

# Mettre le numérique au service de la reconnaissance des compétences et de l'employabilité de chacun



## *Note de perspectives*

Denis Bismuth, Fabienne Chiche, Mathias Dufour, Sylvie Grastilleur, Caroline Gruson, Nicole Lacore, Christel Lambolez, Alexis Manca, Dr Maïmonatou Mar, Bertrand Moine, Sonia Ouadda, Isabelle Péliesson, Benoît Praly, Louis-Laurent Preux, Sylvie Teynier

# Présentation de #Leplusimportant

## NOTRE GROUPE

#Leplusimportant, think tank et action lab indépendant fondé fin 2017, rassemble et met en action déjà plus de 280 experts et professionnels de tous âges et tous horizons (consultants, hauts fonctionnaires, startapers, entrepreneurs sociaux, chercheurs, juristes, cadres dirigeants, enseignants...).

## NOTRE CAUSE

Nous agissons pour développer les capacités et compétences individuelles et collectives (investissement social) de nos concitoyens pour permettre à chacun de trouver une place et un avenir dans notre société en pleine mutation.

Nous voulons ainsi favoriser l'égalité des chances et une société inclusive et lutter contre l'insécurité économique, sur tous les territoires, en particulier parmi les moins favorisés et les classes moyennes.

## NOS PUBLICS CIBLES

- # les personnes peu qualifiées pour les aider à développer les capacités et les compétences leur permettant de trouver une place stable sur le marché du travail et construire leur avenir
- # les personnes en risque de déqualification pour faciliter et accélérer leur transition vers de nouveaux métiers porteurs d'avenir ;
- # les enfants et les jeunes pour agir au plus tôt sur le développement de leurs capacités et favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous.

## NOS ACTIONS

# notre "Think Tank" propose des solutions concrètes aux pouvoirs publics pour développer les capacités et les compétences des personnes peu qualifiées ou déqualifiées ainsi que des enfants et des jeunes,

# notre "Action Lab" offre aux projets de terrain qui développent les capacités et compétences des jeunes et des personnes peu qualifiées ou déqualifiées un accompagnement par des professionnels de haut niveau pour démultiplier leur impact social. Nous accompagnons déjà plus de 35 projets, qui interviennent chaque année auprès de plus de 90.000 bénéficiaires.

# Sommaire

Présentation de #Leplusimportant	2
Introduction	4
Remerciements	9
Synthèse des propositions	10
Axe 1 - Engager un déploiement des badges numériques à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs peu qualifiés	12
Axe 2: Engager les entreprises à intégrer la reconnaissance des compétences dans les processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles	17
Axe 3: Enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire la plateforme de référence	21
Axe 4 - Développer les usages du CPF par des applications numériques et d'IA, en particulier pour les publics les moins qualifiés	24
Annexe : qu'est-ce qu'un badge numérique ?	26

# Introduction

**Le numérique et l'intelligence artificielle offrent à nos concitoyens, et en particulier aux travailleurs peu qualifiés, des opportunités de reconnaissance de leurs compétences et de valorisation de leurs parcours professionnels qu'il est urgent de saisir pleinement.**

Les dispositifs actuels de reconnaissance des qualifications (diplômes, formations qualifiantes et certifiantes, VAE), malgré leurs avantages, ne permettent aujourd'hui pas à une large part de nos concitoyens de reconnaître et de valoriser leurs compétences et leurs capacités. Cette situation pénalise les travailleurs, en ne leur permettant pas toujours d'avoir les parcours professionnels auxquels ils pourraient prétendre.

A l'heure où le **sentiment d'insécurité économique de nombre de nos concitoyens** s'exprime au grand jour, en partie nourrie par le risque d'obsolescence accélérée des qualifications et des compétences induit par les disruptions technologiques, **renforcer leur employabilité**, et en particulier celle des **publics fragilisés**, constitue une priorité absolue.

Le numérique et l'intelligence artificielle offrent, à cet égard, des moyens d'agir nouveaux et particulièrement prometteurs. Ils élargissent considérablement les possibilités de reconnaissance et de valorisation des compétences, en offrant des solutions individualisées, à maille très fine, avec des outils accessibles à tous et déployables à large échelle.

L'enjeu est historique. Il est en effet désormais possible de

- reconnaître et valoriser les compétences individuelles de chacun, à chaque étape de son parcours professionnel, y compris pour les personnes peu qualifiées,
- assurer une transparence inédite sur le marché du travail pour les employeurs, y compris auprès de leurs propres salariés ;
- faciliter les mobilités et transitions professionnelles par une compréhension fine des "proximités de compétences requises" entre des secteurs et de métiers aujourd'hui perçus comme très éloignés et par le déploiement d'une offre de formation plus ciblée sur ces besoins.

De fait, initiatives publiques et privées se multiplient sur le thème du numérique, de l'emploi et des compétences. Malgré les avancées indéniables, celles-ci se heurtent pourtant à plusieurs limites :

- un manque de vision intégrée couvrant tant l'ensemble de la chaîne de reconnaissance des compétences (référentiel de compétences véritablement commun, certification des compétences et valorisation) que son utilisation au service du fonctionnement plus transparent et efficace des marchés du travail : orientation, formation, appariement) ;
- un manque de coordination et surtout de passage à l'échelle nationale, à l'instar des projets de déploiement des badges numériques, qui limite leur valeur d'usage, tant pour les travailleurs eux-mêmes que pour les employeurs ;

- un manque de focus sur les publics peu qualifiés, les plus à risque face aux mutations du marché du travail, alors même qu'ils pourraient justement être les grands bénéficiaires de cette révolution numérique de la chaîne de reconnaissance des compétences.

Dans cette perspective, le lancement **mi-octobre 2019** de l'appli CPF peut constituer une **avancée considérable pour nos concitoyens**, notamment pour les **actifs peu qualifiés**, parfois en marge du service public de l'emploi et aujourd'hui peu touchés par les dispositifs de reconnaissance des qualifications (diplômes, formations qualifiantes, VAE).

Il est donc essentiel que l'utilisation du CPF passe, très rapidement, de quelques centaines de milliers d'actifs à plusieurs millions. Au regard de cet **impératif de généralisation de l'usage du CPF, la question de sa valeur d'usage est décisive**. Comment enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire la plateforme de référence ? Comment développer les usages du CPF par des applications numériques voire d'IA, notamment pour les publics les moins qualifiés ?

Plus largement, comment déployer les badges numériques à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs peu qualifiés ? Comment engager les entreprises à intégrer la certification des compétences dans leur processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles ?

Ces questions sont majeures : il importe donc de leur apporter rapidement des réponses concrètes et des solutions actionnables. C'est la raison pour laquelle nous organisons ce colloque national sur le thème "*Mettre le numérique au service de la reconnaissance des compétences et de l'employabilité de chacun*".

