



**Lignes directrices
pour Organisations
et praticiens**

Year of publication: 2020

Layout and Editing: European Association for the Education of Adults (EAEA)



This publication was produced within the framework of MIRVA: Making Informal Recognition Visible and Actionable, an Erasmus+ KA2 project (2017-2020).



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.

Lignes directrices pour Organisations et praticiens

REJOINDRE UN CENTRE DE RECONNAISSANCE EXISTANT	3
Reconnaître les organisations d'accueil fiables	3
Reconnaître une réalisation collective	4
Reconnaître les progrès accomplis vers un apprentissage sans obstacles	5
La reconnaissance comme étape vers la formation continue	5
LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE	6
Reconnaître une communauté locale avec un esprit mondial	6
Reconnaître une communauté locale pour faire entendre sa voix	7
Reconnaître une communauté locale où chacun compte	8
L'EXTENSION D'UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE	10
Reconnaître la valeur des enseignants	10
Construire des ponts entre le formel, le non formel et l'informel	11
Renforcer la reconnaissance dans un réseau	12

INTRODUCTION

Le présent document conclut les travaux sur IO3 : Lignes directrices pour les organisations et les praticiens. S'appuyant sur le document de travail précédent et sur un certain nombre d'études de cas, il propose un ensemble de lignes directrices pour aider les organisations et les praticiens à ouvrir leurs processus de reconnaissance. Afin de faciliter la compréhension du processus étape par étape, il est illustré par des exemples pertinents.

Une version interactive de toutes les lignes directrices produites dans le cadre du projet se trouve sur le [site web du projet](#).

REJOINDRE UN CENTRE DE RECONNAISSANCE EXISTANT

Reconnaître les organisations d'accueil fiables

Charlotte est chef de projet dans une école secondaire. Elle sait que les enseignants sont de plus en plus frustrés par leur travail et qu'ils aimeraient innover dans leur pratique, mais qu'ils manquent d'inspiration et de possibilités de formation.

Charlotte souhaite rédiger un dossier de candidature pour une mobilité européenne, qui permettrait aux enseignants de participer à des sessions de formation et d'observation au travail à l'étranger. La demande lui impose de choisir des organisations d'accueil pour les mobilités, mais Charlotte a beaucoup de mal à trouver une organisation à laquelle elle pourrait faire confiance. Elle sait qu'elle devra trouver des écoles et des prestataires de formation qui lui assurent un environnement d'apprentissage confortable, car pour beaucoup de ses enseignants, ce sera la première fois qu'ils se rendent à l'étranger pour y travailler.

Choses à considérer :

- Quelles informations sont nécessaires à Charlotte pour définir une organisation comme "digne de confiance" ou "de même sensibilité" ?
 - Des aptitudes et des compétences difficiles ? Ou des valeurs et des attitudes ?
 - Est-il utile d'obtenir l'aval d'une organisation d'envoi ? Si oui, sous quelle forme ? Un commentaire ? Un commentaire ? Un "coup de pouce" ?
 - Si Charlotte parvient à trouver des informations sur la mentalité des personnes travaillant dans ces organisations, peut-elle en tenir compte pour évaluer l'organisation ?
- Suffit-il de consulter une base de données des organisations existantes ?
 - Peut-être pourrait-elle envisager les informations qui seraient incluses dans une grande base de données officielle : elle pourrait afficher les compétences ou les sujets d'intérêt, mais peut-être pas les attitudes et les valeurs.

Charlotte trouve une petite communauté en ligne. Chaque organisation d'accueil est parrainée par une organisation qui a participé à une mobilité sur place. Elles peuvent être approuvées en fonction de différentes informations, par exemple si elles organisent des activités brise-glace, si elles aident les invités à prendre des dispositions pratiques, si elles offrent un environnement d'apprentissage confortable.

Charlotte contacte les écoles qui l'intéressent le plus et organise les premières visites. Les visites se déroulent comme prévu et finalement, Charlotte, qui fait maintenant partie du groupe en ligne, discute avec la direction de l'école pour savoir si elle pourrait organiser une visite elle-même.

