



Cadre de Référence des Pratiques de Reconnaissance

Table des matières

Équipe éditoriale	5
Coauteurs	5
Les contributeurs	5
Relecteurs	5
Endosseurs	5
Invités	5
Introduction	5
Typologie des contextes et modalités de reconnaissance	8
Trois contextes d'ancrage	8
Trois modalités de reconnaissance	9
Ce que révèle cette typologie	9
Une invitation à l'action	9
Carte fonctionnelle du système global de reconnaissance	10
Niveau 1 : Définition de l'objectif général	10
Niveau 2 : Fonctions clés	10
Niveau 3 : Unités de compétence	10
Niveau 4 : Activités clés (éléments de compétence)	12
FOCUS	15
FOCUS MESO : La reconnaissance au sein des communautés et des organisations	15
R1 Activer la reconnaissance individuelle dans un contexte collectif	15
R2 Faciliter la reconnaissance dans les communautés (fonction centrale à ce niveau)	16
R3 Assurer la lisibilité et la valeur	16
R4 Interopérabilité	17
R5 Éthique et ouverture	17
MICRO FOCUS : La reconnaissance entre individus et au sein de petites équipes ou de groupes informels	19
R1 Activer la reconnaissance individuelle (fonction centrale à ce niveau)	19
R2 Reconnaissance en petits groupes (pairs, paires, familles, équipes, etc.)	19
R3 Lisibilité et valeur (sur sa propre échelle)	20
R4 Portabilité et interopérabilité (dans ses transitions de vie)	20
R5 Éthique et agentivité individuelle	21
FOCUS MACRO : Reconnaissance au niveau des cadres institutionnels, territoriaux, politiques et systémiques	22
R1 Reconnaissance de l'individu dans les politiques publiques	22
R2 Soutenir les communautés (à grande échelle)	22
R3 Lisibilité et valeur dans l'espace public	23
R4 Soutenir l'interopérabilité (fonction centrale à ce niveau)	23
R5 Cadre éthique, inclusif et durable	23

Synthèse des liens entre les niveaux (micro, méso, macro)	25
Unités de compétences (TBD)	27
Domaine 1 Fondements et cadres de la reconnaissance Ouverte	27
D1.1 Comprendre les dimensions sociales, culturelles et politiques de la reconnaissance	27
D1.2 Identifier les formes et technologies de reconnaissance	28
D1.3 Situer les pratiques dans les cadres politiques et réglementaires	28
D1.4 Déconstruire la logique d'exclusion des systèmes traditionnels	28
Domaine 2 Faciliter et soutenir les processus de reconnaissance	28
D2.1 Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail	28
D2.2 Co-construire des systèmes avec les communautés	33
D2.3 Animer des ateliers ou des rituels de reconnaissance	33
D2.4 Soutenir l'identification des résultats d'apprentissage	33
D2.5 Soutenir la réflexivité et l'auto-reconnaissance	33
Domaine 3 Documentation, lisibilité et interopérabilité	33
D3.1 Produire des images de reconnaissance lisibles et interprétables	34
D3.2 Articuler la reconnaissance avec les cadres existants	34
D3.3 Utiliser des formats ouverts et pérennes	34
D3.4 Garantir la souveraineté des personnes sur leurs données	34
Domaine 4 Déploiement de l'écosystème et architecture distribuée	34
D4.1 Cartographier les pratiques existantes	34
D4.2 Elaborer une stratégie systémique	34
D4.3 Agir en tant que médiateur inter-niveaux	34
D4.4 Participer à une architecture distribuée	34
Domaine 5 Posture, éthique et développement professionnel	34
D5.1 Adopter une position éthique, inclusive et critique	35
D5.2 Respecter la confidentialité, le consentement et la diversité	35
D5.3 Documenter et partager les pratiques	35
D5.4 Contribuer à une communauté de pratique ERP	35
Ouvrir l'assurance qualité dans les pratiques de Reconnaissance Ouverte	36
1. Introduction	36
Différencier les modalités de reconnaissance	36
Vers un modèle ouvert d'assurance qualité	37
2. Marqueurs de qualité à travers les modalités	37
3. Le rôle des professionnels de la reconnaissance dans l'assurance qualité	38
4. Exemples de pratiques d'AQ ouvertes	38
5. Les risques du formalisme - et comment les atténuer	39
Annexes	39
Responsable de la reconnaissance - Vue d'ensemble	39
Modélisation de type "architecture de reconnaissance distribuée	42
Exemple de fiche de compétence AFNOR (Chapitre français de l'ISO)	43
Grille d'observation Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail	47
Intégration dans un référentiel métier ERP (praticien de la reconnaissance intégrée).	48
Matrice de maturité avancée basée sur le Manifeste de la Reconnaissance Ouverte	50
Contextes de reconnaissance	50

