



Institut de coopération  
pour l'éducation des adultes

## Les badges numériques

### DOCUMENT DE VULGARISATION

Ce document dresse un portrait des badges numériques, de leur utilité et de leur mode de fonctionnement. Il présente également des exemples de badges créés au Québec et ailleurs ainsi que des champs d'application potentiels.

Par l'exploration du potentiel des badges numériques, l'ICÉA poursuit son engagement en faveur de la reconnaissance des apprentissages des adultes.

## TABLE DES MATIÈRES

QU'EST-CE QUE LES BADGES? .....	3
Présentation du concept .....	3
<b>Rendre compte de compétences difficiles à certifier</b> .....	3
<b>Un outil ouvert, libre et gratuit</b> .....	3
<b>Un outil concret et visible</b> .....	4
<b>Autre chose qu'un diplôme ou une attestation</b> .....	4
La constitution matérielle d'un badge .....	4
Le triptyque Émetteurs-Récepteurs-Observateurs .....	5
<b>Pôle émetteur</b> .....	5
<b>Pôle récepteur</b> .....	5
<b>Pôle observateur</b> .....	5
<b>Fonctionnement et interdépendance des trois pôles : l'interopérabilité</b> .....	5
DES EXEMPLES D'APPLICATION .....	7
<b>L'exemple du Cégep à distance</b> .....	7
<b>L'exemple de Scholab</b> .....	8
<b>L'exemple des villes apprenantes</b> .....	9
<b>D'autres exemples</b> .....	9
Retour sur les exemples d'application .....	10
IMPLANTATION D'UN SYSTÈME DE BADGES SELON LES MILIEUX .....	11
Emploi, études et communautés : des lieux d'implantation possibles .....	11
La question de la valeur d'usage : .....	11
La question de la valeur ajoutée : .....	12
CONCLSIONS PISTES DE RÉFLEXION .....	13
Forces certaines .....	13
Écueils possibles .....	14
POUR INFORMATION .....	14
RÉFÉRENCES .....	15

## QU'EST-CE QUE LES BADGES?

### Présentation du concept

Les badges sont une nouvelle approche en matière de reconnaissance des acquis et des compétences. Directement inspirés des célèbres badges scouts, ils contribuent à la reconnaissance et la valorisation d'acquis et de compétences qui sont souvent difficiles à certifier.



Ce nouvel instrument de reconnaissance des compétences permet aux organisations de reconnaître les acquis réalisés en leur sein et aux individus de rendre visibles les apprentissages effectués dans diverses sphères de leur vie. L'objectif premier des badges est donc de reconnaître et de partager la diversité et la richesse des compétences des personnes.

### Rendre compte de compétences difficiles à certifier

---

Un système de badges est une façon de rendre compte de savoirs et de compétences de toutes sortes; de rendre visibles et partageables des acquis expérimentiels développés dans toutes sortes de contextes d'action ou d'apprentissage. Les badges numériques peuvent contribuer à la reconnaissance et la certification de savoirs et de compétences qui le sont difficilement en raison du fait qu'on dispose de peu d'information sur le lieu, le contexte ou la manière dont elles ont été acquises, de même que sur leur utilité ou leurs conditions d'utilisation.

Les badges permettent de formaliser des connexions directes entre une compétence spécifique, des contextes d'acquisition, de réalisation et d'utilisation ainsi que la source d'émission qui est garante de la légitimité de cette compétence. La valeur et la validité des badges reposent sur le lien de confiance entre les différents acteurs engagés dans ce processus de valorisation et de reconnaissance. Qui plus est, les badges numériques sont intrinsèquement mobiles et faciles à partager : ils sont en effet le plus souvent ouverts, libres et gratuits.

### Un outil ouvert, libre et gratuit

---

La majorité des plateformes de badges numériques s'inscrivent dans la mouvance du logiciel libre, un système de badges implique une structure ouverte de mise en ligne afin que le partage soit facile. De même, cette technologie est – somme toute – accessible dans la mesure où il y a un accès à un ordinateur et à Internet. Une période de formation sera évidemment nécessaire afin de permettre la mise en place des systèmes de badges et de les adapter aux besoins et désirs de toutes et tous.

La force des badges est qu'ils permettent de reconnaître facilement les progrès des apprenants de tous âges et de les partager. De par ce fait, ils peuvent renforcer l'engagement, la motivation et la persévérance en mettant en évidence les accomplissements des personnes participantes. Ils rendent également possible la reconnaissance rétroactive de compétences.

