

Objectifs de développement intérieur: la dimension intérieure du développement durable

NIELS ROT ET ALEXANDRA HORVATH

Les Objectifs de développement durable (ODD) sont une notion bien connue dans le débat sur le développement durable. En revanche, leur équivalent au niveau individuel reste encore peu connu: les Objectifs de développement intérieur (IDG pour Inner Development Goals). Cet article décrit le modèle des IDG et montre comment les institutions de formation peuvent intégrer la thématique de la durabilité dans leurs programmes en soutenant le développement intérieur de leurs participantes et participants.

FSEA (Éd.): Education
Permanente 2024-2,
Revue suisse pour la
formation continue,
www.ep-web.ch/f



Les *Objectifs de développement durable* (ODD) des Nations unies offrent une feuille de route complète pour un futur durable. Cependant, selon les prévisions, seuls 17% de ces objectifs seront atteints d'ici à 2030 (Nations unies, 2024). Dans un monde confronté à des défis globaux complexes, un constat émerge: les approches technologiques ne suffisent pas à elles seules. Les aspects matériels des crises globales aux-

quelles nous faisons face sont clairs: systèmes énergétiques, émissions nocives, destruction de la biosphère, revenus, agriculture, sécurité alimentaire. En revanche, une question n'est pas éclaircie: pourquoi ne réagissons-nous pas suffisamment rapidement à ces défis malgré les instruments politiques, les technologies et les ressources dont nous disposons? «Pour combler cette lacune notable dans notre compréhension, une nouvelle perspective vers un changement de système est nécessaire. Celle-ci va au-delà – ou plutôt à l'intérieur – des structures et des stratégies externes, et s'oriente vers la psyché humaine qui la construit et la maintient.» (Wamsler et al., 2021)

Depuis quelques années, on constate un regain d'intérêt pour cette «nouvelle» dimension du développement durable, souvent appelée la «dimension intérieure». Bristow et al. résumant comme suit la signification de cette dimension: «Lorsque, de manière générale, nous parlons de dimension «intérieure», nous entendons par là les domaines de la cognition, de l'émotion, de la conscience et de la culture; une interaction complexe entre l'expérience subjective individuelle, des processus inconscients et la neurophysiologie, les relations humaines, les convictions collectives et les concepts sociaux. Cela contraste avec le monde matériel «extérieur» des paysages et des objets, mais aucun de ces deux domaines n'est vraiment séparé ou autonome» (Bristow et al., 2024, traduction française à partir de la traduction allemande de l'auteur). Avec les *Objectifs de développement intérieur* (IDG), des modèles existants ont été résumés, simplifiés et complétés pour former une dimension intérieure afin qu'ils soient accessibles et compréhensibles pour un large public, un peu comme l'ont fait les *Objectifs de développement durable* (ODD) pour les objectifs globaux en matière de développement durable.

Cet article présente la signification de la dimension intérieure du développement durable et les *Objectifs de développement intérieur* qui en découlent. Il met aussi en lumière l'importance de cette thématique pour la formation continue en Suisse. Cet article fournit également un bref aperçu de la mise en œuvre des IDG.

1. Que sont les objectifs de développement intérieur?

Les *Objectifs de développement intérieur* ont été élaborés en 2021 dans le cadre d'un processus collaboratif impliquant plus de mille scientifiques, expertes

et experts. L'objectif est de souligner le rôle et l'importance de la dimension intérieure du développement durable et de lui donner un langage commun. L'IDG Foundation a ensuite été fondée en 2023 et est chargée de coordonner le mouvement¹. Depuis la première publication de l'IDG Foundation (Jordan et al., 2021), les IDG suscitent un intérêt croissant. Selon cette fondation, les IDG sont désormais mis en œuvre dans plus de 600 hubs dans le monde entier.