Pratiques de reconnaissance Cadre professionnel

Niveaux de maturité (d'un processus qui évolue dans le temps)	51
Méthodes/régimes de reconnaissance (logique fonctionnelle)	51
Matrice de maturité	53
Grille d'auto-évaluation	55
Ressources	55

Équipe éditoriale¹

Coauteurs

- Serge Ravet, Reconnaitre Open Recognition Alliance
- Hubert Grandjean, AFDEC²

Les contributeurs

- Tenielle McLeod, Facilitatrice RA/RPL | Développeur pédagogique | Instructeur | Candidat au doctorat
- Deb Carr, experte en reconnaissance des compétences | Auditeur principal certifié ISO17024 ISO21001 ISO9001³

Relecteurs

- Julie Reddy, professeur de pratique au CERT, Université de Johannesburg, anciennement directrice générale de la South African Qualifications Authority.
- Lauriane Mignondo, Responsable de département Accompagnement à la Certification, AFDAS

Endosseurs

-

Invités

-

Introduction

Objectif général du système de reconnaissance

Permettre une **reconnaissance** explicite, contextualisée et interopérable **des pratiques, des compétences, des réalisations et des contributions** dans les contextes micro

- ¹**Coauteurs** : Responsable de la création du contenu principal du cadre. Ils développent la structure, rédigent le texte principal et intègrent les commentaires dans la version finale.
- **Réviseurs** : Ils fournissent un retour critique sur la clarté, la cohérence et la pertinence. Ils contribuent à garantir la qualité et la cohérence du cadre en révisant les versions préliminaires, en identifiant les lacunes et en validant la version finale avant sa publication.
- **Les contributeurs** : Ils apportent leur contribution sous forme de commentaires, de suggestions ou d'exemples. Leur rôle est d'enrichir le travail en partageant des idées, des pratiques ou des critiques, mais ils n'ont pas la responsabilité de rédiger le contenu principal.
- **Les approubateurs** : Soutiennent et promeuvent le cadre de référence.

² Association Française pour le Développement de l'Emploi et des Compétences

³ Spécialiste de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), candidat au doctorat étudiant les effets de la RPL sur les individus, TVET Public Policy | Governance | Research | Practice | Quality Assurance (Politique publique | Gouvernance | Recherche | Pratique | Assurance qualité). Australie - EAU - Arménie - Royaume d'Arabie Saoudite - Turquie - Canada

(individus et petits groupes), méso (organisations, communautés, réseaux) et macro (société, politiques publiques, organismes professionnels, conseils sectoriels de compétences,...), en rendant visibles les pratiques de reconnaissance non formelles et informelles et en les intégrant aux pratiques formelles.

Niveaux de l'analyse fonctionnelle

L'analyse fonctionnelle s'articule autour des niveaux suivants⁴ :

1. **Objectif**
2. Rôles / **fonctions clés**
3. Fonctions **principales**
4. **Activités clés** / éléments de compétence
5. **Critères de performance et énoncés d'objectifs**

Développer une analyse fonctionnelle complète

- Identifier **les compétences requises** dans chaque contexte.
- Décrire **les éléments de performance attendus** (par exemple, "peut construire un système de reconnaissance Ouverte dans un environnement communautaire").
- Cartographier les **interdépendances entre les contextes** (comment le micro alimente le méso, le méso le macro, et vice versa).
- Incorporer des **scénarios de la vie réelle ou des cas d'utilisation** : par exemple, une association locale, une entreprise, une autorité locale, un réseau professionnel.

NB : Dans les tableaux ci-dessous :

- **Micro** = le *reconnaisant* est un individu (professionnel, citoyen, responsable de collectivité, expert, client, etc.)
- **Méso** = le *reconnaisant* est un groupe ou une organisation.
- **Macro** = le *reconnaisant* est un organisme sectoriel, sociétal ou national.

⁴ c.f. Mansfield B., Mitchell L. (1996) *Towards a Competent Workforce*, Gower Publishing

