



Proche Professionnalisant Propre



Projet financé par  
l'ANR dans le cadre  
de France 2030

# Les Open Badges dans l'enseignement supérieur

Retours d'expérience sur le déploiement des Open Badges  
dans un échantillon d'universités françaises

Version 1.0 – septembre 2025



## Remerciements

L'équipe Open Badge tient à remercier FUN MOOC, l'équipe Ap.Rès de l'Université Picardie Jules Verne, l'Université Polytechnique des Hauts de France, l'Université Bourgogne Franche Comté, l'équipe ELANS de l'Université de Poitiers, l'Université d'Angers, Le Mans Université, l'équipe Hercule 4.0 de l'Institut Agro Dijon, les équipes régionales de DiLL et Créa Campus, le pôle enquête et qualité des formations de l'Université de Tours

Et plus particulièrement :

Marion BARRATAULT-GALLAIS, Cédric BASSETTE, Laurent BORDET, Sabine CHAGNEAU, Lucie DESCAMPS, Jean-François HAYE, Céline HOARAU, Lucie JACQUET-MALO, Raphaëla L'HÔTE, Caroline LIEGEOIS, Pascaline PERSONNIER, Jonathan PRESSE, James ROBERT, Jessica SCHADOW et Moreen.

Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre de France 2030 portant la référence ANR-21-DMES-0008.

## Table des matières

I	Introduction .....	1
II	Contexte .....	1
II.1	Le marché de l'emploi français .....	1
II.2	L'enseignement supérieur Français .....	2
III	Étude des dynamiques des projets universitaires.....	2
III.1	Méthodologie.....	2
III.1.1	Données quantitatives .....	2
III.1.2	Données qualitatives .....	3
III.2	Résultats .....	4
III.2.1	Profil des projets.....	4
III.2.1.a	Types de projets.....	4
III.2.1.b	Maturité des projets.....	4
III.2.1.c	Limites .....	4
III.2.2	Objectifs des projets.....	5
III.2.2.a	Badges à destination des étudiants .....	5
III.2.2.b	Badge à destination des personnels .....	6
III.2.2.c	Thématiques des badges .....	6
III.2.2.d	Limites.....	6
III.2.3	Construction de l'écosystème .....	7
III.2.3.a	Sensibilisation des publics.....	7
III.2.3.b	Partenariats .....	8
III.2.3.c	Limites .....	8
III.2.4	Méthodologie des projets.....	8
III.2.4.a	Déploiement des projets .....	8
III.2.4.b	Notion de co-construction.....	9
III.2.4.c	Les limites .....	9
III.2.5	Outils .....	10
III.2.5.a	Limites .....	11
III.2.6	Indicateurs et feedback.....	11
III.2.6.a	Diffusion des badges .....	11
III.2.6.b	Feedback.....	12
III.2.6.c	Limites .....	12
IV	Étude sur des bénéficiaires de badges.....	13

IV.1	Méthodologie et contexte .....	13
IV.1.1	Recueil de données.....	13
IV.1.2	Le projet DiLL.....	13
IV.1.3	Le projet Créa Campus.....	14
IV.2	Résultats .....	14
IV.2.1	Profil des répondants.....	14
IV.2.1.a	Établissements d'inscription .....	14
IV.2.1.b	Les formations.....	15
IV.2.1.c	Année d'étude .....	15
IV.2.1.d	Badges obtenus.....	15
IV.2.1.e	Situation professionnelle.....	16
IV.2.2	Impact des badges.....	16
IV.2.2.a	Usage ultérieur des badges .....	16
IV.2.2.b	Analyse des verbatims .....	18
IV.2.2.c	Open Badge et réflexivité .....	18
IV.2.3	Considération de l'Open Badge.....	19
IV.2.4	Autres badges obtenus .....	20
V	Conclusion .....	21
VI	Bibliographie .....	22
VI.1	Témoignages d'établissements .....	22
VI.2	Autres ressources.....	22

# I Introduction

Le projet Pro<sup>3</sup> est un consortium issu de l'appel à projet DemoES. Il regroupe les 4 principaux établissements de l'enseignement supérieur en région Centre-Val de Loire : l'Université d'Orléans, l'INSA Centre-Val de Loire, le CNAM Centre-Val de Loire et l'Université de Tours. Parmi les objectifs de Pro<sup>3</sup>, l'axe de travail Apprendre à Apprendre s'est proposé de lancer une expérimentation autour des Open Badges. Cette expérimentation comprend la création et la mise à disposition d'Open Badges pour les usagers des établissements, mais aussi la création de ressources ainsi qu'une étude sur l'impact des Open Badges. Le présent document se concentrera d'abord sur les expérimentations open badges dans le milieu universitaire en général puis sur les usages et la perception des open badges par des étudiants de la région Centre-Val de Loire ayant bénéficié d'open badges au cours des dernières années.

Cette étude fait un état des lieux des Open Badges au sein des établissements évoqués, de ce fait, elle n'est en aucun cas un constat de tous les établissements d'enseignement supérieur français. Les données présentées mettent en avant les établissements concernés dans cette étude et permettent de se faire une idée de l'implantation des Open Badges dans ceux-ci.

## II Contexte

### II.1 Le marché de l'emploi français

D'après un rapport de France Stratégie<sup>1</sup>, les entreprises françaises déclarent des difficultés de recrutement dont deux types principaux sont identifiés : la pénurie de candidats et l'inadéquation des profils. Au cours des dernières décennies, les politiques en la matière ont privilégié le recours massif à la formation pour diminuer le chômage et apporter des solutions aux entreprises qui recrutent. La première conséquence de ces plans d'action a été la hausse du niveau de qualification moyen. Cependant cela n'a pas semblé suffire à combler totalement les écueils du marché de l'emploi, qui sont toujours d'actualité lors de l'écriture de ce rapport de 2017. Un autre levier complémentaire est proposé, qui consisterait à accompagner les entreprises vers une meilleure identification de leurs besoins. En effet, peu d'entreprises mettent en place une politique de gestion des compétences, et il s'agit en général des plus grandes.

En addition à ces éléments il est intéressant de remarquer que seuls 1/3 des employés français possèdent un diplôme dont la spécialité correspond à leur poste. Ce chiffre varie toutefois grandement en fonction du milieu professionnel ou des entreprises. Les recruteurs ne s'appuient donc pas seulement sur les diplômes, mais sur un ensemble d'indices. D'ailleurs, l'impact des diplômes diminue au fur et à mesure de la carrière professionnelle d'un individu.

Compte tenu des éléments avancés dans ce rapport, nous pensons que l'Open badge pourrait dans ce contexte avoir un intérêt double :

- Permettre aux candidats de mettre en valeur des compétences en dehors du diplôme, d'en prendre conscience et d'avoir des éléments de langage pour les verbaliser ;
- Permettre aux entreprises d'identifier le potentiel d'un candidat.

Il est à noter par ailleurs que certaines entreprises développent un système de badges numériques pour formaliser leur politique de gestion de compétences et de formation internes.

---

<sup>1</sup> Renforcer la capacité des entreprises à recruter, France Stratégie, 2017

## II.2 L'enseignement supérieur Français

L'enseignement supérieur français propose une grande variété de diplômes et formations. Il accueille un nombre croissant d'étudiants, leur nombre ayant augmenté de 10% en 5 ans. L'université en prend en charge une part importante à raison de 1,598 millions d'étudiants en 2022-2023. Il est cependant à noter que le secteur privé est en augmentation significative. Également en plein développement, les formations par l'apprentissage voient leurs effectifs multipliés par 8 depuis 2005.<sup>2</sup>

Bien que le taux d'abandon et de réorientation reste élevé dans les filières telles que les licences générales, la réussite des étudiants semble s'améliorer ces dernières années : +4% en 5 ans pour les licences. On retrouve cette même tendance dans les autres types de diplômes. Le milieu social d'origine reste un facteur déterminant de cette réussite.

Les études supérieures réussissent bien aux femmes qui sont en moyenne plus diplômées que les hommes à la fin de leur parcours d'étude. On constate néanmoins qu'elles rencontrent davantage de difficultés lorsqu'il s'agit de l'insertion professionnelle.

Depuis 2017, certaines mesures<sup>3</sup> ont rendu les établissements rattachés au MESR<sup>4</sup> responsables de la valorisation de l'engagement de leurs étudiants. Ces mesures sont complémentaires de la mise en place de blocs de compétences dans l'ensemble des formations.

## III Étude des dynamiques des projets universitaires

### III.1 Méthodologie

L'équipe Pro<sup>3</sup> s'est efforcée de collecter des données permettant d'avoir une vision représentative de l'impact des Open Badges dans le domaine universitaire français. Pour ce faire, des éléments quantitatifs et qualitatifs ont été rassemblés pour pouvoir à la fois témoigner de dynamiques globales mais aussi comprendre la réalité derrière la mise en œuvre des badges numériques.

