

Year of publication: 2020

Layout and Editing: MIRVA project consortium



This publication was produced within the framework of MIRVA: Making Informal Recognition Visible and Actionable, an Erasmus+ KA2 project partners under EC grant agreement 2017-1-FR01-KA204-037344.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

LES OPEN BADGES COMME OUTILS D'EMPOWERMENT DES HABITANTS D'UN QUARTIER POPULAIRE

- *Grégory Celo, directeur du centre social Jacques Prévert à Dieppe*

Agir pour une inclusion sociale à la lumière de la reconnaissance dans un quartier populaire

SYNTHÈSE

—

Triple question de l'accompagnement du public/habitants, de la reconnaissance de ceux-ci au sein d'un quartier populaire et du numérique.

Le public/habitants accompagnés ou soutenus au sein d'un centre social disposent de savoirs mais dont la place est questionnée dans la société et où la reconnaissance de leurs compétences sont invisibles auprès des acteurs économiques et sociaux .

Comment la valorisation de ces savoirs d'expériences, participe-t-elle à une dynamique d'inclusion sociale des détenteurs de ces savoirs ? Pour tenter d'apporter des réponses à cette question, cet article présente un retour d'expérience et de piste de réflexion via un outil numérique : les "open badges" comme vecteur d'empowerment dans un quartier populaire.

Cette approche a notamment pour objectif de tenter de comprendre l'articulation entre "valorisation" des savoirs d'expérience et l'action dans mon quartier et/ou dans le parcours professionnel de chaque individu.

PRÉALABLE	4
EXPÉRIENCE	5
LES SUPPORTS MOBILISÉS	5
#1 Collectif jeunesse (MJP) : levier de la participation des jeunes à la vie de leur quartier et de leur communauté	6
#2 Ambassades citoyennes (MJP, ACSAD)	6
LE PARCOURS DE SYLVIE ET NATHAN	7
Nathan	7
Sylvie	9
Ateliers open badges - AOB#1 & AOB #2	9
EFFET(S), IMPACT(S)	10
Acteurs Professionnels	10
INFOGRAPHIE - représentation schématique "open badge"	11
PISTE(S) DE RÉFLEXION(S) ET D'ACTION(S)	12
CONVICTIONS PARTAGÉES	12
AU SERVICE DES PUBLICS	12
ADOPTER UNE DÉMARCHE RÉSOLUMENT COLLECTIVE	13
DONNER UN CADRE COMMUN	13
CONSOLIDER ET FAIRE ÉMERGER	13
L'ACCÈS À LA CULTURE ET AUX SAVOIRS, FACTEUR D'ÉMANCIPATION DES CLASSES POPULAIRES	13
PERSPECTIVES	14
APRÈS MIRVA	15
#1 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " dans le cadre appel à projet - ANCT , lutte contre les discriminations - Septembre 2020 à Mars 2021	15
#2 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " dans le cadre garantie jeune en lien avec la Mission locale de Dieppe - Septembre 2020 à juin 2021	16
#3 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " en lien avec l'agglomération Dieppe Côte d'Albâtre auprès des acteurs économiques, et travailleurs sociaux	16
#4 réponse Appel à Manifestation PRIC Normandie-octobre 2020	16
CONCLUSION	16
UN NUMÉRIQUE CAPACITANT	17
UN NUMÉRIQUE INCLUSIF	17
L'Open Badge , un facteur d'augmentation du capital social	18
Présentation du Centre social Jacques Prévert et du réseau ACSAD.	20

Cas n°1 : Nathan**21**

Communauté

22

Institutions/Autres communautés

22

Hypothèses à valider sur le terrain

22

Cas n°2 : Sylvie**23**

Hypothèses à valider sur le terrain

24

Retours attendu de ces deux cas d'usage

24

Ressources

25

PRÉALABLE

Nous sommes dans un moment charnière où la dématérialisation de nombreux services notamment publics et la diffusion rapide des technologies (data, intelligence artificielle, etc.) exigent de construire dans chaque territoire des solutions pour guider ceux qui le peuvent vers l'autonomie et de maintenir un accompagnement humain pour ceux qui en ont besoin. Construire ces solutions suppose d'abord de prendre conscience de l'importance que revêt les enjeux de l'empowerment¹ mais aussi de l'inclusion numérique² ainsi que de faire face aux nouvelles formes d'exclusions sociales et professionnelles liées à la maîtrise des outils numériques, et à la non reconnaissance des savoirs non formels et informels au sein des quartiers populaires.

L'usage d'Internet, en forte croissance au sein des foyers durant la première décennie du XXI^e siècle, aurait presque occulté le fait que plus de 20% des Français ne possèdent ni ordinateur ni accès Internet.

Inégalités numériques et inégalités sociales se conjuguent et se renforcent, accentuant les difficultés pour les personnes en situation de précarité d'accéder à une forme d'autonomie. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, 80% des offres recensées par Pôle emploi sont aujourd'hui publiées sur Internet, parmi lesquelles un tiers sont visibles uniquement en ligne et donc inaccessibles aux «non-connectés». La réactivité permise par le média Internet offre un avantage non négligeable dans la recherche d'emploi et la course aux candidatures. A contrario ne pas savoir utiliser un ordinateur, envoyer un e-mail ou trouver une information en ligne est devenu une difficulté majeure pour l'insertion professionnelle.

¹ Marie-Hélène Bacqué, Carole Biewener L'empowerment, une pratique émancipatrice La Découverte, 2013, 175 p.,

² L'inclusion numérique s'entend comme le développement des compétences numériques (au-delà de l'accès seul) garantissant l'accès à l'ensemble des services et supports d'expression disponibles via les réseaux.

"Lutter contre la fracture sociale suppose aussi de lutter contre la fracture numérique"

EXPÉRIENCE

La Maison Jacques Prévert (MJP, association d'éducation populaire) est à la fois l'une des plus ancienne et l'une des plus développée dans la dimension sociale et culturelle à Dieppe. C'est à la fois une maison pour tous, un centre social, un lieu d'accueil enfant parents, une salle de spectacle et une Micro-folie. La MJP a inscrit depuis de nombreuses années le numérique au cœur de sa stratégie pour le bien social. Dans ses missions affichées, l'ambition de la MJP est « d'accompagner chacun dans un sens réel de son utilité », qu'elle passe par le travail, les apprentissages, le soin des autres ou le bénévolat, et de « développer un sentiment fort d'appartenance ». La MJP met en œuvre diverses activités en faveur des habitants dans, au sein du quartier populaire Janval et de ses lieux de "mobilisations"³: initiatives autour de l'animation de la vie sociale, de la santé et du bien-être, la parentalité, activités pour les jeunes et les personnes âgées, accompagnement social, loisirs éducatifs et culturels....