	Objectif	Impact	Fonctions principales	Exemples de fonctions principales
Macro	Soutenir les dynamiques systémiques de reconnaissance qui favorisent une société juste, inclusive et axée sur l'apprentissage, en valorisant la diversité des connaissances, des parcours et des contributions.	Cohésion sociale, inclusion, justice (re)cognitive, équité.	Structurer et soutenir une infrastructure de reconnaissance distribuée, inclusive et interopérable à travers les territoires, les secteurs et les institutions.	• Élaborer des cadres et des politiques de reconnaissance Ouverte et évolutive. • Relier les systèmes de référence des pratiques locales • Garantir la transparence, la validité, la fiabilité, l'inclusivité, la lisibilité, la portabilité et l'interopérabilité des systèmes à grande échelle.
Méso	Favoriser les dynamiques de reconnaissance collective qui renforcent la coopération, la confiance et l'apprentissage au sein des communautés, des organisations et des réseaux.	Coopération, confiance, engagement, innovation, développement collectif.	Concevoir, développer et gérer des écosystèmes de reconnaissance locaux ouverts, connectés et évolutifs.	• Créer des pratiques et des processus de reconnaissance adaptés aux contextes collectifs. • Mettre en œuvre des systèmes de reconnaissance participatifs (par exemple, cercles de reconnaissance, badges partagés). • Documenter et promouvoir les pratiques professionnelles et collectives
Micro	Permettre à chaque individu de se sentir légitime, visible et valorisé dans son apprentissage, ses expériences et ses contributions.	Émancipation, pouvoir d'agir, construction identitaire, motivation.	Construire et améliorer un écosystème de reconnaissance personnelle.	• Identifier et documenter les expériences, les compétences et les contributions • Émettre, recevoir et promouvoir la reconnaissance (badges, témoignages, histoires). • Utiliser la reconnaissance dans différents contextes (apprentissage, emploi, engagement civique).

Cartographie de l'écosystème de reconnaissance

Typologie des contextes et modalités de reconnaissance

	Acteurs	Informelle	Semi-formelle	Formel
Macro	Institutions, organismes professionnels, conseils sectoriels de compétences, gouvernement	Approbation - citation dans une publication professionnelle	Validation sectorielle ou publique - déclaration de compétence	Certification institutionnelle - diplôme, qualification, accréditation
Méso	Organismes collectifs, organisations, réseaux	Approbation - invitation en tant qu'expert ou conférencier	Validation organisationnelle - lettre de référence, déclaration de compétence	Certification organisationnelle - certificat, statut, promotion
Micro	Individus, pairs	Approbation - lettre de remerciement	Validation par les pairs - témoignage documenté	Certification par un expert reconnu ou désigné - attestation formelle
Action	Toutes les actions	Valoriser, endosser, approuver	Valider, attester, créditer	Accréditer, certifier, autoriser

Contextes et modalités de la reconnaissance

Le tableau **Contextes et modalités de la reconnaissance** (page précédente) propose une analyse croisée des pratiques de reconnaissance selon **trois contextes d'action** (micro, méso, macro) et **trois modalités** (informel, semi-formel, formel). Elle repose sur l'idée que la reconnaissance est une **pratique relationnelle, sociale et politique** qui peut s'exprimer et se structurer de diverses manières, des plus spontanées aux plus réglementées.

Trois contextes d'ancrage

- Dans le **contexte micro**, la reconnaissance est avant tout **expérientielle** : elle concerne les personnes dans leur singularité, leur expérience vécue et leurs interactions immédiates. C'est souvent là qu'**émerge le besoin de reconnaissance**, lié à des dynamiques personnelles, identitaires ou émotionnelles.
- Dans le **contexte méso**, la reconnaissance est ancrée dans des **collectifs structurés** : organisations, communautés, réseaux. Elle agit comme un **levier de cohésion, d'apprentissage collectif et de circulation de la confiance**. Ici, la reconnaissance prend des formes plus visibles et partageables, souvent liées à des processus internes (endossements, recommandations, attestations, etc.).
- Dans le **contexte macro**, la reconnaissance s'inscrit dans des **cadres institutionnels ou sociétaux**. Elle produit des effets de **régulation et de redistribution** - qu'ils soient symboliques (prestige) ou matériels (accès aux droits, à l'emploi, à la mobilité). Elle peut également servir des **politiques de justice sociale, de diversité et d'inclusion**.

Trois modalités de reconnaissance

- La **reconnaissance informelle** repose sur des **gestes quotidiens, implicites ou relationnels** : un remerciement, une citation, une invitation, un témoignage. Elle est **flexible, contextuelle, souvent invisible**, mais fondamentale pour le sentiment de valeur d'une personne.
- La **reconnaissance semi-formelle** occupe un **espace stratégique intermédiaire** : elle **formalise sans institutionnaliser**. Elle rend visibles des contributions ou des compétences qui ne s'inscrivent pas dans les référentiels de compétences conventionnels. Il s'agit par exemple de **badges ouverts, d'attestations délivrées par la communauté, de lettres de recommandation ou de portefeuilles validés par les pairs**. Ce type de reconnaissance est généralement **documenté et partageable**, mais n'est pas réglementé par une autorité juridique ou administrative.
- La **reconnaissance formelle** nécessite un **cadre normatif, juridique ou institutionnel**. Elle structure souvent les parcours éducatifs et professionnels (par exemple, l'accès à l'emploi, la mobilité, la progression du statut). Elle s'appuie sur des **mécanismes stabilisés** tels que les diplômes, les certifications et les accréditations.

