

Badges Numériques : le Livre Blanc

ETAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS POUR
PROMOUVOIR LE DÉPLOIEMENT DES BADGES
NUMÉRIQUES AU NIVEAU NATIONAL

Décembre 2023



Badges Numériques : le Livre Blanc

Etat des lieux et propositions pour promouvoir le déploiement des badges numériques au niveau national

Rédaction

Serge Ravet, Reconnaître — Open Recognition Alliance
Philippe Petitqueux, Reconnaître — Open Recognition Alliance
Sylvie Teynier, #Leplusimportant
Mathias Dufour, #Leplusimportant

Contribution (par ordre alphabétique)

Sébastien Bauvet, Article 1/Frateli Lab
Amélie Bouquain, e-Greta-cfa
Stephen Devé, France Badge
Mickaël Fagot, Man Power Group Talent Solutions
Paquita Frances, #Leplusimportant
Olivier Gérard, projet REVA
Mathias Hincourt, CIBC Pays de la Loire, Activateur de Potentiels Vendée et BLPDL
Stephen Lédé, France Badge
Lauriane Mignondo, AFDAS
Muriel Moujeard, Labo CIBC
Mathieu Muselet, Ligue de L'Enseignement, Badgeons Le Centre Val de Loire
Jean-Michel Petiot, Badgeons l'Ariège, Ligue de l'Enseignement de l'Ariège
Philippe Petitqueux, Reconnaître-Open Recognition Alliance
Serge Ravet, Reconnaître — Open Recognition Alliance
Isabelle Reste, Pôle Emploi
Isabelle Rivière, Fédération Les acteurs de la compétence
Bastien Rollin, Université de Bourgogne Franche Comté, Université de Mons
Isabelle Salvi, réseau APP
Sylvie Teynier, #Leplusimportant
Gladys Vidal, Groupe Caisse des dépôts
Sandra Villain, Badgeons les Hauts-de-France

Comité National des Acteurs des Badges Numériques

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

COLLÈGE DES ACTEURS DE TERRITOIRES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



COLLÈGE DES ENTREPRISES



COLLÈGE DES ACTEURS PUBLICS



Résumé

Le Livre Blanc est organisé en quatre parties :

1. **À quels enjeux répondent les badges numériques et leur déploiement ?** examine les défis et opportunités associés aux badges numériques, notamment leur rôle dans la reconnaissance des compétences et leur impact sur l'éducation et le marché du travail.
2. **Etat des lieux : cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France** présente une analyse détaillée des initiatives actuelles, explorant divers projets et mettant en lumière les tendances et les développements dans l'utilisation des badges numériques.
3. **Quels services et pratiques pour enrichir la valeur d'usage des badges numériques ?** discute des moyens d'augmenter la valeur pratique des badges, en proposant des services et des pratiques innovants pour les intégrer efficacement dans différents contextes.
4. **Propositions pour engager les acteurs au service du déploiement des badges numériques à l'échelle nationale** propose des recommandations pour mobiliser les acteurs clés, des institutions éducatives aux entreprises, afin de soutenir et d'étendre l'utilisation des badges numériques à l'échelle nationale.

1. À quels enjeux répondent les badges numériques et leur déploiement ?

Cette partie commence par explorer les badges numériques comme instruments clés au service de la reconnaissance dans un contexte de mutation rapide des métiers. Elle souligne leur capacité de rendre visibles les apprentissages informels, une nécessité face à un système de reconnaissance traditionnel centré sur l'éducation formelle et la reconnaissance formelle (diplômes et certificats). Les badges offrent ainsi une opportunité de rendre visible la reconnaissance d'une gamme plus large d'expériences, de pratiques et de compétences, y compris celles acquises de manière informelle ou bénévole, accompagnant ainsi l'idée d'apprentissage tout au long de la vie.

Malgré leur potentiel en matière de reconnaissance, les badges numériques ont montré certaines limites, en particulier leur adoption dans le monde de l'entreprise qui reste marginale. Cette faible intégration peut être principalement attribuée à l'absence de services et d'applications exploitant pleinement les badges une fois émis.

Après la description des badges numériques, les causes de leur succès et de leurs limites, le Livre Blanc explore de façon approfondie la relation entre *badge numérique* et *reconnaissance* : l'objet du badge étant de rendre visible une reconnaissance, la conception d'un dispositif fondé sur les badges numériques est tout d'abord celle d'un *dispositif de reconnaissance*.

Une exploration d'un certain nombre de problématiques liées à la reconnaissance est proposée :

- **Open Badges vs reconnaissance** : les badges comme manifestations concrètes de reconnaissance plutôt que des outils de reconnaissance en eux-mêmes.
- **Dimensions de la reconnaissance** : les badges couvrent un spectre de pratiques de reconnaissance, allant du formel à l'informel.
- **Reconnaissance vs certification** : la distinction entre la reconnaissance et la validation institutionnelle.
- **Reconnaissance ouverte vs fermée** : l'exploration de systèmes de reconnaissance plus inclusifs et moins restrictifs.
- **Reconnaissance tout au long de la vie** : les badges comme outils pour une reconnaissance continue et évolutive des pratiques et des compétences.
- **Articulation reconnaissance individuelle/collective** : les badges articulent les contributions tant individuelles que collectives.
- **Reconnaissance ponctuelle/terminale vs distribuée/continue** : les badges permettent une reconnaissance moins épisodique et plus intégrée dans le parcours d'apprentissage.
- **Faut-il être compétent pour être reconnu ?** : la reconnaissance précède et favorise le développement des compétences.
- **Évaluer la valeur des badges numériques** : la valeur des badges dépend de leur reconnaissance et utilisation au sein de réseaux et communautés spécifiques.

Faut-il être compétent pour être reconnu ?

« [c]e n'est pas uniquement parce que les personnes ne sont pas compétentes qu'elles ne sont pas reconnues, mais possiblement parce qu'elles ne sont pas reconnues qu'on ignore leurs compétences et leur potentiel de les développer. »

2. État des lieux : cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France

Cette partie propose une analyse des projets actuels utilisant des badges numériques, examinant la méthodologie employée, les diverses organisations impliquées (organismes de formation, universités, entreprises, etc.), et les objectifs de ces projets.

Elle souligne l'importance de la reconnaissance dans ces initiatives, discute des processus de reconnaissance utilisés, identifie les initiateurs de ces projets, et explore différentes méthodes d'émission et de validation des badges.

Des enseignements clés sont tirés de ces analyses, notamment sur les défis et opportunités rencontrés, ainsi que sur des projets notables dans divers domaines comme l'éducation, le bénévolat et le développement professionnel.

La section « Projets remarquables » du livre blanc présente des initiatives clés utilisant des badges numériques :

- **La personne actrice de sa reconnaissance** : met en évidence comment les individus peuvent utiliser activement les badges numériques pour construire et partager leur propre parcours de reconnaissance.

- Savoir-faire comportementaux : explore l'utilisation des badges pour reconnaître et valoriser les compétences comportementales.
- Les badges comme complément au diplôme : examine comment les badges peuvent compléter les diplômes traditionnels en valorisant des compétences supplémentaires.
- Territoire apprenant : expose comment un territoire valorise les compétences à travers des badges numériques.
- Communauté de pratiques : L'utilisation des badges dans des groupes partageant des intérêts communs.
- Badges au service d'une démarche qualité : L'intégration des badges dans les processus qualité.
- Parcours de reconnaissance : Approche pour construire des parcours de reconnaissance personnalisés.
- Badges dans l'enseignement supérieur

Chaque projet illustre un aspect unique de l'utilisation des badges numériques, depuis la reconnaissance personnelle jusqu'à des initiatives éducatives et territoriales plus larges.

3. Quels services et pratiques pour enrichir la valeur d'usage des badges numériques ?

Après une introduction qui explore l'interaction entre les aspects sociaux et techniques des badges numériques (*Badges numériques : un objet socio-technique*) cette partie traite des moyens par lesquels divers secteurs et parties prenantes peuvent améliorer la valeur d'usage des badges numériques :

- **La personne actrice de la reconnaissance** : souligne le rôle des individus dans la formation active de leur parcours de reconnaissance à l'aide de badges numériques.
- **Communautés de pratique et associations** : décrit comment les communautés de pratique et les associations peuvent utiliser les badges numériques pour reconnaître et valoriser les compétences et l'engagement de leurs membres.
- **Petites et moyennes entreprises** : aborde l'utilisation des badges numériques dans les PME pour reconnaître les compétences des employés et renforcer leur engagement.
- **OPCO et regroupements d'employeurs** : examine comment les OPCO peuvent intégrer les badges numériques dans la formation professionnelle et la gestion des compétences.
- **Acteurs de l'éducation et de la formation** : explore l'utilisation des badges numériques dans l'éducation formelle pour reconnaître une variété de compétences et d'apprentissages.
- **Les territoires** : présente l'utilisation des badges numériques pour créer des écosystèmes de reconnaissance à l'échelle territoriale.
- **Services publics** : traite de l'intégration des badges numériques dans les services publics pour améliorer l'accès à la reconnaissance et la valorisation des compétences et des réalisations.

4. Propositions pour engager les acteurs au service du déploiement des badges numériques à l'échelle nationale

Les propositions pour engager divers acteurs dans le déploiement des badges numériques comprennent :

- **Écosystème des Acteurs** : Créer une instance gouvernementale pour surveiller et promouvoir l'usage des badges, coordonner le déploiement national, et endosser les badges.
- **Pouvoirs Publics** : Imposer progressivement aux organismes publics la délivrance de badges, valoriser les compétences à travers les badges numériques dans l'éducation, et encourager les services publics à émettre des badges pour leurs collaborateurs.
- **Entreprises** : Sensibiliser les entreprises à l'importance des badges, créer un label public pour valoriser les entreprises qui utilisent les badges numériques, et encourager l'intégration des badges dans les systèmes de ressources humaines.
- **Associations** : Outiller les associations pour reconnaître les apprentissages informels, promouvoir la reconnaissance nationale des associations, et créer des chaînes de confiance pour valoriser les badges.
- **Actifs** : Proposer la prise en compte des badges numériques dans les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) et offrir un guichet unique pour informer les demandeurs d'emploi sur la reconnaissance numérique et l'usage des badges numériques.

Sommaire

Résumé	4
Introduction	11
1. À quels enjeux répondent les badges numériques et leur déploiement ?	13
1.1. Les badges numériques	14
L'acte de naissance des badges numériques/Open Badges	14
Open Badge : fiche technique	16
Les fonctions du badge numérique	17
Focus sur l'endossement	18
Les causes du succès des badges numériques	19
Et leurs limites	20
Open Badges vs Micro-certifications (micro-credentials en anglais)	21
1.2. Comprendre l'articulation entre les badges numériques et la reconnaissance qu'ils rendent visible	21
Open Badges vs Reconnaissance	22
Dimensions de la reconnaissance	23
Reconnaissance vs Certification	25
Reconnaissance ouverte vs Reconnaissance fermée	27
Reconnaissance tout au long de la vie	29
Articulation reconnaissance individuelle/collective	30
Reconnaissance ponctuelle/terminale vs reconnaissance distribuée/continue	31
Faut-il être compétent pour être reconnu ?	32
Comment jauger la valeur des badges numériques ?	34
2. État des lieux : cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France	37
2.1. Analyse des projets en cours	38
Méthode utilisée	38
Quelles sont les organisations des projets de badges numériques ?	38
Les organismes de formation	39
Les universités et écoles de management	40
Les organisations de l'insertion professionnelle	40
Les entreprises	41
Les collectivités	41
Les tiers-lieux	41
Les organisations recourant au bénévolat	41
L'enseignement secondaire et technique	42
Les collectifs et consortiums	42
Quels sont les buts et objectifs des projets ?	44
Ce que nous avons tiré comme enseignements sur les organisations des projets et leurs objectifs	44
Quels sont les processus de reconnaissance mis en œuvre dans les projets ?	45
Quelles sont les différentes méthodes d'émission et de validation des badges ?	47

Badges Numériques : le Livre Blanc

Ce que nous avons tiré comme enseignements concernant les processus de reconnaissance mis en oeuvre dans les projets	48
Quels sont les freins et les leviers identifiés ?	48
2.2. Projets remarquables	51
La personne actrice de sa reconnaissance	51
Apprenant Agile	51
Savoir-faire comportementaux	52
Jobready—Utiliser les badges pour reconnaître les soft skills	52
NS4-SFC—La reconnaissance est-elle un savoir-faire comportemental ?	53
Les badges comme complément au diplôme	54
Un CFA prend les Open Badges à bras-le-corps	54
Territoire apprenant : Badgez vos compétences (Normandie)	55
Communauté de pratiques	56
Les badges acoustice	56
Badges au service d'une démarche qualité	57
Le Label CFA innovant	57
Parcours de reconnaissance	58
Activateurs de potentiels	58
Territoires partagés	59
Parcours Digital	60
Badges dans l'enseignement supérieur	61
France Badge	61
Université de Bourgogne Franche-Comté	63
3. Quels services et pratiques pour enrichir la valeur d'usage des badges numériques ?	64
Introduction	64
3.1. Badges numériques : un objet socio-technique	65
Limites des services actuellement développés	67
Quels services pour valoriser les badges numériques ?	68
Les badges numériques comme instruments de collecte des données	69
3.2. La personne actrice de la reconnaissance	72
3.3. Communautés de pratique et associations	74
3.4. Petites et moyennes entreprises	75
3.5. OPCO et regroupements d'employeurs	78
3.6. Acteurs de l'éducation et de la formation	80
3.7. Territoires	83
3.8. Services publics	85
3.9. Propositions transversales à l'ensemble des parties prenantes	87
4. Propositions pour engager les acteurs au service du déploiement des badges numériques à l'échelle nationale	89
4.1. Propositions pour promouvoir l'engagement de l'écosystème des acteurs	90
4.2. Propositions pour promouvoir l'engagement des pouvoirs publics	91

Badges Numériques : le Livre Blanc

4.3. Propositions pour promouvoir l'engagement des entreprises	92
4.4. Propositions pour promouvoir l'engagement des associations	94
4.5. Propositions pour promouvoir l'engagement des actifs	94
Conclusions	96
Références	97
Bibliographie	97
Ressources complémentaires	98
Annexe	100
Compléments sur la cartographie des initiatives en cours	100

Introduction

Le numérique et l'intelligence artificielle offrent à nos concitoyens, et en particulier aux travailleurs peu qualifiés, des opportunités de reconnaissance de leurs compétences et de valorisation de leurs parcours professionnels et de leurs engagements qu'il est urgent de saisir pleinement.

S'ils ont leurs mérites, les dispositifs actuels de reconnaissance fondés principalement sur la définition formelle de qualifications qui structurent les parcours d'apprentissage initiaux et continus — ainsi que de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)— atteignent aussi leurs limites dont on peut observer les conséquences : une large portion de la population n'a toujours pas accès aux moyens de faire valoir pleinement les compétences acquises dans le cadre de leurs pratiques professionnelles et sociales. Cette absence de reconnaissance limite l'accès aux parcours professionnels auxquels ils pourraient prétendre.

À l'heure où **nombre de nos concitoyens expriment un sentiment d'insécurité économique** accru par le risque d'obsolescence accélérée des qualifications et des compétences induit par les disruptions technologiques, **renforcer leur employabilité**, et en particulier celle des **publics fragilisés**, constitue une priorité absolue.

À condition de favoriser l'accessibilité aux équipements numériques récents et de mieux préparer les individus à des usages ne relevant pas strictement du divertissement, les technologies numériques et l'intelligence artificielle fournissent potentiellement des outils innovants et efficaces pour la reconnaissance et la valorisation des compétences. Non seulement ces technologies numériques facilitent l'émission de certificats qui peuvent rendre compte de l'expérience et des compétences d'une personne, mais elles ouvrent la voie au développement de méthodes plus sophistiquées d'exploitation de l'information qu'ils contiennent. Grâce à des solutions personnalisées et hautement granulaires, ces outils peuvent non seulement être accessibles à l'ensemble des parties prenantes de l'éducation, de l'emploi et de l'insertion sociale, mais ils offrent également la possibilité d'une mise en œuvre à grande échelle. Ainsi, ils amplifient le potentiel de reconnaissance des compétences individuelles tout en permettant leur valorisation dans divers contextes.

L'enjeu est historique. Il est en effet désormais possible de :

- Valoriser et reconnaître les expériences de chaque individu tout au long de son parcours professionnel, avec une attention particulière pour celles et ceux qui sont peu-, pas- ou dé-qualifiés.
- Offrir, à un niveau sans précédent, une transparence sur le marché du travail, permettant aux employeurs de mieux connaître et comprendre les compétences et potentiels de leur propre personnel.
- Faciliter les transitions et mobilités professionnelles en identifiant clairement les « compétences similaires » nécessaires entre des secteurs et des métiers actuellement perçus comme très différents, et en proposant des formations spécifiquement axées sur ces besoins
- Proposer des formations complémentaires aux compétences identifiées, notamment dans la perspective des changements d'univers professionnel.

Badges Numériques : le Livre Blanc

De fait, initiatives publiques et privées se multiplient sur le thème du numérique, de l'emploi et des compétences. Malgré les avancées indéniables, celles-ci se heurtent pourtant à plusieurs limites :

- **Un manque de vision intégrée** couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de la reconnaissance des compétences : référentiels métiers actuels et émergents, orientation, formation, recrutement, reconnaissance des compétences acquises en situation professionnelle et sociale, gestion de carrière, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc. ;
- **Un manque de coordination** et surtout de passage à l'échelle nationale, à l'instar des projets de déploiement des badges numériques, qui limite leur valeur d'usage, tant pour les travailleurs eux-mêmes que pour les employeurs ou pour d'autres parties prenantes ;
- **Un manque de focus sur les publics peu qualifiés**, les plus à risque face aux mutations du marché du travail, alors même qu'ils pourraient justement être les grands bénéficiaires de cette révolution numérique de la chaîne de reconnaissance des compétences, par une meilleure appréciation des expériences à la fois dans leur contexte de réussite et dans la mobilisation de compétences au-delà de la prescription de travail.

Dans cette perspective, le lancement récent de l'appli CPF peut constituer une avancée considérable pour nos concitoyens, notamment pour les actifs peu qualifiés, parfois en marge du service public de l'emploi et aujourd'hui peu touchés par les dispositifs de reconnaissance des qualifications (diplômes, formations qualifiantes, VAE).

Plus largement, le Livre Blanc s'attache à démontrer comment le développement d'un **écosystème national de reconnaissance** fondé sur les badges numériques, particulièrement axé sur les travailleurs peu ou pas qualifiés, bénéficierait à l'ensemble de la société. En mettant l'accent sur l'identification et la valorisation des compétences de ces travailleurs, l'approche proposée offre un modèle inclusif à l'avantage de tous les acteurs du marché du travail.

1. À quels enjeux répondent les badges numériques et leur déploiement ?

À l'ère d'une mutation de plus en plus rapide des métiers, le badge numérique s'impose comme l'outil phare dans les dispositifs de reconnaissance des compétences de la prochaine décennie.

Il constitue une opportunité exceptionnelle pour lever la contradiction entre l'évolution ardemment souhaitée vers un « apprentissage tout au long de la vie » pour tous les travailleurs et un système de reconnaissance de ces apprentissages quasi-exclusivement fondé sur la valorisation de la formation initiale, via les diplômes qui lui sont associés, ou sur les expériences professionnelles les plus « remarquables » dans les représentations collectives.

Ainsi de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui, malgré des efforts récents envers la reconnaissance des expériences bénévoles et des personnes qui ne sont pas en activité, ne reste envisagée que par rapport aux certifications professionnelles et aux diplômes de la formation initiale.

D'autres voies sont possibles.

Imagines au départ pour rendre visibles les apprentissages informels, les badges numériques ont démontré leur capacité de développer de nouvelles approches de la reconnaissance, notamment avec l'émergence d'écosystèmes de reconnaissance informelle. Ces nouveaux écosystèmes, dont *Badgeons la Normandie* est une référence, contribuent à créer les conditions favorables à une reconnaissance tout au long de la vie, condition nécessaire pour que l'idée d'« apprentissage tout au long de la vie » prenne tout son sens.

C'est peut-être là le principal défi relevé par les badges numériques :

***pas d'apprentissage tout au long de la vie
sans reconnaissance tout au long de la vie***

Pour explorer cette problématique, la première partie du Livre Blanc est divisée en deux sous-parties :

- **Les badges numériques** : à quoi ça ressemble, quelle est leur origine, quelles sont leurs fonctions ?
- **Comprendre l'articulation reconnaissance-badges numériques** : comment penser les badges numériques à partir de la problématique de la reconnaissance ?

La focalisation initiale sur les badges numériques sert plusieurs objectifs. Premièrement, en tant qu'objets tangibles et visuellement représentatifs, ils offrent un point d'entrée plus concret pour discuter de concepts abstraits tels que la reconnaissance et la validation des compétences. Deuxièmement, les badges servent de catalyseurs pour une discussion plus large sur la reconnaissance dans les environnements d'apprentissage et professionnels. En examinant comment les badges sont conçus, attribués, partagés et exploités, nous pouvons explorer les diverses facettes de la reconnaissance, ses processus et impacts.

En outre, en commençant par les badges numériques, nous pouvons analyser comment la technologie et le numérique influencent et transforment les pratiques de reconnaissance. Les badges numériques offrent des possibilités uniques en termes de traçabilité, de partageabilité et d'interopérabilité, ouvrant de nouvelles voies pour la reconnaissance des compétences et des acquis. Cette approche permet également d'explorer comment les badges peuvent être intégrés dans des systèmes d'évaluation et de certification existants, et comment ils peuvent faciliter la reconnaissance informelle et non formelle des compétences et des connaissances.

La section « Comprendre l'articulation entre les badges numériques et la reconnaissance qu'ils rendent visible » du Livre Blanc aborde plusieurs concepts essentiels. Elle met en évidence l'importance de comprendre la reconnaissance sous toutes ses facettes pour une utilisation efficace des badges numériques. Elle souligne aussi la flexibilité des badges numériques et leur capacité à s'adapter à divers contextes, offrant ainsi une reconnaissance plus personnalisée et significative.

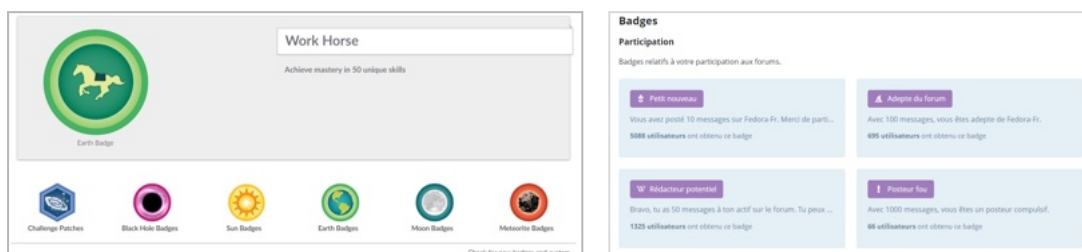
La section présente également le modèle du « plan de la reconnaissance », qui examine les différentes dimensions de la reconnaissance et leur application à travers les badges numériques. Enfin, elle explore la dynamique de la reconnaissance à divers niveaux (personnel, interpersonnel, organisationnel, sociétal, universel) ainsi que l'articulation entre reconnaissance individuelle et collective.

1.1. Les badges numériques

L'acte de naissance des badges numériques/Open Badges

Historiquement, les badges sont de la famille des insignes, marque distinctive d'appartenance à un groupe, un grade, un rang ou une fonction. Le mot apparaît chez les scouts¹ en 1922 pour indiquer une de ses compétences ou une distinction ; le badge (écusson en français) est alors cousu sur les vêtements (et il l'est toujours aujourd'hui).

Les badges, dans leur version numérique, apparaissent pendant les années 2000 dans les jeux vidéo, où ils sont une forme de trophée ou de réussite décernés au joueur ou à l'équipe. Dans les communautés dédiées aux technologies, on trouve également des badges qui témoignent du niveau d'engagement des contributeurs. Puis en éducation, avec l'avènement des plateformes de formation en ligne, on retrouve de nombreux systèmes de badges permettant de visualiser une progression.



Badges de la Khan Academy et de la communauté Fedora (Linux)

Mais ce ne sont pas encore des Open Badges...

¹ <https://cdm15999.contentdm.oclc.org/digital/collection/p15999coll21/id/20562>

L'acte de naissance des Open Badges² porte la date du 1er septembre 2011. C'était lors d'un événement organisé à Barcelone par la Fondation Mozilla, en collaboration avec d'autres partenaires comme la Fondation MacArthur. L'idée était de créer un système ouvert et standardisé permettant de répondre à la question : *comment rendre visibles les apprentissages informels* ? Si les diplômes et certificats sont le moyen de rendre visibles les apprentissages formels, quid des apprentissages informels, qui représentent probablement 90 % des apprentissages tout au long de la vie (Cristol, Muller, 2013) ? Selon une méta-analyse récente, 70 % à 90 % des apprentissages au sein d'une organisation seraient informels (Cerasoli et al., 2018).

Voici comment étaient présentés les Open Badges en 2012³

« Le concept "d'environnement d'apprentissage" ne se limite plus à une salle de classe ou à un espace en ligne, mais englobe de nombreux espaces dans des environnements plus vastes, en réseau, distribués et extensibles qui s'étendent dans le temps et dans l'espace. Et à travers ces environnements d'apprentissage, les apprenants se voient offrir de multiples voies pour acquérir des compétences et affiner leurs aptitudes grâce à des outils, des ressources et des processus ouverts, remixables et transparents. **Dans cette écologie de l'apprentissage connecté, les frontières sont brisées et les murs sont tombés — il ne nous reste plus qu'à l'aider à atteindre son plein potentiel.** »

[Et pour « atteindre son plein potentiel » les Open Badges créent les conditions qui permettent de :]

« **Capter et traduire l'apprentissage d'un contexte à l'autre :**

- **Capture des parcours d'apprentissage** — [...] représenter explicitement un ensemble plus spécifique de compétences et de qualités au fur et à mesure qu'elles se présentent sur le chemin de l'apprentissage [...].
- **Signalisation des réalisations** — [...] à des pairs ou des intervenants extérieurs, tels que des employeurs potentiels ou des institutions. Par exemple, les recruteurs pourraient rechercher des personnes dont les badges s'alignent sur certaines exigences ou besoins professionnels[...]

Encourager et motiver la participation et les résultats d'apprentissage :

- **Motivation** — Les badges peuvent fournir un retour d'information intrinsèque ou servir de jalons ou de reconnaissance tout au long d'un cours ou d'une expérience d'apprentissage afin d'encourager l'engagement continu et la rétention. [...]
- **Soutenir l'innovation et la flexibilité** — Les badges peuvent être utilisés pour saisir un large éventail de compétences, y compris celles qui sont souvent manquées ou ignorées par les canaux formels, ou des compétences plus récentes comme les compétences numériques qui évoluent avec la société en constante mutation. [...]

Formaliser et améliorer les aspects sociaux existants de l'apprentissage informel et axé sur les intérêts :

- **Développement de l'identité/de la réputation** — Les badges peuvent servir de mécanismes pour encourager et promouvoir l'identité au sein de la communauté d'apprentissage, ainsi que la réputation parmi les pairs. [...]
- **Renforcement de la communauté/de l'appartenance** — Les badges peuvent signaler l'appartenance à une communauté ou à une sous-communauté et peuvent aider les gens à trouver des pairs ayant les mêmes centres d'intérêt ou des mentors qui les aideront à acquérir les compétences qui leur manquent. De plus, les badges peuvent servir de moyen de capital social [...]. »

Les Open Badges ont ainsi permis d'*ouvrir l'accès à la reconnaissance* à des centaines de milliers de personnes qui, sans eux, n'auraient jamais eu les moyens, voire l'idée, de rendre visibles leurs expériences, compétences ou aspirations.

² Un Open Badge est un badge numérique qui répond aux spécifications ouvertes Open Badge 2.0 ou Open Badge 3.0.

³ Cet encadré traduit des extraits du texte initial des deux fondations (The Mozilla Foundation and Peer 2 Peer University, The MacArthur Foundation, 2012).

Quelques années plus tard, en 2016, les pratiques de reconnaissance fondées sur l'usage des Open Badges allaient inspirer la rédaction de *Bologna Open Recognition Declaration*⁴ (la Déclaration de Bologne pour une Reconnaissance Ouverte) qui, pour la première fois⁵, allait associer les mots « reconnaissance » et « ouverte ».

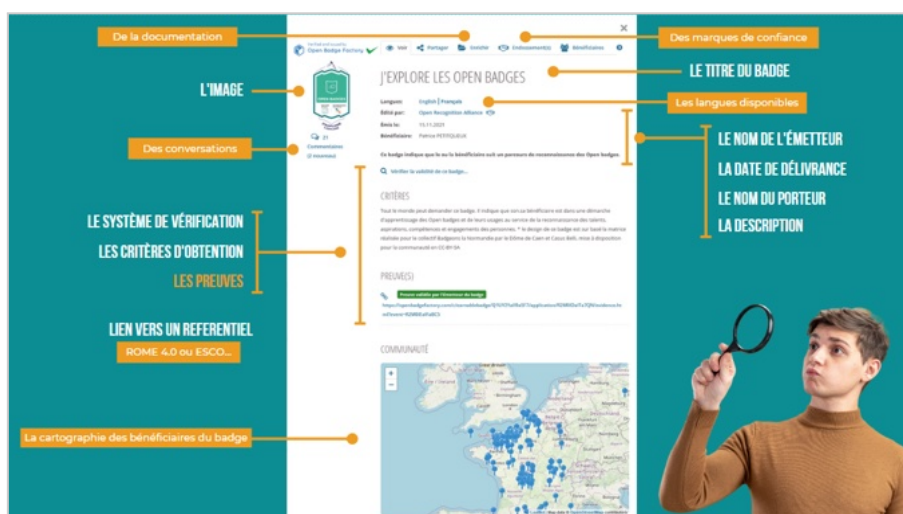


Des Open Badges à la Reconnaissance Ouverte et réciproquement

Nous sommes en 2023 et maintenant la problématique est de comment *réinventer les Open Badges* à partir de l'idée et des pratiques de *reconnaissance ouverte*.

Open Badge : fiche technique

Un Open Badge est un objet technique simple : ce sont des métadonnées encodées dans une image, avec un système de vérification qui permet de s'assurer que le badge n'a pas été modifié depuis son émission. Le standard est maintenu depuis 2017 par le consortium 1EdTech⁶.



⁴ <https://www.openrecognition.org/bord/>

⁵ Nous avons déjà (en anglais) : *open education, open source, open data, open educational resources*, et bien d'autres choses « ouvertes ».

⁶ <https://www.imsglobal.org/activity/openbadges>

Grâce à des extensions du standard, on peut afficher des informations très riches : la cartographie des bénéficiaires qui ont rendu leur badge public, un lien vers un référentiel, le texte en plusieurs langues, les personnes qui reconnaissent le porteur du badge...

Ainsi, les Open Badges sont des badges numériques construits sur la base d'un standard ouvert : Open Badge Standard version 3.0. Dans la suite du document, le terme « badge numérique » couvre toute forme de certificat numérique porteur d'attributs relatifs à une personne, ses expériences, aptitudes, compétences, apprentissages, etc. sans faire référence à un standard particulier, même si, *de facto*, la norme technique ultra majoritairement adoptée est celle produite par le W3C (World Wide Web Consortium) sur laquelle repose Open Badge Standard version 3.0.

Les fonctions du badge numérique

David Leaser⁷⁸, ancien responsable du programme des badges numériques d'IBM (<https://www.ibm.com/training/credentials>) nous dit qu'un des freins à la compréhension du potentiel des badges numériques c'est que :

« ... nous regardons souvent l'innovation à travers le prisme des métaphores du passé. Les appareils photo numériques ont été comparés aux appareils photo analogiques. Les premières automobiles étaient appelées "voitures sans chevaux". Mais les badges ne sont pas des examens — les badges ne sont même pas des activités. **Les badges ouverts sont des représentations numériques d'informations...** » [Traduction libre]

Pour pouvoir comprendre le potentiel du badge numérique pour des pratiques plus ouvertes de reconnaissance, présentées plus bas, il faut prendre connaissance de ses fonctions.



Fonctions du badge numérique

La fonction qui englobe toutes les autres est celle de **rendre visible**, sous entendu, des choses qui ne le sont pas (inconnues) ou pas assez (méconnues). Les 10 fonctions sont :

⁷ <https://www.linkedin.com/pulse/badges-need-rigor-do-really-davi>

⁸ <https://docs.google.com/document/d/1qGQVj49WIK63oFWD4cJn>



Attester : Utiliser le badge comme attestation de suivi, de participation, d'achèvement d'une formation.

Cartographier : Visualiser sur une carte des personnes, des compétences, des projets collectifs, des lieux...

Accréditer : Utiliser les badges pour accréditer des ambassadeurs, des experts, des formateurs...

Identifier : Des rôles, des métiers, des personnes compétentes, des acteurs, des contributeurs, des partenaires, des collectifs...

Relier : Des personnes et des communautés (associations, collectifs).