Membre actif du réseau ACSAD et du groupe des acteurs "[Badgeons la Normandie](#)", "[Reconnaitre](#)" pour la reconnaissance via les open badges.

La MJP affiche une forte volonté de promouvoir l'inclusion numérique. L'inclusion numérique s'entend comme le développement des compétences numériques (au-delà de l'accès seul) garantissant l'accès à l'ensemble des services et supports d'expression disponibles via les réseaux. Au fil des années, ces projets d'inclusion numérique ont évolué d'une démarche de facilitation de l'accès au réseau pour se centrer sur une approche visant à renforcer la « mise en capacité » et la prise d'autonomie des individus (empowerment) via les outils et réseaux numériques.

Le travail autour du numérique se décline du développement de l'accès aux réseaux, à l'intégration du numérique dans les projets de développement social. Afin de répondre aux besoins d'accès au réseau, la MJP s'est inscrite au projet pilote [MIRVA](#)⁴. Ce projet combine une démarche innovante avec les open badges et la dimension sociale sur la reconnaissance des capacités non visibles.

³ Pour en savoir plus sur cette démarche innovante d'intervention sociale, consulter les Cahiers du CRISES, notamment les articles de Jean-Marc FONTAN, créateur de l'incubateur social de Montréal et de cette forme de mobilisation citoyenne.

⁴ Making Informal Recognition Visible and Actionable (Rendre la reconnaissance informelle visible et exploitable)

LES SUPPORTS MOBILISÉS

#1 Collectif jeunesse (MJP) : levier de la participation des jeunes à la vie de leur quartier et de leur communauté

Le "collectif jeunesse" est une démarche éducative de mobilisation, formative, de renforcement des capacités d'initiatives et expérimentations des jeunes d'un quartier populaire - Quartier politique de la ville (QPV) autour des enjeux sociaux, socio-économiques, socio-écologiques et technologiques.

Nous partons des observations communément admises dans les champs formels et non-formels à savoir : une quasi-absence des publics fragilisés en réponse aux offres culturelles et éducatives des acteurs agissant dans le champs des politiques jeunesse et une réponse inadaptée face aux besoins des jeunes dans le champs de savoirs non formels et informels.

Indirectement, il s'agit de contribuer modestement au renforcement des capacités des jeunes de ce territoire fragilisé et au soutien aux initiatives de ce public fragilisé. Cette démarche aspire à susciter, rendre visible, renforcer des compétences cachées, des agilités citoyenne, les reconnaître tout en déterminant un réseau d'acteurs des quartiers susceptibles de favoriser les activités et les innovations socio-éducatives dans ces quartiers et territoires.

L'objectif majeur de ce projet est de transformer des pratiques consuméristes de loisirs à celui de projet de vie sur le territoire. De construire et réaliser des projets adaptés, des activités en autonomie et cela dans des espaces de concertation avec le collectif.

A travers le collectif et son organisation coopérative nous favorisons l'acquisition de compétences sociales. Comprendre la réalité qui les entoure, par le moyen du collectif : tel est l'objectif général qui s'avère être un exercice fondamental à l'apprentissage de la citoyenneté. Cela se traduit par les points suivants :

- Accompagner les jeunes dans la compréhension de leur environnement quotidien et des problématiques qui les traversent.
- Laisser une grande liberté, à l'initiative des jeunes, afin de développer leur autonomie, dans le cadre des activités proposées, et plus largement dans leur vie quotidienne.
- Amener les jeunes à agir sur le monde qui les entoure en leur offrant un espace de questionnement par sa participation au collectif.
- Contribuer à la lutte contre l'échec scolaire et les inégalités.
- Démystifier les rapports Jeunes et Adultes.
- Favoriser l'échange, la collaboration et le respect entre les jeunes.
- Créer un cadre d'activités intergénérationnelles et interculturelles à travers la mise en place d'actions d'utilité sociale.

#2 Ambassades citoyennes (MJP, ACSAD)

Les différentes expériences menées au sein du réseau de l'Acasad, et avec ses partenaires, tant associatifs qu'institutionnels, depuis près de 14 ans, témoignent que redonner à chaque citoyen sa place au coeur de la République est un enjeu majeur du travail social. Cette place, cette reconquête souvent, n'est possible que par l'intermédiaire de pairs, dans un long et patient travail de pédagogie et de respect de l'Égalité des chances et des savoirs et compétences de chacun.

C'est dans cette optique qu'a été réfléchi et co-construite avec différents partenaires l'action « L'ABC de la République ; les Ambassades Citoyennes » dont le pilier principal est de mobiliser, accompagner, former et élargir la capacité d'agir de citoyens de nos territoires. A leur tour, ils accompagneront ensuite d'autres personnes qu'ils mobiliseront.

Il s'agit au travers de cet outil de mobilisation de :

- Favoriser l'initiative citoyenne des habitant.es.
- Développer le savoir-faire et les compétences formelles et informelles des habitant.es.
- Permettre aux habitant.es de réellement piloter leurs initiatives.

LE PARCOURS DE SYLVIE ET NATHAN

A l'heure où la robotisation et l'intelligence artificielle tendent à bouleverser le marché du travail, les recruteurs semblent s'intéresser de plus en plus aux compétences dites « humaines » ou « soft skills ».

Alors que ces compétences basées sur le savoir être des personnes ne sont pas ou peu valorisées dans le cadre des parcours scolaires ou formatif, nous avons souhaité réunir différents acteurs : acteurs de l'emploi, mission locale, collectivité, jeunes et adultes impliqués ou participants à des actions au sein du centre social pour les faire réfléchir ensemble à leurs besoins, leurs attentes et les faire co-construire une reconnaissance de savoirs et potentiellement préparer au mieux le public (adulte éloigné de l'emploi, jeune à la formation, à l'emploi et à ses évolutions.).

Plusieurs entrées ont ainsi déterminé :

- AOB #1- Atelier rencontre avec les "open badges"
- AOB #2- Atelier détermination et construction d'un micro écosystème "open badges"

Nathan

Point de départ : les expériences de projets à dimension et temporalité différentes développées au sein du "collectif jeunesse" comme les « portages de courses pour les seniors », la tenue d'un espace buvette lors de la fête du jeu de la ville " ou "l'organisation d'un accueil solidaire d'un groupe de jeunes palestiniens " sont autant de stimulateurs, c'est super pour développer tout un tas de compétences comportementales ! MAIS pour que ce soit vraiment efficace, qu'il y ait une progression, une mise en évidence des compétences travaillées, il faut en faire plusieurs avec entre les deux de la remédiation.