### Un outil concret et visible

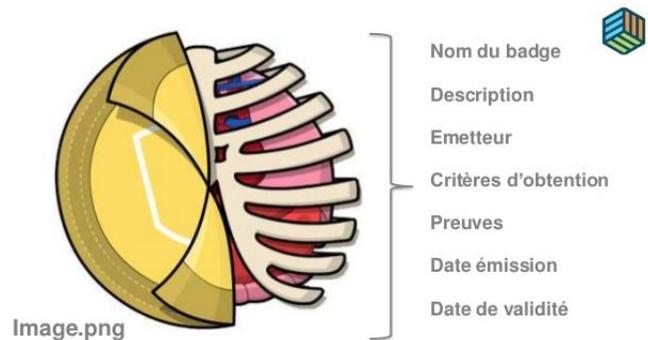
Le caractère visuel des badges rend également très concret et visible la progression (par exemple, avec la gradation en quartiers ou en bronze-argent-or). Cela peut participer de la motivation et de l'engagement et contribuer à la persévérance. De même, l'aspect granulaire des badges permet l'ajustement adapté aux parcours de vie individuels.

### Autre chose qu'un diplôme ou une attestation

Il importe ici de préciser que les badges numériques ne remplissent pas la même fonction qu'un diplôme ou qu'une attestation. Ils sont directement liés aux objets qu'ils reconnaissent et rendent visibles, c'est en ce sens qu'ils sont dits granulaires. Ils ont également une fonction moins instrumentale (ou déterminée) qu'un diplôme officiel. En ce sens qu'ils permettent l'amélioration de l'estime de soi et le renforcement des milieux et des communautés. Et finalement, les badges ne sont pas une fin en eux-mêmes, ils sont des outils. La poursuite des apprentissages demeure toujours plus importante que l'obtention de badges en tant que tel.

### La constitution matérielle d'un badge

Un badge est composé de plusieurs métadonnées. Les composantes des badges permettent d'en déterminer l'authenticité, la source émettrice, et ultimement, la valeur. Le dessin ci-contre illustre bien la constitution possible d'un badge.



Cartographie du système :

- Récepteurs : la personne qui acquiert la compétence.
- Émetteurs : la personne qui émet et assure la validité du badge.
- Observateur : la personne, l'organisation ou la communauté à qui peut être adressée le badge.
- La description : ce qu'implique la compétence acquise.
- Les critères (le référentiel) : ce qui faut faire ou démontrer pour obtenir le badge.
- Date d'obtention : date de réception du badge, ou de l'acquisition de la compétence.
- Date de péremption (si applicable) : date où prend fin la validité du badge.
- Certification : vérification de la validité du badge.

Pour approfondir la question du fonctionnement technique du badge, nous vous invitons à consulter le site Internet de la *Vitrine Technologie – Éducation*. Ils ont récemment organisé des rencontres web sur les badges. Les vidéos des différents ateliers sont disponibles en ligne. Une panoplie d'expertes et experts étaient virtuellement présents en ces occasions. <http://www.vteducation.org/fr>.

### Le triptyque Émetteurs-Récepteurs-Observateurs

Comme mentionner en introduction, la pertinence et l'efficacité des badges reposent sur la qualité des liens qui unissent le récepteur, l'émetteur et l'observateur. Nous expliciterons dans cette section les rôles de **chacun** des pôles ainsi que le fonctionnement de l'interopérabilité.

#### Pôle émetteur

---

Les émetteurs peuvent être autant des organismes, des personnes (des pairs), des employeurs, des institutions, etc. La diversité des sources d'émission est une richesse pour un système de badges. Elle permet de couvrir un large spectre de milieux d'apprentissage et de mettre en lumière les compétences que chaque milieu développe.

En mettant leur réputation en jeu, les sources émettrices confèrent au badge toute sa puissance, et garantissent sa valeur. L'émission de badges de reconnaissance de compétences repose bien évidemment sur des critères d'obtention ou un référentiel. Ceux-ci sont bâtis par les émetteurs en collaboration avec les différents acteurs d'un milieu. Cette collaboration est un avantage collatéral non-négligeable de la mise en place d'un système de badges.

