

**Lignes directrices
pour lier la
reconnaissance
informelle aux cadres**

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 *Lier la reconnaissance informelle aux cadres*

Lignes directrices pour le déploiement

TABLE DES MATIERES

1. Intégrer la pratique de la reconnaissance ouverte	4
2. Modèles de reconnaissance interopérables.....	6
3. Des voies de reconnaissance ouvertes	9
4. Lignes directrices pour le déploiement des <i>parcours de reconnaissance ouverts</i>	13

1. Intégrer la pratique de la reconnaissance ouverte

Le présent document vise à répondre aux besoins émergents d'établir des cadres de reconnaissance interopérables et contextualisés, au niveau local et communautaire, qui pourraient en même temps s'avérer capables de se référer aux cadres de validation formels existants, afin que l'inclusion sociale et la mobilité sur le marché du travail soient servies par la qualité et le professionnalisme.

Au cours du *projet MIRVA*, les partenaires ont travaillé et élaboré des solutions pour répondre aux besoins des individus et de la communauté, ainsi que des praticiens et des organisations, en termes de reconnaissance de la capacité de chacun à réaliser certaines tâches et même certains emplois dans la pratique. En d'autres termes, la reconnaissance informelle de l'adéquation des traits et des qualifications d'une personne pour effectuer des tâches en conséquence dans le contexte d'une communauté, d'une communauté de pratique, d'un groupe professionnel et même d'une organisation (communauté structurée de praticiens/professionnels pour effectuer des tâches spécifiques et fournir des résultats intermédiaires ou finaux, des biens et des services).

De toute évidence, l'un des principaux enjeux du "programme de reconnaissance" susmentionné est lié à la préoccupation de garantir le potentiel des personnes reconnues - selon un cadre identifié par une communauté (ou un groupe) - à rejoindre une autre communauté, un groupe de professionnels, une organisation et même un autre marché du travail (national), en portant les traits et la qualification déjà reconnus tout en se trouvant dans un autre contexte - avec des besoins de prestation de travail potentiellement différents. C'est cette préoccupation qui rend valable la pertinence des cadres nationaux, professionnels ou autres cadres de qualifications formels existants en tant que cadres de reconnaissance formelle et surtout le lien de ces derniers avec la pratique de reconnaissance informelle et "ouverte".

Selon notre compréhension, présentée dans le *document de discussion MIRVA (O5)*, en ce qui concerne les questions relatives à "l'établissement de *liens entre la reconnaissance informelle et les cadres formels*", la pratique de la "*reconnaissance ouverte*" est là pour rester, devenant une partie indispensable de l'écosystème de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement personnel et professionnel. Parce que le déploiement de systèmes de reconnaissance flexibles (ouverts) devient nécessaire pour

- ***l'individu, le professionnel et l'expert***, qui souhaite accroître systématiquement son autonomie et améliorer son employabilité, en ayant accès à des moyens conviviaux (applications) valorisant ses expériences d'apprentissage tout au long de la vie ; et pour
- ***les organisations, associations et groupes d'individus au niveau local et/ou communautaire***, qui doivent continuellement et de plus en plus fréquemment répondre à des besoins de compétences spécifiques et fondamentalement contextualisés au **niveau** local, organisationnel ou communautaire, dans les systèmes de travail identifiés géographiquement et organisationnellement.

Enfin et surtout, la pratique de la "*reconnaissance ouverte*" devient indispensable, car les "***régimes de reconnaissance ouverte***" s'avèrent largement utiles pour combler les **écarts** fréquemment détectés ***entre les besoins du marché du travail et les offres de développement du capital humain (formation et recyclage) qui s'adaptent plutôt lentement.***

Dans ce contexte, nous espérons qu'au cours de la première moitié du 21^e siècle, les pratiques de reconnaissance ouvertes - et flexibles - à la base coexisteront et serviront de manière interchangeable les individus, les communautés, les organisations et les marchés du travail ainsi que les sociétés dans leur ensemble, parallèlement aux cadres de reconnaissance et d'accréditation formels du haut vers le bas. Et afin d'assurer l'interopérabilité nécessaire et les

transitions sans heurts de l'éducation au travail et vice versa, ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre entre les industries, les marchés régionaux et nationaux et les groupes de professions, y compris la mobilité entre les communautés culturelles, pour aider à l'intégration sociale, nous mettons en lumière dans ce document les "passerelles" ("bridges"), lorsque l'on passe du niveau de l'*individu* et de la *communauté* à celui de l'*organisation et de l'économie (marché du travail)* et vice versa.

Au cours du projet MIRVA, nous avons encore amélioré et développé les moyens par lesquels les individus, les communautés ainsi que les professionnels et les organisations peuvent valoriser leur propre expérience et celle des autres, tout en se qualifiant pour un apprentissage ultérieur et/ou pour entrer dans une communauté ou même se voir attribuer certains rôles, responsabilités et tâches à accomplir. Et à cet égard, nous proposons l'adoption de la métaphore suivante en ce qui concerne la relation entre les programmes de *reconnaissance ouverte à la base*, qui doivent être déployés parmi les entités de confiance, et les *cadres de reconnaissance formelle "descendante" qui doivent servir de "garants de confiance"*, chaque fois que nécessaire, afin de rendre possible tout type de *reconnaissance ouverte de confiance*. Ces derniers doivent être *reconnus par la validation et l'évaluation formelles (externes) (du haut vers le bas) des qualifications*, acquises par des expériences de travail et d'apprentissage.

Nous observons également une adoption de plus en plus large de programmes de reconnaissance ouverts (flexibles) pour couvrir des besoins spécifiques au niveau de la base. Parallèlement, les autorités, les organismes et agences d'accréditation s'efforcent de développer ("du haut vers le bas") et d'intégrer des *méta-cadres de connaissances et de compétences composites*. Cette démarche est menée en adoptant le concept de "compétence", qui correspond au niveau de capacité à exécuter une tâche ou un ensemble de tâches spécifiques, ainsi que le terme "compétence", qui fait référence à l'exécution partiellement ou totalement réussie de ces tâches. Tout en déployant en parallèle une approche plus globale de ce que nous appelons la capacité à exécuter - ou à fournir - des tâches, qui consiste à adopter le concept de "compétence à acquérir de nouvelles aptitudes et un savoir-faire (pertinent)" et, donc, à s'acquitter relativement facilement d'un éventail plus large d'aptitudes et d'emplois, en renforçant en conséquence l'adaptabilité des individus.

C'est la raison pour laquelle les approches visant à *mesurer la capacité de performance et le capital humain développé* ont systématiquement adopté le concept de "*compétences transversales*" - ou plutôt de "*compétences clés*" (lorsqu'il s'agit de l'apprentissage en âge scolaire) -, en mettant l'accent sur les *compétences fondamentales qui identifient de manière critique la capacité d'apprentissage tout au long de la vie et de développement personnel et professionnel des individus*. Il s'agit des *compétences qui affectent* et, en même temps, *mesurent la performance des individus à fournir*, en termes d'apprentissage et de travail en collaboration et dans le cadre de projets, à s'exprimer de manière adéquate et à communiquer par des moyens numériques, et à faire preuve de compréhension et de tolérance, ainsi que de leadership créatif dans les communautés multiculturelles.

