



Education au développement durable, un axe transversal de la formation initiale et continue ?

**ENGAGER LA FORMATION
DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

PERSPECTIVES INTERNATIONALES

6 et 7 juin 2024

Campus Berges du Rhône
Université Lumière - Lyon 2



<https://seminaire-formateurs.edu69.ac-lyon.fr>
Contact : ea4c-international@ac-lyon.fr

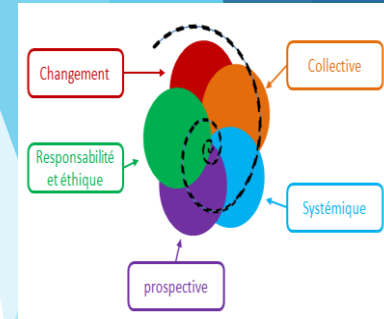
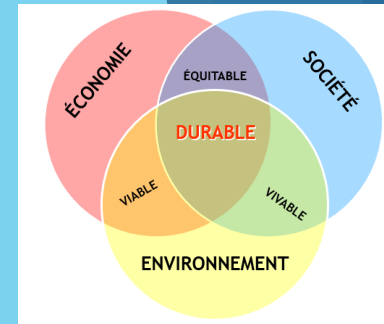
contact: didier.mulnet@uca.fr
Université Clermont Auvergne
Programme FECODD, RéUniFEDD



I-SITE Clermont
Clermont Auvergne Project

De quelles compétences parle t'on?

- ▶ Pourquoi privilégier les compétences aux connaissances sur les questions de DD?
 1. Non les personnes ne sont pas des têtes vides (déficit modèle) qu'il suffirait de remplir avec des connaissances sur l'économie, la société et l'environnement.
 2. Limites du modèle des trois sphères qui repose sur les connaissances: faiblesse conceptuelle, mythe du consensus et perte de sens.
 3. Car les changements nécessaires nous imposent d'AGIR, donc d'intégrer des savoirs, savoirs faire, savoir être et AGIR.
- ▶ Compétences (Le Boterf): savoirs, savoirs faire, savoirs être... AGIR (savoir agir, vouloir agir, devoir agir et pouvoir agir).



Vision compétences: les métacompétences DD et RS

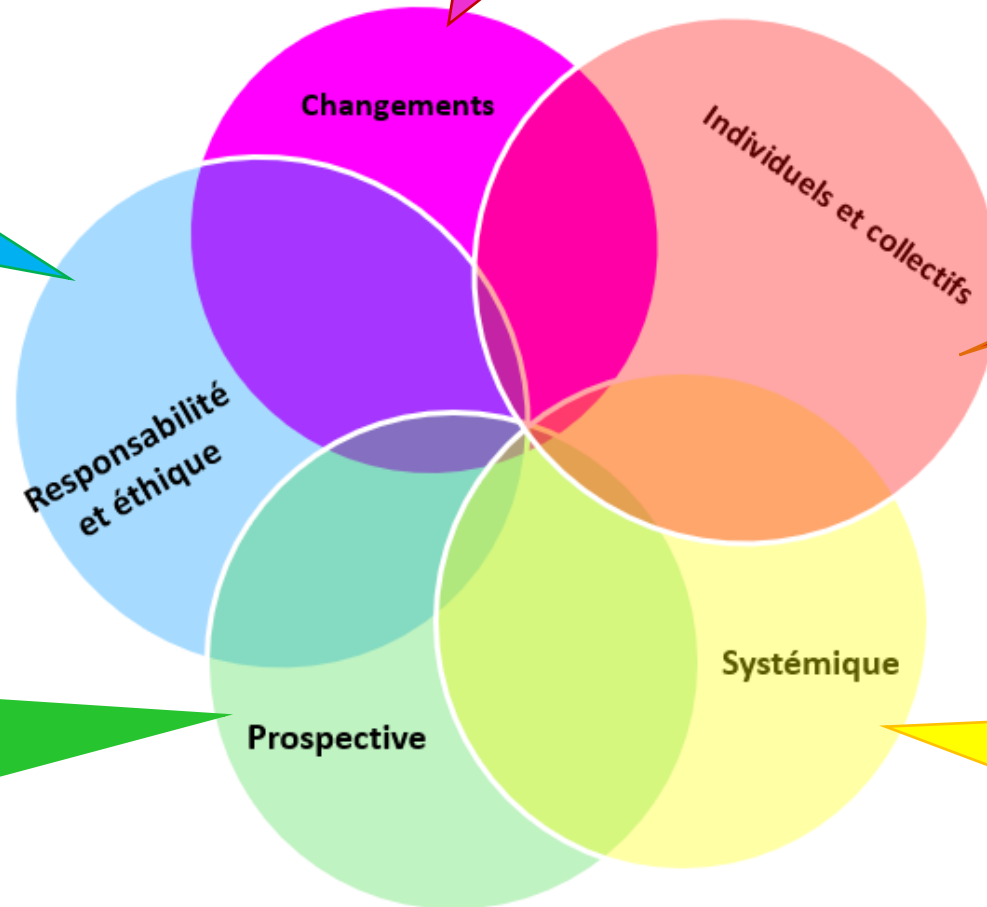
Responsabilité et éthique: *exercer sa responsabilité, à son niveau est une nécessité, mais ne peut se faire que dans un cadre de fonctionnement éthique. Cette compétence a un statut particulier : elle est porteuse de valeurs, donne du sens à l'action et en détermine la finalité.*

Prospective: *l'avenir ne peut plus être envisagé comme une simple projection de l'actuel, il doit intégrer l'incertitude et l'imprévisible, selon des scénarios de continuité mais aussi de rupture. La vision prospective est fondamentale pour se préparer aux changements et apporter des réponses possibles en vue d'une meilleure résilience.*

Changements : *qu'il s'agisse des changements liés au numérique ou à l'énergie, le développement durable nécessite l'identification, la prise en compte et la gouvernance des différents types de changements (subis ou choisis, perceptibles ou non, réversibles ou non...) et pose la question de la nature des changements (amélioration, atténuation, adaptation, ou transformation).*

Collectives : *l'enjeu de la prise en compte de cette compétence réside dans l'articulation entre les compétences individuelles (psychosociales et interculturelles) et les compétences collectives (actions au niveau du groupe ou de la société). La coopération entre les différents acteurs permet la complémentarité entre les différentes compétences qui n'ont de sens que dans leur globalité.*

Systemique : *le développement durable ne peut être compris que comme un processus complexe qui nécessite une approche systémique. En soit cette compétence est générique mais ce sont les contenus propres au développement durable qui lui confèrent sa spécificité. Apprendre à problématiser une réalité nécessairement complexe devient un enjeu majeur pour élaborer des propositions concourant au bien commun.*