Ateliers open badges - AOB#1 & AOB #2

Les ateliers ont permis un vrai temps d'échange entre les différents membres du groupe du collectif jeunesse, sur les parcours et les expériences de chacun. Nous nous sommes particulièrement posés la question des compétences primordiales à avoir pour l'emploi. Nous nous sommes aussi accordés sur le fait que les "softs skills," ou "compétences transversales" intéressants pour l'emploi ou la formation pouvaient varier en fonction du poste concerné. Tout le groupe s'est accordé sur le fait que mélanger les niveaux d'"expérience" était quelque chose qui « marchait bien ».

Contenu :

- Retour d'expérience / bilan individuel
- Ouverture internationale
- Mixité
- Mise en situation (projet) avec un livrable/ une restitution à la fin (concret)
- Évaluation par les pairs sur des critères d'évaluation définis / réfléchis ensemble
- Sur quelques jours / rythme intense (ex : pendant les vacances)
- Pas plus de 10 participants / groupe
- Structurer l'équipe / planning avec échéances
- Répartition des tâches en autonomie
- Brainstorming pour favoriser la créativité

Nous avons pu ainsi déterminer un micro-écosystème open badges " Place aux jeunes".

Il s'agit, en lien avec les ateliers la mise en place d'une reconnaissance du parcours et des compétences des jeunes. Ces badges numériques sont un outils de reconnaissance des compétences des jeunes acteurs de projets.

Le badge "place aux jeunes" est la reconnaissance d'une démarche et d'une méthode travaillée permettant à des jeunes d'exprimer leurs désirs et leurs souhaits et d'être accompagnés dans leurs projets collectifs, de les inciter à l'autonomie et à la prise de responsabilité. Le badge est ainsi décliné en 3 versions 1- je soutiens, 2 - je teste, j'explore (je me lance dans l'expérience "place aux jeunes") 3 - j'agis, je sais faire (j'ai acquis les compétences décrites dans le badge Place aux jeunes)

L'enjeu de ce projet permet aux jeunes de 12 à 21 ans de développer une capacité d'organisation, d'expression et de mobilisation. À travers la mise en œuvre de différentes activités à la fois créatives et récréationnelles, des groupes de jeunes sont invités à s'investir dans le développement de la vie locale.



Je soutiens Place aux jeunes

Les différentes expériences menées au sein du réseau de l'Acsad, et avec ses partenaires, tant associatifs qu'institutionnels, témoignent





Je teste, J'explore - Place aux jeunes

Ce badge est attribué à toute personne qui s'inscrit dans le parcours « Place aux jeunes ». Ce badge est attribué à toute personne qui est inscrite et/ou





J'agis Place aux jeunes

Ce badge est attribué à toute personne qui a engagé et réalisé une démarche de projet « Place aux jeunes » au sein d'un secteur jeunesse d'un




Sylvie

Point de départ : les expériences de projets à dimension et temporalité différentes développées au sein des "ambassades citoyenne" comme les « prises de parole en groupe », la tenue d'un atelier manuel " fabriquons avec du grillage" ou encore dans l'organisation de loto solidaire ou de participer à la démarche bourse solidaire sont autant de stimulateurs. Toutes ces expériences ont permis de mettre en avant des savoirs "cachés" et permis de porter un nouveau regard sur soi. MAIS il est nécessaire pour reconnaître ses savoirs et pour que cela soit reconnu par d'autres instances - pôle emploi, employeur, institution public..-

Ateliers open badges - AOB#1 & AOB #2

Les ateliers ont permis un vrai temps d'échange entre les différents membres du groupe, sur les parcours et les expériences de chacun.

L'idée des ateliers prise de parole en public et coaching est venue des femmes elles-mêmes, participants aux actions ambassades citoyenne. Elles se sont appuyées sur la compétence transverse « arts oratoires ».

Pour elle, il est nécessaire de prendre la parole en public pour développer cette compétence, et ce de manière spontanée au sein d'événements divers. Par exemple, en présentant des projets personnels, leur CV ou bien en faisant de courtes présentations. Elles trouvent qu'on ne leur laisse pas assez souvent la parole. Elles souhaitent aussi travailler d'autres méthodes pour être plus à l'aise.

Pour développer cette compétence (art oratoire), nous avons mis en place des ateliers théâtre. L'idée étant d'apprendre à développer et argumenter ses idées, narrer des histoires, se positionner, changer de posture tout en multipliant les occasions de prises de paroles de manière ludique. Ces ateliers ont constitué un « programme » regroupant à la fois des ateliers de théâtre, des jeux de rôles etc qui parmi la création de saynètes autour de la question des violences intra familiales ainsi que la mise en place d'un groupe de femmes pour la réalisation d'une campagne de promotion des jeunes afin de lutter contre les préjugés et clichés développés des jeunes des quartiers populaires.

Contenu :

- Retour d'expérience / bilan individuel
- Mixité
- Mise en situation (projet) avec un livrable/ une restitution à la fin (concret)
- Évaluation par les pairs sur des critères d'évaluation définis / réfléchis ensemble
- Sur quelques jours / rythme intense
- Pas plus de 10 participants / groupe
- Structurer l'équipe / planning avec échéances
- Répartition des tâches en autonomie
- Brainstorming pour favoriser la créativité
- Atelier théâtre d'impro
- Apprendre à se présenter
- Débat sans prise de position personnelle > Jeux pour/contre – oui / non
- Raconter/ Narrer des histoires
- Multiplier les occasions de prises de parole



Je soutiens - L'ABC de la République

Les différentes expériences menées au sein du réseau de l'Acsad, et avec ses partenaires, tant associatifs qu'institutionnels, témoignent



J'explore - ABC de la République

Ce badge est attribué à toute personne qui s'inscrit dans le parcours de l'ABC de la République mis en oeuvre par le réseau de l'Acsad..



J'agis- L'ABC de la République

Ce badge est attribué à toute personne qui a engagé un parcours de l'ABC de la République mis en oeuvre par le réseau de l'Acsad. Il



EFFET(S), IMPACT(S)

Acteurs Professionnels

Le travail avec les acteurs professionnels via AOB #3 - Rencontre acteur professionnel "open badges" versus "soft skills". Il est apparu la nécessité de l'élaboration d'actions pour répondre aux besoins de chacun à propos des compétences humaines transversales ou "soft skills".

Des temps pour diffuser la démarche et le principe des open badges auprès des acteurs économiques afin rendre lisible et visible de tous de cette reconnaissance via le open badges.

Il est aussi constater que la révolution numérique transforme les administrations sociales et pénètre progressivement une partie des catégories sociales. Cependant il est aussi prégnant d'une fracture, voire un fossé dans les usages numériques et dans la reconnaissance des savoirs des publics fragilisés, invisibles et fracturés par une société de plus en plus excluante.

