formation spécifique.

La théorie du capital humain aborde la formation professionnelle comme un investissement, tandis que le concept du capital humain en entreprise trouve ses limites en partant du principe qu'elle ne sera pas propriétaire du capital humain.

2.1 - L'acquisition de compétences spécifiques par la formation spécifique

Selon (SERIYEX.H, 2001) : Le bon fonctionnement d'une entreprise responsabilisée dépend de l'excellence de la formation continue et de l'entretien efficace des compétences des équipes.

D'ailleurs, pour qu'une entreprise puisse réaliser ses visés stratégiques et s'adapter aux changements du marché, il est primordial que ses collaborateurs soient formés d'une manière continue et adéquate. Elle contribue à l'adaptation des savoir-faire et aptitudes aux attentes de l'organisation.

L'expression« compétences spécifiques » englobe un ensemble de savoirs, de connaissances, et de compétences spécifiques nécessaires pour assurer des fonctions et des pratiques spécifiques à un domaine ou une spécialité particulière. Cette formation permet d'améliorer les compétences existantes et de développer de nouvelles pratiques. En investissant dans l'apprentissage continu l'organisation optimise sa capacité à surmonter les défis actuels et éventuels. Une variété de programmes de formations agit comme unlevier de motivation et de loyauté pour les employés, représentant en même tempsune dimension stratégique pour les entreprises cherchant à optimiser leurs bénéfices et à se démarquer de la concurrence.

Parfois l'entreprise peut mettre ses choix stratégiques et ses objectifs en recule pour pouvoir suivre les nouvelles tendances et technologies dans son environnement, et a ce fait elle doit investir dans ses ressources humaines pour pouvoir développer son capital intellectuel qui représente sa performance dans la concurrence, le capital humain est une fondation stratégique peu aisée à copier par les compétiteurs.

Les compétences spécifiques constituent un élément essentiel du capital humain. La formation continue est très importante pour permettre aux professionnels d'acquérir de nouvelles compétences spécifiques et de perfectionner celles qui possèdent déjà.

Les compétences spécifiques occupent une fonction déterminante pour l'expertise et l'excellence dans des domaines spécifiques, participent à la spécialisation et à l'efficacité dans différentes professions et contextes.

Selon (Le Boterf, 1994) la compétence est un processus dynamique et contextuel, qui fait appel à la capacité d'adaptation, à la réflexion critique et à l'action appropriée dans les situations de travail complexes.

Être compétent dans le domaine du bâtiment durable signifie bien plus que maîtriser des connaissances techniques sur les matériaux écologiques ou les normes environnementales. Il s'agit de la capacité à intégrer et à combiner des connaissances variées et de compétences dans des circonstances concrètes, tout en tenant compte des enjeux du développement durable.

2.1.1 - L'exigence des compétences spécifiques dans le secteur du bâtiment :

En matière du bâtiment durable, la formation continue pousse les professionnels à développer des compétences spécifiques qui développent leur performance et leur adaptabilité, tout en contribuant à une gestion efficace des richesses et à des démarches plus écologiques.

Les programmes de ces formations spécifiques sont destinés aux spécialistes du secteur de la construction aux pratiques durables et respectueuses de l'environnement. Elles couvrent des sujets essentiels tels que l'utilisation efficace des ressources, la gestion des déchets, et l'impact environnemental des matériaux de construction. Les participants apprennent également les réglementations en vigueur et les normes environnementales applicables.

La priorité de la formation continue consiste à favoriser le développement des aptitudes des professionnels qui sont chargés de gérer et de suivre les initiatives de transformations centrés sur la durabilité.

Cette formation valorise les approches d'introduction et d'appui des participants pour des projets écologiques en rapport avec de nombreuses cibles et les défis du développement durable.

2.2 – Les atouts former les professionnels du bâtiment au développement durable

Investir dans la formation continue offre plusieurs avantages pour les sociétés du bâtiment. Tout d'abord, cela permet d'optimiser le cadre du travail et de diminuer les erreurs, les collaborateurs formés sont plus efficaces et performants, ce qui aboutit à l'optimisation des couts de production et la durée de réalisation des travaux planifiés. De plus la FPC favorise la loyauté des employés en leur fournissant des possibilités de progression de carrière, ce qui favorise à attirer les talents dans un marché du travail concurrentiel.