Selon cette tendance, de tels "**cadres de compétences**" ont été récemment élaborés et validés par des communautés d'experts, toujours selon une approche "descendante", au cours des deux dernières décennies, et sont progressivement adoptés par des agences internationales et des organismes professionnels collectifs, en *s'appuyant sur la perspective des "aptitudes transversales" ou "compétences clés"*, afin de

- (a) accroître la capacité d'apprentissage tout au long de la vie des individus et aider à la transition de l'école (éducation) au travail et (le cas du cadre *LifEComp*) ;
- (b) faciliter la mobilité ascendante et horizontale par des parcours d'apprentissage et de développement professionnel (le cas du *cadre européen des certifications - CEC*) ;
- (c) tenir compte de la transition des fonctions organisationnelles essentielles vers de nouveaux modèles opérationnels, avec l'utilisation généralisée des technologies

numériques, grâce à l'évaluation du niveau de capacité des individus et des organisations à utiliser les moyens numériques pour travailler efficacement et répondre aux besoins croissants en matière d'entrepreneuriat innovant et créatif au ^{XXI}^e siècle (cas du "e-CF - e-Competence Framework", du "DigComp" et de l'"EntreComp")

- (d) fournir une "plate-forme universelle" ou un "méta-cadre" pour soutenir la portabilité des qualifications (aptitudes et compétences à fournir) entre les emplois, les professions et les secteurs, renforçant ainsi la mobilité sur le marché du travail (le cas des "*aptitudes/compétences, qualifications et professions européennes*", "ESCO").

Selon l'expérience de ces dernières années - au moins trente ans -, la large adoption de la pratique de la reconnaissance ouverte (flexible) et des solutions correspondantes renforcera progressivement la valorisation des différentes formes d'apprentissage formel et informel, devenant ainsi indispensable pour l'individu et le professionnel du 21^e siècle. Tout en aidant en même temps la communauté, l'association ainsi que tout type d'organisation qui, en adoptant cette pratique et la validation de solutions de reconnaissance ouverte (informelle), offrira à ses membres des possibilités toujours plus nombreuses de valoriser n'importe quelle tâche, travail et autre expérience sur le lieu de travail ou liée à la communauté, en vue de leur propre apprentissage et de leur développement personnel et professionnel. À long terme, ces lieux de travail ou de collaboration deviendront ainsi de facto des "laboratoires d'apprentissage".

À moyen terme, les types d'activités et d'écosystèmes de travail les plus prometteurs pour les régimes de reconnaissance ouverte à adopter sont ceux des services de soutien à la communauté et de l'assistance et de l'orientation sociales. Surtout lorsqu'ils sont liés à ces emplois, alors que les compétences sont principalement basées sur l'expérience et que les qualifications doivent être identifiées par une pratique fondée sur des preuves. En établissant également un lien avec les régimes de reconnaissance officielle, cette industrie de services spécifique (groupe d'activités) améliorera considérablement la qualité de ses résultats au profit de la cohésion sociale.

2. Modèles de reconnaissance interopérables

Les diplômes de l'enseignement formel, en tant que pratique descendante spécifiée par les experts universitaires dans les différents "domaines de connaissance", resteront en place afin de servir à la certification des connaissances acquises et à la capacité d'effectuer des travaux universitaires et de recherche supplémentaires. Alors qu'une pratique descendante similaire, adoptant des cadres de reconnaissance formelle pour certifier la capacité de réaliser et de fournir des "compétences techniques" spécifiques, sera à la traîne, deviendra obsolète et constituera un obstacle de plus en plus important à la mobilité sur le marché du travail et au développement de la capacité des personnes à devenir des agents économiques plus autonomes et des communautés à s'intégrer davantage dans la société.

Nous avons réfléchi à la validité de la pratique de la reconnaissance ouverte, en améliorant encore les moyens par lesquels les individus, les communautés ainsi que les professionnels et les organisations peuvent valoriser leurs propres expériences et celles des autres, tout en se qualifiant pour un apprentissage ultérieur et en assumant des responsabilités et des tâches à accomplir. Et nous visons à répondre aux besoins des différents groupes cibles - bénéficiaires potentiels -, tant ceux des individus que ceux des membres des organismes collectifs d'intérêt entrepreneurial et/ou social, en d'autres termes les besoins

- (1) les **communautés de pratique** et celles des **experts et des professionnels**, et les besoins des
- (2) les **organisations** et les **prestataires de formation et de**
- (3) les **organismes et autorités de reconnaissance officielle** également,

afin d'établir un lien entre la pratique de la reconnaissance ouverte, généralement liée au contexte "local" et "proximal", et la pratique largement répandue de l'accréditation et de la certification, par le biais de la validation, pour les communautés et les parties prenantes susmentionnées.

La portée de la "passerelle" - ou "liaison" comme on l'appelle aussi - réside dans la nécessité émergente de faire de la "reconnaissance des traits et des qualifications" d'un individu une *expérience personnalisée* et, à terme, un *service personnalisé*. En d'autres termes, donner à la personne la possibilité d'utiliser des procédures conviviales et les "outils" correspondants, à tout moment et en tout lieu, afin d'évaluer et de valoriser ses qualifications et ses compétences par rapport à des "cadres" dûment personnalisés dans des contextes variés. Ceci est utile dans le contexte "local" et "proximal", afin que chaque personne puisse améliorer sa capacité à contribuer à la communauté, en particulier lorsqu'elle traite de problèmes spécifiques dans le contexte communautaire spécifique, et afin que la communauté - ou l'organisation - puisse améliorer son capital humain et social potentiel disponible. Tandis que l'individu se verrait offrir la possibilité d'évaluer son niveau de capacité en ce qui concerne les tâches spécifiques nécessaires, dans le contexte communautaire, afin qu'il puisse s'avérer réellement utile pour cette communauté.

Et, plus encore, cette option offerte à l'individu devient encore plus utile pour son développement personnel et professionnel tant que ces systèmes de reconnaissance personnalisés et basés sur les pairs peuvent être "liés" ("pontés") à ces processus de reconnaissance formelle en vigueur. Ainsi, l'individu ou même l'organisation, l'entreprise ou tout autre organisme lié d'une manière ou d'une autre à cet individu, pourrait évaluer son niveau de compétence (capacité à fournir), par rapport à un système de reconnaissance formelle (certification/accréditation) généralement largement déployé. À cet égard, outre l'avantage évident que l'individu et l'organisation/l'organisme qui s'intéresse à lui pourraient en tirer, on pourrait même réfléchir à l'impact potentiel d'une telle entente commune - entre l'individu et l'organisme qui lui est lié -, ainsi obtenue, sur les salaires et le marché du travail. Faciliter la mobilité entre les différents emplois et secteurs d'activité et limiter les frictions dites de recherche, tout en augmentant l'impact sur l'expansion de l'emploi.

À cette fin, nous avons identifié des "dimensions de pertinence" concrètes, où l'on trouve des contextes variés et différents types de reconnaissance des compétences et des qualifications des individus, afin de spécifier des modularités, qui pourraient être considérées comme des parties d'un puzzle de qualifications d'une personne en développement continu (tout au long de la vie). Ces modules pourraient parfois correspondre à des ensembles de tâches et de "profils professionnels" existants et largement adoptés, comme cela pourrait être le cas dans les cadres de reconnaissance formelle.

Dans le tableau suivant, nous identifions trois de ces "dimensions", à savoir

- (a) **le niveau de référence du "régime/pratique de reconnaissance"**, correspondant à la gamme d'impact du régime de reconnaissance adopté ;
- (b) **le contexte dans lequel la "pratique de reconnaissance" est adoptée** et mise en œuvre, en se référant à l'écosystème où les besoins de reconnaissance sont perçus à l'origine, comprenant les systèmes de valeurs, les structures de travail et de collaboration, et, enfin et surtout, l'écosystème
- (c) **la portée - ou la raison d'être - du "programme/pratique" spécifique** ou, en d'autres termes, les avantages escomptés en termes de valorisation des expériences d'apprentissage et de développement personnel et professionnel, de l'adoption du "programme de reconnaissance" spécifique et de la mise en œuvre de la "pratique de reconnaissance".