Les ateliers ont aboutis à des pistes de réflexion sur différentes manières de mettre en valeur et travailler les savoirs non formels et informels.

Dans un premier temps, il a paru important que nous puissions identifier et se positionner par rapport à différents savoirs non formels et informels et plus spécialement sur les compétences humaines transversales ou "soft skills",

2 idées sont ressorties :

- permettre à chacun d'avoir un bilan de ses compétences humaines transversales ou "soft skills" ; en effet il est important de les connaître pour savoir vers quoi tendre.
- Positionnement sur une grille de compétences.

Dans un second temps la question qui s'est posée a été la suivante : comment améliorer et travailler ses compétences humaines transversales ou "soft skills" ?

En effet, pour les acteurs professionnels la définition des compétences transversales humaine e caractérisent comme cela :

"savoir faire général - savoir faire être avec les autres ou ensemble"

Alors que pour Nathan ou Sylvie la définition est celle-ci : **"compétences transverses acquises au cours des expériences de la vie. Compétences qui peuvent se développer ou être innées. indépendante(s) du CV, des compétences techniques, ça permet de se démarquer par sa personnalité. La plus value que peut apporter une personne par rapport à une autre"** .

INFOGRAPHIE - représentation schématique "open badge"

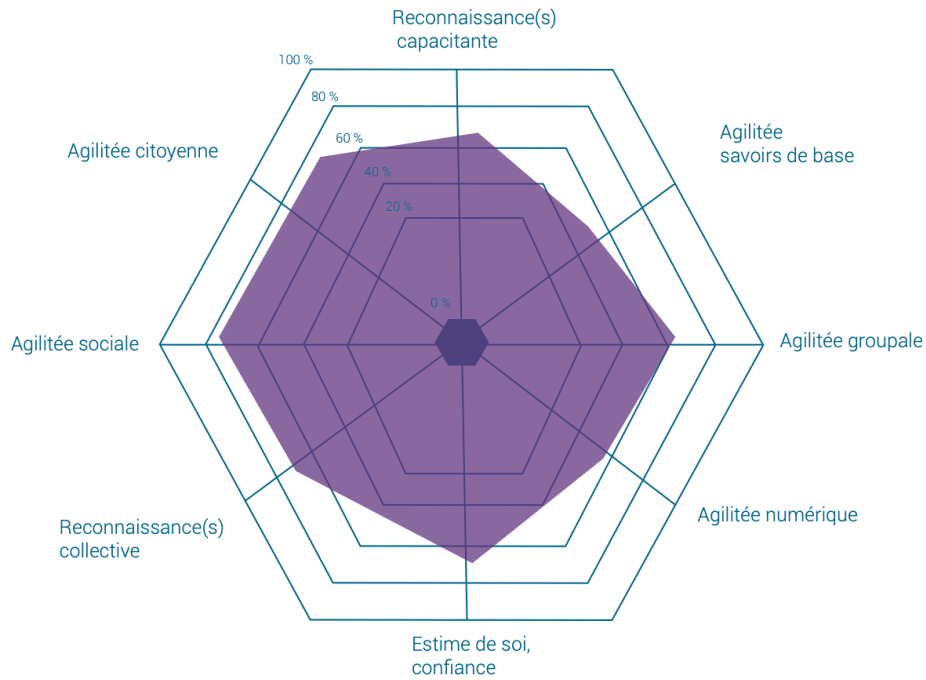
Les idées qui ont émergé sont principalement basées sur le fait que la confrontation à des environnements différents permet à chacun jeune ou adulte de mettre en jeu et de travailler leur compétences hors du cadre traditionnel scolaire, formation.

- Projets transversaux interdisciplinaires au cours desquels il faudrait identifier les compétences humaines transversales ou "soft skills" qui sont mis en jeu.

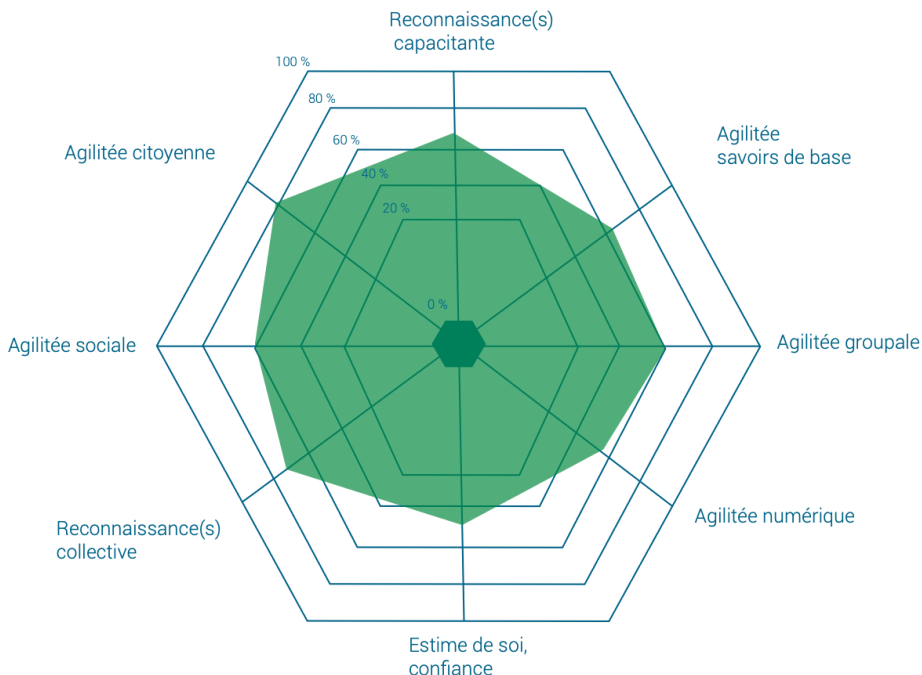
Cette représentation schématique est la photographie à l'issue de la période d'expérimentation. Il est le fruit d'un entretien (45 mn) , ayant pour objectif de se positionner individuellement sur l'évolution de ses " agilités, savoirs, etc.." .

La limite de cette représentation réside dans la prise en compte d'une perception avec des indicateurs subjectifs.

Sylvie



Nathan



PISTE(S) DE RÉFLEXION(S) ET D'ACTION(S)

CONVICTIONS PARTAGÉES

AU SERVICE DES PUBLICS

Agir pour un numérique inclusif exige d'adopter une **posture pragmatique**, pour proposer des solutions opérationnelles au quotidien. Ainsi, elles devront être orientées dans un premier temps vers les usagers les plus en difficulté avec le numérique, qui expriment par exemple un besoin immédiat d'accès à leurs droits et, plus largement, aux services publics. La médiation numérique n'est alors qu'un moyen, non une fin en soi.

