

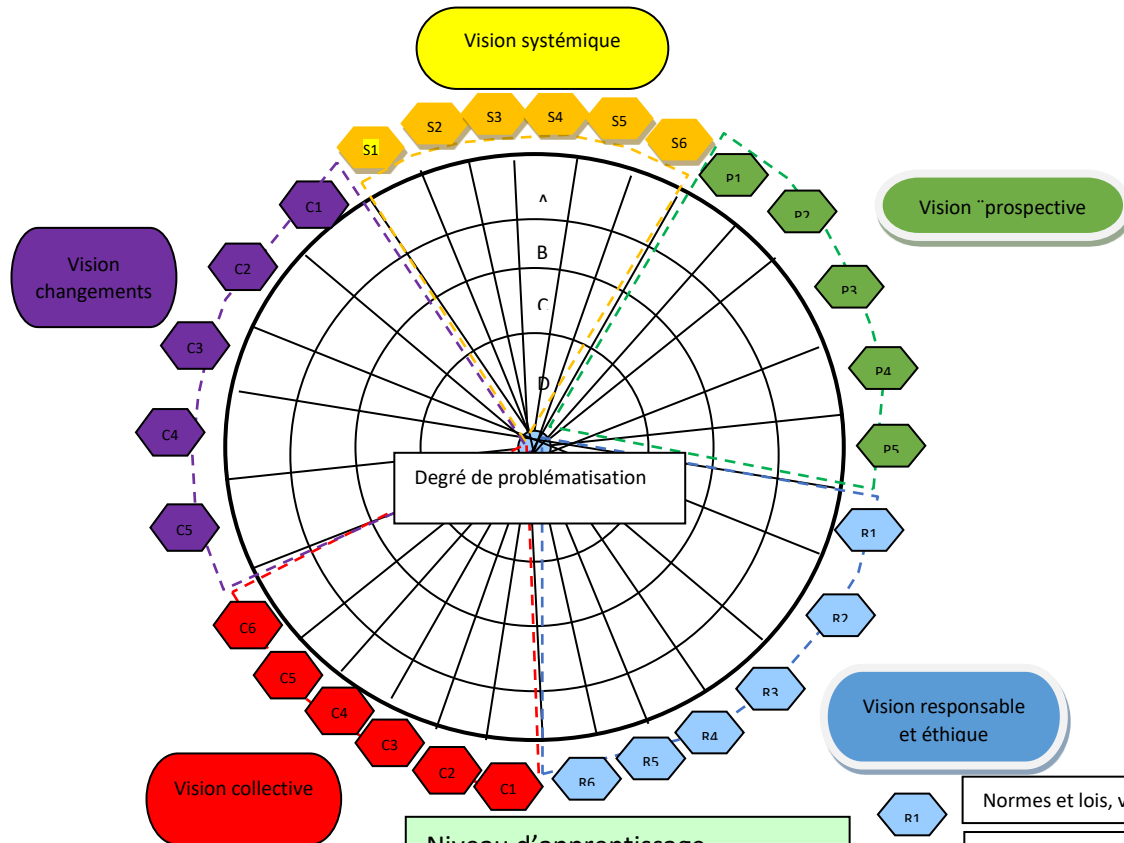
OUTIL d'ANALYSE des projets et des formations sous l'angle des compétences liées au DD.

Des cinq métacompétences DD&RS à des critères de Développement Durable

C1	Largeur des changements
C2	Types de changements
C3	Nature des changements
C	Freins et leviers de changements
C5	Proposer et participer aux changements

S1	Réductionniste / systémique
S2	Degré de problématisation
S3	Dualiste / dialogique
S4	Simpliste/ Complexe
S5	Linéaire, circulaire, récursif
S6	Degré d'esprit critique

P1	Echelles de temps
P2	Echelles d'espace
P3	Projection/ véritable prospective
P4	Résilience
P5	Créativité



C1	Compétences individuelles / collectives
C2	Prise en compte de la diversité des représentations sociales dans les actions engagées.
C3	Degré d'engagement et de participation
C4	Solidarité, Subsidiarité et Pouvoir d'action (empowerment)
C5	Compétition/ Coordination/ Collaboration/ Synergies
C6	Prise en compte des différentes formes d'intelligence (émotionnelles, collectives, territoriales) hard skills/soft skills.