#### III.1.1 Données quantitatives

Les données quantitatives ont été recueillies par différents biais :

- Recueil des données publiques via Open Badges Passport<sup>5</sup>
- Recensement (partiel) des initiatives d'Open Badges universitaires (*via les pages web des projets universitaires*)
- Questionnaire sur l'usage des badges auprès d'anciens étudiants en ayant bénéficié entre 2018 et 2024

Ce recueil de données présente cependant plusieurs limites :

- Les données en ligne ne sont pas nécessairement à jour et toutes les initiatives ne sont peut-être pas documentées
- Open Badge Passport ne rend visible qu'une partie des badges et de leurs bénéficiaires
- Les badges diffusés via d'autres outils qu'Open Badge Passport ne sont pas toujours publics
- Cet affichage ne permet généralement pas de mettre en avant la démarche de construction du projet, ni les difficultés rencontrées.

---

<sup>2</sup>Source : Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17

<sup>3</sup> Mesures explicitées ici : [www.services.dgesip.fr/engagement\\_etudiant](http://www.services.dgesip.fr/engagement_etudiant) / [www.services.dgesip.fr/Annexe\\_reglementaire.pdf](http://www.services.dgesip.fr/Annexe_reglementaire.pdf)

<sup>4</sup> Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

<sup>5</sup> <https://openbadgepassport.com/>

### III.1.2 Données qualitatives

Afin d'avoir une image plus exacte et plus précise des enjeux du développement des Open Badges dans l'enseignement supérieur, un recueil de données qualitatives a été effectué en complément des autres actions.

Ce recueil a pris la forme suivante :

- 8 entretiens semi-directifs avec d'autres institutions du monde de l'enseignement supérieur entre mars 2023 et juin 2024 :

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	DATE DE L'ENTRETIEN
<a href="#">Université Bourgogne Franche Comté</a>	10 mars 2023
<a href="#">FUN MOOC</a>	26 février 2024
<a href="#">Université Picardie Jules Vernes</a>	25 mars 2024
<a href="#">Université Polytechnique des Hauts de France</a>	22 mars 2024
<a href="#">Institut Agro Dijon</a>	29 mars 2024
<a href="#">Le Mans Université</a>	13 juin 2024
<a href="#">Université de Poitiers</a>	8 avril 2024
<a href="#">Université d'Angers</a>	13 juin 2024

- Des retours d'expérience issus d'événements organisés dans d'autres universités ont également été utilisés. Une partie des captations(\*) est disponible en ligne; les liens sont indiqués dans la bibliographie du présent rapport.

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	DATE DE CAPTATION
<a href="#">Université Côte d'Azur*</a>	4 avril 2023
<a href="#">Université de Limoges*</a>	4 avril 2023
<a href="#">Université de Nantes*</a>	4 avril 2023
<a href="#">Université de Technologie de Belfort-Montbéliard*</a>	27 juin 2023
<a href="#">Ecole centrale de la Méditerranée*</a>	27 juin 2023
<a href="#">UniLaSalle</a>	16 septembre 2024
<a href="#">Institut Agro Rennes-Angers</a>	16 septembre 2024

Au total, ce sont donc 13 retours d'expérience qui ont été étudiés par l'équipe Pro<sup>3</sup> pour la réalisation de cet écrit. Ce panel est donc composé de 9 universités, 5 écoles d'ingénieurs et d'un groupement d'intérêt public. L'analyse développée dans ce document portera cependant principalement sur le milieu universitaire et ne reflètera pas l'entièreté des dynamiques de l'enseignement supérieur, qui est bien plus complexe.

Parmi les personnes interrogées et présentes, nous avons constaté qu'une grande partie était constituée d'ingénieurs pédagogiques. Les autres profils rencontrés étaient des responsables politiques en université notamment autour de l'engagement étudiant.

## III.2 Résultats

Dans cette partie, nous exposerons les éléments que nous avons recueillis, regroupés par thématiques. Afin de les présenter de manière synthétique, les différents entretiens ont fait l'objet d'une première interprétation. Vous avez cependant la possibilité de consulter les compte-rendu de chaque entretien.

### III.2.1 Profil des projets

En tout, ce sont 24 projets Open Badges universitaires qui ont été identifiés en France par l'équipe Pro<sup>3</sup>. Cela représente 32% des universités françaises qui auraient une expérimentation en cours. Ce recensement étant effectué sur la base de ce qui est affiché publiquement sur les sites des universités, il ne peut pas tenir compte de projets encore non publics. Ce chiffre peut donc être en réalité plus élevé. Il est à noter également que nous avons comptabilisé que les projets portés par les établissements, sans tenir compte d'éventuelles initiatives individuelles d'enseignants.

#### III.2.1.a Types de projets

La majeure partie des projets qui ont fait l'objet de cette étude ont émergé d'appels à projet ANR<sup>6</sup> issus de programmes comme NCU ou DemoES. Certains cependant sont des initiatives internes qui ont émergé des services des établissements, en général, des services dédiés à la vie étudiante ou à l'appui à la pédagogie.

La frontière entre ces deux types de démarche est toutefois poreuse : il arrive qu'un projet financé soit ensuite porté par les services après sa conclusion ou qu'à l'inverse, un projet interne soit soutenu par les équipes d'un projet financé lorsque les objectifs concordent.

Les financements obtenus dans le cadre de ces projets sont parfois la seule manière de débloquer les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre des badges numériques.

#### III.2.1.b Maturité des projets

Les projets dont il est question dans ce document ont au moins deux ans d'existence. Leur degré de maturité est cependant variable. En effet, certains en sont encore à une phase plutôt exploratoire qui correspond à de premières expérimentations doublées d'une recherche de cadrage stratégique. Pour d'autres, ces étapes sont déjà franchies et les préoccupations vont plutôt à la recherche de données permettant de juger l'impact des actions menées.

#### III.2.1.c Limites

Le fait qu'une partie importante de ces projets soit initiée dans le cadre de projets financés peut poser des questions quant à leur pérennisation au sein des établissements.

Si nous avons évoqué des projets qui changent de portage financier au cours du temps, nous avons également connaissance de plusieurs projets qui ont connu des périodes de pauses, qui peuvent s'avérer définitives, lorsque le personnel du projet quitte l'établissement. A notre connaissance, quelques établissements, sur les 24 projets évoqués en introduction, sont dans cette situation, bien que continuant de communiquer sur le sujet.

---

<sup>6</sup> Agence Nationale de la Recherche



## III.2.2 Objectifs des projets

Les initiatives Open Badges des universités varient dans leurs objectifs, qui vont relever d'usages différents des badges numériques. Il est à noter que ces usages ne sont pas nécessairement exclusifs et que certaines universités cumulent les expérimentations.

### III.2.2.a Badges à destination des étudiants

Pour les badges à destination des étudiants, nous avons pu distinguer deux groupes qui divergent en termes de philosophie lors des entretiens semi-directifs : ceux qui valorisent uniquement des éléments hors maquette<sup>7</sup> (8 établissements) et ceux qui souhaitent intégrer les badges au sein même des parcours de formations (5 établissements).

Concernant les projets qui valorisent des éléments hors maquette, les principaux objectifs mentionnés sont :

- La valorisation de l'engagement étudiant. Avec comme objectif sous-jacent de dynamiser la vie étudiante et associative tout en valorisant les acquis de ces expériences.
- La valorisation de compétences transversales hors maquette, développées lors du suivi de cours non-obligatoires ou d'activités proposées par les établissements.
- Le lien avec la mise en place de l'approche par compétences, en particulier pour favoriser la réflexivité autour des compétences développées en dehors des formations.

Lorsque la démarche de badge est intégrée aux maquettes, les objectifs sont plutôt :

- Soumettre la validation du diplôme à l'obtention d'un méta-badge. Ce type de démarche ne peut s'appliquer que dans des formations qui sont déjà avancées dans leur démarche de passage à l'approche par compétences. Cet usage du badge permet d'individualiser les parcours en prenant en compte que tous ne développent pas les mêmes compétences en même temps. En effet, une même situation comme un stage ou un projet peut mener à des apprentissages différents en fonction du rôle pris par l'étudiant au sein de cette activité. Cette approche peut concerner l'ensemble de la formation ou simplement un bloc de compétences transversales maquettées mais implicites dans l'intitulé du diplôme.
- Ludifier, flexibiliser les parcours.

À ces différences concernant ce que l'on souhaite badger, s'ajoutent des divergences quant à l'objectif principal du dispositif en lui-même. Les équipes ont-elles pour préoccupation principale le développement de la réflexivité de l'apprenant ou la valorisation de ses compétences dans un contexte de recherche d'emploi ?

Dans le premier cas, l'accent sera mis sur l'explicitation des compétences développées par l'étudiant lui-même et sa capacité à prendre du recul. Dans la seconde, l'Open Badge servira à rendre visibles les compétences afin que l'étudiant puisse se démarquer sur le marché de l'emploi. Ces deux objectifs ne s'excluent pas mutuellement, même si en général l'un des aspects est plus développé que l'autre en fonction des approches. De même les deux aspects sont louables et peuvent bénéficier à l'apprenant en fonction de ses besoins.