Nous signalons donc certains éléments d'ancrage qui constituent un *schéma d'identification* "générique" afin de fonder la documentation d'un nouveau "genre" ("genre") de schémas de *reconnaissance évolutifs*, à travers une telle perspective tridimensionnelle pour favoriser

- les nouveaux besoins de "reconnaissance", qui sont liés à la demande variable de main-d'œuvre dans un éventail toujours plus large d'emplois dans les économies du 21^e siècle, et qui pourraient être identifiés dans le contexte des communautés ainsi que des groupes de professionnels et des organisations ; et aussi d'analyser et donc de relier
- les cadres de reconnaissance formelle existants, qui soit (i) évaluent les résultats des processus d'apprentissage formels ou non formels, soit (ii) le niveau de capacité (mesure de performance) d'un individu à exécuter des tâches spécifiques, correspondant généralement à certains profils professionnels.

Un tel "programme d'identification" pourrait fournir des solutions de reconnaissance personnalisées et faire évoluer la "pratique de reconnaissance des compétences/qualifications" vers un état de fait amélioré, tout en facilitant le développement de compétences polyvalentes par des activités de terrain et des formations sur le terrain.

Un aspect important que nous voudrions souligner en ce qui concerne les trois dimensions susmentionnées, dans le tableau suivant, est que les systèmes et pratiques de reconnaissance formelle, se référant soit aux résultats d'apprentissage (acquis) et/ou aux compétences et aptitudes, seraient placés dans la partie inférieure gauche du tableau, en traçant une ligne diagonale, du coin supérieur gauche au coin inférieur droit de ce tableau.

<i>MATRICE - Identifier les dimensions pour "Lier la reconnaissance formelle à la reconnaissance informelle" à travers le genre des "cadres de reconnaissance évolutifs".</i>		
Niveau (granularité et échelle)	Contexte (principalement identifiées au/en)	Champ d'application (principalement l'adressage)
Niveau MICRO : <i>Besoins de la base, liés à la fabrication sociale locale, et valorisation de l'apprentissage non formel et informel</i>	Communautés et associations locales ayant des besoins de compétences spécifiques et des priorités d'inclusion sociale	Reconnaissance sociale, partage des capacités, inclusion intensive, multiculturelle, valorisation des expériences d'apprentissage principalement par la pratique
Niveau MESO : <i>Rendre les processus de "reconnaissance informelle" adaptés à leur objectif</i>	Groupes d'experts et de professionnels, organisations, programmes de mobilité de l'emploi	Faire le lien entre les parcours de développement des individus et les cadres de compétences professionnels, formels et structurés
Niveau MACRO : <i>Cadre réglementaire de reconnaissance au niveau méta</i>	Grappes d'industries et de professions, cadres nationaux/pays et internationaux, autorités et organismes de réglementation	Soutenir la mobilité, l'égalité des chances, l'inclusion, la croissance du capital humain, adopter des critères de qualité et des références d'interopérabilité pour le nouveau genre de "programmes de reconnaissance".

Les "dimensions de la pertinence" susmentionnées renforcent nos moyens de déployer l'auto-évaluation et la valorisation ainsi que l'évaluation formative, si nécessaire, des aptitudes acquises et des compétences développées par la pratique professionnelle et les expériences d'apprentissage informel, ainsi que les moyens de mesurer les résultats collectifs de groupes de personnes, d'experts et de professionnels, tout en

- ✓ s'aligner sur les régimes de reconnaissance formelle, contribuant ainsi à la perspective évolutive de ces derniers, grâce
- ✓ l'élaboration de *cadres de reconnaissance* personnalisables ("évolutifs") et facilitant ainsi
- ✓ des voies évolutives vers la consolidation des compétences, tant pour les individus que pour les communautés (groupes d'individus), de manière conviviale.

3. Des voies de reconnaissance ouvertes

Dans le modèle de production fordien de la majeure partie du ^{XXe} siècle, la productivité a été identifiée de manière critique par la volonté des individus de comprendre le monde qui les entoure et de se conformer à un "système de valeurs", mais aussi de trouver un emploi et d'accomplir des tâches prédéfinies, sans changements significatifs au cours des principales parties de leur cycle de vie professionnelle. La compréhension du monde et l'adoption (ou le respect) d'un "système de valeurs" ont été facilitées par l'éducation préscolaire et scolaire, tandis que l'employabilité a été et est encore favorisée par l'enseignement universitaire et l'enseignement et la formation professionnels agréés, formels ou non formels.

Par la suite, des efforts importants ont été déployés par les institutions nationales, internationales et plus particulièrement européennes, au nom de la lutte contre le chômage et de la facilitation d'une croissance durable et, à terme, d'une mobilité accrue de la main-d'œuvre, afin de construire et de valider des taxonomies des professions et des tâches fondées sur l'industrie (comme la CITEP par l'ONU). Cet effort vise à accroître la préparation des individus ("fit-for-purpose") à l'exécution de tâches spécifiques, de manière à augmenter la productivité du travail et à résoudre les problèmes structurels des marchés du travail qui sont souvent liés à l'expansion des cycles économiques.

Avec la spécialisation accrue des emplois dans les années 60 (1960), 70 (1970) et 80 (1980), des solutions plus avancées ont été adoptées dans certains cas (pays), en particulier dans ceux où les autorités publiques, supervisant l'éducation, le développement du capital humain et les marchés du travail, ont travaillé en étroite collaboration avec l'industrie pour produire une première génération de "cadres de compétences". En rassemblant les taxonomies des emplois et des tâches à accomplir à celles des connaissances, des compétences et des aptitudes, de manière assez exhaustive comme c'est le cas avec le "Réseau professionnel" du ministère américain du travail - le "O*Net". Un tel cadre "Occupations & Skills & Competences" a été largement adopté avec éloquence, succès et utilité, mais seulement dans le cas des marchés américains du travail et des services de développement professionnel.

Malgré cela et en dépit de la demande croissante de diagnostic perspicace des besoins en compétences émergentes, tant de la part de l'industrie que des autorités chargées de l'éducation et du marché du travail, les avantages escomptés sont importants en termes de limitation du chômage et de soutien de l'emploi grâce à l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux et au développement professionnel continu. Les autorités éducatives de la plupart des économies développées ont constamment déployé l'approche descendante en (i) certifiant la qualité des résultats d'apprentissage et (parfois) des processus d'apprentissage et (ii) en utilisant les premiers (résultats d'apprentissage de la FPI et des diplômes universitaires) comme indicateurs des capacités des individus à accomplir des tâches et en certifiant leurs compétences en conséquence. Afin de faciliter la gestion des ressources humaines et de contenir le coût de l'employabilité des individus, l'industrie est passée à la certification de la formation et à l'accréditation des compétences professionnelles pour certaines professions ("groupes de professions"), en particulier dans les secteurs mondialisés des TIC, de la comptabilité, de l'audit, etc., de la gestion et de la logistique et de l'administration des entreprises, où des systèmes de certification des compétences à validité internationale ont été adoptés pour servir les employeurs et les professionnels pour le courtage d'emplois et le développement commercial et professionnel.

Ce n'est qu'à la fin des années 1990 et au début de la première décennie du ^{XXI}^e siècle que des groupes d'experts et de décideurs politiques travaillant au niveau européen et ayant pour objectif de faire fonctionner le marché du travail européen - en augmentant la mobilité de la main-d'œuvre entre les marchés nationaux - ont adopté une approche visant à élaborer des *méta-cadres dans le but* (i) de fournir des références comparables aux résultats de la reconnaissance formelle, au service de l'apprentissage formel et non formel, et (ii) de soutenir l'effort de renforcement des capacités des individus et des organisations, afin de faire face à l'écosystème commercial émergent amélioré par le numérique. De toute évidence, ces *méta-cadres* adoptent une approche "descendante" typique, traitant tous les niveaux comme dans le tableau, sans aucune "dimension contextuelle", mais servant principalement la valorisation et la certification des compétences des individus, par le biais de systèmes de reconnaissance externe (formelle), avec une validité globale (comme pour la dimension "Portée" du tableau).

