



EU-OBP

open badges platform

Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



DOSSIER



DÉPLOIEMENT DES BADGES AU SERVICE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES



Jun 2020

www.eu-obp.eu

European
Open Badges Platform

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Badges : concept et acteurs clés.....	4
3. Intérêt pour l'éducation des adultes d'un outil innovant de valorisation des compétences....	6
4. Création de badges pour l'éducation des adultes.....	7
5. Cas d'usage.....	8
1. Les badges ouverts à la conquête des universités : de Milan à Bari les premières étapes pour certifier les compétences.....	8
2. primeTECH – promouvoir un enseignement amélioré par le numérique dans le primaire.....	9
3. Valoriser des compétences acquises par le bénévolat : état des lieux et analyse des outils existants.....	9
4. Perception des badges numériques dans le primaire.....	9
5. Projet Erasmus+ <i>Trusted badge systems</i>	10
6. Certification des compétences par les badges à l'Université.....	10
7. Gentlestudent, acquérir les compétences du XXI siècle dans une ville apprenante.....	11
6. Conclusions et stratégies Pour l'éducation des adultes.....	12
1. Créer, attribuer et gérer les badges, mais aussi échanger sur les badges.....	12
2. Comment situer les badges dans l'espace des certifications ?.....	12
3. Atteindre un seuil critique.....	12
4. Comment réussir une stratégie de déploiement de badges.....	14
7. Conclusion.....	15
Glossaire.....	16
Références.....	17

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

1. INTRODUCTION

La capacité à valoriser le large éventail de compétences telles que la gestion du temps, la résolution des conflits, le travail en équipe... permettant aux employeurs de mieux adapter les personnes aux emplois, est essentielle pour l'économie et le développement technologique. Ces compétences peuvent être acquises non seulement par une éducation traditionnelle, mais aussi dans des contextes informels et non formels, par exemple, en ligne, grâce à des ressources éducatives ouvertes.

La reconnaissance des aptitudes, compétences et connaissances acquises en dehors de l'enseignement formel est encouragée par la recommandation du Conseil européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01) et dans la communication de la Commission *Ouvrir l'éducation : les nouvelles technologies et les ressources éducatives libres comme sources innovantes d'enseignement et d'apprentissage pour tous* (com/2013/0654 final).

Les badges numériques ont le potentiel de communiquer les réalisations, les capacités, les points forts et les qualités des apprenants. Ces dernières années, ils ont attiré l'attention car ils peuvent être utilisés à différents niveaux en complément des certifications, par exemple dans le supérieur où les étudiants apprennent aussi en dehors de l'institution ou dans des établissements pour adultes qui n'évaluent pas les compétences de manière standardisée. Les badges peuvent soutenir en particulier les groupes socio-économiquement défavorisés (NEET, décrocheurs, demandeurs d'asile) qui n'ont pas de diplômes et se retrouvent souvent au chômage ou dans des emplois non qualifiés¹. Les badges numériques peuvent aider à la réinsertion professionnelle en démontrant les capacités des apprenants à accroître leur potentiel. Ils encouragent l'apprentissage tout au long de la vie.

EU-OBP promeut une plateforme européenne permettant aux organisations d'éducation des adultes, aux formateurs, aux éducateurs et aux apprenants de participer à un système de validation par les badges afin d'améliorer la visibilité des réalisations, des aptitudes et des compétences de chacun.

Ce dossier fait la synthèse d'études récentes et de pratiques sur les conditions institutionnelles et techniques, les défis et les opportunités des badges. Il propose aux organismes d'éducation et de formation pour adultes des recommandations pour leur conception et mise en œuvre.

Il facilite la compréhension des concepts clés qui sous-tendent les badges. Il montre comment les badges pourraient influencer l'apprentissage tout au long de la vie, l'évaluation.

1 <https://iite.unesco.org/highlights/open-badges-new-opportunities-to-recognize-and-validate-achievements-digitally>

2. BADGES : CONCEPT ET ACTEURS CLÉS

Les badges ne sont pas une nouveauté, mais un concept en pleine évolution. Cette section passe en revue les caractéristiques des badges ainsi que les principaux acteurs impliqués.

Le badge est une représentation visuelle de réalisations, d'activités, de compétences, qui peuvent être validées et vérifiées par des acteurs externes grâce aux métadonnées qu'il contient.

Un badge contient des métadonnées qui le décrivent, comme la liste des critères pour l'obtenir, l'organisme émetteur, la date d'émission et éventuellement la date d'expiration et éventuellement l'adresse web liée aux preuves afin de les vérifier. Les employeurs, les établissements d'enseignement ou les associations peuvent accéder aux métadonnées et vérifier en ligne sa validité et sa signification.

Image numérique



Métadonnées

Nom du badge
Description
Critères
d'attribution
Emetteur
Receveur
Preuve
Date d'attribution
...

Trois catégories d'acteurs sont impliqués :

- 1) Les émetteurs
- 2) Les receveurs
- 3) Les utilisateurs

1) **L'émetteur** est l'organisme éducatif, (parfois une entreprise) responsable de la conception graphique, de la détermination des métadonnées, du choix de la plate-forme web supportant le processus d'émission et la diffusion. En outre, il décide qui, parmi le personnel éducatif, est habilité à attribuer les badges.

L'émetteur délivre les badges lorsque les apprenants ont satisfait à des critères ou atteint des points de référence dans leur parcours d'apprentissage. Les badges représentent différentes aptitudes, réalisations, parfois alignées sur des cadres de référence existants, comme le Cadre européen de référence pour les langues, ou le Cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ils peuvent également montrer des comportements, des intérêts ou l'achèvement de modules, comme dans un cours de langue ou de TIC, ou la participation à un atelier. Les émetteurs peuvent valoriser des aptitudes demandées par le marché du travail.