---

<sup>7</sup> C'est-à-dire qu'ils ne font pas partie des cours obligatoires pour la validation d'un diplôme et par conséquent ne donne pas lieu à la validation d'ECTS

### III.2.2.b Badge à destination des personnels

Les initiatives de badges des universités ont pour principale cible les étudiants en formation initiale et/ou continue. Cependant, plusieurs établissements envisagent également d'ouvrir leur offre aux personnels. Ces démarches ne mènent pas toujours à la création de badges spécifiques dédiés à ce public.

En effet, certains établissements n'en proposent pas mais ils n'empêchent pas les enseignants de demander des badges pensés pour des étudiants. À l'institut Agro Dijon, l'équipe n'est pas fermée lorsqu'il s'agit d'examiner les demandes des enseignants sur leurs badges fablab. Des badges à destination de stagiaires (Université de Limoges par exemple) ou d'employés temporaires tels que des étudiants chargés de missions sont parfois proposés.

### III.2.2.c Thématiques des badges

Les badges produits sont très variés, nous allons tenter ici de les catégoriser par soucis de clarté. Cette catégorisation ne se veut pas exhaustive, mais aura pour but de montrer les principales thématiques que les universités choisissent de badger :

- **Les badges liés à l'engagement étudiant** : ils peuvent valoriser l'engagement associatif et culturel, l'organisation d'événement ou la participation à des initiatives de campus.
- **Les badges liés à une activité sportive** : ils valorisent les sportifs de haut niveau mais aussi des initiatives sur les liens sport-santé.
- **Les badges insertion / orientation professionnelle** : ils valorisent la participation à des animations ou des dispositifs visant à favoriser l'élaboration d'un projet professionnel ou encore la recherche d'emploi.
- **Les badges de participation à des événements** : ils se distinguent des badges valorisant les organisateurs, car ils sont délivrés aux participants d'événement sur la base de leur présence. Ce type de badge est parfois réservé aux personnels se rendant à des événements de type colloque ou conférence.
- **Les badges qui valorisent des compétences** : ils sont de loin les plus nombreux et peuvent eux-mêmes être subdivisés :
  - o Badges gestion de projet / entrepreneuriat
  - o Badges de compétences techniques (maîtrise d'outils numériques ou physiques)
  - o Badges délivrés à la fin de modules d'auto-formation (souvent en ligne)
  - o Badges intégrés aux formations, badgeant des unités d'enseignement de la formation suivie

Les thématiques voire l'intitulé exact des badges peuvent parfois être similaires d'un établissement à l'autre, issus de deux initiatives séparées. La redondance de certaines thématiques, peut en partie s'expliquer par le dialogue inter-établissement qui s'installe. Il n'est pas rare qu'une équipe souhaitant se lancer prenne conseil auprès de ceux qui sont les plus avancés. La fréquence d'apparition de thématiques telles que l'engagement étudiant s'explique également car les établissements cherchent des outils pour pouvoir se conformer à l'obligation de sa valorisation.

### III.2.2.d Limites

La diversité des usages associés aux badges numériques peut engendrer une certaine confusion et brouiller les pistes. Un étudiant s'inscrivant successivement dans deux universités distinctes pourrait être confronté à des conceptions et des approches philosophiques divergentes en matière de badges, en raison de l'absence d'une harmonisation.

Bien que les équipes responsables des différentes initiatives entretiennent parfois des relations et manifestent une volonté de coopération, la collaboration reste encore limitée. À ce stade, les projets tendent davantage à coexister qu'à travailler de manière concertée. Des partenariats et des consortiums régionaux ont été établis, mais des badges portant sur des thématiques similaires peuvent néanmoins émerger en divers points du territoire national, sans coordination apparente. Toutefois, la maturité croissante de certains projets pourrait atténuer cette fragmentation : après avoir mené à bien leurs premières expérimentations, ces initiatives semblent désormais s'orienter vers un renforcement des liens collaboratifs et les équipes cherchent à présent à tisser des liens plus étroits.

### III.2.3 Construction de l'écosystème

#### III.2.3.a Sensibilisation des publics

Une notion partagée par l'ensemble des participants aux entretiens est la volonté de faire système pour assurer le succès des badges. En effet, tous sont convaincus que le succès de la démarche ne peut se faire qu'avec le concours des acteurs régionaux et nationaux. Cette tâche semble plus ou moins complexe en fonction des contextes internes et externes des universités.

À ces différentes philosophies de badges discutées plus haut se superposent des besoins territoriaux différents. Chaque établissement est à repositionner dans un contexte socio-économique qui va influencer ses prises de décisions. Par exemple l'initiative de badge de l'Université Picardie Jules Verne est une tentative de réponse aux difficultés de leurs étudiants, tant en amont qu'en aval de la formation universitaire.

Les membres du personnel ainsi que les usagers internes aux établissements constituent indubitablement une cible prioritaire en matière de sensibilisation. En effet, dans des structures aux dimensions parfois considérables, le processus d'acculturation peut nécessiter un certain laps de temps. Les enseignants, de même que les agents des divers services administratifs, techniques et pédagogiques, jouent un rôle clé en tant qu'intermédiaires privilégiés pour assurer la diffusion de l'information auprès des étudiants.

Les diverses équipes avec lesquelles nous avons dialogué élaborent des stratégies différenciées en vue de mobiliser le public cible : campagne de communication, ateliers ciblés, affichages... Parfois la démarche privilégiée repose sur un accompagnement individualisé à l'égard d'un contingent restreint d'étudiants. Dans cette perspective, le badge se voit attribuer une fonction distinctive, mettant à l'honneur les plus investis d'entre eux.

Un enjeu essentiel, au-delà des institutions régionales, est la sensibilisation du monde du travail dans son ensemble. Lorsque les badges visent à favoriser l'embauche des nouveaux diplômés, l'engagement des entreprises devient indispensable. Les recruteurs doivent au minimum connaître l'existence des badges numériques et savoir en interpréter le contenu pour qu'ils soient efficaces et impactant.

Il est difficile de recueillir des données précises sur le degré d'acculturation de ces acteurs, tant ils sont variés. Néanmoins, ils semblent que les Open Badges soient encore relativement confidentiels, en dehors de quelques grandes entreprises. Tous les établissements n'étendent pas leur communication jusqu'aux entreprises pour diverses raisons : soit ils les considèrent comme en dehors de leur champ d'action, soit ils n'en font pas une priorité stratégique. Enfin, plusieurs établissements misent sur leurs étudiants comme principaux ambassadeurs, comptant sur eux pour promouvoir les badges au sein des entreprises locales.

### III.2.3.b Partenariats

Les établissements s'associent régulièrement à d'autres structures pour pouvoir mener à bien leur projet et l'ancrer dans leurs territoires.

Ces structures peuvent être :

- La région ou le département
- Les municipalités
- Des groupements d'intérêt public
- Des associations telles que Reconnaître
- Des collectifs comme Badgeons
- D'autres établissements d'enseignement (que ce soit dans des consortiums comme Pro3 ou encore des collaborations plus ponctuelles)
- Des COMUE (COMmunautés d'Universités et Etablissements)

### III.2.3.c Limites

Les Open Badges sont méconnus du grand public et par les institutions politiques. Le mille-feuille d'acteurs qui sont de près ou de loin concernés par la mise en œuvre des Open Badges est complexe. Un des freins majeurs à la mise en place d'un écosystème, est la difficulté à mobiliser ces différents acteurs sur une même temporalité. Lors de nos entretiens, cette question est revenue fréquemment, quoique sous des formes diverses. En effet il n'est pas rare que lorsqu'un des acteurs régionaux se lance, les autres ne soient pas prêts. Celui-ci s'épuise et abandonne alors même que d'autres acteurs s'apprêtent à rejoindre le mouvement.

La méconnaissance du dispositif par les entreprises, et le monde du travail de manière générale constitue un grand frein à leur développement. Tous les participants en conviennent, mais sont aussi conscients que les seules universités ne pourront pas nécessairement impulser un changement d'ampleur en la matière. D'autres relais seront nécessaires, notamment auprès d'institutions ou d'organismes plus proches des milieux professionnels.

## III.2.4 Méthodologie des projets

Les différents entretiens nous ont permis d'interroger nos contributeurs quant aux aspects méthodologiques liés à la mise en place d'un projet universitaire de badge numérique.

### III.2.4.a Déploiement des projets

Sans surprise de nombreux établissements optent pour un déploiement initial sur des dispositifs bien ciblés pour démarrer leur exploration. Cette phase exploratoire, lorsqu'elle est mise en place, dure parfois une ou deux années universitaires.

Lors de cette phase, il convient notamment de mettre en place le cadrage stratégique qui va définir les contours de l'expérimentation :

- Choix des outils,
- Des bénéficiaires,
- Des objectifs, etc...

Le niveau de formalité de ce cadrage va fortement dépendre de la nature de l'initiative (projet financé ou initiative d'un service) ainsi que de la volonté de l'établissement.