ADOPTER UNE DÉMARCHE RÉSOLUMENT COLLECTIVE

Agir pour un numérique inclusif suppose de **fédérer et d'unir toutes les parties prenantes** (Etat dont acteurs déconcentrés, opérateurs de services publics, collectivités, acteurs de l'action sociale, de la solidarité, de proximité et de l'insertion, professionnels de l'accompagnement numérique dont espaces publics numériques, bibliothèques et médiathèques, tiers-lieux, acteurs économiques, fondations) dans une action commune.

DONNER UN CADRE COMMUN

Agir pour un numérique inclusif nécessite d'apporter **une réponse coordonnée et mutualisée** pour mieux accompagner les usagers et leurs besoins croissants tout en garantissant l'égalité des territoires.

CONSOLIDER ET FAIRE ÉMERGER

Agir pour un numérique inclusif requiert d'intervenir auprès des parties prenantes dans une double dynamique :

à la fois pour **consolider et donner un nouvel élan** à la filière de la médiation numérique, acteur essentiel d'une nouvelle dynamique sociale et territoriale ;

et également pour **faire émerger de nouvelles capacités**, en termes d'accueil, de ressources et de coopérations.

L'ACCÈS À LA CULTURE ET AUX SAVOIRS, FACTEUR D'ÉMANCIPATION DES CLASSES POPULAIRES

L'éducation populaire ne se prête pas aux modes d'évaluation comptable qu'affectionnent les gestionnaires de l'action publique. Pour en percevoir les effets, il faudrait examiner sur un temps relativement long les transformations d'un territoire ou d'une population et tenter de mesurer comment elle a modifié les trajectoires, ouvert des horizons sociaux jusqu'alors bouchés ou simplement permis d'échapper à un destin conçu comme inéluctable. Même si l'on ne peut jamais tout à fait identifier les facteurs en cause, on peut revendiquer un effet positif. C'est souvent lorsqu'on supprime un des services que l'on déplore le vide laissé et que l'on prend pleinement conscience de l'effet de l'action qui demeurerait non mesurable.

L'éducation populaire renoue avec ses anciennes pratiques en s'adressant à un public d'adultes. Ainsi, c'est moins à un « encadrement » de la jeunesse populaire que la destinent ses nouveaux promoteurs qu'à une mise en cause de l'ordre social et économique par la transmission de savoirs et l'instauration d'instances de participation et de contestation. Dans cette perspective, l'éducation populaire consiste en une pratique de transformation sociale et politique par la culture. Si l'éducation populaire représente bien une des voies possibles parmi d'autres, comme l'école ou le syndicalisme, de l'émancipation, il reste que, pour atteindre pleinement cet objectif, il faut encore parvenir à toucher les classes populaires autant que les classes moyennes scolarisées qui constituent trop souvent l'essentiel de son public.

SI DES PROGRÈS ONT ÉTÉ ACCOMPLIS, QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES À FRANCHIR ?

Le constat de l'action open badges peut être formulée ainsi : l'accompagnement des personnes, un prérequis de l'accès à une reconnaissance des compétences transversale humaine.

Au delà de la question d'identification des compétences humaines transversales ou "soft skills", il est apparu nécessaire de mettre en place une stratégie pour limiter ou réduire les inégalités sociales.

Les moyens de les contrer (exclusion) ou de les favoriser (inclusion). L'inclusion dont il est ici question va au-delà de l'intégration sociale et repose sur deux composantes essentielles : la reconnaissance et la redistribution. En effet, une réelle inclusion sociale ne peut s'incarner que lorsqu'on reconnaît les public(s)/habitant(s) comme ayant une valeur sociale égale à la nôtre, et qu'on leur donne accès aux pouvoirs et aux ressources nécessaires pour que leurs voix soient entendues et prises en compte.

En effet, le constat est accablant. Les habitants et plus particulièrement les jeunes des quartiers populaires subissent une triple peine : un échec scolaire important, un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne et s'y ajoute désormais cette inégalité de traitement des territoires consistant à donner plus à ceux qui ont déjà beaucoup et à doter chichement ceux qui nécessiteraient un intérêt accru et permanent.

Comment permettre à ces habitants de milieux populaires, cumulant souvent les difficultés, d'accéder aux connaissances, aux compétences, bref à ce bagage indispensable à leur insertion citoyenne et professionnelle ? Comment donner un sens à l'ambition d'un socle commun de connaissances et de compétences pour tous les élèves si on ne s'attaque pas frontalement aux inégalités scolaires ?

Favoriser l'e-inclusion dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville constitue un impératif compte tenu des autres fractures dont souffrent déjà ces quartiers (socio-économiques, géographiques...).

Une stratégie territoriale centrée sur les besoins des habitants dans une logique de réseau social apprenant.

PERSPECTIVES

Une démarche s'inscrivant dans une logique en prenant en compte 3 éléments

- Regards l'autres
- Milieu de vie
- Politiques -dispositif

Ces constats nous engagent à placer au premier plan la notion de reconnaissance des savoirs informels, non formels et au-delà la question de la confiance. Notre démarche s'inscrit pleinement dans la dimension de l'Éducation Populaire, démarche qui induit avant de faire pour un public, de réfléchir avec le public.

L'importance que revêt aujourd'hui la notion de reconnaissance est liée à des évolutions largement admises : accélération des mutations économiques, techniques, juridiques, transformation numérique, augmentation des incertitudes, multiplication des informations disponibles...

Les enjeux sont multiples :

- Le numérique ne se résume pas à la programmation. Les usages sont aussi porteurs d'emplois. Il est nécessaire de réduire la fracture des usages, et solidifier les potentialités d'un retour vers l'emploi.
- Reconnaître et valoriser les compétences individuelles de chacun, c'est renforcer l'employabilité, et en particulier celle des publics fragilisés, en échec.
- Identifier les compétences transversales, émergentes. Et reconnaître le potentiel individuel, partir d'une présomption de compétence ; et non plus repérer les déficits au regard d'attendus et donc ne plus simplement se positionner au regard de référentiels préexistants.
- Savoir articuler les compétences stratégiques (requis pour l'employabilité) et les compétences individuelles (requis pour l'adaptation au monde socio-économique).
- Adapter le champ de l'animation sociale, actuellement en pleine transformation, et plus particulièrement avec les enjeux numériques (outils de mobilisation, support d'accompagnement, pratique numérique dans les métiers de l'animation socio-culturelle). Il est nécessaire d'avoir des acteurs formés et informés des enjeux pour pouvoir accompagner cette transition.
- Etayer les professionnel.les de l'animation sociale à une connaissance et une réflexion sur le numérique et ses enjeux.
- Créer des passerelles, actuellement trop lâches, entre les champs de l'action sociale et ceux de l'accompagnement vers l'emploi, la formation, les entreprises.