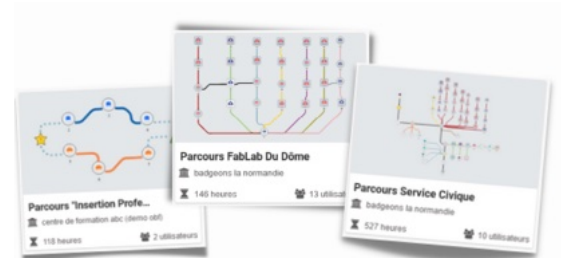
Documenter : À la manière d'un micro-portfolio, documenter ses apprentissages, ses pratiques à partir de fichiers (PDF, images, vidéos) ou de liens (URL).

Endosser : Accorder son soutien, sa confiance à un badge émis par une organisation, attester ce que revendique une personne à travers un badge.

Orienter : Proposer des parcours formels ou informels en combinant des badges.

Ouvrir : Le badge peut être conçu pour donner accès à quelque chose : un lieu, un parcours d'apprentissage, un stage, une ressource, un autre badge...

Communiquer : Partageable facilement dans le monde numérique, il participe de la communication sur ce qu'il reconnaît.



Focus sur l'endossement

« L'endossement⁹ change la donne en ce qui concerne l'utilisation, la compréhension et la confiance dans les badges, car elle permet à des organisations tierces d'indiquer publiquement les badges qui correspondent à leurs valeurs, c'est-à-dire ceux qui sont les plus significatifs et les plus utiles pour elles. Il ajoute un nouveau composant de métadonnées à la norme Open Badges et définit la structure d'informations et de critères d'approbation riches et bien définis, tels que l'alignement sur les normes, l'utilisation du badge dans le contexte de l'organisation qui l'approuve, la description des preuves d'apprentissage et des méthodes d'évaluation auxquelles l'organisation attache de l'importance, etc. » [Traduction libre]

L'endossement, qui arrive en 2018 dans le standard 2.0, est une reconnaissance qui peut prendre 3 formes avec les Open Badges :

- l'endossement d'un émetteur de badges
- l'endossement d'une classe de badge en particulier
- l'endossement du porteur d'un badge

C'est une fonction essentielle qui permet la création d'écosystèmes de reconnaissance.

⁹ <https://er.educause.edu/articles/2017/2/endorsement-2-taking-open-badges-and-credentials-to-the-next-level>

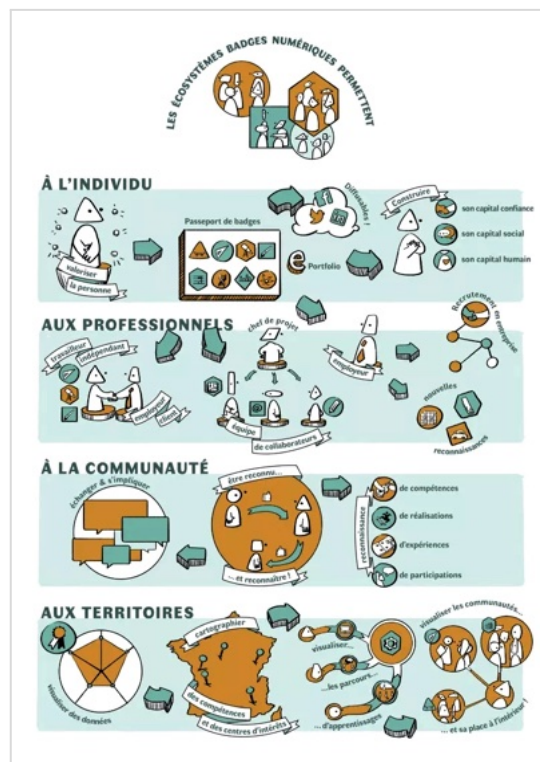
Les causes du succès des badges numériques

Grâce aux badges numériques, d'autres formes de reconnaissance, plus accessibles, plus flexibles, plus dynamiques mais aussi plus *authentiques*¹⁰ que les formes traditionnelles de reconnaissance ont pu émerger. Cela a été possible grâce aux très nombreux avantages qu'ils proposent : il sont faciles d'utilisation, intuitifs, dynamiques, portables et vérifiables : si le contenu d'un badge a été modifié, ou si l'on essaie de prétendre avoir reçu un badge d'une organisation qui ne l'aurait pas émise, la fraude est immédiatement détectable¹¹.

Ils permettent surtout une reconnaissance infiniment plus fine et plus large des personnes, non seulement leurs compétences, mais aussi leurs expériences, réussites ou engagements. Par rapport aux supports traditionnels des diplômes et certificats (papier, pdf), le badge peut être mis à jour, à la manière d'un portfolio, endossé, mais il peut aussi capter de nombreux d'éléments qui échappent aux diplômes comme les expériences associatives, les activités extra-curriculaires. Ils permettent aussi de donner une valeur symbolique aux expériences professionnelles et à leurs contextes.

Les badges numériques ont un potentiel tout particulier pour les populations « peu qualifiées ». « Peu qualifiées » signifie encore aujourd'hui « ayant peu de diplômes », et par extension « ayant peu de compétences », ce qui n'est pas forcément vrai compte tenu de l'expérience professionnelle de la personne, *a fortiori* dans des métiers nouveaux comme ceux du numérique. Le « sens » de la qualification peut en réalité se définir selon trois référents — l'activité réalisée en tant que résultat, l'emploi ou les compétences — dont le niveau de diplôme n'est qu'une composante parmi l'ensemble des dimensions qui la constituent (Rose, 2004).

Les badges permettent ainsi de valoriser des expériences, des compétences formelles ou informelles reconnues par des autorités ou par des pairs. Le badge numérique peut ainsi servir à la fois aux travailleurs tout autant qu'aux entreprises, comme indicateur de l'engagement mais également d'attestation numérique pour une activité accomplie ou une compétence acquise.



© Valentin Pasquier / EMF

¹⁰ L'évaluation authentique se concentre sur l'appréciation réaliste et pratique des compétences et connaissances d'une personne. Elle implique souvent des tâches ou des projets qui reflètent les applications réelles des compétences dans des situations concrètes. Cette approche privilégie ainsi l'observation directe des compétences en action et la mesure de leur impact effectif dans des contextes pratiques.

¹¹ La détection de la fraude initialement consistait à comparer la copie détenue par le porteur de badge avec l'original gardé par l'émetteur. Avec la nouvelle version (3.0) la vérification se fait sur la base d'une spécification du W3C (World Wide Web Consortium), les *Verifiable Claims*.

Et leurs limites

Depuis leur introduction, en rendant possibles de nouvelles pratiques de reconnaissance, les Open Badges ont ouvert les portes de la reconnaissance. En adoption croissante dans le monde de l'éducation, de la formation et de l'orientation, les réseaux associatifs et les autorités publiques (municipalités, conseils régionaux), leur intégration dans le monde de l'entreprise, à quelques exceptions près, reste marginale.

Cette faiblesse dans le monde des entreprises est révélatrice d'un problème plus général qui limite leur adoption, y compris au delà du périmètre des entreprises : l'absence de services et d'applications qui exploitent les Open Badges une fois qu'ils ont été émis. Il y a en anglais une expression qui décrit parfaitement la problématique (et donc le problème) des plateformes Open Badges : « *spray and pray* », arroser [de badges] et prier pour qu'ils servent à quelque chose.

La première entreprise qui a sérieusement exploité le potentiel des badges numériques est IBM¹². IBM utilise les Open Badges pour reconnaître les compétences, les réalisations et les contributions des employés, mais aussi des partenaires et des clients externes. Ces badges peuvent être obtenus en accomplissant une variété de tâches, allant de la participation à des formations à la démonstration d'expertise dans un domaine particulier.

Partage : Les employés sont encouragés à partager leurs badges sur les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn, la signature des courriels, etc. Cela contribue non seulement à la reconnaissance de la personne mais aussi à celle de l'entreprise.

Activation : IBM utilise les Open Badges pour trouver des employés ayant des compétences spécifiques pour créer une équipe de projet. Lorsqu'un chef de projet cherche à créer une équipe, il peut se diriger vers des employés qui ont obtenu des badges en rapport avec l'objet du projet. Cela lui permet d'identifier rapidement et facilement les employés qui possèdent les aptitudes et les compétences nécessaires au projet.

En plus de trouver des employés ayant des compétences spécifiques, les Open Badges peuvent également être utilisés pour identifier ceux passionnés par l'apprentissage et le développement de leurs compétences, une information utile pour identifier des employés motivés et prêts à relever de nouveaux défis.

Si produire des badges est une chose finalement relativement facile à mettre en œuvre, pour ne pas dire triviale, en revanche, créer l'écosystème dans lesquels ils prennent de la valeur ne l'est pas. Activer les badges produits demande de la réflexion qui peut y compris conduire à repenser le système d'information et l'organisation de certaines fonctions.

L'objectif central de ce Livre Blanc est précisément d'examiner de manière approfondie comment les badges numériques peuvent être le catalyseur de la création de valeur ajoutée pour les entreprises et les institutions liées à l'emploi. Cette exploration vise à identifier des stratégies et des méthodologies qui non seulement justifieraient l'adoption des badges numériques par ces acteurs mais aussi stimuleraient leur intégration à grande échelle.

¹² https://youtu.be/jM_C32LQNSQ?si=ZtoyIqRCIcDgxKg2

Open Badges vs Micro-certifications (*micro-credentials* en anglais)

Les Open Badges et les micro-certifications sont des concepts étroitement liés dans le monde des titres numériques, mais ils servent des objectifs légèrement différents et proviennent de contextes historiques différents. Les Open Badges ont été initialement conçus comme une norme ouverte pour reconnaître et valider un large éventail d'aptitudes, de réalisations et de compétences. Les Open Badges peuvent être délivrés pour n'importe quelle compétence ou réalisation, des capacités de codage aux compétences non techniques comme le leadership, et par une grande variété d'organisations, et pas seulement par des établissements d'enseignement. Ils sont très flexibles et peuvent représenter des apprentissages ou des réalisations qui ne seraient normalement pas reconnues dans un cadre éducatif traditionnel.

Les micro-certifications, quant à elles, ont gagné du terrain quelques années plus tard et sont plus spécifiques au contexte éducatif formel ainsi que le précise la « *Proposition de recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité* » :

« micro-certification » : le relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. [...] Les microcertifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné¹³. Les micro-certifications sont ainsi définies comme des certificats délivrés par des établissements d'enseignement ou des organisations professionnelles elles-mêmes certifiées et s'accompagnent d'un processus d'évaluation formel.

Si les Open Badges peuvent être utilisés pour publier des micro-certifications produites par des organismes de formation accrédités, leurs domaines d'usages sont beaucoup plus étendus, comme le résume le tableau ci-dessus.

	Qui peut les émettre ?	Pour quel objet ?
Micro-certifications	Organismes accrédités	Une formation courte
Open Badges	Toute personne ou organisation accréditée ou non	Toute formation courte ou longue, diplômante ¹⁴ ou pas, expériences personnelles ou professionnelles, engagements, réalisations, etc.

1.2. Comprendre l'articulation entre les badges numériques et la reconnaissance qu'ils rendent visible

Dans cette section, notre focus porte sur les différentes facettes de la reconnaissance. Une compréhension nuancée de la reconnaissance est cruciale pour un développement et une application efficaces des badges numériques qui aillent bien au-delà de la simple numérisation de certificats traditionnels. Cette approche permet de transcender la notion triviale de « certificats sans papier » pour embrasser une représentation plus riche et plus dynamique des compétences et des réalisations.

¹³<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/fr/pdf>

¹⁴ Un Open Badge n'est qu'un support d'information qui assure que ce qu'il contient est authentique et vérifiable. Il est donc possible de mettre un diplôme dans un Open Badge.

Pour chaque problématique développée (sommairement) ci-dessous, nous proposons des exemples de comment les badges numériques peuvent être utilisés de manière innovante. Sous le titre « Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ? », nous présentons des exemples pratiques illustrant leur potentiel en tant qu'outils de reconnaissance. Ces illustrations démontrent comment les badges numériques peuvent être adaptés pour reconnaître une variété de compétences, d'expériences et d'acquis, offrant ainsi une représentation plus complète et nuancée des capacités d'un individu ou d'une communauté.

En examinant les diverses applications des badges numériques, nous soulignons leur flexibilité et leur capacité à s'adapter à différents contextes et besoins, offrant ainsi une forme de reconnaissance plus personnalisée et plus significative. Cette section vise à mettre en lumière le potentiel des badges numériques en tant qu'outils de reconnaissance modernes et polyvalents, capables de capturer et de communiquer la richesse des parcours d'apprentissage qui sont tout autant des *parcours de reconnaissance*.

Open Badges vs Reconnaissance

Prenons la phrase suivante :

« Les Open Badges (badges ouverts) ont principalement 3 fonctions : 1)
Reconnaître les connaissances, habiletés et compétences des apprenants ; »

Nous nous trouvons devant un usage métonymique où la conséquence (le badge) est mise pour la cause (la reconnaissance). Or un badge ne *reconnaît* pas, tout au plus, il *rend visible* une reconnaissance. Seule une personne, un groupe ou une organisation peut *reconnaître*.

Ce point est particulièrement important pour saisir le développement des idées contenues dans ce *Livre Blanc*. La problématique et le succès du déploiement des badges numériques est intimement liée à celle du déploiement des nouvelles approches de la reconnaissance *qui ont émergé grâce aux Open Badges*.

Si l'objet du Livre Blanc est de « promouvoir le déploiement des badges numériques au niveau national » et si les badges numériques sont les artefacts qui résultent d'un processus de reconnaissance, alors l'objet du Livre Blanc est de « promouvoir le déploiement au niveau national des nouvelles approches de reconnaissance fondées notamment sur l'usage des badges numériques. »

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Le badge numérique est un *objet numérique* dont l'*objet* est de rendre visible une reconnaissance afin de la valoriser.

Il est crucial de saisir que la création d'un dispositif fondé sur l'usage des badges numériques repose avant tout sur l'élaboration d'un dispositif de *reconnaissance*. Dans ce cadre, le badge numérique émerge comme un élément *secondaire* du processus de reconnaissance, une sorte de *sous-produit*. Le but du dispositif n'est pas la production de *badges numériques*, mais une *reconnaissance* que le badge numérique va rendre visible et actionable, notamment grâce aux services à valeur ajoutée discutés dans la troisième partie du Livre Blanc. Une prophylaxie recommandée lors de la conception d'un dispositif qui envisage l'utilisation des badges numériques est, dans un premier temps, d'éliminer systématiquement les occurrences des mots « badges » et « badges numériques » et de reformuler avec « reconnaissance » et « reconnaître ».

Exemples :

- Quels badges¹⁵ pour représenter les 27 soft-skills du référentiel ? devient
 - Quel dispositif de reconnaissance pour reconnaître la maîtrise des soft-skills ?
 - Comment impliquer les personnes dans le processus de reconnaissance ?
- Quels badges allons nous développer pour les publics éloignés de l'emploi ? devient
 - Quel dispositif de reconnaissance pour les publics éloignés de l'emploi ?
 - Comment impliquer les publics dans le processus de reconnaissance ?
- « Développer des badges numériques pour valoriser les expériences de bénévolat. » devient
 - « Mettre en place un dispositif de reconnaissance pour valoriser les expériences de bénévolat. »
 - Comment impliquer les bénévoles dans le processus de reconnaissance ?
- « Utiliser des badges numériques pour certifier les compétences acquises lors de formations. » devient
 - « Concevoir un système de reconnaissance pour certifier les compétences acquises lors de formations. »
- « Intégrer des badges numériques dans le parcours professionnel des employés. » devient
 - « Intégrer un processus de reconnaissance dans le parcours professionnel des employés. »
- « Créer des badges numériques pour valoriser les contributions exceptionnelles dans une équipe. » devient
 - « Établir un mécanisme de reconnaissance pour valoriser les contributions exceptionnelles dans une équipe. »

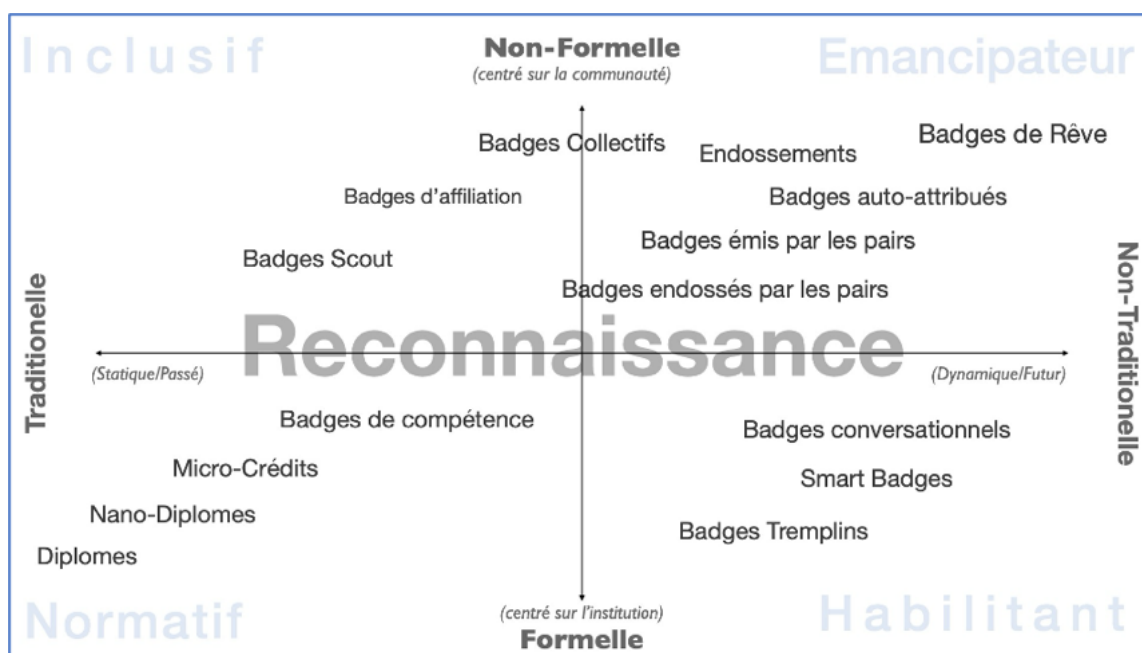
Cette modification de langage aide à conceptualiser le système non pas en termes d'outils technologiques (les badges), mais en termes de leur fonction et de leur finalité—la reconnaissance des réalisations, compétences, engagements, etc.

Dimensions de la reconnaissance

Une reconnaissance peut être plus ou moins formelle et représentée par un artefact plus ou moins statique. Ainsi le supplément au diplôme ou certificat est une sorte de *rétroviseur* décrivant le parcours qui a conduit à leur délivrance par une institution accréditée. L'objet créé pour le représenter dans ce cas est statique ; il demeure inchangé au fil du temps, si ce n'est un vieillissement physique naturel qui peut, par exemple, jaunir le papier sur lequel il est imprimé. En revanche, un badge numérique envisagé comme un « badge de rêve » représente une projection vers l'avenir. Il s'agit d'un instrument évolutif qui se nourrit continuellement des expériences et des compétences acquises au cours d'un cheminement personnel, constituant ainsi un guide dynamique qui accompagne et évolue avec l'individu dans la poursuite de ses objectifs.

Le *plan de la reconnaissance* (Ravet, 2017) propose une représentation des différentes dimensions de la reconnaissance sur laquelle ont été posés différents types de badges numériques.

¹⁵ Un badge ne reconnaît pas !



Le plan de la reconnaissance¹⁶ — Source : Serge Ravet (2017)

Deux axes, formelle/non-formelle et traditionnelle/non-traditionnelle divisent l'espace en quatre quadrants :

- **Normatif** — l'accent est mis sur l'alignement sur les normes institutionnelles [prédéfinies] ;
- **Inclusif** — l'accent est mis sur l'alignement de normes communautaires ;
- **Habilitant** — l'accent est mis sur la fourniture d'instruments de reconnaissance dynamiques (penser Tamagotchi !¹⁷) et orientés vers le futur (penser transformation)
- **Émancipateur** — l'accent est mis sur la capacitation des individus et des communautés dans la conception, la mise en œuvre et le fonctionnement d'écosystèmes de reconnaissance.

Ce que montre en particulier *le plan de la reconnaissance*, c'est qu'un badge numérique permet de couvrir tout le spectre des pratiques de reconnaissance, des plus formelles aux plus informelles.

Contextes et pratiques de la reconnaissance

- **Personnel** : l'analyse réflexive de ses pratiques permet de développer l'estime de soi et le sentiment de compétence.
- **Interpersonnel** : les feedbacks reçus et offerts contribuent au développement du pouvoir d'agir.
- **Organisationnel** : la reconnaissance des contributions renforcent la capacité d'engagement envers l'organisation.
- **Sociétal** : la reconnaissance de l'engagement citoyen renforce le sentiment d'appartenance et la conscience du pouvoir d'agir sur le monde.
- **Universel** : la reconnaissance de notre existence, de nos droits et de notre dignité en tant qu'êtres humains, c'est l'affirmation de notre valeur intrinsèque, indépendamment de nos réalisations ou de notre statut social.

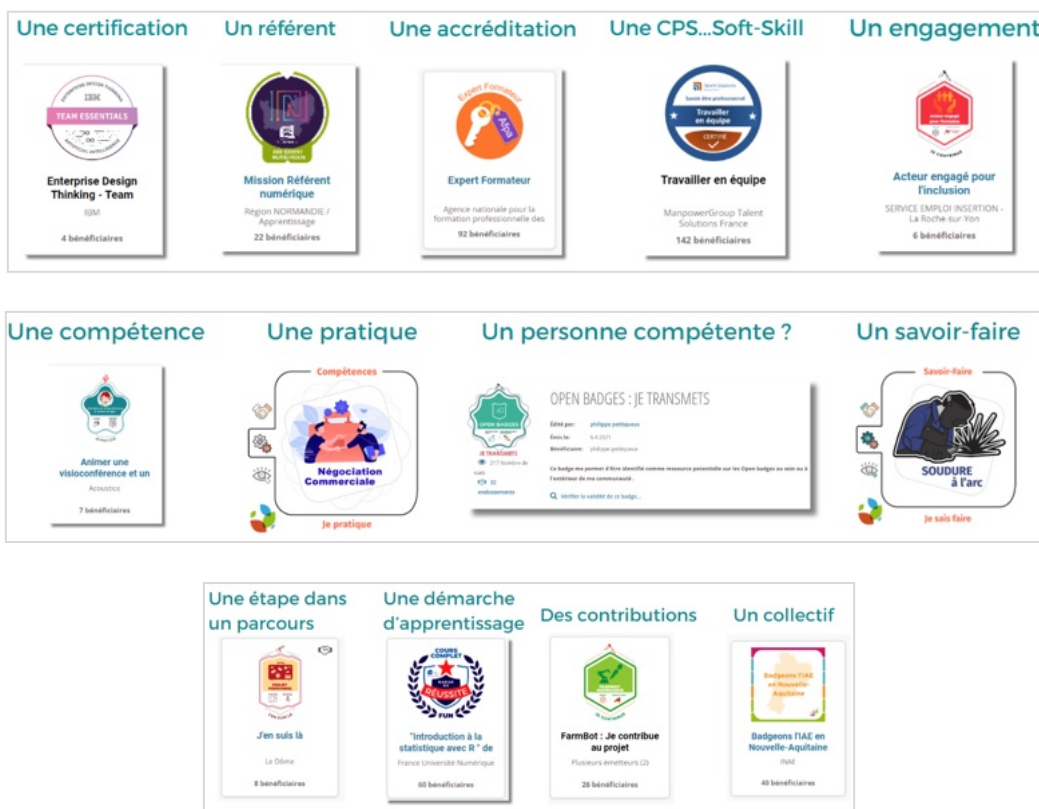
¹⁶ Dans cette représentation, *non-formelle* comprend aussi *informelle*.

¹⁷ <https://openbadgepassport.com/app/badge/info/645266>

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Il est important de comprendre que les badges numériques ont le potentiel de couvrir tout « le plan de la reconnaissance » dans lequel chacun a la possibilité de contribuer.

Si le premier réflexe est souvent de créer un badge dans l'espace normatif, par exemple un badge de compétence aligné sur un référentiel métier (quadrant *normatif*), « le plan de la reconnaissance » est une invitation à la réflexion sur comment le rendre dynamique et orienté vers le futur (quadrant *habilitant*) et sur la place d'une communauté de pratique¹⁸ (quadrant *émancipateur*).



Reconnaissance vs Certification

De même que les apprentissages peuvent être aussi bien formels, non formels ou informels (voir ci-dessous la définition proposée par l'OCDE), la reconnaissance peut se manifester de plusieurs manières, en fonction du niveau de formalité et de l'entité qui accorde cette reconnaissance.

Reconnaissance formelle : elle est souvent accordée par une organisation accréditée, comme une université, un organisme de certification ou une institution de formation professionnelle. Cette forme de reconnaissance implique généralement un processus d'évaluation rigoureux, basé sur des critères et des normes prédéfinies. À la fin de ce processus, un certificat, un diplôme ou un autre document officiel est délivré pour attester de la compétence ou de la connaissance acquise. Ce type de reconnaissance est largement accepté et reconnu à la fois dans les milieux académiques et professionnels.

¹⁸ La communauté de pratique est définie dans les travaux séminaux d'Etienne Wenger (1998) comme un groupe de personnes partageant un intérêt, un goût, une passion pour une pratique commune, développé de façon collective, en interaction et de façon régulière, et conduisant à l'approfondissement des connaissances et de l'expertise à son sujet.

Reconnaissance non-formelle : elle est généralement délivrée par des organisations non accréditées, comme des associations professionnelles, des entreprises, des organismes de formation ou des communautés de pratique. Par exemple, un employeur peut reconnaître l'expertise d'un employé dans un domaine particulier. De même, certaines compétences acquises de manière autodidacte ou dans des contextes informels peuvent être reconnues sans être formellement certifiées.

Reconnaissance informelle : elle est généralement accordée de manière ad hoc par des pairs, des collègues, des mentors, voire soi-même. Ce type de reconnaissance ne nécessite pas de processus formel d'évaluation et peut prendre la forme de feedback, de commentaires ou de reconnaissance verbale. Bien que cette forme de reconnaissance n'ait pas le poids institutionnel des deux premières, elle peut être extrêmement valorisante et motiver l'individu à poursuivre son épanouissement personnel et professionnel.

Apprentissage formel, informel et non formel

- **L'apprentissage formel** est toujours *organisé* et *structuré* et comporte des *objectifs d'apprentissage*. Du point de vue de l'apprenant, il est toujours *intentionnel* : l'objectif explicite de l'apprenant est d'acquérir des connaissances, des aptitudes et/ou des compétences.
- **L'apprentissage non formel** est généralement *organisé* et peut avoir des *objectifs d'apprentissage*. Il peut se produire à l'initiative de l'individu, mais aussi en tant que sous-produit d'activités plus organisées, que ces activités aient ou non des objectifs d'apprentissage. Dans certains pays, l'ensemble du secteur de l'éducation et de la formation des adultes relève de l'apprentissage non formel ; dans d'autres, la majeure partie de l'éducation et de la formation des adultes est formelle.
- **L'apprentissage informel** n'est *pas organisé*, *n'a pas d'objectifs fixés en termes de résultats d'apprentissage* et *n'est pas intentionnel* du point de vue de l'apprenant. On parle souvent d'apprentissage par l'expérience ou simplement d'expérience.

source : OCDE, *Reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel*

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Imaginé(e)s initialement pour *rendre visibles les apprentissages informels*, les Open Badges ont vu leurs pratiques évoluer pour *rendre visibles les reconnaissances informelles*. Ainsi, alors qu'à leurs débuts les Open Badges étaient plutôt utilisés pour *reconnaître formellement les apprentissages informels*, nous avons pu observer un glissement progressif vers la *reconnaissance informelle des apprentissages informels*.

Les Open Badges sont donc désormais utilisés pour *rendre visibles les apprentissages et leurs reconnaissances, qu'elles soient formelles, non-formelles et informelles*.

Voici quelques exemples illustrant cette évolution, allant de la reconnaissance formelle des apprentissages informels à la reconnaissance informelle des apprentissages informels :

Reconnaissance formelle d'apprentissages informels :

Badges pour des compétences acquises en autodidacte. Une personne peut apprendre la programmation en ligne, de manière autodidacte. Un Open Badge peut être décerné par une organisation pour valider ces compétences, même si l'apprentissage n'a pas eu lieu dans un cadre formel.

Reconnaissance informelle d'apprentissages informels :

Badges pour des compétences acquises dans des activités de loisir. Un individu pratiquant la photographie en tant que hobby pourrait recevoir un Open Badge de la part d'une communauté de photographes en ligne, reconnaissant son talent et ses compétences, bien que cet apprentissage n'ait pas été structuré ou officiel.

Reconnaissance formelle d'apprentissages non-formels :

Badges pour des cours en ligne ou des ateliers. Les participants à des ateliers ou des cours en ligne, qui ne sont pas des programmes d'études formels mais qui offrent un cadre structuré, peuvent recevoir des Open Badges pour reconnaître les compétences acquises.

Reconnaissance informelle d'apprentissages non-formels :

Badges pour des initiatives d'épanouissement personnel. Un individu qui participe à un groupe de lecture ou à des sessions de développement personnel peut recevoir un Open Badge d'un pair ou d'un mentor, reconnaissant l'engagement personnel et les progrès réalisés.

Reconnaissance formelle d'apprentissages formels :

Badges pour des cours universitaires. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent délivrer des Open Badges pour des cours ou des modules spécifiques, reconnaissant ainsi officiellement les acquis académiques des étudiants.

Reconnaissance informelle d'apprentissages formels :

Endossement des badges. Les badges délivrés dans le cadre d'apprentissages formels peuvent être endossés par des employeurs, des managers, des collègues ou des clients.

Reconnaissance ouverte vs Reconnaissance fermée

Pour explorer ce que recouvre le concept de *reconnaissance ouverte* formulé pour la première fois en 2016 à Bologne, on pourrait se demander quel pourrait être son antithèse : serait-ce la *reconnaissance fermée* ?

Si *fermé* est bien le contraire d'*ouvert*, la *reconnaissance fermée* n'est pas nécessairement l'opposé de la *reconnaissance ouverte* mais plutôt une des approches possibles dans le spectre plus large des pratiques de reconnaissance. Si les pratiques de reconnaissance peuvent être plus ou moins ouvertes, ou plus ou moins fermées, elles ne sont pas exclusives l'une de l'autre. Ainsi, une communauté professionnelle qui reconnaît ses membres — prenons les médecins — peut être à la fois fermée (à l'égard des non-médecins) et ouverte (envers les futurs médecins). Elle peut être aussi ouverte à la reconnaissance de nouvelles pratiques thérapeutiques et chirurgicales, tout en étant stricte sur le protocole de reconnaissance de ces pratiques.

Ainsi, même une reconnaissance dite « fermée » exige d'être ouverte, aux autres, aux nouveautés, à l'inattendu. Le terme « reconnaissance ouverte » serait donc une sorte de pléonasmie, tant il serait impossible de *reconnaître* sans être *ouvert*. Sans ouverture, on peut être conduit au déni de reconnaissance, voire produire de « fausses reconnaissances » (*misrecognition*).

La question initiale peut donc être reformulée par : *quel serait l'opposé de la reconnaissance ?* Ainsi posée, cette interrogation trouve une réponse aisée à formuler : la *non-reconnaissance* ou encore le « *déni de reconnaissance* », voire la « *fausse reconnaissance* »¹⁹. Par exemple, quand un individu échoue à obtenir une validation des acquis de l'expérience (VAE), cela pourrait être perçu comme un déni de reconnaissance. Cela ne signifie pas qu'il faille octroyer un diplôme à tout un chacun, mais plutôt reconnaître que s'appuyer uniquement sur des diplômes comme mécanisme de reconnaissance peut exclure beaucoup de gens. Inversement, une « *fausse reconnaissance* » s'apparente à une reconnaissance « *vide de sens* », qui peut par exemple prendre la forme d'opérations et de situations formalisées agissant comme des étiquettes symboliques, plus souvent au profit de l'émetteur qu'à celui du récepteur : par exemple, quand un individu se voit attribuer une responsabilité, un titre formel dans une organisation, sans les rétributions et/ou les moyens nécessaires à cette responsabilité.

Si nous considérons que l'antithèse de la reconnaissance est le déni ou la fausse reconnaissance, cela élargit notre compréhension des personnes touchées—non seulement celles qui ont échoué dans une démarche de reconnaissance formelle, mais aussi celles qui n'ont même pas eu accès à ces opportunités.

En évitant de formuler le débat en termes de « ouvert vs fermé », nous nous éloignons du risque de fatalisme, comme l'idée que « le système est tellement fermé qu'il ne peut être changé ». Au contraire, chacun de nous a le pouvoir d'octroyer une forme de reconnaissance, et ce faisant, a le potentiel de redresser les injustices liées au déni ou à la fausse reconnaissance. Même si la reconnaissance offerte ne correspond pas aux attentes initiales, elle peut néanmoins avoir un impact profondément positif sur la personne qui la reçoit et qui l'accepte.

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Tout dispositif de reconnaissance est simultanément un dispositif d'exclusion des personnes non-reconnues. Si ne pas être reconnu comme *médecin* lorsqu'on n'est pas soi-même médecin n'est pas un problème, en revanche être reconnu comme *allocataire du RSA*, *chômeur* ou *décrocheur scolaire* est un problème si ces personnes n'ont pas l'opportunité de se présenter sous une autre *identité*.