Trente trois Compétences DD



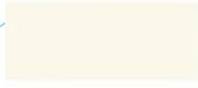
1. Avoir une pensée créative
2. Faire preuve d'esprit critique
3. Savoir mobiliser les ressources individuelles et collectives
4. Identifier la nature des changements
5. Identifier les discours et les représentations
6. Avoir une vision holistique
7. Mettre en œuvre une pensée complexe
8. Savoir problématiser
9. Prendre en compte les phénomènes spatiaux
10. Prendre en compte les phénomènes temporels
11. Mettre en perspective les phénomènes
12. Savoir construire des scénarios résilients
13. Savoir conduire des changements
14. Identifier les freins et les leviers
15. Savoir utiliser les freins et les leviers pour construire des stratégies de changements
16. Connaître et maîtriser les outils juridiques
17. Connaître et maîtriser les différents types de responsabilité
18. Mettre en œuvre les éthiques de l'engagement
19. Exercer sa responsabilité
20. Organiser le pilotage collectif
21. Développer les différentes formes d'intelligence
22. Intégrer les valeurs dans le projet
23. Coopérer pour produire des solutions aux problématiques soulevées
24. Mettre en œuvre une dynamique créative
25. Prendre en compte les émotions pour agir en conscience (et en connaissance de cause)
26. Savoir communiquer de façon socialement adaptée
27. Organiser des processus de décisions éclairées
28. Mettre en œuvre les compétences pédagogiques adaptées aux changements souhaités
29. Articuler les cultures scientifique et humaniste pour contribuer au bien commun
30. Produire une vision prospective pour contribuer à créer des futurs meilleurs
31. Choisir de façon éthique et éclairée les différents types de changements pour agir
32. Eduquer à la responsabilité
33. Prendre en compte les biais cognitifs et lutter contre la désinformation

JAUNE : SYSTEMIQUE
VERT : PROSPECTIVE
VIOLET : CHANGEMENTS
ROUGE : Changements INDIVIDUELS et COLLECTIFS
BLEU : Ethique et responsabilité

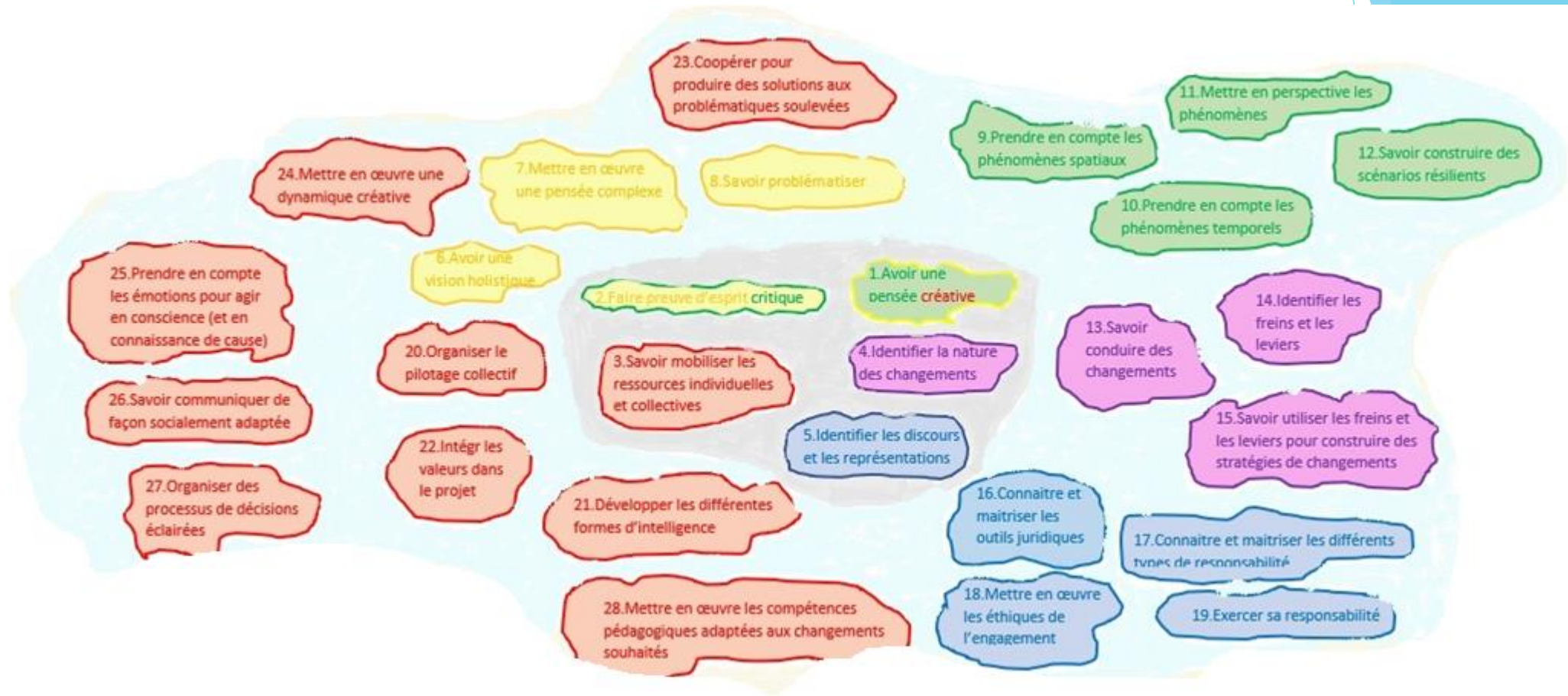
Des compétences centrales aux compétences réflexives



- JAUNE :** SYSTEMIQUE
- VERT :** PROSPECTIVE
- VIOLET :** CHANGEMENTS
- ROUGE :** Changements INDIVIDUEL et COLLECTIFS
- BLEU :** Ethique et responsabilité

	Compétences transversales de base (informer, sensibiliser)
	Compétences transversales transformatives (Former, Eduquer, Eduquer à...)
	Compétences réflexives (attracteurs de sens et de valeurs) éducations à ...fortes

Des compétences centrales aux compétences réflexives

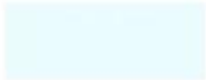


- JAUNE :** SYSTEMIQUE
- VERT :** PROSPECTIVE
- VIOLET :** CHANGEMENTS
- ROUGE :** Changements INDIVIDUEL et COLLECTIFS
- BLEU :** Ethique et responsabilité

-  Compétences transversales de base (informer, sensibiliser)
-  Compétences transversales transformatives (Former, Eduquer, Eduquer à...)
-  Compétences réflexives (attracteurs de sens et de valeurs) éducations à ...fortes



- JAUNE :** SYSTEMIQUE
- VERT :** PROSPECTIVE
- VIOLET :** CHANGEMENTS
- ROUGE :** Changements **INDIVIDUELS et COLLECTIFS**
- BLEU :** Ethique et responsabilité

-  Compétences transversales de base (informer, sensibiliser)
-  Compétences transversales transformatives (Former, Eduquer, Eduquer à...)
-  Compétences réflexives (attracteurs de sens et de valeurs) éducations à ...fortes

METACOMPENCE SYSTEMIQUE : pour pouvoir poser les bonnes questions et envisager des réponses cohérentes.