L'émetteur souhaite que ses badges soient reconnus en toute confiance et aient une valeur aux yeux des associations, des entreprises ou d'autres organismes. Etant responsable de l'authenticité et de la qualité, il supervise et valide l'obtention du badge par l'apprenant. Les badges peuvent également être considérés comme une forme de marketing puisque les personnes extérieures verront quelles compétences ou quels résultats d'apprentissage peuvent être obtenus dans tel organisme.

2) **Le détenteur du badge** est l'apprenant, également appelé utilisateur, qui reçoit un badge comme preuve de ses acquis et de ses progrès, de sa participation à un événement, voire de ses qualités ou

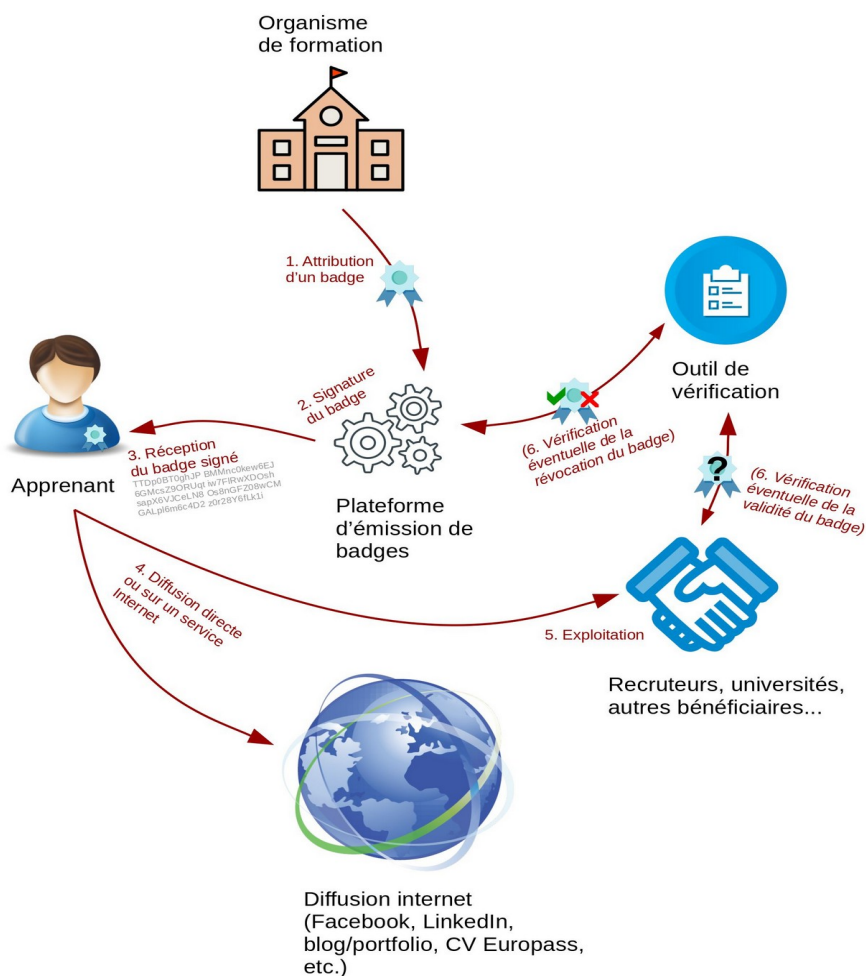
compétences relationnelles. Un badge peut faire partie d'une constellation plus large et servir de jalon dans un parcours d'apprentissage. Il doit donc motiver l'apprenant à déterminer les étapes de son apprentissage et à travailler à l'acquisition de nouveaux badges.

La relation entre l'émetteur et le détenteur du badge est vérifiable.

Une fois les badges obtenus, les titulaires souhaitent les stocker et les gérer tout en protégeant leurs informations personnelles. Ils doivent pouvoir combiner et classer pour montrer ce qu'ils souhaitent à qui ils le veulent, en fonction de leurs objectifs. Un espace virtuel dédié offre toutes ces fonctions. À partir de celui-ci, on peut incorporer les badges dans des CV numériques, des blogs, des portfolios électroniques ou des médias sociaux tels que Facebook, LinkedIn ou Twitter.

3) Le troisième acteur est le consommateur, qui peut être un employeur, un établissement d'enseignement, une association... Il pourra vérifier la validité et l'intégrité des badges avec leurs métadonnées. Il veut des badges explicites. Il peut être intéressé par le filtrage de détails spécifiques en fonction d'une compétence particulière ou de la période d'acquisition du badge. Les badges doivent pouvoir les aider à prendre une décision éclairée sur la personne, par exemple pour l'inviter à un entretien d'embauche. On peut considérer que la véritable validation d'un badge vient avec la reconnaissance par les consommateurs.

Cycle d'un badge ouvert



3. INTÉRÊT POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES D'UN OUTIL INNOVANT DE VALORISATION DES COMPÉTENCES

Les badges sont plus que des jalons dans un parcours d'apprentissage, ils présentent de nombreux avantages pour les apprenants adultes, par exemple, en les motivent et en les responsabilisent. Les utilisateurs ne sont pas les seuls à y trouver un intérêt : les émetteurs et les consommateurs également. Ils complètent d'autres formes de validation dans l'apprentissage non formel comme les attestations de suivi.

Recevoir un badge peut faciliter le développement des compétences métacognitives, qui renforcent et améliorent l'apprentissage et stimulent la motivation générale. La conscience des tâches ou même des objectifs à atteindre est plus claire. En suivant sa progression, l'apprenant peut évaluer la distance pour atteindre l'objectif final. Chaque apprenant peut élaborer et tenir à jour un portfolio numérique individuel, dans lequel sont stockés les badges acquis ainsi que des exemples de réalisations ou d'autres certificats.

Aux côtés de l'apprenant, les émetteurs de badges – éducateurs, formateurs ou organisations éducatives – peuvent les utiliser comme un outil de motivation pour reconnaître les performances d'apprentissage ou une tâche accomplie. Si la plupart des formateurs impliqués dans le processus d'attribution soulignent que de nombreux apprenants semblent très enthousiastes et font des efforts supplémentaires pour obtenir des badges, l'augmentation de la motivation à l'apprentissage n'est pas applicable à tous. Elle dépend dans une large mesure du type et de la « popularité » du badge. On peut donc conclure que les badges peuvent accroître l'engagement dans l'apprentissage et servir de mécanisme de motivation (Čubrić, 2017).