K-DABRA

K-DABRA est une association dirigée par des « personnes éloignées de l'emploi » dans une zone économiquement défavorisée, qui utilise des Open Badges pour reconnaître les connaissances, les expériences, les compétences, etc. des unes et des autres. Après l'impulsion initiale donnée par la Ligue de l'Enseignement, les membres de la communauté K-DABRA (« La Coopérative des Savoirs ») ont rapidement travaillé en totale autonomie pour co-construire des identités positives.

Le badge numérique est précisément un des instruments qui peut aider les personnes *non-reconnues* à développer leur « capital reconnaissance » et ainsi se construire et projeter une identité positive.

¹⁹ D'un point de vue relationnel, on peut également évoquer, comme opposé de la reconnaissance, l'idée de « reconnaissance déçue », qui peut prendre trois formes : invisibilité (absence de prise en compte des attentes de reconnaissance), reconnaissance dépréciative (jugements dévalorisants) et méconnaissance (décalage entre la reconnaissance espérée et la reconnaissance effective) (Guéguen, Malochet, 2012).

Pour cela il faut prendre en compte les problématiques suivantes :

- **Validité et crédibilité perçues** : la reconnaissance délivrée par des institutions ou des plateformes moins connues peut être perçue comme moins valable ou crédible, ce qui peut conduire à une hiérarchisation des reconnaissances et à l'exclusion de celles jugées moins prestigieuses.
 - *Créer des réseaux d'endossement des dispositifs moins « prestigieux » par des acteurs reconnus*
- **Accès inégal aux opportunités de reconnaissance** : certaines personnes peuvent avoir un accès limité aux plateformes ou aux programmes qui décernent ces reconnaissances.
 - *Créer les conditions pour que les personnes puissent prendre en main leur propre reconnaissance dans des réseaux locaux de reconnaissance.*
- **Normes et standards rigides** : des critères de reconnaissance trop stricts ou inflexibles peuvent ne pas reconnaître la diversité des compétences et des expériences.
 - *Ne pas penser la reconnaissance qu'en termes de compétences (une abstraction) mais plus généralement de la personne, ses réalisations concrètes, ses aspirations, qui elle reconnaît (« dis moi qui tu reconnais, je te dirai qui tu es »), etc.*

Reconnaissance tout au long de la vie

Dans son principe général, l'idée de « l'apprentissage tout au long de la vie » est fondée sur le principe que l'éducation est un processus continu qui s'étend bien au-delà des cadres formels et structurés comme l'école ou l'université. Cette notion peut être désormais complétée par les possibilités offertes par les badges numériques, qui ont fait émerger le concept associé de « reconnaissance tout au long de la vie ». Cette notion suggère que, tout comme *l'apprentissage tout au long de la vie* n'est pas circonscrit à des moments isolés de formation formelle, *la reconnaissance tout au long de la vie* ne se limite pas à la délivrance épisodique de certificats, ici et là.

Nous pouvons donc désormais affirmer : *pas d'apprentissage tout au long de la vie, sans reconnaissance tout au long de la vie. La reconnaissance tout au long de la vie ne se limite pas aux reconnaissances reçues, elle inclut les reconnaissances offertes* : la reconnaissance est un processus conversationnel dans lequel tout le monde prend part. Il n'y a pas d'un côté les personnes qui parlent (reconnaissent) et de l'autre celles qui écoutent (sont reconnues) !

Penser la reconnaissance tout au long de la vie demande de déconstruire nos représentations héritées des reconnaissances formelles et leur asymétrie.

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Les badges numériques fonctionnent comme des marqueurs d'apprentissages pratiqués dans une multitude de contextes qui peuvent être aussi bien informels que formels. Contrairement aux certifications traditionnelles, qui évaluent souvent un ensemble spécifique de compétences à un moment donné, les badges peuvent être délivrés à tout moment pour reconnaître une diversité d'expériences dans des contextes variés.

Contrairement aux diplômes et certificats, les badges numériques peuvent être émis et endossés par tout un chacun. On peut bien sûr, ainsi que certains le proposent²⁰, réduire l'usage des badges numériques à des *micro-certifications* délivrées par des organismes accrédités, ce qui reviendrait à limiter l'usage du numérique à fabriquer des *certificats sans papier*.

Ce que les badges numériques offrent, c'est la possibilité d'abolir l'asymétrie des dispositifs traditionnels de reconnaissance pour faire de chaque personne une contributrice d'un écosystème de reconnaissance.

Les badges numériques peuvent aussi devenir un moteur puissant de l'apprentissage tout au long de la vie, en offrant une forme de validation plus flexible, plus inclusive et plus adaptée à la complexité des parcours d'apprentissage modernes. Ils encouragent la reconnaissance d'un spectre plus large d'expériences d'apprentissage et de développement, favorisant une culture où la célébration des compétences acquises est une quête continue plutôt qu'un objectif final.

Articulation reconnaissance individuelle/collective

L'articulation entre la reconnaissance individuelle et la reconnaissance collective est un aspect fondamental dans le développement des communautés et des organisations, ainsi que dans l'épanouissement personnel. Elle reflète la manière dont l'appréciation des contributions personnelles s'intègre dans un cadre plus vaste de reconnaissance mutuelle et de progrès commun.

Reconnaissance individuelle : elle concerne la valorisation des réussites, compétences et contributions uniques de chaque personne. Cela permet non seulement à l'individu de se sentir valorisé et respecté, mais cela encourage également la poursuite de l'apprentissage et du développement de soi. Les badges numériques sont un exemple de cet aspect de reconnaissance, en offrant un moyen tangible et visuel de reconnaître et rendre visibles des compétences individuelles et des réalisations spécifiques.

Reconnaissance collective : elle est orientée vers la valorisation des réussites d'un groupe, d'une équipe ou d'une communauté. Cela peut prendre la forme de célébration des succès d'un projet d'équipe, des efforts collaboratifs ou des contributions à des initiatives communautaires. Cette forme de reconnaissance renforce le sentiment d'appartenance, la cohésion de groupe et la collaboration, participe à la valorisation symbolique du collectif et contribue à la constitution d'un capital immatériel indispensable au fonctionnement d'une organisation apprenante.

L'articulation entre ces deux formes de reconnaissance est essentielle pour créer un environnement où l'on reconnaît que les accomplissements individuels contribuent au succès collectif et que le succès collectif, à son tour, offre un terrain fertile pour la progression individuelle. Par exemple, lorsqu'un membre d'une équipe reçoit un badge pour une compétence spécifique, cela ne valorise pas seulement son parcours personnel, mais cela peut aussi être vu comme un enrichissement pour l'équipe ou l'organisation entière, reflétant l'engagement vers l'amélioration continue et l'excellence collective.

²⁰ Voir les propositions faite par la Commission Européenne en faveur des *micro-certifications* : <https://education.ec.europa.eu/fr/education-levels/higher-education/micro-credentials>

Il serait intéressant de réfléchir à la dimension mémorielle de la reconnaissance, en particulier dans des structures telles que les entreprises moyennes ou grandes, où les contributions individuelles aux innovations, aux projets ou à d'autres formes de développement de l'activité restent largement anonymes, contrairement à ce que l'on peut observer plus souvent au sein des petites structures.

Il ne s'agit pas ici de réduire la mise en scène des histoires entremêlées des individus et des organisations au storytelling, mais d'insister sur la composante humaine, tout à la fois individuelle et collective, des structures qui finissent par faire institution, à l'image des efforts à accomplir dans la représentation — et donc la progression — de l'importance du groupe en matière d'innovation (Du Roscoät et al., 2022).

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Les badges numériques peuvent contribuer naturellement à cette articulation. Ainsi une personne qui voit son badge *endossé* contribue, toutes choses égales par ailleurs, à la reconnaissance des autres porteurs du même badge, voire de la communauté qui a produit ce badge.

Si dans un premier temps l'idée était que les badges, avec leurs métadonnées, permettaient de rendre visibles les compétences d'une personne les affichant dans un CV ou un blog personnel, il est rapidement apparu qu'un badge était potentiellement porteur de bien plus d'informations que celles contenues dans ses métadonnées :

- Nombre de badges émis — 10 ou 10,000?
- Endossements des badges émis — par qui, en quelle qualité?
- Postes occupés par les personnes porteuses de ces badges?
- ...

L'exploitation des données générées par les badges numériques pourrait fournir des visualisations enrichissantes pour diverses parties prenantes, telles que les étudiants, les employés, les employeurs et les institutions gouvernementales. Ces visualisations pourraient jouer un rôle clé dans la présentation de l'information de manière à éclairer les décisions concernant l'orientation professionnelle, le développement de programmes de formation, et l'élaboration de politiques publiques.

En transformant les données des badges en représentations visuelles accessibles et compréhensibles, on faciliterait la mise en lumière des tendances, des compétences en demande, et des lacunes dans la formation actuelle, permettant ainsi une planification plus stratégique et adaptée aux besoins réels du marché et de la société.

Reconnaissance ponctuelle/terminale vs reconnaissance distribuée/continue

Dans l'enseignement traditionnel, la reconnaissance des acquis et des compétences est souvent matérialisée à la conclusion d'un parcours éducatif par la remise d'un diplôme ou d'un certificat. Ces documents officiels servent de clés, ouvrant les portes à de futures opportunités éducatives ou professionnelles. En revanche, dans le domaine de la formation professionnelle, une question différente se pose : comment peut-on mesurer efficacement l'impact réel d'une formation sur le professionnel et son environnement de travail ?

Pour aborder cette problématique, le modèle d'évaluation de Kirkpatrick offre un cadre structuré, permettant d'évaluer l'efficacité d'une formation professionnelle à plusieurs échelons : la satisfaction des participants, les acquis de l'apprentissage, le transfert dans l'environnement professionnel, l'impact sur les objectifs organisationnels.

Le modèle Kirkpatrick

Le modèle Kirkpatrick²¹ est bien connu pour évaluer l'efficacité des programmes de formation. Il se compose de quatre niveaux :

- **Réaction** : ce niveau évalue comment les participants réagissent à la formation. Cela inclut leur satisfaction, leur engagement et leur perception de l'utilité de la formation
- **Apprentissage** : ce niveau mesure ce que les participants ont réellement appris grâce à la formation. Cela peut inclure de nouvelles connaissances, compétences et attitudes.
- **Comportement** : ce niveau se concentre sur l'application des connaissances et des compétences acquises en situation professionnelle réelle. Il évalue dans quelle mesure les participants changent leur comportement ou améliorent leurs performances.
- **Résultats** : le dernier niveau évalue les effets de la formation sur l'organisation ou l'environnement plus large. Cela peut inclure des améliorations de productivité, de qualité, de réduction des coûts, de satisfaction des clients ou d'autres indicateurs pertinents.

Cette approche multidimensionnelle est essentielle pour comprendre non seulement si les participants ont apprécié la formation ou acquis de nouvelles compétences, mais aussi si ces compétences sont effectivement mises en pratique et contribuent à des améliorations tangibles dans leur travail et pour l'organisation. En adoptant ce modèle, les professionnels de la formation peuvent obtenir une évaluation complète et nuancée de l'impact de leurs programmes, allant bien au-delà de la simple délivrance de certificats pour embrasser une compréhension plus profonde de l'efficacité réelle de la formation.

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Contrairement aux certificats traditionnels statiques (papiers ou numériques), les badges numériques pourraient permettre de suivre le parcours depuis l'inscription à la formation jusqu'à la mise en application en situation de travail des compétences acquises en formation.

Voici un scénario possible :

- A la fin de la formation, la stagiaire revendique le badge de la formation qui est acceptée par l'organisme de formation. Le statut du badge étant « en construction ».
- Après transfert en situation de travail, la N+1 de la stagiaire demande à l'organisme de formation de valider le badge²² et la mention « en construction » est effacée.
- Par la suite le badge peut être endossé par des collègues ou clients et ainsi constituer une base d'information sur l'impact sur l'organisation.

Faut-il être compétent pour être reconnu ?

La séquence classique du développement des compétences est souvent présentée comme une chaîne linéaire où l'apprentissage précède la reconnaissance : « j'apprends, donc je suis reconnu ». Cependant, cette approche tend à négliger une dynamique réciproque qui

²¹ <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>

²² D'autres mécanismes sont possibles comme la validation directe par la N+1 si le système de badge l'enregistre comme ayant l'autorité de valider la demande de badge.

est tout aussi puissante : « je suis reconnu, donc j'apprends ». Dans ce modèle, la reconnaissance n'est pas l'objectif final de l'apprentissage mais plutôt son point de départ, son catalyseur.

En France, cette dimension de la reconnaissance comme élément initiateur de l'apprentissage a été particulièrement bien explorée à travers les Réseaux d'Echanges Réciproques de Savoirs (RERS)²³. Dans ce cadre, chaque participant est reconnu non seulement pour ce qu'il peut apprendre, mais aussi pour ce qu'il peut enseigner. Cette reconnaissance mutuelle crée un environnement propice à l'apprentissage collaboratif, où chaque individu se sent valorisé et engagé dans le processus d'apprentissage collectif. La reconnaissance préalable des compétences et savoirs de chaque participant agit comme un moteur, une sorte de « capital initial » qui incite à l'apprentissage continu.

La reconnaissance initiale dans les RERS renverse la dynamique habituelle en soulignant que chacun a quelque chose de valeur à offrir. Ce faisant, elle incite à un engagement actif dans le partage et l'acquisition de nouvelles compétences, à distance des impératifs hiérarchiques ou statutaires. Les participants ne sont pas simplement des « apprenants » mais aussi des « contributeurs », ce qui crée une boucle de rétroaction positive : plus je suis reconnu, plus je suis enclin à apprendre et à contribuer, ce qui me vaut encore plus de reconnaissance, et ainsi de suite.

Ce renversement de la séquence « **j'apprends -> je suis reconnu** » en « **je suis reconnu -> j'apprends** » ouvre la voie à une redéfinition de la manière dont nous concevons la motivation, le désir d'apprendre et la valorisation des compétences. La reconnaissance n'intervient plus uniquement comme un aboutissement, *post facto*, mais plutôt comme une force motrice essentielle à l'acquisition de compétences. En reprenant les mots d'Axel Honneth, « la reconnaissance précède la connaissance » (Honneth, 2007 : 52), on pourrait avancer que « la reconnaissance précède les compétences ».

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Ce n'est pas uniquement parce que les personnes ne sont pas compétentes qu'elles ne sont pas reconnues, mais possiblement parce qu'elles ne sont pas reconnues qu'on ignore leurs compétences et leur potentiel de les développer.

Si cette proposition peut surprendre, l'expérience acquise avec les Open Badges au cours de ces douze dernières années apporte plusieurs éléments qui tendraient à confirmer le lien entre la problématique de la pénurie de compétences avec celle du manque, voire de l'absence de reconnaissance.

Si une étude scientifique permettrait d'en saisir les logiques sociopolitiques, nous pouvons néanmoins tirer un certain nombre de conséquences de cette proposition :

La Reconnaissance de la personne précède celle de ses compétences :

- **Reconnaissance humaniste et holistique** : cela implique une approche holistique qui valorise l'individu dans sa globalité, au-delà de ses compétences techniques ou académiques. Reconnaître une personne pour ses qualités humaines, ses expériences de vie, et ses perspectives uniques, crée un environnement où les compétences peuvent être plus facilement identifiées et développées.
- **Impact sur l'engagement et la motivation** : lorsqu'une personne se sent reconnue et valorisée en tant que personne, cela peut augmenter son engagement et sa

²³ <https://www.rers-asso.org/>

motivation à apprendre et à développer de nouvelles compétences. Cette reconnaissance préalable crée un terrain fertile pour l'épanouissement personnel et professionnel.

- **Implications pour l'éducation et le travail** : dans les contextes éducatifs et professionnels, cette approche encourage la création d'environnements plus inclusifs et empathiques, où l'accent est mis sur la reconnaissance de la diversité des parcours et des identités individuelles.

La reconnaissance des pratiques précède celle des compétences (mises en œuvre dans les pratiques !) :

- **Valorisation des pratiques et des expériences** : les compétences n'existent pas indépendamment des pratiques et des expériences par lesquelles ces compétences ont été mobilisées et développées. Cela comprend la reconnaissance des apprentissages informels, des expériences de vie, et des pratiques culturelles ou communautaires qui façonnent les compétences d'une personne.
- **Élargissement de la définition des compétences** : un référentiel de compétence, n'est pas *compétent*, seule une personne (ou un groupe) peut l'être. La compétence existe avant qu'elle soit formalisée dans un référentiel. On peut donc ainsi reconnaître qu'une personne est compétente, même en l'absence d'un référentiel.
- **Ouverture de la reconnaissance** : reconnaître non seulement les compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être et valeurs), mais aussi le processus et les pratiques qui y ont conduit. Cela peut inclure la reconnaissance de la participation à des projets communautaires, des initiatives personnelles, ou des expériences de vie significatives.

En intégrant ces perspectives dans la reconnaissance des compétences, on favorise une approche plus inclusive et respectueuse de la diversité des parcours individuels. Cela permet non seulement une appréciation plus juste des compétences existantes, mais aussi encourage l'acquisition et le développement de nouvelles compétences dans un cadre plus humain et valorisant.

Comment jauger la valeur des badges numériques ?

Si tout le monde a la possibilité de créer des badges, quelle valeur leur accorder ? Ne serait-il pas plus simple de les évaluer si la possibilité d'émettre des badges était réservée à quelques-uns ?

Il existe deux grands modèles de création de valeur. Le premier est fondé sur la rareté : plus c'est rare, plus cela a de la valeur, ainsi des métaux précieux. L'autre est fondé sur l'abondance comme condition de maximisation de la valeur : la valeur d'usage d'un unique téléphone est nulle ; Il en faut au moins deux pour que de la valeur soit créée, et plus le nombre de téléphones croît, plus la valeur d'usage de chacun des téléphones croît.

Les badges numériques correspondent au deuxième modèle de création de valeur : il faut atteindre une première masse critique pour qu'ils commencent à être reconnus comme ayant de la valeur, puis un second niveau de masse critique pour que des acteurs commencent à s'intéresser au développement de services à valeur ajoutée — *l'objet de ce Livre Blanc*.

La valeur attribuée à un badge numérique est aussi étroitement liée aux valeurs personnelles ou institutionnelles, à l'instar de la manière dont la provenance des diplômes traditionnels influence leur perception et leur prestige. Le contexte joue aussi un rôle : dans

un environnement fondé sur la confiance, la valeur d'un badge ne sera pas la même que dans celui où règne la défiance.

En repartant de la question initiale « comment jauger la valeur des badges numériques ? », on peut imaginer deux approches :

- limiter le nombre de badges et le nombre d'émetteurs de badges : moins il y a de badges, plus c'est facile d'identifier les badges de valeur
- augmenter le nombre de badges et d'émetteurs : plus il y a de badges et d'émetteurs, plus nous disposons de données pour analyser et attribuer de la valeur

Voici une exploration de ces deux approches diamétralement opposées :

- **Limiter le nombre de badges et le nombre d'émetteurs de badges** : cette stratégie repose sur l'idée que la rareté crée de la valeur. Moins il y a de badges disponibles, plus il est facile d'identifier ceux qui sont réellement significatifs et de valeur. Cela peut impliquer de mettre en place des mécanismes d'accréditation ou de certification pour les émetteurs de badges, afin de garantir un certain standard de qualité. En réduisant le nombre d'émetteurs, on pourrait potentiellement améliorer la reconnaissance et la portabilité des badges sur le marché de l'emploi ou dans le milieu éducatif.
- **Augmenter le nombre de badges et le nombre d'émetteurs de badges** : à l'opposé, en augmentant le nombre de badges et d'émetteurs, on favorise une diversification des parcours d'apprentissage et des compétences représentées par les badges. Cette abondance peut stimuler l'innovation et offrir une plus grande personnalisation des parcours. Dans cette perspective, la valeur d'un badge ne dépendrait pas de sa rareté, mais de sa pertinence et de son alignement avec les compétences recherchées par les employeurs ou les institutions éducatives. La clé serait donc de mettre en place des systèmes de reconnaissance et de validation qui permettent aux individus et aux organisations de discerner la valeur des badges dans ce contexte élargi.

Chacune de ces approches a des implications différentes pour la manière dont les badges numériques sont perçus et utilisés. La première approche peut favoriser la qualité, mais aussi créer des barrières à l'entrée et limiter l'innovation. Elle risque de créer une sorte d'*apartheid de la reconnaissance*, un développement séparé avec d'un côté celui des reconnaissances *autorisées* supposées avoir de la valeur aux yeux des « autorités » et, de l'autre, les reconnaissances *tolérées*, a priori sans valeur.

Une approche mixte, celle d'une *reconnaissance ouverte* qui, sans exclure la possibilité de voir des systèmes d'accréditation *émerger* (noter le pluriel), n'en fait pas la condition préalable à la production de badges numériques de valeur. Une reconnaissance informelle a une *valeur intrinsèque* et refuser de le reconnaître peut être l'expression d'un déni de reconnaissance, voire de mépris.

Quelle(s) conséquence(s) pour les badges numériques ?

Une solution possible pour évaluer la valeur des badges numériques pourrait être la création d'une cartographie des réseaux de reconnaissance. Cette cartographie permettrait de visualiser et de comprendre les interconnexions entre les différents acteurs qui émettent et reconnaissent la valeur des badges. En identifiant ces réseaux, on peut alors mettre en évidence les groupes d'émetteurs dont les badges sont valorisés par plusieurs parties prenantes importantes, telles que les employeurs, les institutions éducatives et les associations professionnelles.

Au lieu de se concentrer sur la limitation ou l'augmentation du nombre de badges et d'émetteurs, cette approche se focalise sur la reconnaissance mutuelle et le partage de valeurs au sein de communautés spécifiques. En permettant aux différents acteurs de reconnaître et de valider les badges les uns des autres, on établit une forme de confiance distribuée qui reflète la pertinence et l'utilité des pratiques et compétences reconnues par ces badges dans des contextes réels.

Ceci pourrait conduire à la constitution d'un **Registre distribué d'accréditations informelles** : au lieu de dépendre uniquement de la validation formelle par des autorités centralisées (comme les institutions éducatives), ce registre permettrait une reconnaissance plus organique et communautaire des compétences. La valeur d'un badge ou d'une accréditation serait déterminée par l'adhésion collective et le consensus au sein de la communauté, ce qui pourrait inclure les retours des pairs, des clients, ou d'autres parties prenantes.

Niveaux de Reconnaissance pour l'individu :

1. **Reconnu par soi-même** : le premier niveau serait l'auto-reconnaissance, où un individu identifie et reconnaît ses propres compétences en se basant sur une réflexion personnelle.
2. **Reconnu par des personnes « Non-Qualifiées »** : le deuxième niveau impliquerait la reconnaissance par des amis, la famille et d'autres non-spécialistes. Bien que ces personnes ne soient pas « qualifiées » dans un sens formel, leur reconnaissance pourrait refléter l'impact personnel et social des compétences.
3. **Reconnu par des personnes « qualifiées »** : ce niveau inclurait la reconnaissance par des collègues, clients, managers, employeurs, etc. Ces reconnaissances sont importantes car elles proviennent de personnes ayant une compréhension experte des compétences requises dans un contexte spécifique.
4. **Reconnu par des pairs** : la reconnaissance par des pairs dans la même communauté de pratique ou le même métier ajoute une couche de validation professionnelle spécifique au domaine.
5. **Reconnu par des personnes « certifiées »** : les personnes « certifiées » sont des personnes « qualifiées » qui seraient reconnues pour leurs compétences dans l'évaluation des compétences.
6. **Reconnu par un organisme accrédité** : le niveau le plus formel serait la reconnaissance par des établissements d'enseignement ou des organismes certificateurs. Cette reconnaissance serait la plus formelle et souvent la plus reconnue dans certains contextes professionnels.

En adoptant cette approche multi-niveaux, la cartographie permettrait une reconnaissance plus nuancée des compétences. Cela encouragerait non seulement l'auto-évaluation et le développement de soi, mais aussi la validation communautaire et formelle des compétences. Un tel système pourrait potentiellement transformer la façon dont les compétences sont perçues et valorisées dans la société, en offrant une proposition alternative plus flexible et inclusive aux systèmes de reconnaissance traditionnels.

Ainsi, un badge numérique pourrait commencer comme « badge auto-attribué » (selfie) qui au cours de sa vie pourrait augmenter de *valeur* en étant reconnu (endossé) par différentes parties prenantes. **Une telle approche contribuerait à créer les fondations d'un continuum entre reconnaissance informelle et reconnaissance formelle.**

2. État des lieux : cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France

La cartographie des initiatives de badges numériques en cours en France présente une analyse détaillée des initiatives actuelles, explorant divers projets et mettant en lumière les tendances et les développements dans l'utilisation des badges numériques

- En France, c'est à partir de 2017 que des projets émergent avec la particularité de se situer dans des **approches écosystème de la reconnaissance** : c'est la naissance des « collectifs Badgeons », avec Badgeons la Normandie²⁴ en tête de file ;
- En 2018, l'association Reconnaître, branche francophone de l'Open Recognition Alliance, est créée afin de soutenir les **collectifs Badgeons** et partager les bonnes pratiques. C'est une période d'**acculturation** ;
- 2019 est l'année de la **structuration**, grâce à l'appel à projets PIC²⁵ 100% inclusion lancé par le gouvernement, de projets ERAMUS+ et FEDER ;
- 2020-2021 est une période d'**élargissement**, avec la création de nouveaux collectifs (régionaux et départementaux) et de production d'outils par les pionniers ;
- 2022 est une année de **partage** de résultats, notamment le PIC 100% inclusion, de retours d'expérience de projet de recherche-action et de l'implication d'une collectivité régionale qui signe la charte²⁶ de la reconnaissance ouverte ;
- 2023 est l'année où l'on doit **repenser** les Open Badges / badges numériques dans la perspective des pratiques de reconnaissance ouverte. Ceci sera développé dans la suite de ce Livre Blanc.



²⁴ <https://badgeonslanormandie.fr/journee-open-badges/les-badges-ont-debarque-en-normandie/>

²⁵ Plan d'investissement dans les compétences.

²⁶ <https://reconnaitre.openrecognition.org/charte-de-la-reconnaissance-ouverte/>

2.1. Analyse des projets en cours

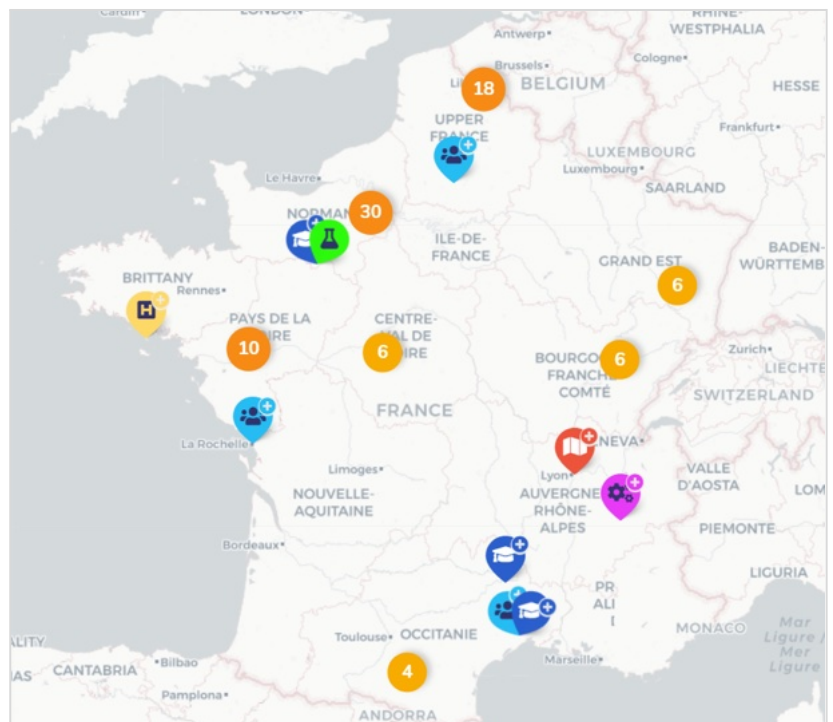
Méthode utilisée

La méthode pour collecter les données nécessaires à cet état des lieux a été la suivante :

- Mise en oeuvre d'un site web de cartographie participative <https://bagdeons-la-france.gogocarto.fr>
 - Au 30 octobre 2023, 100 projets ont été répertoriés. Ce sont les organisations ou consortium qui ont inscrits leur projet de badges numériques sur la base du volontariat (voir Annexes)
 - A noter que nous avons connaissance d'un grand nombre d'universités ou d'écoles de management qui portent des projets de badges plus ou moins avancés, mais qui ne se sont pas déclarés sur la cartographie avant la finalisation du Livre Blanc
- Analyse de rapports, notamment les résultats des projets PIC 100% inclusion
- Suivi de webinaires et de conférences
- Entretiens qualitatifs avec des porteurs de projets
- Analyse quantitative de badges produits par les plateformes

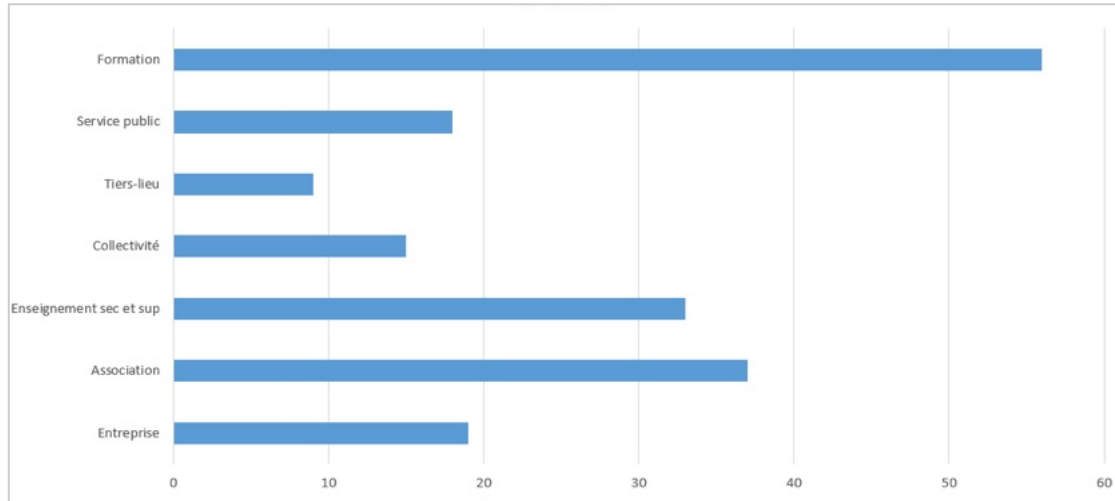
Quelles sont les organisations des projets de badges numériques ?

La cartographie participative nous a permis de recenser une centaine de projets qui semblent inégalement répartis sur le territoire. Ceci est dû au fait que la communication sur cette cartographie s'est faite essentiellement à travers les « collectifs régionaux Badgeons » en lien avec l'association Reconnaître. Il manque donc des données notamment sur les régions Nouvelle-Aquitaine, AURA, PACA. Nous avons toutefois d'autres sources de données citées plus haut qui nous permettent de lister une typologie des organisations qui mettent en œuvre des projets de badges numériques.



Badges Numériques : le Livre Blanc

Dans les projets on retrouve une majorité d'organismes de formation, d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur, et des associations des domaines de l'insertion sociale, professionnelle et de l'éducation populaire. De nombreux consortiums se sont également formés grâce à des projets financés (PIC 100% Inclusion, ou fonds européens) ou sous la forme de collectifs informels de type Badgeons les territoires.



Typologie des acteurs des projets Open Badge

Les organismes de formation

Les organismes de formation se sont saisis spontanément des badges numériques pour traiter la question des compétences acquises en formation ou en stage. L'accent est mis sur les compétences transversales²⁷/soft skills ou sur des compétences manquantes ou insuffisamment valorisées dans le diplôme.

Les acteurs de la formation professionnelle sont présents et conduisent tous des projets de badges depuis plusieurs années : on peut citer l'AFPA, les GRETA, le CNAM, le CNED, les CFA...



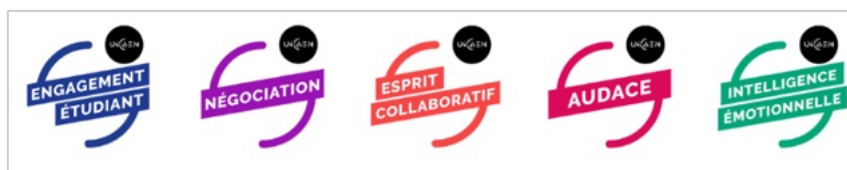
27

<https://www.leolagrange.org/des-open-badges-pour-valoriser-les-compétences-acquises-en-formation-et-sur-le-lieu-de-travail/>

Les universités et écoles de management

Ces organisations ont expérimenté l'outil dès 2014, car il est apparu dans les plateformes de formation en ligne. La plateforme Moodle, notamment, a permis à ses utilisateurs de délivrer des badges pour l'achèvement de cours.