Niveau d'apprentissage	
A	La compétence est maîtrisée. Son niveau d'acquisition permet l'adaptation aux différentes situations professionnelles. Expert
B	La compétence est observée. Son niveau d'acquisition permet l'intégration régulière à la pratique professionnelle. Confirmé
C	La compétence est partiellement observée. Son niveau d'acquisition correspond à une pratique professionnelle hésitante et mal assurée. Apprenant
D	La compétence est absente ou non maîtrisée. Son niveau d'acquisition rend les pratiques inadaptées et insatisfaisantes. Débutant

R1	Normes et lois, valeurs et choix
R2	Réflexivité, cohérence, transparence
R3	Equité et Intégrité.
R4	Exercice de sa responsabilité
R5	Primauté du résultat ou de l'éthique
R6	Ethique utilitariste, des valeurs ou des biens communs

QUELQUES QUESTIONS pour analyser vos projets selon le modèle Métacompétences DD&RS :

Ce document n'a pas vocation à être utilisé tel quel mais doit être adapté aux situations en fonction de l'âge et de la culture des personnes auxquels sont destinés les projets. Les critères indiqués ci-dessus ne sont pas là pour être envisagés de façon exhaustive et les questions ci-dessous ne sont là que pour guider le lecteur vers des indicateurs plus opérationnels.

METACOMPENCE SYSTEMIQUE : pour OUVRIR LES QUESTIONNEMENTS

- Avez-vous cerné tous les contours de votre sujet, pensé à tous les aspects en lien avec votre entrée pour avoir une vision complète (**systemique**) 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**), 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 (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** et voyez-vous comment les prendre en compte dans les **représentations** des gens avec qui vous allez travailler ?

METACOMPETENCE PROSPECTIVE : pour OUVRIR LES QUESTIONNEMENTS

- Votre projet prend-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-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 graves*) et de faire **confiance** aux autorités (*ou aux citoyens*) pour agir de façon adaptée.
- Votre projet va-t-il permettre de développer une meilleure **résilience individuelle** chez les personnes (**empathie, care**) (*cf compétences collectives*)
- 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*)

METACOMPENCES en termes de CHANGEMENTS : COMMENT faire pour passer de la créativité à l'INNOVATION

(Cela restreint le champ des possibles mais cela permet de passer 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.
- 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)

METACOMPETENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES : COMMENT faire pour passer de la créativité à l'INNOVATION

(Cela restreint le champ des possibles mais cela permet de passer du discours à l'action)

- **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 ?

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 POUR QUOI on le fait (finalités)

- Dans votre projet, avez-vous présenté quelques bases concernant les **lois**, **normes** et **règles** en lien avec votre sujet ?
- 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 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 **transparent** 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** ?

NB : Ce document est une proposition pour identifier à partir des cinq métacompétences un certain nombre de compétences qui pourraient être décomposées en compétences professionnelles ou scolaires dans la diversité des contextes de mise en projet ou de formation. Les questions posées pourraient permettre à partir des critères identifiés sur la page 1, de proposer des indicateurs. Le choix des indicateurs comme le niveau d'acquisition des compétences (non présenté ici) dépend des contextes de formation ou de mise en projet et nécessite la mise en œuvre d'outils spécifiques. (cf projet FECODD).

Document produit le 3 Novembre 2020, Didier Mulnet

Contact : Didier.mulnet@uca.fr

Document téléchargeable sur http://ddmulnet.fr/?page_id=15