



*Ce document contient la transcription textuelle d'une vidéo du MOOC UVED « Éducation à l'Environnement et au Développement durable ». Ce n'est donc pas un cours écrit au sens propre du terme ; le choix des mots, l'articulation des idées et l'absence de chapitrage sont propres aux interventions orales des auteurs.*

## *Du référentiel de compétences au Guide de métacompétences : développement durable et responsabilité sociétale*

**Didier Mulnet**

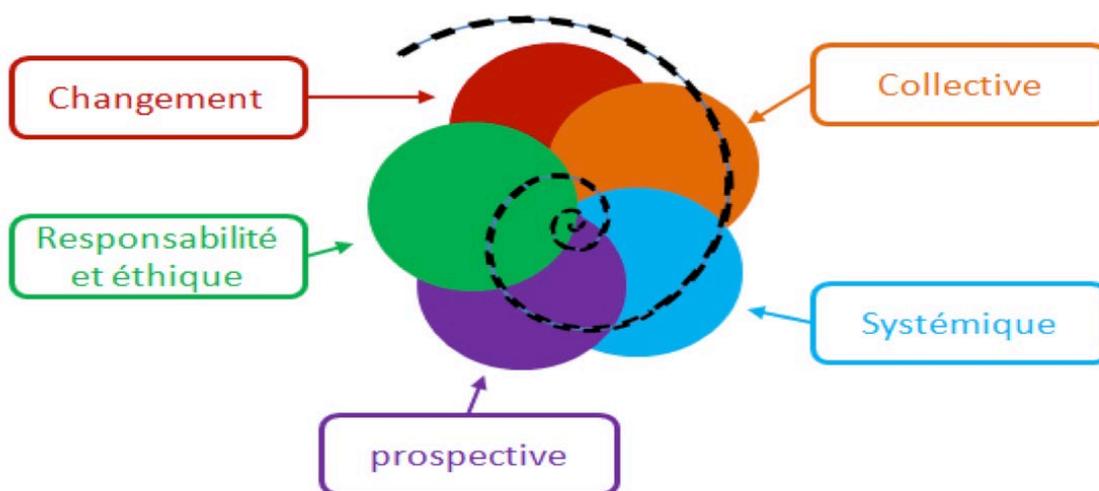
*ESPE de Clermont-Ferrand*

En relation avec la CPE, et la CGE, nous avons construit ce guide "Compétences Développement Durable Responsabilité Sociétale" il y a 2 ans. Il était intitulé "Cinq compétences pour un développement durable et une responsabilité sociétale". En fait, il ne s'agit pas d'un référentiel de compétences, mais il s'agit d'un guide de métacompétences. Ces 5 compétences transversales qui, vous allez le voir, ne sont pas des compétences, sont de l'ordre de la prospective, de l'ordre de la systémique, des compétences collectives en termes de changement, de responsabilité et d'éthique. Pour l'aspect systémique, il est important de prendre en compte la pensée complexe. Les compétences que nous avons développées ici sont des compétences génériques qui sont valables, quels que soient les sujets abordés, mais c'est les spécificités du développement durable qui leur confèrent leur contenu.

Le plus important, s'il ne fallait retenir qu'une chose, c'est apprendre à problématiser, à reproblématiser, à déproblématiser, pour ne pas se polariser sur les anciens systèmes. Dans une vision prospective, il faut intégrer l'incertitude, l'imprévisible, il faut donc intégrer des scénarios de continuité, et des scénarios de rupture. La vision prospective est fondamentale pour aborder les changements nécessaires au monde de demain. D'un point de vue collectif,

compétences collectives, il n'est pas question d'opposer individuel et collectif, il est plus important d'articuler les compétences individuelles avec les compétences collectives. Compétences individuelles, psychosociales, interculturelles. Compétences collectives, l'action aux différentes échelles du groupe à la société.

Deuxième point focal important, c'est le passage de la compétition à la coopération, sans quoi effectivement il n'y a pas de compétences collectives possibles. Le changement est fondamental, notre appréhension du changement, que les changements soient subis, choisis, perceptibles ou non, réversibles, est une chose, mais par ailleurs c'est la nature du changement qui importe. S'agit-il d'atténuation, s'agit-il d'adaptation, s'agit-il de transformation ? En fonction de cela, les changements éducatifs sont très importants et très différents. La responsabilité et l'éthique sont le point final de ce guide de compétences. Cette compétence à un statut particulier, car elle est porteuse des valeurs, elle donne du sens à l'action et détermine la finalité totale de tout cet ensemble.