Dans ce contexte, la Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, a lancé l'initiative de construire et de valider le système [européen des qualifications, compétences et emplois](#) (ESCO), visant à développer un espace commun de compréhension et à permettre aux prestataires, aux apprenants, aux employeurs et aux employés d'utiliser les qualifications d'une manière pratique et, en même temps, institutionnalisée. Depuis sa création, il fonctionne comme un "langage de référence commun", par exemple comme un *dictionnaire européen*, décrivant, identifiant et classant les professions, les compétences et les qualifications professionnelles pertinentes pour le marché du travail de l'UE - et international - et les systèmes d'éducation et de formation. L'objectif final est de contribuer à combler les "écarts de reconnaissance" entre les différents marchés du travail nationaux et entre les domaines de l'emploi et de l'éducation et de la formation.

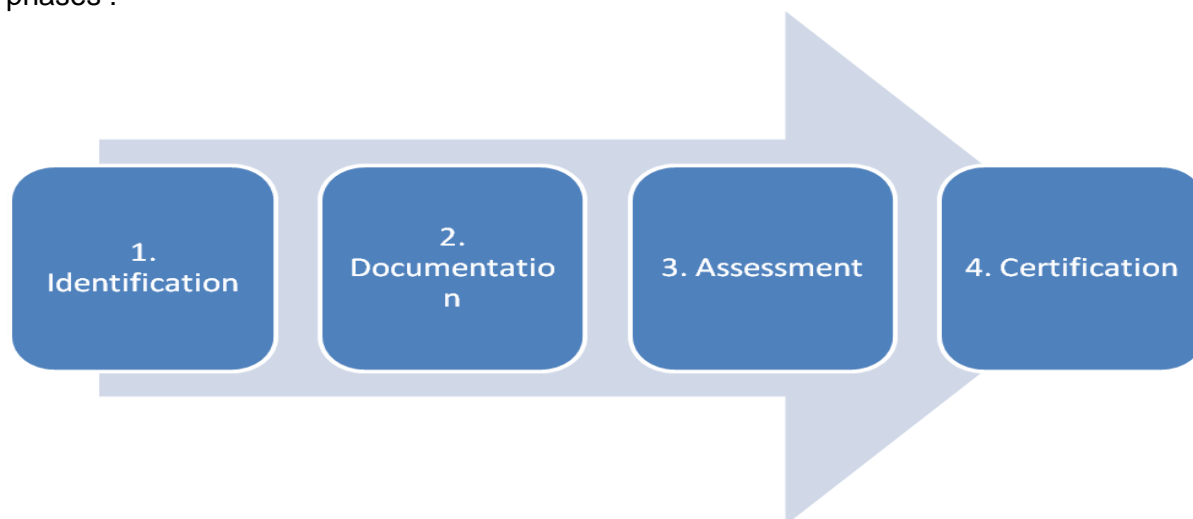
Elle accroît la transparence des professions, des qualifications, des aptitudes/compétences et des résultats de l'apprentissage. Cette transparence et cette référence commune aident les personnes à échanger des informations ayant un sens clair et partagé, indépendamment de la langue et des systèmes électroniques utilisés. En outre, en tant qu'outil de classification des qualifications, il est lié aux classifications et cadres internationaux pertinents, par exemple la Classification internationale type des professions (CITP) et le Cadre européen des certifications (CEC).

Le système ESCO comprend trois "piliers clés", comme suit :

- (I) *Le pilier "Professions"* : il comprend actuellement plus de 3 000 professions et utilise des relations hiérarchiques entre elles, des métadonnées ainsi que des correspondances avec la Classification internationale type des professions (CITP), afin de structurer les professions.
- (II) *Le pilier "aptitudes" et "compétences"* : également appelé "pilier des compétences", il fournit une liste complète des compétences qui sont pertinentes pour le marché du travail européen - et potentiellement pour celui des économies développées. L'ESCOv1 contient 13 485 compétences. Le pilier des compétences distingue i) les concepts de compétences et ii) les concepts de connaissances en indiquant le type de compétence. Il n'y a cependant aucune distinction entre les aptitudes et les compétences.
- (III) *Le pilier "Qualifications"* : collecte des informations existantes sur les qualifications, avec pour objectif de fournir une liste complète des qualifications pertinentes pour le marché du travail européen. Le pilier "Qualifications ESCO" comprend 8 677 qualifications. Les qualifications affichées dans l'ESCO proviennent de bases de données de qualifications nationales qui sont gérées par les États membres européens.

L'"ESCO" consiste en fait en un "méta-cadre de compétences" dynamique, qui peut être facilement mis à jour et personnalisé si nécessaire, pour faire le lien avec la pratique de reconnaissance ouverte (de la base), voire devenir le "garant de la confiance" pour atténuer l'apprentissage et les compétences valorisées vers d'autres communautés (ou organisations), à partir de celle où elles ont été initialement validées.

Sur la base d'une compréhension commune, la reconnaissance et la certification suivent la validation, et la validation suit l'évaluation. De nombreuses personnes disposent de connaissances et de compétences acquises par le biais de l'apprentissage non formel ou informel, ce fait constituant parfois - voire fréquemment - un obstacle à leur avancement professionnel. Afin d'éliminer ces "écarts de reconnaissance", le Conseil européen a élaboré la "[recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 sur la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles](#)". Cette recommandation délimite la validation en quatre phases :



Les étapes suivantes sont au cœur du processus :

- **Identification** des résultats d'apprentissage d'un individu acquis dans le cadre de l'apprentissage non formel et même informel, principalement en termes d'aptitudes et de compétences à améliorer.
- **Documentation** des résultats d'apprentissage d'un individu à acquérir par l'apprentissage non formel et informel, par l'utilisation d'indicateurs afin de mesurer les progrès par rapport à ces (valeurs des) indicateurs (avec l'évaluation)
- **Évaluation** des résultats d'apprentissage d'un individu acquis par le biais de l'apprentissage non formel et informel
- **Certification** des résultats de l'évaluation des acquis de l'éducation et de la formation d'un individu, acquis dans le cadre de l'apprentissage non formel et informel, sous la forme d'une certification ou de crédits conduisant à une certification ou sous une autre forme, selon le cas.

Ces recommandations indiquent également que les *dispositifs de validation sont liés au CEC et aux dispositifs liés au CEC pour l'apprentissage et la reconnaissance formelle des acquis de l'apprentissage*. Il est important de mentionner que les trois premières étapes ci-dessus, pour la validation des acquis de l'apprentissage, devraient également être mieux suivies chaque fois que l'individu souhaite s'inscrire à un programme d'amélioration ou de recyclage des compétences, en tant que "bonne pratique" largement acceptée pour "l'évaluation des acquis et de l'expérience". Et que les deux premières étapes de la validation devraient être mieux suivies même dans les cas où une pratique de reconnaissance ouverte est adoptée au niveau local, lorsque la valorisation de l'apprentissage d'une personne ou l'approbation des aptitudes et des compétences par un groupe de pairs a lieu.