APRÈS MIRVA

#1 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " dans le cadre appel à projet - ANCT , lutte contre les discriminations - Septembre 2020 à Mars 2021

OPEN B@DGE by MAISON JACQUES PRÉVERT

Une démarche au service de la reconnaissance des savoirs informels et non-formels au service de l'employabilité de chacun.

POUR QUI ? Ouverts à tous, nous portons cependant une attention particulière à ce que notre action soit à destination des « invisibles », les publics fragilisés. Typologie des publics ciblés Adultes de 18 à 45 ans et particulièrement les adultes en situation d'isolement social, les adultes dits "invisibles". Le public accompagné dans leader de dispositif "Mission Locale" ou "PLIE".

Objectifs quantitatifs 8 à 24 Adultes Territoire ciblé ▶ Dieppe ▶ quartier Janval ▶ zone QPV - Ferme des Hospices, cité des Bruyères

OUTILS DE MOBILISATION ?

L'Atelier "OpenBadge" - séance avec un.e mobilisateur.trice numérique - 3h Atelier Exposition "soft skills"(compétences transversales sociales et humaines) - séance avec un.e mobilisateur.trice numérique et acteur associé - 3h Cadre de mobilisation 1 parcours = Atelier exposition"soft skills" + 3 ateliers "Open Badge" Mise en oeuvre de 3 parcours "Open Badge" pour un groupe de 8 personnes, soit 24 personnes au total mobilisées. Soit pour la mise en oeuvre de 3 parcours 9 Ateliers "Open Badge" 3 Ateliers "soft skills"

#2 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " dans le cadre garantie jeune en lien avec la Mission locale de Dieppe - Septembre 2020 à juin 2021

Détermination d'un écosystème open badges

Déploiement au sein des différents session groupale garantie jeunes

#3 Mise en oeuvre d'atelier "open badges " en lien avec l'agglomération Dieppe Côte d'Albâtre auprès des acteurs économiques, et travailleur sociaux

- Dès octobre 2020

#4 réponse Appel à Manifestation PRIC Normandie-octobre 2020

" open badges, CHEMIN(S) DE RECONNAISSANCES " MJP/ ACSAD

CONCLUSION

En conclusion, les points clés des projets d'actions d'inclusion numérique : l'inclusion numérique, composante clé de l'inclusion sociale, regroupe à la fois les questions d'accès au réseau, de développement des compétences numériques mais également d'appui aux projets collectifs.

Les acteurs du développement local doivent envisager le numérique non pas comme une fin en soi mais comme une ressource à disposition pour enrichir leurs projets et leurs possibilités d'action. Enfin, on constate que les projets d'inclusion numérique mettent du temps à se développer.

Dès lors, il y a tout intérêt à les mettre en place d'abord à petite échelle, de manière à pouvoir repérer ce qui fonctionne, avant d'en envisager le déploiement à plus grande échelle.

UN NUMÉRIQUE CAPACITANT

Le numérique doit renforcer les capacités humaines, développer le pouvoir de créer et d'agir, plutôt que d'aliéner ou de soumettre.

Alors que le numérique était porteur de promesses considérables d'accès à la connaissance, d'ascenseur social et de redistribution de pouvoir, il semble rendre surtout service à un « homo numericus » porteur d'un capital social et culturel élevé.

Prenant mal en compte les inégalités socio-économiques et les diversités culturelles, il fait de la plupart d'entre nous des consommateurs obsessionnels, jusqu'à nous faire négocier nos désirs au prix de nos libertés et de nos vies privées.

Depuis que le numérique s'est imposé, la question des inégalités sociales qu'il peut renforcer ou réduire est le plus souvent posée sous l'angle du rattrapage du retard, du comblement de la fracture numérique. Beaucoup de préjugés sociaux entourent cette vision selon laquelle la majorité serait « dedans » et une minorité de retardataires, plus pauvres, plus vieux, moins éduqués, qui se trouveraient "dehors".

Pourtant, des personnes sans domicile fixe, ou en situation de handicap, ou d'illettrisme, trouvent dans le numérique des appuis pour renforcer leur autonomie. À l'inverse, des personnes aisées utilisent peu ou mal le numérique, ou sont en difficulté avec leurs documents, leurs usages des services numériques.

Les choix numériques de nos sociétés ont des conséquences, pouvant créer de nouvelles dépendances comme libérer des potentiels. Ils influent sur l'aménagement du territoire, l'accès ouvert à la connaissance, les formes de l'emploi et du travail. Le numérique peut réduire nos horizons, il est potentiellement très normatif, voire aliénant, pour ceux qui le subissent, alors qu'il peut être émancipateur et vecteur d'autonomie et de capacités pour ceux qui le pratiquent de façon active et collaborative. Usagers de dispositifs auxquels nous ne sommes pas formés et sur lesquels nous n'avons souvent pas prise, pouvons-nous dessiner les chemins d'un numérique porteur de capacités et de pouvoir d'agir ?

UN NUMÉRIQUE INCLUSIF

Un numérique qui permet à tou-te-s d'être acteurs de la société, qui favorise la diversité, plutôt que de reproduire les inégalités sociales et les discriminations.

L'Unesco rappelle très justement que « l'éducation doit être un moyen de donner aux enfants comme aux adultes la possibilité de devenir participants actifs de la transformation des sociétés dans lesquelles ils vivent ». Pour arriver à une société non-discriminante, il est nécessaire d'intégrer de nouveaux éléments dans les programmes/parcours : les outils numériques, bien sûr pour pouvoir comprendre.

Chaque fois que le numérique intervient en substitution plutôt qu'en articulation avec le pré-numérique ou le non-numérique, il y a un risque accru qu'il soit destructeur.

Liens, sociabilités, coopérations : le numérique peut avoir un rôle à jouer dans le renforcement des liens sociaux du territoire. Il peut cliver, il peut segmenter, il le fait quand il fait de nous de simples « profils », des clients du territoire. Il peut au contraire favoriser les dimensions coopératives et contributives, les solidarités, voire la résilience en cas de crises. La vitalité des réseaux sociaux et de la conversation du territoire, mais aussi les dynamiques de consommation collaborative et d'échanges entre particuliers (covoiturage, troc), voire de solidarité locale (sociale, de vie quotidienne, intergénérationnelle) sont très disparates mais s'avèrent souvent le reflet, voire le renforcement des échanges locaux.