Reconnaître une réalisation collective

Marco est un élève de l'enseignement secondaire. Avec cinq autres camarades de classe, il s'est porté volontaire pour organiser la journée d'accueil d'un groupe d'étudiants étrangers qui séjourneront à l'école pendant deux semaines. Ensemble, ils décident des activités, de l'aménagement de la salle, des personnes qui prépareront les collations et de la manière dont elles seront servies. L'école a accepté d'allouer un petit budget pour la journée d'accueil ; la gestion du budget est également l'une de leurs tâches.

La journée d'accueil est un succès. Marco a le sentiment que lui et ses camarades de classe contribuent à la réussite de l'école, mais cela n'a pas été rendu aussi explicite qu'il le souhaiterait.

Choses à considérer :

- Pourquoi Marco estime-t-il qu'il s'agit d'une réussite ?
 - Parce que l'événement a été un succès ?
 - Parce qu'il a appris quelque chose de nouveau dans le processus ?
 - Parce qu'il fallait un travail d'équipe ?
- Qui doit être reconnu dans le processus ?
 - Seulement Marco ?
 - L'équipe d'organisation officielle ?
 - Qui a contribué à l'événement ?

Depuis peu, l'école utilise des badges ouverts pour classer les projets de groupe, qui sont rassemblés dans un passeport à badges ouverts. Bien que cette tâche ne fasse pas partie de son travail scolaire obligatoire, Marco propose à ses camarades de classe de demander à l'école de délivrer un badge de réussite collective, en tant qu'équipe organisatrice du jour.

En réfléchissant aux tâches qui ont contribué au succès de l'événement, ils se rendent compte qu'il s'agissait d'un effort plus important qui ne s'est pas limité à ces six personnes. Ils demandent que des badges soient également délivrés à tous ceux qui leur ont prêté main forte : le professeur qui a supervisé les préparatifs, les camarades de classe qui ont fait les courses pour l'événement ou qui ont aidé à déplacer les chaises dans la salle.

Reconnaître les progrès accomplis vers un apprentissage sans obstacles

Victor est directeur d'un lycée populaire. Au cours des dernières années, l'école s'est efforcée de la rendre plus accessible, en améliorant les installations ainsi que les méthodes didactiques de travail avec les apprenants handicapés. À sa connaissance, il n'existe aucune directive au niveau national pour le soutenir dans cette tâche. Victor est, d'une part, curieux de savoir comment d'autres organisations ont traité le problème et, d'autre part, s'il existe des moyens de vérifier s'il fait du bon travail.

Choses à considérer :

- Le processus de reconnaissance doit-il comporter une évaluation ?
 - Les critères sont-ils clairement énumérés ?
 - Y a-t-il un évaluateur externe ou s'agit-il d'une auto-évaluation ?
- Est-il important de souligner les progrès accomplis vers l'objectif ?
 - Y a-t-il un objectif final que Victor voudrait atteindre dans ses efforts ?
 - Y a-t-il quelques étapes sur le chemin qu'il estime avoir déjà franchi ?
- Comment les partenaires et les apprenants de Victor sauront-ils que son école est accessible ?
 - Est-il important de partager un rapport ? Un certificat ?
 - Il serait peut-être judicieux d'avoir quelque chose de facile à lire et de visuellement attrayant, qui pourrait également être partagé en ligne.

Victor trouve une communauté en ligne qui a partagé des ressources d'inspiration et commence à se renseigner sur la façon d'organiser des expositions d'art accessibles, ou sur les différents smartboards et équipements audio qui pourraient être utilisés. Il étudie également comment rendre plus accessible le matériel de communication destiné à promouvoir les cours.

Pour vérifier ses progrès, il s'inscrit sur le site web, remplit une grille d'évaluation et découvre que le niveau d'accessibilité est au niveau 2. Il reçoit le badge et le publie sur le site web et les médias sociaux de l'école. Il continue d'améliorer l'accessibilité de son école afin de progresser dans l'évaluation et, plus important encore, de rendre l'environnement d'apprentissage sans obstacles.