Ce que révèle cette typologie

Ce cadre **évite d'établir des hiérarchies implicites** entre les modalités de reconnaissance. Il met l'accent sur le fait que :

- Chaque contexte a un **objectif et une fonction spécifiques** ;
- Chaque **modalité de reconnaissance** peut exister dans tous les contextes, même si elle peut prendre différentes **formes et produire différents effets** ;
- Les modalités peuvent être **articulées** : une approbation dans le contexte micro peut devenir le point de départ d'une validation dans le contexte méso ou macro ;
- **Les formes semi-formelles sont essentielles** pour combler le fossé entre la validation formelle et la reconnaissance vécue. Elles permettent d'**ancrer l'émancipation individuelle dans la dynamique collective**, sans avoir à attendre une approbation institutionnelle descendante.

Une invitation à l'action

Cette typologie peut être utilisée comme un **outil de diagnostic et de conception** pour :

- **Cartographier les formes de reconnaissance existantes** au sein d'un territoire ou d'une organisation ;
- **Identifier les angles morts ou les espaces sous-utilisés** dans les écosystèmes de reconnaissance ;
- **Concevoir des pratiques de reconnaissance ouvertes, progressives et inclusives** qui articulent la reconnaissance informelle, semi-formelle et formelle - au service des individus, des communautés et de la société dans son ensemble.

Carte fonctionnelle du système global de reconnaissance

Niveau 1 : Définition de l'objectif général

Objectifs généraux

Donner aux individus, aux groupes et aux organisations les moyens de reconnaître et d'être reconnus pour leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences et leurs contributions - à travers toutes les formes de reconnaissance (informelle, semi-formelle, formelle) et à tous les niveaux (micro, méso, macro). Le cadre promeut une logique d'individuation, d'agence, d'interconnexion et d'interopérabilité, garantissant que la reconnaissance est significative, inclusive et actionnable.

Niveau 2 : Fonctions clés

Principales fonctions du système de reconnaissance

Code	Fonction clé	Définition synthétique
R1	Activation de la reconnaissance au niveau individuel	Permettre aux individus de comprendre, de documenter, d'émettre, de recevoir des reconnaissances
R2	Faciliter la reconnaissance dans les communautés	Développer des pratiques de reconnaissance collective et distribuée au sein de groupes ou d'organisations
R3	Garantir la clarté et la valeur des reconnaissances	Permettre la confiance, l'interprétation et la mobilité des reconnaissances entre les contextes
R4	Soutenir l'interopérabilité entre les contextes ⁵ et les systèmes	Relier les pratiques locales de reconnaissance à des systèmes ou infrastructures de référence plus larges
R5	Garantir l'ouverture, la transparence et l'éthique du système	Maintenir les principes d'équité, d'autonomie, d'inclusion et d'émancipation dans les processus de reconnaissance

Niveau 3 : Unités de compétence

Dans ce document, la compétence est définie comme la "combinaison" intégrée de KSAV :

⁵ micro-méso-macro

- **Connaissances** - savoir pourquoi (comprendre les principes, les concepts et le contexte),
- **Aptitudes** - savoir comment (capacité à appliquer les connaissances dans la pratique),
- **Attitudes** - savoir être (dispositions, comportements, modes de relation),
- **Valeurs** - savoir comment agir avec intégrité (traduire l'éthique en **pratique**).

Remarque : Dans ce document, la structure KSAV est comprise comme un *espace projectif* où des objets complexes, tels que la compétence ou la pratique, peuvent être projetés. Par conséquent, lorsque nous disons ou écrivons que la compétence est la "combinaison" de la KSAV, cela est formellement erroné. L'expression correcte devrait être : une compétence [pratique] peut être "décomposée" comme une combinaison de KSAV.

Ce n'est pas $K+S+A+V \Rightarrow \text{compétence}$ -additif

mais plutôt $\text{compétence} \sim (K, S, A, V)$ -projective

La compétence n'est pas une addition de KSAV, KSAV est l'espace quadridimensionnel utilisé pour représenter la compétence. En ce sens, la compétence précède sa représentation. Ce que nous appelons KSAV ne sont que les ombres ou les projections d'une pratique vivante dans un cadre de représentation. **Réduire la compétence à une combinaison de KSAV reviendrait à confondre la carte avec le territoire, ou l'ombre avec le corps qui la projette.**

- R1 Activer la reconnaissance au niveau individuel
- R2 Faciliter la reconnaissance dans les communautés
- R3 Assurer la clarté et la valeur des reconnaissances
- R4 Soutenir l'interopérabilité entre les contextes et les systèmes
- R5 Garantir l'ouverture, la transparence et l'éthique du système

Commenté [1]: Je m'interroge sur la possibilité d'inclure des attributs ici afin d'honorer l'identité. Toutefois, cela est peut-être lié aux valeurs. La raison pour laquelle je souligne ce point est que je pense que les attributs personnels (par exemple le souci des autres) sont les derniers à être reconnus alors qu'ils apportent tellement de positif à un environnement et sont cruciaux pour de nombreux rôles (enseignement, soins infirmiers, etc.).