- Avez-vous cerné tous les contours de votre sujet, pensé à tous les aspects en lien avec votre entrée pour avoir une vision complète (**globale**) de la question posée ?
- Jusqu'où peut-on simplifier le questionnement pour rendre le sujet plus simple, plus accessible, en gardant la complexité, sans tomber dans le trop simple (**vision simpliste**), voire le faux (**réductionnisme**) ?
- Le projet (sujet) est-il **problématisé** dans sa globalité et sa **complexité** (quitte à ne pas traiter toutes les problèmes) ? Qui a problématisé (tout le groupe ou une personne). Les problèmes posés permettent-ils de bien répondre à la problématique globale ? Les participants vont pouvoir entrer dans votre problématique ?
- Avez-vous posé des questions (avec des réponses par oui ou non, vision dualisme) ou avez-vous posé de vrais problèmes engendrant des réponses ouvertes (de type oui, mais...non, si....vision dialogique)
- Avez-vous pu dans votre projet, prendre en compte le fait que les **phénomènes** ne sont **jamais linéaires**, mais toujours **circulaires** avec souvent des boucles de rétroaction (**récurifs**).
- Avez-vous réussi à faire preuve d'**esprit critique** en allant au-delà des idées préconçues et des stéréotypes, en sortant des sentiers battus et en vous autorisant à **penser autrement** sans tomber dans les **pièges** des **biais cognitifs**, ou des **fake news** ?
- Arrivez-vous à faire des différences entre les différents types de **savoirs**, de **croyances**, de **discours**, d'**arguments** dans ce sujet ou projet, et voyez-vous comment les prendre en compte dans les **représentations** des gens avec qui vous allez travailler ?
- Ce projet vous a-t-il rendu plus curieux (se), autonome sur le sujet proposé, plus modeste dans vos avis sur les situations présentées ou la façon de penser ou d'agir des autres.
- Le sujet proposé permet -il de croiser les différentes cultures, scientifiques et humanistes, écologique et numérique ?

1. Avoir une pensée créative
2. Faire preuve d'esprit critique

6. Avoir une vision holistique
7. Mettre en œuvre une pensée complexe
8. Savoir problématiser

29. Articuler les cultures scientifique et humaniste pour contribuer au bien commun



METACOMPETENCE PROSPECTIVE : pour OUVRIR LES QUESTIONNEMENTS



- Votre projet prend-il en compte ce qui se passe autour de vous, mais prend-il en compte ce qui se passe un peu plus loin (là-bas) ou non pas à l'échelle locale, mais régionale, nationale ou internationale voire universelle. **Echelles d'espace.**
- Votre projet prend-il en compte ce qui se passe actuellement, mais prend-il en compte ce qui se passera dans une génération, ou qui pourrait se passer en 2050 et après. **Echelles de temps**
- Avez-vous envisagé les processus à la fois dans leur continuité (**projection**) mais aussi avec toutes **incertitudes** qui sous-tendent l'avenir à moyen ou long terme (**vue prospective**) en tenant compte des conditions initiales (inertie, irréversibilité...)?
- Avez-vous dans votre projet pris en compte ces incertitudes pour proposer des **scénarios alternatifs** (en continuité et en rupture) avec des **solutions adaptées**?
- Avez-vous pu prendre en compte le fait que les destinataires de votre projet auront beaucoup de mal à **se représenter certains aspects** de votre projet (*faute de maîtrise de certains concepts ou de certaines compétences*) et donc de vous suivre dans votre démarche?
- Votre projet permet-il aux personnes qui le suivront d'être collectivement plus **résilients**, c'est-à-dire de prendre en compte (*y compris de façon critique*) les temps d'**information** et de **préparation** en amont, de **conscience des risques** (*il y en a toujours, même s'ils ne sont pas toujours graves*) et de faire **confiance** aux autorités *ou aux citoyens* pour agir de façon adaptée.
- Votre projet pourrait-il permettre de développer une meilleure **résilience individuelle** chez les personnes : **empathie, care, estime de soi ou auto-efficacité** (*sentiment qu'on est capable de maîtriser les situations*) (cf *compétences collectives*).
- Pensez-vous que ce projet vous fasse évoluer dans votre façon d'appréhender les risques qui nous entourent.
- Votre projet permet-il aux personnes l'ayant suivi de développer leur créativité et de la mettre en œuvre dans les solutions proposées (cf *compétences changements*)

1. Avoir une pensée **créative**

2. Faire preuve d'**esprit critique**

9. Prendre en compte les phénomènes spatiaux

10. Prendre en compte les phénomènes temporels

11. Mettre en perspective les phénomènes

12. Savoir construire des scénarios résilients

30. Produire une vision prospective pour contribuer à créer des futurs meilleurs



METACOMPENCES en termes de CHANGEMENTS :

Comment faire pour passer de la créativité à l'innovation, en respectant le champ des possibles, mais en passant du discours à l'action ?

- Votre projet prend-il en compte la **largeur des changements** à envisager, c'est-à-dire par exemple le nombre de personnes touchées et/ou la diversité des changements à venir. Avez-vous réussi à mobiliser des personnes non motivées avant le lancement de ce projet ? Jusqu'où les gens sont-ils d'accord pour s'engager.
- Les destinataires de votre projet vont-ils pouvoir prendre **conscience de l'étendue** de ces **changements** et de leur positionnement individuel ou collectif par rapport à ces changements ? *Signaux de changement*
- Avez-vous tenu compte des **types** des **changements proposés** dans votre projet (subis ou choisis, perceptibles ou non, réversibles ou non...) pour que les destinataires de votre projet puissent se les approprier et vous suivre. *Signaux de changement*
- Avez-vous envisagé des changements de type **amélioration** de la situation initiale, **atténuation** des effets négatifs ou valorisation des effets positifs, **adaptation** aux conditions actuelles ou à venir, ou **transformation** (véritable changement avec rupture). *Nature des changements*
- Avez-vous pris le temps d'analyser les **sous-tendus idéologiques** de votre projet et de vous mettre d'accord sur les **valeurs** qui les sous-tendent (cf *compétence responsabilité*)
- Avez-vous pris le temps d'analyser les **conséquences** de votre projet en prenant en compte l'état initial des personnes et ce que cela aura réellement changé après sa mise en œuvre ?
- Avez-vous pu identifier et prendre en compte les **freins** et les **leviers** qui permettront ou limiteront les changements que vous souhaitez induire ? *Finalités de votre projet, dérives comportementalistes...*
- Votre projet permet-il aux participants de porter un **regard critique** (autres changements proposés, ne pas vouloir changer) et **proactif** (proposer soi-même d'autres changements estimés pertinents)
- Votre projet permet-il aux participants de **s'engager**, de **participer** aux changements d'en **orienter** la direction. (Subsidiarité)
- Ce projet permet-il de vraiment changer les choses à vos yeux où ne permet-il pas seulement aux personnes de se faire plaisir et de se donner bonne conscience ?