#### Pôle récepteur

---

Les personnes réceptrices de badges sont celles qui bénéficient le plus du système. C'est pour elles que les badges existent avant tout. En reconnaissant leurs compétences (passées, présentes, et à venir), les badges renforcent l'estime personnelle des personnes réceptrices. Ils valorisent des compétences granulaires dans une perspective de rendre visibles les forces plurielles et diversifiées d'une personne.

Un badge représente le progrès, les accomplissements, les apprentissages. Le badge doit être source de fierté. Il rend également visible le lien entre les personnes apprenantes et la source émettrice. Le badge émit est aussi une reconnaissance de la qualité du travail des groupes émetteurs.

#### Pôle observateur

---

Le dernier pôle du triptyque est l'observateur. Celui-ci peut être multiple. Partant d'une communauté qui se reconnaît des compétences, et donc de la force pour transformer leur milieu. Allant jusqu'à une entreprise qui jouit d'un meilleur portrait d'une personne candidate. L'essentiel demeure toutefois la mise en valeur des compétences d'une personne, et ce afin que celle-ci puisse toujours améliorer sa condition. En dernière instance, le pôle observateur a un rôle d'évaluation du système. Il doit intégrer la dynamique de confiance et reconnaître les deux autres parties.

#### Fonctionnement et interdépendance des trois pôles : l'interopérabilité

---

Maintenant que nous avons défini les trois nœuds du triangle, il sera question de développer la mécanique relationnelle qui les unit. Un système de badges est un système où les différentes parties sont interdépendantes les unes des autres. D'où l'importance pour le succès des badges d'établir des liens de confiance forts.

Une organisation émettrice doit définir les types de compétences qu'elle souhaite badger. D'un même souffle, elle doit produire et/ou établir les critères de mesures et d'obtention dudit badge. La collaboration entre différents acteurs d'un milieu est essentielle à ce niveau afin qu'un système de badges puisse être mutuellement reconnu. Un travail collaboratif ou de comparaison entre plusieurs sources émettrices de badges engendrera une cohérence d'ensemble (et garantira la force du système). Ainsi un badge émit par une organisation dans le quartier Saint-Michel aura une valeur pour une autre dans Saint-Henri.

La personne réceptrice est encore une fois centrale dans la dynamique tripartite des badges. C'est elle qui désire rendre visible ses compétences et s'engage dans les processus d'apprentissage tout au long de la vie. C'est elle qui reconnaît une valeur à la fois à l'organisation émettrice et au badge en tant que tel. C'est elle qui porte le badge et le partage avec la partie observatrice (que ce soit une communauté, une institution scolaire, ou un employeur). Elle doit être au centre des réflexions sur les badges, elle doit être consulté dans l'identification des compétences et des critères – afin que ceux-ci fasse sens concrètement.

Une collaboration doit également se manifester avec la partie observatrice. Il faut sonder les besoins particuliers d'un milieu, voir ce qui doit être reconnu, et ce qui serait pertinent de l'être. La fonction du pôle observateur se joue donc également au niveau de la reconnaissance et de l'utilisation du système dans son ensemble. La question de la valeur des badges se pose ici : ils doivent être reconnus et utilisés par les différents pôles.

Finalement, un des avantages des badges est la réunion à une même table d'acteurs du monde de l'éducation des adultes afin d'identifier de nouvelles voies de collaboration très concrètes et pratiques. Les trois pôles ont donc un rôle à jouer dans le succès d'un écosystème de badges.

## DES EXEMPLES D'APPLICATION

Bien que les badges numériques soient relativement nouveaux au Québec, il existe des dispositifs similaires ailleurs. Nous vous présenterons des exemples concrets de badges d'ici (Cégep à distance, Netmaths) et d'ailleurs (le musée Smithsonian, Coursera, Khan Academy, P2P University, etc.). Nous explorerons également le concept de villes apprenantes / intelligentes développé aux États-Unis ces dernières années.

Les badges de par leur caractère granulaire, mobile et lié à leur source émettrice ouvrent des opportunités d'apprentissage, d'évaluation et de reconnaissance illimitées. La plasticité des badges rend possible leur adaptation à une panoplie de milieux et de critères. Que ce soit rendre visible la progression avec des quartiers de badges ou des badges bronze, argent, or. Que ce soit en badgeant un accomplissement, un engagement, ou une compétence.