Nous nous concentrons en outre sur ces deux étapes afin de développer un écosystème de *cadres de reconnaissance évolutifs*, qui soutiendra tous les aspects de la valorisation et aussi de la certification, chaque fois que cela sera nécessaire pour apporter des solutions polyvalentes pour l'inclusion sociale et la mobilité du travail. C'est dans cette direction que la Commission européenne a mis au point l'[outil de profil de compétences de l'UE pour les](#)

[ressortissants de pays tiers](#) (2017), qui sera utilisé par les organisations intermédiaires et d'accueil et d'orientation, afin de soutenir les étapes ultérieures de valorisation et même de reconnaissance (formelle) des acquis et de l'expérience de ces personnes. L'"outil" a été conçu comme un code source ouvert et ses fonctionnalités "plug-in" sont décrites dans le [liencorrespondant](#). Le *profil de compétences de l'UE* constitue un cas de référence intéressant dans lequel le dispositif répond aux "dimensions" sensibles du "contexte" et du "champ d'application", tout en étant conçu comme une pratique descendante, à suivre dans le cadre de processus de "reconnaissance" formelle.

Selon les "cadres formels de reconnaissance", l'évaluation précède la validation, qui précède la certification et la reconnaissance. Sur la base de l'aperçu des cadres susmentionnés, nous avons remarqué que les "résultats d'apprentissage" sont au centre de tous ces cadres, et que la plupart d'entre eux pourraient facilement être liés au *cadre européen des certifications* (CEC). Ce dernier comprend également des descripteurs liés aux "résultats d'apprentissage". Selon la matrice tridimensionnelle, le CEC a été construit pour fonctionner au *niveau du MESO*, en ce qui concerne le "niveau de référence (échelle/granularité)", visant à faciliter les cadres de compétences professionnelles spécifiques à l'industrie, pour soutenir la reconnaissance formelle (certification) des compétences techniques, à refléter dans des cadres à plus grande échelle comme le cadre des diplômés de la CITE et l'ESCO, méta-cadres relatifs à d'autres industries et professions - d'une manière qui fait le pont entre le *MESO* et le *niveau MACRO* selon la dimension "référence (granularité/échelle)" dans la *matrice*. En ce qui concerne les dimensions du "contexte" et du "champ d'application", le CEC sert principalement aux industries et aux groupes de professions ainsi qu'aux économies dans leur ensemble, tandis qu'il est largement adopté afin d'aider les mesures et les politiques de mobilité et d'intégration sociale.

Plus loin, il semble que différentes versions des cadres de reconnaissance (formelle) actuellement adoptés, dont certaines sont déjà basées sur - ou en liaison avec - l'ESCO ("méta-cadre"), peuvent principalement répondre aux caractéristiques relatives au "niveau *MACRO*" et/ou au "niveau *MESO*", selon la dimension "niveau de référence (granularité/échelle)". En outre, ces cadres (formels) peuvent parfois, dans une certaine mesure, répondre aux caractéristiques relatives au "champ d'application" (dimension), en tenant compte des avantages en termes de résultats d'apprentissage dans le cas du développement professionnel et des besoins plus larges de mise en œuvre des politiques (programmes de recyclage ou de perfectionnement et politiques d'inclusion sociale). Ces cadres et la pratique de déploiement correspondante (de la reconnaissance formelle) limitent donc leur impact potentiel au service de la reconnaissance des "qualifications" qui peuvent être acquises - ou développées - au niveau de la base et de la communauté. Et surtout la reconnaissance de ces "qualifications" dans une perspective d'inclusion sociale, tout en ne servant aucune sorte de résultats d'apprentissage, en particulier ceux obtenus par des expériences de travail et d'apprentissage informel, à "partager" (faire confiance) par d'autres groupes de personnes et de professionnels, répondant ainsi à l'objectif de mobilité sociale.

Dans ce contexte, l'établissement d'un lien entre les cadres (européens) de reconnaissance formelle et la pratique de reconnaissance informelle (ouverte) constitue un domaine prometteur pour une utilisation plus large et plus gratifiante des moyens de reconnaissance formelle. Et à cet égard, l'"identification" et la "documentation" des résultats d'apprentissage escomptés (comme présenté précédemment) deviennent des étapes critiques pour établir ces liens avec les processus de reconnaissance formelle, anticipant ainsi les "critères de confiance" pour les processus d'apprentissage non formel et informel. Il serait donc logique d'identifier des "mécanismes" ("outils de cartographie") pour corrélérer les résultats de l'apprentissage informel et des expériences de travail avec les résultats d'apprentissage pré-identifiés à atteindre selon les cadres de reconnaissance formelle ; cela s'avère facile à mettre en œuvre par les "moyens numériques" de tout type de reconnaissance (par exemple, des badges ouverts, car l'émetteur pourrait définir un ensemble de résultats d'apprentissage pour chaque badge), mais beaucoup plus compliqué pour la reconnaissance informelle et non

numérique, où les communautés et les organismes professionnels devraient entreprendre des actions.

4. Lignes directrices pour le déploiement des *parcours de reconnaissance ouverts*

Nous envisageons des "*parcours de reconnaissance*" potentiels afin de réfléchir aux options disponibles des *cadres de reconnaissance évolutifs*, pour soutenir toutes sortes de *services de reconnaissance personnalisés, basés sur des schémas mixtes de reconnaissance par les pairs à la base et des schémas conçus de haut en bas de valorisation des différentes expériences d'apprentissage* (voir le *cadre REVE d'origine française*).

Il est utile, à cet égard, de réfléchir à toutes les variantes existantes en ce qui concerne les besoins de "*services de reconnaissance (ouverts) personnalisés*" *fiabiles* parmi les cadres où les individus deviennent actifs et contribuent en tant qu'acteurs sociaux, au niveau de la communauté et lorsqu'ils collaborent et contribuent également dans le contexte de cadres professionnels de travail organisé.

De plus en plus d'activités sont organisées et réalisées par des moyens numériques, dont beaucoup par des processus en ligne. Les marchés du travail et les communautés locales exigent des individus qu'ils développent des compétences qui changent fréquemment et qu'ils soient capables de "transmettre des preuves" de leurs qualifications, réalisations, aspirations et motivations, d'une manière complémentaire à leurs autres qualifications officiellement reconnues, comme les diplômes, les certificats de formation, etc. Comme on l'a vu, les qualifications d'une personne ne se limitent pas à ses certifications d'apprentissage formelles, mais comprennent également d'autres types de preuves de reconnaissance informelle de l'apprentissage, par d'autres personnes, par les membres d'une communauté (association, groupe d'intérêts communs, réseau, etc.), *qui font confiance à la personne et à ceux en qui elle a confiance, en particulier dans ses communautés, car ces communautés développent également leur utilisation des moyens numériques pour rechercher les profils appropriés de leurs membres.*

Afin d'être prêts à de telles évolutions, les *individus* et les *communautés* doivent *agir sur leur reconnaissance, mais aussi sur celle des autres*. C'est de cette manière que nous identifions la *pratique de la reconnaissance ouverte*. Alors que les individus deviennent plus actifs et se rendent capables de valoriser les expériences d'apprentissage informel, en répondant à leurs nouveaux besoins quotidiens, de l'autre côté, les communautés deviennent également capables d'identifier et d'activer leur capital social pour répondre aux besoins locaux, en termes de service aux personnes dans le besoin et de cohésion sociale.

Les employés, les professionnels et les praticiens amélioreraient considérablement le potentiel d'identification de leurs aptitudes et compétences, tant par les employeurs potentiels que par d'autres organisations, en déployant également des moyens numériques de leur côté et en recherchant des profils appropriés de personnes, de leurs connaissances et de leur savoir-faire. Que ces derniers soient acquis de manière formelle, par le biais de l'éducation et de la formation scolaires, ou informelle, dans le cadre du travail, des loisirs et de la vie sociale. Dans un tel contexte, en déployant une *pratique de reconnaissance ouverte (flexible)*, à travers des *parcours de reconnaissance évolutifs*, en assurant les synergies lors du regroupement de la reconnaissance et de la valorisation des expériences d'apprentissage informel avec d'autres types de qualifications formelles pour les individus, qui travaillent ensemble dans des organisations et des organismes professionnels, ces organisations augmentent leur potentiel d'innovation, tout en devenant des incubateurs fiables de la pratique de la reconnaissance ouverte.