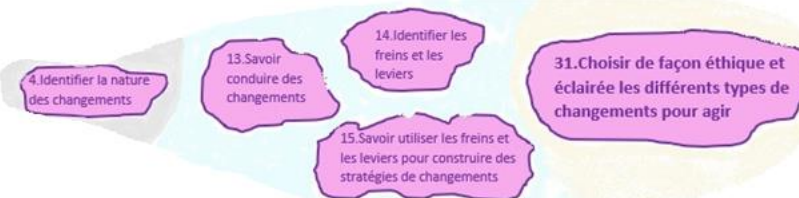
4. Identifier la nature des changements

13. Savoir conduire des changements

14. Identifier les freins et les leviers

15. Savoir utiliser les freins et les leviers pour construire des stratégies de changements

31. Choisir de façon éthique et éclairée les différents types de changements pour agir





METACOMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES :

Comment faire, pour passer de la créativité à l'innovation, en respectant le champ des possibles, mais en passant du discours à l'action ?

3.Savoir mobiliser les ressources individuelles et collectives

20.Organiser le pilotage collectif

21.Développer les différentes formes d'intelligence

22.Intégrer les valeurs dans le projet

23.Coopérer pour produire des solutions aux problématiques soulevées

24.Mettre en œuvre une dynamique créative

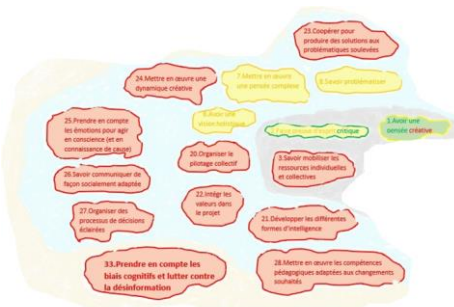
25.Prendre en compte les émotions pour agir en conscience (et en connaissance de cause)

26.Savoir communiquer de façon socialement adaptée

27.Organiser des processus de décisions éclairées

28.Mettre en œuvre les compétences pédagogiques adaptées aux changements souhaités

33.Prendre en compte les biais cognitifs et lutter contre la désinformation



• Processus de fonctionnement du groupe :

- Votre projet permet-il d'identifier et de **partager** puis de prendre en compte les **connaissances** et les **compétences** de l'ensemble des personnes qui vont y participer ?
- Votre projet permet-il de permettre d'**articuler** les compétences **personnelles** des participants, **collectives** à l'échelle du **groupe** jusqu'à celles de la société ?
- Avez-vous pu **prendre en compte les représentations**, arguments, **valeurs** de l'ensemble des personnes dans le groupe dans le **consensus proposé** pour les objectifs de votre projet ?
- Avez-vous pu mettre en œuvre des processus d'**évaluation** et de **réajustements** en fonction des points forts et faibles dans la mise en œuvre de votre projet ?
- L'organisation du travail dans votre groupe a-t-il permis d'aller au-delà de la simple somme de ce que chacun d'entre vous pouvait apporter ? **plus-value collective** dans le processus de construction de projet

• Dans le choix des objectifs du projet :

- Avez-vous pu intégrer différents degrés de prise en compte de l'**empathie** (la percevoir, la comprendre et la prendre en compte pour soi et pour les autres) dans les **objectifs** de votre **projet** ?
- Avez-vous pu **intégrer des principes** tels que ceux de **solidarité**, **subsidiarité** ou **pouvoir d'action** (empowerment) dans les objectifs de votre projet ?
- Vous êtes-vous fixé comme objectifs, que les personnes qui suivent votre projet passent d'un monde de **compétition** (notes, classements...) à un monde de **coordination** (faire en fonction de l'autre) ou de **collaboration** (faire avec l'autre pour faire quelque chose en plus) ? Quelles sont les finalités véritables de votre projet ?
- Avez-vous pu prendre en compte les **synergies** entre les **individus** (à l'inverse de la cristallisation et la stigmatisation des différences) d'un groupe, ou des personnes où qu'elles soient sur Terre, ou des personnes avec leur **environnement** (« naturel » et/ou anthropique)
- Comment avez-vous intégré dans vos projets, les différentes formes d'intelligence : **hard skills** professionnelles, et les **soft skills** personnelles et/ou collectives ?
- Est-ce que ce projet est conforme à vos valeurs personnelles ? Partagez-vous la vision du monde présentée dans ce projet ? Si non comment faire ?
- Pensez-vous que ce projet vous permette de mettre en synergie toutes la richesse des personnes, toutes les formes d'intelligence des participants et que tout le monde va prendre du plaisir à le suivre, surtout si le sujet est grave et anxiogène...
- Que nous proposer ce projet, d'informer, de sensibiliser, de former, d'enseigner, ou d'éduquer car cela n'est pas la même chose ? L'approche proposée croise t'elle les différentes disciplines, les sciences sociales et expérimentales ?



METACOMPETENCES EN TERMES DE RESPONSABILITE ET D'ETHIQUE :

Donner du sens aux changements...savoir où on va et pourquoi on y va ?

Pourquoi on le fait (causalités), et Pourquoi on le fait (finalités)

- Dans votre projet, avez-vous présenté quelques bases concernant les **lois, normes et règles** en lien avec votre sujet ?
- Savez-vous si sur ce sujet, il y a des outils juridiques, financiers, voire politiques ?
- Avez-vous quelques bases sur les questions de responsabilité, que celle-ci soient en lien avec le devoir de ne pas diffuser des erreurs scientifiques, tenir des discours ambigus, amplifier certains lieux communs ou tomber dans les pièges d'erreurs de raisonnement classiques ?
- Avez-vous permis aux personnes suivant votre projet de prendre un recul critique par rapport aux problèmes que vous avez posés, aux solutions proposées ou propositions que vous avez faites ? **Réflexivité**
- Avez-vous pris le temps pris le temps de vérifier la **cohérence** de vos propositions (faisabilité, influence de la morale ou des différentes valeurs) vis-à-vis de l'intérêt individuel ou collectif ?
- Avez-vous été **transparents** dans votre façon de rendre compte des objectifs de votre projet, de ses finalités et de ses valeurs?
- Avez-vous pu mettre en avant l'**équité** (distinction en fonction des besoins, à la différence de l'égalité qui suppose que nous ayons les mêmes besoins) dans votre projet ?
- Avez-vous permis à chacun tant dans le processus de montage du projet que dans les objectifs du projet lui-même d'**exercer sa responsabilité** de là où il est, avec ses moyens ?
- Avez-vous pu faire **percevoir aux participants de votre projet** l'existence de différentes formes d'**éthique** (vis-à-vis de l'environnement, par rapport aux résultats, par rapport aux sciences ou à la technique...) et en montrer le rôle de garde-fou ou non ?
- Avez-vous souhaité ou pu, faire **partager ou discuter des valeurs** telles celles de **biens communs**, de valeurs universelles (en gardant son esprit critique), de **compétences humanistes** ?
- Ce projet permet-il d'éduquer à la responsabilité ? Peut-on éduquer à la responsabilité, comment ?
- Quels aspects éthiques ce projet pourrait-il viser ? De quelle(s) éthique(s) parle-t-on ? Est-ce que l'éthique nous conduit à juste réfléchir, ou à nous engager ? Doit-on réfléchir avant d'agir ?