En plus du lien avec les ODD, une autre raison explique l'intérêt croissant suscité par les IDG: leur recoupement avec les compétences de demain (*Future Skills*), telles qu'elles ont été définies par l'OCDE ou l'UNESCO (cf. OCDE, n.d., et UNESCO 2023).

Le cadre des IDG

Le cadre des IDG est un système ouvert qui vise à promouvoir le développement intérieur pour en faire un socle en vue des changements durables. Les IDG s'appuient sur les enseignements de la psychologie, de la neuroscience, de la pédagogie et d'autres disciplines, et sont le résultat d'une coopération entre la science et la pratique. Le cadre des IDG doit soutenir la réalisation des ODD et promouvoir une approche globale dans le débat autour du développement durable. Il inclut 23 compétences organisées en cinq dimensions: Être, Penser, Interagir, Collaborer et Agir (cf. Fig. 1).

Les cinq dimensions des IDG sont décrites comme suit (voir IDG Initiative, n.d.):

1. Être (Being): Notre rapport à nous-même

Cultiver notre vie intérieure, développer et approfondir notre relation avec nos pensées, nos sentiments et notre corps nous aident à être présent, intentionnel et pas seulement réactif quand nous sommes confrontés à la complexité.

2. Penser (Thinking): Capacités cognitives

Développer nos compétences cognitives en adoptant différentes perspectives, en évaluant les informations et en donnant un sens au monde en tant qu'ensemble interconnecté est essentiel pour prendre des décisions avisées.

3. Interagir (Relating): Prendre soin des autres et du monde

Apprécier, prendre soin des autres et se sentir connecté à eux, p. ex. à ses voisins, aux générations futures ou à la biosphère, nous aident à créer des systèmes et des sociétés plus justes et durables pour tout le monde.

¹ L'IDG Foundation est composée d'une coopération internationale comprenant les organisations suivantes: 29k Foundation, Ekskaret Foundation, IMD Business School for Management, LUCSUS Center for Sustainability Studies (Lund University), Stockholm Resilience Center (Stockholm University), The New Division, Flourishing Network at Harvard University et World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

1 ETRE Notre rapport à nous-même	2 PENSER Capacités cognitives	3 INTERAGIR Prendre soin des autres et du monde	4 COLLABORER Compétences sociales	5 AGIR Être moteur du changement
Boussole intérieure Intégrité et authenticité Ouverture et envie d'apprendre Conscience de soi	Pensée critique Conscience de la complexité Capacités de mise en perspective Donner du sens Orientation et vision à long terme	Respect Connectivité Humilité Empathie et compassion	Compétences communicationnelles Compétences de cocréation Mentalité inclusive et compétences interculturelles Confiance Capacités de mobilisation	Courage Créativité Optimisme Persévérance

Fig. 1: le cadre des IDG
(source: innerdevelopmentgoals.org/framework)

4. Collaborer (Collaborating): Compétences sociales

Pour progresser sur des sujets d'intérêt commun, nous devons développer nos capacités à inclure des parties prenantes ayant des valeurs, des aptitudes et des compétences différentes, à leur laisser de l'espace et à communiquer avec elles.

5. Agir (Acting): Être le moteur du changement

Des qualités telles que le courage et l'optimisme nous aident à acquérir une véritable autonomie, à briser les schémas établis, à générer des idées originales et à faire preuve de persévérance en période d'incertitudes.

Dans quelle mesure les IDG sont-ils une nouveauté?

Les dimensions des IDG ne sont pas nouvelles. Des cadres de compétences pour le développement durable existent depuis des années, par exemple l'«éducation pour le développement durable» de l'UNESCO (cf. UNESCO, n.d.). La performance des IDG réside dans le fait qu'ils regroupent ces cadres de compétences et les présentent d'une manière compréhensible. Une situation similaire s'est produite avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Avant même la création des ODD, de nombreuses approches en matière de développement durable existaient déjà (*objectifs du millénaire pour le développement, triple performance, etc.*). Les ODD ont regroupé ces différentes approches et garanti une orientation commune. Aujourd'hui, rares sont les (grandes) organisations qui n'ont pas de stratégie en matière d'ODD. Dans le

secteur de l'éducation, il se produit la même chose avec les IDG. De plus en plus d'institutions utilisent le modèle des IDG pour regrouper les différentes activités dans ce domaine et leur donner un cadre.