Un autre avantage pour l'émetteur, éducateur d'adultes, est la possibilité de suivre un parcours d'apprentissage. D'une part, l'apprenant a une idée précise de ses progrès et d'autre part, l'émetteur peut les suivre et mieux soutenir le processus d'apprentissage.

Considérés comme des récompenses, les badges peuvent ajouter un élément de plaisir, comme dans les jeux vidéo. Ils contribuent à créer une atmosphère de saine compétition sans être menaçant tout en entraînant les apprenants à surmonter les difficultés.

Enfin, ils viennent améliorer la réputation de l'organisme émetteur. Les badges que les apprenants reçoivent permettent de promouvoir l'offre d'apprentissage. C'est une source de marketing à un coût faible et qui génère dans l'environnement numérique une vitalité de la marque.

La mise en place de badges dans les organismes d'éducation d'adultes peut contribuer à la mise en relation et à la création de réseaux qui augmentera la transparence des compétences et facilitera la mobilité éducative (Woźniak et Nowakowski, 2017).

Les consommateurs, employeurs ou autres organismes, qui visualisent les badges, ont un aperçu de la qualité de l'éducation et du processus. Ils peuvent se faire une idée des compétences acquises ainsi que du type d'établissement qui a délivré les badges. Cela peut permettre d'avoir des informations complémentaires à ce qu'un diplôme peut montrer.

La fonctionnalité est simple et est associée à une évaluation, à l'achèvement d'une tâche ou même à la certification des compétences (Araujo, 2017). Les badges sont aussi utiles dans les classes formelles en étant attribués non seulement pour les activités d'apprentissage en cours, mais aussi pour des expériences et des activités extrascolaires.

4. CRÉATION DE BADGES POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES

Le badge vise non seulement à motiver les apprenants, mais aussi à établir un réseau de confiance entre l'émetteur et les consommateurs finaux qui utilisent l'information véhiculée par le badge.

La création de badges s'accompagne cependant de difficultés qu'il convient de prendre en compte lors de la mise en place d'un tel dispositif. Avant de commencer à utiliser les badges en tant qu'institution, c'est-à-dire en tant qu'émetteur, il convient de réfléchir aux points suivants :

- Pourquoi voulez-vous délivrer des badges ?
- Quelles sont les activités éducatives ou les unités d'apprentissage dont le contenu et la structure sont adaptés à l'utilisation des badges ?
- Quels sont les degrés d'implication respective du personnel éducatif et du département technique ?
- A quoi vont ressembler vos badges ? Qui va les dessiner ?
- Comment vont-ils être décrits ? Quelles méta-données doivent-ils contenir ?
- Comment allez-vous vous assurer de l'adhésion du personnel et de sa motivation pour une charge de travail supplémentaire ?
- Quel contrôle qualité faut-il mettre en place ?
- Quel est le calendrier de mise en œuvre ?
- Quels sont les coûts du processus de délivrance ?
- Comment allez-vous communiquer auprès des apprenants ?
- Comment allez-vous communiquer à l'extérieur ?

Il faudra aussi choisir une plate-forme d'émission fiable, facile à utiliser et pérenne.

Les centres d'éducation des adultes, en tant qu'émetteurs, peuvent avoir du mal à persuader leur personnel d'utiliser une telle méthodologie, car cela constitue une charge administrative, pédagogique et technique supplémentaire. Il est donc important de les associer au plus tôt dans le processus et de les impliquer dans les choix, afin de les responsabiliser. Les aspects techniques ne doivent pas être sous-estimés et le personnel doit être familiarisé avec la conception des badges, les outils d'édition, la détermination des critères et le fonctionnement de la plate-forme d'émission. Les principes d'attribution, d'affichage et de partage des badges devraient être discutés en groupe. La communication est essentielle pour garantir un niveau élevé de délivrance des badges au sein d'une institution. Des ateliers et des tables rondes avec le personnel éducatif permettent d'assimiler les étapes de la mise en œuvre des badges.

Les institutions émettrices devraient également renforcer leur communication externe. Des événements locaux avec les différentes parties prenantes et des employeurs permettront de sensibiliser à l'existence, à la signification et à l'utilisation des badges. Des cas d'usages pourront être montrés, des badges créés pour valider la participation à ses événements et la procédure de vérification de la fiabilité et de l'authenticité des badges démontrée.

5. CAS D'USAGE

Ce chapitre présente des exemples d'utilisation des badges. Les recherches effectuées montrent qu'il est plus difficile de trouver des cas d'usage appliqués à l'éducation des adultes. En outre, ce sont généralement des organisations impliquées dans l'éducation formelle qui proposent des badges, même si ceux-ci viennent plutôt reconnaître des éléments d'apprentissage qui ont lieu hors de la salle de cours, en tout cas dans le supérieur.

Les initiatives recueillies sont variées. Il est intéressant de noter que deux actions permettent de valoriser le bénévolat et des activités menées par des étudiants en complément de leurs cours. Dans deux cas, les enseignants eux-mêmes sont ciblés, ce qui peut nous laisser penser qu'à leur tour, ils pourront devenir des agents multiplicateurs.

Bien que le projet *EU Open Badges* ne vise ni l'éducation formelle, ni l'enseignement primaire, secondaire ou supérieur, les expériences citées peuvent donner de nouvelles idées en étant interprétées et adaptées à des contextes d'apprentissage non formel des adultes.

Chaque cas est résumé et un lien permet au lecteur anglophone d'accéder à sa description complète.

1. Les badges ouverts à la conquête des universités : de Milan à Bari les premières étapes pour certifier les compétences

[L'article](#) présente les possibilités offertes aux étudiants italiens pour l'acquisition d'une certification des compétences non techniques acquises dans le cadre des activités scolaires et extrascolaires.