5. Identifier les discours et les représentations

16. Connaître et maîtriser les outils juridiques

17. Connaître et maîtriser les différents types de responsabilité

18. Mettre en œuvre les éthiques de l'engagement

19. Exercer sa responsabilité

32. Eduquer à la responsabilité



Alors bien sur, on peut aller plus loin...

- ▶ 5 métacompétences
- ▶ 33 compétences
- ▶ Une centaine de critères
- ▶ Décomposés en indicateurs..

Compétence	Critères	Niveau d'acquisition			
		Débutant	Apprenant	Confirmé	Expert
Problématiser.	Degré de problématisation.	Pas de réelle problématisation face à la situation proposée (juste une thématique)	Formulation d'un ensemble de problèmes pas toujours connectés.	Intégration des problèmes dans une problématique cohérente avec la situation.	Inférence de cette problématisation à des situations proches ou plus éloignées de la situation d'origine.
	Construction de la problématisation	Imposée par le formateur ou le porteur de projet.	Induite par les apports du formateur ou du porteur de projet.	Problématisation construite par le groupe.	Acceptation d'une reproblématisation par le groupe.
	Démarche de résolution de problème.	Acceptation des solutions proposées sans esprit critique.	Recherche empirique de solutions adaptées et/ou originales.	Maîtrise des méthodes d'investigations scientifiques.	Prise de recul critique et pédagogique sur ces méthodes d'investigation.
Faire preuve d'esprit critique	Ecoute	S'intéresser à ce que pensent les autres	Faire la distinction entre savoirs et croyances sans juger les personnes.	Intégrer les différents types de savoirs et de croyances dans les débats qui en découlent.	Prendre en compte l'ensemble des arguments dans leur diversité avant de prendre une décision.
	Curiosité	Se poser des questions et avoir envie d'en connaître les réponses.	Comprendre que les autres ou les situations nouvelles sont sources de richesse.	Développer son ouverture d'esprit en acceptant ou réfutant les savoirs nouveaux .	Allez chercher les savoirs des autres sans à priori pour construire son propre avis.
	Autonomie	Identifier les stéréotypes, préjugés et fakes news véhiculés par les médias et les personnes.	Connaitre, identifier et voire l'importance des biais cognitifs qui les sous-tendent.	Prendre en compte ces dérives qui en découlent pour penser par soi-même.	S'autoriser à penser autrement (en dehors des paradigmes dominants et du bien-pensant)
	Lucidité et modestie	Distinguer ce que l'on sait avec certitude et ce que l'on ignore.	Faire la distinction entre ce que l'on suppose et ce que l'on sait, entre les faits et leurs interprétations.	Accepter de s'être trompés et faire la distinction entre les différents types d'arguments ou d'erreurs.	Intégrer le pluralisme des interprétations et des arguments sans tomber dans le relativisme ni le dogmatisme.

- ▶ Mais le but n'est pas de définir des niveaux d'acquisition pour les différents critères lorsque l'on est en formation.
- ▶ Sauf si on veut évaluer un degré de compétence pour tester un outil de formation:
 - ▶ par exemple de savoir si un jeu de rôle permet d'identifier les discours et les représentation (compétence 5) et/ou d'organiser des processus de décision collectif (compétence 27).
 - ▶ Ou par exemple, de savoir si tel type de débat, construit à partir d'une situation données dans un contexte précis, permet réellement de former à l'esprit critique (compétence 3).

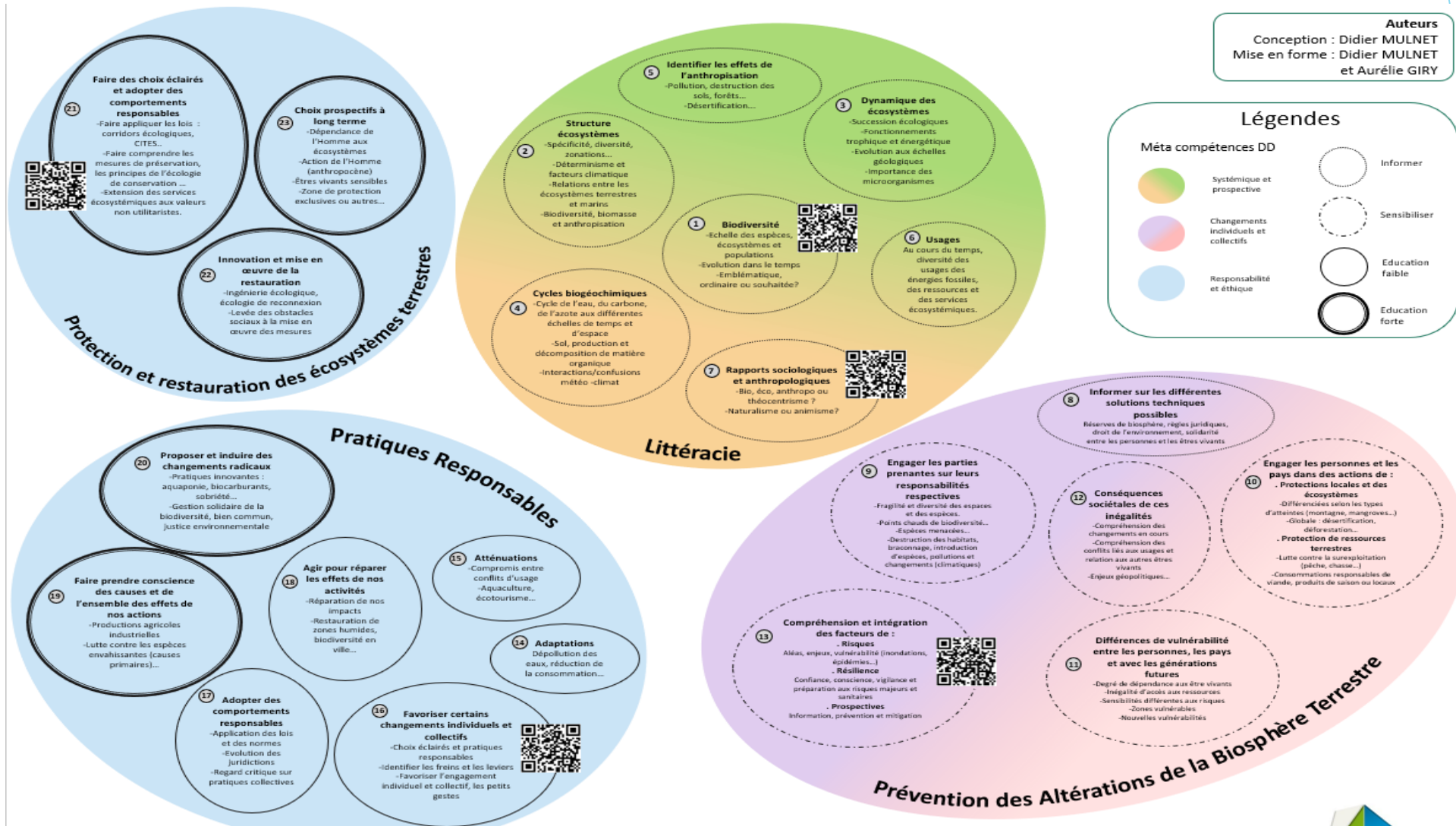
Quelque remarques....