À la suite de cette phase exploratoire, plusieurs établissements ont mis en place des process, parfois formalisés sous forme de schéma, qui retrace les étapes allant de l'idée à la délivrance des premiers badges. Cela ne signifie pas pour autant que ce process est rigide par nature, il s'agit plutôt de documents facilitant la communication avec des collègues souhaitant créer un badge.

### III.2.4.b Notion de co-construction

La co-construction *“se définit comme un processus volontaire et formalisé par lequel deux ou plusieurs acteurs parviennent à s'accorder sur une définition de la réalité (une représentation, une décision, un projet, un diagnostic) ou une façon de faire (une solution à un problème). [...] L'accord traduit un compromis sur lequel ces acteurs s'entendent et se reconnaissent.”* (Foudriat<sup>8</sup>). Il s'agit d'impliquer des acteurs habituellement exclus des processus de décisions au sein des délibérations menant à l'élaboration de dispositifs ou projets les concernant.

Tous les participants de notre étude s'accordent à dire que les badges doivent être co-construits pour pouvoir répondre aux besoins des usagers. Cela signifie que les acteurs de terrain et les usagers doivent pouvoir participer à la rédaction des critères et des compétences, et exprimer des besoins. Cette co-construction ne prend pas nécessairement la même forme d'un établissement à l'autre. A minima, les badges sont élaborés en collaboration avec les enseignants ou les services encadrant les activités concernées.

Co-construire un badge, peut devenir une activité pédagogique réflexive en soi, permettant par exemple à des étudiants de mettre des mots sur les compétences développées. On est alors sur une approche qui concernera un nombre restreint d'étudiants, mais qui bénéficieront d'un accompagnement rapproché. La conséquence sera dans ce cas une diffusion moins massive du badge, qui privilégie une approche réflexive de qualité.

### III.2.4.c Les limites

La co-construction est à la fois essentielle et gourmande en temps, ce qui entraîne parfois un délai considérable entre le lancement du projet et la diffusion des badges. L'identification des compétences et des critères qui sont pertinents pour l'ensemble des parties prenantes peut se révéler aussi stimulant que complexe, et ce processus peut entraîner des freins à la mutualisation inter-établissements. En particulier, le vocabulaire employé peut varier d'une institution à l'autre pour désigner des compétences ou des actions pourtant très proches, et inversement des établissements peuvent diverger sur leur définition des compétences associées à un badge portant pourtant le même nom.

Co-construire est à la fois indispensable à la prise en compte des besoins de terrain et dans un même temps, elle complique le passage à grande échelle d'un badge donné. En effet, plus il y a d'acteurs et d'usagers impliqués dans la co-construction, plus celle-ci devient complexe et chronophage. Dans le cadre des expérimentations de Pro<sup>3</sup>, la question s'est ainsi souvent posée de savoir quand et comment introduire cette co-construction tout en visant des badges à large diffusion.

Un dernier point peut susciter des réflexions : il s'agit de savoir quand arrêter le processus et passer à la validation d'une version finale. En effet, les concertations pourraient ainsi continuer sans jamais se terminer, émoissant l'implication des acteurs sollicités, voire menant à l'abandon du processus.

Les processus de validation des transformations au sein des établissements peuvent être assez contraignants et demander du temps. Cependant, cet aspect est extrêmement variable en fonction des projets.

### III.2.5 Outils

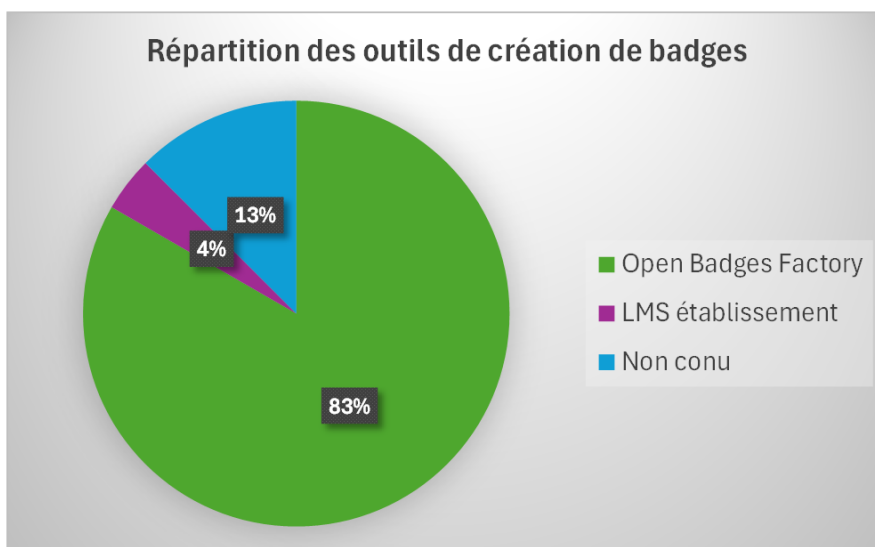
Les outils permettant la mise en place des Open Badges sont ceux qui servent à :

- Créer et distribuer des badges ;
- Recevoir et utiliser les badges reçus. Ces outils sont parfois appelés « sacs de badges »

Ces outils sont souvent divisés en plateformes bien distinctes, un choix dont les avantages et inconvénients ont été discuté par S. Ravet<sup>9</sup>. La conséquence majeure de cette séparation est l'impossibilité pour les bénéficiaires d'être à leur tour créateur et diffuseur de badge, comme la philosophie initiale des badges numériques le prévoyait. Cela semble peu poser problème dans le cas des universités qui ne font que rarement le choix de ce type de modalités.

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, un duo de plateformes semble faire l'objet d'un large consensus :

- **Open Badge Factory**<sup>10</sup> pour la création et la distribution des badges et **Open Badge Passport**<sup>11</sup> pour leur réception par les utilisateurs. Cependant, la plateforme de LMS<sup>12</sup> Moodle est parfois également utilisée.



**Open Badge Factory** est un outil privé et propriétaire qui, à ce jour, semble constituer une référence incontestée, comme l'illustre ce graphique. Celui-ci est réalisé sur la base des 24 projets universitaires français identifiés par nos équipes. Il existe pourtant des alternatives qui ne sont visiblement pas choisies par les établissements universitaires. Peut-être est-ce dû au système de marché public, aux stratégies commerciales d'Open Badge Factory ou aux besoins fonctionnels des universités.

- **Open Badge Passport** en revanche est un outil open source à destination des personnes recevant les badges. Cette plateforme permet de stocker et, si on le souhaite, partager ses badges. Quelques fonctionnalités communautaires sont proposées.

<sup>8</sup> La co-construction, une alternative managériale

<sup>9</sup> Réflexions sur la genèse des Open Badges, S. Ravet

<sup>10</sup> <https://www.openbadgefactory.com/fr/>

<sup>11</sup> <https://openbadgepassport.com/1accueil/>

<sup>12</sup> Learning Management System : se dit des outils numériques permettant l'hébergement de cours voire de formations complètes en ligne

### III.2.5.a Limites

Le quasi-monopole d'Open Badge Factory est susceptible d'engendrer une dépendance des établissements publics vis-à-vis de cette entreprise. Cette situation peut soulever plusieurs interrogations. En effet, cette plateforme engendre un coût qui, comme mentionné précédemment, n'est souvent soutenable que dans le cadre de projets financés. De plus, chaque établissement doit souscrire à son propre contrat, à moins de faire partie d'initiatives collaboratives ou de consortiums comme Pro<sup>3</sup>.

Dès lors, une mutualisation des ressources pourrait s'avérer avantageuse sur ce plan. Ce modèle soulève par ailleurs des questionnements plus larges concernant les relations entre les services publics d'éducation et les entreprises technologiques, en particulier les EdTech<sup>13</sup>, qui viennent jouer un rôle crucial mais coûteux dans la transformation des établissements.

Une autre difficulté réside dans les manipulations que doit faire le bénéficiaire du badge pour l'accepter et le récupérer. Malheureusement la procédure, si elle ne présente pas un niveau de difficulté élevé, est un peu fastidieuse et pas nécessairement compréhensible pour les bénéficiaires (potentiellement se signaler d'abord comme intéressé, puis recevoir une proposition de badge, et enfin accepter cette proposition). Une certaine proportion des étudiants tend à ne pas aller au bout de la démarche. Si une meilleure explicitation de celle-ci semble améliorer la situation, il reste une déperdition résiduelle.

Du point de vue des éditeurs de badges, une limitation en termes de main d'œuvre peut apparaître lorsqu'on souhaite massifier l'usage des badges. C'est le cas de FUN MOOC, dont l'équipe a dû requestionner les outils utilisés à cause de la charge de travail liée à l'usage massif des badges. Afin de parvenir à rétablir une situation soutenable, un travail de développement a été conduit afin notamment d'automatiser une partie des processus de délivrance des badges. Leur solution, développée en open source, peut-être une option à envisager pour les projets Open badges qui prévoient un développement plus massif ou qui ont un besoin fort d'automatisation.