Les 5 compétences n'ont donc pas la même valeur. Les compétences transversales systémiques prospectives donnent le pourquoi, donnent le qu'est-ce que. Les compétences en termes de changement vont plutôt être dans le comment, et les compétences en termes de responsabilités sont plutôt de l'ordre de la finalité, le pour quoi et effectivement ces compétences s'articulent. Des compétences en termes systémiques, des compétences en termes prospectifs qui amènent à problématiser, des compétences collectives, des compétences en termes de changement qui amènent à s'intéresser aux actions, aux représentations sociales. Tout ça pour amener à des finalités, des buts et des perspectives qui ne sont pas forcément connues, qui amènent à différentes propositions.

Pour mieux comprendre ce que sont ces 5 compétences, macro-compétences, on peut prendre une analogie. Ces 5 compétences dites transversales pourraient être comparées aux planètes, ou aux atomes, qui tournent autour d'un noyau ou qui tournent autour d'un soleil, mais la différence étant que chaque fois qu'une compétence prospective rencontre une compétence

systémique, c'est là où on a quelque chose qui est produit, ce que l'on va appeler les clés dans le guide, ce que l'on va appeler en fait de la compétence professionnelle. Chaque interaction donne lieu à de la compétence professionnelle. Ces compétences qui se transforment les unes les autres sont donc en fait des compétences sur les compétences, c'est ce que l'on appelle d'une façon générale des métacompétences. Il ne s'agit donc pas de 5 compétences, mais de 5 métacompétences. Ces 5 métacompétences sont indissociables, elles produisent des compétences professionnelles, dans le guide nous avons appelé ça des briques, c'est bien souvent ces compétences génériques qui sont inscrites dans le guide. De ce fait, les utilisateurs du guide doivent transformer ces compétences professionnelles génériques en compétences professionnelles adaptées aux différents corps de métier.

Nous n'avons pas établi d'indicateurs de compétence, nous estimons que ce sont les différents métiers qui doivent se saisir, et élaborer leurs propres critères, leurs propres indicateurs. Ce guide est donc transposé, et doit être transposé par les formateurs, par les enseignants, quels qu'ils soient, dans leur contexte professionnel du premier degré jusqu'au supérieur. Ce guide ne peut donc être pris en l'état, et être utilisé en l'état avec des élèves, ou des étudiants, quel que soit leur niveau. Ce guide sert à quoi ? Il sert à élargir le cadre de lecture dans toutes les situations. Si on envisageait uniquement des compétences systémiques et des compétences prospectives, c'est comme si on regardait le monde par deux fenêtres. Si on veut véritablement se servir du guide, il faut regarder simultanément par les 5 fenêtres : systémiques, prospectives, collectives et en termes de changement, et regarder aussi cela en termes d'éthique et de responsabilité. Il ne s'agit surtout pas d'un référentiel, il s'agit d'un guide, un guide qui donne une orientation et qui donne des limites.

Ce guide est associé, pour chacune des métacompétences, à des principes. Ces principes, c'est les garde-fous, c'est les balises, c'est ce qui donne l'idée que l'on peut aller là, mais que l'on n'a pas le droit d'aller là. Pour l'exemple de la compétence prospective, effectivement, on a toujours un principe d'incomplétude, on a un principe d'inertie, on a un principe d'irréversibilité et ça c'est les garde-fous qui nous permettent d'avancer et d'analyser les situations. On a des principes organisateurs qui définissent le fonctionnement global, et on a des principes d'actions qui sont beaucoup plus opérationnels pour mettre en application. Ces principes constituent des balises pour l'action avec des passages indispensables. On a à la fois des balises rouges d'interdiction, on ne fait pas ça, et des balises vertes qui donnent l'orientation, le là où on veut aller. Ce sont donc des clés de relecture qui permettent la reproblématisation. Les métacompétences ne sont absolument pas opposées aux connaissances, au contraire, elles en élargissent le champ d'action, elles permettent de lire le monde sans scientisme, sans relativisme, elles permettent de former à des métiers, des métiers que nous connaissons, d'autres que nous ne connaissons pas.

Ce guide de compétence n'est donc ni un référentiel de formation, ni un référentiel

d'évaluation. Il permet aux enseignants, il permet aux formateurs, d'élaborer des référentiels. Si l'on s'intéresse à l'action de ce guide de métacompétences, développement durable, il permet des choix sur les compétences visées, il permet aussi de concevoir des dispositifs d'aide au développement de compétences professionnelles visées. Il permet aussi de mettre en œuvre l'évaluation des compétences, il permet aussi de concevoir la séquence de formation et il permet de vérifier les acquisitions d'apprentissage. Tout ceci étant un peu complexe, mais surtout tout ceci étant évolutif, le guide est mis en ligne ainsi qu'un grand nombre d'articles de recherches, d'articles professionnels sur le site [Compétences DD&RS](#) qui est un site collaboratif sur lequel tout le monde peut aller chercher de l'information et interagir puisqu'il est associé à un forum, à des pages de présentation, à un certain nombre de zones de dépôt de documentation.