



Notre objectif est d'accompagner les organisations et/ou les territoires dans la mise en place d'une démarche ouverte de reconnaissance – c'est-à-dire un cadre dans lequel les individus sont à la fois agents reconnaissants et agents reconnus, dans un écosystème de confiance où les critères et les éléments de preuve permettant d'attester des compétences acquises sont coconstruits.



Changer de paradigme pour ouvrir le champ des possibles

Gestion des compétences reposant sur l'identification des compétences stratégiques (travail prescrit)



Articulation entre compétences stratégiques et compétences individuelles (travail réel)

Positionnement des actifs au regard de référentiels (référentiel de certification, référentiel de branche, fiche de poste...)



Identification des compétences **transversales**, des compétences **rare**s, des compétences **émergentes**...

Gestion des mobilités à partir de la définition d'un projet ; vision linéaire du parcours



Carte des **possibles** – ce qui m'est accessible, ce qui m'est utile ; vision dynamique du parcours

Repérage des déficits au regard d'un attendu



Analyse et valorisation du **potentiel** individuel, présomption de compétence

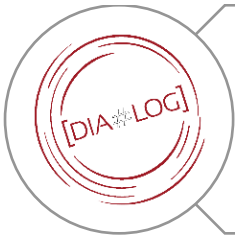


Nos convictions

- ❶ **On apprend en faisant.** La compétence n'a de sens que dans l'action contextualisée. Même si nous avons besoin d'être accompagnés pour ce faire, nous identifions nos compétences dans une analyse réflexive portée sur nos expériences. **Mettons en place des expériences diversifiées.**
- ❷ **La reconnaissance précède la connaissance.** Elle passe par la considération et la confiance que nous accordons à la perception d'autrui sur sa situation, sur son environnement personnel et professionnel. **Appuyons-nous sur la présomption de compétences.**
- ❸ **Chacun peut reconnaître et être reconnu.** Nous sommes tous acteurs de notre parcours de reconnaissance, et nous devons tous à ce titre pouvoir contribuer à la construction de l'écosystème dans lequel nous évoluons. **Affirmons une approche participative.**
- ❹ **La reconnaissance doit être utile.** L'identification des compétences, les badges numériques, sont des clés. Pour qu'ils soient utiles, il faut avant tout construire les portes qui peuvent s'ouvrir grâce à ces clés. **Rendons visibles les possibles.**



Nos outils



L'accompagnement à la réflexivité : DIA#LOG, c'est ainsi que nous avons nommé la solution qui nous permet d'outiller le processus réflexif par une alternance entre capture d'expérience, identification des compétences, valorisation de ces compétences en mixant auto-évaluation et demandes de feed-back. Chaque individu ou collectif peut construire son e-portfolio.



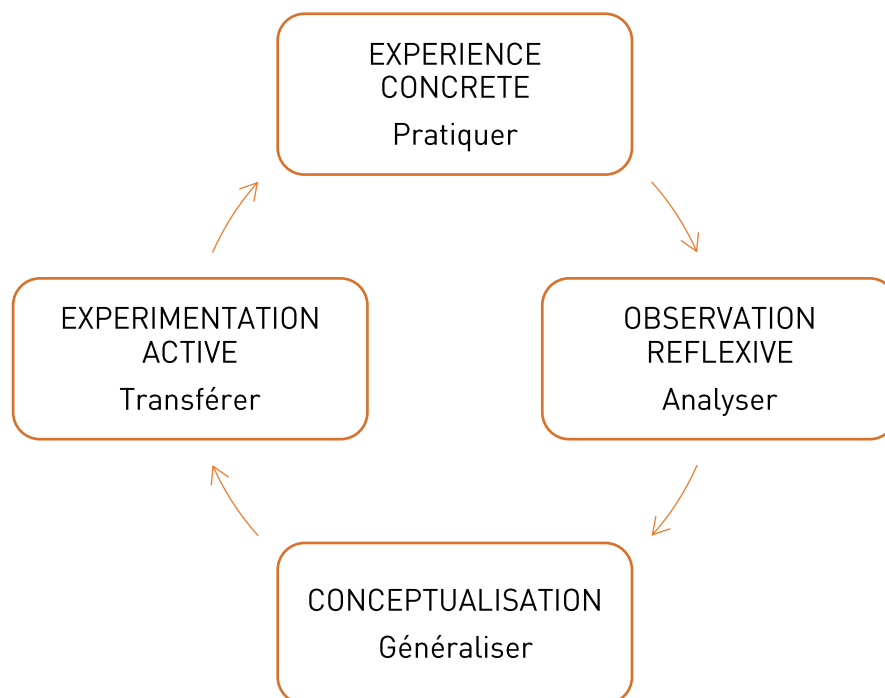
Les badges numériques : ils sont l'outil de la reconnaissance. Les badges permettent aux acteurs de l'écosystème territorial de rendre visible leurs potentiels, leurs intentions, leurs attentes, leurs collaborations - l'articulation des badges entre eux permet de rendre visibles les parcours et les stratégies possibles.