## III.2.6 Indicateurs et feedback

### III.2.6.a Diffusion des badges

Le nombre de badges délivrés est très variable en fonction de l'ancienneté des projets, mais aussi de leur philosophie. En effet, certains établissements utilisent les badges comme une forme de mise à l'honneur et par conséquent ne visent pas une diffusion massive. Ce nombre peut aller de quelques dizaines pour les projets débutants, à plusieurs centaines pour ceux qui bénéficient de plusieurs années d'expérimentation (617 badges délivrés à l'Université Côte d'Azur en 2023).

Une exception notable est à faire pour l'initiative de FUN MOOC qui a distribué les badges à grande échelle. Ce nombre élevé s'explique d'une part par le grand nombre d'utilisateurs de la plateforme mais aussi par le fait que l'usage des badges représente un bouleversement moindre de leurs pratiques. En effet, le badge vient dans ce cas précis en remplacement des attestations de fin de formation déjà délivrées par la plateforme. Il s'agit donc principalement d'un changement d'outil les concernant. La modification principale est celle de la démarche de l'utilisateur, qui doit faire la demande pour obtenir le badge au lieu de recevoir automatiquement l'attestation.

---

<sup>13</sup> Les entreprises dites EdTech proposent des services numériques adaptés au monde de l'éducation et de la formation

### III.2.6.b Feedback

Globalement les équipes rencontrées lors des entretiens semi-directifs ont peu d'éléments de feedback qualitatifs, si ce n'est quelques retours à chaud d'étudiants à la suite de la réception d'un badge. Ces retours sont cependant plutôt positifs. Les statistiques disponibles depuis la plateforme Open Badge Factory permettent de compléter ces retours informels. On y remarque dans plusieurs établissements que l'usage le plus fréquent des badges semble être le partage sur les réseaux sociaux professionnels et notamment sur LinkedIn. On peut cependant nuancer en remarquant que d'autres types de partage ne sont pas nécessairement recensés par Open Badge Factory. Il s'agit d'un point sur lequel nous reviendrons dans l'analyse des réponses des étudiants à notre étude quantitative.

### III.2.6.c Limites

Comme mentionné plus haut, une déperdition importante apparaît entre le nombre de badges délivrés et le nombre de badges acceptés. Si on se fie aux seules données recueillies par Open Badges Factory, une déperdition se fait de nouveau entre le nombre de badges acceptés et ceux partagés sur les réseaux professionnels ensuite. Si ce phénomène semble être une constante et ne pourra probablement pas être totalement contrôlé, des solutions pratiques semblent pouvoir en réduire les effets.

Plusieurs projets n'ont pas de visibilité sur l'impact des Open Badges délivrés dû à la jeunesse des projets. En effet si quelques projets sont suffisamment anciens pour collecter des données et les mettre en perspectives, d'autres n'ont pas encore entamé ce travail.

Il est également difficile de recueillir des retours d'étudiants, autrement que des commentaires immédiats. En effet, ils sont peu nombreux à répondre à des enquêtes sur le sujet une fois l'établissement quitté.



## IV Étude sur des bénéficiaires de badges

En région Centre, deux dispositifs autour de la notion d'entrepreneuriat, DiLL<sup>14</sup> et Créa Campus<sup>15</sup> sont proposés aux étudiants depuis plusieurs années. Dans les deux cas, les étudiants doivent s'investir dans des projets à réaliser, tout en étant accompagnés. Ces dispositifs distribuent depuis 2018 des badges aux étudiants ayant mené à bien les tâches qui leur ont été assignées.

Un élément souvent manquant dans les indicateurs des projets Open badge concerne l'impact long terme des badges et leur usage ultérieur. En effet, il faut à la fois que la diffusion des badges soit suffisamment ancienne pour qu'une conclusion puisse en être tirée, tout en ayant la possibilité de recontacter les bénéficiaires. Ces conditions sont relativement difficiles à réunir et limites et possibilités de remontées de données à ce sujet.

### IV.1 Méthodologie et contexte

#### IV.1.1 Recueil de données

Un questionnaire a été distribué à 672 étudiants et anciens étudiants de l'Université de Tours, de l'INSA Centre-Val de Loire et de l'Université d'Orléans ayant participé au challenge DiLL ou à Créa Campus entre les années 2018 et 2024 et ayant obtenu un badge lors de leur participation.

Les personnes concernées ont reçu un premier mail les invitant à répondre à l'enquête le 17 septembre 2024. Les non-répondants ont été relancés trois fois, jusqu'à la clôture de l'enquête le 17 octobre 2024. Cela nous a permis de collecter 81 réponses, soit 12,5% de taux de retour global.

#### IV.1.2 Le projet DiLL

DiLL (Digital Learning Lab; a évolué et est devenu M-Dill - Multi Disciplinary Learning Lab en 2024) permet aux entreprises, établissements de formation et laboratoires de recherche d'être accompagnés par des étudiants dans la définition et la recherche de solutions relatives à leurs projets de transformation numérique ou relevant de la Recherche. C'est un dispositif de formation porté par l'université d'Orléans, l'INSA Centre-Val de Loire et l'université de Tours.

Les projets peuvent reposer sur des problématiques d'hybridation des enseignements, de la transformation numérique mais aussi sur de la R&D proposés par des laboratoires de recherche et des acteurs de la région CVL

Pendant 5 mois des équipes projets composées d'étudiants de toutes disciplines, de dirigeants/salariés d'entreprises ou d'acteurs du monde associatif, encadrées par un enseignant, travaillent ensemble sur une problématique apportée par un des acteurs socio-économiques de la région et que le numérique pourrait résoudre.

Dans le cadre d'une expérimentation en 2018, le dispositif DiLL a commencé à proposer un Open Badge aux étudiants, enseignants et mentors entreprises ayant participé au challenge DiLL. Ce badge vise à reconnaître leur participation au challenge dans sa globalité ainsi qu'à des mises en situation inhérentes à celui-ci, au cours desquelles ils ont pu acquérir les savoir-faire suivants :

- Questionner un modèle d'activité et une stratégie dans le cadre d'une transformation numérique ;
- Proposer des solutions techniques et organisationnelles recourant au numérique ;
- Conduire un projet de transformation numérique.

<sup>14</sup> <https://www.univ-tours.fr/formations/transformation-numerique-dill>

<sup>15</sup> <https://creacampus.fr/le-concours/>

Puis en 2022, deux modules de formation en ligne portant sur la conduite au changement et les méthodes agiles ont été ajoutés en parallèle du challenge DiLL, sur la base du volontariat. Chaque module donne lieu à la délivrance d'un Open badge spécifique. Ces deux badges sont délivrés à l'issue du challenge, à tous les participants qui ont suivi les 5 premières séquences et ont validé chaque test de fin de séquence.

### IV.1.3 Le projet Créa Campus

Créa Campus est le rendez-vous incontournable des étudiants de la Région Centre-Val de Loire qui souhaitent se sensibiliser de façon approfondie à l'entrepreneuriat.

Les étudiants y participant construisent un projet de création d'entreprise réelle ou fictive, accompagnés pendant 5 mois par des parrains professionnels. Ils rédigent ensemble un business plan et défendent leur idée devant un jury de professionnels et d'experts du monde de l'entrepreneuriat.

Le concours Créa Campus est porté et organisé par l'équipe de Pépite Centre-Val de Loire; il a réuni 1107 étudiants en 2023-2024 sur 7 sites différents (Tours, Orléans, Blois, Bourges, Chartres, Châteauroux et Issoudun).

Depuis 2018, les étudiants ayant participé au concours pédagogique qui se déroule d'octobre à avril se sont vu délivrer un badge (à leur demande) afin d'attester des compétences entrepreneuriales, professionnelles et transversales acquises :

- Comprendre la démarche entrepreneuriale grâce aux concepts de base
- Mettre l'enseignement théorique en pratique
- Acquérir une expérience concrète de gestion de projet en groupe
- Tester un projet, une idée sans risque et sans engagement
- Apprendre et commencer à tisser un réseau dans vie économique locale
- Acquérir un savoir-faire supplémentaire à sa formation valorisable auprès d'employeurs

## IV.2 Résultats

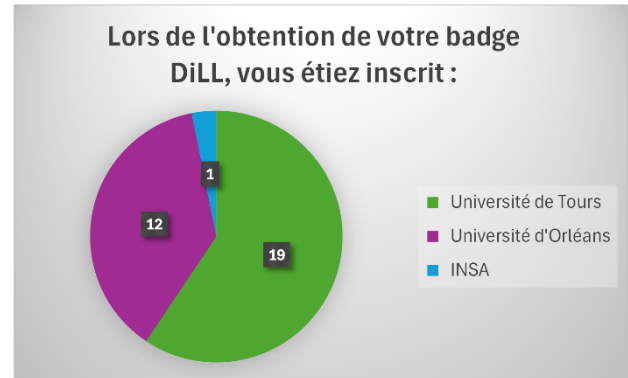
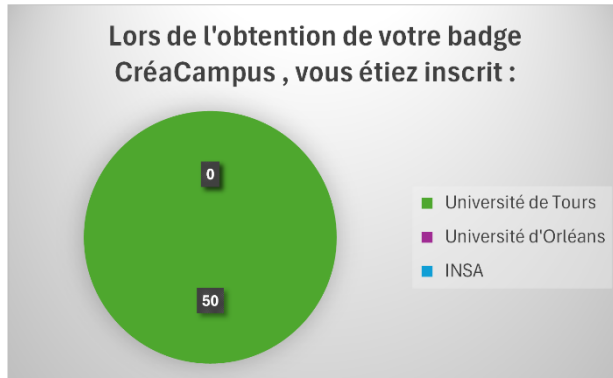
### IV.2.1 Profil des répondants

Les étudiants participant à ce type de dispositif autour de l'entrepreneuriat sont acculturés au monde de l'entreprise et sont actifs quant à leur avenir professionnel. Il s'agit donc d'un profil bien particulier au sein de la population étudiante. De plus, on peut supposer que les étudiants qui répondent à cette enquête seront majoritairement ceux qui ont été les plus marqués par leur expérience Open Badge, positivement ou négativement.