Le perfectionnement des savoir-faire des professionnels du bâtiment en développement durable offre plusieurs atouts :

1. Amélioration des habilités : Les spécialistes bénéficient des habilités particulières en domaine de bâtiment écologique, d'efficacité énergétique et d'économie durable des ressources, ce qui les transforme plus performants dans un domaine évolutif.

2. Réduction des charges d'exploitations : Une maitrise approfondie des stratégies durables contribue à la conception des bâtiments plus économes en énergie, diminuant ainsi les coûts à long terme pour les usagers et les opérateurs d'actifs immobiliers.

3. Application des lois : La formation dirige les professionnels aux normes et réglementations environnementales strictes, évitant les pénalités de conformité.

4. Accroissement des actifs de l'entreprise : Les entreprises qui forment durablement peuvent se positionner comme des leaders dans leur secteur du bâtiment écologique, attirant de nouveaux segments de consommateurs attentifs à la protection de l'environnement.

5. Diminution des effets environnementaux : L'intégration d'un système intelligent favoriseà la diminution de l'empreinte carbone et à la baisse des effets environnementaux des infrastructures.

6. Création de nouveaux emplois : l'orientation vers la durabilité peut produire de nouveaux postes dans le domaine, en favorisantles qualifications spécifiques en bâtiment durable.

7. Amélioration de la qualité de vie : Les infrastructures bâties selon les critères écologiques assurant un confort intérieur accru, une façade extérieure résistante et une bonne qualité de l'air, ce qui favorise l'amélioration du bien-être des occupants.

8. Innovation et Compétitivité : La formation continue développe l'innovation en ce qui concerne les stratégies de construction et d'utilisation des matériaux durables, ce qui booste la compétitivité des entreprises du domaine.

9. Reconnaissance et Responsabilité Sociétale : La formation encourage les professionnels à saisir et à défendre les défis du développement durable, favorisant une culture de responsabilité sociétale sur le plan de la construction.

Proposer des initiatives de formation continue visant à actualiser les spécialistes du domaine des dernières créations et innovations.

2.2 L'Impact de l'Investissement en Formation Professionnelle Continue sur l'Avenir des Bâtiments Durables

En développant la satisfaction des salariés, la formation professionnelle continue représente une occasion de renforcer et d'actualiser les connaissances. Cela contribue à la fidélisation des compétences existantes, tout en favorisant le développement de nouvelles aptitudes, essentielles à l'apparition de l'innovation.

L'assimilation des savoirs n'est pas suffisante afin de dynamiser l'innovation, mais également la dimension stratégique alignéesur les principes du développement durable, la qualité de la FPCet les besoins identifiés par les collaborateurs formés.

« La stratégie de l'entreprise contient toutes les pratiques visant à atteindre les objectifs fixés tout en étant alignés avec les missions et de la politique générale de l'organisation» (Desreumaux.A, 2009).

La création d'une démarche de formation professionnelle continue s'appuie logiquementsur la compréhension des actions et des stratégiesadoptés pour induire un changement d'apprentissage chez un individu, dans le contexte de développement d'une voie durable vers la pérennité. L'efficacité des ressources humaines constitue le seul véritable moyen de se distinguer des concurrents, transformant le capital humain en un avantage compétitif.

L'inclusion de l'approche de formation continue durablement dans la tactique organisationnelle est cruciale afin de préserver ses profits. Investir dans la formation professionnelle accroît la productivité des employés en améliorant leur capacité à exercer efficacement leur métier. Tout dirigeant d'entreprise comprend que la formation est synonyme d'adaptation aux nouvelles technologies, elle est indispensable pour naviguer la révolution technologique et se préparer aux mutations technologiques. Ainsi, la formation devient un levier stratégique dans la gestion organisationnelle.

La formation professionnelle continue encourage les professionnels du secteur de bâtiment à maintenir leur actualité. Cela leur offre une opportunité de suggérer des solutions innovantes adéquates avec les nouvelles exigences. En formant les professionnels du domaine sur les

bases de construction durable les organisations peuvent développer des pratiques qui minimisent l'impact écologique.

Cette dimension innovante capte l'attention du secteur de bâtiments. Les entreprises de réalisation qui investissent dans la formation professionnelle se distinguent sur le marché grâce à des pratiques de construction innovantes et durables, fortifiant leur position concurrentielle qui attire de nouveaux consommateurs qui se préoccupent à la préservation de l'environnement et de l'économie des biens naturels : utilisation des produits écologiques tels que le bois certifié, bambou, briques en terre cuite, béton recyclé, les énergies renouvelables énergie solaire, énergie hydraulique et l'intelligence artificielle dans la gestion des bâtiments .