- ▶ Il ne s'agit bien évidemment que d'un outil pour analyser et construire les projets et certainement pas d'un ensemble de questions qu'il conviendrait d'apprendre. Lorsqu'on est compétent cet outil n'est plus qu'un pense bête....
- ▶ Il serait vain de vouloir tendre vers une exhaustivité des compétences visées....
 - ▶ Les compétences ne sont PAS des FINALITES mais des MOYENS.
 - ▶ Sélectionner et valider un certain nombre de compétences n'aurait pas de sens....ce qui importe c'est qu'en situation on arrive à résoudre les problèmes et trouver des solutions adaptées et cohérence
 - ▶ Donc cet outil est un GUIDE pour une aide au raisonnement
 - ▶ Et ce qui importe c'est de construire la mise en situation...



	https://www.youtube.com/watch?v=kR94VYQzVNU&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=1
	https://www.youtube.com/watch?v=volveH1yzUA&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=2
	https://www.youtube.com/watch?v=p8kgUL3pxM0&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=3
	https://www.youtube.com/watch?v=1zFvV3oJIS&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=4
	https://www.youtube.com/watch?v=VM-Wv20pStY&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=5
	https://www.youtube.com/watch?v=N7omumM3Zi8&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=6
	https://www.youtube.com/watch?v=MIsqZfICAdA&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=7
	https://www.youtube.com/watch?v=6La_DTNI7E&list=PLfB9xJsG12hLlQ0-DbPP0Jzt-BwtXOc3J&index=8&t=2s

Les OPDD: Objectifs pédagogiques de DD.

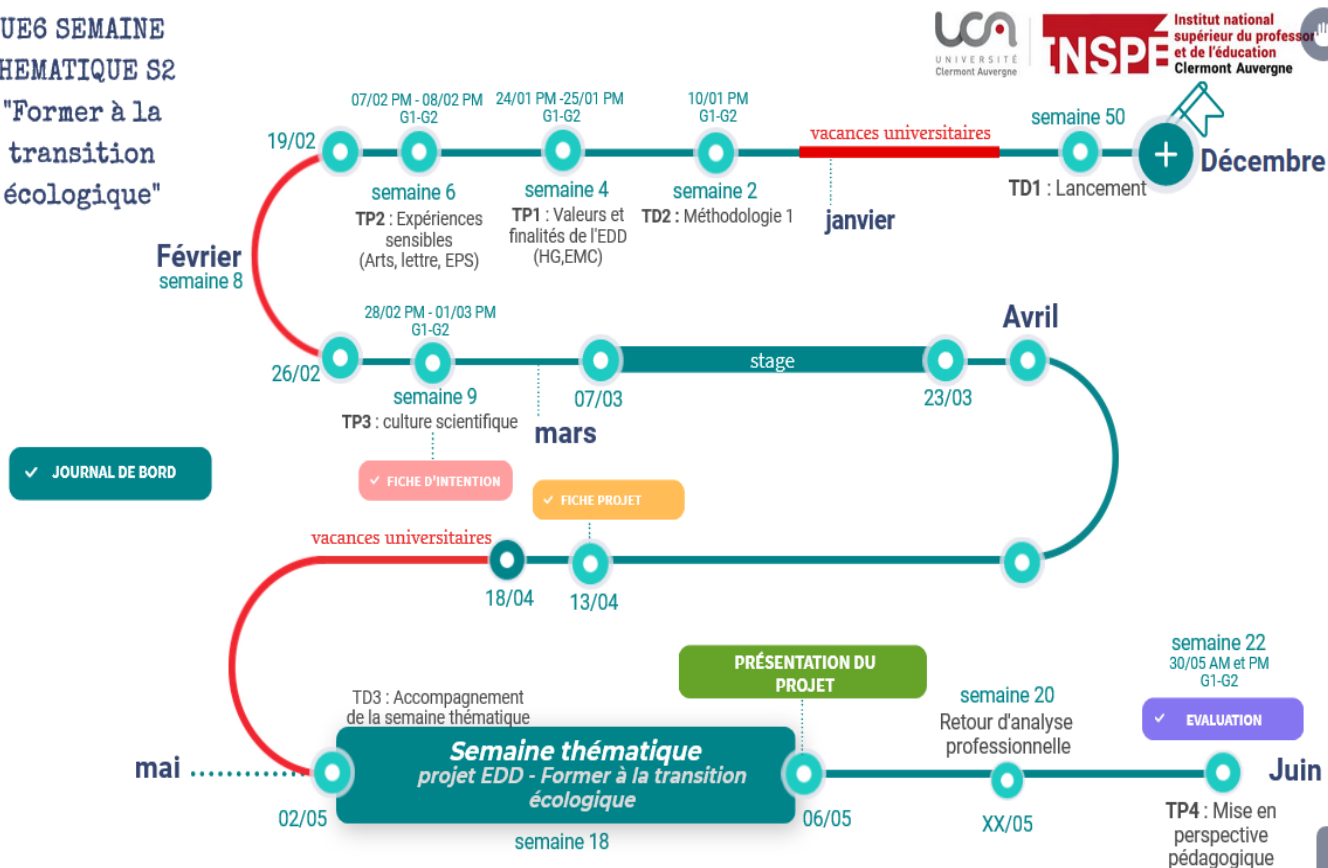


CE QUI AMÈNE A CHOISIR DES OUTILS DE FORMATION...ET A CONSTRUIRE DES SCÉNARIOS DE FORMATION EN COMPÉTENCES....

Modules en master
1^{er} degré

construction pluridisciplinaire en amont, pédagogie de projet, semaine thématique entière en aval pour mise en œuvre des projets

UE6 SEMAINE
THEMATIQUE S2
"Former à la transition écologique"





2023-2024

PROJETS FORMER AU MONDE DE DEMAIN



TD n°1 - 04/12/2022

« Former et Eduquer au monde de demain » : cadre des projets, objectifs, présentation des ressources (ODD, éducations à...) et échanges sur les choix des thématiques possibles. Constitution des sous groupes.