La reconnaissance comme étape vers la formation continue

Francisca a grandi au Brésil et s'est installée au Portugal à l'âge de 25 ans. Depuis de nombreuses années, elle travaille comme vendeuse dans un magasin. À 50 ans, elle décide de créer sa propre entreprise. Elle pense qu'elle gagnerait à suivre un cours de gestion pour acquérir les compétences qui pourraient lui être nécessaires pour réussir, et elle en trouve un à l'université locale. Malheureusement, pour pouvoir s'inscrire, elle doit avoir un diplôme d'études secondaires et elle a abandonné l'école alors qu'elle était encore adolescente.

Choses à considérer :

- Qui pourrait l'aider ?
 - Un centre local d'éducation des adultes ou une université pourrait être le bon endroit vers lequel se tourner pour faire reconnaître l'apprentissage informel et non formel.
- Que devra-t-elle prouver ?
 - Dans de nombreux cas, la reconnaissance formelle de l'apprentissage informel et non formel se fait par l'évaluation d'un portfolio. Les apprenants sont encouragés à réfléchir à ce qu'ils ont appris dans différents environnements.
- Qu'est-ce qu'elle y gagnera ?
 - Francisca vise à s'inscrire à un cours et à créer sa propre entreprise, ce qui sont des objectifs très clairs.
 - Elle pourrait également en retirer d'autres avantages : une meilleure connaissance de ce qu'elle a appris tout au long de sa vie, de son parcours en tant qu'apprenant, employé et personne. Elle pourrait également acquérir une plus grande confiance en ses propres capacités.

Francisca contacte un centre Qualifica local, où elle est guidée par un spécialiste de la validation. Ses expériences d'apprentissage font l'objet d'une discussion approfondie, depuis les compétences financières et numériques qu'elle a acquises en travaillant comme vendeuse ou en gérant son ménage jusqu'aux compétences interpersonnelles qui jouent un rôle important dans son travail. Toutes les informations sont enregistrées dans un "passeport", qui contient son parcours d'apprentissage ainsi que ses centres d'intérêt, au cas où Francisca voudrait reconsidérer ses options. Elle obtient finalement le diplôme qu'elle espérait et accède au cursus universitaire.

LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE

Reconnaître une communauté locale avec un esprit mondial

Margit fait un stage dans une école de langues avec deux de ses camarades de classe. Dans le cadre de leur projet de recherche, ils intègrent les objectifs de développement durable (SDG) comme thème transversal dans leur enseignement. À l'issue du stage, on leur dit qu'il s'agit d'une expérience intéressante, mais que l'école manque de fonds et de temps pour la développer davantage. Margit et ses camarades décident de créer un réseau d'enseignants intéressés par les SDG et désireux de se soutenir mutuellement.

Choses à considérer :

- Quel est l'objectif ?
 - Se reconnaître mutuellement comme un soutien aux SDG ?
 - Pour partager des informations pertinentes ?
 - Pour innover leur pratique d'enseignement ?
 - Pour susciter l'intérêt pour le sujet des SDG ?
- Qui y aura accès ?
 - Elle pourrait se faire uniquement sur invitation : les membres pourraient inviter des personnes qu'ils connaissent. Il pourrait également être ouvert à toute personne
 - Il pourrait cibler des individus (par exemple des enseignants) ou des institutions (écoles)
- Qui aura la capacité de revendiquer des compétences ?
 - Les membres peuvent revendiquer des compétences pour eux-mêmes, et les faire approuver par d'autres membres
 - Peut-être que les membres se réclament mutuellement de leurs compétences ?
- Qu'est-ce qui sera reconnu ?
 - Les SDG sont divisés en 17 objectifs ; chacun d'eux est subdivisé, ce qui pourrait faciliter les réalisations des membres.