Dans l'environnement universitaire italien, les badges ont été introduits par le consortium interuniversitaire Cineca, qui a créé la plateforme *Bestr* pour gérer des badges. L'objectif principal de créer un point de rencontre pour les entreprises, les institutions de formation et les apprenants afin de développer une relation entre l'offre éducative et les besoins du marché.

L'Université Bicocca de Milan a été la première à utiliser les Badges, dans le cadre du projet *Bbetween*, dans lequel « l'étudiant doit être au centre de toutes les activités proposées ». Les étudiants reçoivent des Badges pour les compétences qu'ils acquièrent dans différentes activités, et ils les incluent également dans leur supplément au diplôme ou dans leur CV.

A l'Université de Turin, avec *Bestr*, c'est le personnel qui reçoit des badges, principalement pour certifier des compétences numériques liée à la gestion du portail Internet de l'université.

D'autres universités utilisent les badges, comme celle de Macerata, pour certifier la formation des enseignants, celle de Gênes, où les badges ont été utilisés pour attester la participation à une conférence internationale et les universités d'Insubrie et de Bari.

Un autre projet, "EduOpen", financé par le ministère de l'éducation, implique plusieurs universités et vise à offrir des cours de manière automatisée (appelés MOOC) pour diverses spécialisations. La conclusion de l'article est que les badges ouverts semblent être populaires auprès des étudiants qui trouvent les cours en ligne extrêmement utiles.

2. [primeTECH](#) – promouvoir un enseignement amélioré par le numérique dans le primaire

Ce projet vise à répondre aux besoins de l'UE concernant l'élévation du niveau d'éducation et de compétences numériques des enseignants. Des badges ont été utilisés pour évaluer et valider ces compétences afin de les motiver et de les inciter à poursuivre leur formation.

Les badges ont été créés sur une plateforme ouverte sur laquelle les enseignants devaient se former dans cinq domaines : Maîtrise de l'information et des données, Communication et collaboration, Création de contenu numérique, Sécurité et sûreté de l'Internet et Résolution de problèmes pédagogiques. Pour chaque module, trois niveaux de badge étaient proposés : Bronze, Argent et Or. En atteignant le niveau « Or » pour les cinq modules, ils ont pu obtenir le badge global « Diamant » qui prouve des compétences de haut niveau dans l'utilisation des TIC en milieu scolaire primaire.

3. Valoriser des compétences acquises par le bénévolat : état des lieux et analyse des outils existants

[Ce document](#) explique les possibilités de validation de l'apprentissage non formel en Belgique. En partant de l'exemple des projets Kots, il souligne la nécessité de mettre en œuvre ce type de validation. Les Kots qui sont des logements communautaires pour étudiants qui mettent également en œuvre ensemble un projet pour le bien-être d'autres étudiants ou pour le bien-être du quartier. Il leur est parfois difficile de faire face à leur engagement académique et à cet engagement bénévole.

Il donne des exemples de cadre de référence pour les compétences qui peuvent être acquises en dehors de l'environnement éducatif formel : le socle commun de connaissances, de compétences et de culture de l'Education nationale française, la recommandation du Conseil européen du 22 mai 2018 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, les compétences de l'OCDE pour le XXI^e siècle.

Enfin il propose une analyse des outils qui peuvent être utilisés pour valoriser les compétences acquises par le bénévolat.

4. Perception des badges numériques dans le primaire

[Cet article](#) a été publié par Viktor Sucksdorff et Ivan Larsson Riviera de l'Université d'Uppsala. Il se concentre sur le primaire, mais les conclusions pourraient s'appliquer à des apprenants de tout âge.

La motivation des élèves étant un problème de l'école primaire en Suède et cela affectant leurs résultats, les auteurs essaient d'analyser la perception des badges par les élèves et les enseignants. Sur la base des recherches sur la ludification et les théories de la motivation, les auteurs ont créé un examen numérique pour les élèves. Ensuite, ils ont organisé des groupes de discussion pour discuter de leur perception et de leur attitude face aux badges. Ils ont également mené des entretiens avec les enseignants et analysé l'ensemble. Les résultats montrent que l'attitude des élèves est globalement positive. Les auteurs ont également créé un cahier des charges pour concevoir des badges adaptés à l'école primaire.

5. Projet Erasmus+ *Trusted badge systems*

[Cet article](#) a été publié par la confédération lituanienne des industriels. Le projet *Trusted Badge Systems* encourage l'utilisation de badges ouverts dans les actions pour la jeunesse en coopération avec le marché de l'emploi.

Un consortium intersectoriel de partenaires de Lituanie, des Pays-Bas, d'Espagne et d'Allemagne intègre les badges pour améliorer la qualité des actions pour la jeunesse. Les badges sont créés et approuvés par des représentants du secteur de l'emploi dans chaque pays. Il s'agit de :

- construire un cadre de compétences complet pour les programmes d'éducation non formelle en coopération avec le secteur de l'emploi ;
- concevoir et tester des systèmes de badges, permettant de reconnaître l'apprentissage non formel des jeunes ;
- obtenir l'approbation des employeurs pour les badges créés et accroître ainsi la reconnaissance sociale de l'apprentissage non formel ;
- créer des « learning quests » permettant aux jeunes d'obtenir des badges en ligne par des jeux et de les gérer avec un smartphone, Android et Apple iOS.

La plateforme permet aux jeunes d'accéder en ligne à leur profil, de passer en revue les projets dans lesquels ils sont engagés et les quêtes à accomplir.

6. Certification des compétences par les badges à l'Université

[Cet article](#) a un double objectif : d'une part, faire un état des lieux des badges en tant que nouvelle forme de certification (et plus particulièrement dans le supérieur) et d'autre part, proposer des outils et des solutions pour les intégrer dans une approche pédagogique.