Notre méthode

Notre process d'accompagnement s'appuie sur **le modèle de Kolb**.

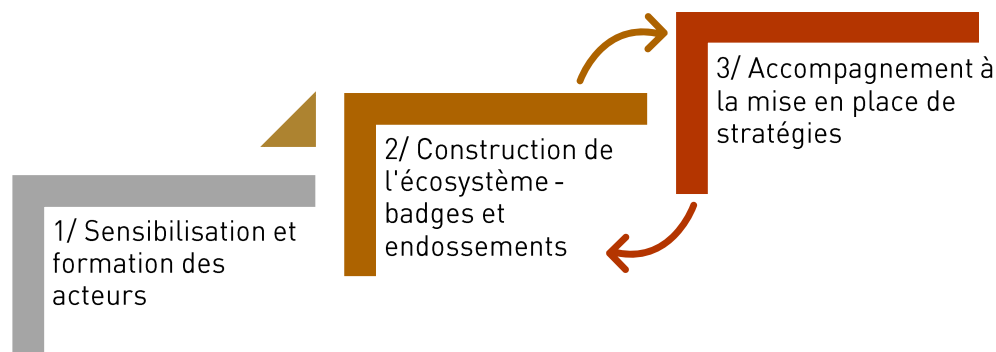
L'intérêt de ce modèle est qu'il relie d'une part **pratique et théorie** et d'autre part **réflexion et action**.



Nous proposons des modes pédagogiques variés : apports théoriques et méthodologiques, séquences expérientielles, études de cas concrets, temps d'échanges et de confrontations des pratiques professionnelles... Les apports proposés ont pour but d'éclairer les pratiques, de **favoriser la créativité individuelle et collective**, et non d'apporter des modèles figés ou dogmatiques.



Le process



1/ La réussite du dispositif passe en premier lieu par une acculturation des acteurs sur ce qu'est la reconnaissance ouverte. Lors de cette première étape, il est essentiel que les partenaires de 1^{er} niveau – initiateurs du projet – puissent analyser en quoi cette reconnaissance vient compléter et enrichir les dispositifs existants, et en quoi cela peut être utile à chacune des parties prenantes.

Voir programme de formation en annexe 1

⇒ Communication, Formation, Évènement-débat sur la reconnaissance, Exposition, Jeu-découverte... cette acculturation doit ensuite se poursuivre tout au long du projet pour les nouveaux entrants

2/ Sur la base des intérêts individuels ou collectifs, les acteurs sont ensuite accompagnés dans la création des badges : compétences attendues, compétences individuelles détenues, engagements. Dès lors qu'il y a intérêt/objectif commun, les acteurs sont invités à négocier les critères d'obtention. Ils doivent être liés à une expérience pouvant être accessible à toutes et tous. Les acteurs sont systématiquement invités à réfléchir à l'articulation de leurs badges avec les autres badges créés au sein de l'écosystème.

⇒ Groupes de travail autour d'un intérêt commun, Hackathon, Identification des compétences individuelles dans l'action et/ou réflexivité sur une expérience antérieure qui peut mener à la création d'un badge non disponible dans l'écosystème.

3/ Les organisations sont accompagnées dans la mise en place de stratégies pour favoriser l'atteinte de leurs objectifs : par exemple réponse aux besoins en recrutement pour les entreprises, mobilisation des publics pour les organismes intermédiaires

⇒ Négociation des critères de reconnaissance, Mise en place d'expériences permettant l'identification ou l'acquisition de compétences, Mise en place de modalités d'accueil et d'intégration facilitantes
Les publics cibles (salariés, actifs sans emploi) sont accompagnés dans l'identification et la valorisation de leurs compétences, la « lecture » des possibles (ce qui m'est accessible, ce qui m'est utile), l'engagement dans un parcours.

⇒ Information sur les possibles : emplois, formations, qualification par la validation des acquis de l'expérience, création d'entreprise...

⇒ Analyse de l'adéquation entre attendus (badges à obtenir) et situation présente (badges détenus)

⇒ Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action

Pour les organisations comme pour les publics, des indicateurs de réussite sont mis en place afin d'améliorer en continu l'offre de services sur le territoire. Les acteurs du projet sont invités à participer aux espaces de réflexion mis en place au niveau national, par le labo_CIBC et par l'association Reconnaître.

Un planning d'intervention du consultant est mis en place en début de projet en fonction des besoins et des ressources des porteurs. Il peut intervenir pour la mise en place de formations complémentaires, l'animation ou la co-animation du projet ou d'un évènement, l'accompagnement de personnes clés...

Annexe 1 – Programme de formation 4 jours

Jour 1 : Les open badges au service de la reconnaissance ouverte

Qu'est-ce qu'un open badge ?