Commenté [2R1]: La structure de la KSAV est imparfaite, car même un seul "attribut" existe en relation avec d'autres attributs ainsi qu'avec la KSAV. Ma représentation de la KSAV est celle d'un espace projectif sur lequel nous pouvons projeter des objets complexes, tels qu'une pratique. Ainsi, lorsque nous disons (moi y compris) que la compétence est la "combinaison" de KSAV, c'est formellement erroné. L'expression correcte devrait être : une compétence [pratique] peut être "décomposée" comme une combinaison de KSAV. Il ne s'agit pas de $K+S+A+V \Rightarrow$ compétence (un ajout) mais plutôt de compétence $\rightarrow (K, S, A, V)$ - non pas une implication logique mais une projection à travers quatre dimensions interdépendantes.

Commenté [3R1]: J'ai ajouté une "remarque" dans le document pour préciser ce point.

Niveau 4 : Activités clés (éléments de compétence)

Pour chaque fonction principale, nous décrivons des activités observables qui peuvent être utilisées dans divers contextes.

R1 Activation de la reconnaissance au niveau individuel

Fonction principale	Activités clés
R1.1 Identifier ce que vous avez appris (vous reconnaître)	1. Effectuer une auto-analyse de ses expériences 2. Décrire des situations significatives d'apprentissage ou de contribution 3. Identifier les compétences ou les qualités utilisées
R1.2 Reconnaître les autres (pairs, mentors, collègues, etc.)	1. Définir les raisons de la reconnaissance (qualité, compétence, contribution) 2. Utiliser un langage clair et constructif 3. Créer une reconnaissance symbolique ou documentaire (badge, message, histoire, artefact, etc.)
R1.3 Recevoir et comprendre la reconnaissance	1. Lire/interpréter la reconnaissance reçue 2. Identifier la valeur personnelle ou sociale de cette reconnaissance 3. Intégrer la reconnaissance dans son parcours professionnel (portfolio, récit, etc.)
R1.4 Organiser et valoriser son portefeuille de reconnaissances	1. Choisir la reconnaissance adaptée au contexte (emploi, engagement, apprentissage, etc.) 2. Relier les reconnaissances entre elles pour produire du sens 3. Présenter sa reconnaissance dans des environnements variés

R2 Faciliter la reconnaissance dans les communautés

Fonction principale	Activités clés
R2.1 Co-concevoir les pratiques de reconnaissance	1. Animer des discussions sur les valeurs et les critères de reconnaissance 2. Définir collectivement les types de reconnaissance nécessaires 3. Elaborer une charte ou un protocole communautaire
R2.2 Mettre en place des rituels ou des artefacts de reconnaissance	1. Concevoir des formats appropriés (badges, cérémonies, histoires partagées, etc.) 2. Organiser des moments de reconnaissance (rituels, bilans, présentations) 3. Assurer l'accessibilité et une participation équitable

R2.3 Documenter collectivement les critères de reconnaissance	1. Identifier les éléments jugés importants pour la reconnaissance 2. Créer des grilles, des référentiels communautaires ou des récits types 3. Ajuster les critères en fonction du contexte et du retour d'information
R2.4 Assurer la qualité et la confiance par des mécanismes partagés	1. Co-analyser les reconnaissances produites (peer review) 2. Mettre en place des mécanismes de validation distribués 3. Soutenir l'autoréflexivité collective

R3 Assurer la clarté et la valeur des reconnaissances

Fonction principale	Activités principales
R3.1 Décrire la reconnaissance	1. Structurer la reconnaissance avec des métadonnées compréhensibles 2. Combiner les éléments de preuve (documents, récits, retour d'information, etc.) 3. Utiliser des formats visuels ou narratifs pertinents
R3.2 Faire le lien avec les cadres existants	1. Identifier les référentiels ou grilles compatibles (professionnels, citoyens, associations, etc.) 2. Faire des liens sans perdre la singularité des pratiques 3. Traduire la reconnaissance en plusieurs langues (ex : storytelling + référentiel)
R3.3 Soutenir la reconnaissance croisée	1. Faciliter les échanges entre groupes, réseaux et institutions 2. Mettre en place des accords de reconnaissance mutuelle 3. Co-construire des ponts entre les sphères (travail, engagement, apprentissage, etc.)