Margit et ses camarades de classe commencent par s'approuver mutuellement en tant qu'"enseignants SDG", et invitent d'autres jeunes enseignants qu'ils connaissent. Le réseau fonctionne comme un groupe de médias sociaux pour partager des ressources et des événements pédagogiques. Chaque membre peut délivrer un badge ouvert pour montrer quel objectif de développement durable il met en avant dans son travail ; le badge peut ensuite être approuvé par les pairs du groupe.

Avec le temps, le groupe décide d'étendre l'adhésion aux écoles et aux ONG qui s'intéressent au sujet, ce qui les aide finalement à établir des projets ensemble et à sensibiliser la communauté aux SDG.

Reconnaître une communauté locale pour faire entendre sa voix

Anna est enseignante dans un centre d'éducation communautaire en zone rurale. Elle est consciente que de nombreuses femmes n'ont pas accès aux possibilités d'apprentissage en raison de leurs responsabilités familiales et du manque de structures de garde d'enfants. L'infrastructure autour de la ville est sous-développée et entrave également l'accès aux possibilités d'apprentissage. En même temps, elle estime que son centre d'éducation communautaire ainsi que de nombreuses femmes de la région font déjà de leur mieux pour améliorer la situation, mais leur voix n'est pas assez entendue.

Choses à considérer :

- Quel sera l'objectif du processus de reconnaissance ?
 - Renforcer les liens entre les différentes femmes de la communauté ?
 - Montrer aux décideurs politiques ce que les femmes locales font déjà, et mettre en évidence le soutien encore nécessaire ?
 - Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décision ?
- Qui sera impliqué ?
 - Les enseignants ?
 - Les apprenants ?
 - Des militants locaux ?
- Quelle serait la meilleure façon d'illustrer les réalisations des femmes dans leur communauté ?
 - Des vidéos courtes ? Une infographie ? Peut-être une bande dessinée ?
- Quel outil peut être facilement utilisé par toutes les femmes concernées ? Doit-il être numérique ?
 - Peut-être qu'un document plus traditionnel pourrait encourager la participation et la représentation de toutes les femmes, même celles qui ne savent pas lire et écrire.
- Comment les autres membres de la communauté peuvent-ils soutenir la cause ?
 - Suffit-il qu'ils "aiment" ou partagent l'information sur les médias sociaux ?
 - Y a-t-il un moyen pour eux de l'approuver ?

Avec ses collègues et ses apprenants, elle commence à rédiger un "Manifeste des femmes" qui met en lumière diverses initiatives de base qui aident les femmes à accéder à l'apprentissage. Le document décrit ce qui manque encore aux femmes locales en matière de politique, de services publics et d'organismes de formation pour qu'elles puissent participer à l'apprentissage et progresser dans leur vie personnelle et professionnelle. Il est publié en ligne, avec du matériel interactif, et plus traditionnellement, en version imprimée.

Largement diffusé en ligne et lors d'événements locaux, le Manifeste des femmes est signé et approuvé par un certain nombre de personnes qui soutiennent la cause : militants, travailleurs sociaux, citoyens locaux. Le groupe du Manifeste des femmes se réunit régulièrement dans le centre communautaire pour discuter de leurs attentes vis-à-vis des décideurs politiques locaux et pour affiner leurs arguments. Au fur et à mesure que la communauté s'agrandit, le groupe attire l'attention des journalistes locaux et finalement de la municipalité, qui convient d'une rencontre avec les représentants.

Reconnaître une communauté locale où chacun compte

Johannes travaille pour un centre d'études en tant que coordinateur des partenariats et de la sensibilisation. Il a travaillé sur une stratégie visant à recruter davantage de participants aux cours, car il s'est rendu compte que certaines communautés locales sont systématiquement absentes.