L'essor de la demande pour les constructions écologiques intelligentes exige des compétences spécifiques en matière de durabilité, des méthodes respectueuses de l'environnement et des systèmes d'énergies renouvelables en accord avec les normes internationales. Seuls les employés formés aux nouvelles normes peuvent garantir que les projets répondent aux exigences de durabilité et offrant des alternatives novatrices qui surpassent les exigences des usagers.

La formation professionnelle continue permet aux spécialistes de se maintenir au courant des évolutions récentes et de garantir leur conformité. En offrant des programmes de formation continus, les organisations peuvent fidéliser leurs employés actuels, et également attirer des profils qualifiés. De plus, ces nouvelles compétences favorisent l'adoption de pratiques innovantes sur les chantiers.

La formation continue et les certifications dans le domaine de la construction ne sont plus considérées comme de simples choix : elles se sont imposées comme des outils essentiels pour réussir dans un secteur en constante mutation. Dans le cadre de l'investissement en formation professionnelle continue, il est crucial de considérer les normes relatives à la responsabilité sociale des entreprises (RSE), car elles jouent un rôle déterminant dans la promotion du développement durable. « Parmi ces normes, nous soulignons que la norme ISO 26000 occupe une place centrale ». En effet, cette norme, qui met l'accent sur la responsabilité sociale des entreprises, constitue un élément clé pour guider les démarches de la FPC dans le domaine de la construction, favorisant ainsi un équilibre entre les aspects économiques, sociaux et environnementaux du développement durable.

Valoriser durablement l'image de l'Algérie à l'international nécessite un programme structuré visant à renforcer la perception du pays. Il est important de positionner le marché Algérien comme une référence en proposant des biens et des services alignés sur les attentes des clients internationaux. Cela nécessite de promouvoir la richesse culturelle, les ressources naturelles et le potentiel économique de l'Algérie, tout en mettant l'accent sur la qualité, l'innovation et la durabilité. En collaborant avec les partenaires internationaux et en améliorant les infrastructures, nous pourrons bâtir une bonne réputation et attirer des investissements étrangers.

3. Cadre méthodologique de la recherche :

Dans cette section, il s'agit de mettre en lumière l'impact de l'investissement dans la formation sur le développement durable dans le secteur du bâtiment. Cette démarche aurait nécessité une étude empirique fondée sur un échantillon de dix promoteurs immobiliers.

L'interview a été réalisée au bais d'un questionnaire semi-directif, ce qui permet de combiner une structure de questions précises avec une certaine flexibilité pour approfondir les réponses des participants. Cette approche méthodologique nous a permis d'observer et d'analyser des évolutions spécifiques concernant les pratiques des promoteurs en développement durable.

Les entretiens semi-directifs ont été menés au cours du dernier trimestre de l'année 2024, dans la ville d'Oran, située dans l'ouest de l'Algérie. Oran, en tant que l'un des principaux pôles économiques du pays, représente un cadre idéal pour évaluer les pratiques en matière de développement durable dans la construction et la promotion immobilière.

Les dix promoteurs sélectionnés exercent principalement dans ces deux domaines, ce qui permet d'obtenir une vue d'ensemble des dynamiques actuelles et des potentiels leviers d'amélioration au sein du secteur.

Une fois les réponses recueillies, elles seront analysées et comparés à notre hypothèse de départ. L'objectif est de vérifier si l'investissement dans la formation professionnelle contribue non seulement à l'amélioration des compétences techniques, mais aussi à l'adoption de pratiques plus durables et écologiques dans le secteur du bâtiment. En tenant compte des spécificités du contexte algérien, cette analyse pourrait éclairer les effets potentiels de ces investissements à moyen et long terme, tant pour les entreprises que pour l'évolution du cadre réglementaire.

4. Résultats et Discussion :

Les résultats de cette recherche peuvent être synthétisés en trois aspects clés.

Premièrement, la formation professionnelle continue joue un rôle essentiel dans la promotion d'un avenir durable, notamment dans le secteur du bâtiment.

Deuxièmement, les programmes de formation constituent une fonction déterminante à l'optimisation des performances des entités économiques en les préparant à faire face aux défis associés à la durabilité.