#### IV.2.1.a Établissements d'inscription

Sur l'ensemble des répondants à l'enquête, la répartition par établissement est la suivante :

- 69 Université de Tours (85%)
- 12 Université d'Orléans (14%)
- 1 INSA Centre-Val de Loire (1%)



- La sur-représentation des étudiants tourangeaux est due au fait que le dispositif Créa Campus ne délivre des badges qu'aux étudiants de l'Université de Tours. Pour les étudiants des autres établissements, la participation à Créa Campus est possible mais ne donne à ce jour pas lieu à un Open Badge, même si cela est envisagé pour l'avenir. L'INSA CVL est un établissement plus modeste en termes de nombre d'étudiants en comparaison des deux universités et représente une proportion plus faible de la population sondée.

#### IV.2.1.b Les formations

##### M-DiLL :

- BUT 3 Techniques de commercialisation parcours MDEE (Marketing Digital E-business & Entrepreneuriat) ou Licence Pro Matic à l'IUT de Tours,
- Polytech : 3<sup>ème</sup> année informatique, 4<sup>ème</sup> année EPU,
- IAE Tours : M2 MAE prc Management de la Qualité et des Projets, M1 MAE Prc perfectionnement en management, M2 GRH Prc Management en stratégie d'entreprise, M1 GRH armée de l'air, Master 1 Gestion PME et PMI, M2 PME prc Management de la Qualité, M1 PME prc Management des PME et entrepreneuriat
- Autres formations : L2 musique, L1, L2 t L3 informatique, L3 économie, L1 Sciences de la vie, M2 Biologie

##### Pépité CVL :

- Pépité est ouvert à l'ensemble des étudiants et jeunes diplômés

#### IV.2.1.c Année d'étude

- L1 : 7 (1 DiLL – 6 Créa Campus)
- L2 : 21 (1 DiLL – 20 Créa Campus)
- L3 : 18 (7 DiLL – 11 Créa Campus)
- M1 : 17 (13 DiLL – 4 Créa Campus)
- M2 : 15 (8 DiLL – 7 Créa Campus)
- Autre : 4 (2 DiLL – 2 Créa Campus)

La répartition des années assez homogène entre la Licence 2 et le Master 2, avec plus occasionnellement des étudiants de Licences 1 ou des personnes ayant un autre niveau d'étude.

#### IV.2.1.d Badges obtenus

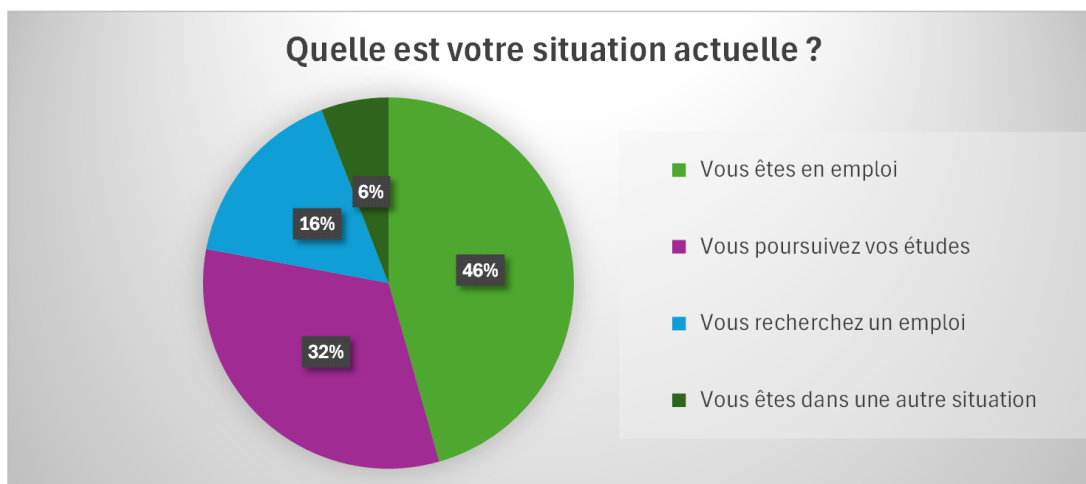
Vous avez obtenu un badge :

- 50 Créa Campus (61%)
- 32 DiLL (39%)

Au sein de la population d'enquête, la proportion de détenteurs d'un badge DiLL était de 386 étudiants contre 291 pour Créa Campus, les participants à Créa Campus sont donc plutôt sur-représentés parmi les répondants. Il est important de noter que certains étudiants sont comptés 2 fois car ils apparaissent dans les deux dispositifs. Il est possible que la différence de réponses s'explique par le fait que les étudiants DiLL viennent de 3 établissements (UT, INSA et UO) et sont peut-être moins réceptifs aux enquêtes émanant de l'Université de Tours.

#### IV.2.1.e Situation professionnelle

- 31 en emploi (46%)
- 11 en recherche d'emploi (16%)
- 22 poursuites d'études (32%)
- 4 autres situations (6%)



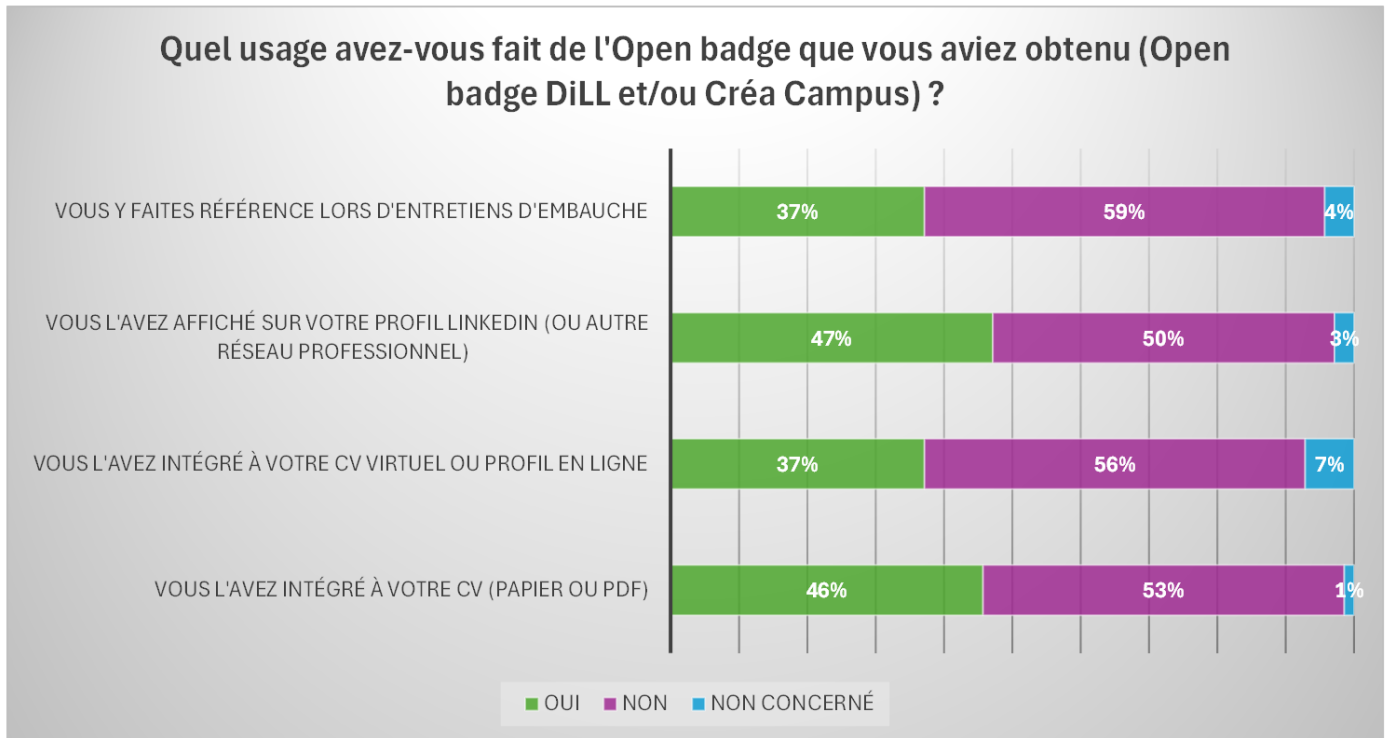
La plupart des répondants sont sortis de l'université et sont insérés dans le monde professionnel. Cette raison s'explique par le fait qu'une partie des interrogés ont participé il y a plusieurs années.