Une autre raison explique le regain d'intérêt pour les IDG: ces derniers se recourent fortement avec les compétences de demain, les *Future Skills* (cf. OCDE, n.d.). Ces compétences doivent permettre aux individus de relever les défis liés à l'émergence des technologies au poste de travail (cf. OCDE, n.d.). Il existe ainsi une convergence entre deux grandes tendances qui pourraient entraîner des changements en profondeur dans le secteur de l'éducation (cf. UNESCO-IESALC, 2023).

2. Développement durable, IDG et formation continue

Souvent, l'objectif qui consiste à intégrer le développement durable dans les programmes de formation continue s'avère difficilement réalisable. Dans de nombreuses institutions de formation, on manque de temps, tant chez les personnes enseignantes que chez les personnes participantes. De même, les compétences pluridisciplinaires des personnes enseignantes sont insuffisantes pour intégrer efficacement dans l'enseignement la thématique du développement durable, et en particulier celle du développement intérieur (Weiss et al., 2021).

Les IDG peuvent être utilisés là où l'éducation a pour objectif d'amorcer chez les personnes participantes un développement intérieur qui peut avoir un effet extérieur. Les prestataires de formation continue qui se concentrent déjà sur le développement personnel peuvent utiliser les IDG pour élargir et approfondir leurs offres. Il est ainsi possible de transmettre aux personnes participantes des aptitudes qui leur seront utiles pour leur développement personnel et professionnel. Ces aptitudes peuvent aussi les inciter à participer de manière active à la société.

Potentiel des IDG pour la formation continue

Les IDG ne sont pas une recette miracle, mais ils peuvent aider la formation continue à atteindre ses objectifs, et ce à double titre: d'une part, les IDG soutiennent la mise en œuvre des objectifs de développement durable définis par l'ONU et, d'autre part, ils peuvent soutenir le processus d'apprentissage des personnes participantes, indépendamment du contenu de l'unité d'apprentissage.

Les personnes participantes voient d'un œil sceptique la participation obligatoire à un module consacré aux ODD dans le cadre d'un CAS, car elles ne comprennent pas ce que cette partie du cours leur apportera. S'agissant des IDG, leur utilité sur le plan individuel est plus facilement perceptible. En effet, les IDG s'appuient sur la motivation et la réflexion des individus et

établissent un lien entre, d'une part, leur situation personnelle et professionnelle et, d'autre part, l'essence même des ODD qui est de créer un monde meilleur.

D'après une analyse de l'*IDG Initiative*, les IDG peuvent offrir les possibilités suivantes aux institutions de formation (IDG Initiative, 2022):

- *Développement de la réflexion personnelle et de la confiance en soi*: les IDG aident les personnes apprenantes à comprendre leurs propres valeurs, convictions et attitudes et à les remettre en question.
- *Renforcement des compétences sociales et émotionnelles*: en mettant en valeur des aptitudes comme l'empathie, la compassion et la capacité à communiquer, les IDG peuvent contribuer à améliorer les relations humaines.
- *Augmentation de la motivation à adopter un comportement durable*: l'intégration des IDG dans les programmes de formation peut augmenter la motivation intrinsèque des personnes apprenantes à s'engager activement pour le développement durable.
- *Amélioration de la résilience et de la santé mentale*: en développant leurs compétences intérieures, les personnes apprenantes peuvent mieux gérer le stress et l'incertitude et renforcer leur santé psychique.
- *Création d'une culture de la collaboration*: les IDG encouragent l'instauration d'un environnement d'apprentissage collaboratif qui met l'accent sur des valeurs et des objectifs communs.
- *Capacité à s'adapter à des défis complexes*: les IDG transmettent des compétences qui sont nécessaires pour réussir dans un monde en mutation rapide et pour élaborer des solutions créatives à des problèmes complexes.
- *Changement durable des comportements*: en ciblant le développement intérieur, les IDG peuvent soutenir des changements de comportement qui perdureront au-delà de la durée du cours.
- *Communication*: le discours inhérent aux IDG selon lequel une transformation intérieure est nécessaire pour parvenir à une transformation extérieure est très puissant et facile à comprendre. Un discours proposant «les IDG comme point de départ vers les ODD» peut aider les prestataires de formation continue à se positionner sur le marché.