### L'exemple du Cégep à distance

Le Cégep à distance, par l'entremise du Centre d'expertise et de transfert en enseignement numérique (CETEND), explore actuellement les possibilités concrètes d'application des badges numériques. Par l'entremise d'un CLOM (un cours en ligne ouvert et massif) ou en anglais un MOOC (Massive online open course), ils ont lancé un cours d'introduction à la biologie humaine.



Un autre cours est déjà en chantier, il portera sur les finances personnelles. La plateforme utilisée dans ce cas-ci est celle de Mozilla.



Le cours d'initiation à la biologie s'adresse à toutes et tous, autant aux futurs étudiantes et étudiants qu'aux adeptes de l'autodidactie. En s'inscrivant au CLOM, la personne participante se crée un compte et à partir de celui-ci (à l'aide d'un tutoriel) le système de badge devient opérationnel. Ci-contre, le processus d'obtention du badge est très bien illustré. La progression est représentée par l'obtention graduelle de section du badge.



Pour en savoir plus sur l'exemple du Cégep à distance, voir le site suivant : <http://ouvert.cegepadistance.ca/>

### L'exemple de Scholab

Ce laboratoire des technologies éducatives est situé à Montréal et regroupe des experts (en informatique, en éducation, etc.) de partout dans le monde. Leur objectif est de créer des outils pédagogiques en ligne. Ils travaillent avec le milieu scolaire (primaire et secondaire), mais aussi en milieu familial. De fait, 2324 écoles et 4866 familles sont abonnées à leur service (21 894 professeur.es, plus de 120 000 élèves)<sup>1</sup>.



Netmaths (en français) et Buzzmath (en anglais) illustre bien le travail de Scholab. En effet, ces plateformes d'expérimentation et d'exercices de mathématiques fonctionnent avec un système de badges que les élèves accumulent dans leur portfolio. On y retrouve trois types de badges : les badges des connaissances en mathématiques, les badges des compétences transversales, et les badges d'accomplissement. Chaque type insistant sur un aspect pédagogique particulier (compétences spécifique et générique, persévérance, valorisation, etc.).

Pour plus d'information sur le système de badges de Scholab, nous vous invitons à consulter les sites suivants :

- ↳ Netmaths (en français) (<https://www.netmaths.net/badges>)
- ↳ BuzzMath (en anglais) (<https://www.buzzmath.com/badges>)



<sup>1</sup> <https://www.netmaths.net/>, [En ligne], consultée le 5 décembre 2014.

### L'exemple des villes apprenantes

---

Cette idée est très populaire en ce moment, la ville de Montréal a également emboité le pas et à créer un Bureau de la ville intelligente et numérique. Nous pensons que les badges s'inscrivent parfaitement dans cette perspective. Une ville intelligente n'est pas seulement une ville avec des bornes *wifi* partout, c'est d'abord une ville qui valorise les apprentissages et les compétences de ces habitantes et habitants (<http://villeintelligente.montreal.ca/>).

Quelques villes nord-américaines ont déjà mené des expériences en ce sens, notamment Chicago, Dallas et Los Angeles (vous trouverez les liens ci-dessous). Dans une volonté de valoriser l'apprentissage tout au long de la vie, différents acteurs des villes se sont regroupés : organismes communautaires, bibliothèques, musées, et autres organisations locales. Ils ont mis sur pied un système de badges. Principalement adressé aux jeunes, ces initiatives ont décerné plus de 100 000 badges.

<http://citiesoflearning.org/>

<https://chicagocityoflearning.org/>

<https://dallascityoflearning.org/>

<https://summeroflearning.la/>

### D'autres exemples

---

Une panoplie d'exemples d'application de badges existe. Aux États-Unis, plusieurs milieux émettent des badges afin de reconnaître les réalisations de leurs membres. Par exemple : le musée *Smithsonian*, le *U.S. Department of Veterans Affairs*, le *National Oceanic and Atmospheric Administration*, etc.