Enfin, ces formations renforcent la capacité des entreprises à participer activement à la construction de bâtiments durables et intelligents, alignés avec les objectifs environnementaux.

Le tableau ci-dessous propose une étude comparative des promoteurs selon leurs stratégies en matière de formation professionnelle continue, plus précisément dans le domaine du développement durable.

L'objectif de cette étude est d'identifier les tendances d'engagement des promoteurs envers la formation de leurs employés dans une optique de durabilité.

Les promoteurs sont classés en trois catégories selon leur taille et leur niveau d'implication dans la formation professionnelle continue. Ce classement permet d'évaluer les différences de stratégies mises en œuvre par chaque promoteur afin de renforcer les compétences de leur personnel dans des démarches durables.

Tableau N°1 : Tableau des Promoteurs et de leurs Stratégies en matière de Formation Professionnelle Continue.

Promoteur	Investissement dans Matériaux Durables	Formation du Personnel	Objectifs de Durabilité	Charges de Formation	Stratégie Client
1	Non	Économie des ressources, tri des déchets	Durabilité indirecte	Faibles	Généraliste
7	Oui	Formations spécifiques pour efficacité	Écologique, RH, Matériels, Normes	Moyennes	Fidélisation, Différenciation
2	Oui	Formations régulières	Réduction des CO2, Bâtiments intelligents	Élevées	Clientèle haut de gamme

Source : conçu par nos soins à partir des réponses obtenues lors des entretiens.

Commentaire :

- **Un promoteur** : Se concentre sur des formations professionnelles internes visant à réduire les déchets et à économiser les ressources matérielles.
- améliorer l'efficacité, fidéliser la clientèle et se différencier sur le marché, tout en investissant dans des matériaux durables.
- **Deux promoteurs** : Alignés sur des normes internationales, ils investissent massivement dans la formation professionnelle continue, la gestion intelligente et l'utilisation de matériaux durables, attirant ainsi une clientèle disposée à payer un prix premium.

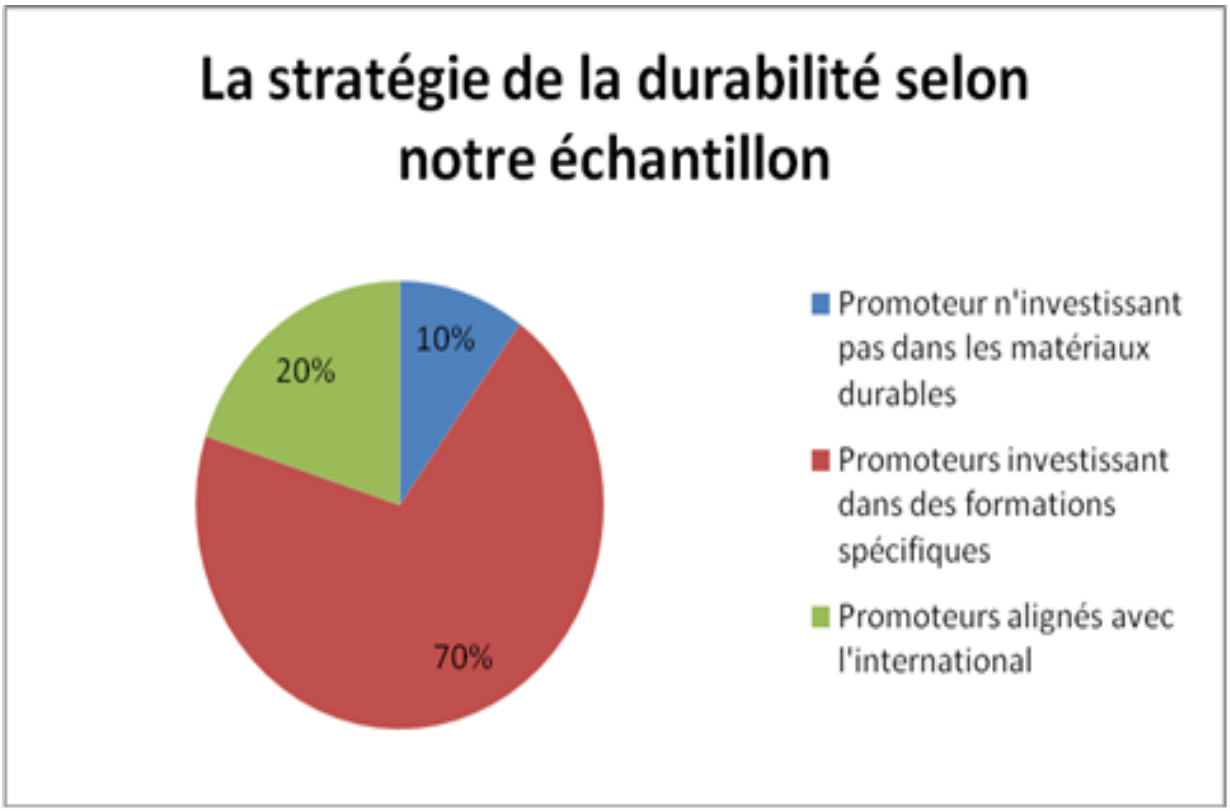
La figure ci-dessous illustre les différentes stratégies adoptées par les promoteurs en matière d'investissement dans la durabilité, en se concentrant particulièrement sur la formation spécifique liée à ce domaine. L'analyse est effectuée sur un échantillon de promoteurs, en tenant compte de leur engagement dans les pratiques durables et de leur alignement avec les standards internationaux.