Défis pour les institutions de formation continue

- L'intégration des IDG dans les programmes de formation continue comporte aussi quelques risques et défis qu'il convient de prendre en compte:
- *Coûts*: les méthodes actuelles pour promouvoir les IDG, par exemple le coaching, les retraites et les ateliers, demandent beaucoup de travail et sont donc relativement coûteuses.
- *Temps nécessaire*: le nombre de jours de formation est limité et les contenus de la formation sont souvent prioritaires. L'apprentissage des IDG demande du temps et doit trouver sa place dans le programme.

- Évolutivité et reproductibilité: les méthodes disponibles pour promouvoir les IDG sont souvent difficiles à adapter et ne sont pas toujours transférables à l'identique dans de nouveaux contextes.
- Absence de savoir-faire: la plupart des personnes enseignantes sont des spécialistes dans la pratique, mais n'ont souvent pas les compétences nécessaires pour soutenir efficacement le développement intérieur des personnes participantes.

3. Comment les IDG peuvent-ils être utilisés dans la pratique?

Différentes approches peuvent être utilisées pour intégrer les IDG dans les formations continues.

Depuis quelques années, la start-up suisse Rflect accompagne les institutions de formation dans la mise en œuvre des objectifs de développement intérieur dans les programmes de formation. Jusqu'à présent, il s'agit surtout de hautes écoles. Sur la base de ces expériences, nous recommandons d'appliquer une procédure en trois étapes pour mettre en œuvre les IDG dans des programmes de formation continue:

Étape 1: Faire un état des lieux

La première étape en vue d'intégrer les IDG dans des programmes de formation continue consiste à vérifier les mesures et activités qui sont déjà en adéquation avec les IDG. Le fait de classer de manière systématique ces initiatives existantes dans les cinq dimensions des IDG permet d'accroître l'efficacité et la cohérence des programmes. Cette méthode structurée peut être utilisée pour présenter plus clairement les offres de formation et souligner leur valeur ajoutée pour les personnes participantes. Elle permet aussi de créer un «langage» commun qui favorise la motivation et l'implication des personnes apprenantes. Enfin, cette méthode permet d'identifier et de perfectionner les bonnes pratiques et les approches réussies. Il n'est pas nécessaire de refaire ce qui a déjà été fait: sur la base de cette analyse, on peut identifier les lacunes et définir le besoin d'interventions supplémentaires.

Étape 2: Intégrer les différentes interventions

Une fois que l'on a classé les activités existantes selon le cadre des IDG, l'étape suivante consiste à intégrer les interventions là où elles sont pertinentes. Pour ce faire, nous recommandons la procédure suivante:

1. Comparer les objectifs d'apprentissage du programme de formation continue avec les IDG. Quelles sont les compétences en lien avec les IDG qui correspondent au programme de formation continue?
2. Intégrer dans le programme l'intervention qui contribue à développer les IDG. Il peut s'agir d'une petite intervention, par exemple un atelier,

un exercice ou une réflexion structurée.

3. Relier clairement l'intégration des IDG aux contenus du programme afin que les personnes participantes comprennent l'importance et la pertinence des IDG.