Le musée *Smithsonian* (<http://smithsonianquests.org/badges/>)



Le *U.S. Department of Veterans Affairs* (<https://badgesforvets.org/badges.html>)



## Les badges numériques, document de vulgarisation

Le *National Oceanic and Atmospheric Administration* (NOAA)  
(<http://planetstewards.wordpress.com/badges-quests/>)

### Oceans and Coasts



Cartographer



Physical  
Oceanographer



Volcanologist



Oceans and Coasts  
"Super Badge"

Consultez les liens suivants pour prendre connaissance d'autres exemples :

- ↗ Coursera (<https://www.coursera.org/>)
- ↗ ITyPA (Internet, tout y est pour apprendre) (<http://itypa.net/>)
- ↗ Khan Academy (<https://fr.khanacademy.org/badges>)
- ↗ Peer-2-Peer University (<https://p2pu.org/en/>)

### Retour sur les exemples d'application

Comme nous venons d'en donner un aperçu, les terrains d'atterrissage pour les badges numériques sont multiples. Chaque exemple d'application a ses spécificités propres et adapte les badges à sa réalité et à ce qu'il cherche à mettre en lumière. Les badges sont un véhicule aux possibilités très diversifiées et étendues.

Certaines applications sont davantage dans la ludification (gamification). Certaines sont destinées à des jeunes, d'autres à des adultes. Elles visent parfois le développement de l'employabilité, aussi bien que la valorisation des expériences. En bref, il n'y a pas vraiment de limites à ce que les badges peuvent reconnaître et valoriser.

La question primordiale qui demeure toujours est celle du « pourquoi » badger? Quel est le besoin? Chacun des exemples d'application doit avoir une réponse à cette question, puisque l'idée n'est pas de « badger pour badger » mais bien de combler un vide, d'améliorer des vies. Nous aborderons ces questions en réfléchissant les modalités d'implantation dans la section suivante.

## IMPLANTATION D'UN SYSTÈME DE BADGES SELON LES MILIEUX

La philosophie à la base des badges pourrait se résumer ainsi : partir des gens, partir des problèmes et poser les gens comme solutions. Trois milieux d'implantation possible ressortent de la réflexion sur les badges : soit le milieu de l'emploi, le milieu de l'éducation et les communautés.

### Emploi, études et communautés : des lieux d'implantation possibles

Le troisième est très intéressant. C'est en effet là que s'affirme la spécificité apportée par l'ICÉA, soit celle de rejoindre et de supporter les populations marginalisées ou dites-défavorisées. Les deux premiers sont des terrains d'atterrissage également possible du projet.

Le premier permettrait aux entreprises d'avoir un portrait plus précis des personnes candidates à l'embauche. Il encouragerait également la mise en place d'une culture de formation plurielle et continue dans les milieux. L'enjeu à ce niveau se pose sur la valeur que les employeurs pourront accorder aux badges en relation avec celle qu'ils confèrent déjà aux systèmes de reconnaissances traditionnelles (diplômes et curriculum vitae). Ce n'est pas tant la valeur du badge en soi (puisque validé par la source émettrice) qui est concerné ici, mais davantage la relation entre les compétences informelles reconnus par les badges et les compétences reconnues par les diplômes. Par souci de transparence, il faut rappeler que les badges ne garantiront pas un emploi (ou même l'accès à une entrevue d'embauche). Ils sont avant tout un outil de valorisation.

Quant au deuxième terrain d'atterrissage des badges, nous croyons qu'une relation de complémentarité est très pertinente. Comme en fait foi l'expérience menée par le Cégep à distance. Les badges n'entrent pas en compétition avec les certifications traditionnelles : ils les complètent.

Le troisième milieu, celui du renforcement des communautés, nous semble très pertinent pour les badges. Ceux-ci peuvent s'inscrire dans un processus de transformation sociale, leitmotiv de l'éducation populaire au Québec. En renforçant les individus, par la reconnaissance et la valorisation des compétences expérientielles, les badges ont le pouvoir de renforcer les communautés.

### La question de la valeur d'usage :

Comment penser les badges numériques à l'extérieur des structures plus formelles (emploi, éducation)? Les domaines d'application des badges nous posent plusieurs questions : leur reconnaissance par les milieux formels, leur spécificité par rapport à ce qui existe déjà dans les milieux, et les intérêts qu'ils doivent servir.

Il est important d'être transparent au niveau de l'impact que les badges pourraient avoir sur les environnements formels (emploi, éducation). En effet, ils ne garantissent pas l'obtention d'un emploi/entrevue d'embauche puisque rien ne contraint les employeurs à en tenir compte. Les passerelles avec le système d'éducation formelle ne sont pas garanties non plus. C'est pourquoi la troisième voie semble intéressante.