R4 Soutenir l'interopérabilité entre les contextes et les systèmes

Fonction principale	Activités principales
R4.1 Assurer la portabilité	1. Utiliser des formats ouverts et durables (Open Badges, JSON-LD, etc.) 2. Garantir la traçabilité de la reconnaissance 3. Mettre en place des passerelles techniques ou organisationnelles
R4.2 Documenter et partager	1. Produire des guides, tutoriels et ressources communes réutilisables 2. Ouvrir des ressources dans des formats accessibles 3. Contribuer à des bases de données ou observatoires ouverts

R4.3 S'inscrire dans une architecture distribuée	1. Participer à des réseaux de confiance 2. S'aligner sur les principes d'interopérabilité (par exemple DARE, Reconnaissance Ouverte) 3. Contribuer à la gouvernance des biens communs de la reconnaissance
--	---

R5 Garantir l'ouverture, la transparence et l'éthique du système

Fonction principale	Activités principales
R5.1 Garantir l'inclusivité	1. Impliquer les parties prenantes dans la co-conception 2. Adapter les supports et les approches à la diversité des publics 3. Supprimer les obstacles à la participation (langue, temps, accès, etc.)
R5.2 Respecter les principes éthiques	1. Garantir un consentement explicite 2. Protéger les données personnelles et contextuelles 3. Éviter les approches d'évaluation cachées ou descendantes
R5.3 Renforcer l'agentivité	1. Permettre à chacun de choisir ce qu'il souhaite reconnaître ou partager 2. Soutenir la construction d'identités multiples et évolutives 3. Valoriser les voix minoritaires ou invisibles

FOCUS

Cette section analyse les différents contextes de reconnaissance et leurs interrelations :

- Micro-individus
- Méso-organisation, communautés
- Macro-société

Nous commencerons par définir les pratiques propres au niveau *méso*, qui est au centre de l'espace des pratiques de reconnaissance.

FOCUS MESO : La reconnaissance au sein des communautés et des organisations

Objectifs au niveau méso

Créer des **écosystèmes de reconnaissance distribués**, soutenus par des collectifs, des réseaux ou des organisations, permettant à chacun de contribuer, de faire reconnaître ses connaissances et de reconnaître les autres dans un cadre partagé, éthique, contextuel et vivant.

Reformulation des fonctions clés et principales appliquées au niveau méso

R1 Activer la reconnaissance individuelle dans un contexte collectif

Fonction principale	Exemples d'activités méso
---------------------	---------------------------

R1.1 Identifier ce que l'on a appris	Organiser des ateliers de narration ou de partage de portfolio Utiliser des modèles d'auto-positionnement développés par la communauté
R1.2 Émettre des reconnaissances	Faciliter les "cercles de reconnaissance" où chacun reconnaît un pair Permettre aux membres d'émettre librement des badges (avec une signification partagée).
R1.3 Recevoir la reconnaissance	Créer un espace public de reconnaissance Organiser des "murs de reconnaissance" numériques ou physiques
R1.4 Valoriser son portefeuille	Aider les membres à structurer leurs références en vue d'opportunités externes (emplois, missions, etc.) Relier les portefeuilles personnels à des projets collectifs

R2 Faciliter la reconnaissance dans les communautés (fonction centrale à ce niveau)

Fonction principale	Exemples d'activités méso
R2.1 Co-construire les pratiques	Organiser des ateliers pour co-définir les critères de reconnaissance Elaborer collectivement une "charte de reconnaissance" Impliquer les membres dans la création de typologies ou de familles de reconnaissance
R2.2 Mettre en place des systèmes	Développer un système de badges ouvert et géré par la communauté Organiser des rituels (fêtes, cérémonies de reconnaissance, votes symboliques) Créer un espace (physique ou numérique) dédié à la reconnaissance.
R2.3 Documenter les critères	Construire ensemble des grilles de reconnaissance simples ou narratives Utiliser des récits de pratique pour illustrer les critères Réviser les critères en fonction des retours d'expérience
R2.4 Assurer la qualité	Déployer des processus de validation par les pairs Former des "facilitateurs de reconnaissance" au sein du groupe Mettre en place des gardiens de l'éthique ou des comités de suivi ouverts.

R3 Assurer la lisibilité et la valeur

Fonction principale	Exemples d'activités méso
R3.1 Décrire la reconnaissance	Créer des fiches de reconnaissance avec des histoires, des critères, des preuves et une signification sociale Ajouter des métadonnées

	qui peuvent être comprises par d'autres (à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe)
R3.2 Lien avec les cadres existants	Créer des "cartes de correspondance" entre la reconnaissance locale et les systèmes de référence pour les professions, les citoyens et les associations Produire des ponts sémantiques entre la reconnaissance libre et la reconnaissance institutionnelle
R3.3 Reconnaissance croisée	Conclure des accords de reconnaissance mutuelle entre organisations (pactes, alliances, etc.) Echanger des badges ou des symboles entre collectifs partenaires