VIDEO 1

VIDEO 2



TD n°2 - 11/12/2022

Finalisation des sous-groupes (4 personnes en moyenne) autour de différents projets thématiques. Intégration des critères éducatifs. Mise en perspective dans le cadre des établissements. Orientations d'un pré projet.

VIDEO 3

VIDEO 4

TD n°3 - 22/01/2023

Conception du projet en groupe (apports d'outils, accompagnement par les formateurs) critères de faisabilité des projets, finalisation des scénarios



VIDEO 5

VIDEO 6



TD n°4 - 02/2023

Présentation du dispositif d'apprentissage et d'évaluation - Collectif

TD n°5 - 02/2023

Conception du projet
Construction des outils
Communication



MISE EN OEUVRE

INFO

TD n°6 - 08/04/2023

Finalisation des scénarios, derniers arbitrages au sein des groupes, conception du support de présentation.



EVALUATION

(Date à préciser)



Présentation des projets des différents groupes, et évaluation par les pairs (Mutualisation des productions, Filmage...)



→ GRILLE





ET À DES CHANGEMENTS DE POSTURE DES FORMATEURS: ACCOMPAGNATEURS, ÉVALUATION PAR LES PAIRS...

Intégration dans le master MEEF 2eme degré

Extrait de la grille d'évaluation compétences

D. Débutant <i>La compétence est absente ou non maîtrisée. Son niveau d'acquisition rend les pratiques inadaptées et insatisfaisantes.</i>	C. Apprenant <i>La compétence est partiellement observée. Son niveau d'acquisition correspond à une pratique professionnelle hésitante et peu assurée.</i>	B. Confirmé <i>La compétence est observée. Son niveau d'acquisition permet l'intégration régulière à la pratique professionnelle.</i>	A. Expert <i>La compétence est maîtrisée. Son niveau d'acquisition permet l'adaptation aux différentes situations professionnelles.</i>
1° Avoir une vision systémique et prospective du sujet proposé :			
Vision très partielle et simplifiée du sujet (peu d'intégration dans le temps et l'espace)	Pensée complexe pas encore aboutie mais intégrant les dimensions spatio-temporelles. Centration sur un seul ODD et/ou compétence.	Pensée complexe mise en œuvre, problématisation judicieuse et personnalisée du sujet. Croisement de plusieurs ODD.	Sujet intégrant à la fois esprit critique, incertitudes et créativité. Croisement des cultures scientifiques et humanistes. Interconnexion entre de nombreux ODD.
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2° Concevoir les changements aux échelles individuelles et collectives :			
Changements induits par le projet très peu impactants pour les élèves (faible nombre d'élèves mobilisés, très faible engagement et participation de leur part)	Freins et leviers au changement peu identifiés. Valeurs sous tendues par le projet, peu explicites. Faibles complémentarités au sein du groupe, peu de partages entre les membres.	Changements de type adaptation ou atténuation. Partage d'un certain nombre de valeurs et de compétences au sein du groupe. Bonne coordination au sein du groupe.	Changements de type transformation. Réelle plus-value collective du groupe (partage ou oppositions). Valeurs du groupe explicitées au public. Véritable collaboration et synergies au sein du groupe et avec les parties prenante du projet.
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>



NOM de l'évaluateur :

Groupe 1 :

Nom des personnes :

Titre du projet :

D. Débutant	C. Apprenant	B. Confirmé	A. Expert
1° Avoir une vision systémique et prospective du sujet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2° Concevoir les changements aux échelles individuelles et collectives :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3° Exercer sa responsabilité dans un cadre éthique :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4° Partager et communiquer sur le projet :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5° Analyser les pratiques professionnelles mises en œuvre dans le projet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Groupe 2 :

Nom des personnes :

Titre du projet :

D. Débutant	C. Apprenant	B. Confirmé	A. Expert
1° Avoir une vision systémique et prospective du sujet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2° Concevoir les changements aux échelles individuelles et collectives :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3° Exercer sa responsabilité dans un cadre éthique :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4° Partager et communiquer sur le projet :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5° Analyser les pratiques professionnelles mises en œuvre dans le projet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Groupe 3 :

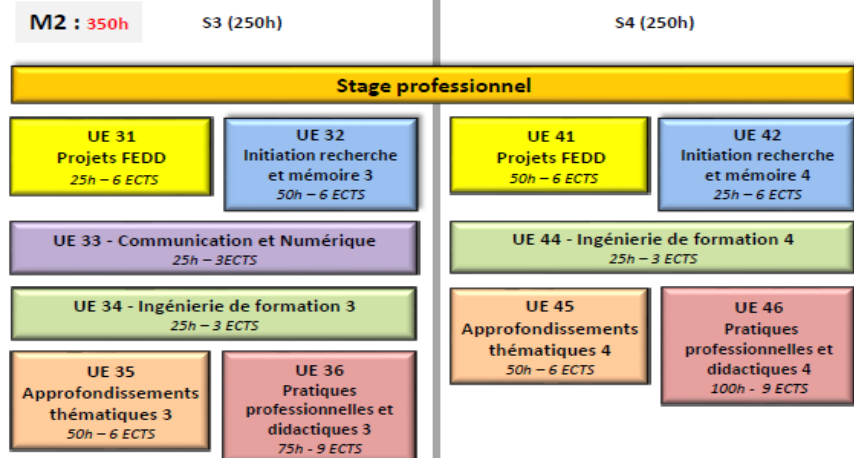
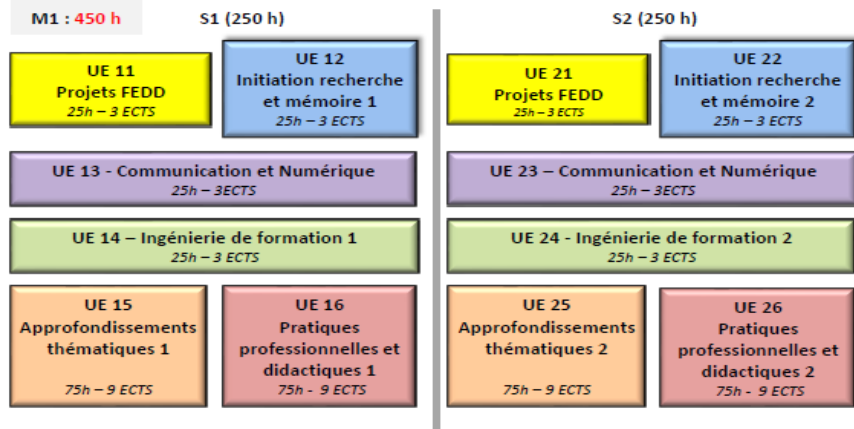
Nom des personnes :