Depuis 2017, les universités doivent reconnaître l'engagement des étudiants : unité d'enseignement attribuant des crédits E.C.T.S, inscription d'un supplément au diplôme, octroi de bonus... chaque établissement d'enseignement supérieur était libre de la définition et de la mise en place des modalités de validation de l'engagement étudiant. De plus en plus d'universités²⁸ ont mis en place des badges numériques (voir l'initiative France Badge dans la section Projets remarquables).



Depuis peu, la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux fait également l'objet d'initiatives²⁹ utilisant les badges.

Les organisations de l'insertion professionnelle

De par leur nature qui leur permet d'être utilisés facilement pour reconnaître un parcours et valoriser l'expérience, les Open Badges ont trouvé assez facilement une place dans les pratiques des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE).

Une mission³⁰ de l'IGAS dans un rapport de décembre 2022, a relevé l'existence « *d'initiatives territoriales fructueuses dont le succès repose sur une dynamique partenariale sur un territoire donné. La mission retient en particulier deux pistes qu'elle juge utile d'expérimenter. D'une part, la reconnaissance des compétences acquises par les salariés de l'IAE au moyen de "l'Open Badge" dont l'expérimentation prévue en Occitanie en 2023 pourrait être étendue à d'autres régions... »*

En Normandie et en Centre-Val-de-Loire, on trouve les projets plus documentés en termes d'usages d'Open Badges :

- Territoires partagés³¹ : Projet initié par l'Association des Amis de Jean Bosco et Le Dôme, porté par un consortium d'acteurs en réponse au PIC 100% Inclusion lancé par l'État ;
- Badgeons l'IAE³².

On peut également noter l'expérimentation de la reconnaissance en situation de travail avec les Open Badges dans l'entreprise d'insertion Tel Quelle³³.

²⁸ <https://pedagogie.unicaen.fr/service/open-badges/>

²⁹ <https://openbadgefactory.com/fr/webinar/grenoble-ecole-management/>

³⁰ https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2022-048r_iae.pdf

³¹ <https://www.territoires-partages.org/>

³² <https://badgeonsleclvl.fr/2021/03/30/18-mois-dexperimentation-de-badgeons-liae-resultats-et-partage/>

³³

<https://www.echosciences-normandie.fr/articles/les-open-badges-dans-l-entreprise-d-insertion-tel-quelle-expérimentation-de-la-reconnaissance-en-situation-de-travail>

Les entreprises

Il n'y a, à notre connaissance, que peu d'entreprises (hors entreprises d'insertion) qui intègrent les badges dans leur politique RH. Celles que nous connaissons développent principalement les badges pour reconnaître le développement professionnel de leurs salariés sous forme de badge d'attestation de formation.

NB : Depuis récemment, des sociétés d'intérim proposent des badges pour reconnaître les savoir-faire professionnels de leurs personnels.



Les collectivités

Des collectivités participent à des projets, intègrent les badges dans leur politique de formation³⁴ (voire en émettent elles-mêmes) et contribuent à faciliter le lien avec les employeurs du territoire³⁵. C'est d'ailleurs le service apprentissage de la région Normandie qui a fourni un premier résultat probant avec le Label CFA Innovant³⁶, qui avait pour objectif de rendre visibles les progrès des centres de formation d'apprentis dans leur transition numérique.

Les tiers-lieux

Du côté des tiers-lieux, c'est assez disparate. Les grosses structures comme les CCSTI (centres de culture scientifique, technique et industrielle) et le Réseau Français des FabLabs³⁷ se sont saisis du sujet dès 2018 et certaines ont contribué à faire avancer les usages en développant des outils, un langage commun des visuels³⁸ de badges. En ce qui concerne les plus petits tiers-lieux³⁹, les badges sont vus comme des outils pertinents pour valoriser les apprentissages informels, mais ces structures sont freinées par les outils, notamment le manque d'outils Open Source, à faible coût, et le fait qu'ils n'ont pas le temps de faire de l'ingénierie. Ils sont notamment en attente d'un catalogue de badges disponibles pour leur permettre d'avancer.

Les organisations recourant au bénévolat

La question de la reconnaissance des bénévoles et en particulier de leurs compétences n'est pas nouvelle. Après avoir testé les livrets de compétences, les portfolio, les associations se saisissent depuis quelques années des badges numériques. Toutefois, comme les tiers-lieux, le manque de ressources pour effectuer ce travail est un frein.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE), dans un avis⁴⁰ rendu en juin 2022 sur l'engagement bénévole, la cohésion sociale et la citoyenneté, préconise de :

- Faciliter la création, l'utilisation et la diffusion des open badges pour reconnaître et valoriser les apprentissages développés par les bénévoles.
- Pour accompagner les bénévoles dans leur démarche de reconnaissance de leurs compétences acquises via un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), mutualiser et coordonner, avec l'appui d'un financement public, les moyens humains et financiers au niveau national pour l'ensemble des organisations recourant au bénévolat et pour les structures publiques concourant à la VAE (prise en compte des apports des passeports bénévoles et des open badges).



³⁴ https://www.laregion.fr/IMG/pdf/le_top_6_des_soft_skills_en_occitanie.pdf

³⁵ <https://parcours-metier.normandie.fr/badgez-vos-competences>

³⁶ <https://parcours-metier.normandie.fr/apprentissage-label-cfa-innovant>

³⁷ <https://rffilabs.fr/>

³⁸ <http://openbadges.ledome.info/generateur/matrix>

³⁹ <https://forum.tierslieuxedu.org/t/wiki-open-badges/82/4?u=alexfabulis>

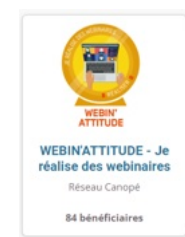
⁴⁰ https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_engagement_cohesion_citoyennete.pdf

L'enseignement secondaire et technique

L'enseignement agricole a été pionnier dans la mise en œuvre des badges, notamment en Normandie et Pays de la Loire, où l'autorité académique (DRAAF) participe à l'animation du collectif Badgeons. La culture de l'innovation, du travail en réseau, la taille relativement modeste des établissements et le lien avec les professionnels, ont permis de développer rapidement des usages au service de la reconnaissance des apprentissages informels en lien avec les transitions. À noter que la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche du Ministère de l'Agriculture émet des badges en son nom depuis 2018, en lien avec les établissements et réseaux du territoire national.



Côté **Éducation nationale**, l'opérateur Canopé et la plateforme M@gistère se sont saisis des badges numériques pour la reconnaissance du développement professionnel des enseignants. Canopé a également piloté, avec l'association Reconnaître, le premier MOOC⁴¹ sur les badges et la reconnaissance ouverte.



Toutefois, le déploiement dans l'Éducation nationale a été freiné suite au rejet par certains enseignants, de badges décernés par un Rectorat et une DANE (Délégation Académique au Numérique Éducatif) qui voulaient reconnaître leurs contributions pendant la période Covid.

Bien que les académies, notamment les Délégations académiques au numérique éducatif (DANE), aient une bonne connaissance des Open Badges, ces derniers sont encore peu utilisés au sein des établissements d'enseignement.

Les collectifs et consortiums

Concrètement, ces collectifs explorent le potentiel des badges numériques sur un territoire ou un thème, avec une approche écosystémique. S'il s'agit, par exemple, de travailler sur l'insertion professionnelle et sociale, les organisations vont inclure autant que possible dans la conception des badges, les partenaires économiques et sociaux de leur territoire. Les projets PIC Activateur⁴² de potentiels et Badgeons la Normandie⁴³ ont bien démontré que cette approche était pertinente pour assurer une valeur d'usage aux badges. Enfin, il existe des collectifs qui se sont créés autour d'un thème : badger l'engagement, badger l'IAE, etc.

⁴¹ <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/b-badge-reconnaitre-et-cooperer-avec-les-open-badges/>

⁴² <https://www.cibc-pdl.fr/wp-content/uploads/2020/02/Activateur-potentiels-pr%C3%A9sentation.pdf>

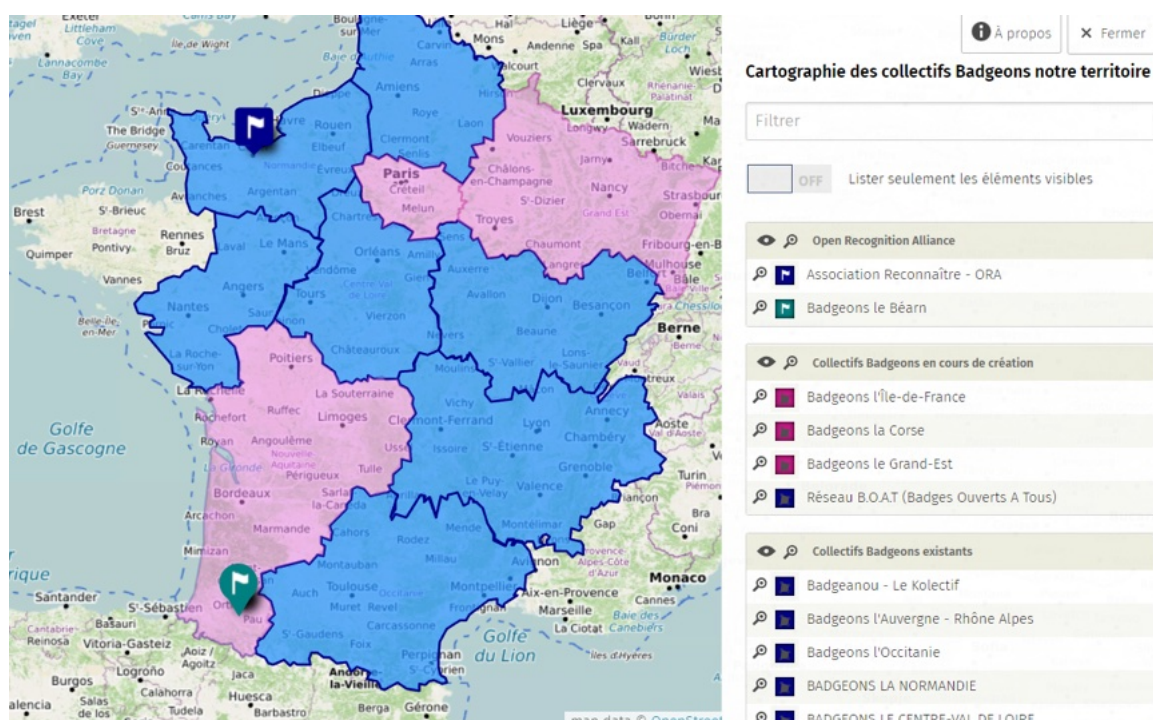
⁴³ <https://parcours-metier.normandie.fr/badgez-vos-competences>

La particularité des collectifs Badgeons les territoires

Véritable spécificité française, un **collectif Badgeons**⁴⁴ regroupe historiquement des individus, établissements, associations ou organisations des secteurs de l'éducation et de la formation, de l'insertion sociale et de l'emploi sur leur territoire pour mettre en œuvre les badges numériques au service de la construction d'un territoire apprenant. Alors que les premiers collectifs étaient régionaux (Badgeons la Normandie, le Centre Val de Loire...), d'autres groupes se sont constitués sur un niveau départemental ou sur une ville⁴⁵.



L'association Reconnaître fédère les collectifs Badgeons les territoires qui se revendiquent des valeurs de la reconnaissance ouverte. L'association apporte son soutien au lancement, à l'animation et à l'outillage (site web, réseau social, plateforme de badges) des collectifs qui font appel à elle.



Les collectifs Badgeons se donnent généralement les buts communs suivants :

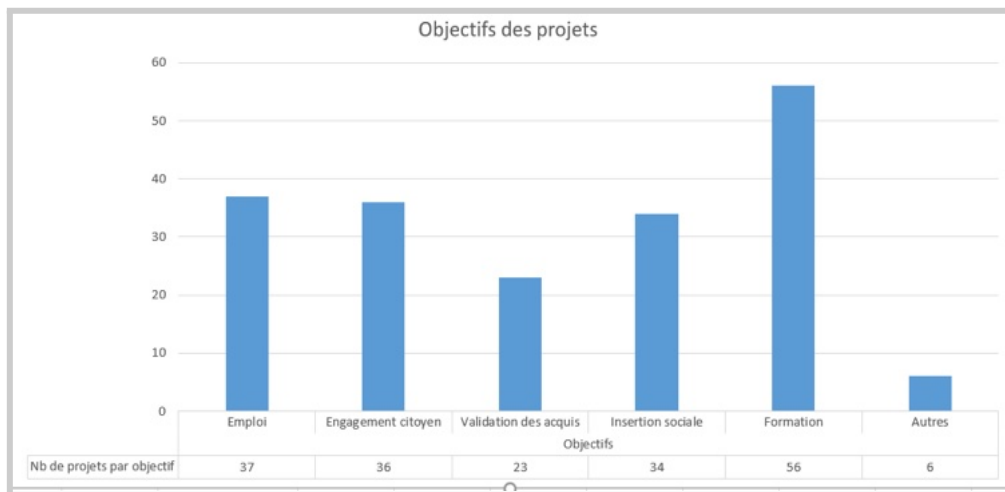
- Communiquer et développer une culture permanente ouverte et partagée sur les badges numériques ;
- Construire une méthodologie partagée de conception de badges ;
- Former les personnes et organisations de leur territoire à l'utilisation des badges ;
- Produire une démarche documentée et transférable.

⁴⁴ https://youtu.be/8LFegvN5B-E?si=vAmplHbAo_WFOqO6

⁴⁵ <https://www.angers.fr/l-action-municipale/education-et-famille/politique-educative-locale-familles/badgeons-nos-reussites/index.html>

Quels sont les buts et objectifs des projets ?

Formation, emploi, engagement citoyen, insertion sociale, validation des acquis sont les buts les plus cités des projets.



On retrouve une grande variété d'objectifs où les badges sont identifiés pour :

- Valoriser les acquis dans le cadre des formations professionnelles
- Identifier et valoriser les compétences transversales, numériques et/ou techniques
- Renforcer le sentiment de compétence, la prise de conscience de son potentiel, verbaliser ses expériences, soutenir la réflexivité
- Baliser des parcours non académiques, rendre visible la progression des apprenants
- Valoriser les engagements citoyens, associatifs et l'esprit d'initiative
- Développer l'employabilité, faciliter le recrutement, travailler le lien offre-emploi
- Revisiter la démarche de label ou RSE⁴⁶
- Favoriser la transition des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire de travail
- Transitions — identifier les compétences liées aux enjeux agroécologiques et climatiques
- Valoriser l'expérience, les savoirs acquis en dehors de la formation
- Cartographier les compétences/pratiques d'un réseau

Ce que nous avons tiré comme enseignements sur les organisations des projets et leurs objectifs

Mis à part les entreprises, qui font justement l'objet de l'un des axes de travail du Comité national des acteurs des badges numériques, quasiment tous les types d'organisation du territoire national ont démarré des projets d'utilisation de badges numériques.

Naturellement, les organisations de l'éducation, de la formation et de l'enseignement supérieur sont très représentées, car évaluer les apprentissages fait partie de leur métier.

Pour toutes les organisations qui recherchaient de nouveaux outils pour reconnaître l'expérience, baliser un parcours, documenter ses apprentissages, ces outils sont apparus comme très pertinents dans leur conception.

⁴⁶ https://granville.maville.com/actu/actudet_-granville.-la-ville-recompensee-par-un-open-badge- 52665-5281213_actu.Htm

Les financements de projets de type PIC 100% Inclusion ont permis l'acculturation de nombreuses organisations, notamment grâce à la création de consortiums, et des collectifs informels ont été des vecteurs de partage de leurs expérimentations sur les territoires.

Plus largement, les badges numériques amènent des acteurs qui ne se seraient peut-être jamais rencontrés à travailler ensemble et à utiliser un outil et un langage commun : badges numériques et reconnaissance.

À noter que le Comité national des acteurs des badges numériques en est une preuve vivante !

Les badges, comme instruments de reconnaissance multifonction, sont identifiés comme pouvant servir une grande variété d'objectifs. Toutefois, c'est à travers l'expérimentation que les différentes organisations ont pu explorer la pertinence de ces outils, avec des résultats différents selon le degré de maturité de chacun des projets.

Nous avons récolté de nombreuses informations riches d'enseignement grâce entre autres, aux projets PIC 100% Inclusion et aux acteurs de Badgeons les territoires, dont les parties prenantes ont fourni un important effort de documentation, notamment sur les processus de reconnaissance et la place du badge numérique en leur sein.

Quels sont les processus de reconnaissance mis en œuvre dans les projets ?

Qui est à l'initiative de la demande de reconnaissance ?

Dans un processus de reconnaissance, il est important de se poser la question de qui est à l'initiative de la demande, car cela va avoir un impact sur l'acceptation de cette reconnaissance, et a fortiori du badge.

Dans l'accompagnement social c'est d'autant plus vrai : « ... Le processus⁴⁷ se joue ici en plusieurs étapes, la première étant la reconnaissance. Avant même de projeter la reconnaissance d'un tiers, il va falloir se reconnaître soi-même, et percevoir qu'on va avoir une opportunité d'être reconnu. C'est ce qui va participer à la mise en action, mais ce n'est pas suffisant. Si la personne ne perçoit pas l'utilité du dispositif de reconnaissance, elle risque de traîner un peu des pieds... »

Dans la sphère de l'enseignement et de la formation, c'est plutôt une autorité (un groupe d'enseignants ou l'institution) qui est à l'initiative de la création de badges et de leur validation. Ce cas de figure est courant car il se situe dans la culture formelle des établissements. Cela concerne les badges qui valident des capacités ou compétences psychosociales, liées le plus souvent à un référentiel (RECTEC, AFPA, ROME 4.0) ou des compétences techniques.

⁴⁷ Extrait du chapitre « Reconnaissance ouverte et réflexivité » dans *Badgeons la Normandie - 5 années de recherche-action*.

Qui participe à la définition de ce qui est reconnu ?

Dans les projets à visée d'insertion, les porteurs de projets ont intégré qu'ils étaient important d'impliquer les publics cibles et l'audience (les employeurs) dans la conception des badges, mais aussi dans leur validation (validation par les pairs par exemple). Le taux⁴⁸ d'acceptation des badges est beaucoup plus élevé lorsque la personne participe à sa reconnaissance. Pour autant, dans les faits, ce n'est pas simple à mettre en œuvre, les employeurs n'étant pas toujours facile à mobiliser.

Le badge « Je suis écoreponsable » est par exemple le fruit d'un travail commun du réseau⁴⁹ national des écoreponsables de l'enseignement agricole. Jeunes, mais aussi encadrants, peuvent aujourd'hui demander un badge émis par leur ministère.

Toujours dans l'enseignement agricole, un badge « Traite en autonomie » a été créé par la MFR Normandie, les jeunes et le service de remplacement⁵⁰. La valeur d'usage du badge est prise en compte dès le départ, puisque les « consommateurs » du badge (le service de remplacement) a contribué à la conception du badge. Ainsi, lorsque les jeunes le présentent aux professionnels, ils sont immédiatement reconnus.



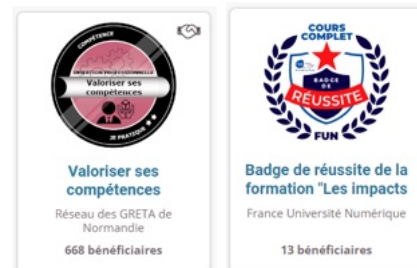
Bien qu'encore à la marge, le badge collectif fait son apparition dans la sphère de l'éducation, en particulier dans l'enseignement agricole qui, dans ses diplômes rénovés, introduit le développement des compétences psychosociales. Le lycée de Sées dans l'Orne, a expérimenté la cocréation d'un badge autour de la coopération⁵¹.

La place du badge dans le processus

On peut identifier 3 positions possibles du badge dans un processus de reconnaissance.

Cas n°1 – le badge à la fin d'un processus

Le badge est émis à la fin d'un processus (l'achèvement d'un cours, d'un parcours de formation), où il représente une forme particulière d'attestation. C'est le cas de nombreux projets qui viennent valider une compétence, une participation, un parcours ou une contribution. La validation peut passer par une autorité, par des pairs, ou par un mix des deux.



Cas n°2 – le badge au début d'un processus

Le badge est émis dès le départ d'un processus d'apprentissage, par exemple un stage, une alternance, un parcours de formation. Il est ensuite documenté tout au long du parcours, puis éventuellement endossé par des tiers en lien avec le porteur du badge (encadrant, tuteur, pairs). Soutien à une démarche réflexive, le badge a ici une fonction de portfolio. Ces cas d'usages sont encore assez rares dans les projets.

⁴⁸ Chiffres fournis par les porteurs de projets interviewés.

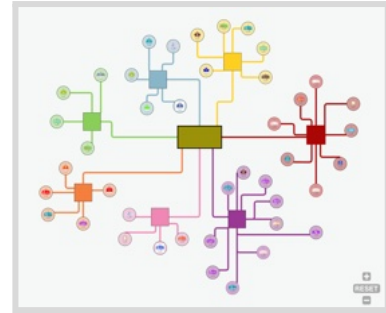
⁴⁹ <https://reseau-ecoresponsables.educaagri.fr/?ReseauEcoEcoresonsable>

⁵⁰ <https://servicederemplacement.fr/fr/>

⁵¹ https://pollen.chlorofil.fr/frm_display/51/monparam/5424/

Cas n°3 – le badge en cours de parcours

Dans ce cas, le badge est utile pour baliser des étapes dans une démarche de reconnaissance continue. Pour servir cet objectif, des acteurs ont par exemple expérimenté les mini-map, qui permettent de visualiser un parcours possible. C'est le cas du Dôme en Normandie avec le parcours Digital, et le projet du consortium Territoires partagés.

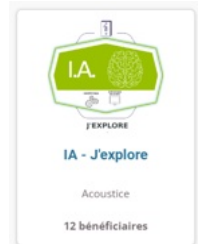
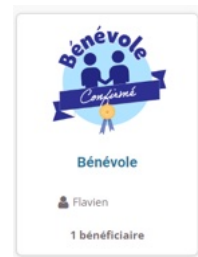


Quelles sont les différentes méthodes d'émission et de validation des badges ?

L'analyse de différents projets de badges permet d'identifier plusieurs méthodes qui permettent de mettre en œuvre différents scénarios d'usage des badges pour soutenir des pratiques de reconnaissance plus ouvertes.

Le badge est auto-délivré ou délivré automatiquement

Une personne peut prendre l'initiative de créer son propre badge lorsqu'elle souhaite revendiquer quelque chose : une expérience, des valeurs, un rôle, des compétences...pour ensuite le documenter et rechercher des endossements pour en augmenter la valeur. Ces usages en complète autonomie sont encore rares mais prometteurs avec certains publics qui sont ainsi mis en position d'acteurs de leur reconnaissance. On est généralement dans une pratique accompagnée dans le cadre du projet personnel et professionnel, en établissement d'enseignement ou structure d'insertion, où un encadrant va aider la personne à créer son badge.



Certains projets, comme le dispositif *acoustice* (voir Projets remarquables) permettent à des individus de demander des badges disponibles, avec délivrance automatique. Il s'agit par exemple de badges qui permettent de rendre visibles un centre d'intérêt ou une pratique dans le but de se relier à des pairs.

Le badge est délivré automatiquement suite à la réalisation d'un ensemble d'activités, ou de critères atteints

Certaines plateformes, comme les LMS par exemple, permettent de déclencher l'émission d'un badge quand des critères sont atteints : à la suite de l'achèvement d'un ensemble d'activités ou d'un cours. Ces badges permettent aux participants d'un MOOC de garder le contact en dehors de la plateforme. Pour l'émetteur du badge, c'est aussi un indicateur intéressant pour le concepteur qui peut visualiser l'impact de son cours (nombre de badges demandés, documentés, partagés).



Le badge est délivré suite à l'obtention de badges intermédiaires

Certaines plateformes permettent de définir l'obtention d'un badge clé ou méta badge suite à l'obtention de tout ou partie de badges intermédiaires. C'est le cas du programme *Badgez vos compétences* en Normandie (voir projets remarquables)



La personne demande le badge à travers un formulaire de demande

De nombreux projets utilisent les demandes de badges. Il s'agit pour l'émetteur de concevoir un formulaire qui va permettre de récolter des informations pour permettre à des examinateurs qualifiés ou à des pairs d'évaluer la demande. Le formulaire peut ensuite être attaché comme preuve au badge.

Plusieurs scénarios sont possibles :

- La demande de badge est validée par des examinateurs
- La demande de badge est validée par des pairs (qui ont ce même badge par exemple)
- La demande de badge est validée par des pairs avec la validation finale par une autorité (enseignant, tuteur, N+1...)



En règle générale, l'utilisation d'un formulaire augmente très significativement l'acceptation du badge par les demandeurs car leur démarche est volontaire. Ceci est à nuancer lorsqu'on a à faire à des publics en difficulté avec le numérique, car cela ajoute des manipulations informatiques.

Ce que nous avons tiré comme enseignements concernant les processus de reconnaissance mis en oeuvre dans les projets

Il y a un point crucial à ne pas mettre de côté lorsqu'on veut reconnaître quelqu'un : c'est de s'assurer que la personne est d'accord pour être reconnue, et de ce fait qu'elle vous reconnaît elle-même. La réciprocité de la reconnaissance est primordiale, a fortiori si on utilise les badges numériques, faute de quoi, le badge peut-être « retourné à l'envoyeur ».

Suivant les contextes, il faut également associer dans la conception, autant que possible les publics « bénéficiaires » et les potentiels consommateurs et appréciateurs (endosseurs).

Enfin, les différentes méthodes existantes d'émission et de validation de badges, permettent de proposer des scénarios où chaque partie prenante peut avoir une place dans le processus de reconnaissance.

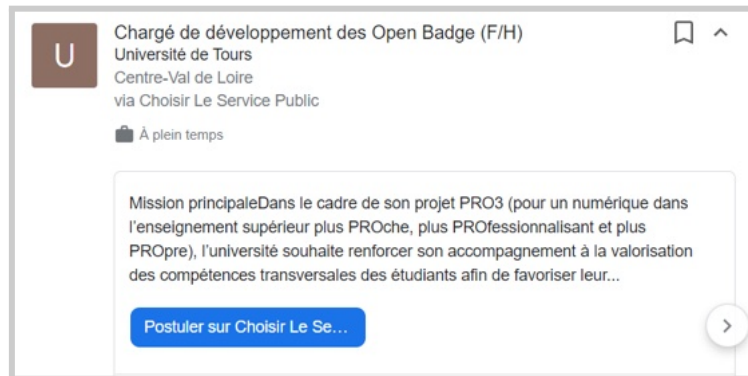
Quels sont les freins et les leviers identifiés ?

Le frein des ressources

Pour les projets non subventionnés, le manque de personnel dédié ou de compétences sur le sujet est un frein à sa mise en oeuvre. Notamment dans les petites structures, c'est un travail qui s'ajoute généralement à toutes les autres missions. A cela s'ajoute

l'investissement financier à effectuer, faute de plateformes de badges libres adaptées⁵² ou à moindre coût à l'heure actuelle.

Il est à noter que quelques offres d'emploi de chargés de mission Open Badges sont publiées depuis quelques temps, mais souvent dans les grandes structures.



Le frein des outils

Les plateformes disponibles souffrent encore trop de problèmes d'accessibilité ou d'ergonomie. Il faut souvent un temps de formation important pour que les utilisateurs soient autonomes. La première expérience pour obtenir un badge est souvent décrite comme trop longue, et cela ne donne pas une bonne impression à certains publics déjà réfractaires avec le numérique.

Les freins dus aux organisations elles-mêmes

Pour que le badge soit vu comme utile, il est nécessaire de l'intégrer dans un processus pédagogique.

« Nous⁵³ avons pu constater que l'Open badge peut être perçu comme un accessoire et donc peu mobilisé. Bien que la reconnaissance ouverte soit une notion centrale dans notre approche et que l'Open badge ne soit que l'outil qui rend visible cette reconnaissance, cela n'apparaît pas toujours comme une priorité pour les travailleurs sociaux qui accompagnent un public faisant face à une multitude de difficultés [...]

Il apparaît donc comme essentiel de penser dès le départ l'intégration des Open badges à un processus pédagogique. Plusieurs exemples permettent d'alimenter cette réflexion et, notamment, une ETTI et un chantier d'insertion sur lesquels le travail autour de l'identification, la reconnaissance et la valorisation des compétences était déjà une pratique. Les badges n'étaient qu'un outil, plus approprié que l'outil papier, pour renforcer ces dynamiques déjà à l'œuvre dans l'accompagnement. »

Un outil⁵⁴ qui remplit bien son rôle

«La plupart des projets documentés témoignent de la volonté de rendre visibles les compétences, connaissances et savoir-faire acquis par les participants, avant leur entrée, en cours ou à l'issue du parcours. Cette démarche de reconnaissance recouvre deux dimensions. Il s'agit d'abord de mieux prendre en compte la diversité des compétences valorisables, notamment les plus informelles et sociales. L'objectif est ensuite d'attester de l'acquisition de compétences — au sens large — qui ne sont pas toujours reconnues par un diplôme ou une certification formelle : une

⁵² La plateforme libre Moodle n'est pas adaptée à des contextes hors formation en ligne & la plateforme Badgr est en anglais uniquement.

⁵³ Open Badges et accompagnement social, retour d'expérience du projet territoires partagés (voir Projets remarquables).

⁵⁴ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/hcc_no5_reconnaitre_les_compétences_par_des_voies_adaptées_p_v221019.pdf

Badges Numériques : le Livre Blanc

reconnaissance essentielle pour les publics très éloignés de l'emploi accompagnés...]
[..simplifie le partage d'informations avec les acteurs du parcours vers l'emploi ou la formation : partenaires, employeurs, organismes de formation... Ils s'avèrent particulièrement adaptés à des publics aux parcours non linéaires, de ce fait desservis par les formats classiques des CV. »

L'outil Open Badge est vu comme étant un outil adapté aux objectifs recherchés, notamment ceux qui visent à rendre visible les compétences cachées, la valorisation des personnes « peu qualifiées » et de leur expérience.

« Enfin⁵⁵, les Open badges, en ce qu'ils rendent visibles des compétences qui ne l'étaient pas jusqu'à présent, représentent une réelle opportunité de rapprochement entre le monde de l'entreprise et un certain nombre de personnes actuellement éloignées de l'emploi.

En effet, citons l'exemple, loin d'être isolé, de C. qui est bénéficiaire du RSA. Il pâtit d'un trou de plusieurs années sur son CV qui constitue un frein à son projet de retour à l'emploi. Pourtant, il n'aura suffi que d'une discussion sur les compétences développées hors du cadre de la formation pour qu'il évoque ces années passées au chevet de mère malade et les compétences que cela lui a permis de développer : écoute, empathie, etc.

Des softs skills, des compétences plus techniques, tout un univers se cache derrière ce trou dans son CV ... Quelle entreprise d'aide à la personne par exemple cela n'intéresserait pas d'avoir accès à ces informations ? »

Des outils structurants

Pour un lieu qui propose des situations d'apprentissage informel, les badges sont un très bon moyen de rendre visible tout ce qu'il y a à apprendre.

Pour un projet, un collectif, ces outils permettent d'identifier les rôles et contributions de chacun.

Pour une communauté de pratiques, les badges permettent de rendre visibles les compétences de ses membres.



Un outil qui provoque de l'enthousiasme

Malgré les problèmes d'accessibilité, les porteurs de projets sont unanimes sur l'utilité du badge numérique. Il lui reconnaisse son caractère ouvert, ses usages dans une grande variété de contextes et sa grande souplesse pour faciliter des pratiques de reconnaissance informelles.

La force du collectif

Enfin, on peut identifier un levier puissant, ce sont les collectifs de territoires. Ils permettent de mettre en œuvre plus facilement des écosystèmes de reconnaissance, le badge numérique étant leur langage commun.

⁵⁵ Open Badges et accompagnement social, retour d'expérience du projet territoires partagés (voir Projets remarquables).

2.2. Projets remarquables

La personne actrice de sa reconnaissance

Apprenant Agile

Extrait du rapport d'activité 2022⁵⁶

« ...Depuis la mise en place de la plateforme Apprenant Agile, près de 6.000 badges APP ont été validés par plus de 2.100 apprenants en APP pour valoriser et faire reconnaître leurs compétences sans pour autant nécessairement viser l'obtention de la certification.