La tendance à l'augmentation du potentiel et au déploiement plus large de la pratique de la reconnaissance ouverte et de l'émergence de *services de reconnaissance personnalisés* peut

s'avérer significative en termes d'amélioration de la qualité de l'écosystème des fournisseurs de développement du capital humain. Y compris les organismes d'apprentissage, de formation et de développement professionnel des adultes, ainsi que les agences de conseil et de placement, etc. L'adoption de leur côté des *systèmes de reconnaissance ouverts*, étant compatible avec la valorisation par les individus des expériences d'apprentissage informel, pourrait augmenter de manière significative l'employabilité des individus, tout en diminuant les "frictions de recherche" sur les marchés du travail.

Nous avons réfléchi à notre compréhension du fait qu'en développant et en fournissant des solutions afin d'offrir des *services de reconnaissance personnalisés* aux individus ainsi qu'aux praticiens et aux communautés et organisations, à leur demande, nous pourrions considérablement améliorer la qualité de l'adéquation entre la demande potentielle et l'offre de compétences et les traits et qualifications correspondants des individus et de la main-d'œuvre en général. Ainsi, on disposerait du contexte adéquat pour stimuler les mesures en faveur de l'emploi ainsi que pour renforcer les mesures d'intégration sociale. Parallèlement à la disponibilité d'"outils" et d'"interfaces" conviviaux pour ces *services de reconnaissance personnalisés*, à déployer par le biais d'interfaces avec les API des *programmes de reconnaissance ouverts*, associés au genre de *méta-cadres de compétences de type descendant ("formel")* (*DigComp, EntreComp, LifEComp*). Dans ce contexte, des applications numériques facilement adaptables qui stimuleraient à la fois le développement du capital humain et l'innovation dans l'économie, en valorisant les expériences d'apprentissage informel ainsi qu'en améliorant l'adéquation des compétences, amélioreraient considérablement la productivité du travail et faciliteraient les structures de travail collaboratif distribuées. Des interfaces avec des API reliant des *applications à reconnaissance ouverte* et le *genre d'applications fondées sur les cadres formels de qualifications* (*CEC*) ainsi que sur les professions et compétences (*ESCO*) doivent être disponibles.

Des lignes directrices pour les parties prenantes intéressées afin d'introduire des processus et des pratiques dans le cadre de *programmes de reconnaissance des qualifications* personnalisables, "adaptés à l'objectif" et personnalisés, qui seront compatibles avec le déploiement convivial de *cadres de reconnaissance formelle* pertinents, en tant que parties intégrées ("modules"), sont ensuite élaborées pour un certain nombre de "personas" typiques. Ces derniers devraient mieux présenter les caractéristiques de toutes les trois dimensions, telles qu'elles sont présentées dans la *matrice*, plus haut dans le présent document. Les "personnalités" devraient représenter des cas correspondant à la plupart, au moins, des combinaisons qui se dégagent entre les différents niveaux des trois dimensions, du niveau micro de l'individu, qui comprend ses besoins pour valoriser toute expérience professionnelle en termes d'apprentissage informel et définit les moyens de la rendre visible, au niveau macro des décideurs politiques et des prestataires de services personnels et professionnels, qui visent à faire en sorte que leurs solutions réglementaires et leurs services se transforment facilement en outils "adaptés" pour les individus, les citoyens, les professionnels, les communautés et les organisations et les sociétés et économies dans leur ensemble.

À cet égard, nous pourrions identifier ces "personnes" ainsi qu'un *nombre représentatif de cas correspondants*, d'une manière qui conduirait à l'**identification et à la validation de lignes directrices** afin de répondre aux besoins, désormais fréquents, de relier les pratiques et les résultats de la reconnaissance informelle/ouverte aux procédures de reconnaissance formelle. De tels **cas seraient** de :

- (a) **un immigrant et/ou un jeune marginalisé**, prêt à s'appuyer sur sa compréhension initiale et à trouver des moyens de contribuer à sa communauté immédiate et de valoriser cette contribution comme une étape vers le progrès de son apprentissage et de sa compréhension de son bien-être ;
- (b) **un citoyen qui s'engage dans des initiatives** et des associations **locales**, au niveau de la communauté, qui, en même temps, est
- (c) **un professionnel, en construisant sa communauté de pratique** ;

- (d) **un membre du personnel d'une organisation, prenant conscience d'une pratique innovante efficace** pour faire progresser la productivité de l'entreprise, souhaite *valoriser cette pratique et consolider un système de reconnaissance ouvert pour devenir de facto un cadre d'amélioration des compétences de l'organisation*
- (e) **un expert et un décideur politique prenant conscience du potentiel des programmes de reconnaissance conjoints et "évolutifs" (ouverts)**, pour renforcer les mesures de soutien à l'emploi et d'intégration sociale et, à terme, les politiques de mobilité de la main-d'œuvre.

Nous formulons, dans le droit fil des cas ci-dessus, des *ensembles de lignes directrices personnalisables afin de faciliter la reconnaissance et la capacité de validation de ces acteurs et parties prenantes, en particulier parmi les professionnels, les organisations et les autorités et les agences d'accréditation et de certification*. Et aussi la compétence de reconnaissance des individus, dans la poursuite de leur développement personnel et professionnel tout au long de leur vie, dans le contexte des organisations et des communautés, qui utilisent au mieux le capital humain et social correspondant. Le rôle des agences responsables étant de garantir les conditions favorables pertinentes dans les communautés (sociétés) et les marchés du travail. À cette fin, nous travaillons sur les *personnes suivantes afin de favoriser les lignes directrices de l'action de liaison (linking) en conséquence*.

- **Périclès répondant aux besoins changeants de reconnaissance de la "société X**

Périclès est directeur des ressources humaines dans une organisation plutôt distribuée, qui offre des conseils en développement commercial aux PME dans un certain nombre de régions de Grèce, les aidant à innover et à se réorganiser et ainsi à se diversifier et à surmonter la stagnation significative de la demande sur les marchés locaux. Périclès est confrontée à de lourdes difficultés, dans un marché du travail présentant un taux de chômage élevé, en particulier le chômage de longue durée et celui des jeunes, et une main-d'œuvre composée d'individus ayant une confiance en soi limitée, un faible niveau de confiance et de créativité et une capacité limitée à travailler en collaboration.

Son objectif est d'amener ces recrues, dès le début lorsqu'elles manifestent un premier intérêt pour son organisation, à se familiariser avec l'autoréflexion et l'auto-évaluation et à prendre conscience de leur évaluation du développement professionnel dans des groupes avec des pairs. Ensuite, pour ceux qui seront embauchés, Périclès veut les rendre capables de travailler en réseau et de collaborer, et aussi de déployer systématiquement leur pratique de l'évaluation continue dans le cadre de la fourniture de conseils aux PME clientes. L'accent est mis sur le développement du capital humain et l'adaptabilité pour la réorganisation des PME et le développement et le positionnement sur le marché de leurs produits et services potentiellement nouveaux, afin de répondre à une demande en constante évolution. En déployant une pratique de reconnaissance par soi-même et par les pairs parmi le personnel de son organisation et dans un réseau plus large, parmi les PME clientes, et en se connectant occasionnellement à la validation des qualifications via des cadres de reconnaissance formelle, Gregory compte sur l'amélioration de leur innovation ainsi que sur leur capacité à surmonter les frictions du marché du travail et à recruter facilement des personnes ayant des profils d'expérience et de compétences totalement différents.