Ce colloque rassemble les différents acteurs publics et privés de l'emploi, de la formation, des compétences et du numérique, ainsi que des citoyens, usagers et utilisateurs et combine une multiplicité de contributions sur le thème de l'utilisation du numérique au service de la reconnaissance des compétences et de l'employabilité des publics peu qualifiés, avec un focus tout particulier sur les usages du CPF.

Il a ainsi pour ambition de contribuer à :

- donner aux décideurs publics et privé une visibilité « panoramique » sur les innovations numériques en RH ;
- permettre à des citoyens, usagers et utilisateurs finaux de donner leur avis sur l'appli CPF et les solutions numériques de reconnaissance des compétences et d'élaborer en direct des solutions en fonction de leurs besoins
- faciliter des échanges décloisonnés entre les différents acteurs (SPE, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, acteurs de l'intérim et du portage salarial, syndicats et associations professionnelles, chambres consulaires, employeurs et grandes entreprises, acteurs de l'écosystème d'innovation RH)

- accélérer l'émergence de dispositifs et de solutions à l'échelle nationale, utiles aux actifs et en particulier aux plus fragilisés, pour renforcer leur employabilité et sécuriser leurs parcours professionnels.

\*

Cette note, encore préliminaire, a pour objectif d'**apporter des éléments de perspectives pour enrichir les débats et discussions du colloque**. Elle sera revue et complétée suite au colloque pour tenir compte des idées, perspectives et exemples concrets qui y auront été exprimés.

De fait, conformément à la **méthodologie de “co-construction”** adoptée pour tous ses travaux par #Leplusimportant, elle sera ensuite diffusée à l'ensemble des participants qui seront invités à y apporter commentaires, compléments et correctifs, avant d'être publiée dans sa version définitive. Vos remarques et contributions sont d'ores et déjà les bienvenues.

\*

Nous vous souhaitons une excellente lecture et un très bon colloque.

***Le comité de rédaction de #Leplusimportant***

Denis Bismuth, Fabienne Chiche, Mathias Dufour, Sylvie Grastilleur, Caroline Gruson, Nicole Lacore, Christel Lambolez, Alexis Manca, Dr Maïmonatou Mar, Bertrand Moine, Sonia Ouadda, Isabelle Péliçon, Benoît Praly, Louis-Laurent Preux, Sylvie Teynier



## « Mettre le numérique au service de la reconnaissance des compétences et de l'employabilité de chacun »



**Olivier Veran**  
Rapporteur p1a (M)  
Commission des Affaires  
sociales



**Jean-Michel Blanquer**  
Ministre de l'Éducation Nationale et  
de la Jeunesse



**Muriel Pénicaud**  
Ministre du Travail



**Agnès Pannier-  
Rumacher**  
Secrétaire d'État auprès du  
ministre de l'Économie et des  
Finances



**Roland Lescure**  
Président  
Commission des Affaires  
économiques

1 9h30-10h30

"Comment engager un déploiement des badges numériques à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs peu qualifiés ?"



**Carole Mergien**  
DSE



**Philippe Petiqueux**  
Adjoint au ministre, Éducation et Travail



**Laurence Martin**  
Directrice



**Bruno Lucas**  
Collège général



2 11h-12h30

"Comment engager les entreprises à intégrer la reconnaissance des compétences dans leur processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles ?"



**Léa Rougié**  
Défense Learning Solutions



**Ivan Béraud**  
Chef de projet RSE



**Soumia Malinbaum**  
Présidente de la Commission Formation



**Benjamin Marteau**  
Directeur



**Franck Mougin**  
DSE



3 13h30-14h20

Mise en perspective internationale



**Glenda Quintini**  
Directrice Compétences et employabilité



**Gilles Babinet**  
Co-Président, Digital Champions pour le Travail et la  
Commission européenne, Co-Président de l'Institut  
National de Recherche et d'Innovation



4 14h20-15h50

"Comment enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire la plateforme de référence ?"



**Jean-Marc Merriaux**  
Directeur du Numérique



**Stéphane Lantzy**  
Directeur Général



**Sophie Pène**  
Co-présidente du Comité d'États



**Philippe Debruyne**  
Président



**Reynald Chapuis**  
DSE et Directeur des Opérations



5 16h-17h45

"Comment développer les usages du CPF par des applications numériques et d'IA, en particulier pour les publics les moins qualifiés ?"



**Jérôme Bouron**  
Directeur projets compétences



**Pierre Courbebaisse**  
Président



**Audrey Pérocheau**  
Directrice Formation et  
développement



**Yves Himelkint**  
Directeur



**Jérémy Lamri**  
Co-Président



Colloque national  
11 juillet 2019 - 9h-18h

#Leplusimportant

Assemblée nationale  
101 Rue de l'Université, 75007 Paris

Colloque "Numérique et Compétences" : MERCI AUX 500+ INSCRITS !  
Assemblée nationale, 11 juillet 2019





# Remerciements

Nous tenons à **remercier très chaleureusement** toutes les personnalités et institutions sans lesquels ces travaux et ce colloque national n'auraient pu avoir lieu.

Ces remerciements s'adressent en premier lieu à **Roland Lescure**, président de la Commission des Affaires économiques et à **Olivier Véran**, Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales qui ont accepté de présider ce colloque national et de le placer sous leur égide, ainsi qu'à **Maïna Tréguier** et **Julie Dulcire**, leurs collaboratrices respectives, pour leur soutien et leur accompagnement tout au long de sa préparation.

Nous remercions **Muriel Pénicaud**, ministre du Travail, **Jean-Michel Blanquer**, ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et **Agnès Pannier-Runacher**, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et du ministre de l'Action publique, pour leur intervention personnelle lors du colloque et pour leur soutien à cette initiative.

La qualité exceptionnelle des 21 experts qui ont accepté d'intervenir lors des tables rondes est à souligner, et nous leur exprimons notre vive reconnaissance :

- *pour la table ronde #1* : **Carole Mergen**, DRH chez IBM, **Philippe Petiqueux**, animateur du réseau Badgeons la Normandie, **Laurence Martin**, Directrice de l'APapp, **Bruno Lucas**, Délégué général de la DGEFP,
- *pour la table ronde #2* : **Léa Rougié**, LinkedIn Learning Solutions, **Ivan Béraud**, Chef de projet RH chez La Poste, **Soumia Malinbaum**, Présidente de la Commission Formation de Syntec Numérique, **Benjamin Marteau**, Directeur de Pix, **Franck Mougín**, DRH chez Vinci,
- *pour la mise en perspective internationale* : **Glenda Quintini**, Experte Compétences et employabilité de l'OCDE, **Gilles Babinet**, Entrepreneur, Digital Champion pour la France à la Commission européenne, vice-président du CNNum,
- *pour la table ronde #3* : **Jean-Marc Merriaux**, Directeur du Numérique au Ministère de l'Éducation nationale, **Stéphane Lardy**, Directeur Général de France compétences, **Sophie Pène**, Co-responsable du Master EdTech au CRI, **Philippe Debruyne**, Président de Certifpro, **Reynald Chapuis**, DRH transformation digitale au Crédit Mutuel,
- *pour la table ronde #4* : **Jérôme Bouron**, Directeur projets compétences du groupe Caisse des Dépôts, **Pierre Courbebaisse**, Président de la Fédération de la Formation Professionnelle, **Audrey Pérocheau**, Directrice Formation et développement chez Pôle emploi, **Yves Hinnekint**, Directeur de OPCALIA, **Jérémy Lamri**, Co-fondateur de Le Lab RH.