Le diagramme présente trois catégories distinctes de promoteurs :

- Ceux qui n'investissent pas dans les matériaux durables.
- Ceux qui investissent dans des formations spécifiques en matière de durabilité.
- Ceux qui sont alignés avec les standards internationaux en termes de durabilité.

Cette figure permet ainsi d'avoir une vue d'ensemble du niveau d'engagement des promoteurs relatif à l'adoption de stratégies durables et de leur priorité en matière de formation professionnelle.

Figure N°1 : Pourcentage de promoteurs investissant dans la formation spécifique à la durabilité.



Source : conçu par nos soins à partir des réponses obtenues lors des entretiens.

Commentaire :

Les résultats mettent en évidence des pratiques notables relatives à l'engagement des promoteurs dans la formation spécifique liée à la durabilité. Avec 70 % des promoteurs investissant dans des formations professionnelles spécifiques, on observe une volonté significative envers le développement de compétences et de connaissances spécifiques pour adopter des démarches durables dans leurs projets. Cela témoigne d'une volonté d'optimisation continue et d'adaptation aux nouvelles exigences du marché.

En revanche, 10 % des promoteurs ne s'engagent pas dans l'utilisation de matériaux durables, ce qui pourrait indiquer une résistance au changement ou une priorité accordée à d'autres facteurs, tels que le coût ou la disponibilité des ressources. Ce faible pourcentage pourrait également signaler un besoin de formations spécifiques ou de sensibilisation supplémentaire concernant les bénéfices à long terme de la stratégie d'emploi de matériaux écologiques.

Enfin, le fait que seulement 20 % des promoteurs soient alignés avec les standards internationaux pourrait suggérer qu'il existe encore un écart à combler en matière de conformité et d'harmonisation des pratiques. Cela pourrait également refléter des différences dans la compréhension des exigences internationales ou des ressources nécessaires pour atteindre cet alignement.

En somme, bien que l'investissement dans la formation spécifique à la durabilité soit prometteur, il reste des défis à relever, notamment en matière d'adoption de matériaux durables et d'alignement avec les normes internationales. Une collaboration accrue et des initiatives de sensibilisation pourraient contribuer à renforcer ces volets.

Conclusion:

Dans cette étude, nous avons examiné l'importance de l'investissement en formation professionnelle continue et son influence sur le développement durable dans le secteur du bâtiment. Les entretiens semi-directifs que nous avons menés avec les promoteurs qui sont à également des responsables de la stratégie des programmes de formation au sein de leurs entreprises ont facilité l'analyse de la réalité du secteur en Algérie précisément à la ville d'Oran et d'analyser comment les programmes de formation s'accordent avec les exigences des managers et les attentes des employés. Ces échanges ont fourni des éléments clés pour mieux comprendre les enjeux et répondre à notre problématique initiale.