L'émergence de nouvelles formes d'éducation au-delà de l'apprentissage formel, la croissance des nouvelles technologies rendant nécessaire un apprentissage continu, le fait que les entreprises ont besoin d'un personnel constamment mis à jour, l'apparition d'une offre de formation modulaire accessible sur le lieu de travail et en réponse à un besoin précis accélèrent l'apparition de nouvelles formes de certification des compétences.

Les badges sont une alternative pour présenter des preuves dans un environnement numérique, en remplaçant les certificats traditionnels, avec une plus grande portabilité et visibilité des acquis.

D'un point de vue psychologique et ludique, ils peuvent motiver une personne à accomplir une action ou l'amener à adopter les comportements souhaités. Ils peuvent également servir à prouver la participation, l'adhésion, les valeurs, les croyances, les compétences, la loyauté, etc. et à encourager les étudiants à adopter des comportements d'apprentissage positifs.

Les exemples cités sont Microsoft, Siemens Éducation, Beuth University, University of California, Monterrey Institute of Technology and Higher Éducation, CISCO, Pennsylvania State Library et différents MOOC.

Leur principal inconvénient est le manque de connaissance et de diffusion qui peut limiter leur efficacité, par exemple en les délivrant sans support adéquat. Pour ces raisons, il est nécessaire d'intégrer le maximum d'informations possibles dans le badge et de respecter les spécifications internationales.

L'évaluateur a un rôle important à jouer pour donner plus de poids aux badges.

Enfin au-delà des badges Mozilla, la technologie Blockchain pourra donner une plus grande fiabilité aux preuves fournies pour ce type de certification.

7. Gentlestudent, acquérir les compétences du XXI siècle dans une ville apprenante

[Gentlestudent](#) est une initiative du Collège universitaire Artevelde pour relier les étudiants et la ville de Gand, et en faire une ville apprenante. Une plateforme en ligne a été élaborée et mise à la disposition des citoyens et des associations pour leur permettre de poster des idées et des besoins concrets qui sont ensuite traduits en opportunités d'apprentissage pour les étudiants.

Artevelde a défini cinq objectifs d'apprentissage stratégiques (Demedts & Van Puyenbroeck, 2016) : la culture numérique, le développement durable, la citoyenneté mondiale, l'esprit d'entreprise et les compétences en matière de recherche pour lesquelles des badges sont décernés.

Ces résultats d'apprentissage sont liés aux compétences du XXI siècle, requises pour chaque professionnel. En outre, Gentlestudent travaille selon les principes de la ludification, en utilisant des éléments de conception de jeux dans un contexte non ludique. Les badges fonctionnent comme des micro-crédits, qui confirment l'acquisition d'une compétence spécifique.

Ils peuvent être acquis dans un cadre formel : à l'université. Par exemple, un étudiant en pédagogie qui élabore une mission de stage avec des matériaux durables développera non seulement ses compétences didactiques, mais aussi une compétence sur le développement durable qui conduira l'université à lui décerner le badge correspondant. Mais les compétences peuvent également être acquises dans un cadre informel : la ville de Gand. Celle-ci peut être considérée comme un environnement où l'apprentissage formel et informel va contribuer à son développement futur.

Les réactions des citoyens et des associations sont transmises via la plateforme aux étudiants par le biais de balises situées dans différents endroits de la ville. Ces balises Bluetooth sont des émetteurs qui diffusent leur identifiant à des appareils électroniques portables situés à proximité. Cette technologie permet aux smartphones, tablettes et autres appareils d'effectuer des actions lorsqu'ils se trouvent à proximité d'une balise. Ici, une notification est envoyée à l'étudiant lorsqu'il se trouve à proximité de la balise. Ce sont les étudiants qui ont développé l'application, le site web et les badges.

Grâce à ces recherches, l'université étudie comment :

- la technologie numérique peut relier le talent, les idées et les connaissances des étudiants aux besoins de la communauté sans intervention de l'établissement d'enseignement ;
- les étudiants peuvent être encouragés à travailler de manière plus autonome, en partant de leurs propres questions d'apprentissage ;
- les expériences d'apprentissage informel peuvent être valorisées dans le programme d'études formel en utilisant des micro-crédits sous la forme de badges ouverts.

6. CONCLUSIONS ET STRATÉGIES POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES

1. Créer, attribuer et gérer les badges, mais aussi échanger sur les badges

En Europe, l'initiative impulsée par la Fondation Mozilla ne semble pas connaître le développement que ses avantages pourraient laisser espérer. Etant d'abord une norme technique, ils sont surtout intégrés dans des cours en ligne qui ont la capacité de les délivrer de manière automatique à certains points de passage, comme un QCM réussi.

De nombreux organismes les utilisent comme outil de motivation sans que leur effet ait jamais été démontré et bien que certaines études montrent une tendance contraire. Aucune recherche sérieuse n'a été conduite pour analyser l'effet réel des badges sur les apprenants ni sur leur environnement, par exemple les employeurs. Des entretiens semi-directifs avec des apprenants adultes serait utile pour comprendre les conséquences de l'attribution des badges et tenter de prouver que, s'ils n'ont pas d'impact positif, au moins, ils n'ont pas d'impact négatif sur la motivation.

Nous pensons que les badges ne sont pas encore bien compris par les acteurs de l'éducation et de la formation qui ont tendance à trop vouloir leur demander ou au contraire à sous-estimer leur potentiel.

Il n'existe pas à notre connaissance d'espace pour que les apprenants puissent partager leurs attentes et leur expérience autour des badges : Qu'en pensent-ils ? Comment les utilisent-ils ? Qu'est-ce qu'ils aimeraient ? Un tel espace ouvert à l'échange pourrait permettre aux organisations d'améliorer leurs messages et leur pratique des badges. De même, il n'existe aucune association de détenteurs de badges destinée à soutenir leurs intérêts en termes de reconnaissance des crédits que représentent les badges ouverts. Un groupe de ce type permettrait de sensibiliser les différents acteurs en améliorant la connaissance et la visibilité des badges.