R4 Interopérabilité

- R4.1 Permettre la portabilité et la réutilisation des reconnaissances (interopérabilité technique et sémantique)
- R4.2 Documenter les pratiques et créer des systèmes de reconnaissance communs
- R4.3 Contribuer à une architecture de reconnaissance distribuée

Fonction principale	Exemples d'activités méso
R4.1 Portabilité	Utiliser des badges ouverts avec des preuves et des descriptions transférables Permettre à un badge de "voyager" entre plusieurs contextes.
R4.2 Documentation des domaines communs	Publier des guides d'utilisation de la reconnaissance créés collectivement Capitaliser les pratiques de reconnaissance dans un wiki communautaire
R4.3 Architecture distribuée	Participer à un réseau d'organisations de reconnaissance ouverte (par exemple Reconnaissance Ouverte Network) Contribuer à la gouvernance distribuée de la reconnaissance (méta-pratiques, pratiques réflexives).

R5 Éthique et ouverture

Fonction principale	Exemples d'activités méso
R5.1 Inclusion	Veiller à ce que toutes les voix soient représentées dans les décisions de reconnaissance Offrir une variété de méthodes (orales, écrites, visuelles, etc.) pour la reconnaissance

R5.2 Éthique	Rappeler les principes de consentement, de justice et de respect dans chaque acte de reconnaissance Avoir un groupe de veille éthique au sein du groupe
R5.3 Agentivité	Permettre aux membres de créer leurs propres badges ou formes de reconnaissance Soutenir les initiatives individuelles d'auto-reconnaissance

Acteurs typiques au niveau méso

- **Praticien de la reconnaissance intégré (ERP)** : facilite, relie, régule.
- **Groupe de facilitation/unité de reconnaissance** : conduit le processus.
- **Communauté / membres** : coproducteurs et bénéficiaires de la reconnaissance.

Passons au **niveau micro**, celui des **individus et de leurs interactions entre pairs** où la reconnaissance s'enracine dans le quotidien, dans les gestes, les attentions, les échanges de savoirs, de pratiques, d'émotions et d'histoires.

MICRO FOCUS : La reconnaissance entre individus et au sein de petites équipes ou de groupes informels

Objectif au niveau micro

Permettre à chacun de **donner, recevoir et demander de la reconnaissance** dans son environnement de vie, de travail, d'apprentissage et d'engagement de manière fluide, autonome, personnelle et significative.

Reformulation des fonctions clés et principales appliquées au niveau micro

R1 Activer la reconnaissance individuelle (fonction centrale à ce niveau)

Fonction principale	Exemples de micro-activités
R1.1 Identifier ce que l'on a appris	Tenir un journal personnel Prendre conscience de ses contributions à travers des récits ou un retour d'information Participer à des moments de réflexion partagée (compagnonnage, coaching par les pairs)
R1.2 Émettre des reconnaissances	Dire "merci" de manière contextualisée et profonde Donner un badge, une lettre, une capsule audio, un post-it, un message vocal ou visuel de reconnaissance Partager une anecdote positive en mettant en valeur l'action ou la qualité reconnue
R1.3 Recevoir de la reconnaissance	Prendre le temps de lire, d'écouter et de recevoir sans se dévaloriser Demander un retour d'information ou une reconnaissance spécifique (par exemple : "Quels progrès m'avez-vous vus faire ?") Archiver ou collecter pour soi la reconnaissance reçue
R1.4 Améliorer votre portfolio	Créez un carnet, un portfolio numérique ou visuel des reconnaissances Collectez des badges, des lettres, des preuves ou des témoignages Racontez l'histoire de votre carrière en vous basant sur les reconnaissances (plutôt que sur les diplômes)

R2 Reconnaissance en petits groupes (pairs, paires, familles, équipes, etc.)

Fonction principale	Exemples de micro-activités
R2.1 Co-construction des pratiques	Définir ensemble ce que nous voulons reconnaître et comment (par exemple, dans une équipe de projet) Mettre en place des micro-rituels (tour de compliments, reconnaissance de fin de sprint, cercle de clôture, etc.)

R2.2 Systèmes informels	Utiliser un "mur de reconnaissance" physique ou numérique (Trello, Miro, Google Slide, etc.) Placer un badge ou une boîte à post-it dans une salle commune Créer un mini-rituel à la fin d'une réunion ou d'un atelier
R2.3 Critères émergents	Formuler ensemble ce qui est important dans nos interactions : entraide, écoute, prise d'initiative, fiabilité, etc. Fixer des critères simples et humains, plutôt que des grilles externes.
R2.4 Qualité entre pairs	Relire avec les pairs avant de produire des reconnaissances Créer un espace de confiance pour donner un feedback honnête, sans jugement ni évaluation.