Après une discussion avec quelques collègues européens, Johannes décide d'engager certains des anciens élèves comme "ambassadeurs de l'apprentissage". Les Learning

Ambassadors représenteront différentes communautés particulièrement difficiles à atteindre, en raison de barrières linguistiques ou culturelles. Leur rôle est de rencontrer des apprenants potentiels dans leurs communautés, et de discuter de leur propre expérience d'apprentissage et de la façon dont ils en ont bénéficié. Johannes sait que certains des étudiants partagent déjà les informations sur le centre, mais il aimerait que leur rôle soit plus fort et plus visible.

Choses à considérer :

- Comment les "Ambassadeurs de l'apprentissage" seront-ils sélectionnés ?
 - Y aura-t-il des critères officiels à remplir ?
 - En fonction de la diversité, par exemple de la communauté qu'ils représentent, du sexe ou de l'âge ?
 - Sur la base de leurs réalisations ?
 - Basé sur une attitude positive à l'égard de l'apprentissage ?
 - Peut-être que toute personne qui se porte volontaire pourrait être un Ambassadeur de l'apprentissage ?
- Comment le rôle des Learning Ambassadors peut-il être reconnu dans le centre d'études ?
 - En offrant une compensation financière ?
 - En les impliquant dans la planification et la conception des futurs cours, pour accroître l'appropriation ?
 - En soulignant leur rôle dans les supports de communication sur l'école ?
 - En leur remettant un certificat d'appréciation ?

Johannes demande à chaque enseignant du centre d'études de mentionner l'opportunité à sa classe ; quelques volontaires s'inscrivent pour cette tâche. Ils se réunissent régulièrement pour décider de la manière dont ils vont travailler, partager leurs suggestions et leurs expériences. Les ambassadeurs de l'apprentissage sont actifs dans la promotion des cours dans leurs communautés, traduisent une partie du matériel promotionnel dans leurs langues, mais font également des suggestions sur la façon dont l'école pourrait améliorer son rayonnement. Sur la suggestion de certains des volontaires, l'école commence à organiser davantage d'activités dans des lieux publics situés dans différentes zones ; par exemple, un cours de langue a lieu dans un parc.

Pour reconnaître la contribution des ambassadeurs de l'apprentissage, ainsi que de tous les apprenants du centre d'études, Johannes et ses collègues organisent un festival de l'apprentissage. Pendant le festival, les œuvres d'art des classes sont exposées, quelques étudiants se portent volontaires en jouant de la musique, et les Learning Ambassadors sont interviewés sur scène au sujet de leurs expériences et de leurs projets d'avenir.

L'EXTENSION D'UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE

Reconnaître la valeur des enseignants

Maria est directrice d'un centre de formation pour adultes. Elle a récemment été contactée par un institut de recherche qui souhaiterait tester un modèle d'enseignement innovant, qui rendrait l'ensemble du processus d'enseignement plus centré sur l'apprenant : de la planification et la conception du cours, en passant par sa mise en œuvre jusqu'à son évaluation. Maria pense que cette idée pourrait aider l'école à mieux connaître ses apprenants et à réduire le nombre d'abandons. Ses enseignants trouvent également l'idée intéressante et pertinente, mais refusent de participer au projet pilote, car ils estiment que cela ne ferait qu'ajouter à la grande quantité de travail qu'ils ont déjà.

Maria organise une réunion avec les enseignants pour répondre à leurs préoccupations et expliquer la raison d'être générale du projet. En discutant avec ses employés, elle se rend compte que certains d'entre eux se sentent sous-estimés pour leur travail et accomplissent des tâches qui vont au-delà de leur description de poste. Elle est surprise car ses enseignants sont soumis à un processus d'évaluation régulier selon des critères spécifiques - tels que le nombre d'apprenants qui se réinscrivent ou le nombre de sessions de formation auxquelles ils ont participé - sur la base desquels ils peuvent prétendre à une augmentation de salaire. Elle commence à examiner comment la reconnaissance au sein de l'organisation pourrait être améliorée.