2. Comment situer les badges dans l'espace des certifications ?

Avec le développement sans précédent de la technologie, alors que de plus en plus de personnes ont besoin d'une formation rapide et efficace, les badges ouverts sont susceptibles de devenir des indicateurs fiables des réalisations ou des compétences acquises en ligne.

Un obstacle au déploiement des badges dans l'éducation des adultes est le manque d'unanimité et de crédibilité de certains agents lorsqu'ils légitiment les compétences acquises. La plupart des initiatives soutenues avec des fonds européens comme Erasmus ne connaissent pas de pérennisation. Or les badges ne se maintiendront que s'ils peuvent combler une lacune dans l'offre de certification et de reconnaissance. Nous pensons qu'ils apportent une réponse pour valoriser les actions et les comportements des apprenants jeunes adultes et reconnaître tous les acquis obtenus par des parcours non formels et informels. Si les connaissances et les compétences acquises à l'école sont le fondement de toute éducation, elles ne sont pas toujours suffisantes pour une entrée réussie sur le marché du travail et une bonne qualité de vie.

3. Atteindre un seuil critique

Il est difficile de déterminer le nombre d'organismes qui délivrent effectivement des badges ou qui sont en voie de le faire. La plupart sont des établissements d'enseignement formel : écoles ou

universités qui ont un intérêt pour l'amélioration des compétences des éducateurs et des apprenants et qui mettent en œuvre les badges en fonction de leurs propres besoins. La création d'une association sur les badges ouverts permettrait de mieux estimer le nombre d'établissements impliqués.

Les points suivants ont été pris en considération lors de l'analyse de l'idée que les badges ouverts sont encore un concept émergent ayant un faible impact sur la façon dont nous reconnaissons l'apprentissage aujourd'hui.

a) Les badges ouverts sont un concept perturbateur et un outil de transformation qui remet en question et questionne la façon dont nous reconnaissons l'apprentissage.

Visuellement, les badges ouverts ne peuvent probablement pas être considérés comme perturbateurs car ils sont basés sur le modèle très ancien et traditionnel des images qui étaient décernées par les enseignants dans les écoles primaires et des prix tels que les livres qui étaient décernés au cours du parcours d'apprentissage des élèves dans les écoles secondaires et les lycées.

Dans l'ensemble, elles ne sont pas un concept perturbateur, mais tout le contraire : il est très bienvenu d'intégrer les moyens déjà existants de reconnaissance et de valorisation des connaissances et des compétences. Cela s'applique en particulier aux connaissances acquises de manière informelle, où elles constituent pratiquement le seul concept. La difficulté réside peut-être dans le fait que pour beaucoup de gens, il est difficile de comprendre que les connaissances d'une personne peuvent être validées par l'acquisition de badges qui reconnaissent des compétences, tant clés que transversales. Pour eux, un diplôme est ce qui montre le niveau d'éducation d'un individu et non la diversité des compétences qu'il peut être en mesure de démontrer et d'acquérir tout au long de sa vie.

b) La confiance reste une question difficile quand la reconnaissance des apprentissages est le monopole d'organismes officiels.

Les badges étant encore peu connus, la confiance à leur égard n'est pas optimale. Pour développer leur réputation, il est essentiel de consacrer du temps pour diffuser des informations aux enseignants, aux employeurs et à l'ensemble des organismes participant de l'éducation. La confiance des plus jeunes, habitués aux badges par les jeux, sera peut-être plus facile à gagner.

La crédibilité des badges est la même que celle de tout système de reconnaissance de l'apprentissage. Ce n'est pas la crédibilité des badges qui doit être questionné, mais celle des organisations qui les délivrent. Si le ministère de l'éducation en propose, il n'y a pas de raison qu'ils soient moins crédibles que les diplômes et certificats qu'il peut produire.

Le système de clés numériques permettant de protéger l'intégrité d'un badge et d'en vérifier la validité de manière simple et efficace devrait faciliter la confiance accordée au badge : s'il est difficile pour un employeur de s'assurer de la validité d'un diplôme sur papier, la vérification d'un badge ne prend que quelques secondes. Pourtant les certificats sur papier sont souvent perçus comme plus fiables que leurs versions numériques.

c) Au sein d'une organisation, mettre en place un écosystème de badge significatif nécessite une collaboration

Des échanges entre les différentes catégories d'intervenants pour répondre aux questions indispensables contribuera à renforcer la crédibilité des badges :

- La description et les critères : Quel langage utiliser ? Quel niveau de langue choisir ? À qui s'adresse-t-on ? À l'apprenant ? Dans ce cas, devons-nous tenir compte de l'âge et de l'environnement social de l'apprenant ? À la société ? À un employeur potentiel ? Le langage formel utilisé pour décrire les aptitudes et les compétences dans un cadre de référence normatif ou officiel des compétences ?

- Conception des badges : cohérence visuelle des badges, assurance que de nouveaux badges peuvent être intégrés dans les différentes familles, cadre de référence utilisé pour les compétences, utilisation de différentes gammes de couleurs ou de différents types de formes selon les familles de badges.
- Création et délivrance : Qui décide de créer un écosystème de badges ? Qui décide de créer un badge ? Qui choisit l'aspect visuel ? La description et les critères ? Qui décide que les critères sont remplis et que le badge est mérité ? Qui décide s'il y a plusieurs niveaux à obtenir avant de délivrer le badge ? Qui décide d'étendre l'écosystème des badges ?

d) Approche et développement centrés sur l'organisation et le créateur

L'accent doit être mis sur les besoins éducatifs des étudiants et sur les compétences qui seront nécessaires pour travailler. Les badges peuvent être créés afin de soutenir des cadres de référence existants pour les compétences ou pour valoriser des possibilités d'apprentissage.

e) Impliquer les apprenants

Pour éviter que les apprenants restent passifs, il est possible de les impliquer en leur demandant de choisir les badges qu'ils pensent mériter. C'est une façon de les rendre proactifs dans le parcours d'apprentissage. C'est aussi un moyen de leur permettre de mieux comprendre le concept de compétences et de reconnaître les étapes de leur parcours d'apprentissage.

f) Les badges répondent aux attentes ou au moins aux besoins des personnes qui les ont obtenus.