- 40 % « Explorateur de mon parcours »
- 28 % « Ma boussole apprendre à apprendre »
- 15 % « Bâtisseur de mes compétences »
- 11 % « Ma boîte à outils apprendre à apprendre »
- 4 % « Architecte de mes projets »
- 1 % « Apprenant Agile » (badge de certification)

Dans le dispositif Apprenant Agile, chaque badge participe en effet à la reconnaissance des personnes et de leurs compétences. Il est important de valoriser l'ensemble de l'écosystème des badges APP et de créer des passerelles avec ceux qui se développent notamment en régions. Les expérimentations du projet [Re]connaissances ainsi que les jurys de la certification auxquels plusieurs tiers ont participé, démontrent la pertinence de notre proposition. »



⁵⁶ https://www.app-reseau.eu/uploads/media/64a3d8b8cb0cc_rapport-dactivite-2022-vf.pdf

Savoir-faire comportementaux

Jobready – Utiliser les badges pour reconnaître les soft skills

Porté par l'association Article 1 depuis fin 2019 après différentes versions expérimentales, Jobready est un programme d'accompagnement à l'insertion professionnelle comprenant des ateliers collectifs et une plateforme numérique à usage personnel. L'une des principales fonctions de cette plateforme est de conduire les personnes à renseigner des expériences (professionnelles, académiques, bénévoles ou personnelles) à travers des questions posées par un chatbot, pour remplir quatre objectifs :

- s'approprier ses expériences par une démarche de réflexivité à travers le processus de narration guidée ;
- associer ses expériences à des soft skills *via* un processus d'appariement des réponses à une partie des 45 soft skills qui composent le répertoire du programme ;
- valoriser ses soft skills par l'obtention d'open badges⁵⁷ choisis par les individus en fonction de la sélection proposée par la plateforme à la suite de la narration ;
- comprendre et pouvoir utiliser le langage des soft skills dans les démarches d'insertion professionnelle⁵⁸.



Le premier niveau d'open badge est obtenu par auto-évaluation, mais les personnes ont la possibilité de mobiliser des tiers de l'expérience racontée (collègues, camarades, personnes référentes, etc.) afin de renforcer l'appréciation de la compétence et de la documenter.

Plus de 250 000 badges Jobready sont en circulation au 1er juillet 2023 mais le programme ne permet pas à ce jour de connaître précisément l'usage ultérieur des badges : suite à de premières études qualitatives montrent l'intérêt intrinsèque éprouvé par un public étudiant pour la prise de conscience et la valorisation de leurs compétences, Article 1 a lancé une étude de mesure d'impact de Jobready en 2023/2024 pour mieux en saisir la portée en termes de prise de confiance en soi et de projection professionnelle. Par ailleurs, la demande d'évaluation externe par des tiers demeure encore limitée : une étude sur un échantillon d'utilisateurs au premier trimestre 2023 montre que seules 5 % des personnes ont recours à cette fonctionnalité — ce qui est toutefois en progrès (2 % à la même période l'année précédente).

Le bilan de 20 ateliers dispensés auprès de 232 managers en 2022/2023 permet de saisir quelques éléments de perception externe des badges. Les réponses au questionnaire de satisfaction (124 répondants) montrent que 72 % des managers trouvent utiles les badges

⁵⁷ Le choix des open badges dès l'élaboration des versions préparatoires du programme a été effectué dans une perspective d'égalité sociale d'accès à des dispositifs de valorisation des parcours et de l'apprentissage informels (Bauvet, 2019).

⁵⁸ Lauréat en 2019 de l'Appel à manifestation d'intérêt #TremplinAsso porté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), Jobready a également reçu en 2023 le Lifelong Learning Award du Forum des acteurs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie de l'Union européenne dans la catégorie « learner level ».

afin d'identifier si le profil détient bien une soft skill. Si l'appréciation apparaît positive, ce résultat se situe en deçà d'autres critères d'appréciation proposés par l'enquête, montrant qu'il demeure encore une distance à combler auprès des managers et des recruteurs vis-à-vis de ce dispositif sociotechnique. On peut faire l'hypothèse qu'une partie des freins s'expliquent par la difficulté à en saisir la « solidité », le monde du travail fonctionnant encore beaucoup avec le prisme des micro-certifications.

NS4-SFC – La reconnaissance est-elle un savoir-faire comportemental ?

L'objectif du projet NS4-SFC⁵⁹ est de proposer des réponses pratiques et opérationnelles aux formateurs qui souhaitent se former et disposer d'outils pour le développement et la reconnaissance des savoir-faire comportementaux (SFCs).

S'appuyant sur un référentiel de 27 SFCs intitulé *Shopping List*, il établissait plusieurs hypothèses, dont l'une était de développer 108 badges pour couvrir 4 niveaux de maîtrise des 27 SFCs.

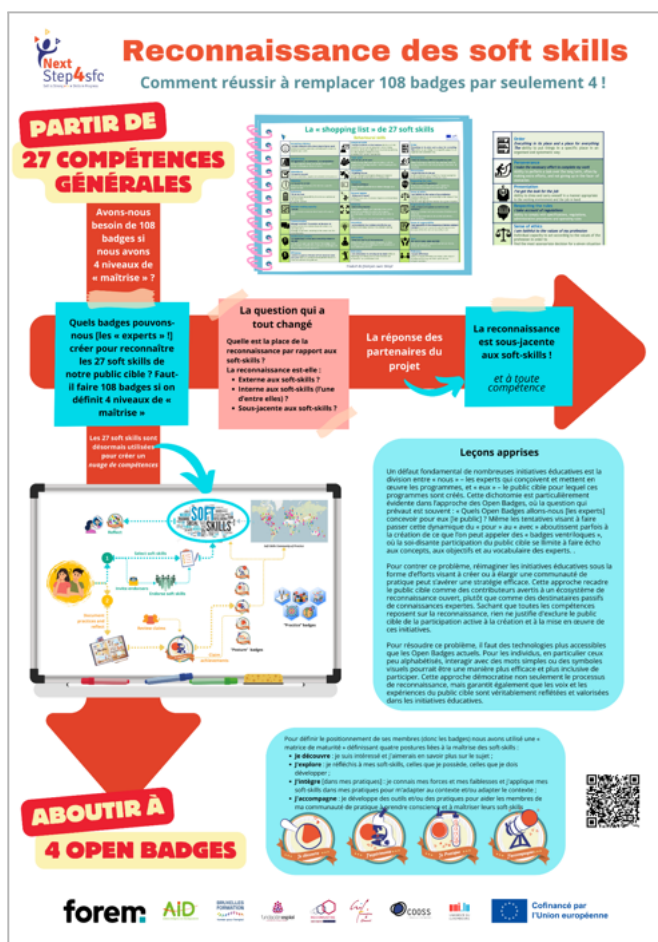
Une simple question a rapidement mis fin à cette hypothèse :

Quelle est la place de la reconnaissance par rapport aux soft-skills ? La reconnaissance est-elle :

1. **Externe** aux soft-skills ?
2. **Interne** aux soft-skills (l'une d'entre elles) ?
3. **Sous-jacente** aux soft-skills ?

Après concertation, les partenaires se sont accordés sur la troisième hypothèse : la reconnaissance est sous-jacente aux soft-skills, et de façon plus générale à toute compétence. Cette prise de conscience a permis de passer de 108 badges possibles à uniquement 4 définissant la « posture » de la personne en relation avec sa pratique des SFCs :

- **Je découvre** : je suis intéressé et j'aimerais en savoir plus sur le sujet ;
- **J'explore** : je réfléchis à mes soft-skills, celles que je possède, celles que je dois développer ;
- **J'intègre** [dans mes pratiques] : je connais mes forces et mes faiblesses et j'applique mes soft-skills dans mes pratiques pour m'adapter au contexte et/ou adapter le contexte ;
- **J'accompagne** : Je développe des outils et/ou des pratiques pour aider les membres de ma communauté de pratique à prendre conscience et à maîtriser leurs soft-skills.



⁵⁹ <https://next-step4-sfc.eu/>

Les 27 SFCs de la *Shopping List* sont utilisées pour créer des « nuages de soft-skills », individuels et collectifs, qui rendent compte de l'articulation entre les différentes soft-skills et éventuellement de celles à développer.

L'autre aspect remarquable de ce projet est de s'être attaqué à un défaut relativement systématique de nombreuses initiatives éducatives : la division entre « nous » – les experts qui conçoivent et mettent en œuvre les programmes – et « eux » – le public cible pour lequel ces programmes sont créés. Cette dichotomie est particulièrement évidente dans l'approche des Open Badges, où la question qui prévaut est souvent : « Quels Open Badges allons-nous [les experts] concevoir pour eux [le public] ? Même les tentatives visant à faire passer cette dynamique du « pour » au « avec » aboutissent parfois à la création de ce que l'on peut appeler des « badges ventriloques », où la soi-disante participation du public cible se limite à faire écho aux concepts, aux objectifs et au vocabulaire des experts.

Pour contrer ce problème, réimaginer les initiatives éducatives sous la forme d'efforts visant à créer ou à élargir une communauté de pratique peut s'avérer une stratégie efficace. Cette approche recadre le public cible comme des contributeurs avertis à un écosystème de reconnaissance ouvert, plutôt que comme des destinataires passifs de connaissances expertes. Sachant que toutes les compétences reposent sur la reconnaissance, rien ne justifie d'exclure le public cible de la participation active à la création et à la mise en œuvre de ces initiatives.

Les badges comme complément au diplôme

Un CFA prend les Open Badges à bras-le-corps

Dans l'objectif d'une société qui cherche à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes, un système novateur a été mis en place en Normandie grâce à un dialogue ouvert et actif avec les entreprises.

Durant l'année, des rencontres sont organisées avec les entreprises à quatre occasions distinctes. Ces rencontres permettent de discuter et de promouvoir l'approche des Open Badges. En interrogeant les entreprises sur les compétences qu'elles recherchent chez les jeunes au-delà des simples diplômes, une liste de compétences clés a été établie.

Le projet se concentre sur une cohorte de 1600 jeunes, tous engagés dans 16 formations différentes de CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle). Chacun de ces CAP intègre entre 15 et 22 compétences du référentiel standard, ainsi que 3 à 5 compétences supplémentaires demandées par les entreprises, recueillies lors des discussions avec le groupe de pairs – principalement composé d'entreprises.

Un référent Open Badge a été formé dans chaque CFA (Centre de Formation des Apprentis). Ces référents sont chargés d'aider les jeunes à communiquer efficacement sur leurs compétences, en utilisant des outils créés par et pour eux.

Il est reconnu qu'un certain pourcentage de ces jeunes n'obtiendra pas son niveau CAP. Pour pallier cette difficulté, le système valide progressivement leurs compétences à travers l'obtention d'Open Badges. Ces validations sont effectuées à la fois par le formateur et le maître d'apprentissage, grâce à un logiciel dédié.

Pour chaque CAP, 24 à 26 micro-compétences sont identifiées. Une fois qu'un jeune les a toutes acquises, il obtient un metabadge. Ce processus se déroule en parallèle de

l'obtention du diplôme. Cependant, la valeur ajoutée des Open Badges est bien reconnue par les jeunes, qui les mettent en avant sur leur CV en utilisant un QR Code.

Chaque année, entre 1000 et 1100 badges sont demandés par les jeunes. En avril, les entreprises partenaires sont consultées pour identifier quels badges nécessitent une évolution. En décembre, c'est au tour des jeunes d'exprimer leurs attentes en matière de badges.

En fin de compte, les badges servent de KPI (Indicateurs Clés de Performance) pour la démarche qualité mise en place. C'est un moyen innovant de suivre et d'améliorer continuellement l'insertion professionnelle des jeunes.

Source : *Raphaël Harang, Pilote Projets Numériques au Bâtiment CFA Normandie dans un rapport d'expérience fait au Comité national des acteurs des badges numériques en 2023.*

Territoire apprenant : Badgez vos compétences (Normandie)

La région Normandie a lancé le projet Badgez vos compétences en 2022.

Des badges pour quoi faire ?

3 objectifs :

- valoriser les compétences des Normands en les rendant plus visibles et plus lisibles, pour eux-mêmes et pour les autres
- faciliter l'accès aux parcours de formation
- simplifier le travail de recrutement des employeurs



Comment ça marche ?

Les salariés, stagiaires ou demandeurs d'emploi se voient remettre au fur et à mesure de leur parcours par les structures d'accompagnement (organismes de formation, structures d'insertion, entreprises...) des badges correspondant aux compétences acquises. Une fois qu'ils ont cumulé plusieurs badges dans un domaine, ils peuvent solliciter l'obtention d'un badge Région qui reconnaît des compétences plus globales.

Quelles compétences ?

Actuellement les badges de la Région Normandie concernent les compétences dites « fondamentales » à toute démarche d'insertion professionnelle : communiquer, adapter, organiser, s'intégrer. A terme, les compétences numériques, les compétences de base et certaines compétences techniques seront aussi reconnues par des badges numériques.

Quel niveau ?

Le système distingue 2 niveaux de compétences :

- « Je pratique » : je suis capable d'effectuer des tâches et des démarches simples (niveau 1)
- « Je maîtrise » : je suis capable d'effectuer des tâches et des démarches plus complexes nécessitant une phase d'analyse (niveau 2)

L'originalité de ce programme est qu'il inclut les organisations du territoire dans la conception et l'émission de badges. Chaque organisation peut proposer ses badges à la région, qui si les critères sont satisfaits, les intègre dans sa plateforme. L'obtention d'un ou plusieurs badges de même type, émis par différentes organisations, déclenche un métabadge⁶⁰ région.

Communauté de pratiques

Les badges acoustice

Le dispositif de badges numériques d'acoustice (enseignement agricole) vise à faciliter la création d'une communauté apprenante autour des pratiques du numérique éducatif

Buts de la mise en oeuvre des Open badges au sein d'acoustice

Pour les enseignant.es/formateur.trices :

- de rendre visible leurs compétences, leurs pratiques, leurs expérimentations et leurs projets
- de pouvoir se reconnaître entre pairs (entraide, collaboration, expertise)
- de faciliter la création de groupes de pratiques
- valoriser leur développement professionnel continu
- de rendre plus lisibles les opportunités d'apprentissage
- d'identifier de nouvelles compétences à acquérir

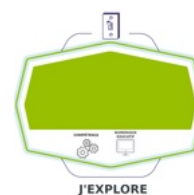
Pour le dispositif acoustice :

- Rendre visible la communauté acoustice dans son ensemble et les pratiques numériques
- Identifier et rendre visibles les acteurs, leurs projets et leurs compétences
- Rendre plus lisible l'offre de formation
- Disposer d'outils/indicateurs pour un observatoire des usages
- Valoriser l'enseignement agricole !

« J'explore » est un signe de son intérêt pour **le thème du badge**.

« Je pratique » rend visible une utilisation **du thème du badge** dans sa **pratique pédagogique ou professionnelle**.

« Je transmets » permet d'être identifié comme une personne ressource sur **le thème du badge**.



⁶⁰ Badge émis après l'obtention de badges intermédiaires.

Badges Numériques : le Livre Blanc

Les deux premiers badges sont délivrés automatiquement car ils ne sont pas des certifications, mais des moyens de partager ses centres d'intérêts ou pratiques auprès de sa communauté. Le badge « Je transmets » quant à lui, doit être validé par des pairs.

Le partage des badges par les enseignants/formateurs permet de rendre visibles les pratiques de la communauté.



À noter que ce dispositif n'est pas encore au stade de la généralisation. Il sera lancé en 2024.

Badges au service d'une démarche qualité

Le Label⁶¹ CFA innovant

La Région anime avec les CFA une démarche originale et unique en France de « label CFA normand ».

Prenant la forme de « badges numériques », cette démarche pilote engagée avec les CFA a pour but de valoriser les actions et outils pédagogiques numériques existants et surtout de stimuler les initiatives futures. Innovant et évolutif, ce label est une première en France.

En 2021, à la faveur de l'accélération des CFA dans leurs transformations, la collection de badges numériques montre son caractère dynamique et s'agrandit.

Tout en conservant le numérique au cœur de la collection des badges proposés, le label ajoute la possibilité de faire reconnaître des innovations touchant au développement durable, à l'implication des apprentis et des employeurs dans les améliorations du CFA, l'égalité d'accès des apprentis à la formation à distance, etc.



⁶¹ <https://parcours-metier.normandie.fr/apprentissage-label-cfa-innovant>

L'innovation a été de co-construire un ensemble de badges évolutifs, évalués par les pairs, pour valoriser une démarche d'amélioration continue. L'apport des badges a été de revisiter l'idée de démarche qualité (label ou certification de type ISO) en impliquant les parties prenantes dans la définition de leurs axes de progrès, et de structurer leur démarche.

À la fin de l'année 2022, presque 450 badges ont été délivrés à 62 CFA normands qui se sont engagés dans la démarche du Label.

Désormais, 20 CFA sont détenteurs de la collection complète et lauréats du Label CFA Innovant normand.

Parcours de reconnaissance

Activateurs de potentiels

Extrait de la publication du collectif Badgeons la Normandie — 5 années de recherche-action en Normandie (voir Annexes) :

« ... Nous avons pu constater que l'Open badge peut être perçu comme un accessoire et donc peu mobilisé. Bien que la reconnaissance ouverte soit une notion centrale dans notre approche et que l'Open badge ne soit que l'outil qui rend visible cette reconnaissance, cela n'apparaît pas toujours comme une priorité pour les travailleurs sociaux qui accompagnent un public faisant face à une multitude de difficultés.

Il apparaît donc comme essentiel de penser dès le départ l'intégration des Open badges à un processus pédagogique. Plusieurs exemples permettent d'alimenter cette réflexion et, notamment, une ETTI et un chantier d'insertion sur lesquels le travail autour de l'identification, la reconnaissance et la valorisation des compétences était déjà une pratique. Les badges n'étaient qu'un outil, plus approprié que l'outil papier, pour renforcer ces dynamiques déjà à l'œuvre dans l'accompagnement.

La mise en place des Open badges dans un projet n'est au fond que la traduction de ce qui est déjà fait et mis en place habituellement.

S'il faut se mettre d'accord sur la manière dont on reconnaît les compétences, qui délivre les badges, sur quels critères communs ? Ce sont déjà des questions qui ont déjà dû être abordées par le passé. L'usage des Open Badges peut éventuellement soulever des zones encore sombres ou venir entériner un processus commun à l'équipe.

Finalement, l'Open badge est un outil structurant dans un projet d'accompagnement.

Penser les badges de manière transversale permet à l'équipe de se mettre d'accord sur les compétences et appétences travaillées au quotidien avec les publics et cela permettra aux participants d'obtenir ces badges dans différentes situations apprenantes. Ceci nécessite que chacun ait la même grille de lecture.

Le fait de relier les badges aux situations apprenantes permet de traduire précisément ce qui est travaillé avec les participants pour pouvoir, par la suite, présenter clairement les activités et les compétences que chacun peut y développer.

C'est également à travers les Open Badges acquis que l'on peut faire le bilan d'un parcours. Cela ne remplace peut-être pas les formats de bilan traditionnel mais peut considérablement faciliter l'exercice.

Nous travaillons toujours actuellement à acculturer le monde de l'entreprise à cet outil, bien que la philosophie à laquelle sous-tend la reconnaissance ouverte soit déjà largement partagée par les employeurs.

En effet, nombreux sont les employeurs qui nous ont affirmé préférer recruter une personne ayant certains savoir-être et peu de compétences techniques, quitte à la former sur le terrain, que l'inverse.

Il reste aujourd'hui à concrétiser ces intentions en débouchés réels. Sur Activateur de potentiels, nous travaillons actuellement à ce que des entreprises proposent des postes à des personnes sur la base de l'obtention de certains badges déterminés à l'avance. Cependant, il existe d'autres façons par lesquelles les entreprises peuvent investir concrètement le champ des Open badges... »

Territoires partagés

*Territoires Partagés est un consortium de 6 structures qui vise à repérer, accueillir, accompagner et remobiliser tous les publics majeurs vulnérables en difficulté d'insertion socio-professionnelle, non mobilisés dans les dispositifs de droits communs et résidents de Caen La Mer (dont les Quartiers Prioritaires de la Ville) et de la zone rurale de la Communauté des Communes des Vallées de l'Orne et de l'Odon (CCVOO).
<http://www.territoires-partages.org/>*

Les badges Territoires Partagés sont définis avec le référent et le coordinateur de parcours en fonction des objectifs individuels du participant.

Quatre compétences clés sont proposées aux participants :

- la capacité d'adaptation, la capacité à travailler en équipe et d'autonomie et la communication.





















Il y a trois catégories de badges :

- les badges de micro-compétences qui permettent d'obtenir un badge clé de compétence de type « Je sais travailler en équipe » ou « Je suis autonome »
- les badges d'expérience qui correspondent aux activités proposées dans le programme
- les badges de Projet qui reconnaissent trois niveaux d'engagements : la découverte, la collaboration ou l'accompagnement d'un projet développé dans Territoires Partagés. Ce dernier badge d'accompagnement du projet peut aussi bien être délivré à un participant qui fait une présentation dans un forum qu'à l'animateur d'un atelier ou l'association partenaire du projet.

Les 4 badges compétences clés de Territoires Partagés donnent accès aux quatre badges « Je maîtrise » du programme « Badgeons la Normandie » de la Région.

CHIFFRES CLÉS BADGES TERRITOIRES PARTAGÉS - JUILLET 2023

- 150 badges créés
- 47 badges de micro-compétences
- 4 méta badges de compétences clés
- 4 méta badges Région
- 204 badges utilisés
- 2336 badges délivrés

Badges les plus délivrés	Badges les plus acceptés
 Je peux être à l'heure 80	 Je peux être à l'heure 48
 Je peux être mobile 78	 Je peux être mobile 45
 Je peux prendre des initiatives 56	 Je peux prendre des initiatives 35
 Je peux faire des choix 51	 Je peux faire des choix 32
 Je peux m'adapter au matériel et à l'espace 51	 Je peux m'adapter au matériel et à l'espace 32
 Je peux comprendre et respecter des consignes 45	 J'ai découvert les Open-Badges 31
 Je peux m'adapter au collectif 41	 Je peux demander de l'aide 31
 Je suis initié-e à la cuisine 41	 Je peux organiser mon espace de travail 31
 Je peux demander de l'aide 40	 Je peux prendre la parole en public 31
 Je peux organiser mon espace de travail 38	 Je peux collaborer 30

Parcours Digital

Extrait de la publication — des Open Badges au service de l'insertion professionnelle⁶² :

Le programme « Parcours digital » développé en partenariat l'École de la deuxième chance vise à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes en décrochage scolaire par l'appropriation des machines d'un FabLab : l'occasion idéale d'explorer la conception, les usages et les enjeux des badges numériques ouverts pour les publics.

Comme son nom l'indique, ce programme basé sur la réalisation et le partage de projets concrets est conçu comme un parcours en plusieurs étapes :

- Une première visite centrée sur des démonstrations des différentes machines du FabLab.
- Une seconde séance permet de manipuler les machines et de construire un objet simple.

62

<https://www.echosciences-normandie.fr/communautes/le-dome/articles/des-open-badges-au-service-de-l-insertion-professionnelle>

- Par la suite, et sur la base du volontariat, les jeunes s'inscrivent dans une trajectoire qui s'amorce par une prise en mains individuelle et progressive de 4 machines : imprimante 3D, découpe laser, découpe vinyle, brodeuse numérique.
- Le projet se termine par un projet collaboratif autour de la création d'un objet complexe.

Lors de cette dernière phase, les jeunes sont placés en autonomie. Ils doivent gérer un calendrier et un budget. Ils sont accompagnés par un « parrain », étudiant en licence d'informatique à l'Université de Caen Normandie.

La capacité des Badges numériques à **valoriser chaque étape de ce parcours** ainsi que le caractère individuel du projet, en fait donc des objets particulièrement adaptés. Ce parcours a ainsi été traduit comme une arborescence de badges, utilisant notamment leur capacité à être réunis au sein de « méta badges » pour concrétiser l'aboutissement de certaines étapes ou l'obtention de certains « statuts ».

DES USAGES AU-DELÀ DU PARCOURS

Les badges mis en place interviennent sur toutes les phases du programme. Ils ont été réfléchis dans une double perspective : répondre aux besoins du « Parcours digital » sans compromettre un potentiel usage plus large dans le cadre de n'importe quel FabLab, dont celui du Dôme.

En effet, la communauté des FabLabs est l'une des premières à s'être saisie des Open badges comme outil d'accompagnement de ses usagers, à l'image du FabLab de Grenoble qui collabore avec Le Dôme depuis son origine. Ainsi, les jeunes s'inscrivent dans une démarche qui va au-delà du projet qui leur est dédié. En cela il constitue déjà une première marque de valorisation.

Les Open badges du « Parcours Digital » ont été définis par l'ensemble des partenaires du projet. Ils avaient pour cela participé et bénéficié de la journée d'étude organisée avec le Dôme par le collectif « Badgeons la Normandie » dans les locaux du Réseau Canopé. Leur travail a ainsi débouché sur trois objectifs :

- reconnaître des compétences,
- témoigner d'un parcours non gradés (pas de notion de niveau),
- être évolutifs et universalistes dans leurs usages.

Badges dans l'enseignement supérieur

France Badge

La dynamique en faveur de l'utilisation des Open Badges dans l'Enseignement supérieur n'est plus à démontrer et les projets visant à badger les compétences qu'elles soient issues ou non des cursus suivis par les étudiants sont très nombreux. Ceci s'explique à la fois par le déploiement des approches compétences au sein des cursus, mais aussi par l'environnement même de l'enseignement supérieur où vie de campus, activités culturelles, sportives et bénévolat font partie intégrante du « métier d'étudiant ». Dans ce domaine, le cadre légal a largement suivi les usages puisque, lorsque l'article 29 de la loi du 10 mai 2017, dite *égalité et citoyenneté* a généralisé à tous les établissements d'enseignement supérieur la mise en place d'un dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant, près de 70 % des universités avaient déjà déployé leurs propres dispositifs. Pourtant,

l'Enseignement supérieur est un environnement très spécifique et c'est pour créer une plateforme adaptée aux usages et pratiques des étudiants et des établissements qu'est né le projet France Badge.

France Badge est une réponse à l'appel à projets *Service Numériques aux Étudiants* lancé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le projet part du constat précédent et d'une étude des pratiques existantes qui a montré que les étudiants exposent et partagent leurs badges sur des plateformes à visibilité internationale (telles que Badgr ou Open Badge Passport) ou sur des outils à visibilité restreinte. La majorité des établissements engagés dans des projets d'Open Badges utilisent des plateformes à forte visibilité afin d'inciter les étudiants à les utiliser et à valoriser leurs compétences.

Bien que les établissements soient autonomes, il existe une grande tradition de mutualisation au sein de l'Enseignement supérieur. Ainsi, la plupart des établissements mutualisent la construction et le déploiement de leur système d'information par l'intermédiaire de l'Amue, de l'Association Cocktail ou du consortium Esup-portail. Ceci permet non seulement de réduire les coûts, mais également de croiser les expertises à travers les nombreuses communautés de pratiques existantes. France Badge s'insère donc dans un environnement où la mutualisation n'est pas un simple mot, mais un mode de fonctionnement largement partagé.

D'un point de vue technique, France Badge est basé sur un passeport dédié *Open Badge Passport* hébergé ainsi qu'un *Badge Record Storage* (serveur de stockage et de sauvegarde des badges). Les deux éléments sont hébergés au sein du datacenter Occitanie, ce qui permet à la plateforme d'être un outil souverain. Ainsi, France Badge répond à la nécessité pour les Directions des systèmes d'information (DSI) des établissements de disposer d'outils souverains et pérennes. Cette préoccupation a pu être un frein au déploiement des Open Badges dans l'Enseignement supérieur. En effet, les établissements sont soucieux de proposer des services en accord avec les règles du RGPD tout en garantissant une certaine pérennité et des usages mutualisés. La création de France Badge répond à cet objectif et légitime les Open Badges à travers un service qui sera à terme proposé par le consortium Esup-portail aux établissements.

Actuellement, 6 établissements expérimentent le service (Université Savoie Mont-Blanc, Toulouse INP, ISAE Supaero, Université de Technologie de Troyes, GIP Recia, Université Numérique en Santé et Sport). Ils sont tous débutants dans leurs projets d'Open Badges ou avaient des pratiques antérieures d'émission de badges (notamment via Moodle). Il s'agit donc de les accompagner dans leurs usages à travers l'animation d'une communauté, mais aussi de réaliser des développements sur la solution afin de la connecter aux applications les plus utilisées telles que le système d'information pédagogique Pégase ou encore le portfolio national Avenir. Ceci permettra de lever un frein au déploiement des Open Badges dans l'Enseignement supérieur en évitant la dispersion des solutions tout en proposant un service mutualisé.

Par ailleurs, un passeport dédié permet de rassembler en son sein des établissements aux pratiques et besoins analogues, ce qui facilitera l'endossement interétablissement et crédibilisera les Open Badges afin de leur éviter d'être vus comme d'énigmatiques gadgets pédagogiques.

Université de Bourgogne Franche-Comté

L'Université de Bourgogne Franche-Comté s'est récemment investie dans la démarche d'une valorisation par les open-badges. Soutenue par le projet RITM-BFC⁶³, elle encourage notamment les initiatives au sein de ses établissements. Par exemple, des projets ont ainsi émergé autour de la valorisation du tutorat ou encore de la reconnaissance de la maîtrise de ressources documentaires. Par ailleurs, une expérimentation a également été menée sur plusieurs années auprès de néo bacheliers pour comprendre l'influence de certaines caractéristiques individuelles sur la décision de s'engager dans un dispositif proposant des badges numériques ouverts (Rollin, 2021). Mise en place dans une première année en Sciences de l'Éducation, l'expérimentation a pris la forme d'un dispositif d'aide à la réussite visant à reconnaître et valoriser certaines compétences jugées essentielles afin de réussir dans l'enseignement supérieur (Ricchiardi & Emanuel, 2018).

Sur la base du volontariat, les étudiants ont ainsi pu participer au MOOC « Visez la réussite : devenez un super-étudiant ». Ce dernier propose notamment différents modules afin de développer certaines compétences transversales comme le traitement actif de matières, l'organisation dans le travail ou encore la gestion du temps. Afin d'évaluer mais aussi reconnaître l'engagement des étudiants, certains badges numériques ouverts ont ainsi été proposés. Par ailleurs, ces derniers ont été construits afin de proposer une progression aux étudiants. Ainsi, chaque open-badge disposait de plusieurs niveaux de maîtrise : « j'explore », « j'approfondis », « j'ai démontré ». Si les premiers niveaux avaient pour ambition de vérifier la maîtrise des concepts, le dernier niveau avait quant à lui l'objectif de reconnaître l'aptitude de l'étudiant à mobiliser et mettre en œuvre à bon escient la compétence visée dans une situation complexe.

Les open-badges ont ainsi jalonné le parcours d'apprentissage des individus. Ils avaient pour but de clarifier les objectifs mais aussi de permettre aux étudiants de développer progressivement leurs compétences en se concentrant sur des objectifs moins ambitieux. Par ailleurs, une plus grande responsabilité a été transférée à l'apprenant. En effet, ce dernier s'est retrouvé au cœur de l'apprentissage mais aussi de l'évaluation puisqu'il avait la liberté de choisir la forme ou encore la nature des preuves d'apprentissages qu'il désirait partager.

Les étudiants ont été particulièrement séduits par la présence de badges numériques ouverts et ont apprécié la possibilité de se saisir de cet objet digital⁶⁴. Toutefois, les résultats de l'expérimentation montrent que certaines caractéristiques individuelles, comme la performance académique, le niveau de maîtrise de compétences numériques ou encore le niveau de motivation intrinsèque des apprenants, ont influencé leur choix de s'engager dans un dispositif proposant des badges numériques ouverts mais aussi ont pesé sur le nombre d'open-badges qu'ils ont obtenu.

⁶³ Réussir-Innover-Transformer-Mobiliser en Bourgogne Franche-Comté.

⁶⁴ D'autres universités ont mis en place des dispositifs utilisant les open badges notamment pour valoriser les compétences transversales de leur public étudiant, comme l'Université de Caen Normandie et l'Université de Mons (Cieply, Grand, 2019 ; Rollin, 2022).

3. Quels services et pratiques pour enrichir la valeur d'usage des badges numériques ?

Introduction

Pour « passer à l'échelle » les badges numériques, il est nécessaire de prendre en compte la double contrainte suivante :

- Pour que des acteurs soient incités à investir dans le développement de services valorisant l'usage des badges numériques, un des préalables est qu'ils disposent d'une large base de badges pour les alimenter.
- Pour que des acteurs soient incités à adopter les badges numériques, et donc produire cette base pour alimenter des services, il faudrait pouvoir proposer des services qui aillent au-delà de la simple émission de badges.

Comment dépasser cette double contrainte et avancer de conserve l'adoption des badges numériques et l'offre de service pour les valoriser ?

Aussi, dans cette section dédiée au développement de services associés aux badges numériques, nous partons de l'hypothèse que les badges numériques (et les pratiques associées) sont pleinement développés : tout le monde émet et collecte des badges numériques, tant les collectivités territoriales que les entreprises, réseaux et associations, travailleurs et citoyens.

En partant de cette hypothèse, nous pouvons dans un premier temps imaginer les services qui mettent en valeur les badges numériques, pour dans un deuxième temps imaginer les scénarii qui auraient pu être à l'origine de l'adoption massive des badges numériques (l'hypothèse formulée au départ de cette section).

Pour explorer les différents services de valorisation des badges numériques, nous proposons de partir des différentes parties prenantes comme contributrices et actrices pleines et entières à un *écosystème ouvert de reconnaissance* :

- Personnes
- Communautés de pratique et associations
- Petites et moyennes entreprises
- OPCO et groupements d'employeurs
- Acteurs de l'éducation et de la formation initiale et continue
- Territoires (quartiers, villes et régions)
- Services publics (éducation, emploi, formation et insertion sociale)

Pour chacune des parties prenantes, un certain nombre de recommandations seront formulées qui adressent conjointement :

- Les **services** numériques, logiciels, infrastructure, réseaux sociaux etc. qui forment l'infrastructure de l'écosystème de reconnaissance.
- Les **pratiques** de reconnaissance qui spécifient, s'intègrent, soutiennent et enrichissent cette infrastructure

NB : il ne s'agit pas dans ce livre blanc de suggérer des obligations légales ou réglementaires, mais plutôt d'explorer les opportunités d'ouvrir l'accès à la reconnaissance en développant des dispositifs et des processus qui créent les conditions favorables au développement du pouvoir d'agir, avec une attention particulière envers les publics peu reconnus ou marginalisés.

