



Openbadge & Intelligence collective pour des parcours d'insertion

Comment faciliter l'engagement, susciter l'envie de réussir et tirer profit des situations d'apprentissage des participants inscrits dans un parcours d'insertion ? C'est la question que s'est posée l'équipe de professionnels en charge de la mise en œuvre de l'accompagnement pour le projet DEST1 chez Vitamine T.

LE CONTEXTE

En 2018, dans le cadre de l'AAP 100% inclusion, Vitamine T et la Sauvegarde du Nord proposent le projet expérimental DEST1 ayant pour finalité de préparer le public à intégrer un parcours IAE (Insertion par l'Activité Economique). Ce programme, présent aujourd'hui sur 12 territoires, s'adresse aux personnes en très grande difficulté. Il s'appuie sur 3 actions interdépendantes :

- Trouver le public **en allant vers lui**, c'est-à-dire par exemple, dans les associations, dans la rue, dans les structures de distributions alimentaires, les centres d'hébergements,
- **Décloisonner** l'accompagnement afin de lever les freins dans une approche globale.
- Adapter l'accompagnement à chaque personne par un service **sur mesure**.

L'appel à projet préconisait une approche innovante intégrant l'utilisation d'outil numérique. L'ingénierie de cet accompagnement est portée par l'organisme de formation de Vitamine T.



LA SOLUTION

Afin de répondre à la problématique, l'équipe de Vitamine T propose d'associer des open badge à l'accompagnement de manière à matérialiser les éléments de parcours des personnes bénéficiant de la prestation.

L'open badge est un outil numérique qui regroupe des informations prouvant la compétence visée. Il est nominatif, indique l'émetteur du badge et permet la reconnaissance des réalisations et compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage formel ou non formel.

Cette solution est privilégiée afin de rendre visible les progrès des personnes accompagnées. À tout moment de son parcours, dès lors que la compétence est acquise, la personne reçoit un badge. Celui-ci peut aussi être attribué pour attester d'une réalisation, d'une attitude ou d'un comportement.

La finalité de l'accompagnement vise l'emploi. Cependant, pour certains d'entre eux, le chemin peut être long avant d'y accéder. Le badge est un moyen de maintenir la motivation en matérialisant la progression, la montée en compétences tout au long du parcours. La personne se voit progresser en accumulant des badges.

En quoi cette solution est innovante ?

La mise en place des open badges dans ce dispositif est innovante à plus d'un titre. Tout d'abord, la structure mobilise les open badges pour la première fois.

Ensuite, le process de mise en œuvre est coconstruit en associant les bénéficiaires, les chargés de projet, les coachs adhérents au projet, les coachs réfractaires et le partenaire ED Tech.

Enfin, l'outil en lui-même est innovant dans la valorisation des compétences. Il ne s'agit pas d'un diplôme, ni même d'une certification, au sens où la formation professionnelle l'entend habituellement. Mais il reconnaît bien un savoir, un savoir-faire et/ou un savoir être.

Pour terminer, la personne accompagnée acquiert des objets qui jalonnent son parcours, lui permettant de prendre conscience, plus facilement du chemin parcouru.

LES MOYENS/ RESSOURCES MOBILISÉS POUR LA MISE EN OEUVRE

6 mois se sont écoulés entre les premières réunions d'information et l'émission des openbadges.

Le projet a été porté par une équipe composée de 10 coachs, de bénéficiaires de l'accompagnement et des chefs de projet.

Trezorium, partenaire ED TECH des Hauts de France, a été mobilisé dès le début du projet.

Une dizaine de réunions ont été nécessaires pour concrétiser le projet : choisir les badges, définir les critères d'attribution, ...

LES RÉSULTATS

Toutes les parties prenantes de ce projet ont été impactées.

L'attribution de badges a renforcé la confiance des **bénéficiaires**, et a même développé le goût du challenge chez certains « je les (badges) veux tous » ! Certains n'hésitent d'ailleurs pas à réclamer leurs badges à leur coach. Dans le cadre de l'accompagnement, la matérialisation du chemin à parcourir facilite la conscientisation des problématiques à régler.

Pour les **coachs**, l'impact est multiple. Pour créer les badges, les coachs ont mené une réflexion collective sur leurs pratiques professionnelles. Ces échanges ont renforcé l'esprit d'équipe et la reconnaissance entre pairs, tout comme la formation aux nouveaux outils, dispensée pour les coachs, par les coachs.

Dans la relation avec l'accompagné, une double reconnaissance se réalise également car les coachs visualisent mieux la progression des personnes qu'ils accompagnent, et par conséquent, la plus-value de leur propre accompagnement.

La **structure** s'est vue attribuée le « Trophée Ed Tech » pour le prix « Impact et Mesure ». Ce prix récompense « un dispositif objectivant les traces d'apprentissage, les KPI et/ou KVI, et tout ce qui facilite la mesure d'impact de la formation ».

Dans le cadre de ce projet, une quinzaine d'open badge a été créé en rapport avec les problématiques des personnes (santé, logement, ...).





LES RÉUSSITES ET LES FREINS

Quatre facteurs de réussite sont identifiés :

- Partir des besoins des participants afin de donner du sens et de favoriser l'intérêt des participants et des coachs.
- Prendre le temps de s'entendre et de s'accorder pour chacune des étapes de la création de chaque badge : signification des items, les différents critères d'éligibilité, les visuelspour favoriser l'adhésion et la compréhension de chacun.
- Privilégier la démarche collaborative en libre adhésion associant des coachs convaincus, des coachs réfractaires, des participants, les chargées de projet et le partenaire.
- Déployer le projet vers les coachs par les coachs a aussi été très positif.

Les freins sont apparus à différents stades du projet. Lors du lancement, certains coachs ont montré une certaine réticence à utiliser des badges par crainte d'infantiliser les publics. Le choix d'un outil numérique a mis en lumière un manque d'aisance dans ce domaine pour certains coachs. Lors de la mise en œuvre, ce point a également révélé une difficulté pour les participants en situation d'illectronisme.

Aujourd'hui, le principal frein pour le coach, est de penser à intégrer ce nouvel outil dans sa pratique professionnelle.



A la question « Et si c'était à refaire ? », les chargées de projet préconisent de s'attacher davantage au pourquoi mettre en place les open badge (approche bénéficiaire) plutôt qu'au comment on le met en place (dimension numérique). **Pour ensuite considérer les freins numériques comme des opportunités pédagogiques à travailler.**

ET DEMAIN ?

L'expérimentation n'est pas encore terminée et elle se déploie sur l'ensemble des sites. Les coachs sont accompagnés par leurs homologues afin de s'approprier l'outil et de l'intégrer dans sa pratique professionnelle.

Au-delà de cette expérimentation, la structure envisage d'émettre des open badge pour d'autres actions, comme la préparatoire à l'apprentissage.

Plus généralement, dans le cadre d'un parcours d'insertion, une question essentielle se pose : comment les entreprises perçoivent-elles les open badge aujourd'hui ? Et comment les sensibiliser ?

Pour aller plus loin sur les open badges...

- [C2podcast : rendre visible «l'invisible» avec les Opens Badges en Hauts-de-France](#)
- [Guide pour les formateurs](#)
- [Guide pour les OF](#)
- [Guide pour les apprenants](#)
- [Les pratiques d'open badge en formation des adultes](#)

Contact

DURIEUX Nelly

nelly.durieux@groupevitaminet.com

Tél. : 06 32 98 40 95