En mettant en perspective ces indicateurs, on peut esquisser la perspective d'un territoire capacitant. Le numérique, ce n'est pas de la technologie pure, ce sont des dispositifs à composantes technologiques, sociales et économiques ; et ce sont des usages, des pratiques socialisées. Pour partie, ces dispositifs et ces usages sont territorialisés vers un numérique choisi, capacitant, donnant le pouvoir de changer sa vie en tant qu'individu, dans un cadre collectif qui favorise les trajectoires personnelles, mais aussi dans une approche d'action collective, de solidarité, de proximité, voire dans une conception plus politique, favorisant un véritable pouvoir d'agir sur la société.

L'Open Badge , un facteur d'augmentation du capital social

Le potentiel des open badges dans la formation et l'augmentation du capital social est très important. Le capital social est entendu à la fois dans sa dimension individuelle (au sens bourdieusien) comme l'ensemble des ressources qu'un individu peut retirer de son réseau de connaissances, et, dans sa dimension collective, comme la cohésion sociale. Le rôle des open badges dans l'augmentation de ces deux dimensions du capital social constitue un des aspects fondamentaux de l'empowerment, de la capacité des personnes à se reconnaître, et d'envisager son pouvoir d'agir.

Le capital social est un ingrédient essentiel de la capacité d'agir sur sa vie et sur le monde, tant de manière individuelle que de manière collective. Or, avec les Open Badges, les individus disposent de moyens supplémentaires pour renforcer l'étendue, la densité et l'intensité d'un réseau de relations. La diversité des modalités de mise en relation et de communication interpersonnelle rendues possibles par les outils numériques (synchrone ou asynchrone ; indépendant de la distance ou, au contraire, s'appuyant sur les bénéfices de la proximité, y compris en situation de mobilité ; d'un degré de publicité modulable à l'infini) permet potentiellement de s'affranchir des structures au sein desquelles se forment traditionnellement les réseaux de sociabilité individuelle (famille, école, travail, quartier).

Avec les Open Badges peuvent se renforcer des logiques de sociabilité fondées sur le partage d'intérêts communs, d'affinités construites en réseaux par le biais de forums, de blogs, et par les sites de réseaux sociaux. Ces formes de sociabilités nouvelles n'éclipsent pas pour autant les anciennes formes de mise en relation, fondée davantage sur la proximité et l'appartenance à des structures de socialisation communes, mais elles permettent de les enrichir et de les compléter.

Dans sa dimension individuelle, le capital social varie selon la place qu'occupe les individus dans l'espace social. Selon leurs revenus, leur niveau d'étude, leur milieu social, etc., les individus peuvent activer plus ou moins aisément leur réseau de relations pour accéder à des ressources.

Le « badge numérique » présente de très nombreux avantages : il est facile d'utilisation, intuitif, dynamique, portable sur toutes plateformes agréées, et permet surtout une reconnaissance infiniment plus fine et plus large des connaissances comme des compétences par comparaison aux traditionnels diplômes.

Notre expérience témoigne que ces Open Badges numériques ont une valeur cruciale, particulièrement pour les populations "peu qualifiées".

"Peu qualifiées" signifie encore aujourd'hui "ayant peu de diplômes", et par extension "ayant peu de compétences", ce qui n'est pas forcément vrai compte tenu de l'expérience professionnelle de la personne, a fortiori dans des métiers nouveaux comme ceux du numérique. Les badges permettent ainsi de valoriser des expériences, des compétences formelles ou informelles reconnues par des autorités comme par des pairs.

Le badge numérique peut ainsi servir à la fois aux travailleurs comme aux entreprises, comme outil de motivation mais également d'attestation électronique pour une activité accomplie ou une compétence acquise.

Dès lors, comment le pouvoir d'agir, redéfini par une approche par les capacités, s'actualise-t-il au sein de notre action ?

Le parti pris étant de privilégier une approche par les capacités, telle que conceptualisée par Bénédicte Zimmermann⁵, qui ne réduit pas le pouvoir d'agir à "ce qu'une personne est capable de faire - ses compétences - ", mais qui prend aussi en compte " les possibilités qui lui sont offertes pour développer ces compétences – les opportunités et les supports sociaux – et ses préférences ".

⁵ Zimmermann B. (2014), Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels, Paris, Economica, Coll. Etudes Sociologiques, 249 p.)

ANNEXES

Le document suivant comporte deux personnages fictifs, Nathan et Sylvie, représentatifs de certains membres du centre social Jacques Prévert. Ils servent à illustrer les hypothèses développées dans le cadre de référence pour la reconnaissance ouverte produit par le projet Erasmus + MIRVA.

Le centre social Jacques Prévert a été chargé d'en tester certaines.

Validation du guide pour les individus et les communautés

Responsables :

Grégory Celo, Centre Social Maison Jacques Prévert, membre du réseau ACSAD

Philippe Petitqueux, EPLEFPA de l'Eure

Présentation du Centre social Jacques Prévert et du réseau ACSAD.

L'association "Maison Jacques Prévert" agréée Centre Social et Education Populaire depuis sa création, a pour objet, dans le cadre et les limites du territoire Dieppois et de Seine-Maritime de favoriser, d'administrer et d'animer le Centre Socio-Culturel « Maison Jacques Prévert » et les espaces du « Petit Prévert »(situé au sein du quartier populaire de Janval et du QPV Ferme des Hospices, cité des Bruyères), mis à sa disposition pour favoriser toutes activités d'éducation, de culture et de loisirs, et satisfaire l'ensemble des besoins exprimés par des habitants du quartier. Cela au travers de son axe principal et transversal à ses actions : « Rendre les (des) Habitants Acteurs des Projets qui les concernent ».

Dans cette orientation, elle se propose de :

- Satisfaire l'ensemble des besoins, des aspirations exprimées par des habitants, quel que soit leur âge, tout en favorisant leur implication dans la vie de l'association, dans la vie locale.
- Concourir à la formation, l'information, civique, économique et sociale, le développement culturel des habitants.
- Favoriser la participation du public aux actions, activités en tenant compte de la diversité des situations sociales et économiques.
- Soutenir et valoriser la fonction parentale en favorisant des actions, des activités prenant en compte les besoins de l'ensemble des composantes de la famille.

Au niveau de sa démarche, elle est un outil de recherches et d'expérimentations permettant de rendre la population active et actrice de son éducation, de son émancipation à partir d'actions, d'activités, notamment communautaires, réalisées par et pour l'intérêt de chacun des participants et au bénéfice du plus grand nombre. Le respect des savoir-faire, savoir-être, des publics volontaires dans la création, participation s'inscrit dans une démarche évolutive qui situe ceux-ci comme co-élaborateurs, co-gestionnaires de l'action et de l'activité. Cette démarche dont la pertinence a été vérifiée auprès des usagers est le fil conducteur de son action.