De l'open badge à l'écosystème : l'importance de l'endossement

Reconnaissance ouverte, écosystème et open badges

Des usages à inventer

Demande de badge et découverte de la plateforme Open Badge

Passport



Jour 2 : Initiation aux plateformes et plan d'actions

Initiation aux plateformes choisies par les participants

Le labo_CIBC utilise Open badge Factory, mais un choix différent peut être fait par les acteurs ; dans ce cas, un accès devra être mis en place pour le formateur

A partir d'une matrice et d'exemples vus sur Open Badge Passport, initiation à la création d'open badges en sous-groupes

Perspectives d'usages

Plan d'actions pour l'implémentation de la reconnaissance ouverte dans les pratiques

Les 2 à 5 semaines entre les jours 2 et 3 sont mises à profit pour rechercher des informations sur les dispositifs d'évaluation et de reconnaissance de compétences pouvant être utilisées, sur les acteurs à mobiliser, sur les complémentarités à envisager ; de premières expériences peuvent également être menées.

Jour 3 : Créations de badges et implémentation sur la plateforme

Analyse des interactions possibles entre les systèmes existants ou en construction

Création des premiers badges

Co-construction des critères et éléments de preuve

Aspects techniques de la création d'open badges et implémentation des badges créés.

Jour 4 : Perspectives d'évolutions, enjeux stratégiques et organisation de l'écosystème

Réflexion sur l'écosystème en prenant en compte l'ensemble des acteurs concernés : émetteurs, endosseurs, valideurs.

Stratégie de communication, de diffusion, de collaboration sur le territoire.

Éléments clés de la gestion de projet : planification, moyens, indicateurs de réussite.

Modalités d'organisation

Idéalement 2 x 2 jours consécutifs en présentiel ; espacés de 2 à 5 semaines

Nombre de stagiaires : mini 6 - maxi 12

Public visé : professionnels investis dans un projet de reconnaissance, ayant des connaissances numériques de base

Intervenant : Eden JEAN-MARIE, psychosociologue formateur, responsable RetD du labo_CIBC

Annexe 2 – CV de l'intervenant - Eden JEAN-MARIE

COMPETENCES

Concevoir des interventions pédagogiques

- Identifier des besoins de formation dans une entreprise ou dans le cadre de la demande publique
- Construire des actions ou des dispositifs de formation pour développer l'offre constituée ou répondre à des demandes.
- Concevoir et participer à la conception de séquences pédagogiques
- Animer ou co-animer des formations ou des recherche-actions

Coordonner des dispositifs, des actions de formation

- Animer une équipe d'intervenants : organisation et animation de réunions d'équipes pédagogiques.
- Réaliser le suivi pédagogique et le bilan qualitatif des actions contractualisées.
- Etablir et entretenir des relations avec l'environnement institutionnel et professionnel
- Développer les partenariats existants et rechercher de nouveaux partenariats
- Concevoir le dispositif d'évaluation du transfert des apprentissages en situation professionnelle

Mener des programmes de Recherche et Développement

- Etablir une veille technique et pédagogique
- Participer à des travaux de recherche dans le domaine de la sécurisation des parcours professionnels.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Depuis 2015

CIBC Emploi Conseil



Depuis 2018 Responsable du laboratoire d'innovation pédagogique, le_lab_o_CIBC

Depuis 2017 Responsable Pédagogique

De 2015 à 2016 Conseiller Emploi Formation, Formateur

2014

Mairie de Caen

Psychologue consultant-RH stagiaire

2013-2015

YAL PROD' Musiques du monde

Président d'association

2012- 2015

Lycée Malherbe, Caen

Assistant d'éducation

FORMATION

- 2018 Intervenir en entreprise : l'ingénierie pédagogique pour le développement des compétences clés des personnes en emploi, Isabelle Danet
- 2017 Posture et outils de l'aide au choix professionnel, Agnès Heidet
Formation Openbadges, Badgeons la Normandie
- 2016 Conférence « L'impact des mutations en cours (numérique et usages) sur l'offre de service et les pratiques de conseil et d'accompagnement », André Chauvet
- 2015 Formation « Construction des parcours de formation en multimodalité », Jean Vanderspelden
- 2014 **Master 2 de psychologie sociale, Université de Caen Basse-Normandie (UCBN)**
Mémoire : « Elaboration d'un plan de sensibilisation à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, à destination des agents de la collectivité caennaise. »
- 2013 Master de psychologie sociale, Université de Caen Basse-Normandie (UCBN)
Mémoire de recherche : « L'inoculation métaphorisée, vers une immunisation psychologique par l'image ».

RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

- 2017-2019 Collaborations avec les acteurs de la reconnaissance ouverte : Open Recognition, Open Badge Factory, Badgeons la Normandie, Le Dôme...
Identification et reconnaissance des compétences transversales – Projet Erasmus ELAIS
Développement de process pédagogiques liés (DIA#LOG, AFEST, Serious Games...)
- 2015-2017 Travaux de recherche sur la transformation numérique de l'accompagnement. Accompagnement à distance, Portfolio numérique, Usage des réseaux sociaux dans la construction des parcours socioprofessionnels