Nos travaux sont menés à titre bénévole. Le soutien du cabinet **Orphoz**, de la **Fédération de la formation professionnelle**, d'**Opcalia** et du cabinet **PWC** a permis de contribuer à la couverture des frais engagés pour la tenue du colloque, nous leur en sommes très reconnaissants. Le contenu de cette note n'engage que #Leplusimportant.

Nos remerciements vont également à nos partenaires techniques et média : **Digital Village**, **Andréa Simoes**, **Mélodie Mancipoz**, **Jobsferic**, ainsi qu'à **Kléber Vassy** et **Timothée Fronteau** pour leur aide matérielle particulièrement précieuse à la préparation du colloque.

# Synthèse des propositions

## Axe 1 : Engager un déploiement des badges numériques à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs, notamment peu qualifiés

**Proposition #1** Mandater France Compétences pour animer un comité des acteurs "Numérique et reconnaissance des compétences" sur le développement des badges numériques en France.

**Proposition #2** Créer, en lien avec ce comité national des acteurs, une instance régionale qui regroupe, une à fois par an, les principaux créateurs de badges et experts institutionnels de la compétence.

**Proposition #3** Développer un référentiel public de compétences "wiki-compétences" co-élaboré et mis à jour en permanence par l'ensemble des acteurs.

**Proposition #4** Définir un format technique commun pour les badges et/ou mettre en place des API permettant d'assurer l'interopérabilité des badges sur les différentes plateformes de gestion des badges.

**Proposition #5** Mettre en place un groupe de travail afin de définir les modalités techniques permettant d'assurer l'interopérabilité entre les plateformes de gestion des badges à l'échelle européenne.

**Proposition #6** Accompagner le lancement et le développement d'écosystèmes "open badges" sur les territoires pour faire émerger des pratiques et usages autour du badge numérique en incitant la sphère économique à s'y impliquer.

**Proposition #7** Inciter les acteurs de la sphère associative à reconnaître les apprentissages informels.

**Proposition #8** Rendre progressivement obligatoire, d'ici 2023-2025, pour les acteurs publics et les acteurs de formations financées par le CPF la délivrance systématique des badges, afin d'accroître leur déploiement à l'échelle nationale.

## Axe 2 - Engager pleinement les entreprises à intégrer la reconnaissance numérique des compétences dans les processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles

**Proposition #9** Définir un label public "Badgeons les Compétences" défini par l'Etat pour reconnaître et valoriser les entreprises qui délivrent des badges de compétences.

**Proposition #10** - Mettre en place une incitation financière pour les entreprises pour délivrer des badges numériques pour leurs salariés.

**Proposition #11** - Ajouter dans les attributions des OPCO la responsabilité d'accompagner les entreprises dans la création des badges numériques.

**Proposition #12** - Amender la réglementation autour des immersions en entreprises (PMSMP) en incluant la dimension de badge numérique.

**Proposition #13** - Développer des outils d'analyse prospective sur l'évolution des besoins en compétences à partir de l'exploitation de données issues des badges numériques existants.

**Proposition #14** - Envisager un travail en commun des organismes de formation et des entreprises. Penser le travail et la formation dans un même langage « compétence ».

**Proposition #15** Transformer d'ici 2025 le certificat de travail en "certificat numérique" qui précise les compétences du travailleur.

### **Axe 3: Enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire la plateforme de référence**

**Proposition #16** - Réorienter le CPF vers une "plateforme publique de services d'orientation professionnelle".

**Proposition #17**: Inclure toute formation diplômantes, qualifiantes et certifiantes dans le CPF.

**Proposition #18** : Introduire progressivement, à horizon 2023-2025, l'obligation pour les opérateurs de formation financés par le CPF d'enrichir le CPF de certificats numériques.

**Proposition #19** : Donner aux employeurs et aux opérateurs de formations non financés par le CPF la possibilité d'enrichir le CPF des travailleurs par des informations potentiellement pertinentes.

**Proposition #20** - Enrichir le CPF par des données publiques pour aider les actifs dans l'élaboration de leur parcours professionnel.

**Proposition #21** - Donner à chaque travailleur la maîtrise des paramètres d'écriture et de partage de données dans son CPF à l'égard de chaque acteur tiers et la portabilité des données de son CPF.

### **Axe 4: Développer les usages du CPF par des applications numériques, en particulier pour les publics les moins qualifiés**

**Proposition #22** - Élargir le "socle commun de services" pour couvrir plus largement le spectre de l'orientation professionnelle.

**Proposition #23** - Développer un espace de services de valorisation du CPF, ouvert aux partenaires privés (à l'instar de l'Emploi store).

**Proposition #24** - Compléter le CPF par une offre de services "en physique" d'accompagnement des personnes dans l'utilisation et la valorisation de leur passeport numérique.

**Proposition #25** - Gouvernance modalités de coordination entre les acteurs pour faire vivre le CPF et gérer les adhésions avec les acteurs existants comme Pôle emploi ou les autres acteurs du service public de l'emploi.

# Axe 1 - Engager un déploiement des badges numériques à l'échelle nationale pour favoriser l'employabilité des travailleurs peu qualifiés

A l'ère d'une mutation de plus en plus rapide des métiers, le badge numérique s'impose comme l'outil phare de reconnaissance des compétences de la prochaine décennie.

Il constitue en effet une opportunité exceptionnelle pour lever la contradiction entre l'évolution ardemment souhaitée vers un "apprentissage tout au long de la vie" pour tous les travailleurs et un système de reconnaissance de ces apprentissages quasi-exclusivement fondé sur la valorisation de la formation initiale, via les diplômes qui lui sont associés.

L'apprentissage tout au long de la vie ne prendra ainsi toute son ampleur que lorsqu'il s'accompagnera d'une reconnaissance et d'une valorisation de ces apprentissages. C'est peut-être là l'enjeu principal des badges numériques.

Dispositif numérique présenté sous forme d'icône, le badge numérique est une représentation visuelle de l'acquisition des connaissances et des compétences, des savoir faire et des savoir être. Le "macaron numérique" présente de très nombreux avantages : il est facile d'utilisation, intuitif, dynamique, portable sur toutes plateformes agréées, et permet surtout une reconnaissance infiniment plus fine et plus large des connaissances comme des compétences par comparaison aux traditionnels diplômes.