Considérations d'ordre pratique

- Comment surmonter les difficultés d'un marché du travail stagnant et en même temps soutenir l'expansion rapide de son entreprise à travers le pays, en offrant des services exigeants de développement du capital humain, facilitant ainsi la quête de développement des PME au niveau local ?
- Comment procéder pour renforcer rapidement la capacité des consultants principaux de sa société et des membres du personnel récemment recrutés à intégrer

systématiquement la pratique de l'auto-évaluation et de l'évaluation par les pairs dans leur travail quotidien ?

- Comment déployer des sessions de reconnaissance informelles ainsi qu'identifier et se référer à des cadres de reconnaissance formels, afin d'encourager la formation de parcours de développement professionnel par les consultants de l'entreprise tout en inculquant l'approche pertinente à leurs PME clientes ?
- Comment les consultants pourraient-ils faire valoir leurs propres compétences ?
- Comment les dirigeants des PME pourraient-ils reconnaître ou approuver les compétences ?
- Existe-t-il des taxonomies des compétences largement acceptées et complètes qui peuvent être utilisées ?
- Qui aurait accès à ces *régimes de reconnaissance ouverts (flexibles)* ? Les collègues (consultants) et les pairs, les dirigeants des PME, les personnes extérieures à l'entreprise, le consultant/l'employé/le stagiaire après la fin de la relation avec l'entreprise ?
- *L'entreprise doit-elle proposer des outils de délivrance de titres et des outils permettant de relier la reconnaissance de soi et la reconnaissance par les pairs (ouverte) à des cadres de reconnaissance formelle ?*

Structuration des parcours de reconnaissance (des entreprises)

- Mettre à disposition un dépôt centré sur l'utilisateur de modèles de reconnaissance informelle et adopter et recommander un format de "certificat numérique" fiable et extensible (ouvert), par exemple "Blockcerts" ou "Open Badge" ou similaire.
- Développer un référentiel de cadres de reconnaissance formelle, notamment en ce qui concerne le développement des compétences transversales et la reconnaissance des compétences de conseil, en offrant un accès à tous et avec des outils de reconnaissance (évaluation) personnalisés (informels) connectés
- Inviter les demandeurs d'emploi intéressés à utiliser des outils d'auto-évaluation et les familiariser avec la délivrance de titres de compétences légers pour les organisations, les professions ou les fonctions (par exemple, approbation, commentaire léger)
- inciter les recrues à rejoindre des groupes de personnes âgées et à adopter des titres de reconnaissance personnalisables par leurs pairs, en travaillant avec des idées novatrices et des solutions de développement commercial
- Adopter, au niveau de la direction, des ensembles actualisés de profils professionnels et les cadres d'évaluation et de reconnaissance des compétences correspondants, à déployer pour stimuler l'innovation et les compétences d'auto-évaluation des consultants des entreprises ainsi que des dirigeants et des employés des PME clientes
- Augmentation progressive de la participation au programme de mise en réseau, avec un regroupement dynamique et une floraison de modèles/formats de titres de compétences numériques
- Un répertoire toujours croissant et enrichissant de modèles et de pratiques de reconnaissance de soi et des pairs
- Établir des "bonnes pratiques" dans l'écosystème du conseil aux entreprises
- Devenir une norme de facto pour l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et le développement durable du capital humain dans les grappes de PME, en Grèce et dans d'autres régions européennes
- Accroître la valeur nominale des processus de reconnaissance et d'accréditation officielles en rationalisant la demande de titres de compétences officiels sur le marché du travail et les services d'inclusion sociale

Lignes directrices pour les actions de transition

Consultants en affaires

- Avoir constamment une bonne connaissance de son niveau de compétence et de son potentiel de performance
- Disponibilité et familiarisation avec les outils d'auto-évaluation, d'évaluation par les pairs et de *reconnaissance ouverte*, pour guider les PME clientes
- Garantir la *portabilité des résultats de la reconnaissance ouverte* vers les systèmes de reconnaissance formelle

Entrepreneurs de PME

- Mettre constamment à jour une bonne connaissance de son niveau de compétence et de son potentiel de performance
- Amélioration mesurable du recrutement "adapté à l'objectif" et consolidation d'un système efficace et gratifiant

Directeurs des ressources humaines

- Disponibilité et familiarisation avec les *outils* d'auto-évaluation et d'évaluation par les pairs de la *reconnaissance ouverte*, pour guider les PME clientes
- Assurer la portabilité des *résultats de la reconnaissance ouverte* vers les systèmes de reconnaissance formelle
- Amélioration mesurable du recrutement "adapté à l'objectif" et consolidation d'un système de récompense efficace

Organismes/agences d'accréditation (professionnels) (personnel)

- Identifier des moyens faciles à déployer pour accroître la mobilité sur le marché du travail et fournir des services de développement du capital humain à faible coût au profit de la compétitivité des PME
- Pilotage des moyens de mise à jour cohérente des cadres de reconnaissance formelle et des procédures correspondantes

- **Mauro construit des modèles de reconnaissance communautaire**

Mauro est un ingénieur en construction qui travaille dans une entreprise spécialisée dans les travaux de restauration des centres-villes médiévaux des régions du centre et du nord de l'Italie. Les travaux de restauration d'infrastructures et de bâtiments sont aujourd'hui fréquemment complétés par des actions d'inclusion sociale à grande échelle, ou menés en parallèle avec celles-ci. Dans un tel contexte, Mauro a déjà pris conscience depuis quelque temps de l'importance d'impliquer les communautés locales dans de tels projets qui pourraient maximiser l'impact en termes de cohésion sociale sur la fabrique sociale, au niveau de la base.

Pour ce faire, Mauro a, parallèlement à son activité professionnelle, entrepris un rôle d'entrepreneur social en lançant, en collaboration avec d'autres entrepreneurs, une petite entreprise (*Cooperativa Sociale*) qui fournit des conseils aux résidents de ces zones initialement défavorisées pour aider ceux qui ont besoin de soutien, qu'il s'agisse de personnes âgées seules, de jeunes difficiles à atteindre, de migrants et autres personnes d'origine réfugiée, de personnes handicapées vivant sous le seuil de pauvreté. Son entreprise sociale ("CS") mène systématiquement des activités de proximité ciblées sur ces personnes, en commençant par des conseils psychologiques et un soutien à l'auto-identification, en les familiarisant avec l'utilisation étendue de l'auto-évaluation et de l'évaluation par les pairs des aptitudes et des compétences et, parfois, en leur fournissant des conseils et un soutien préparatoire pour qu'elles s'engagent davantage dans les procédures formelles d'accréditation professionnelle, dans le cadre de l'amélioration de leur employabilité et, finalement, pour qu'elles trouvent un emploi ou développent leur esprit d'entreprise.