3.1. Badges numériques : un objet socio-technique

Un badge numérique, au premier abord, peut être vu comme un objet : la réification d'une compétence ou d'une expérience reconnue. Cependant, il est important de noter que la reconnaissance — qui peut conduire à l'émission d'un badge — est un processus beaucoup plus complexe, dynamique et interactif. Le badge numérique n'est pas un simple « objet » mais plutôt le produit d'un « service » co-construit par celui qui émet le badge (l'émetteur), celui qui le reçoit (le récepteur), sans oublier les personnes et les organisations qui pourraient être intéressées par celui-ci (les consommateurs). Le *service* ne s'arrête pas après la réception du badge, mais continue de se développer au cours de sa *mise en service*.

La « mise en service » des badges numériques

L'idée de « mise en service » du badge numérique suggère que la valeur et l'utilité d'un badge ne se limitent pas à l'instant où il est délivré au destinataire. Au contraire, le badge prend vie et accumule de la valeur au fur et à mesure qu'il est utilisé, partagé, et reconnu dans divers contextes et par différentes parties prenantes.

La *mise en service* commence par l'intégration dans son profil personnel ou CV le partage sur des plateformes professionnelles comme LinkedIn. Il peut être mis en avant pour postuler à des emplois, des stages ou des programmes de formation. Chaque fois que le badge est vu, reconnu ou endossé par un employeur, un éducateur ou un pair, sa valeur augmente, non seulement pour le détenteur mais aussi pour l'émetteur du badge.

Ce processus continu initié par la *mise en service* peut aussi entraîner des adaptations ou des évolutions du badge lui-même. Par exemple, les retours d'expérience des utilisateurs et des parties prenantes peuvent mener à des mises à jour du badge qui peuvent être notifiées aux porteurs de l'ancienne version afin de faire évoluer leurs compétences pour revendiquer la nouvelle version.

En somme, la *mise en service* du badge le transforme en un objet dynamique et évolutif, impliquant une multitude d'acteurs et d'événements qui contribuent à sa mise en valeur et à sa pertinence. Ce n'est donc pas un simple produit fini, mais plutôt un service en cours qui continue de se développer et de s'adapter dans un écosystème — qui peut être plus ou moins favorable à son développement..

NB : la « mise en service » du badge est à relier à la « mise en action » de l'entité porteuse de badge qui a conduit à son obtention, qui va alors contribuer à alimenter et renforcer cette action qui va elle-même contribuer à en augmenter sa valeur (c.f. plus bas *La « mise en action » des personnes*)...

Dans ce cadre, le concept de « service » est essentiel pour comprendre la reconnaissance et ses artefacts, les badges numériques. Les services sont des actions ou des activités réalisées en faveur ou sur ordre d'une autre entité. Ils sont co-crésés par le fournisseur et le consommateur, chacun apportant sa propre contribution au résultat final. Le producteur fournit la reconnaissance, et le récepteur apporte sa propre expérience et sa volonté d'être reconnu alors que les consommateurs vont contribuer à lui donner de la valeur... en le reconnaissant et, possiblement, en l'endossant. Le badge est alors le résultat tangible de ce service de reconnaissance, et il porte en lui toute la complexité du processus qui a mené à sa création et sa *mise en service* (exploitation).

Cela nous amène à voir le badge non pas simplement comme un produit fini, mais comme un « objet frontière⁶⁵ » (*boundary object*). Le concept d'objet frontière vient de la sociologie des sciences et désigne des objets qui ont des significations différentes dans différents contextes sociaux, mais qui conservent néanmoins une structure commune suffisante pour être pertinents dans tous ces contextes.

Imaginons un badge « Leadership en Développement Durable », comment ce badge pourrait-il être interprété par les différents acteurs mis en sa présence ?

Employeur : ce badge peut symboliser que le titulaire possède des compétences en leadership, mais aussi une sensibilité et une compréhension du développement durable, ce qui pourrait être très précieux pour des projets d'entreprise axés sur la responsabilité sociale.

Équipe de Projet : ce badge peut signifier que le titulaire est non seulement un leader compétent, mais aussi quelqu'un qui prend en compte les enjeux environnementaux et sociaux, donc un partenaire potentiel pour des projets axés sur ces thématiques.

Institutions Éducatives : pour une université ou une école, ce badge peut être vu comme une preuve que leur programme éducatif en développement durable est efficace, surtout si un grand nombre de leurs étudiants ou anciens étudiants sont titulaires de ce badge.

Le Titulaire du Badge : cela peut être une reconnaissance de ses compétences et une motivation pour continuer à apprendre et à s'impliquer dans des initiatives de développement durable, ainsi qu'un soutien à la construction du sentiment de légitimité pour intervenir sur ce domaine, que ce soit dans l'espace public ou dans la sphère privée.

Organisations Non-Gouvernementales : ce badge peut être une indication que le titulaire serait un bénévole ou un collaborateur précieux, doté de compétences en leadership et d'une compréhension des enjeux du développement durable.

Recruteurs et Responsables des Ressources Humaines : ce badge peut servir d'outil de filtrage rapide pour identifier les candidats qui ont à la fois des compétences en leadership et une expertise en développement durable.

Amis et Famille : ce badge peut être une source de fierté et un indicateur du dévouement du titulaire à des causes importantes.

Grand Public : cela peut être une preuve de l'engagement du titulaire envers des questions d'importance sociale et environnementale.

Émetteurs du Badge : la reconnaissance du porteur du badge contribue à la reconnaissance de l'entité qui l'a émis, la validation du travail et de la méthodologie des formatrices.

Ainsi, quelle que soit l'interprétation, il sert de pont entre le monde de l'éducation et de la formation, et le monde du travail ou d'autres contextes sociaux. Il permet à diverses parties

⁶⁵ Le concept d'objets frontières a été introduit pour la première fois par Susan Leigh Star et James R. Griesemer (1989) dans leur article intitulé "Institutional Ecology, 'Translations' and Boundary Objects" (Écologie institutionnelle, «Traductions » et Objets frontières). Ils ont défini les objets frontières comme « des objets qui sont à la fois suffisamment souples pour s'adapter aux besoins locaux et aux contraintes des différentes parties qui les emploient, tout en étant suffisamment robustes pour conserver une identité commune à tous les sites ».

prenantes (éducateurs, employeurs, apprenants) de dialoguer autour d'un référent commun, même s'ils n'attribuent pas les mêmes significations ou valeurs au badge.

En résumé, considérer la reconnaissance comme un service et le badge comme un *objet frontière* enrichit considérablement notre compréhension du potentiel et de la complexité des badges numériques. Ce n'est pas simplement un produit à consommer, mais un élément clé dans un écosystème de reconnaissance plus large, qui est co-construit par toutes les parties prenantes.

La « mise en action » des personnes

La « mise en action » des personnes est une condition nécessaire à l'obtention d'un badge numérique. Sa « mise en service » renforce et développe cette mise en action initiale. Le badge numérique agit comme un catalyseur, c'est-à-dire qu'il accélère une réaction sans en être un composant essentiel. Et comme la propriété d'un catalyseur est d'exister avant et après une réaction chimique, une fois la réaction produite, il reste disponible pour accélérer de nouvelles réactions, au service de nouvelles personnes.

Si c'est la *mise en action* des personnes qui est à la source de la génération de badges numériques (i.e. les artefacts qui sont la réification de la *reconnaissance* de l'action) alors l'impact est encore plus fort lorsque ces instruments sont conçus et mis en œuvre *par* (et pas simplement *pour*) des publics traditionnellement peu ou pas reconnus. Dans ce scénario, les individus ne sont pas simplement les bénéficiaires passifs de la reconnaissance, ils en sont les architectes actifs.

En s'impliquant directement dans la conception, l'attribution et la valorisation de ces badges, les publics moins reconnus ou marginalisés créent un mécanisme de reconnaissance qui est intrinsèquement plus sensible à leurs besoins et aspirations spécifiques. Ce faisant, ils se dotent d'un outil qui non seulement valide leurs compétences et contributions, mais qui renforce également leur agence personnelle.

Dans ce modèle, la reconnaissance n'est pas un résultat unilatéral décerné par une « autorité accréditée », mais plutôt une co-création entre les individus et leur communauté. Cela a pour effet non seulement de valoriser les compétences et les actions des individus mais aussi de les responsabiliser en tant que co-créateurs de leur propre parcours de reconnaissance et de développement.

En somme, lorsque des publics peu ou pas reconnus prennent les rênes de la conception et de la mise en œuvre des badges numériques, ils transforment un simple outil de reconnaissance en un véritable moteur d'empowerment et de changement social.

Dans cet écosystème ouvert de reconnaissance, il n'y a pas d'un côté les *émetteurs* de badges qui auraient le monopole du pouvoir de reconnaître et de l'autre les *récepteurs* de badges qui ne peuvent que revendiquer une reconnaissance. Les personnes comme les organisations (via des personnes) ont le pouvoir de proposer et revendiquer des reconnaissances. Des reconnaissances produites peuvent naître (être réifiées dans) des badges numériques dont les (méta)données peuvent être exploitées dans des applications numériques qui peuvent à leur tour informer et mobiliser les acteurs de l'écosystème de reconnaissance...

Limites des services actuellement développés

Les services existants liés aux badges numériques se concentrent sur l'émission, la présentation et la vérification de leur authenticité. Une industrie entière s'est développée autour de la création d'Open Badges et de micro-certifications, principalement parce que ces aspects étaient les plus simples et les plus évidents à mettre en œuvre. Cependant, une offre de service dédiée à la valorisation des badges, elle, reste à inventer.

Produire des badges numériques n'est pas une affaire très compliquée. Les fondateurs du standard Open Badge ont eux-mêmes souhaité que la création et l'émission d'un badge

soit chose aisée. Initialement formulé en référence à la possibilité d'émettre des badges à partir d'une plate-forme de badges, toutes choses égales par ailleurs, cela s'applique aussi à la création d'un dispositif technique uniquement dédié à l'émission de badges.

Ce qui est déjà moins trivial, est la conception d'un système *d'accompagnement* d'un dispositif de reconnaissance, dans lequel la problématique de l'émission de badges numériques n'est qu'un élément ancillaire qui est de rendre visibles les reconnaissances produites. Émettre, afficher et vérifier des badges numériques ne demande pas d'effort particulier, si ce n'est de suivre à la lettre les spécifications techniques (Open Badges 2.0, maintenant 3.0).

Penser et développer un système technique qui permet de gérer le processus de reconnaissance n'est pas trivial et demeure complexe : cela demande de prendre en compte les différentes options possibles, comme la validation par les pairs ou une personne experte, les endossements, la gestion du processus initié par une demande de badge avec la documentation de la demande, la notification des personnes qui ont l'autorisation de valider la demande (par exemple parce qu'elles possèdent le badge *relectrice.eur de badge*), la publication dans les réseaux sociaux comme LinkedIn, la mise à jour du contenu du badge, etc.

Le premier service qui vient donc à l'esprit est celui de l'accompagnement des processus de reconnaissance qui, comme cela a été décrit dans la section précédente, peuvent être formels, non-formels ou informels.

Quels services pour valoriser les badges numériques ?

La valorisation des badges numériques s'adresse à l'ensemble de la chaîne de valeur qui part de leur conception, puis leur *mise en service* et finalement leur *mise en valeur*. Il ne s'agit pas simplement de *valoriser* des badges numériques qui seraient émis par des « autorités accréditées » (micro-certifications) mais également de comprendre comment le processus même de création et d'attribution des badges conditionne la possibilité de leur mise en valeur.

Le processus de création et d'attribution du badge est une étape clé qui peut grandement influencer sa valeur ultérieure. Ce processus peut servir à établir la crédibilité, la rigueur et la pertinence du badge en question :

Conception du badge : au-delà de l'esthétique, il doit proposer des données et métadonnées claires et compréhensibles qui décrivent ce qu'il représente et les conditions de son attribution.

Processus d'attribution : si la pratique usuelle est que le futur porteur de badge *revendique* un badge auprès d'un *émetteur* de badge, il devrait être possible pour une personne de créer un badge qui serait ensuite *émis* par une tierce partie, par exemple un employeur, des collègues ou clients. Une alternative possible est de créer un *selfie badge* puis de demander son endossement par des tierces parties.

Engagement des parties prenantes : comme dans le processus d'attribution décrit ci-dessus, il est essentiel d'inclure les futurs *consommateurs* des badges conçus, par exemple des employeurs individuels ou des groupements d'employeurs. Plus le badge est reconnu et valorisé au sein d'une communauté (qu'il s'agisse d'un domaine professionnel,

d'un secteur industriel, d'une institution éducative ou d'un réseau associatif), plus il a de chances d'être utile pour celui qui le détient.

Réflexivité : Le processus de création et d'attribution du badge est le résultat d'un processus réflexif qui peut être mené par une personne, une communauté de pratique, un organisme de formation ou une association professionnelle.

En somme, la valorisation des badges numériques englobe une multitude de facteurs, de processus et d'acteurs, allant bien au-delà de l'émission initiale par une autorité accréditée. Elle invite à une réflexion plus large sur les différentes manières dont la reconnaissance peut être co-construite et enrichie dans des contextes diversifiés.

Dans cette optique, la création et l'attribution ne sont pas de simples étapes préliminaires mais constituent une part intégrante de la « mise en valeur » d'un badge numérique. Elles posent les fondations sur lesquelles les autres formes de valorisation vont pouvoir s'appuyer.

Les badges numériques comme instruments de collecte des données

L'utilisation des Open Badges engendre la production de deux catégories de données susceptibles de nourrir divers services et applications innovantes :

- Métadonnées intégrées dans les badges :
 - Identification : Qui est l'individu reconnu ?
 - Motivation : Pour quelle raison cette reconnaissance est-elle accordée (réussite, compétence, engagement) ?
 - Attribution : Par qui la reconnaissance est-elle délivrée (pairs, organisations, communautés de pratique) ?
 - Localisation : Où cette reconnaissance a-t-elle lieu (zone géographique, communauté, organisation) ?
 - Etc.
- Données d'utilisation générées dans les écosystèmes où les badges sont actifs (appelées « méta-métadonnées ») :
 - Émission : Combien de badges ont été émis, par qui, sur quels sujets, dans quels lieux, et pour quels publics ?
 - Endossement : Combien de badges ont été endossés, par qui, et où ?
 - Statut des bénéficiaires : Quelle est la situation professionnelle, la localisation, et le secteur d'activité des personnes « badgées » ?
 - Dynamique de développement : Comment ces données évoluent-elles dans le temps et l'espace (avec des représentations diachroniques et synchroniques) ?

Lorsqu'un badge est affiché, par exemple dans un CV, seules les métadonnées intégrées sont visibles. Pour consulter des informations telles que le nombre de badges identiques émis, il est nécessaire de se référer à la source d'émission du badge.

Applications des données contenues dans les badges numériques :

- Cartographie des compétences : Les données peuvent servir à cartographier les compétences au sein d'une organisation, d'une branche professionnelle ou d'un

territoire.

- Documentation des parcours : Elles peuvent documenter les parcours d'apprentissage (sous forme de portfolio) et les pratiques professionnelles (au sein de communautés de pratique).
- Visibilité des compétences émergentes : Les badges peuvent mettre en lumière des compétences émergentes, par exemple en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODDs).
- Mise à jour dynamique de référentiels : Les référentiels peuvent être actualisés en temps réel (« référentiel inversé » c.f. encadré plus bas).
- Valorisation des engagements et aspirations : Les badges peuvent rendre visibles les engagements et aspirations des individus.
- Enrichissement de CV : Les badges peuvent enrichir un CV, comme celui d'Europass.
- Etc.

Le référentiel inversé

L'idée de mettre à jour dynamiquement les référentiels, notamment en adoptant un modèle de «référentiel inversé », est une proposition novatrice qui pourrait transformer la manière dont les compétences et les connaissances sont cataloguées et actualisées. Voici comment cette idée pourrait être développée et appliquée.

Dans un modèle traditionnel, les référentiels sont souvent statiques, créés par des experts et mis à jour périodiquement. Un référentiel « inversé », en revanche, serait dynamique et collaboratif. Au lieu d'être uniquement descendant, il serait alimenté et actualisé en temps réel par les contributions de ses utilisateurs. Ce modèle tirerait parti de l'intelligence collective et de l'expertise distribuée. Les utilisateurs, qu'ils soient professionnels, éducateurs, étudiants ou praticiens, contribueraient à l'évolution du référentiel par leurs expériences, observations, et connaissances actualisées.

Mise à jour dynamique en temps réel : la technologie, notamment celle des badges numériques, pourrait jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de ce modèle. Des plateformes en ligne, dotées de systèmes de gestion de contenu intelligents, pourraient permettre des mises à jour et des contributions en temps réel. Les modifications seraient sujettes à un processus de révision collaborative, similaire à des plateformes comme Wikipedia, où les contributions sont évaluées et validées par la communauté.

Applications Pratiques : un tel référentiel permettrait une mise à jour constante des curricula et des matériels pédagogiques, les rendant plus pertinents et en ligne avec les évolutions du marché et des technologies. Les professionnels pourraient s'appuyer sur ces référentiels pour rester à jour avec les dernières tendances, technologies, et meilleures pratiques dans leurs domaines respectifs.

Avantages et défis : ce modèle favorise une plus grande agilité, pertinence et inclusivité dans la gestion des connaissances. Il permet une adaptation rapide aux nouvelles informations et aux changements dans divers domaines. Les défis incluent assurer la qualité et la fiabilité des contributions, gérer les biais potentiels, et maintenir un équilibre entre l'expertise formelle et les connaissances issues de la pratique.

Applications des données d'usage des badges numériques :

- Visualisation des relations : les données d'usage peuvent permettre de visualiser les relations entre les différentes parties prenantes des écosystèmes de badges et leur évolution dans le temps et l'espace.

Badges Numériques : le Livre Blanc

- Analyse des tendances : les données d'usage peuvent être utilisées pour identifier les tendances en matière de compétences et de formations, en analysant quels badges sont les plus demandés ou les plus valorisés dans un secteur ou une région spécifique.
- Amélioration de l'engagement : en examinant comment et quand les badges sont utilisés, les organisations peuvent ajuster leurs stratégies pour améliorer l'engagement des apprenants et maximiser la portée des badges.
- Personnalisation des parcours d'apprentissage : en analysant les données d'usage, les éducateurs peuvent comprendre les préférences et les besoins des apprenants, permettant ainsi la création de parcours d'apprentissage personnalisés.
- Évaluation de l'efficacité des formations : les données d'usage peuvent aider à évaluer l'impact et l'efficacité des programmes de formation en examinant le taux d'adoption et d'utilisation des badges associés.
- Découverte de Talents : les entreprises et les recruteurs peuvent utiliser les données d'usage pour identifier des talents potentiels en observant les compétences et les intérêts révélés par les badges obtenus.
- Réseautage professionnel : les plateformes de réseautage professionnel peuvent utiliser les données d'usage des badges pour suggérer des connexions pertinentes, des groupes ou des opportunités basées sur les badges obtenus par les utilisateurs.
- Soutien à la mobilité professionnelle : les données d'usage des badges peuvent être utilisées pour conseiller les individus sur les opportunités de carrière et de formation dans différentes régions ou secteurs.
- Développement de communautés de pratique : en identifiant les personnes qui ont obtenu des badges similaires, les plateformes peuvent encourager la formation de communautés de pratique autour de sujets ou de compétences spécifiques.

Ces exemples illustrent comment les données d'usage des badges numériques peuvent être exploitées de manière créative pour offrir une valeur ajoutée dans divers contextes éducatifs et professionnels.

3.2. La personne actrice de la reconnaissance

Comment aider une personne à se constituer un « capital reconnaissance » à l'aide de badges numériques ? Comment l'inciter non seulement à revendiquer des reconnaissances, mais aussi d'en proposer pour augmenter son capital en augmentant celui des autres⁶⁶ ?

Lorsqu'une personne entreprend un parcours de reconnaissance qui se matérialise à travers des badges numériques, elle participe activement à un processus qui dépasse la simple auto-valorisation. En effet, la démarche contribue non seulement à la construction de sa propre *identité numérique*⁶⁷, mais également à la structuration des identités des autres acteurs impliqués dont les *identifiants* sont inscrits dans les badges. Ainsi, chaque badge collecté ou attribué devient un maillon dans un réseau social en constante évolution.

Un parcours de reconnaissance peut générer différents types de badges numériques⁶⁸ par exemple :

- **Les personnes** (organisations/groupes) **que je reconnais** : émis par l'auteur du parcours, les badges permettent de matérialiser l'adage : dis moi qui tu fréquentes (reconnais), je te dirai qui tu es. Cela comprend les endossements des badges reçus par d'autres porteuses de badges ;
- **Mes aspirations** : créés par la personne ou revendiqués dans des communautés ;
- **Mes expériences** : créés par la personne ou les personnes ou organisations où les expériences ont eu lieu ;
- **Mes compétences** : créés par la personne ou revendiqués auprès d'organisation reconnaissant ou certifiant ces compétences ;
- **Les personnes** (organisations/groupes) **qui me reconnaissent** : les émetteurs des badges reçus ainsi que les endosseurs ;
- ...

Si un réseau social est un écosystème de reconnaissance, créer un écosystème de reconnaissance dans lequel une personne peut définir et développer une identité numérique se doit d'intégrer les fonctionnalités d'un réseau social.

Recommandations

Développer des instruments qui permettent aux personnes de prendre en main et de façonner activement leur propre parcours de reconnaissance en interaction avec leur environnement social et professionnel. Ces outils doivent être conçus de manière à être accessibles, intuitifs et personnalisables, afin de garantir une expérience utilisateur enrichissante et autonome.

⁶⁶ Une reconnaissance offerte et acceptée augmente le capital reconnaissance des deux parties.

⁶⁷ Il y a souvent une confusion entre les termes « identité numérique » et « identifiant numérique », le premier étant souvent utilisé en lieu du second. Une identité est *complexe et dynamique* alors qu'un identifiant est *simple et statique* — par ex. une chaîne de caractères.

⁶⁸ Un travail de réflexion et de développement est engagé pour proposer l'usage d'« attributs » comme formes simplifiées des badges numériques.

Les services à développer :

- **Tableau de bord personnel** : permettre une organisation et visualisation plus intuitive et dynamique pour une mise en valeur de son « capital reconnaissance » qui comprend les reconnaissances reçues *et* offertes.
- **Contribution active aux écosystèmes de reconnaissance** : Faciliter l'endossement des badges d'autrui, renforçant ainsi l'interactivité et la collaboration au sein et entre les écosystèmes.
- **Réseau de reconnaissance étendu** : exploiter le potentiel du réseau social généré par les parcours de reconnaissance, en offrant des outils d'engagement et de mise en réseau plus avancés.
- **Intelligence artificielle** : développer des outils conversationnels pour encourager la réflexion personnelle et faciliter l'auto-évaluation.
- **Système de recommandations et guides innovants** : développer des services pour explorer et connecter les parcours, centres d'intérêts, et projets, enrichissant ainsi l'expérience utilisateur.

Les pratiques à développer :

- **Réflexivité** : des espaces où les personnes peuvent se regrouper selon des intérêts ou des domaines de compétence communs.
- **Engagement** : contribuer de façon active à l'écosystème de reconnaissance, par exemple en proposant ou en endossant les badges numériques de collègues.

En somme, en développant des instruments centrés sur l'utilisateur, qui favorisent la réflexion personnelle, la gestion autonome des badges, et l'interconnexion avec une communauté, on permet aux individus de s'engager pleinement dans la construction et la valorisation de leur parcours de reconnaissance tout en contribuant à une construction collective.

NB : pour que tout ou partie de ces recommandations soient réalisables et pleinement effectives, cela demande bien sûr que tout ou partie des recommandations pour les autres parties prenantes soient prises en compte.

3.3. Communautés de pratique et associations

Dans son livre *Communities of practice: learning, meaning, and identity*, Etienne Wenger (1998) défend l'idée que l'apprentissage est un processus social qui se déroule dans des communautés de pratique.

Les communautés de pratique sont des groupes de personnes qui partagent un intérêt commun et qui se réunissent pour apprendre, partager et collaborer. L'apprentissage au sein des communautés de pratique est informel et se fait par le biais de la participation à des activités communes. Pour Wenger, l'apprentissage y est situé, c'est-à-dire qu'il est lié au contexte dans lequel il se déroule.

Du point de vue de la reconnaissance, une communauté de pratique pose la problématique de l'articulation entre reconnaissance individuelle et reconnaissance collective (de la communauté en tant que telle) :

- La participation à une communauté de pratique est déjà une forme de reconnaissance ;
- La reconnaissance d'un membre de la communauté en dehors de celle-ci influence la reconnaissance de la communauté en tant que telle ;
- La reconnaissance de la communauté a un impact sur la reconnaissance de ses membres.

Lorsqu'un membre d'une communauté de pratique s'engage dans un parcours de reconnaissance, il initie une dynamique qui va bien au-delà de la simple affirmation personnelle. Cette initiative contribue non seulement à l'élaboration de son identité individuelle, mais aussi à la définition des identités des autres membres impliqués, dont les références sont intégrées dans les badges. De cette manière, chaque badge obtenu ou décerné s'inscrit comme un élément connectif au sein du réseau social en perpétuelle évolution.

Une communauté de pratique a la possibilité de concevoir et de distribuer divers types de badges numériques afin de refléter et de valoriser les différentes facettes de son engagement et de son expertise, par exemple :

- **Badge de Membre** : Ces badges permettent aux individus d'affirmer leur affiliation à la communauté et de revendiquer leur appartenance même en dehors de celle-ci.
- **Badge de Pratique** : Créés par les membres et validés par leurs pairs, ces badges servent à documenter et reconnaître les pratiques spécifiques et les méthodologies adoptées au sein de la communauté.
- **Badge de Compétence** : Issus d'une réflexion approfondie sur les pratiques des membres, ces badges identifient et valident les connaissances, savoir-faire, attitudes et valeurs mises en œuvre au sein de la communauté.
- **Badge d'Expérience/Projet** : Ces badges reconnaissent et mettent en lumière les réalisations, les projets réussis et les expériences significatives des membres de la communauté.
- **Badge d'Événement** : Ces badges commémorent et célèbrent des moments clés, des rencontres ou des événements marquants au sein de la communauté.

Ces badges, parmi d'autres, contribuent à la richesse et à la diversité du parcours de reconnaissance de la communauté de pratique, tout en offrant à chaque membre une opportunité de se distinguer et de partager ses contributions uniques.

Recommandations

Développer des instruments qui facilitent la collaboration au sein de communautés de pratique dans lesquelles les personnes peuvent documenter et réfléchir sur leurs pratiques professionnelles.

Les communautés de pratique peuvent être formalisées ou émergentes, par exemple en faisant en sorte que l'obtention d'un badge conduise à la mise en relation avec d'autres personnes ayant obtenu un badge identique (ou proche), mais également avec d'autres acteurs collectifs (institutions, communautés) reconnaissant et/ou délivrant ces badges.

Les services à développer :

- **Tableau de bord collectif** : visualiser et partager le « capital reconnaissance » collectif qui comprend toutes les reconnaissances produites au sein de la communauté et en relation avec le monde extérieur (endossements et badges obtenus par les membres hors de la communauté).
- **Documentation des pratiques et des compétences** : faciliter les pratiques réflexives pour documenter et enrichir les pratiques et les traduire dans des badges numériques qui viennent enrichir un « wiki des compétences », voire un référentiel d'une branche professionnelle.
- **Découverte** : rechercher et mettre en relation les membres de la communauté avec le monde extérieur, par exemple pour accueillir de nouveaux membres ou offrir des opportunités d'apprentissage ou de travail à ses membres.
- **Recommandations** : faciliter la mise en relations de personnes partageant des badges communs ou similaires pour rejoindre ou faire émerger une communauté de pratique (ou d'intérêt, de projet, etc.).

Les pratiques à développer :

- Dans le cadre de dispositifs de remédiation, éviter la dichotomie entre le nous (les experts, les formatrices, etc.) et eux (les « publics cibles ») pour poser les dispositifs comme des communautés de pratique.

Ainsi, chaque membre de la communauté peut définir et développer son identité numérique tout en bénéficiant des fonctionnalités inhérentes à un réseau social. Cette approche renforce le sentiment d'appartenance, la collaboration, et la confiance mutuelle au sein de la communauté et de la communauté vis à vis du monde extérieur.

Ce processus permet non seulement de valoriser et de renforcer la cohésion interne, mais aussi de positionner la communauté dans un contexte plus large et de tisser des liens avec d'autres réseaux et communautés.

3.4. Petites et moyennes entreprises

Du point de vue de la reconnaissance, les PME (Petites et Moyennes Entreprises), TPE (Très Petites Entreprises) et les communautés de pratique présentent des similitudes significatives en termes de reconnaissance des compétences, de contributions et de réalisations individuelles et collectives.

Ce qui est spécifique au monde des entreprises est la problématique du recrutement et de la gestion du développement des compétences de ses employés. Ainsi, les badges numériques peuvent être utilisés par les entreprises pour définir et reconnaître les compétences attendues et pas uniquement les titres scolaires ou académiques.

Par ailleurs, la reconnaissance des salariés étant un élément clé de leur rétention, les badges numériques peuvent rendre compte (et/ou visible) cette reconnaissance et ainsi disposer d'indicateurs partagés de l'état de cette reconnaissance.

L'impact de la reconnaissance

L'importance de la reconnaissance comme facteur de motivation au travail a été abondamment documentée par les études de psychologie sociale (Ariely, 2021). En France, plusieurs études et sondages montrent ce mécanisme : si la reconnaissance de la part des supérieurs intervient comme premier facteur participant du bien-être au travail (Diez, Carton, 2013), c'est de façon générale une reconnaissance par le management et par les pairs qui forme l'une des principales attentes du travail salarié contemporain, comme le montre un récent rapport de qui reprend plusieurs études de la dernière décennie (Haut-Commissariat au Plan, 2023). Selon une enquête récente réalisée par OnePoll, près de la moitié des travailleurs américains (46 %) ont quitté leur emploi parce qu'ils ne se sentaient pas appréciés. Par ailleurs, 65 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles travailleraient plus dur si elles avaient l'impression que leurs contributions étaient remarquées par la direction. Mais ce n'est pas seulement la gratitude des managers qui fait la différence. Soixante-cinq pour cent des personnes interrogées estiment qu'elles resteraient dans un poste avec un patron peu reconnaissant si leurs collègues appréciaient leur travail⁶⁹. Hewitt a constaté que le turnover était inférieur de 31 % dans les entreprises dotées d'une forte culture de reconnaissance des salariés⁷⁰. Les employés seraient 2,7 fois plus susceptibles d'être engagés dans leur travail s'ils pensent que leur contribution sera reconnue⁷¹. La reconnaissance peut améliorer la santé physique et le bien-être émotionnel des personnes. Lorsque vous exprimez de la gratitude envers une autre personne, cela peut améliorer sa satisfaction de vie (Morgan 2017), ses relations sociales (Algoe 2012), ses habitudes de sommeil (Wood et al 2009), sa santé physique (Hill et al. 2018) et son bien-être au travail (Waters 2012)⁷².

Une PME peut tirer parti de la création et de l'attribution de divers types de badges numériques pour reconnaître et valoriser les efforts et les compétences de ses employés, mais aussi des partenaires, voire des clients.

⁶⁹

<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/11/20/why-employee-recognition-is-more-crucial-than-ever/?sh=6da891592e03>

⁷⁰ <https://www.hrcloud.com/blog/the-impact-of-employee-recognition-on-engagement-and-retention>

⁷¹ <https://www.efx.co.uk/36-statistics-on-employee-recognition-and-motivation/>

⁷² <https://www.england.nhs.uk/long-read/staff-recognition-framework/>

Reconnaître les contributions de ses partenaires, associés et clients

L'écosystème de reconnaissance d'une entreprise ne se limite pas à ses salariés. Les badges numériques rendent visibles les efforts et les réussites de l'ensemble des parties prenantes qui contribuent à la croissance et à la prospérité de l'entreprise:

- **Partenaires et associés** : les badges peuvent mettre en lumière la collaboration et les projets. Ils contribuent à renforcer les liens professionnels et encourager des collaborations futures.
- **Clients** : les badges peuvent contribuer à la fidélisation de la clientèle, par exemple en reconnaissant leur statut de client régulier ou leur participation à des programmes de fidélité, la contribution à l'amélioration des produits ou services par leurs retours et suggestions.
- **Fournisseurs et prestataires** : Les badges numériques peuvent également être utilisés pour reconnaître la qualité du travail des fournisseurs et prestataires, soulignant ainsi leur rôle essentiel dans la chaîne de valeur.