Ces badges numériques ont une valeur cruciale, particulièrement pour les populations "peu qualifiées". "Peu qualifiées" signifie "ayant peu de diplômes", et par extension "ayant peu de compétences", ce qui n'est pas forcément vrai. Les badges permettent ainsi de valoriser des expériences, des compétences formelles ou informelles reconnues par des autorités comme des pairs. Le badge numérique peut ainsi servir à la fois aux travailleurs comme aux entreprises, comme outil de motivation mais également d'attestation électronique pour une activité accomplie ou une compétence acquise.

En Europe, la France est précurseur sur ce sujet. Le badge numérique y a fait son entrée il y a quelques années et depuis les initiatives se développent tant dans la sphère publique que privée : Badgeons la Normandie, réseau ApAPP, badges déployés par des entreprises comme IBM, Orange ou Thalès pour n'en citer que quelques unes. Une coopération internationale de premier plan s'est mise en place dès 1999 avec la signature des accords de Bologne et la création d'Open recognition Alliance, puis de l'association Reconnaître en France, afin de promouvoir le badge numérique et de partager les bonnes pratiques.

Les initiatives de déploiement restent pour autant majoritairement concentrées au niveau local. Avec l'avènement du badge numérique 2.0 et du "passeport numérique", désormais dynamique et facilement interopérable, l'heure est à l'accélération et au déploiement à l'échelle nationale.

- Comment inciter les acteurs à produire des badges ?
- Comment faciliter l'interopérabilité entre les plateformes de badges ?
- Comment faciliter le passage à l'échelle des initiatives existantes ?
- Comment rendre le badge numérique un outil incontournable, utilisé par le plus grand nombre et notamment par les travailleurs peu qualifiés ?

**Proposition #1 Mandater France Compétences pour animer un comité des acteurs "Numérique et reconnaissance des compétences" sur le développement des badges numériques en France** avec notamment les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les OPCO (dont les observatoires des métiers), les représentants des acteurs publics (MEN, MESRI, MINEFi, ministère du Travail, ARF...).

Dès lors que l'enjeu des badges numériques est la reconnaissance des compétences, il importe que ceux-ci sont utilisés au sein d'écosystèmes le plus larges possibles et, surtout, interopérables. La première condition pour faciliter la coordination entre acteurs et parties prenantes (acteurs publics de l'emploi et des compétences, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, grands acteurs de l'intérim et du portage salarial, partenaires sociaux et chambres consulaires, employeurs et grandes entreprises, acteurs de l'écosystème d'innovation) est de le mettre autour d'une table pour discuter et travailler en commun. C'est l'objet de cette proposition.

Ce comité, animé par France Compétences, aurait pour objectifs de :

- **Faciliter les échanges décloisonnés entre les différents acteurs du public et du privé**, par la mise en place d'ateliers de réflexion, de conférences et la publication des bonnes pratiques ;
- Assurer la transparence sur les initiatives en cours et **donner aux décideurs publics et privés une visibilité « panoramique » sur les innovations numériques et en IA** et faciliter l'**analyse des enseignements** et bonnes pratiques à en tirer ;
- **Définir un plan d'action national pour faciliter le déploiement de solutions nationales de dispositifs de reconnaissance numériques de compétences**, avec notamment un focus sur les personnes peu qualifiées dans l'utilisation des badges numériques (formation aux outils numériques, compréhension des bénéfices des badges) ;
- Assurer **le pilotage et le suivi du déploiement des badges numériques**, par la publication trimestrielle d'un état des lieux du déploiement et des prochaines étapes.

**Proposition #2** Créer, en lien avec ce comité national des acteurs, une instance régionale qui regroupe, une à fois par an, les principaux créateurs de badges et experts institutionnels de la



compétence (France compétences, CREFOP, OPCO, OF, DGEFP, MEN, Réseau Canopé, MESRI, SPE, HCIC, etc.) notamment pour :

- donner à voir les nouveaux badges numériques créés sur le territoire et les harmoniser, par ex. via le principe d'endossement ;
- relier les badges aux référentiels et dispositifs existants (amendement des référentiels existants type CLEA, création de nouvelles certifications, simplification de la VAE, etc.).

**Proposition #3 Développer un référentiel public de compétences “wiki-compétences” co-élaboré et mis à jour en permanence par l'ensemble des acteurs** (en articulation directe avec le répertoire des métiers ROME et ESCO existants). Ce “wiki-compétences” (ou “Wiki-C”) **en open source** permet à chacun d'ajuster le référentiel en temps réel.

- **Créer le “wiki-skills” ou “wiki-compétences”, un référentiel dynamique, à jour et incontournable.** Ce référentiel couvrirait les métiers, les compétences, les savoirs, savoir faire et savoir être. Ce référentiel “wiki-compétences” serait en open source, chaque entreprise ou acteur public pourrait à tout moment l'alimenter avec son propre référentiel interne par exemple. Il intégrerait par exemple les référentiels ROME et ESCO, mais aussi tous les référentiels des entreprises souhaitant partager leurs travaux sur ce sujet. Ce “wiki-compétences” serait ainsi un référentiel co-construit, dynamique et à jour des dernières évolutions de compétences. Il serait possible de figer tous les ans une nouvelle version du référentiel afin de remettre à jour les badges si nécessaire.
- **Donner à France Compétences le mandat de coordinateur du “wiki-compétences” avec tous les acteurs** (branches, entreprises, formateurs, partenaires sociaux).
  - France Compétences serait notamment le “modérateur” de ce “wiki-compétences” et en charge d'accepter ou non les compléments d'information suggérés par les utilisateurs ;
  - A partir des diverses informations collectées, France Compétences serait en charge de créer des contenus communs, pertinents et à jour de compétences clés par métiers dans chaque Branche ou secteur d'activité ;
  - Chaque année, France Compétences assurerait la mise à jour effective de ce référentiel public de compétences avec les acteurs publics/privés.
- **Utiliser le référentiel public pour définir les parcours de formations** certifiantes ou qualifiantes par métier au sein de chaque branche/secteur d'activité ;
- **Les branches/secteur d'activité pourraient partager avec les entreprises de leur périmètre ce référentiel de compétences afin de le décliner** au niveau des métiers de l'entreprise et d'y ajouter les compétences spécifiques ( soft skills...) à acquérir par fonction et permettant de définir leurs plans de développement individuel et plans de formation de leurs salariés;
- **Associer à chaque compétence clé du “wiki-compétences” un badge** qui peut être obtenu par acquisition de connaissances, savoir-faire, savoir-être validés.

**Proposition #4 Définir un format technique commun pour les badges et/ ou mettre en place des API permettant d’assurer l’interopérabilité des badges sur les différentes plateformes de gestion des badges.**

- Faire l’inventaire des technologies existantes utilisées actuellement par tous les éditeurs, émetteurs de badges numériques et faire un état des lieux de l’interopérabilité des badges numériques ;
- Mettre en place des recommandations par l’Etat concernant le format des badges commun selon une configuration standard, type badge 2.0 permettant la lisibilité des badges par toutes les plateformes et leur enrichissement par des données additionnelles ;
- Elaborer un guide méthodologique (par ex. prérequis en termes de Systèmes d’Information permettant la visualisation des badges, liste des potentiels éditeurs de badges, Q&R) pour accompagner les émetteurs, éditeurs de badge, nouvelles entreprises et entités publiques utilisatrices de badges ( France Compétences?) ;
- Si nécessaire, mettre en place des API assurant l’interface entre les plateformes qui ont créé les badges et les plateformes de gestion de façon à assurer la lisibilité et l’enrichissement de ces badges par des informations additionnelles.