L'«IDG Toolkit» (<https://idg.tools/>) est une ressource appropriée pour définir des interventions efficaces. Cette boîte à outils a été développée selon une approche collaborative. Elle est perfectionnée en permanence afin de soutenir les individus et les organisations dans la mise en œuvre des IDG.

Une autre ressource utile est la «Makers Toolbox» (www.transitionmakers.nl) développée par des formatrices et formateurs néerlandais. Cette boîte à outils est également en libre accès et contient une multitude de méthodes et d'outils susceptibles d'être intégrés dans les formations afin de développer les compétences des personnes participantes en matière d'IDG.

Étape 3: Effectuer une intégration structurée

La troisième étape est l'intégration systématique des IDG dans les programmes de formation continue. Les IDG permettent de suivre de manière continue, à la manière d'un «fil rouge», le thème du développement intérieur tout au long du programme. Cette approche s'apparente à un programme de coaching structuré, tout en étant moins coûteuse. Nous recommandons d'appliquer la méthode ci-après:

1. *Auto-évaluation*: au début et à la fin de leurs programmes d'apprentissage, les personnes participantes effectuent une auto-évaluation, en fonction d'échelles basées sur des preuves et qui s'inspirent du cadre des IDG. Ce processus favorise la confiance en soi et contribue au développement personnel au fil du temps.
2. *Réflexion guidée*: les moments importants au cours du processus d'apprentissage des personnes participantes sont reliés à des réflexions guidées. Les personnes participantes peuvent ainsi mettre en relation les contenus du cours avec leur développement personnel dans le langage des IDG. Cette approche favorise non seulement l'acquisition et la compréhension des contenus des cours, mais aussi la perception de soi.
3. *Coaching par des pairs*: grâce à des exercices de pair à pair réguliers et structurés, qui encouragent une écoute active, à un feedback efficace et à une réflexion critique, les personnes participantes peuvent s'exprimer mutuellement leur développement.
4. *De la réflexion à l'action*: la réflexion seule ne suffit pas. C'est pourquoi il faut aider les personnes participantes à transformer en actions concrètes les enseignements personnels qu'elles ont acquis à partir des processus de réflexion. Une méthode possible est d'établir pendant 21 jours des rappels quotidiens pour de nouvelles actions. Cela permet d'instaurer de nouvelles habitudes.

5. *Ateliers*: des ateliers systématiques, basés par exemple sur la boîte à outils de Transition Makers, peuvent contribuer à acquérir des compétences de base adaptées au programme de formation continue.

Grâce à cette approche, les personnes participantes développent un «langage» commun pour leur apprentissage et leur développement personnel. Elles peuvent se pencher de manière plus approfondie sur les contenus du cours et améliorer leur capacité à transposer les compétences acquises dans différents domaines de leur vie.

Aperçu de la mise en œuvre

L'utilisation systématique des IDG dans l'éducation se développe mais l'«IDG Initiative» est encore très récente. Les travaux de recherche sur l'efficacité et la praticabilité des IDG sont donc très peu nombreux.

De même, peu d'études ont été publiées sur des exemples de cas concrets. Le groupe LinkedIn «IDG Researchers & Higher Education Circles» présente quelques exemples de mises en œuvre concernant les hautes écoles.

Pour les institutions qui mettent en œuvre les IDG et qui souhaitent profiter des expériences d'autres institutions, il existe, en Suisse également, des hubs IDG via lesquels des expériences et des conseils peuvent être échangés en vue d'une mise en œuvre réussie.

Sur la base de nos propres expériences, nous pouvons mentionner deux exemples d'intégration réussie des IDG dans des programmes de formation:

Exemple 1: Intégration des IDG dans un CAS de la haute école d'économie de Zurich (HWZ)

Dans le CAS «Women Leading Digital» de la haute école d'économie de Zurich (HWZ), les femmes sont préparées à exercer des fonctions de direction dans l'économie numérique. La direction du programme a décidé de faire du développement intérieur un élément récurrent («fil rouge») du programme. Les exposés sur le contenu sont préparés, font l'objet d'un suivi et sont reliés au développement personnel des participantes. Au début et à la fin du programme, les compétences sont évaluées sur la base des IDG, ce qui permet aux étudiantes et à la direction du programme d'avoir une vue d'ensemble du développement des compétences. Bien qu'il n'existe pas de modules explicitement dédiés au développement durable, ce thème est intégré au programme de manière transversale grâce aux IDG.