L'utilisation des badges numériques dans les PME et les TPE offre une approche accessible et flexible pour reconnaître et valoriser les personnes, leurs compétences, contributions et réalisations. Cela permet non seulement de renforcer l'engagement des employés mais aussi de reconnaître les contributions de l'ensemble des parties prenantes de l'*entreprise étendue*⁷³ pour enrichir et élargir son écosystème de reconnaissance.

En intégrant les badges numériques dans leur stratégie, les entreprises contribuent au développement d'une culture de reconnaissance qui dépasse les frontières de la simple organisation.

Recommandations

Développer des services qui contribuent à faire des PME et TPE des acteurs engagés dans la création d'une culture de la reconnaissance au sein de l'entreprise-même, mais aussi de l'*entreprise étendue*.

Les services à développer :

- **Affichage des compétences de l'entreprise** : mettre en avant les pratiques et les compétences qu'elle valorise et cultive vis-à-vis de ses clients et partenaires.
- **Investissement dans les compétences** : intégrer les badges numériques pour planifier et suivre le développement des parcours professionnels, en particulier le transfert en situation professionnelle des formations.
- **Promotion et recrutement** : communiquer clairement les compétences attendues pour un poste donné.
- **Soutien à l'innovation** : reconnaître les employés qui proposent des idées et pratiques novatrices.
- **Documentation des pratiques professionnelles** : des badges peuvent servir à documenter des pratiques, en particulier les pratiques émergentes et reconnaître les employés qui en sont à l'origine et celles et ceux qui l'adoptent.

⁷³ La notion d'« entreprise étendue » fait référence à un modèle où une entreprise ne se limite pas à ses frontières physiques et hiérarchiques traditionnelles, mais s'étend à l'extérieur pour inclure partenaires, fournisseurs, clients, sous-traitants, et autres parties prenantes externes.

- **Collaboration avec les organismes de formation** : les entreprises peuvent collaborer avec des organismes de formation pour définir des compétences clés et élaborer des programmes de formation adaptés et validés par les entreprises.

Les pratiques à développer :

- Créer une culture de la reconnaissance en favorisant la reconnaissance mutuelle au sein de l'entreprise, mais aussi avec les sous-traitants, partenaires et clients.
- Développer les pratiques professionnelles réflexives

3.5. OPCO et regroupements d'employeurs

Missions des OPCO⁷⁴

- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- Apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- Assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Les badges numériques peuvent apporter de nombreux avantages aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCO) ainsi qu'à leurs partenaires dans l'accomplissement de leurs missions : **Optimisation du financement** : Les badges numériques peuvent faciliter le suivi et la traçabilité des parcours de formation professionnelle, permettant ainsi aux OPCO de s'assurer que les fonds sont alloués de manière efficace et que les niveaux de prise en charge sont respectés.

Soutien à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)⁷⁵ : Les badges peuvent être utilisés pour cartographier les compétences existantes, émergentes et futures nécessaires au sein des branches professionnelles. Les OPCO peuvent ainsi aider à établir une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) plus précise. **Facilitation des processus de certification** : Les badges numériques peuvent simplifier la construction des référentiels de certification. En définissant clairement les compétences (connaissances, savoir-faire, attitudes et valeurs) exigées à travers des badges, les OPCO peuvent contribuer à standardiser et à rendre plus transparent le processus de certification.

Accompagnement des PME : Les badges peuvent servir d'outil d'information et de communication pour les petites et moyennes entreprises (PME). Les OPCO peuvent

⁷⁴Source : travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco

⁷⁵ Cette dénomination a formellement remplacé la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).

utiliser les badges pour informer les entreprises via leurs branches professionnelles sur les opportunités de formation et les accompagner dans l'identification de leurs besoins en compétences. Réciproquement, les entreprises peuvent faire remonter leurs besoins de compétence pour faire émerger de nouveaux badges.

Adaptabilité aux mutations économiques et techniques : Les badges étant flexibles et évolutifs, peuvent être rapidement mis à jour pour refléter les changements dans les besoins en compétences dus aux mutations économiques et techniques. Les OPCO peuvent ainsi aider les entreprises à rester compétitives et à jour, notamment en s'appuyant sur le réseau d'entreprises pour un travail de veille sur les pratiques et compétences émergentes.

Reconnaissance des compétences transversales : Les badges peuvent valoriser des compétences non formalisées et transversales, telles que le travail en équipe ou la communication, qui sont souvent cruciales dans le monde professionnel mais moins visibles dans les certifications traditionnelles.

Engagement et motivation des salariés : L'obtention de badges numériques peut renforcer l'engagement des salariés en leur offrant une reconnaissance visible et partageable de leurs efforts et de leurs apprentissages continus.

Facilitation de la mobilité professionnelle : les badges numériques, reconnus à travers différentes organisations et secteurs, peuvent faciliter la mobilité professionnelle des salariés en rendant leurs compétences et qualifications facilement compréhensibles et comparables.

En intégrant les badges numériques dans leurs services, les OPCO peuvent ainsi renforcer leur mission d'accompagnement des branches professionnelles et des entreprises, tout en rendant les parcours de formation et de développement professionnel plus visibles, flexibles et adaptés aux besoins du marché du travail.

Recommandations

Les services spécifiques aux OPCO pour optimiser la formation professionnelle et la reconnaissance des compétences dans les branches professionnelles :

- **Environnement de reconnaissance** : les OPCO peuvent créer des badges numériques qui reflètent les compétences et pratiques spécifiques à chaque branche professionnelle. Ces badges peuvent être mis à la disposition des entreprises afin qu'elles les attribuent à leurs salariés en reconnaissance de leurs compétences acquises.
- **Cartographie dynamique des compétences** : les OPCO peuvent mettre en place un système où les entreprises du secteur alimentent et mettent à jour une cartographie des compétences nécessaires, basée sur leurs besoins réels et changeants. Les entreprises, salariés et acteurs publics ont accès à une visualisation dynamique des compétences activées, obsolètes et en tension dans le secteur.
- **Référentiel Inversé comme outil de capacitation** (c.f. [Les badges numériques comme instruments de collecte des données](#)) : les OPCO peuvent héberger la création de référentiels de compétences co-construits à partir des activités réelles

des salariés. Les fonctions du référentiel évoluent pour *passer du prescriptif au prospectif* :

- Enrichissement en temps réel : Les référentiels peuvent être continuellement mis à jour et enrichis pour refléter les besoins changeants des entreprises et des salariés.
- Discussion des Référentiels : Les OPCOs peuvent faciliter des espaces de discussion où les salariés et les entreprises peuvent dialoguer sur les compétences nécessaires et les critères d'évaluation.
- Capacitation des Individus : En étant impliqués dans la construction et la mise à jour des référentiels, les salariés peuvent mieux comprendre et prendre en main leur propre développement professionnel.
- Guidage du Développement : Ces discussions peuvent servir à guider les individus et les groupes dans leur développement professionnel.

Les pratiques à développer :

- **Valorisation des compétences non formelles** : les OPCOs peuvent encourager la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle ou non formelle à travers des badges numériques et des référentiels dynamiques.

En développant ces services, les OPCOs peuvent jouer un rôle actif dans la modernisation et la personnalisation de la formation professionnelle, tout en favorisant une culture de reconnaissance ouverte et de capacitation des salariés.

3.6. Acteurs de l'éducation et de la formation

Les badges numériques introduisent de nouvelles possibilités dans l'éducation formelle, en proposant de nouvelles méthodes pour la reconnaissance des apprentissages conduisant à l'attribution de diplômes et des qualifications. Contrairement aux supports des diplômes traditionnels (papiers ou électroniques), qui sont *statiques* par nature, les badges numériques sont *dynamiques* et *vivants*. Ils peuvent être constamment mis à jour pour refléter la mise en œuvre et le développement des compétences, encourageant ainsi un engagement continu dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Une étudiante pourrait ainsi demander un badge au début d'une formation, utiliser ce badge pour documenter ses apprentissages (portfolio) et rechercher des stages. Pendant la période de formation, le badge est affiché avec la mention « En Construction » qui sera supprimée lorsque la formation sera validée. La nature connectée des badges numériques est un autre avantage clé. Les métadonnées associées aux badges peuvent créer des liens entre étudiants, éducateurs, employeurs et organisations, facilitant les opportunités de réseautage et de collaboration.

Le badge numérique n'étant qu'un simple support d'information, il permet de créer un « mix-reconnaissance » agrégeant reconnaissances formelles, non-formelles et informelles (par exemple dans le cadre de stages) avec des degrés de granularité qui peuvent varier entre un titre officiel (diplôme, qualification) et une simple recommandation par un maître de stage. Ce « mix-reconnaissance » pourrait assurer que chaque étudiant(e) est reconnu(e) pour un parcours et des contributions uniques.

Stimuler et reconnaître les compétences transversales

De façon générale, les travaux en pédagogie montrent que les compétences transversales sont nécessaires à l'apprentissage, intégrées au processus d'appropriation, et communes à plusieurs disciplines (Vasquez-Bronfman, Martinez, 1996), ce qui fait l'objet d'une attention particulière de l'Éducation nationale depuis le début des années 2000 (Morlaix, 2015). La transversalité peut être appréhendée en tant qu'élément transcendant de l'expérience et de son contexte, mais la compétence transversale est considérée comme un élément de la compétence telle que définie dans le monde professionnel et les référentiels, c'est-à-dire en tant qu'action précise avec une situation et un objectif, qui conduit nécessairement à la mobilisation de plusieurs capacités (Rey, 1996). Synonymes imparfaits de soft skills, compétences psychosociales ou compétences socio-comportementales, les compétences transversales ont été davantage appréhendées par les institutions scolaires par leur dimension méthodologique que du côté de leurs composantes sociales ou émotionnelles. Or des travaux récents du Conseil d'analyse économique montrent un déficit de compétences socio-comportementales (Algan et al., 2018). En effet, les élèves seraient les plus anxieux et les moins persévérants des pays de l'OCDE, et auraient une moins bonne perception de leurs propres compétences, une moindre ouverture ou encore une moindre disposition à la résolution collaborative de problèmes. Le CAE présente un lien entre ces mauvais résultats et les pratiques pédagogiques en France. Il s'appuie notamment sur les enquêtes PIRLS (Progress in International Reading Literacy) et TIMSS (Trends in International Mathematics and Sciences Study) qui établissent qu'en France, dans les écoles, « plus de deux élèves sur trois disent ne jamais travailler en groupe. » (Algan et al., 2018 : 7).

En termes d'accès et d'équité, les badges numériques, reconnaissables à l'échelle mondiale, facilitent la mobilité académique et professionnelle. En reconnaissant une diversité de compétences, ils peuvent contribuer à la promotion de l'équité dans l'éducation.

Par ailleurs, les pratiques développées dans l'usage des badges numériques dans le cadre de l'éducation formelle sont une opportunité pour éduquer les étudiant(e)s aux *pratiques de la reconnaissance* qui mobilisent des *compétences sociales*⁷⁶ qui leur seront utiles dans le cadre professionnel.

Ainsi, en intégrant les badges numériques dans l'éducation formelle, les institutions peuvent reconnaître de manière plus nuancée et étendue les compétences des étudiant(e)s, tout en encourageant l'apprentissage continu, la connectivité et l'innovation pédagogique.

Recommandations

Les services à développer :

- **Gestion des parcours de reconnaissance** : développer les fonctionnalités des plateformes de gestion de badges numériques pour faire des badges (et leur contenu) les supports dynamiques au service de la documentation des apprentissages qui, pris dans leur ensemble, peuvent constituer le *portfolio* d'un parcours d'apprentissage et donc, de reconnaissance.
- **Espace reconnaissance étudiant.e.s** : dans le cadre de la gestion des parcours de reconnaissance, prévoir un **espace** géré directement par les élèves et étudiants,

⁷⁶ https://pollen.chlorofil.fr/frm_display/51/monparam/5424/ Construire collectivement – étudiants/enseignants – un open badge sur la coopération au lycée de Sées en « brain trust ».

voire avec la participation des alumni.

- **Reconnaître les apprenants comme « producteurs de connaissances⁷⁷ »** : les étudiants ne sont pas que des *consommateurs* de connaissance. Par leurs travaux et stages, ils ont l'opportunité de produire de nouvelles connaissances, découvrir de nouvelles pratiques et procédés qui peuvent être documentés par des badges qui iront enrichir la base de connaissance de la communauté étendue (qui inclut les *alumni*, les partenaires, etc.). Au-delà d'un diplôme, reconnaître les étudiants pour leurs productions peut jouer sur leur motivation et leur implication dans la communauté apprenante.
- **Gestion des réseaux de collaboration et de mentorat** : concevoir des services qui utilisent les métadonnées des badges pour connecter les étudiants avec des mentors, des employeurs et des opportunités de stages. Cela pourrait se faire sous forme d'une plateforme de réseautage professionnel qui favorise la mise en relation en fonction des compétences et des intérêts.
- **Gestion d'un « mix-reconnaissance »** : élaborer des services (et des pratiques) qui permettent d'agrèger diverses formes de reconnaissance – formelles, non-formelles et informelles – dans un parcours de reconnaissance comme alternative vivante au *supplément de diplôme et supplément de certificat*.

Les pratiques à développer :

- **Reconnaissance entre pairs** : concevoir des dispositifs pédagogiques dans lesquels les élèves ou étudiants jouent un rôle clé dans la reconnaissance de leurs pairs.
- **Reconnaissance proactive** : encourager les élèves et étudiantes à s'engager proactivement dans la reconnaissance des autres, dans et hors de l'institution.

Exemples de badges:

- **Badge de rêve** : un badge personnalisé qui représente un objectif ou une aspiration. Auto-attribué ou co-construit, il peut s'agir d'un objectif professionnel, personnel ou académique. C'est un type particulier de *badge en construction*.
- **Badge « En Construction »** : un badge numérique n'est pas nécessairement délivré à la fin d'une formation. Il est tout à fait possible (et parfois recommandé) qu'un badge puisse être demandé au début d'un parcours et être affiché avec la mention « En Construction ».
- **Badge collectif⁷⁸** : le badge sert de **support numérique portable** pour un récit collectif dont chacun garde une copie. Il sert de **micro-portfolio** tout au long du projet, le badge pouvant être alimenté par des informations au format numérique (lien, texte, image, vidéo) pour documenter sa propre contribution. Le badge collectif permettant également de **communiquer** sur le projet grâce aux possibilités de partage sur les réseaux, de **cartographier** le projet et ses acteurs pour les rendre découvrables, et de **rendre visibles les reconnaissances** par les pairs, les

⁷⁷Towards a sustainable open educational resources development model : tapping into the cognitive surplus of student-generated content: <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:38470>

⁷⁸ <https://www.canva.com/design/DAEz7osVplc/0b-sFmlgzIS0uiYU3DMG6g/>

encadrants, les partenaires

- **Badge de retour d'expérience** : cela permettrait d'amener des aspects intéressants des étapes/processus post-académiques en légitimant les épreuves et les ressentis, positifs comme négatifs, en lien avec le « métier » (Coulon, 1997) d'étudiant (parsemé d'apprentissages institutionnels, de nouvelles pratiques d'acquisitions de connaissances, de nouvelles sociabilités, etc.
- **Badge de tutorat** : valoriser les engagements dans le tutorat, le coaching et le mentorat dans les actions de reconnaissances des pratiques et des compétences.

En mettant en œuvre ces services, les acteurs de la formation formelle peuvent maximiser les avantages des badges numériques, favorisant un apprentissage plus personnalisé, connecté et équitable.

3.7. Territoires

La France a été particulièrement innovante avec la création de collectifs régionaux, notamment :

- Badgeons la Normandie [le premier !],
- Badgeons le Centre Val de Loire
- Badgeons les Pays de la Loire
- Badgeons l'Occitanie
- Badgeons les Hauts de France
- ...

Mais aussi au niveau départemental :

- Badgeons le Loiret
- Badgeons le Béarn
- Badgeons l'Orne
- ...

Ces collectifs sont la preuve que les badges numériques, pensés comme support à la reconnaissance dans son acception la plus large, ont le pouvoir de faire émerger des écosystèmes de reconnaissance au niveau d'un territoire en engageant dans un même mouvement des acteurs représentatifs de tous les secteurs de la société :

- Associations
- Acteurs de l'Éducation, de la formation de l'orientation
- Acteurs de l'insertion sociale
- Entreprises
- Institutions culturelles et sportives
- Organismes de Santé et de Recherche
- Collectivités Territoriales

Les badges numériques servent de levier pour fédérer une multitude d'acteurs au sein d'un territoire, créant ainsi des écosystèmes de reconnaissance dynamiques et inclusifs qui répondent aux besoins spécifiques de ce territoire. Ces collectifs illustrent la façon dont la

reconnaissance peut être conceptualisée et mise en œuvre de manière transversale pour bénéficier à l'ensemble de la société : la reconnaissance comme instrument au service du développement d'un *territoire apprenant*.

Un Territoire Apprenant est aussi un Territoire Reconnaissant

Un « territoire apprenant » fait référence à une région, une ville ou une communauté qui met l'accent sur la capacité d'apprendre de manière continue et adaptative à partir de son environnement, ses ressources (personnes, patrimoine scientifique, culturel, entrepreneurial, etc.) de ses expériences et des interactions entre ses acteurs.

Plutôt que de mettre l'accent sur la mise à disposition de ressources éducatives, ce qui serait un « territoire éducatif⁷⁹ », un territoire apprenant valorise et facilite l'apprentissage informel, l'innovation et la collaboration. Les habitants, les institutions, les entreprises et les autorités locales co-construisent des connaissances, partagent des expériences en tirant des leçons de leurs succès et échecs. Ainsi, un territoire apprenant n'est pas seulement un lieu où l'éducation est accessible, mais plutôt un espace dynamique et résilient qui apprend, évolue et se développe collectivement.

Un « territoire reconnaissant » est un espace géographique où la reconnaissance des aspirations, des compétences et des contributions individuelles et collectives est intégrée dans la culture locale — une culture de la reconnaissance. Sur un tel territoire, les systèmes éducatifs, les organisations, et la communauté dans son ensemble avancent de conserve pour reconnaître et valoriser les acquis et les réussites de chacun, favorisant ainsi l'inclusion, l'engagement citoyen et le développement professionnel. Les badges numériques sont l'instrument de choix pour développer cette culture de la reconnaissance dans les territoires.

Recommandations

Les badges numériques peuvent jouer un rôle significatif dans l'animation des territoires, qu'il s'agisse de dynamiques sociales, culturelles ou citoyennes.

Les services à développer :

- **Cartographie des territoires** : cartographie précise des ressources (lieux, personnes, activités, compétences, patrimoine, etc.) présentes sur un territoire, qu'il soit géographique ou sectoriel. Cette démarche facilite la mise en évidence des talents et des ressources disponibles pour répondre à ses besoins de développement.
- **Écosystèmes distribués et interconnectés** : promouvoir la création d'espaces numériques distribués et interconnectés à divers échelons territoriaux (quartier, ville, région) et sectoriels (secteur professionnel, réseau associatif, communautés de pratique, etc.) pour favoriser une dynamique d'échange et de croissance mutuelle.
- **Orientation, formation et mobilité professionnelle** : utiliser les badges pour analyser les parcours professionnels afin de les adapter aux évolutions du marché local et régional.
- **Collaboration locale** : Les badges numériques facilitent la collaboration et l'innovation entre professionnels et entreprises locales en servant de vecteur de

⁷⁹ Ainsi de *Learning Cities*, l'initiative de l'UNESCO Institute for Lifelong Learning est en réalité dédiée à la promotion de l'éducation tout au long de la vie, plutôt qu'à la ville comme espace d'expérience d'apprentissage collectif. C'est une ville où on apprend et pas une ville qui apprend.

communication pour les compétences et en valorisant les contributions individuelles au sein de l'écosystème local.

L'utilisation des badges numériques pour stimuler la collaboration et l'innovation entre professionnels et entreprises locales repose sur plusieurs axes. Premièrement, les badges peuvent servir de moyen de communication des compétences et des expertises au sein d'un écosystème local, favorisant ainsi la mise en relation des acteurs ayant des besoins et des offres complémentaires. Ensuite, ils peuvent être utilisés comme outils d'engagement dans des projets collaboratifs, en reconnaissant et valorisant les contributions individuelles. Enfin, ils peuvent encourager l'innovation en identifiant et en reconnaissant les compétences et les initiatives innovantes au sein de la communauté locale.

Les pratiques à développer :

- **Animation et mise en valeur du patrimoine** : les badges peuvent contribuer à la préservation et à la promotion du patrimoine culturel local, qu'il s'agisse d'art, d'artisanat, de langues régionales ou de traditions.
- **Engagement civique et éducation** : les badges numériques peuvent reconnaître et encourager la participation à des activités citoyennes, telles que le bénévolat, la participation à des conseils citoyens, ou l'implication dans des projets écologiques.
- **Accessibilité de l'écosystème pour valoriser tous les acteurs du territoire** : l'écosystème associatif local est riche en connaissances sur les territoires, incluant institutions, associations et personnalités locales. Cependant, l'accès à ces ressources est limité. Les individus les plus informés sont souvent déjà bien intégrés, tandis que les autres doivent faire preuve de proactivité pour bénéficier de ces ressources. De plus, les acteurs clés de cet écosystème, souvent surchargés, n'ont pas les ressources pour étendre leur portée au-delà de leurs activités actuelles.

Sur les territoires, les badges sont un outil de liaison qui transcende les frontières organisationnelles et géographiques, créant un robuste écosystème de reconnaissance et de valorisation du capital des territoires.

3.8. Services publics

L'intégration des badges numériques dans les services publics tels que l'enseignement, l'emploi, la formation et l'insertion sociale peut offrir de nombreux avantages, en facilitant l'ouverture et la personnalisation de la reconnaissance des personnes, de leurs compétences et accomplissements.

Cela peut se traduire notamment, mais pas uniquement, de la façon suivante :

- **Éducation** : les badges numériques peuvent être utilisés pour encourager les élèves à contribuer activement à une culture de la reconnaissance, par exemple sur la question des compétences qui, bien que non académiques, sont essentielles, telles que le travail d'équipe, la créativité, l'initiative ou la résolution de problèmes.
- **Validation des acquis de l'expérience** : les badges numériques sont une opportunité pour les politiques et les services publics d'explorer les bénéfices de

nouvelles approches de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience fondées sur l'idée d'un continuum entre reconnaissance informelle, non-formelle et informelle.

- **Formation professionnelle** : les badges permettent de créer des parcours de formation adaptés aux besoins spécifiques des apprenants et des entreprises. Ils permettent aussi la reconnaissance des apprentissages informels.
- **Emploi** : des CV dynamiques qui racontent de façon plus authentique et moins formelle les expériences et compétences acquises (portfolio de badges numériques). Des offres d'emploi plus ciblées qui, grâce aux badges, permettent aux candidats de mieux apprécier les compétences demandées en ayant la possibilité de consulter les portfolios de porteurs des badges requis. Pour l'évolution de carrière, les badges peuvent être utilisés pour identifier les besoins en formation continue et structurer l'évolution professionnelle.
- **Insertion sociale** : la reconnaissance des compétences à travers des badges peut renforcer la confiance en soi et encourager la participation active à la société. Ils permettent aux personnes peu ou pas qualifiées de valoriser des expériences de vie qui peuvent ouvrir l'appétit et l'accès des formations et l'emploi.

De façon générale, les badges numériques ouvrent la voie à une plus grande synergie entre les différents services publics et les citoyens et travailleurs, ainsi que le montre l'exemple du CPF et Passeport de Compétences. Avec un format standard pour un partage de données à forte granularité, les badges numériques ont le potentiel de transformer la manière dont les compétences et les accomplissements sont reconnus et valorisés au sein des services publics, en rendant la reconnaissance plus ouverte, personnalisée et accessible à tous en faisant émerger un écosystème de reconnaissance ouvert et collaboratif sur les territoires, impliquant différents acteurs publics et privés.

Recommandations

Les services publics ont un rôle particulier dans la mise en œuvre d'un écosystème de reconnaissance ouvert, garantissant une continuité de service (interopérabilité) entre les divers instruments et dispositifs déployés par les différentes parties prenantes. Cette continuité est particulièrement importante pour assurer une transition fluide entre les systèmes de reconnaissance formels, non-formels et informels.

Si nous posons l'existence d'un *Service Public de la Reconnaissance*, les services de valorisation des badges numérique pourraient comprendre :

- **Engagement citoyen**⁸⁰ : des outils numériques fondés sur les badges numériques pourraient proposer des mécanismes de mise en relation entre les citoyens engagés, les organisations et les initiatives. Cela permettrait non seulement de valoriser l'engagement citoyen mais aussi de stimuler une participation plus active au sein des communautés.
- **Badges numériques 5.0** : soutenir le développement d'une filière technologique s'appuyant sur l'excellence des pratiques innovantes développées (principalement) en France.

⁸⁰ Plutôt que de « choisir » entre cause et compétence, le badge peut réunifier les deux dimensions de l'engagement et souligner la dimension intégrée et transversale des compétences. Une compétence peut renvoyer à différents engagements ; un engagement mobilise différentes compétences ; un ensemble dynamique d'engagements au sein d'un territoire mobilise différentes pratiques et communautés de pratique.

- **Synergie des services publics** : créer un écosystème de reconnaissance ouvert et collaboratif, intégrant divers acteurs publics et privés.
- **Tableaux de bord** : à partir d'une collecte nationale des données relatives aux badges numériques, établir des tableaux de bord pour visualiser l'évolution de l'adoption des badges numériques par les différentes parties prenantes⁸¹.
- **Identifiants numériques** : développer sur le modèle de FranceConnect⁸² un dispositif de vérification des identifiants utilisés dans les badges numériques par les émetteurs, récepteurs, endosseurs et autres contributeurs à l'écosystème de reconnaissance.

Plus généralement, un *Service Public de la Reconnaissance* pourrait encourager :

- **Promotion des badges numériques** : promouvoir les badges en tant qu'outils d'ouverture de l'accès à la reconnaissance afin de contribuer à la reconnaissance et à la légitimité de ces dispositifs au-delà des institutions, des groupes et des individus déjà convaincus.
- **Projets pilotes et recherche-action** : déployer une recherche expérimentale autour des usages des badges numériques dans des contextes externes (i.e. auprès d'acteurs ne délivrant pas de badges), afin d'en saisir la portée, notamment en termes d'employabilité.
- **Mise en lumière l'innovation** : les pratiques émergentes et la présence de la reconnaissance par les badges dans des pratiques, initiatives, projets, groupes, etc., en lien avec l'innovation peuvent être soulignées grâce aux badges (enrichir la portée de l'objet de l'innovation via les pratiques, l'organisation, les créations qui la sous-tendent).
-

3.9. Propositions transversales à l'ensemble des parties prenantes

Ceci est une reformulation des propositions discutées précédemment afin de mettre en lumière les aspects transversaux :

- **Systématiser l'utilisation des badges.** Il s'agit de rendre accessibles les éléments relatifs aux parcours d'apprentissage et de développement professionnel afin de générer un large nombre de données pour informer les services aux personnes, organisations et collectivités : GEPP, politiques publiques de formation, etc.
- **Équiper des espaces collectifs de reconnaissance.** Les badges prennent toute leur valeur dans des espaces collectifs que sont les territoires (quartier, ville, région), les entreprises, les branches professionnelles, les réseaux d'associations, les communautés de pratique, etc. Il faut donc pouvoir équiper ces espaces des outils qui permettent la mise en valeur des badges numériques.
- **Connecter les espaces de reconnaissance.** Créer la possibilité pour une communauté, institution ou organisation de se joindre à d'autres communautés, institutions ou organisations au sein de « méta-espaces » pour partager des

⁸¹ Ce serait une incitation à mettre en place des protocoles qui assurent l'interopérabilité entre les instruments et plateformes utilisant les badges numériques, en particulier les OPCO et branches professionnelles. Ce serait aussi une source de données exceptionnelle pour mener des travaux de recherche, informer les politiques publiques et mesurer leur impact.

⁸² <https://franceconnect.gouv.fr/>

ressources (cartographie des pratiques et compétences) et créer les conditions pour rendre le local visible globalement.

- **Encourager le partage de pratiques.** Les critères de description et d'attribution des badges peuvent servir de « point de départ » de conversation entre différentes sources (individuelles ou collectives) de pratiques (dimension « bonnes pratiques »).
- **Mettre en lumière l'innovation.** Les pratiques émergentes et la présence de la reconnaissance par les badges dans des pratiques, initiatives, projets, groupes, etc., en lien avec l'innovation peuvent être soulignées grâce aux badges (enrichir la portée de l'objet de l'innovation via les pratiques, l'organisation, les créations qui la sous-tendent).
- **Faire évoluer les fonctions des référentiels.** Les pratiques et les compétences associées à un référentiel évoluent, aussi les badges qui rendent compte de cette évolution devraient permettre de faire évoluer en temps réel ces référentiels—par exemple, développer des « wiki-compétences » comme référentiels ouverts de compétences.
- **Valoriser le lien entre compétence et engagement.** Plutôt que de « choisir » entre cause et compétence, le badge peut réunifier les deux dimensions de l'engagement et souligner la dimension intégrée et transversale des compétences (une compétence peut renvoyer à différents engagements).
- **Légitimer l'enrichissement des parcours.** Les badges doivent être aisément intégrés à des portfolios, CV type Europass, Compte Personnel de Formation, VAE, etc. pour rendre compte de la diversité et la richesse des parcours
- **Exploiter pleinement les métadonnées des badges.** Un badge est plus que les métadonnées qu'il contient : certaines données collectives (nombre de badges identiques émis, territoires concernés par ces badges, acteurs reconnaissant activement ces badges, etc.) sont essentielles pour informer des services fondés sur les badges
- **Construire l'interopérabilité des services utilisant les badges,** par exemple avec les outils développés par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) (Passeport compétence, Passeport sécurité).
- **Mener une campagne de promotion des badges** en tant qu'outils de la reconnaissance afin de contribuer à la connaissance et à la légitimité de ces dispositifs au-delà des institutions, des groupes et des individus déjà convaincus.
- **Favoriser la recherche autour des badges.** Déployer une recherche expérimentale autour des usages des open badges dans des contextes externes (notamment auprès d'acteurs ne délivrant pas de badges), afin d'en saisir les représentations sociales ainsi que la portée, notamment en termes d'employabilité et d'intégration sociale.

4. Propositions pour engager les acteurs au service du déploiement des badges numériques à l'échelle nationale

La France, pionnière en Europe dans le domaine des badges numériques, a vu se multiplier ces initiatives à la fois dans le secteur public et privé, avec, par exemple, « Badgeons la Normandie » qui a depuis essaimé sur d'autres territoires (les plus récents sont l'Occitanie et les Hauts de France) des projets nationaux comme [Re]connaissances (PIC 100% Inclusion) et européens comme MIRVA, REVEAL, BRIDGES, REPAIR, NS4-SFC (Erasmus+). Il faut bien sûr mentionner la Déclaration de Bologne pour une Reconnaissance Ouverte (Bologna Open Recognition Declaration) qui servira de fondation pour la création de Reconnaître—Open Recognition Alliance en 2018, la première organisation française et européenne entièrement dédiée aux questions de la reconnaissance— et qui a publié la Charte de la Reconnaissance Ouverte signée par la Région Normandie en décembre 2022.

Alors que les initiatives de déploiement restent majoritairement concentrées au niveau local, l'heure est à l'accélération et au déploiement à l'échelle nationale.

- Comment inciter les acteurs à produire et à utiliser des badges ?
- Comment développer les services et la valeur d'usage liés aux badges ?
- Comment faciliter l'interopérabilité entre les plateformes qui produisent et utilisent les badges ?
- Comment faciliter le passage à l'échelle nationale des initiatives existantes ?
- Comment rendre le badge numérique un outil incontournable, utilisé par le plus grand nombre et notamment par les travailleurs peu qualifiés ?

Les recommandations porteront sur des actions concrètes à mettre en oeuvre par différents types d'acteurs de façon à les rendre « acteurs » du déploiement des badges à l'échelle nationale :

- les pouvoirs publics
- les entreprises
- les associations
- les acteurs issus de la société civile
- les fournisseurs de technologie et de services
- les organisations paritaires (OPCO, Branche, Syndicat)

4.1. Propositions pour promouvoir l'engagement de l'écosystème des acteurs

- Mettre en place une « instance gouvernementale » type France Tiers-Lieu (un Groupement d'intérêt public) qui aurait pour objectif de :
- Servir d'observatoire national des usages des badges
- Elaborer et proposer aux pouvoirs publics des politiques de promotion des badges
- Coordonner le déploiement et le suivi de ces politiques
- Mettre en place les outils à destination des acteurs facilitant leurs usages des badges (ex. mise en place du label « Badgeons les compétences », guides pratiques pour les entreprises et les associations, tutos d'auto-formation pour les actifs...)
- Endosser les badges des organisations qui déploient des badges,
- Promouvoir des lieux de la Reconnaissance dans des lieux existants
- Coordonner le Comité national des acteurs des badges numériques,
- Créer des lieux de la Reconnaissance dans des lieux existants (Ex. Lieu de la Reco' « Espace Prévert » : Ex. La Roche/Yon Agglomération avec le CIBC, Service Emploi Insertion, Mission Locale, avec au moins 1 permanence + moyens ouverts à toutes & tous, avec ou sans RDV préalable...)