**Proposition #5 Mettre en place un groupe de travail afin de définir les modalités techniques permettant d’assurer l’interopérabilité entre les plateformes de gestion des badges à l’échelle européenne.**

Les badges numériques n’ont pas de frontière et ont vocation à être partagés au niveau européen voire international. Un effort de d’harmonisation des référentiels et de coopération sur les “Open Badges” à l’échelle européenne est déjà en cours.

Le projet “Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions” (ESCO) est développé par la Commission européenne depuis 2011 dans la perspective d’améliorer la mobilité intra-européenne des jeunes à faible niveau de qualification. Cette classification se compose de 13 000 compétences et 3 000 professions reliées à plusieurs centaines de milliers de diplômes/certifications. “L’ESCO est une taxinomie multilingue des compétences qui permet de faire le lien entre métiers, compétences et certifications”. Cette classification recense et catégorise les aptitudes, les compétences, les certifications et les professions pertinentes pour le marché du travail, l’enseignement et la formation au sein de l’UE.

Par ailleurs, des initiatives de coopération internationale sur le sujet des badges numériques ont été initiées suite aux accords de Bologne en 1999 et à la création de l’“Open Recognition Alliance” (branche française “Reconnaître”). *“En 1999, la Déclaration de Bologne proposait l’établissement d’un espace européen de l’enseignement supérieur dans lequel les étudiants et les diplômés pourraient se déplacer librement entre les pays, utilisant les qualifications acquises antérieurement dans un pays comme conditions d’entrée acceptables pour la poursuite de ses études dans un autre pays. Ceci a lancé le processus de Bologne de réforme des systèmes de qualification, qui a été depuis adopté par 50 pays.”* L’Open Recognition

Alliance souhaite construire une société ouverte et apprenante fondée sur la reconnaissance des talents, des compétences et des aspirations des personnes et promeut activement l'utilisation des "Badges Numériques Ouverts" ("Open Badges").

**Pour permettre de passer à l'étape du déploiement et partage des badges à l'échelle européenne**, il serait utile de lancer **un groupe de travail, mené par la Commission européenne et en coopération avec Open Recognition Alliance**, afin de

1. **réaliser un diagnostic de l'interopérabilité actuelle** des différents systèmes et plateformes existants, et si nécessaire **lancer un appel à projet public européen afin de mettre en place les API requises** ;
2. **définir un guide technique méthodologique à l'attention des entreprises** et institutions, présentant les modalités de créations des badges numériques et prérequis techniques nécessaires (e.g. en matière de SI). Ce guide technique servirait à expliciter les étapes de la mise en place d'un système "open badges" et partager des bonnes pratiques observées. Il inciterait à l'utilisation du référentiel ESCO dans l'ensemble des pays. Il devrait suggérer les spécifications techniques adéquats et nécessaires à un partage inter-européen (par ex. Badge 2.0, "passeport de badges" certifié), et donc compatible avec les plateformes européennes existantes.

**Proposition #6 Accompagner le lancement et le développement d'écosystèmes "open badges sur les territoires pour faire émerger des pratiques et usages autour du badge numérique en incitant la sphère économique à s'y impliquer** (club d'entreprises, chambres consulaires, clubs RH, employeurs publics du territoire)

**Proposition #7 Inciter les acteurs de la sphère associative à reconnaître les apprentissages informels** issus d'engagements bénévoles, de pratiques sportives ou culturelles, d'implication dans les tiers lieux, de volontariat, d'engagements politiques, etc.

**Proposition #8 Rendre progressivement obligatoire, d'ici 2023-2025, pour les acteurs publics et les acteurs de formations financées par le CPF la délivrance systématique des badges, afin d'accroître leur déploiement à l'échelle nationale.**

- Rendre obligatoire d'ici 3-5 ans la délivrance par les acteurs publics (MENJ, MESRI) de la reconnaissance numérique de tout enseignement ou formation, qu'il soit diplômant (par ex. BEPC, CAP, BEP, baccalauréat), qualifiant ou certifiant, via des partenariats avec le MEN et le MESRI.
- Conditionner d'ici 3-5 ans la reconnaissance des formations par le RNCP pour les opérateurs de formation financées par le CPF à la délivrance des badges numériques pour les formations délivrées

Afin de préparer ces échéances, et dans le cadre du "Comité des acteurs Numérique et reconnaissance des compétences", des groupes de travail avec les acteurs publics et les opérateurs de formation pourraient être mis en place pour définir un plan d'action concret précisant notamment les ressources nécessaires, les grandes étapes, le calendrier de déploiement des badges par métier, filière, nature de compétence... et acculturer et former les entreprises de toutes tailles (TPE et PME), les usagers au sujet des badges numériques.

## **Axe 2: Engager les entreprises à intégrer la reconnaissance des compétences dans les processus RH pour favoriser les mobilités et les transitions professionnelles**

Quelles que soient les initiatives publiques en la matière, aucun déploiement à large échelle des badges numériques ne peut s'envisager sans une participation active des entreprises à leur production et à leurs usages. Or justement un des principaux intérêts des badges numériques est qu'ils sont "gagnant-gagnant" pour les travailleurs et pour les employeurs.

Si les avantages pour les travailleurs ont déjà été évoqués précédemment, ceux pour les employeurs ne sont pas moindres :

- ils améliorent la transparence sur le marché du travail sur ce que savent effectivement faire les travailleurs / candidats ;
- ils incitent les travailleurs à développer leurs apprentissages et donc leur productivité, ce qui est valable à la fois à l'échelle de leurs propres salariés actuels mais aussi à l'échelle systémique et donc de leurs salariés de demain;
- ils facilitent la "cartographie des compétences" et donc une meilleure mobilisation des compétences déjà existantes ;
- cette cartographie facilite à l'inverse l'identification fine des décalages entre le vivier de compétences disponible et celui requis, à la fois en temps réel et de façon dynamique sur les années à venir, facilitant ainsi la mise en place d'une véritable "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences", certes galvaudée mais rarement menée à bien en pratique alors même que l'accélération de l'évolution des métiers et des pratiques la rend de plus en plus indispensable ; à cet égard identifier « à l'avance » les risques d'obsolescence des compétences n'est pas seulement critique d'un point de vue « business » pour l'entreprise, c'est aussi critique pour atténuer les craintes des salariés concernés et définir plus tôt avec eux des solutions et parcours de reconversion, en interne ou en externe ;
- elle facilite les transitions professionnelles internes et externes à l'entreprise, en contribuant par exemple à identifier des mobilités ou parcours professionnels possibles sur la base de « proximités de compétences » qui n'étaient pas nécessairement identifiées historiquement sur la seule base des métiers et des diplômes.