Exemple 2: Intégration des IDG dans une formation continue non formelle en Autriche

La Klimaschutzakademie (Académie pour la protection du climat) est un prestataire de formation continue privé non formel basé à Vienne. Son objectif est de permettre aux personnes participantes d'acquérir des «compétences climatiques». L'offre de ce prestataire inclut un programme de

quatre mois, avec des connaissances complètes sur des thèmes en lien avec le climat. Grâce aux IDG, le prestataire a pu relier de manière ciblée les contenus avec des compétences dont les personnes participantes auront besoin pour réussir dans leur vie professionnelle. L'intégration des IDG dans le programme a pour but d'accroître la pertinence du contenu pour les personnes participantes et de développer les compétences dont elles auront besoin à l'avenir.

4. Conclusion

Dans un monde de plus en plus complexe et interconnecté, les aptitudes et compétences qui sont soutenues par les IDG sont à nos yeux indispensables pour relever les défis de demain. Les institutions de formation qui intègrent les IDG dans leurs programmes sont mieux placées pour préparer leurs personnes participantes aux exigences d'un monde qui évolue très rapidement. Ces institutions ont aussi de plus grandes chances de perdurer sur le marché. Les IDG pourraient même se développer au point de devenir un élément standard de la formation.

Selon nous, les IDG sont donc bien plus qu'une tendance provisoire. Ils sont une composante essentielle d'un changement global de la compréhension de la formation (continue) (cf. UNESCO-IESALC 2023):

- *Du principe «curriculum-led» (dirigé par le programme) au principe «student-led» (dirigé par les étudiants):* si l'on transfère aux étudiantes et étudiants la responsabilité de leurs objectifs d'apprentissage individuels, ils seront plus motivés pour les atteindre. Cela va du simple apprentissage basé sur des projets à l'évaluation des progrès d'apprentissage sur la base des objectifs personnels et à des filières d'études conçues individuellement. On donne ainsi aux personnes participantes les moyens de développer leurs points forts, de suivre leur développement personnel et de faire de l'apprentissage une habitude qu'elles conserveront tout au long de leur vie (cf. Gess Education, n.d.).
- *Du diplôme unique à l'apprentissage tout au long de la vie:* selon les estimations du Forum économique mondial (FEM), 44% des travailleuses et travailleurs devront se former dans les cinq années à venir (FEM, 2023). L'apprentissage tout au long de la vie est donc essentiel pour suivre les évolutions rapides des technologies et du marché du travail, pour garantir la flexibilité professionnelle, pour promouvoir le développement personnel et professionnel et pour contribuer au développement économique et social.
- *De la contribution à l'économie à la contribution globale à la société:* à l'avenir, la formation devra plus que jamais contribuer au développement social, culturel et intellectuel de la société si nous voulons vivre dans une société

dont l'ambition est de garantir le bien-être de tous et de protéger la planète (cf. Gosh, 2024).

Pour résumer, on constate que les IDG constituent une opportunité pour améliorer la qualité de la formation continue. Ils apportent en outre une contribution positive à la société. Les IDG peuvent développer la réflexion et les actions durables, ainsi que renforcer la résilience personnelle et professionnelle. En les intégrant de manière systématique dans leurs programmes, les institutions de formation peuvent consolider leur position sur le marché et répondre aux attentes croissantes concernant des offres de formation durables. La mise en œuvre des IDG ne devient pas seulement un avantage stratégique et concurrentiel, elle contribue aussi de manière importante au développement durable de la société. En adoptant cette approche, les prestataires de formation continue participent à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

NIELS ROT, cofondateur de Rflect. Contact: niels.rot@rflect.ch

ALEXANDRA HORVATH, Engagement & Learning Curator chez Rflect.
Contact: alexandra.horvath@rflect.ch

Sources

Andersen, L., & Björkman, T. (2017): The Nordic Secret: A European Story of Beauty and Freedom. Det Andersenskeforlag.