#### IV.2.2 Impact des badges

##### IV.2.2.a Usage ultérieur des badges

L'usage sur LinkedIn est souvent celui qui est annoncé comme majoritaire dans les retours d'expérience des organismes mettant en place les Open Badges. Un biais notable est le fait que le partage sur ce réseau social est particulièrement facile à collecter. Open Badge Factory en calcule le nombre directement dans les statistiques intégrées. Poser la question aux étudiants eux-mêmes nous permet d'estimer la proportion des autres usages, plus difficiles à documenter.

Les deux usages majoritaires dans les réponses collectées, dans des proportions comparables, sont le partage via les réseaux professionnels tels que LinkedIn (47%) et l'ajout du badge sur un CV pdf ou papier (46%). Les deux autres modalités proposées, à savoir la mention du badge lors d'un entretien et l'ajout du badge à un CV en ligne sont utilisées à 37%.



Un croisement de données nous a permis de repérer une relation très significative entre l'intégration du badge via LinkedIn et celui via un CV virtuel. Les mêmes étudiants ont majoritairement utilisé ces deux méthodes de partage de manière simultanée.

On pourrait s'attendre à des comportements différents chez des étudiants ne visant pas les mêmes milieux d'insertion professionnel. Un biais est cependant à noter, il s'agit d'étudiants ayant soit un profil particulier (pépité CVL), soit ayant été, de fait, reçu un Open Badge dans le cadre d'un projet à dimension professionnalisante (Dill). Notons enfin que certaines filières d'emploi, comme la fonction publique sur concours, ne prennent pas en compte les réseaux sociaux professionnels.

#### IV.2.2.b Analyse des verbatims

*Pouvez-vous nous donner plus de détails sur l'usage que vous avez fait de l'Open badge DiLL et / ou Créa Campus ?*

Les avis des étudiants semblent partagés entre ceux qui ont trouvé l'Open Badge utile (11) et ceux qui n'y ont pas vu de plus-value dans leur insertion professionnelle (12). Ceux qui l'utilisent mentionnent un intérêt de l'Open Badge pour souligner une spécificité de leur profil ou encore comme preuve de leur participation à DiLL ou Créa Campus.

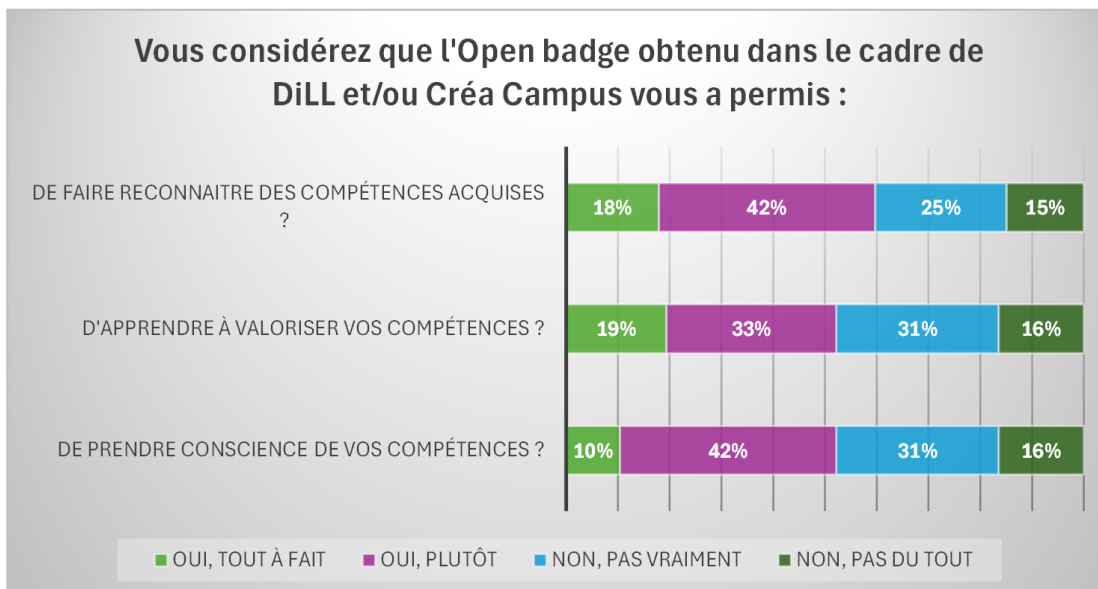
Parmi ceux qui ne l'ont pas trouvé pertinent, tous ne justifient pas cet avis. Lorsque c'est le cas ils évoquent des raisons assez diverses :

- Ils ont rencontré des problèmes techniques (1)
- Ils n'avaient pas compris l'intérêt et l'usage qu'ils pouvaient en faire (3)
- Les entreprises ne semblent pas y prêter attention (1)
- Ils parlent de leur expérience, mais sans utiliser le badge (2)

Une partie de ces retours semblent souligner qu'une communication plus précise sur l'usage des badges et la mise à disposition de tutoriels pourraient contribuer à en améliorer l'impact.

La méconnaissance des badges dans le monde du travail est un problème malheureusement déjà connu mais il est plus complexe à résoudre : le nombre d'acteurs à mobiliser est élevé. Une politique régionale d'ensemble serait à mener pour obtenir ce résultat. Cette problématique est pourtant essentielle : les badges feront d'avantage sens aux yeux des étudiants que si les entreprises s'en emparent en recrutement et/ou en politique de formation interne.

#### IV.2.2.c Open Badge et réflexivité

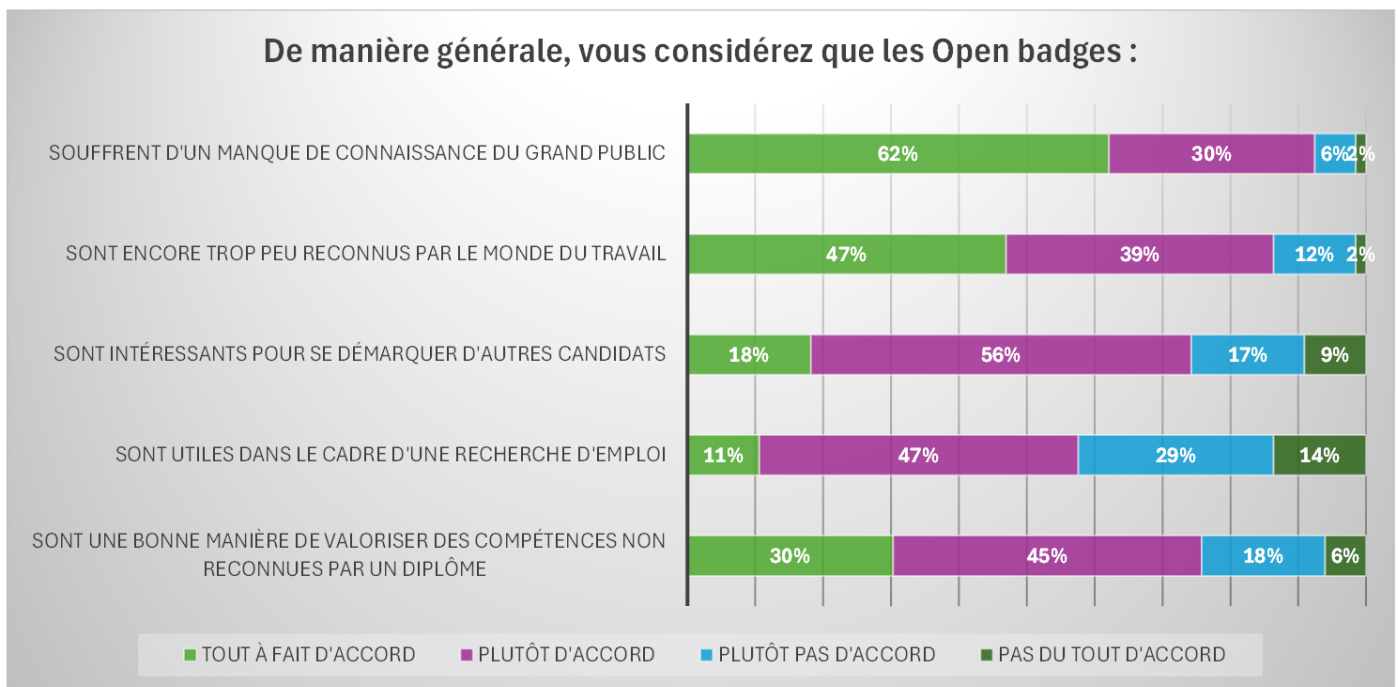


Sur l'impact des badges, concernant leur réflexivité, les étudiants semblent divisés.