Paradoxalement, le nombre d'entreprises ayant lancé des initiatives pour utiliser des outils numériques de reconnaissance des compétences de leurs salariés est encore limité, ne serait-ce que du fait du manque de connaissance de ces dispositifs.

Si le manque d'information et de connaissance des badges numériques contribue à l'évidence à la rareté de leurs usages en entreprises, d'autres obstacles ne sont pas à négliger :

- la reconnaissance des compétences est susceptible d'avoir des implications en matière de classification et de rémunération qui peuvent susciter des appréhensions ;
- la mise en place de badges repose sur un certain nombre de prérequis, comme l'adoption d'un référentiel de compétences, à garder à jour, ce qui parfois induit une certaine lourdeur ou à tout le moins suppose d'investir des ressources pour que cela fonctionne ;
- la crainte d'une demande de portabilité des badges, avec la valorisation des talents potentiellement aux yeux d'employeurs concurrents, peut également être perçue comme un frein.

Dès lors, plusieurs questions clés se posent :

- Comment généraliser l'utilisation des badges numériques par les entreprises et combler cet écart entre la valeur potentielle pour les entreprises et leurs salariés et le caractère encore très limité des usages ?
- Comment identifier les freins et résistances de l'entreprise, et des salariés, à utiliser les badges de compétences, pour les lever ou les contourner, et objectiver les gains à en attendre, tant pour les entreprises que pour les salariés ?
- Comment faire en sorte que, contrairement à la formation professionnelle, le recours à ces outils ne soit pas trop biaisée en faveur des professionnels « qualifiés » mais bénéficie aussi à ceux moins qualifiés ou en risque d'obsolescence de compétences ?
- Comment éviter un déploiement « à deux vitesses » des outils numériques de reconnaissance des compétences entre les grandes entreprises et les autres (et en particulier les indépendants) ?
- Comment favoriser la portabilité des informations des salariés sur leurs compétences y compris à la sortie de l'entreprise ?
- Comment aider les entreprises à trouver le bon niveau de granularité dans la définition et le suivi des compétences pour être pertinents tout en évitant des “usines à gaz” trop complexes à exploiter ?
- Comment inscrire la reconnaissance numérique des compétences dans un mouvement plus large de bascule des processus RH en les fondant sur les compétences vs. sur les métiers et qualifications, que ce soit pour le recrutement, l'évolution ou la transition professionnelle ?
- Quel équilibre trouver entre une action volontariste des pouvoirs publics, incitative voire aussi le cas échéant coercitive, et la mobilisation autonome des entreprises, plus efficace si le mouvement vient d'elles-mêmes ?



Sans prétendre apporter des réponses à l'intégralité de ces questions les propositions suivantes ont pour vocation à suggérer des pistes et à susciter le débat :

**Proposition #9 Définir un label public “Badgeons les Compétences” défini par l’Etat pour reconnaître et valoriser les entreprises qui délivrent des badges de compétences**

Il importe d’enclencher une dynamique positive de diffusion de pratiques RH fondées sur des badges numériques au sein d’entreprises et les pouvoirs publics peuvent y contribuer, notamment en donnant de la lisibilité aux pratiques vertueuses, ce qui contribuera à valoriser encore plus le bénéfice que les entreprises concernées pourront en tirer en terme de “marque employeur” auprès des travailleurs.

**Proposition #10 - Mettre en place une incitation financière pour les entreprises pour délivrer des badges numériques pour leurs salariés, notamment peu qualifiés**, par ex. sous forme d’allègement de charge sociale pour chaque travailleur “peu qualifié” ayant des badges numériques, avec l’idée à terme de rendre ces délivrances obligatoires.

En complément de la proposition précédente, il est possible de contribuer à une dynamique positive de diffusion de pratiques RH fondées sur des badges numériques au sein d’entreprises par des incitations financières, assorties le cas échéant de conditions visant à identifier les bonnes pratiques et orienter celles-ci vers des pratiques d’emblée interopérables ou “scalables” à plus large échelle.

**Proposition #11 - Ajouter dans les attributions des OPCO la responsabilité d’accompagner les entreprises dans la création des badges numériques**, par ex. dans le cadre des entretiens professionnels tous les deux ans; une démarche similaire est à encourager au niveau des branches, en ouvrant la possibilité d’aides financières allouées aux PME par exemple afin de les accompagner dans le financement de ce nouveau système ressources humaines.

**Proposition #12 - Amender la réglementation autour des immersions en entreprises (PMSMP) en incluant la dimension de badge numérique**. Définir un principe de pré-jalonnement des immersions permettant aux individus d’obtenir des badges numériques reconnaissant les qualités professionnelles acquises ou révélées lors de ces immersions et aux entreprises de mieux définir leurs besoins de compétences.

**Proposition #13 - Développer des outils d’analyse prospective sur l’évolution des besoins en compétences à partir de l’exploitation de données issues des badges numériques existants**, par ex. via un appel à projet dans le cadre du PIA3

**Proposition #14 - Envisager un travail en commun des organismes de formation et des entreprises. Penser le travail et la formation dans un même langage « compétence »**.

L’intention est d’amener les salariés et les services RH à construire un langage commun dans la description des compétences. Mobiliser les organismes professionnels de la formation et

les organismes patronaux pour une démarche de réflexion commune sur les bénéfices des badges de compétence et sur une méthodologie de description des compétences qui pourra conduire à définir un langage commun pour le contrat de travail comme pour le contrat de formation. On peut penser qu'une des missions de France compétence est d'initialiser et d'organiser ce travail de définition des compétences liées à l'activité professionnelle

**Proposition #15 Transformer d'ici 2025 le certificat de travail en "certificat numérique" qui précise les compétences du travailleur**, et notamment les formations suivies au sein de l'entreprise

L'enjeu ici est de trouver un levier d'action auprès des entreprises pour qu'elles renforcent l'employabilité externe de leurs salariés par la reconnaissance numérique de leurs compétences, en s'appuyant sur un dispositif déjà existant. Le recours à un dispositif contraignant peut se justifier par la crainte d'un comportement de "passager clandestin", lié au fait que si tout le monde a intérêt à voir les compétences des salariés objectivement par des badges, chaque entreprise peut être tentée de ne pas le faire au motif que "cela renforce la concurrence".

## Axe 3: Enrichir le CPF en données pour garantir sa valeur d'usage et en faire la plateforme de référence

Le lancement mi-novembre 2019 de l'appli CPF "MonCompteFormation" peut constituer une **avancée considérable pour nos concitoyens**. Au regard de l'**impératif de généralisation de l'usage du CPF**, la question de sa **valeur d'usage** est décisive.