L'avenir des badges dépendant de leur adaptation aux besoins de formation et à la demande de compétences sur le marché du travail, qui est en constante évolution, il sera nécessaire de revoir les attentes et les besoins des porteurs de badges.

g) Que faut-il pour que les badges ouverts prennent réellement leur envol ?

Les badges seront d'autant plus facilement reconnus qu'ils soutiendront, complèteront ou ajouteront quelque chose à un parcours éducatif. C'est une manière de répondre à des besoins existants.

Pour certains, la clé du succès est l'implication des employeurs qui ne sont pas assez nombreux à les connaître, à les demander ou à les prendre au sérieux : il faudrait que le marché du travail crée une demande de badges ouverts pour les faire circuler.

La question se pose en termes de connaissance et de reconnaissance : il faudra atteindre un nombre suffisant d'acteurs sensibilisés et impliqués pour légitimer complètement le concept.

4. Comment réussir une stratégie de déploiement de badges

a) Connaître et comprendre les besoins

Une stratégie de badge réussie s'adaptera aux évolutions de la société, non seulement du côté des étudiants, mais aussi des marchés du travail. L'épidémie de la Covid 19 a par exemple mis en évidence la nécessité de développer de nouvelles méthodes d'enseignement à distance, notamment pour la reconnaissance et l'évaluation des connaissances, entreprise dans laquelle les badges peuvent être utiles.

b) Penser les badges comme un service pour soutenir et améliorer des processus (RH, employabilité, engagement du personnel, etc.)

Changer la mentalité des employeurs et les amener à considérer les badges peut sembler difficile. Cela dépendra de leur montée en puissance. La collaboration avec les centres sociaux et les intermédiaires

de l'emploi devrait faciliter cette reconnaissance. L'évaluation à distance devrait être mise en avant en tant qu'innovation dans l'éducation des adultes.

c) S'engager et collaborer (co-création de badges, badges comme connecteurs, etc.)

Plus les coopérations sont fortes et nombreuses dans le développement et l'utilisation des badges, plus leur mise en œuvre comme outil de validation des compétences sera utile. Les apprenants devraient jouer un plus grand rôle dans le développement des badges. L'implication d'un large groupe d'émetteurs dans un contexte national augmentera les chances de reconnaissance institutionnelle.

d) Reconnaissance et confiance (endossement, évaluation par les pairs, etc.)

La confiance est l'une des bases de la reconnaissance et l'évaluation par les pairs peut être utile et amusante. C'est aussi un outil puissant pour stimuler l'apprentissage. Parce que les badges sont encore un concept nouveau, une promotion, une diffusion et une exploitation pour la reconnaissance des compétences non techniques et des compétences clés permettrait de combler le fossé entre les solutions éducatives numériques et les méthodes traditionnelles.

e) Comprendre les écosystèmes (logique d'interaction entre les acteurs)

Le succès des badges ouverts dépend de la collaboration, de la communication et du partage des points de vue entre toutes les parties prenantes. Cet écosystème pourra s'enrichir de liens avec des universités qui proposent des badges aux étudiants pour valider des compétences acquises en dehors des cours. En outre, les utilisateurs de badges ou consommateurs doivent trouver leur voix et contribuer à leur propre développement et reconnaissance.

7. CONCLUSION

Le projet EU-OBP propose un espace permettant aux apprenants d'échanger leurs expériences et leurs attentes concernant les badges.

De plus en plus d'établissements d'enseignement, d'agences de formation impliquées non seulement dans l'éducation formelle, mais aussi dans l'éducation non formelle, récompensent les apprenants pour leur réussite d'apprentissage avec des badges. Cette tendance est conforme à la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie et favorise la connexion des environnements d'apprentissage. Ce Reader promeut la pensée d'une plateforme européenne commune pour les badges numériques, destinée aux organisations d'éducation des adultes, aux éducateurs d'adultes et aux apprenants adultes. C'est avec espoir que ce Reader a souligné les besoins des organisations d'éducation des adultes et des éducateurs et a proposé une solution numérique facile à utiliser et motivante pour identifier et documenter les résultats de l'apprentissage non formel, informel et formel.

GLOSSAIRE

Un **badge** est une image numérique qui contient « en filigrane » des informations qui expliquent notamment ce que le badge atteste, à qui il a été attribué, à quelle date et éventuellement pour combien de temps, sur quels critères et par quel organisme. Les spécifications des badges ouverts (*Open Badges*) ont été créées par la Fondation Mozilla en 2011 pour permettre de sécuriser, par un système de clés numériques, des informations attachées à une image. Dans un contexte éducatif, le badge est donc l'équivalent d'un diplôme dont on pourrait vérifier l'attribution, la validité et la nature, sur un site tiers.

Le consommateur ou l'utilisateur est le tiers qui prend connaissance des badges affichés par une personne et qui peut accéder aux informations contenues. Il peut vérifier sur différents sites web l'intégrité et la validité du badge : est-il conforme aux intentions de l'émetteur et a-t-il vraiment été attribué à la personne qui l'affiche ? Les consommateurs de badges peuvent être des collègues, des employeurs potentiels, des prestataires de formation et, plus largement, toute personne intéressée.

L'émetteur est une organisation ou une personne qui crée et attribue des badges pour des réalisations spécifiques.

La **plateforme** est le site qui permet de créer des badges en attribuant des métadonnées aux images numériques puis de les attribuer. Il existe différentes plateformes, libres, gratuites ou payantes qui proposent une ergonomie, une stabilité et des fonctionnalités plus ou moins riches (gestion de groupes, gestion de plusieurs niveaux pour un badge...). Les plateformes utilisées par les émetteurs permettent également généralement aux apprenants de gérer les badges qu'ils reçoivent dans un espace personnel sécurisé. Les plateformes de formation en ligne intègrent toutes la possibilité d'attribuer des badges à certaines étapes ou suite à des évaluations automatiques. Notons qu'il existe aussi des sites qui facilitent la création d'images numériques correspondant à l'idée que l'on se fait d'un badge.