En fait, la pertinence d'un système de badges devrait reposer sur l'*empowerment* qu'il peut engendrer. Il faut garder en tête qu'il s'inscrit en tant qu'outil parmi d'autres pour faire accroître la force d'une communauté (un milieu, un quartier). Un outil pour densifier le tissu social dans une perspective de transformation sociale. Il faut partir des gens, de leurs forces, pour les reconnaître et les valoriser, pour renforcer les estimes de soi, et ce, afin de renforcer les communautés.

Par ailleurs, il faut également prendre en compte ce qui existe déjà comme mécanismes de reconnaissance dans les milieux. Ceux-ci font déjà un travail formidable auprès de leurs participantes et participants. Les badges permettraient peut-être de compléter et renforcer ce qui existe déjà au sein d'un milieu. Les badges peuvent rendre encore plus visible les forces de toutes et tous. C'est en cela que réside la puissance d'un système de badges.

### **La question de la valeur ajoutée :**

Comme il y a déjà des structures de reconnaissances, il y a des diplômes, des attestations en milieu de travail, etc. Il faut voir ce qu'apportent de plus les badges.

C'est en identifiant des compétences informelles souvent invisibles que les badges peuvent se démarquer. L'objectif est de trouver un moyen de donner de la force aux individus et aux communautés/milieus?

Dans les domaines plus formels (emploi, éducation), la question reste entière. C'est pensé en tant que complémentaire aux systèmes de reconnaissance formelle que les badges peuvent avoir un sens concret. À l'intérieur du paradigme de l'employabilité, le défi est de faire reconnaître la valeur des badges par les employeurs (diplomation-attestation traditionnelle versus compétence-expérientielle validée par des badges).

Quant à l'implantation d'un système de badges au sein de communautés, l'important est d'être à l'écoute des désirs et besoins des milieux. Les modalités d'implantation ne doivent pas se faire « top-down » à partir des dispositifs qui existent déjà, mais plutôt « bottom-up » en consultation avec les organismes et les individus.

Beaucoup de réflexions sur l'implantation des badges restent à faire afin de voir les effets que ces implantations auront sur les milieux. Il faut se méfier d'un attrait aveugle envers une nouvelle possibilité technologique. La valeur ajoutée des badges doit être plus que technique. Le caractère novateur d'une technologie ne fait pas l'économie d'une réflexion plus générale.

## CONCLUSIONS PISTES DE RÉFLEXION

### Forces certaines

Les impacts positifs d'un système de badges sont potentiellement infinis :

- ✓ reconnaissance de l'apprentissage tout au long de la vie;

*Ils permettent de reconnaître des compétences extrêmement variées. Ils s'adaptent aux multiples lieux d'apprentissages et aux diverses manières d'apprendre. Ils reflètent le principe des 1001 façons d'apprendre tout au long de la vie.*

- ✓ outils de reconnaissance adaptée aux parcours de vie;

*Les badges rendent compte de l'acquisition de compétences variées, et cumulables. Ils répondent également au parcours de vie singulier des individus, en respectant la spécificité de ceux-ci. Les badges sont spécifiques (granulaires), ils permettent à des personnes apprenantes de valoriser leur apprentissage facilement.*

- ✓ sources d'émission décentralisées et ancrées dans les milieux;

*La reconnaissance des compétences n'est pas uniquement l'apanage des institutions formelles. N'importe quel groupe avec une expertise peut émettre des badges. Leur validité sera conférée par la crédibilité dudit groupe et par la qualité de ses liens avec les deux autres pôles du système.*

*Les badges sont défendus, certifiés, et endossés par les émetteurs. La validation renforce les liens de confiance entre l'émetteur, le récepteur et l'observateur.*

- ✓ impacts positifs sur les milieux, le terrain;

*En valorisant les compétences informelles des individus, les badges rendre visibles les forces d'une communauté, d'un milieu.*

- ✓ favorise la motivation, l'engagement, la persévérance et l'accessibilité;

*Le concept de la « ludification » (i.e. apprendre par le jeu) est une source de motivation et de persévérance. Les badges sont aussi faciles à partager en raison leur caractère numérique.*

- ✓ impact positif pour les trois pôles.