Titre du projet :

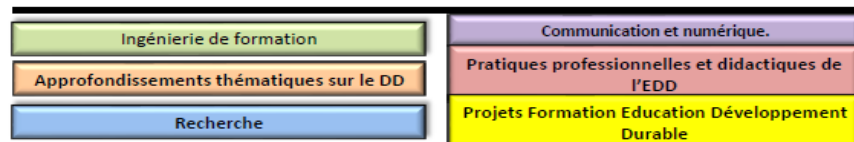
D. Débutant	C. Apprenant	B. Confirmé	A. Expert
1° Avoir une vision systémique et prospective du sujet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2° Concevoir les changements aux échelles individuelles et collectives :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3° Exercer sa responsabilité dans un cadre éthique :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4° Partager et communiquer sur le projet :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5° Analyser les pratiques professionnelles mises en œuvre dans le projet proposé :			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans le cadre des masters internationaux FEDD

Master Formation de Formateur Formation Education au Développement Durable



10/1022024



S1 (200 h)

NB : les contenus présentés ci-dessous ne le sont que très succinctement.

UE 11 Projets FEDD

25h – 3 ECTS
Analyse de projets, Typologie de projets, pédagogie de projet, ingénierie de projet

UE 12 Initiation recherche et mémoire 1

25h – 3 ECTS
Ecriture scientifique, problématique /hypothèses de recherche/ méthodologie de recherche, bibliographie

UE 13 - Communication et Numérique

25h – 3 ECTS
Communication, information, médiatisation, argumentations, discours, numérique et médias, compétences

UE 14 - Ingénierie de formation 1

25h – 3 ECTS
Ingénierie de formation, programmes, cursus, curriculum et compétences

UE 15 Approfondissements thématiques 1

50h – 9 ECTS
Première approche des ODD par les contenus
Croisement entre les ODD

UE 16 Pratiques professionnelles et didactiques 1

50h – 9 ECTS
Didactiques disciplinaires et professionnelles
Educatifs à (faible et fortes)

S3 (200h)

UE 31 Projets FEDD

25h – 6 ECTS
Conception et pilotage de projets de formation

UE 32 Initiation recherche et mémoire 3

25h – 6 ECTS
Mise en œuvre du projet de recherche à visée professionnelle, Exploitation des données, apports bibliographiques.
Recherche action formation

UE 33 - Communication et Numérique

25h – 3 ECTS
Production de séances et séquences de formation et d'éducation intégrant les outils numériques.
Compétences numériques et formation

UE 34 - Ingénierie de formation 3

25h – 3 ECTS
Formation d'adultes et formation de formateurs. Outils de formation. Conception de modules de formation. Intégration dans des événementiels (séminaires, colloques). Séminaires de recherche

UE 35 Approfondissements thématiques 3

50h – 6 ECTS
Croisement des approches compétences transversales, avec les contenus et les objectifs pédagogiques sur les différents thématiques.
Spécialisation individuelle sur plusieurs ODD en lien avec les projets professionnels

UE 36 Pratiques professionnelles et didactiques 3

50h – 9 ECTS
Approfondissements didactiques et épistémologiques en lien avec la science de la durabilité.
Eduquer en anthropocène. Ruptures et anthropologies du Sud.
Compétences transversales DD (critères, indicateurs et outils de formation)

S2 (250 h)

UE 21 Projets FEDD

25h – 3 ECTS
Conception et mise en œuvre de projets tutorés

UE 22 Initiation recherche et mémoire 2

25h – 3 ECTS
Méthodologie de recherche, méthodes quantitatives et qualitatives, Traitement des données, principes de rédaction scientifique, Pré mémoire, Cadre conceptuel et cadre bibliographique.

UE 23 - Communication et Numérique

25h – 3 ECTS
Education aux médias, outils de formation numérique, productions de médias numériques (vidéos, podcast)

UE 24 - Ingénierie de formation 2

25h – 3 ECTS
Politiques et Ingénierie de formation
Principes et outils de la formation de formateurs

UE 25 Approfondissements thématiques 2

75h – 9 ECTS
Des ODD aux Objectifs pédagogiques de développement durable

UE 26 Pratiques professionnelles et didactiques 2

75h – 9 ECTS
Didactiques et épistémologies du DD (y compris du Sud)
Outils et pratiques de formation et d'éducation faibles, fortes, en anthropocène.
Anthropologie et philosophies du DD.
Sciences de la durabilité.

S4 (150h)

UE 41 Projets FEDD

25h – 6 ECTS
Conception et mise en œuvre de projets de formation en situations, Partenariats, Employabilité
Analyse des projets en terme de compétences transversales DD (critères, indicateurs).
Mobilisation d'outils de formation en compétences.

UE 42 Initiation recherche et mémoire 4

25h – 6 ECTS
Rédaction du mémoire, soutenance, valorisation de la recherche, publication scientifique

UE 44 - Ingénierie de formation 4

25h – 3 ECTS
Conception, pilotage et mise en œuvre d'ateliers de formation et de recherche.
Analyse des modèles de gouvernance et des politiques éducatives liées au DD.
Intégration dans des dispositifs pluri catégoriels et internationaux.
Scénario compétences et Curriculum.

UE 45 Approfondissements thématiques 4

25h – 6 ECTS
Approfondissements thématiques spécifiques intégrés dans l'optique du projet professionnel.
Recherches personnelles et accompagnement. Liens recherche/formation/action.

UE 46 Pratiques professionnelles et didactiques 4

50h – 9 ECTS
Mobilisation de cadre d'analyse didactiques et épistémologiques en termes de durabilité.
Conception des situations de formation en compétences (analyse et conception d'outils spécifiques)
Sciences de la durabilité et approches du Sud.



Colloque francophone

Former au monde de demain
Éduquer à la durabilité : quelles formations dans la francophonie ?

du mardi 9 au mercredi 10 juillet 2024 à l'INSPÉ de Clermont Ferrand (FRANCE),
Universités de Relizane (ALGERIE), de Yaoundé 1 (CAMEROUN) et de Bondoukou (COTE D'IVOIRE)

9 et 10 juillet 2024 INSPÉ de Clermont-Ferrand (France)

S'inscrire au colloque et/ou déposer une COMMUNICATION
<http://fecodd.sciencesconf.org/>

S'INFORMER sur le colloque
<http://reunifedd.fr/index.php/clermont-ferrand/>

Logos: Université de Clermont Auvergne, INSPÉ, Université de Relizane, Université de Yaoundé 1, Université de Bondoukou, RéUniFEDD, FECODD.



Merci de votre attention

Pas de contenus sans objectifs éducatifs

Impossible d'atteindre des objectifs pédagogiques sans compétences

Curricula, Scénarios, Outils.....

contact: didier.mulnet@uca.fr

Université Clermont
Auvergne
Programme FECODD,
RéUniFEDD