52% pensent que les badges leur permettent de prendre conscience de leurs compétences et 52% également pensent que cela leur a permis de mieux savoir valoriser leurs compétences. Enfin, ils sont plus nombreux (60%) à penser que les badges leur permettent de faire reconnaître les compétences acquises.

Ces résultats sont certes partagés mais montrent que plus de la moitié des étudiants voient un intérêt personnel dans l'obtention d'un Open Badge. Ils sont plus nombreux à percevoir l'aspect reconnaissance que la plus-value en termes de réflexivité. Limiter les difficultés évoquées plus haut et accompagner la délivrance d'un Open Badge au niveau réflexif pourrait améliorer ces résultats.

### IV.2.3 Considération de l'Open Badge



- 50 répondants (75%) pensent que l'OB permet la reconnaissance des compétences hors diplôme
- 38 répondants (58%) trouvent l'OB utile lors de la recherche d'emploi
- 49 répondants (74%) sont convaincus que l'OB permet de se démarquer d'autres candidats
- 57 répondants (86%) trouvent que les OB ne sont pas assez connus dans le monde du travail
- 61 répondants (92%) pensent que les OB souffrent d'un manque de connaissance du grand public.

La donnée sur l'utilité en recherche d'emploi est significativement moins positive du fait des éléments expliqués ci-dessus lors de l'analyse des verbatim. De même, les deux dernières données, à savoir le manque de reconnaissance du monde du travail et du grand public peuvent expliquer la difficulté à valoriser ses badges pour s'insérer. Les autres réponses sont cependant encourageantes en termes d'utilité ressentie par les étudiants à l'égard des Open badges, notamment sur le volet de la reconnaissance de compétences et mise en avant de la spécificité de leur profil.

#### IV.2.4 Autres badges obtenus

La quasi-totalité des étudiants n'ont pas obtenu d'autres badges que celui qu'ils ont reçu lors des challenges DiLL et/ou Créa Campus. Deux hypothèses peuvent alors être faites : soit ils n'ont plus accepté d'autres badges, soit le dispositif ne leur a plus jamais été proposé. Cette deuxième option nous paraît probable, les badges étant encore peu utilisés de manière générale.

Concernant les étudiants qui ont peu compris l'intérêt des badges ou qui n'y voient pas de plus-value, cette donnée peut fournir une explication. Ils n'ont ainsi eu qu'une seule occasion de comprendre l'utilité de ce nouveau mode de valorisation. De plus, un seul badge est peut-être plus difficilement valorisable qu'un portefeuille de badges plus étoffé.



## V Conclusion

Le nombre de projets récents en lien avec les Open Badges dans les universités témoigne d'un intérêt croissant pour ce dispositif, bien qu'avec des objectifs différents. De même, des études récentes comme celles menées par B. Rollin<sup>16</sup>, montre que le concept même d'Open Badge pourrait répondre aux besoins des étudiants de l'enseignement supérieur, qui semblent désireux d'obtenir davantage de reconnaissance.

Cependant, si on souhaite massifier l'usage des badges et s'assurer de leur impact au long terme, plusieurs problématiques majeures sont à dépasser. Tout d'abord l'absence de consensus sur le cadre et les objectifs des badges numériques qui contribue à brouiller les pistes pour les usagers. Ensuite, la coordination insuffisante des initiatives et leur caractère encore exploratoire ainsi que le manque de connaissance du grand public de ces dispositifs sont des freins majeurs. Enfin, reste la question des moyens humains, financiers et techniques nécessaires à la mise en place des badges numériques.

La solution pourrait alors être un portage politique à plus grande échelle, apportant une meilleure définition du concept et une meilleure coordination entre les acteurs. Une mise en œuvre coordonnée permettrait une meilleure mutualisation des ressources disponibles, dégageant du temps pour améliorer l'accompagnement des bénéficiaires. Les badges seraient alors institutionnalisés afin de gagner en clarté et en impact. Ce faisant, ils s'éloigneraient un peu plus de leur principe initial de décentralisation et risqueraient de perdre une partie de leur sens. En effet, quelle serait alors leur place relativement aux diplômes, crédits et attestations de réussite ? De même une réponse unique limiterait l'adaptation des dispositifs à la diversité des territoires et de leurs problématiques.

Autant de questionnement auxquels la communauté universitaire devra répondre si elle souhaite mettre en avant les Open Badges. Ces problématiques dépassent par ailleurs le cadre de l'ESR, les badges numériques ayant un rayonnement plus large auprès d'acteurs divers (association, entreprises, collectivités). C'est donc un défi d'ampleur qui est à relever afin de trouver des solutions qui conviennent à tous.

---

<sup>16</sup> L'open-badge comme outil au service de la reconnaissance des compétences transversales : le point de vue des étudiant-es de l'enseignement supérieur

## VI Bibliographie

### VI.1 Témoignages d'établissements

GT APC NCU#11 Openbadges et Certification (témoignages des universités de Limoges, Nantes et Nice-Côte d'Azur), 4 avril 2023

<https://pod.univ-cotedazur.fr/video/16905-gt-apc-ncu11-openbadges-et-certification-04042023mp4/>

OBf Academy - Retours d'expérience Centrale Méditerranée et UTBM, 27 juin 2023

[https://www.youtube.com/watch?v=aUy6kLZxR\\_c&t=0s](https://www.youtube.com/watch?v=aUy6kLZxR_c&t=0s)

### VI.2 Autres ressources

Cieply, Sylvie, et Isabelle Grand. « Quels usages pour les Open Badges dans l'enseignement supérieur ? Analyse de la diffusion d'une innovation à l'IAE Caen ». *Management & Avenir* 113, no 7 (2019): 15-38. <https://doi.org/10.3917/mav.113.0015>.

enseignementsup-recherche.gouv.fr. « Vie étudiante ». Consulté le 23 septembre 2024. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo13/ESRS2206041C.htm>.

Foudriat, Michel. « Chapitre 1. Définition et dimensions de la co-construction ». *Politiques et interventions sociales* 2 (2019): 15-36.

Groupe de travail n° 4 - Réseau Emplois Compétences. « Renforcer la capacité des entreprises à recruter ». FRANCE stratégie, août 2017. [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport\\_rec\\_capacite\\_entreprises\\_recrutement\\_03102017.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport_rec_capacite_entreprises_recrutement_03102017.pdf).

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de. « Etat de l'Enseignement Supérieur, de La Recherche et de l'Innovation En France N°17 ». Consulté le 23 septembre 2024. [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eedr/FR/EESR17\\_RESUME/l\\_etat\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_de\\_la\\_recherche\\_et\\_de\\_l\\_innovation\\_resume/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eedr/FR/EESR17_RESUME/l_etat_de_l_enseignement_superieur_de_la_recherche_et_de_l_innovation_resume/).

Moccozet, Laurent, Hervé Platteaux, Maud Plumettaz-Sieber, et Omar Benkacem. « Un système d'aide pour développer les compétences numériques des étudiants à l'université », 2015.

Ravet, Serge. « Réflexions sur la genèse des Open Badges ». *Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge* 2017, no 20 (16 décembre 2017). <https://doi.org/10.4000/dms.2043>.

Ravet, Serge, Philippe Petitqueux, Sylvie Teynier, et Mathias Dufour. « Etat des lieux et propositions pour promouvoir le déploiement des badges numériques au niveau national », s. d.

Rollin, Bastien. « L'open-badge comme outil au service de la reconnaissance des compétences transversales : le point de vue des étudiant-es de l'enseignement supérieur ». *L'Orientation scolaire et professionnelle* 52/1 (2023): 145-68. <https://doi.org/10.4000/osp.17206>.

Rollin, Bastien. « L'open-badge : un outil au service de l'évaluation et de la reconnaissance de compétences transversales dans l'enseignement supérieur ? » *e-JIREF* 7, no 3 (2021): 47-72. <https://journal.admee.org/index.php/ejiref/article/view/159>

Rollin, Bastien. « Objectifs, forces et faiblesses des open-badges dans l'enseignement supérieur ». *Enseignement & Apprentissages*, no 5 (2022): 3.

Université Caen Normandie. « Guide des Open Badges UNICAEN », 04/22. [https://pedagogie.unicaen.fr/wp-content/uploads/sites/24/2023/05/UNICAEN\\_open-badges.pdf](https://pedagogie.unicaen.fr/wp-content/uploads/sites/24/2023/05/UNICAEN_open-badges.pdf).

Young, Danny, Richard West, et Travis Nylin. « Value of Open Microcredentials to Earners and Issuers ». The International Review of Research in Open and Distributed Learning 20 (8 mai 2019). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v20i5.4345>.