*Les badges permettent aux organismes émetteurs de faire parler d'eux, et de leurs services. Les badges reflètent les valeurs de l'organisme ainsi que les critères de validation. De plus, étant facile à rechercher, les badges permettent la rencontre entre récepteur et observateur.*

### Écueils possibles

Les badges numériques posent également un certain nombre de questions, sur lesquelles il faut s'arrêter. Nous croyons pertinent de toujours garder en tête la réflexion suivante : est-ce qu'un tel dispositif atteint les objectifs qu'il s'est fixé?

En effet, le monde des affaires (employeurs, etc.) sondé lors de la rencontre de *Je vois Mtl* du 17 novembre dernier ont soulevé le point qu'entre deux candidatures, une sur base compétences expérientielles (badges) et une sur base de diplomation, ils opteraient encore pour la deuxième catégorie. De même, selon le CAMO-PI la re-qualification ou la re-diplomation *formelle* des personnes immigrantes n'est pas garante de l'intégration professionnelle. Ce qui pose vraiment la question de la pertinence desdits badges et de la reconnaissance de leur validité pour ce terrain.

Mais avant même cette dernière question, force nous est de constater que la mise en valeur des compétences subjectives (de nos savoir-être) pose problème. Cette captation vient-elle réellement *en aide* aux personnes réceptrices de badges? Ou est-ce, par exemple, les employeurs qui bénéficieront d'un système répondant à leurs besoins de main-d'œuvre adaptée et flexible? La question des badges se doit d'être prise dans l'autre sens : comment les badges peuvent répondre aux besoins du pôle récepteur (du vrai monde)?

Quant à la standardisation des compétences qu'impliquent les référentiels des badges, il faut se méfier pour qu'elle ne rime pas avec la suppression des spécificités des milieux. Comme le dit Henry Jenkins<sup>2</sup> "*L'apprentissage informel marche parce qu'il est informel*". Il soulève également un certain nombre de points qu'il faut garder en tête, notamment :

- la marginalisation de certaines personnes qui ne souhaitent pas en acquérir;
- le renforcement de l'autorité de celles et ceux qui ont pouvoir d'émettre des badges.

Finalement, il faut toujours évaluer l'ampleur de l'effort que nécessite la mise en place d'un projet au regard des valeurs qui nous anime et des objectifs poursuivis. À titre d'exemple, il serait également possible de mener une campagne d'éducation des employeurs et des départements des Ressources Humaines afin qu'ils ne considèrent pas qu'un curriculum vitae ou qu'un diplôme répondent de l'entièreté d'une personne?

### POUR INFORMATION

Si vous avez des questions ou des commentaires à formuler suite à la lecture de ce document, nous vous invitons à le faire aux coordonnées suivantes :

Hervé Dignard  
Agent de recherche et de développement  
[hdignard@icea.qc.ca](mailto:hdignard@icea.qc.ca)  
514 270-9779

---

<sup>2</sup> Spécialiste des médias, professeur à l'université de Californie du Sud, a été professeur 10 ans au MIT.

## RÉFÉRENCES

- Fauvrey, Christine. *Cursus Edu*, [En ligne], consultée le 12 novembre 2014, <http://cursus.edu/dossiers-articles/articles/20577/badges-apprentissages-informels-une-greffe-delicate#.VGTE7ckwbct>
- Finkelstein, Jonathan; Knight, Erin; et Manning, Susan. *The Potential and Value of using Digital Badges for Adult Learners*, American Institutes for Research, 16 juillet 2013, 42p.
- [Garon, Geoffroi. \*Badges numériques et valorisation des compétences\*, \[En ligne\], consultée le 11 novembre 2014, <http://www.geoffroigaron.com/2014/09/competences/badge-numerique-et-valorisation-des-competences/>](http://www.geoffroigaron.com/2014/09/competences/badge-numerique-et-valorisation-des-competences/)
- Lessard, Mélissa. *Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine*, [En ligne], consultée le 24 novembre 2014, <http://cdeacf.ca/actualite/2014/10/27/cegep-distance-premier-decerner-badges-numeriques-ouverts>
- Mozilla. *Expanding Education And Workforce Opportunities Through Digital Badges*, [En ligne], consultée le 1er décembre 2014. <http://all4ed.org/wp-content/uploads/2013/09/DigitalBadges.pdf>
- [https://www.scolab.com/Default\\_fr.aspx](https://www.scolab.com/Default_fr.aspx)
- *Vitrine Technologie-Éducation*, [En ligne], <http://www.vteducation.org/fr>

### RECHERCHE ET RÉDACTION

Simon Fréchette