L'enjeu est double. Le premier, immédiat, est de savoir comment sécuriser le fait que des millions de travailleurs utilisent effectivement "MonCompteFormation". Le second, plus largement, est de savoir comment "MonCompteFormation" peut permettre à nos concitoyens, tous nos concitoyens, de prendre en main leur avenir professionnel efficacement. En réalité les deux enjeux sont étroitement liés.

En effet, au-delà des risques de non-usage potentiellement liés à la complexité du dispositif ou d'un éventuel manque d'ergonomie des interfaces, sujets qui appellent, s'ils étaient avérés, des solutions potentiellement simples, la question principale qui se pose nous semble être celle du "périmètre fonctionnel" du CPF, par rapport aux besoins effectifs de nos concitoyens.

Quelle que soit la facilité d'usage de l'appli CPF, sa "proposition de valeur", centrée sur l'information sur les droits et sur la facilité d'achat de formation, est-elle en phase avec les besoins d'orientation professionnelle des travailleurs ? Les personnes qui savent de quelles formations elles ont besoin ne sont pas si nombreuses. De fait, le recours à la formation s'inscrit souvent dans un contexte plus large de construction ou d'ajustement d'un projet professionnel, qui appelle une approche "de bout en bout" pour les usagers tant bien peu sont capables d'y faire face de manière totalement autonomes. Dès lors, n'est-ce pas une réponse plus large de ce besoin qu'il faut viser ?

Chaque jour naissent des applications numériques et d'IA qui, à partir d'informations parfois très sommaires sur la personne, proposent des services à la fois personnalisés et automatisés d'accompagnement professionnel, par ex. d'identification d'évolutions professionnelles possibles ou, à partir de l'expression de souhaits d'évolution, de parcours possibles de formation. L'écosystème d'innovation en RH, emploi et formation est particulièrement dense et dynamique dans notre pays, c'est incontestablement un atout important.

Inversement, on peut se dire que

- la vraie "valeur" pour les travailleurs se situe dans ces services là, plutôt que dans un "simple" "coffre-fort de droits" assorti d'une appli ergonomique d'achat de formation ;
- mais en même temps il n'y a pas de garantie que le marché s'adresse directement à l'ensemble des travailleurs et qu'il y a un risque qu'il ne se focalise sur les travailleurs les plus solvables, c'est-à-dire les plus qualifiés. A titre illustratif, même LinkedIn avec plus

de 17 millions d'inscrits ne "couvre pas" plus 12 millions d'actifs, soit plus de 40% du total.

**Proposition #16** - Ces éléments plaident pour une **réorientation du CPF vers une "plateforme publique de services d'orientation professionnelle"**, qui

- serait fondée sur une somme de données unique par rapport à ce que des opérateurs privés pourraient constituer par eux-mêmes,
- serait publique et donc accessible à tous les Français, et même directement conçue dans cette perspective,
- serait, en tant que plateforme, ouverte à des applis externes numériques et d'IA,
- couvrirait ainsi tous le périmètre des services d'orientation professionnelle, dans une logique "de bout en bout".

Cette proposition, qui guide l'ensemble des propositions suivantes, nous semble à la fois

1. assurer une meilleure réponse aux besoins des Français, qui au-delà de la formation concernent l'orientation professionnelle dans son ensemble,
2. offrir une solution ouverte à tous les actifs, y compris les peu qualifiés,
3. tirer parti et même encourager les innovations technologiques liées au numérique et à l'IA
4. s'appuyer sur les atouts à la main des acteurs publics (tiers de confiance, capacité à agréger des données dont une large part sont issues d'acteurs public
5. sans concurrencer les opérateurs privés qui continueraient à fournir eux-mêmes les services d'orientation professionnelle.

Au coeur de cette proposition se trouvent deux idées clés qui guident les propositions suivantes :

- une "boucle vertueuse" entre une plateforme qui apporte des données à partir desquelles des applications numériques et d'IA peuvent apporter de la valeur, et un écosystème d'applis qui, parce qu'il apporte des services à valeur ajoutée, incite les utilisateurs à s'y connecter et donc les acteurs à y ajouter des données ;
- l'idée qu'il est essentiel que cette plateforme soit publique et que le CPF, dans sa logique de "point d'entrée unique", est le mieux placé pour l'incarner, en se transformant en une sorte de "Mon espace d'orientation professionnelle"

\*\*\*

En premier lieu, il importe que le CPF soit "riche en données" utiles à la détermination du parcours professionnel : parcours de formation initiale, continue, parcours professionnel antérieur...) afin d'offrir une base à exploiter par des algorithmes pour y développer des services. Dans cette perspective, les pouvoirs publics disposent de plusieurs leviers pour à la fois initier une dynamique d'agrégation de données et garantir des conditions qui sécurisent la confiance des Français dans une logique de tiers de confiance (ex. en matière de traçabilité de portabilité des données et de maîtrise de leurs usages par les utilisateurs).

1. Mettre en place une **architecture de données** pour assurer la reconnaissance de la formation, des diplômes et des compétences et ainsi valoriser équitablement les usagers sur le marché du travail

**Proposition #17** : Inclure toute formation diplômante (par ex. BEPC, CAP, BEP, baccalauréat), sur le CPF, si possible sous forme de badges numériques pour assurer la profondeur d'information (partenariat avec MEN et MESRI) + gestion des pièces justificatives à inscription formation/abondement

**Proposition #18** : Introduire progressivement, à horizon 2023-2025, l'**obligation pour les opérateurs de formation financés par le CPF d'enrichir le CPF de certificats numériques** pour les travailleurs ayant suivi leur formation

**Proposition #19** : Donner aux **employeurs et aux opérateurs de formations non financés par le CPF la possibilité d'enrichir**, automatiquement ou au cas par cas, le CPF des travailleurs par des informations potentiellement pertinentes, e.g. fiches de poste, compétences reconnues, formations suivies

**Proposition #20** - Enrichir le CPF par des données publiques pour aider les actifs dans l'élaboration de leur parcours professionnel, par ex. inclure les besoins de main d'œuvre (BMO) établis par Pôle Emploi chaque année par territoire et par bassin d'emploi, les données des observatoires des métiers et des branches professionnelles en lien avec l'utilisateur du CPF, ou encore les données des syndicats patronaux (ex : Syntec numérique)

2. Assurer le **contrôle des données du CPF par chaque utilisateur** (maîtrise des paramètres d'écriture et de partage des données, portabilité des données)

**Proposition #21** : donner à chaque travailleur la **maîtrise des paramètres d'écriture et de partage de données dans son CPF à l'égard de chaque acteur tiers** ("chacun doit pouvoir choisir ce qu'il partage avec qui") et la **portabilité des données** de son CPF.



## Axe 4 - Développer les usages du CPF par des applications numériques et d'IA, en particulier pour les publics les moins qualifiés

L'orientation professionnelle est essentielle dans la réussite dans la prise en main de son Avenir professionnel. La réforme de l'été 2018 a contribué à renforcer l'accompagnement individuel de long terme à travers le Conseil en Évolution Professionnelle. Des services et approches complémentaires sont nécessaires pour poursuivre la stratégie et nécessitent de comprendre les éléments essentiels à un service efficient.