Choses à considérer :

- Pourquoi Maria a-t-elle mis autant de temps à reconnaître la frustration de ses professeurs ? Pourquoi ses professeurs n'en ont-ils pas parlé plus tôt ?
 - Existe-t-il une plate-forme permettant aux enseignants de faire part de leurs préoccupations ?
- Existe-t-il déjà des moyens de reconnaître les réalisations des enseignants ?
 - L'évaluation tient-elle compte de la diversité des tâches que les enseignants entreprennent ?
- Que devrait reconnaître la nouvelle politique ?
 - Réalisations ?
 - Les attitudes ?
 - De nouvelles compétences ?
 - L'innovation ?
- Comment la reconnaissance doit-elle se faire ?
 - Elle doit être interne et favoriser une meilleure compréhension entre les enseignants,
 - ou externe, pour rendre leurs réalisations visibles au monde extérieur ?

- Maria peut-elle concevoir une politique de reconnaissance par elle-même ou aura-t-elle besoin d'aide ?
 - L'aide doit-elle venir de l'extérieur, par exemple d'un expert en reconnaissance, ou de l'intérieur, par exemple d'un groupe de travail parmi les enseignants ?

Un expert externe est invité à aider Maria à enquêter sur le problème et à en discuter plus en détail avec le personnel. Sa conclusion est que les enseignants se débattent avec un manque de communication interne et la structure hiérarchique, et que le système d'évaluation est plus oppressif que motivant.

Maria commence à organiser des réunions informelles pour discuter des résultats des enseignants et de la façon dont ils contribuent au succès de l'école. Pour réduire le sentiment de hiérarchie, les réunions sont toujours animées par un membre du personnel différent et continuent d'avoir lieu même en l'absence de Maria.

Avec le temps, Maria se rend compte que beaucoup de ses enseignants mettent déjà en place un processus centré sur l'apprenant. Sur leur suggestion, elle met en place un répertoire de ressources qu'ils peuvent utiliser pour améliorer leur pratique et qu'ils sont invités à développer.

Afin de souligner la valeur de la voix des enseignants, Maria les invite à participer à la conception de la nouvelle stratégie pour l'école, qui exposera comment l'école peut rendre l'apprentissage plus attrayant et plus pertinent pour les apprenants.

Construire des ponts entre le formel, le non formel et l'informel

Juan travaille pour une ONG qui s'occupe principalement des jeunes migrants, leur offrant des cours de langue, une orientation professionnelle et facilitant le placement en stage. L'inscription de chaque participant commence par un processus d'orientation, au cours duquel ils discutent de leur formation et de leurs expériences professionnelles antérieures ainsi que de leurs projets d'avenir.

Chaque cours de langue se termine par un certificat de fin d'études, qui indique le nombre d'heures et le niveau CECRL atteint. L'organisme d'accueil délivre également un certificat pour chaque stagiaire. Les bénéficiaires disent souvent à Juan que si l'aide est très appréciée, ils ont encore du mal à trouver un emploi. Juan aimerait étendre le système de reconnaissance existant pour y inclure des informations plus utiles aux employeurs et aider les bénéficiaires à entrer en contact avec un employeur intéressé.

Choses à considérer :

- Quelle solution technologique serait la plus appropriée pour le groupe cible, tout en facilitant la mise en relation avec les employeurs potentiels ?
 - Un e-portfolio ? Un passeport de compétences ? Un badge ouvert ?
- Quelles sont les compétences qui seront prises en compte ?
 - Des compétences difficiles ?
 - Des compétences relationnelles ?
 - Les deux ?

- Doivent-ils être reliés à un système de reconnaissance formelle ?
 - Si oui, laquelle ? A quel niveau (national, régional, UE) ?
- Quelles sont les preuves à recueillir ?
 - Des notes ? Les diplômes ? Certificats ?
 - Des photos ? Des vidéos ? Témoignages ?
 - Une expérience professionnelle ? Passe-temps ? Intérêts ?
 - L'approbation des anciens enseignants, employeurs et collègues ?
- L'organisation de Juan devrait-elle développer l'outil elle-même ?
 - Auront-ils l'expertise nécessaire ? Le financement ?