Les **métadonnées** fournissent des informations détaillées intégrées dans un badge, comme l'émetteur des badges, le destinataire des badges, la description des exigences auxquelles une personne doit satisfaire pour recevoir un badge ; éventuellement des preuves du respect de ces exigences, la date de délivrance et – si nécessaire – une date d'expiration.

Le **titulaire** du badge est la personne qui a rempli les conditions requises pour recevoir un badge. On parle aussi de receveur ou de bénéficiaire. Dans le secteur de l'éducation des adultes, on les désigne comme les apprenants.

Partenaires du projet de plate-forme européenne EU-OBP

- [Fundatia EuroEd, Iasi \(Roumanie\)](#) [Coordinateur]
- [Technologiko Panepistimio Kyprou, Lemesos \(Chypre\)](#)
- [Folkuniversitetet Stiftelsen Vid Lunds Universitet, Lund \(Suède\)](#)
- [Metodo Estudios Consultores SL, Vigo \(Espagne\)](#)
- [Volkshochschule Im Landkreis Cham EV, Cham \(Allemagne\)](#)
- [Accion Laboral, Zaratan \(Espagne\)](#)
- [Ljudska Univerza Ptuj, Ptuj \(Slovénie\)](#)
- [Lycée C. et A. Dupuy – Greta du Velay, Le Puy-en-Velay \(France\)](#)

RÉFÉRENCES

- Araujo Ines et al. (University of Aveiro) : Digital badges on education : past, present and future, 2017. [Disponibile en ligne](#)
- Association Interphaz en collaboration avec les maisons des associations de tourcoing, charleroi, roubaix : valorising skills acquired through volunteer engagement – state of art and analysis of existing tools, 2019. [Disponibile en ligne](#)
- Blanc Alexander, Werk Jenny de, Trigt, Marjolein van : Lessons learned from the edubadges proof of concept, 2019. [Disponibile en ligne](#)
- Cheng Zui, Watson Sunnie Lee, Newby Timothy James : Goal Setting and Open Digital Badges in Higher Education, 2018. [Disponibile en ligne](#)
- Ciriello Ludovica : The « open badges » conquer the universities : from Milan to Bari the first steps to certify your skills, 2016. [Disponibile en ligne](#).
- Čubrić Salopek, Ivana & Čubrić, Goran : ICT Tools in Éducation : Innovative Pedagogy and Assessment Methods for Grading Soft Skills, 2017. [Disponibile en ligne](#)
- Dahlström Erik, Kungliga Tekniska Högskolan, Dan Cariño, Kungliga Tekniska Högskolan : Mozilla Open Badges för motivering av lärandet på miljöområdet (Mozilla Open Badges for Motivation of Learning on the Environmental Field), 2014. [Disponibile en ligne](#)
- Devedžić Vladan, Jovanovic Jelena : Developing Open Badges : A comprehensive approach, 2015. [Disponibile en ligne](#)
- Digiculture : digital culture – improving the digital competences and social inclusion of adults in creative industries, 2020. [Disponibile en ligne](#)
- Elsholz Uwe, Vogt Sebastian : Open Badges zur Anerkennung informell erworbener Kompetenz – ein Ansatz auch für Deutschland, 2016. [Disponibile en ligne](#)
- Giorgieva Milena M.: E-learning systems and tools, 2019. [Disponibile en ligne](#)
- Larsson Riviera Ivan, Uppsala Universitet, Viktor Sucksdorff, Uppsala Universitet : Attityder till Digital Badges i undervisningen på högstadiet. (*Attitudes to Digital badges in secondary school teaching*), 2017. [Disponibile en ligne](#)
- Leibniz Universität Hannover (Germany), Euroed (Romania), Demokritos (Greece), Éducation (UK), Eurofortis (Latvia), Emphasys (Cyprus) : Primetech – promoting technology enhanced teaching in primary schools, 2019. [Disponibile en ligne](#)
- Lithuanian Confederation of Industrialists : Strategic partnership project “Trusted Badges Systems”, 2018. [Disponibile en ligne](#)
- Liyanagunawardena Tharindu R., Scalzavara Sandra, Williams Shirley Ann : Open Badges : A Systematic Review of Peer-Reviewed Published Literature (2011-2015), 2017. [Disponibile en ligne](#)
- Mason Justin : A thought concerning MIRVA and Open Badges 2.0, 2019. [Disponibile en ligne](#)
- Oriol Borrás Gené, Tele-education Cabinet (Polytechnic University of Madrid) : Digital Badges as accreditation of competencies at University, 2017. [Disponibile en ligne](#)
- Ragauskas Laimonas, Kriauciunas Nerijus : Unique learning Badges to recognise non-formal learning, 2015. [Disponibile en ligne](#)

Randall Daniel L., Harrison J. Buckley, and West Richard E.: Giving Credit Where Credit Is Due : Designing Open Badges for a Technology Integration Course, 2013. [Disponible en ligne](#)

Ravet Serge : Reflections on the genesis of Open Badges. From the valorisation of informal learning to that of informal recognition – a practitioner’s point of view, 2017. [Disponible en ligne](#)

SURFnet / Bart Kerver & Daphne Riksen : Whitepaper on Open Badges and Micro-credentials, 2019. [Disponible en ligne](#)

Vanacker, Dries ; Demedts, Lore and Van Puyenbroeck, Hilde : Cities for Learning – Gentlestudent, The City as a medium for acquiring 21st century skills, 2018. [Disponible en ligne](#)

Woźniak Ireneusz, Nowakowski Michał, Institute for sustainable technologies – National research institute in radom : open badges – an innovative tool for validation of competences in organizations, 2017. [Disponible en ligne](#)