**Proposition #22** Elargir le “socle commun de services” pour couvrir plus largement le spectre de l'orientation professionnelle et inclure notamment les fonctionnalités suivantes :

- donner accès aux services d'orientation professionnelle
- donner accès à des services d'analyse prospective sur la demande ou l'obsolescence des compétences, d'auto-diagnostic de compétences et de proposition individualisée de parcours professionnel et de formation par l'interrogation adaptée (IA) de l'utilisateur sur ces expériences, compétences... et la proposition de services ou dispositifs adéquats.
- proposer des services de valorisation du profil personnel avec des données multimédia pour présenter ses réalisations probantes ainsi que des services de traduction des données du parcours professionnel en CV certifié par le CPF pour faciliter la mise en relation avec les entreprises et assurer une meilleure transparence du marché de l'emploi (cf. CV Design avec Pôle Emploi)
- interpeller l'utilisateur en l'absence d'ajout de nouvelles compétences ou à l'approche des dates d'expiration des certificats de blocs de compétences.
- établir et donner accès à une cartographie des lieux ressources pour la construction du réseau de l'utilisateur et de son projet professionnel (ex : chambres consulaires, cités des métiers, maisons de l'emploi, missions locales)
- informer sur les événements liés à l'emploi sur le territoire de l'utilisateur du CPF (ex : salons professionnels, forums)
- donner accès à des MOOC existants et gratuits, en lien avec le parcours de l'utilisateur du CPF pour préparer, initier ou compléter sa formation tout au long de sa carrière
- favoriser l'accessibilité de la plateforme par une expérience utilisateur intuitive et tenant compte de l'illectronisme, l'illettrisme : commandes vocales, pictogrammes, reconnaissance OCR (vs scanner), login avec le num tél + N° sécu (vs email), multilingues, propositions (vs champs libres)...

**Proposition #23** Développer un espace de services de valorisation du CPF, ouvert aux partenaires privés (à l'instar de l'Emploi store), afin de développer par

ex. une offre de services d'identification automatique d'écarts de compétences à partir de références professionnelles et de l'expression d'un emploi souhaité, ainsi que la définition, automatique aussi, de propositions de parcours de formation pour combler ces écarts. Cet espace service est capital afin de valoriser au mieux les informations liées aux compétences figurant dans le CPF, notamment en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'appariement.

→ application créées par les entreprises (CFA)

**Proposition #24 Compléter le CPF par une offre de services “en physique” d’accompagnement des personnes dans l’utilisation et la valorisation de leur passeport numérique<sup>1</sup>, notamment :**

- des services d'aide à la prise en main du CPF (accès à un terminal, avec une connection et un agent compétent, sur des horaires..)
- **des services d'orientation**, ex. via une discussion en bilatéral avec un spécialiste afin (1) d'identifier les compétences existantes et les convertir en badges et (2) s'inscrire dans un parcours de formation et professionnel redéfini à l'aune des compétences effectives que la personne aura pu valoriser. Envisager des solutions de “coaching augmenté”/mentorat (cf expérience Chance/Innership/Hello Charly)
- des services d'accompagnement d'un **parcours de développement professionnel** (quelles compétences développer pour tel nouveau métier envisagé, quelles formations pertinentes etc)
  - o incluant des outils de connaissance de soi / questionnaires de personnalité/d'orientation
  - o des outils de diagnostic de potentiel
  - o et des questionnaires d'identification de potentielles compétences (exemple anglais, pour les étudiants) mettant en avant les différentes expériences scolaire et extra-scolaire (école, professionnel, associatif, et autres) - transférabilité des compétences

**Proposition #25 : Mettre en place une gouvernance sécurisant la coordination entre les acteurs et parties prenantes pour faire vivre le CPF et gérer les adhérences avec les acteurs existants comme Pôle emploi ou les autres acteurs du service public de l'emploi (ex : conseils régionaux).**

---

<sup>1</sup> Dans cette perspective, il importe de faciliter pour les conseillers du service public de l'emploi ou de l'insertion (et notamment des CEP) le passage d'une posture de conseiller à une posture de médiateur / facilitateur, par ex. en incluant dans le tronc commun de leur formation des modules sur les nouveaux usages et outils numériques de la reconnaissance, la réalisation d'entretiens d'explicitation ou l'animation d'ateliers pairs à pairs favorisant la réflexivité sur ses envies et talents, les équiper d'applications mobiles leur permettant d'aller vers les publics éloignés du SPE, etc.

## Annexe : qu'est-ce qu'un badge numérique ?<sup>2</sup>

À une époque où l'apprentissage se réalise dans **plusieurs contextes** (seul, groupe, à l'école, au travail, dans la communauté), de **plusieurs manières** (livre papier, en ligne, ordinateur, tablette, casque de réalité virtuelle, applications et robots), **tout au long nos vies**, il devient important de valoriser et d'être en mesure de reconnaître ces divers apprentissages formels et non formels.

Les badges numériques, comme dispositif, peuvent remplir ce rôle en permettant de générer des artefacts via des fichiers numériques personnalisé et partageable. Ces fichiers donnent accès à un ensemble de métadonnées décrivant une compétence, une expérience ou une réalisation.

### Définition des badges numériques

Le badge numérique est un fichier numérique (page Web) qui est une représentation visuelle d'un apprentissage ou d'un accomplissement. Il est composé de données structurées (métadonnées) qui sont validées, encryptées et décernées par le système de badge selon les configurations de l'organisme émetteur.

### 3 grands types d'usages des badges numériques

- **Motiver** l'apprenant dans son parcours en ajoutant de la valeur aux activités d'apprentissages.
- **Reconnaître** les accomplissements et les expériences.
- **Certifier** l'acquisition de connaissance, le développement de compétences et d'habiletés.

### Des contextes d'utilisation pluriels

- Dans le monde de l'**éducation** (universités et les établissements d'enseignement, centre de formation formel et non formel), les badges peuvent être utilisés pour soutenir et motiver les apprenants, pour personnaliser l'apprentissage, en complément à différents processus de graduations et de certifications déjà en usage (co-programme).
- Dans l'univers du **travail**, ils peuvent améliorer la gestion des talents et du capital humain, favoriser le recrutement et l'intégration, permettre la gestion et la conception du développement professionnel des employés, accroître l'efficacité organisationnelle et contribuer au marketing Internet et à la réputation des organisations.
- Dans la **société**, ils valorisent l'apprentissage non formel dans l'éducation publique, l'engagement social (bénévolat), les nouveaux espaces d'innovation et d'apprentissage (Fab Lab, Living Lab), la formation en ligne (applications, MOOC) et les programmes d'apprentissage et de citoyenneté numérique (villes apprenantes).

---

<sup>2</sup> Source : [Badgenumerique.com](http://Badgenumerique.com)





*#Leplusimportant*