Bristow, J., Bell, R., Wamsler, C., Björkman, T., Tickell, P., Kim, J., & Scharmer, O. (2024): The system within: Addressing the inner dimensions of sustainability and systems transformation. Club of Rome. https://www.clubofrome.org/wp-content/uploads/2024/05/Earth4All_Deep_Dive_Jamie_Bristow.pdf

Gess Education (n.d.): Empowering Classrooms with Student-Led Learning. GESS Education. <https://www.gess-education.com/gess-talks/articles/empowering-classrooms-with-student-led-learning>

Gosh, U. (2024): Seven things driving the evolution of the university in the 21st century. Times Higher Education (THE). <https://www.timeshighereducation.com/campus/seven-things-driving-evolution-university-21st-century>

IDG Initiative (n.d.): Inner Development Goals – Inner Growth for Outer Change. <http://www.innerdevelopmentgoals.org>

IDG Initiative (2023): Global Leadership for Sustainable Development (GLSD) Programme – Program Evaluation. IDG. https://drive.google.com/file/d/1mb8u6izZ6AiUj-biwp_9s9msois9Pjo3E/edit

IDG Initiative (2022): IDG Phase 2 Research Report. IDG. <https://drive.google.com/file/d/110ThTPI75h3M6iLz-Z7KgYOsiLcrZw3Bw/edit>

Jordan, Th., Reams, J., Ståle, K., Greca, S., Henriksson, J.A., Björkman, T., & Theo Dawson. (2021): Inner Development Goals: Background, method and the IDG framework. <https://drive.google.com/file/d/13fcf9xmYrX9wrsh3PC3aeRDs0rWsWCpA/edit>

NATIONS UNIES (2024): The Sustainable Development Goals Report 2024. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/>

OCDE (n.d.): Future of Education and Skills 2030. OCDE. <https://www.oecd.org/en/about/projects/future-of-education-and-skills-2030.html>

Rflect (n.d.): <http://www.rflect.ch>

Sustainable Development Goals (2024): SDG Report 2024. The Sustainable Development Goals Report 2024. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024>

UNESCO (n.d.): Bildung für nachhaltige Entwicklung. Deutsche UNESCO-Kommission. <https://www.unesco.de/bildung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung>

UNESCO-IESALC und Teodoro Pearce Maury (2023): The future of higher education: skills for the world of tomorrow – UNESCO-IESALC. <https://www.iesalc.unesco.org/en/2023/08/11/the-future-of-higher-education-skills-for-the-world-of-tomorrow>

Walden University (n.d.): What Are the Benefits of Competency-Based Education? Walden University. <https://www.waldenu.edu/why-walden/flexibility/resource/what-are-the-benefits-of-competency-based-education>

Wamsler, C., Osberg, G., Osika, W., Herndersson, H., & Mundaca, L. (2021): Linking internal and external transformation for sustainability and climate action: Towards a new research and policy agenda. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102373>

Weiss, M., Barth, M., Wiek, A., & Wehrden, H. (2021): Drivers and Barriers of Implementing Sustainability Curricula in Higher Education – Assumptions and Evidence. Dans: Higher Education Studies 11(2):42. DOI:10.5539/hes.v11n2p42

World Economic Forum WEF (2023): The Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>

Outils en libre accès pour la pratique

IDG Toolkit: <https://idg.tools/>

Makers Toolbox: www.transitionmakers.nl

Toutes les sources Internet mentionnées ont été consultées le 17 juillet 2024.