Considérations d'ordre pratique

- Améliorer le bien-être des résidents des "vieilles villes" ou d'autres zones urbaines défavorisées, soit en tant qu'activités d'accompagnement des projets de restauration des infrastructures, soit en tant qu'initiatives autonomes, par le biais de projets d'aide et de soutien social et d'autres projets de renforcement du capital social
- Développer la confiance en soi et la responsabilité sociale des personnes marginalisées et difficiles à atteindre, en leur fournissant des moyens d'auto-réflexion et d'évaluation et des outils de reconnaissance ouverte
- Stimuler une large adoption des outils et pratiques de reconnaissance (informelle) de soi et des pairs, en les rendant des moyens vérifiables pour améliorer l'estime de soi de ces personnes et leur capacité à construire un capital social
- Identifier les rôles des bénévoles et des mentors (communautaires) accrédités
- Fournir des preuves de la valeur ajoutée de la mise en relation des résultats de la reconnaissance ouverte, personnelle et par les pairs de ceux qui travaillent pour la société civile ou de ceux qui ont besoin de soutien, avec les procédures de reconnaissance formelle

Structurer les parcours de reconnaissance (communautaire)

- Organisation d'ateliers et de webinaires f2f avec des groupes de personnes difficiles à atteindre, suivis d'un soutien personnalisé principalement en ligne, axé sur les retours assurés par le déploiement de l'auto-reconnaissance et aussi la pratique de la reconnaissance par les pairs
- Fournir un *catalogue exhaustif de cadres de reconnaissance formelle* répondant aux besoins des aptitudes et compétences en matière de travail social
- Créer un *répertoire des outils et des pratiques de reconnaissance ouverte*, accessible à toutes les parties intéressées et au contenu développé et enrichi par les utilisateurs
- Construire un réseau de mentors et de bénévoles
- Documenter l'impact sur le bien-être des communautés en présentant une augmentation significative de *l'utilisation des badges ouverts et d'autres outils de reconnaissance ouverts similaires pour l'auto-évaluation et la reconnaissance par les pairs*
- Accroître la participation des personnes difficiles à atteindre aux programmes de la société civile
- Utilisation systématique et gratifiante des outils de reconnaissance ouverte par le personnel et les bénévoles du CS dans leur travail social
- Correspondance fluide et conviviale avec les régimes et cadres de reconnaissance formelle pertinents
- Lancer des "laboratoires" de CS dans les zones urbaines défavorisées d'Italie et dans le cadre de partenariats européens également, où l'utilisation étendue de la pratique de la reconnaissance ouverte devient une réalité, en construisant un héritage de "bonnes pratiques" dans le domaine
- Améliorer sa compréhension et sa perception (de Mauro) et, à terme, son utilisation des outils et des pratiques de reconnaissance ouverte

Lignes directrices pour les actions de transition

Les personnes difficiles à atteindre

- Laisser derrière soi un état d'insatisfaction, de frustration et de mauvaise conduite sociale, en faisant un bon exercice d'auto-réflexion
- Se familiariser avec ces outils de (auto-) reconnaissance ouverte conviviaux et fiables pour un tel processus d'auto-évaluation et de réflexion

- Développer certaines compétences pour faciliter la socialisation et se remettre à faire quelque chose d'intéressant

Mentor

- Se familiariser avec l'utilisation des outils de reconnaissance ouverts, en particulier les badges ouverts et autres outils d'identification numérique
- Utiliser facilement le référentiel des cadres de reconnaissance formelle pertinents pour le travail social, en identifiant les parcours de développement des compétences pour eux-mêmes et pour leurs pairs ainsi que pour les groupes de personnes difficiles à atteindre

Personnel de la municipalité

- Évaluer les compétences en matière de travail social, pour moi-même et d'autres collègues
- Identifier la reconnaissance formelle pertinente des compétences pour les individus et les organisations, en accompagnant l'expansion des activités de cohésion sociale des communautés locales

Responsable local de PME

- Accroître l'efficacité du recrutement et mieux soutenir mes clients dans les régions défavorisées, par des moyens de reconnaissance ouverts
- Faire bon usage des programmes de subvention à l'emploi, ciblés sur les personnes difficiles à atteindre, en déployant la pratique de la reconnaissance ouverte afin de mieux adapter l'emploi à mon entreprise/organisation

- **Leandro facilite les réseaux de reconnaissance étendue**

Leandro est un membre expérimenté du personnel d'une agence nationale d'accréditation au Portugal, où il est actuellement responsable, en tant que membre d'un groupe de travail conjoint (du ministère de l'éducation et du ministère du travail/emploi), de la révision et de la consolidation du cadre national de qualifications (NQF) déjà adopté depuis un an - mais dont l'utilisation est limitée - et, plus loin, du déploiement éloquent d'autres normes "de facto" du "cadre de compétences", élaborées et consolidées par des experts européens et des représentants nationaux au niveau européen. L'objectif est d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail national et, à terme, de stimuler l'emploi, qui se situe aux niveaux historiques les plus bas - après une crise économique de huit ans couplée à la forte vague pandémique d'une récession commerciale courte mais grave.

Considérations d'ordre pratique

- Exploiter au mieux l'héritage européen dans le domaine de l'auto-évaluation et de l'évaluation formelle des compétences afin de consolider les cadres de reconnaissance formelle adoptés par l'agence portugaise et les pratiques déployées afin de fournir un marché du travail régulé de manière flexible et de veiller également à la cohésion sociale
- Étudier la mesure dans laquelle les pratiques et les outils de reconnaissance ouverte pourraient améliorer l'efficacité des actions entreprises par l'Agence et d'autres parties prenantes certifiées dans le cadre de leur mandat pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et améliorer la qualité des services de développement du capital humain (programmes de formation, services d'orientation et d'aide à l'emploi, etc.)

Parcours de reconnaissance validés

- Organiser et diriger des ateliers et des webinaires, avec des cas pratiques de pratiques et d'"outils" d'auto-reconnaissance et de reconnaissance par les pairs, avec le personnel de son Agence et les experts affiliés, et organiser des boucles de présentation avec les conseillers de l'Agence en matière de gestion et d'élaboration des politiques
- Organisation d'une série de séminaires en ligne avec les parties prenantes et les partenaires sociaux, auxquels se sont joints des experts dans les domaines de la

reconnaissance ouverte, des titres de compétences numériques et des solutions de comptabilité publique

- Lancement d'un projet de recherche et d'analyse, avec l'attribution d'une Task Force, pour l'examen et la consolidation des compatibilités et complémentarités de la reconnaissance ouverte
- Consolidation des *lignes directrices pour lier la reconnaissance formelle à la pratique de la reconnaissance "ouverte" (informelle)*, au profit des agences d'accréditation et des organismes d'accréditation professionnelle ainsi que des prestataires de services d'inclusion sociale
- Mettre en place des processus d'examen annuel, à mener par les organismes nationaux d'accréditation du capital humain, les services sociaux et les partenaires sociaux pour l'élaboration de moyens adaptés (cadres, outils et processus) afin de renforcer les actions de stimulation de l'emploi et les programmes de soutien à la cohésion sociale

Lignes directrices pour les actions de transition

Membre du personnel de l'Agence d'État

- *L'apport de preuves sur les complémentarités s'est avéré utile entre la pratique de la reconnaissance formelle et celle de la reconnaissance informelle*
- Identifier les types de technologies et de solutions numériques pertinents
- Identifier et documenter les "bonnes pratiques" dans le domaine d'action

Compétence Membre du personnel des agences d'accréditation

- La reconnaissance des compétences préparatoires permet de mieux préparer les professionnels d'un secteur ou d'une profession spécifique
- définir un ensemble approprié de lignes directrices pour soutenir le développement du capital humain et les fournisseurs de solutions de courtage en emplois, afin d'accroître la mobilité sur le marché du travail et de renforcer l'emploi

Personnel des organismes d'accréditation professionnelle

- Soutenir les agences d'"accréditation des compétences" dans l'élaboration de lignes directrices visant à renforcer les complémentarités avec les pratiques de reconnaissance informelles
- Mise en place de solutions et de services pour la familiarisation continue de la main-d'œuvre et des professionnels avec la pratique de la reconnaissance ouverte par les pairs

Personnel des organismes de services sociaux

- Mise en place de solutions et de services pour la familiarisation continue des travailleurs sociaux et des professionnels avec la pratique de la reconnaissance ouverte par les pairs
- Fournir des conseils aux personnes ayant besoin d'un soutien pour se familiariser avec les outils et pratiques de reconnaissance ouverte (informelle) de soi et de ses pairs, afin d'améliorer leur employabilité et leur responsabilité sociale