Les résultats de cette recherche ont confirmé notre hypothèse de départ selon laquelle il est essentiel de souligner que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour la promotion des compétences en matière de durabilité. À l'issue du programme la formation continue, les employés s'adaptent efficacement aux nouvelles pratiques de développement durable. Ils sont satisfaits, maîtrisent leurs tâches de travail et les mettent en pratique facilement sur le terrain. Dans un environnement où les exigences du marché, les réglementations environnementales et les attentes des clients se développent, la

formation régulière devient indispensable. Elle permet non seulement d'améliorer l'employabilité, mais également de garantir une adaptation continue aux nouvelles pratiques écologiques durables et aux innovations technologiques. Cela ne souligne que la responsabilité des entreprises de promouvoir une culture de l'apprentissage et de perfectionnement des compétences pour garantir leur compétitivité sur le marché.

Ainsi, l'investissement dans la formation professionnelle continue ne se limite pas seulement une obligation pour les employeurs, mais aussi une responsabilité partagée entre employeurs et employés. En favorisant une culture de formation continue axée sur la durabilité, nous participons activement à la construction d'un capital humain capable de faire face aux défis d'un secteur en constante évolution et d'assurer un avenir durable et responsable dans le domaine de la construction.

Dans le secteur du bâtiment, où l'innovation et la conformité aux normes sont cruciales, l'investissement dans la formation professionnelle continue est plus qu'une simple bonne pratique ; c'est une stratégie indispensable pour une croissance durable. En mettant l'accent sur la formation, les organisations peuvent non seulement améliorer la qualité de leurs projets et accroître leur compétitivité, mais aussi préparer leurs équipes à faire face aux défis futurs.

La formation professionnelle continue est ainsi le pilier sur lequel reposent le succès et la durabilité des entreprises du domaine de la construction, garantissant un futur à la fois durable et florissant. C'est un processus continu qui nécessite une collaboration entre différents acteurs. En investissant dans ces compétences, les collaborateurs et les organisations peuvent non seulement améliorer leur performance mais aussi contribuer à un avenir meilleur.

Le développement durable dans le secteur du bâtiment ne peut se concrétiser sans une formation professionnelle continue spécifique. En effet, l'acquisition régulière de compétences en matière de durabilité est primordiale pour permettre aux employés et aux organisations de s'adapter aux défis environnementaux et sociaux actuels.

Afin de promouvoir une véritable culture de la durabilité en entreprise plusieurs programmes de formation peuvent être mises en place :

- Formations internes en entreprise : Ces programmes, sur mesure, visent à accompagner les entreprises dans l'adoption de stratégies durables adaptées à leurs besoins spécifiques.

- Adoption des technologies vertes : L'incorporation des technologies de l'information, comme les logiciels de gestion des ressources ou les dispositifs de suivi des émissions de carbone, est cruciale pour optimiser les pratiques durables. Les employés doivent être formés aux innovations technologiques dans ce domaine pour rester compétitifs.

- Programmes de sensibilisation : La sensibilisation des employés aux enjeux du développement durable à travers des ateliers pratiques permet de développer l'engagement environnemental au sein des entreprises.

- Formations en ligne : Les cours en ligne offrent une flexibilité et une accessibilité pour l'apprentissage des tendances émergentes en matière de durabilité. Ces formations doivent inclure des programmes variés comme le changement climatique, l'éthique environnementale.

En renforçant la formation continue et en intégrant ces différents types de programmes, l'Algérie pourra non seulement construire des bâtiments intelligents et durables, mais aussi former des professionnels compétents, capables d'assurer une transition écologique pérenne dans le secteur du bâtiment.

Enjeux et solutions pour une transition écologique et responsable

1. Sensibilisation et développement des compétences :

Mettre en place des formations pour sensibiliser les professionnels du bâtiment aux principes de respect de l'environnement, les systèmes intelligents ainsi qu'à l'importance d'inclure les dimensions environnementales et sociales dans leurs pratiques.

2. Étude des effets environnementaux et sociétaux :

Encourager les entreprises à évaluer et à quantifier leurs effets sur l'environnement et la société tout au long de leur chaîne de valeur.

3. Intégration des coûts environnementaux :

Incorporer les charges environnementales dans les dispositifs de comptabilité des sociétés

4. Collaboration avec les parties prenantes :

Engager les parties prenantes, comme les gouvernements, les institutions académiques et les organisations elles-mêmes, dans le système d'incorporation de la gestion durable en construction.

Enfin, l'incorporation de la formation professionnelle continue dans le développement durable constitue un levier fondamentalpour la transition écologique et sociale des entreprises algériennes. La collaboration entre les parties prenantes et le soutien du gouvernement sont des éléments clés pour réussir cette transformation.