Elle est membre et actrice du réseau ACSAD

L'ACSAD, Créée en 2004 sous le nom d'Association des Centres Sociaux de l'Arrondissement de Dieppe (ACSAD) par les Centres Sociaux de ce territoire en partenariat avec la Caf locale, l'association a adapté son organisation suite aux récentes réformes territoriales et institutionnelles.

Le projet associatif désormais décliné en Association de Coopération Sociale d'Action et de Développement réunit une quinzaine de porteurs de projets sociaux, principalement centres sociaux et espaces de vie sociale. Le champ d'activité de l'association est celui de ses adhérents qui portent des projets dans le champ de l'action sociale et solidaire, de l'éducation populaire, dans le respect des valeurs républicaines.

En pratique, l'Acsad est une association de mutualisation et de coopération entre ses adhérents pour les habitants de leurs territoires. De manière générale, l'association est partenaire des politiques sociales menées par les différentes collectivités et institutions : elle est un acteur susceptible d'apporter sa coopération technique et opérationnelle à leur mise en œuvre.

Cas n°1 : Nathan

Nathan trouve de la reconnaissance au sein d'une association et développe des compétences qui lui redonne confiance en lui et qui lui permet de trouver une place dans un collectif.

Nathan a 19 ans. Il n'a pas terminé son parcours scolaire au lycée pour différentes raisons. Il a une vie un peu isolée dans son village dans les environs de Dieppe. Sa vie sociale consiste à fréquenter quelques amis et à se promener en centre ville de Dieppe. Il vit encore chez sa mère et y passe beaucoup de temps à jouer aux jeux vidéos. Il n'a pas de projet professionnel précis.

Nathan va suivre un parcours dans un centre social qui met en oeuvre les principes de reconnaissance ouverte avec des Open badges.

Individu

- Il rejoint un centre social et s'implique dans des activités
 - il apprend la gestion technique d'une Webradio
 - il contribue à l'organisation d'événements
 - il transmet aux plus âgés ses compétences en informatique

- Il demande les badges associés
 - les documente avec des photos et des textes simples
- Il reçoit des endossements
 - de ses pairs
 - de l'encadrement
 - pendant un stage
- Il donne des endossements
 - pour remercier ses pairs

Communauté

Le centre social a co-créé des badges avec des employeurs locaux et endossés par les institutions locales et partenaires (mairie, autres associations, mission locale, département...)

Les membres du centre social sont également accompagnés à proposer leurs propres badges



Institutions/Autres communautés

Les institutions et autres communautés endossent les classes de badges créés par le centre social.

Un travail est effectué avec elles pour que les badges des bénéficiaires soient utiles (actionnables)

Exemples :

- faciliter l'obtention d'un stage
- accéder à des responsabilités (animateur, organisateur...responsable d'un atelier..)
- reprendre une formation

Hypothèses à valider sur le terrain

- Nathan prend conscience qu'il a des compétences
 - insuffisamment ou pas reconnues
 - il en développe de nouvelles de par ses activités au centre social

- Nathan trouve sa place dans le collectif
 - Il se sent utile
 - Il apprend à transmettre son savoir-faire aux autres membres
- Les reconnaissances obtenues sont reconnues à l'extérieur de sa communauté
 - pour lui faciliter l'accès à un emploi, un stage
 - pour accéder à d'autres opportunités d'apprentissage
- Le centre social rend visible les compétences développées par ses membres

Cas n°2 : Sylvie

Sylvie développe des compétences en couture, cuisine, carnaval....ce qui lui a permis de former d'autres personnes et de découvrir le plaisir de transmettre, mais aussi de recevoir.

Sylvie, 47 ans, vit dans un quartier de Dieppe, 2 enfants, sans diplôme, a pris part à un projet d'insertion sociale et professionnelle à destination des publics éloignés de l'emploi sans réussite, fréquente un centre social par l'intermédiaire de ses deux enfants. Elle en est aujourd'hui bénévole.

Sylvie suit un parcours "ambassadrice citoyenne" dans un centre social qui met en oeuvre les principes de reconnaissance ouverte avec des Open badges.

- Elle rejoint un centre social et s'implique dans des activités
 - elle apprend la gestion technique "prise de parole", "agir dans un groupe"
 - elle apprend la gestion technique "prise de vue", et "montage vidéo"
 - elle participe activement aux ateliers coutures, cuisine et marche
 - elle est ambassadrice du centre social
 - elle contribue à l'organisation d'événements
 - elle transmet aux plus jeunes, à des animateurs (trices) socio-culturel ses compétences en modelage papier mâché et grillage
- Elle demande les badges associés
 - les documente avec des photos et des textes simples
 - elle obtient des badges - cuisine, abc de la république, ambassade citoyenne, etc.

- Elle reçoit des endossements
 - de ses pairs
 - de l'encadrement
 - pendant un stage

- Elle donne des endossements
 - pour remercier ses pairs

Hypothèses à valider sur le terrain

- Sylvie prend conscience qu'elle a des compétences et des capacités
 - insuffisamment ou pas reconnues
 - elle en développe de nouvelles de par ses activités au centre social

Les reconnaissances obtenues **grâce aux Open badges et aux endossements** sont reconnues à l'extérieur de sa communauté

- pour lui faciliter l'accès à un emploi, un stage
- pour accéder à d'autres opportunités d'apprentissage

Le centre social rend visible les compétences développées par ses membres

- Sylvie trouve sa place dans le collectif
 - elle se sent utile
 - elle transmet son savoir-faire aux autres membres

- Sylvie trouve sa place en tant que femme et mère
 - elle se sent reconnue au sein de sa cellule familiale
 - elle s'autorise à pratiquer, et/ou participer à des activités seule ou entre femmes
 - elle s'autorise à s'occuper de soi, de sa santé

Retours attendu de ces deux cas d'usage

- Quels retours des parties prenantes (les endosseurs) ?
 - La compréhension et la mise en oeuvre a-t-elle été difficile ?
 - Techniquement et pédagogiquement que faut-il améliorer ?

- Quel ressenti des bénéficiaires de badges ?
- Que faudrait-il améliorer au niveau des technologies pour faciliter les usages ?
- Les Open badges sont-ils adaptés à ce cas d'usage ?
- Les badges créés étaient-ils adaptés ou a t-il fallu les modifier ?

Ressources

Vidéo de présentation du Centre Social et témoignages de membres

<https://youtu.be/NteQxunYJh4>