Pour rappel, le Comité national des acteurs des badges numériques, créé fin 2022, a pour objectifs de :

- Faciliter les échanges décroisés entre les différents acteurs du public et du privé, par la mise en place d'ateliers de réflexion, de conférences et la publication des bonnes pratiques ;
- Assurer la transparence sur les initiatives en cours et donner aux décideurs publics et privés une visibilité « panoramique » sur les innovations numériques et en IA et faciliter l'analyse des enseignements et bonnes pratiques à en tirer ;
- Définir un plan d'action national pour faciliter le déploiement de solutions nationales de dispositifs de reconnaissance numériques de compétences, avec notamment un focus sur les personnes peu qualifiées dans l'utilisation des badges numériques (formation aux outils numériques, compréhension des bénéfices des badges) ;
- Assurer le pilotage et le suivi du déploiement des badges numériques, par la publication trimestrielle d'un état des lieux du déploiement et des prochaines étapes ;
- Animer un comité d'éthique chargé d'observer et d'évaluer les pratiques et leurs cohérences avec le projet.

Créer, en lien avec ce Comité national des acteurs des badges numériques, une instance régionale qui regroupe, une à fois par an, les principaux créateurs de badges et experts institutionnels de la compétence (France compétences, CREFOP, OPCO, OF, DGEFP, MEN, Réseau Canopé, MESRI, SPE, HCIC, etc.) notamment pour :

- donner à voir les nouveaux badges numériques créés sur le territoire et les harmoniser, par exemple via le principe d'endossement ;
- relier les badges aux référentiels et dispositifs existants (amendement des référentiels existants type CLEA, création de nouvelles certifications, simplification de la VAE, etc.).

4.2. Propositions pour promouvoir l'engagement des pouvoirs publics

1. Rendre progressivement obligatoire, d'ici 2027-2030, pour les acteurs publics (collectivités, conseils régionaux, agglomérations, le Service Public de l'Emploi, France Travail, Cap Emploi, les acteurs, de l'insertion et les acteurs de formations référencés dans le cadre du CPF) la délivrance systématique des badges, afin d'accroître leur déploiement à l'échelle nationale :

- Organisme de formation : tous acteurs de formation donnant lieu au minimum à délivrance d'un badge numérique. Plus largement toutes formations donnant lieu à l'émission de reconnaissance par des badges numériques
- Faciliter une valorisation des compétences dans un continuum d'expérience (formation initiale et continue, vie professionnelle, bénévolat...) pour légitimation à chaque moment de la vie, de manière dynamique. Prendre en compte toute compétence acquise quel que soit le processus de l'acquisition
- Public : Rendre « obligatoire » la délivrance de badges lors de la réalisation d'une prestation d'accompagnement et de formation opérée par Pôle Emploi, CAP Emploi, Missions Locales
- Attribuer des points dans les réponses aux Appels d'Offre aux prestataires proposant une démarche de Badges numériques.
- Ex : Manpower Group Talent Solutions qui intègre des badges de savoir-être sur des prestations de formation et d'accompagnement à destination des demandeurs d'emploi.
- Association : tous les parcours d'insertion ciblant en particulier les jeunes (services civiques, CEJ...) devraient bénéficier de reconnaissance par les badges numériques, voire bénéficier d'un parcours d'intégration avec les badges

Afin de préparer ces échéances, et dans le cadre du Comité national des acteurs des badges numériques, des groupes de travail avec les acteurs publics et les opérateurs de formation pourraient être mis en place pour définir un plan d'action concret précisant notamment les ressources nécessaires, les grandes étapes, le calendrier de déploiement des badges par métier, filière, nature de compétence... et former les entreprises de toutes tailles (TPE et PME) et les usagers au sujet des badges numériques.

2. Outiller les établissements d'enseignement avec des solutions adaptées à l'âge des publics pour notamment utiliser des badges numériques pour encourager les élèves à contribuer activement à une culture de la « reconnaissance » par exemple sur la question des compétences non académiques telles que le travail d'équipe, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes...

3. Inciter les pouvoirs publics à « montrer l'exemple » en émettant des badges numériques pour les collaborateurs des services publics.

- A titre d'exemple : la Métropole Européenne de Lille (MEL) pour les agents qui se forment aux plateformes collaboratives.

4.3. Propositions pour promouvoir l'engagement des entreprises

1. Dans le cadre d'une première communication sur les badges numériques à destination des entreprises et afin d'en faciliter la compréhension, il serait sans doute pertinent d'évoquer avec elles la dynamique de la reconnaissance et son utilité pour elles et leurs salariés et de parler ensuite de l'outil de cette reconnaissance, le badge numérique ou Open badge.

2. Définir un label public « Badgeons les Compétences » élaboré par les parties prenantes (ex. partenaires sociaux et OPCO), avec par exemple l'élaboration d'une Charte, d'un cahier des charges, d'une durée d'attribution et conditions de renouvellement, label reconnu et promu par l'État pour valoriser les entreprises qui délivrent des badges de compétences.

Il importe d'enclencher une dynamique positive de diffusion de pratiques RH fondées sur des badges numériques au sein d'entreprises et les pouvoirs publics peuvent y contribuer, notamment en donnant de la lisibilité aux pratiques vertueuses, ce qui contribuera à valoriser encore plus le bénéfice que les entreprises concernées pourront en tirer en terme de « marque employeur » auprès des travailleurs.

Communiquer autour des entreprises qui ont une politique de badges et leur donner en contrepartie:

- Accès à la cartographie des porteurs de badges numériques du CIBC
- Accès à un outil sur-mesure permettant d'accéder à des profils ayant des badges « documentés » (par des preuves) et qualifiés (triés, documentés, reconnus, etc.)
- Accès à des formations et des accompagnements, de la documentation, une aide à la valorisation des badges en interne et externe, réflexion sur les thématiques (aide au recrutement, augmentation, reconnaissance financière, etc.)
- Accès à un collectif de réflexion, d'échanges de bonnes pratiques sur les badges
- Reconnaissance du label « Badgeons les compétences » et une possibilité d'équivalence européenne (de manière plus fluide qu'un diplôme)
- Support d'un réseau d'ambassadeurs du label « Badgeons les Compétences » pour les accompagner dans le déploiement du label. Mettre en place des incitations pour les entreprises pour développer les usages des badges numériques avec et pour leurs salariés (via les régions, les branches accompagnées par leurs OPCO)

3. Mettre en place des incitations pour les entreprises pour développer les usages des badges numériques avec et pour leurs salariés, (via les Régions, les branches accompagnées par leurs OPCO) incitations assorties le cas échéant de conditions visant à développer les usages, identifier les bonnes pratiques et orienter celles-ci vers des pratiques d'emblée interopérables ou « scalables » à plus large échelle :

- Inscrire dans les accords de branches que minimum 50% des formations internes délivrées en entreprise donnent lieu à la délivrance de badges numériques (par l'employeur ou par l'organisme de formation)
- Intégrer la délivrance des badges comme critères de reconnaissance de la mise en oeuvre effective de thématiques telles que « le Bien être au travail » type « Great place to work »
- Mettre en place par Reconnaître France ou le collectif local « Badgeons » une expérimentation auprès d'un panel d'entreprises reconnues sur leur territoire
- Dans les Appels d'Offre publics, prendre en compte le critère de la mise en oeuvre effective de la reconnaissance par les Open Badges des entreprises répondantes
- Utiliser un parcours d'intégration ou bien une transition professionnelle jalonné par des badges
- Utiliser les badges numériques dans la reconnaissance de compétences professionnelles validées au titre de l'AFEST

4. Former les partenaires sociaux (organisations syndicales salariales et patronales) à la reconnaissance numérique et l'usage des badges numériques afin de favoriser la co-construction de bonnes pratiques au niveau des branches professionnelles accompagnées par les OPCO et des entreprises.

Il s'agit de favoriser le dialogue social au niveau des branches professionnelles et des entreprises sur le thème général de la reconnaissance des expériences, pratiques, compétences et aptitudes mises en oeuvre par les salariés et sur la réflexion sur les valeurs d'usage des badges numériques à mettre en avant par et pour les salariés et les entreprises.

5. Demander/créer un partenariat avec des fournisseurs de technologie et de services pour implémenter les badges numériques dans les Systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) (exemple : WorkDay) par API⁸³ ou le renseignement de l'URL (*Uniform Resource Locator*) dans le profil du collaborateur.

6. Inciter les SIRH à créer de réels outils de gestion des badges numériques (ou interfacier avec des outils existants) en lien avec une GEPP prenant en compte les badges numériques.

7. Ajouter dans les attributions des OPCO y compris du secteur public la mission de pilotage des processus d'accompagnement de la création des badges numériques auprès des branches professionnelles avec un effet en cascade sur les entreprises. (par exemple dans le cadre des entretiens professionnels tous les deux ans.)

8. Amender la réglementation autour des immersions en entreprises (PMSMP, Stage, Immersion Facilité) en incluant la dimension de reconnaissance numérique en

⁸³ Application programming interface : en informatique, elles permettent l'interaction entre plusieurs logiciels.

remplacement des certificats papiers.

Il s'agirait de définir un principe de pré-jalonnement des immersions permettant aux individus d'obtenir des badges numériques reconnaissant les qualités professionnelles acquises ou révélées lors de ces immersions et aux entreprises de mieux définir leurs besoins de compétences.

9. Financer en s'appuyant sur les réseaux et les collectifs locaux « de type Badgeons » (et/ou via le site national « Reconnaître France » ou sites régionaux), des modules d'auto-formation en ligne ou en présentiel, des événements avec ateliers pratiques et animations de formation-action et/ou de co-développement, pour constituer les entreprises et autres parties prenantes en acteurs du déploiement des badges numériques.

A titre d'exemple : la manifestation « Job d'été » à La Roche sur Yon Agglomération qui permet de faire découvrir la reconnaissance ouverte et l'usage des badges numériques sur un CV et/ou un réseau social.

10. Dupliquer ces actions auprès des réseaux et clubs d'entreprises, entrepreneurs locaux, réseaux nationaux (CJD, BNI, CMA, CCI...) et autres associations métier ou branche (ex. ANDRH...) pour faire connaître la valeur ajoutée de la reconnaissance ouverte et/ou l'usage des badges numériques de reconnaissance. Ce type d'action peut permettre aux entreprises de faciliter leurs recrutements, fidéliser ou trouver des talents, faire émerger des profils jusqu'ici invisibles...

4.4. Propositions pour promouvoir l'engagement des associations

1. Outiller les acteurs de la sphère associative à reconnaître les apprentissages informels : actions de formation à l'ingénierie des badges numériques, intégration de cette reconnaissance dans les bonnes pratiques tant auprès des « bénévoles » que des « bénéficiaires », aide pour obtenir les licences de plateforme, etc.

2. Inciter la reconnaissance au niveau national des associations via le sponsoring, l'endossement des badges, par la création de chaînes de confiance/valeur au sein d'une filière (associations terrains, mairies, entreprises, communauté de communes, agglomérations, associations nationales...).

Exemple: WWF qui reconnaît et endosse les badges des autres associations locales traitant de l'environnement.

4.5. Propositions pour promouvoir l'engagement des actifs

1. Proposer dans le cadre des parcours VAE la prise en compte des badges numériques détenus par les salariés comme preuve d'expérience et de compétences à la fois pour prétendre à la VAE et à la fois dans l'évaluation des compétences nécessaires pour l'obtention du diplôme.

2. Intégrer un guichet unique permettant aux demandeurs d'emploi et actifs de retrouver des informations sur la reconnaissance numérique et/ou usage des badges

numériques dans le cadre d'une évolution professionnelle. Intégrer dans le rôle du CEP et des conseillers Pôle emploi cette communication sur les badges numériques aux demandeurs d'emploi et salariés afin que ceux-ci soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Cette attribution suppose une acculturation/formation du personnel de France Travail à la reconnaissance numérique des compétences et pratiques professionnelles et à l'usage des badges numériques.

Conclusions

Ce livre blanc, résultat d'une année de travail collaboratif du Comité national des acteurs des badges numériques, présente un état des lieux approfondi sur les badges numériques en France. Il souligne la diversité et l'engagement unique de la France, regroupant des acteurs de la sphère publique, privée et de la société civile autour de ce concept. Ce document est une ressource clé pour mieux comprendre et exploiter les badges numériques dans l'éducation, la formation, l'emploi et d'autres domaines.

Le Comité a souhaité également faire un certain nombre de propositions sur le développement des usages des badges par l'écosystème des badges numériques, que ce soit les entreprises, les OPCO et regroupements d'employeurs, les territoires, les acteurs de l'éducation et de la formation, les services publics, communauté de pratiques et associations, et les personnes en activité ou non.

Les possibilités en matière de développement des usages des badges sont importantes et doivent permettre aux badges de jouer un rôle majeur dans la reconnaissance formelle et informelle d'une large gamme d'expériences, pratiques, compétences, engagements.

Assurer ensuite la connaissance et l'appropriation de ces badges par les parties prenantes favorisera leur déploiement à l'échelle nationale.

Le Comité national des acteurs des badges numériques a également imaginé des recommandations concrètes et ciblées pour engager les acteurs des badges dans leur déploiement, c'est-à-dire les entreprises, les pouvoirs publics, les associations, les actifs.

Le travail du Comité se poursuit en 2024 avec la prise en compte dans le Livre Blanc des retours qui seront faits après le colloque du 21 décembre 2023, et par des propositions à soumettre aux pouvoirs publics via des Appel à Manifestation d'Intérêt pour soutenir des expérimentations sur :

- les outils technologiques à développer qui permettent la délivrance et l'utilisation des badges (innovation, partage de badges, endossement...)
- la reconnaissance des pratiques professionnelles en entreprise par un panel d'entreprises reconnues sur leur territoire.

Références

Bibliographie

Algan Yann, Huillery Élise, Prost Corinne (2018). Confiance, coopération et autonomie : pour une école du XXI^e siècle. *Les Notes du conseil d'analyse économique*, n°48, octobre, 12 p.

Ariely Dan (2021). *Les ressorts de la motivation. Sens, engagement, efficacité*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Bauvet Sébastien (2019). L'accessibilité aux outils d'identification et de développement des compétences transversales : un enjeu d'égalité sociale. *Administration & Éducation*, n° 161, vol. 1, 73-79.

Bluteau Marie (2022). Quels liens ? Hybridation des formations par alternance. *Phronesis*, 11(1), 107-126.

Cerasoli Christopher P., Alliger George M., Donsbach Jamie S., Mathieu, John E., Tannenbaum Scott I., Orvis Karin A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 203-230.

Cieply Sylvie, Grand Isabelle (2019). Quels usages pour les *Open Badges* dans l'enseignement supérieur ? Analyse de la diffusion d'une innovation à l'IAE Caen. *Management & Avenir*, 113(7), 15-38.

Coulon Alain (1997). *Le métier d'étudiant. L'entrée dans la vie universitaire*. Paris, Presses universitaires de France.

Cristol Denis, Muller Anne (2013). Les apprentissages informels dans la formation pour adultes. *Savoirs*, vol. 32, n° 2, 11-59. URL : <https://doi.org/10.3917/savo.032.0011>.

Diez Robert, Carton Pierre (2013). De la reconnaissance à la motivation au travail. *L'Expansion Management Review*, vol. 3, n° 150, 104-112.

Du Roscoät Briec, Servajean-Hilst Romaric, Bauvet Sébastien, Lallement Rémi (2022). Les soft skills pour innover et transformer les organisations. *France Stratégie. Document de travail*, n° 2022-02. URL : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2022-dt-soft_skills-mai.pdf

Guéguen Haud, Malochet Guillaume (2012). *Les théories de la reconnaissance*. Paris, La Découverte.

Haut-Commissariat au Plan (2023). La grande transformation du travail : crise de la reconnaissance et du sens du travail. *Ouverture*, n° 15, 12 octobre 2023. URL : <https://www.gouvernement.fr/la-grande-transformation-du-travail-crise-de-la-reconnaissance-et-du-sens-du-travail>

Honneth Axel (2007). *La réification. Petit traité de Théorie critique*. Paris, Gallimard.

Morlaix Sophie (2015). Les compétences sociales à l'école primaire : essai de mesure et effets sur la réussite. *Carrefours de l'éducation*, vol. 2, n° 40, 183-200

Ravet Serge (2017). Réflexions sur la genèse des Open Badges. De la valorisation des apprentissages informels à celle des reconnaissances informelles — point de vue d'un praticien. *Distances et médiations des savoirs*, n° 20. URL : <https://journals.openedition.org/dms/2043>.

Rey Bernard (1996). *Les compétences transversales en question*. Paris, ESF.

Ricchiardi Paola, Emanuel Federica (2018). Soft Skill Assessment in Higher Education. *Educational, Cultural and Psychological Studies*, n° 18, 21-53.

Rollin Bastien (2021). L'open-badge : un outil au service de l'évaluation et de la reconnaissance de compétences transversales dans l'enseignement supérieur. *Évaluer. Journal international de recherche en éducation et formation*, 7(3), 47-72.

Rollin Bastien (2022). Objectifs, forces et faiblesses des open-badges dans l'enseignement supérieur. *Enseignement & Apprentissages*, n° 5, octobre 2022, 3-15

Rose José (2004). Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié. In Méda Dominique, Vennat Francis (dir.) (2004). *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*. Paris, La Découverte, 227-241.

Star Susan L., Griesemer J. (1989). Institutional Ecology, "Translations" and Boundary Objects: amateurs and professionals on Berkeley's museum of vertebrate zoology. *Social Studies of Science*, 19(3), 387-420.

The Mozilla Foundation and Peer 2 Peer University, The MacArthur Foundation (2012). Open Badges for Lifelong Learning. Working paper. URL : https://wiki.mozilla.org/images/5/59/OpenBadges-Working-Paper_012312.pdf.

Vasquez-Bronfman Ana, Martinez Isabel (1996). *La socialisation à l'école : approche ethnographique*. Paris, Presses universitaires de France.

Wenger Etienne (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge, Cambridge University Press.

Ressources complémentaires

Bureau Marie-Christine, Tuchszirer Carole (2021). Open badges et reconnaissance professionnelle. *La Vie des idées*, 23 novembre 2021. URL : <https://laviedesidees.fr/Open-badges-et-reconnaissance-professionnelle>

Chauvet André (2022). Reconnaissance ouverte : voir au-delà des Open Badges ? URL : <https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/reconnaissance-ouverte-voir-au-dela-des-open-badges>

Collectif Badgeons la Normandie (2022). 5 années de recherche-action en Normandie. https://www.canva.com/design/DAFvSEf3xMA/afUiK8H7RfpTbrjgk2R2kA/edit?utm_content=DAFvSEf3xMA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton
https://www.youtube.com/@_LeDome2/videos

Cummings Robert (2021). Wikipedia and open recognition: writing the future of work. *New Review of Hypermedia and Multimedia*, 27(3), 229-244. URL : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13614568.2021.1900925>

Badges Numériques : le Livre Blanc

Knight Erin (2012). Badges ouverts pour l'apprentissage tout au long de la vie.
https://docs.google.com/document/d/1gWsgAYnSSRtgs9ZID1llats_CR4m-W01LmjPONpS-io/edit?usp=sharing — Traduction libre

Leaser David (2016). Présentation du programme Open Badges d'IBM à la conférence ePIC 2016 — https://youtu.be/jM_C32LQNSQ?si=ZtoyIqRCIcDgxKg2

Leaser David (2020). Les Open Badges ont-ils besoin de rigueur ?
<https://docs.google.com/document/d/1gQVj49WIK63oFWD4cJmZ5GN5fMoiQOMODc59-WLQ/edit> — Traduction libre

Loiget Jean-Yves (2023). Les open badges numériques, Stratice.fr, 7 avril 2023. URL :
<https://www.stratice.fr/episode-13-les-open-badges-numeriques/>

Orchard Les (2010). Sur l'origine des Open Badges.
<https://docs.google.com/document/d/1BFeA1SneFsIPOH-ebDvclCnRSnxQj9SPXozaiZpqLeU/edit?usp=sharing> — Traduction libre

Ravet Serge (2023). *Mettre les Open Badges au service de la reconnaissance et du développement des compétences de chacun*. Consulté 5 novembre 2023, à l'adresse
<https://www.linkedin.com/in/sravet/recent-activity/all/>

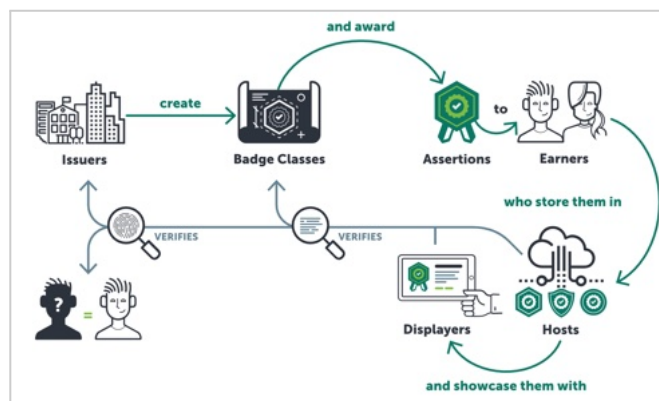
Ravet Serge (2023). Les Open Badges au service de la reconnaissance des savoir-faire comportementaux. Consulté 5 novembre 2023, à l'adresse
<https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/les-open-badges-au-service-de-la-reconnaissance-des-savoir-faire-comportementaux>

Annexe

Compléments sur la cartographie des initiatives en cours

Historique de l'arrivée des Open Badges en France

Les Open badges créés en 2011 entraînent la création de nombreux projets et plateformes au niveau international. Dans ce qu'on peut considérer comme **une première phase (2011-2016)**, les projets sont essentiellement conduits dans la sphère anglo-saxonne, par le monde académique ou des entreprises du numérique (IBM⁸⁴). La norme Open Badges ne propose pas encore les endossements, et les usages sont limités : émission d'un badge par une autorité, stockage du badge dans le sac à badges (ou passeport de badges) et publication sur les réseaux sociaux.⁸⁵



Une nouvelle phase peut être dessinée à partir de 2016 :

- Une coopération internationale de premier plan se met en place avec la Déclaration de Bologne pour une Reconnaissance ouverte⁸⁶ et la création de l'Open Recognition Alliance. C'est en effet en se posant la question de savoir pourquoi tout semble être « ouvert » (Open source, Open Data, Open Educational Resources, Open Science) sauf la reconnaissance, que les parties prenantes de la conférence ePIC⁸⁷ de Bologne lancent un appel aux sphères politique, de l'éducation et de l'emploi ainsi qu'à l'opinion publique, autour de la nécessité d'adopter une approche plus ouverte, transparente, fiable et digne de confiance pour la reconnaissance des apprentissages.

« ... Le libre accès à la connaissance et à l'éducation est largement reconnu comme un facteur irremplaçable de croissance sociale et humaine et un élément indispensable pour consolider et enrichir la citoyenneté, capable de donner aux citoyens les compétences nécessaires pour relever les défis du nouveau millénaire, ainsi que la conscience de valeurs partagées et de l'appartenance à divers espaces sociaux et culturels. L'importance de l'éducation et de la coopération éducative dans le développement et le renforcement de sociétés stables, inclusives, pacifiques et démocratiques est universellement reconnue comme primordiale. **Nous devons maintenant ajouter la reconnaissance ouverte à cette liste...** »

⁸⁴ <http://www.badgenumerique.com/2017/03/ibm-un-pionnier-de-lutilisation-des-badges-numeriques-en-entreprise/>

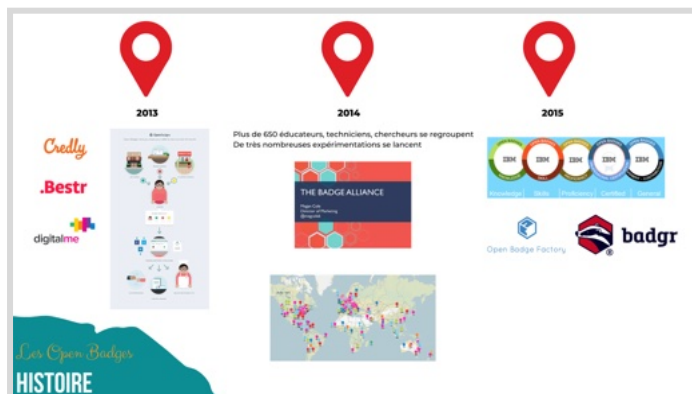
⁸⁵ Source : <https://openbadges.org/build>

⁸⁶ <https://www.openrecognition.org/declaration-de-bologne-pour-une-reconnaissance-ouverte/?lang=fr>

⁸⁷ Les conférences ePIC existent depuis 2003. Elles réunissent des acteurs de l'éducation, de la formation et des technologies. <https://epic.openrecognition.org/proceedings/2016-2/>

Badges Numériques : le Livre Blanc

- L'arrivée de la norme 2.0 Open Badges⁸⁸ poussée par cette communauté, avec la mise en œuvre de la fonctionnalité **d'endossement**, permet d'élargir les usages et notamment la création d'écosystèmes de reconnaissance ;



L'outil de cartographie participative Badgeons la France

<https://badgeons-la-france.gogocarto.fr/>

Le Label CFA Innovant

<https://parcours-metier.normandie.fr/apprentissage-label-cfa-innovant>

⁸⁸ <https://www.imsglobal.org/sites/default/files/Badges/OBv2p0Final/index.html>

Le Label Médiation Numérique

<https://www.mednum-bfc.fr/label-regional-mediation-numerique/>

Mathieu Muselet de la Ligue de l'Enseignement, travaille actuellement au déploiement d'un label des lieux d'inclusion numérique avec le Hub MEDNUM BFC Le processus est intéressant parce qu'il convoque une équipe de labellisation qui agit davantage sur les processus d'amélioration, de dimension inclusive que sur des critères trop rigides. Le fait de renouveler le label tous les 2 ou 3 ans permettrait aussi :

- de faire évoluer une équipe nationale d'évaluateurs,
- de ramener de la donnée sur l'évolution des pratiques
- d'envisager des supports de com' (vidéo) issus du terrain
- d'encourager les mises en réseau
- d'inverser le processus de stigmatisation des espaces sociaux faits pour les personnes en déficience (de droits, d'emploi, de moyens...) pour en souligner le pouvoir de changement et de transformation des parcours de vie

Les Open Badges dans les trois GRETA de l'Académie de Normandie

Le réseau des GRETA badge les compétences à travers trois séries de badges :

- Multimodalité
- T'Pro
- Insertion professionnelle

Les badges de la **série Multimodalité** permettent aux stagiaires de valoriser des compétences acquises dans le cadre de la mise en oeuvre de la multimodalité dans leur parcours de formation, comme par exemple la capacité à se former à distance, le co-learning ou encore à faire preuve d'agilité dans l'utilisation d'outils numériques).

Les badges de la **série T'Pro** permettent de valoriser de attitudes et comportements professionnels à travers la formation T'Pro a pour objectifs d'aider les stagiaires à mieux s'intégrer dans leur futur environnement professionnel. T'Pro est un dispositif de formation autour de 7 thématiques : environnement professionnel, projet professionnel, relations professionnelles, contrôle professionnel, efficacité professionnelle, sécurité professionnelle et diversité au sein de l'environnement professionnel. Dans le cadre de cette formation, les stagiaires peuvent acquérir un de 2 badges composant le badge clé T'Pro, l'autre badge peut être obtenu dans le cadre d'une période immersive en entreprise lors de laquelle une évaluation des comportements et attitudes professionnels est réalisée. Dans le cadre de ses expériences, le bénéficiaire est amené à avoir une posture auto-réflexive sur ses comportements et attitudes.

Enfin, les badges de la **série Insertion professionnelle** permettent de valoriser des compétences d'insertion durable comme la mobilité, la connaissance de soi, la capacité à valoriser ses compétences ou encore à piloter son projet professionnel, etc.

Quels usages pour les Open Badges dans l'enseignement supérieur ? Analyse de la diffusion d'une innovation à l'IAE Caen — Sylvie Cieply, Isabelle Grand

<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2019-7-page-15.htm?>

Open Badges et CCSTI

<https://www.amcsti.fr/bulletin/badgions-la-csti/>

Mesurer l'impact et nos contributions

[...Le dernier usage plébiscité par les membres de l'Amcsti est celui de l'évaluation et de la mesure d'impact de nos activités. Depuis plusieurs années, ce sujet traverse les réflexions du réseau et évolue positivement au fil des ateliers qui lui sont consacrés. Au travers des open badges, un nouveau terrain s'ouvre à nous. Avec un même outil, il devient possible de représenter et reconnaître le degré d'engagement des personnes, mesurer le rayonnement territorial de nos activités, d'identifier l'ampleur des personnels des équipes de recherche associées, ou simplement mesurer l'engagement et l'adhésion de nos publics aux activités qui leur sont proposées. Au fil des années, il serait même possible d'identifier parmi les adultes qui viennent sur nos événements, ou parmi les futur·e·s chercheur·se·s avec qui nous collaborerons, celles et ceux qui ont obtenu des open badges quelques années auparavant et ainsi témoigner du rôle de nos centres dans l'orientation active en faveur des filières scientifiques.



Aujourd'hui des expérimentations open badges sont également lancées pour activer et mesurer l'impact de programmes dédiés à l'égalité femmes/hommes en CSTI, le fact checking, l'adhésion à des programmes de recherche participative ou l'engagement et la formation de doctorants pour aller rencontrer des publics en milieu rural... En complément, sont déjà pressentis la structuration des projets communs de l'Amcsti, la contribution ou le partage d'expériences lors de son congrès, l'engagement de bénévoles et volontaires, de certains scientifiques ou simplement se déclarer intéressé et motivé par des chantiers de CSTI.

« On ne devrait appeler culture que les entourages qui procurent aux individus les conditions de leur liberté, qui donnent lieu à des usages diversifiés et créatifs, aisément appropriables par les individus qui en usent, et support d'une activité dont l'expérience élargit les facultés. » (J. Zask, 2011)

Quels que soient nos territoires, mais particulièrement pour les plus enclavés, nous pouvons grâce aux open badges reconnaître et motiver l'engagement et la participation de nos partenaires, de personnels de la recherche, du tiers secteur scientifique et bien sûr de nos publics pour encore mieux participer de cette « culture vraie ». C'est en expérimentant cet outil de reconnaissance que nous pourrions également mieux nous connaître, nous faire connaître et peut-être mieux nous faire reconnaître...]

Les soft skills de la région Occitanie

https://www.laregion.fr/IMG/pdf/le_top_6_des_soft_skills_en_occitanie.pdf

Retours d'expérience Centrale Méditerranée et UTBM (27/06/2023)

https://youtu.be/aUy6kLZxR_c?si=2xaGnWHjBXz8z39G

La matrice de badges du Dôme⁸⁹

Une des premières réactions pour toute personne qui souhaite se lancer dans les Open Badges c'est d'être effrayée par le nombre de badges existants et le caractère nébuleux, voire chaotique de leur diversité. Quand on visite une plateforme en ligne, on découvre des dizaines de milliers d'open badges. Il est difficile d'arriver à s'inspirer de badges existants qui correspondent à des expériences, à des contextes très précis.

Mais toutes les expérimentations et ateliers menés sur les Open Badges ont permis de poser un cadre et une grille de conception de badges : la matrice de création d'Open Badge. Cette grille a évolué principalement des échanges entre Dôme et Labo CIBC puis par l'adoption par un nombre grandissant d'acteurs au-delà des frontières régionales.

La particularité de cette « matrice » est qu'elle s'affranchit du référentiel de compétences. En revanche, elle permet à toutes les structures de dialoguer entre elles et d'émettre des badges compatibles et interconnectés, donc potentiellement utilisables et actionnables dans des conditions similaires.

Pour cela, la « matrice » repose sur 7 catégories différentes de badges, déclinables chacune en 5 classes. Chacune des cases donne un badge type qui doit être renommé et adapté. Elle a le mérite de concrétiser les choses.

Car si le badge n'est pas qu'un visuel, c'est avant tout un visuel, c'est avant tout ce qu'on perçoit. Cela peut rassurer de disposer de visuels existants, notamment pour les structures qui ne disposent pas de ressources pour créer ces visuels. En second lieu, le visuel est signifiant. La matrice est une grammaire commune, à l'intérieur de laquelle on va choisir à quel temps on veut parler, et à quelle personne, ça peut être quelque chose de très facilitant. Même s'il y a beaucoup de badges affichés dans cette matrice, on va tout de suite sur la reconnaissance. Qu'est-ce que je vais pouvoir reconnaître avec un badge, par rapport à la colonne, par rapport à la ligne. C'est précieux de pouvoir identifier directement l'usage que l'on va mettre en place, ce que l'on veut reconnaître. Pour cela, elle a été déclinée en plateforme numérique interactive.

	SAVOIRS ET COMPÉTENCES				ENGAGEMENT ET PARTICIPATION			
	COMPÉTENCE	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	SAVOIR-ÊTRE	EXPÉRIENCE	PROJET PROGRAMME	GROUPE COMMUNAUTÉ	PARCOURS
POSTURES								

⁸⁹ <http://openbadges.ledome.info/generateur/matrix>

Badges Numériques : le Livre Blanc

ETAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS POUR
PROMOUVOIR LE DÉPLOIEMENT DES BADGES
NUMÉRIQUES AU NIVEAU NATIONAL