Avec l'aide d'un des conseillers d'orientation professionnelle, les bénéficiaires travaillent sur leur portfolio, dans lequel ils dressent le bilan de leurs expériences professionnelles et bénévoles jusqu'à présent, ainsi que des compétences qu'ils ont acquises grâce à l'apprentissage formel, non formel et informel. Ils sont encouragés à réfléchir sur leurs compétences et leurs réalisations de manière générale et à utiliser différents formats pour enregistrer leurs réflexions : en les visualisant, en les écoutant ou en les écrivant.

Juan contacte un fournisseur de technologie avec lequel il a travaillé sur des projets antérieurs et qui fait occasionnellement du travail bénévole, et accepte de le soutenir dans la conception de badges ouverts qui correspondraient aux exigences de Juan. Afin de rendre le projet plus compréhensible au-delà des frontières, Juan prend comme point de référence l'outil de profil des compétences de l'UE.

La prochaine tâche de Juan consiste à susciter l'intérêt des employeurs locaux.

Renforcer la reconnaissance au sein d'un réseau

Zvonka travaille comme responsable d'événements pour une association de prestataires de formation. Tous les membres ont les mêmes droits ; pour montrer leur appartenance, ils ont un badge d'affiliation qui est affiché sur leur site web.

Lors de la prochaine Assemblée générale, Zvonka souhaite aider les membres à établir de nouvelles connexions au sein du réseau. Dans une enquête récente, de nombreux membres ont indiqué qu'ils aimeraient travailler de manière plus ciblée sur certains sujets, par exemple dans le cadre de projets, mais qu'ils ne savent pas comment lancer le processus ou trouver des partenaires fiables ayant des intérêts similaires.

Zvonka sait que si de nombreux membres de l'association se connaissent et ont tendance à s'associer, ils ont peu de confiance envers les nouveaux membres ou les membres moins actifs. Elle souhaite encourager un sentiment de solidarité et de confiance entre tous les membres du réseau tout en maintenant une discussion constructive.

Choses à considérer :

- Comment le temps et l'espace pendant l'événement peuvent-ils être utilisés pour relier les participants ?
 - Une session de réseautage autour d'un café ou d'un verre, une session de buzz en petit groupe ou une session en espace ouvert pourrait aider les participants à établir de nouveaux contacts ou à suggérer des sujets d'intérêt à un public plus large

- Tous les participants auront-ils la possibilité de s'exprimer ?
 - Certains formats donnent encore la priorité aux membres les plus dominants, expérimentés ou bien connectés ; la mise en réseau ou la prise de parole dans un groupe plus large n'est pas une tâche facile pour les nouveaux venus.
- Du point de vue d'une association membre, quel format ou outil peut être utilisé pour non seulement mettre en relation les participants, mais aussi donner des informations utiles au réseau ?
 - Un outil numérique pourrait dresser la carte des connexions établies et signaler les sujets d'intérêt, ce qui contribuerait à terme à construire un réseau durable.

Zvonka décide d'essayer d'utiliser des dispositifs portables appelés badges intelligents, qui peuvent être portés par des personnes ayant des intérêts similaires. Le badge enregistrera différentes informations qui pourraient être utiles à Zvonka pour la planification d'événements futurs (comme le lieu de la conversation, le temps qu'elle a pris et les sujets qui se sont révélés pertinents), mais surtout pour les participants, qui peuvent facilement récupérer les coordonnées de tous ceux à qui ils ont parlé.

L'événement a été un succès. Zvonka étudie actuellement les connexions qui ont été établies et comment elles pourraient être étendues et transformées en réseaux durables.

Pour l'année prochaine, Zvonka examine si un résultat similaire peut être obtenu en laissant les participants ajouter des informations spéciales sur les badges numériques ouverts, en améliorant la confidentialité et l'agencement (qui ont été mentionnés par certains participants dans leurs commentaires) et en évitant l'utilisation de dispositifs matériels particuliers.