R3 Lisibilité et valeur (sur sa propre échelle)

Fonction principale	Exemples de micro-activités
R3.1 Décrire la reconnaissance	Utiliser des mots qui traduisent l'impact ("tu m'as aidé à...", "grâce à toi...") Ajouter une image, un son, une petite histoire pour incarner la reconnaissance
R3.2 Lien avec un cadre (facultatif)	Situer la reconnaissance dans un projet, un rôle, un engagement Utiliser un badge préexistant ou en créer un dans sa propre langue
R3.3 Mobiliser la reconnaissance	Utiliser ses reconnaissances dans un entretien, une lettre de motivation ou un projet personnel Partager ses reconnaissances comme preuve d'engagement ou de transformation

R4 Portabilité et interopérabilité (dans ses transitions de vie)

Fonction principale	Exemples de micro-activités
R4.1 Portabilité personnelle	Conserver ses identifiants dans un espace de confiance (ordinateur portable, cloud, application) Pouvoir les montrer ou non, selon le contexte
R4.2 Documentation personnelle	Rédiger ou enregistrer des récits basés sur des moments reconnus Utiliser des formats hybrides (texte, audio, vidéo, mindmap).
R4.3 Mise en relation	Partager la reconnaissance avec un réseau plus large (organisation, réseau d'anciens, groupe d'engagement, etc.) Rejoindre une communauté de reconnaissance plus structurée

R5 Ethique et agentivité individuelle

Fonction principale	Exemples de micro-activités
R5.1 Inclusion personnelle	Reconnaître les personnes moins visibles ou marginalisées Éviter les préjugés dans la reconnaissance (genre, statut, rôle, etc.)
R5.2 Éthique personnelle	Respecter le droit de ne pas être reconnu ou de garder la reconnaissance privée Ne pas utiliser la reconnaissance comme un instrument (pas de récompense déguisée)
R5.3 Autonomie et pouvoir d'action	Créer ses propres formes de reconnaissance (poème, dessin, vidéo, etc.) Choisir de se présenter à travers sa reconnaissance plutôt qu'à travers son CV

Acteurs typiques au niveau micro

- **Individus** (tout le monde)
- **Pairs** (paires, amis, collègues...)
- **Petits groupes** (équipes de projet, groupes d'affinité, cercles d'apprentissage)

FOCUS MACRO : Reconnaissance au niveau des cadres institutionnels, territoriaux, politiques et systémiques

Objectifs macro

Créer un environnement **favorable, lisible et interopérable** pour les pratiques de reconnaissance **Ouverte** sans les normaliser de manière rigide, mais en garantissant la **cohérence, l'ouverture, la confiance et l'interconnexion** à grande échelle.

Reformulation des fonctions clés et principales appliquées au niveau macroéconomique

R1 Reconnaissance de l'individu dans les politiques publiques

Fonction principale	Exemples d'activités macro
R1.1 Reconnaissance au-delà du diplôme	Intégrer la reconnaissance informelle dans les politiques d'orientation, d'emploi et de citoyenneté Accepter les preuves de reconnaissance communautaire dans le cadre d'un dossier
R1.2 Contrôle des données personnelles	Promouvoir la souveraineté numérique individuelle sur la reconnaissance (portabilité, effacement, transparence) Garantir le droit au silence et à l'ignorance (left in peace)
R1.3 Egalité d'accès à la reconnaissance	Réduire les inégalités d'accès à la reconnaissance symbolique et institutionnelle Identifier et soutenir les invisibles du système traditionnel (migrants, travailleurs précaires, jeunes sans qualification, etc.)

R2 Soutenir les communautés (à grande échelle)

Fonction principale	Exemples de macro-activités
R2.1 Soutenir les écosystèmes	Financer, former et soutenir les communautés locales de reconnaissance (par exemple les groupes de quartier, les associations, les réseaux). Créer des "territoires de reconnaissance Ouverte" entrelacés.
R2.2 Agir	Développer une offre publique de formation et d'accompagnement à la reconnaissance ouverte (MOOC, ateliers, labs, etc.) Déployer des outils publics ou open-source de création et de gestion des reconnaissances.

R2.3 Alliances stratégiques	Participer à des initiatives internationales sur la reconnaissance Ouverte (par exemple Open Recognition Alliance, DARE, Badge Europe, etc.)
-----------------------------	--

R3 Lisibilité et valeur dans l'espace public

Fonction principale	Exemples de macro-activités
R3.1 Description lisible	Soutenir les cadres de métadonnées reconnus (par exemple, Reconnaissance Ouverte Metadata, ESCO, EQF) Publier des normes de reconnaissance narratives ou semi-structurées.
R3.2 Correspondance et reconnaissance croisée	Créer des mécanismes de reconnaissance mutuelle entre territoires, secteurs et pays Créer des passerelles avec les certifications existantes (sans les absorber)
R3.3 Valeur publique	Intégrer la reconnaissance dans les politiques d'emploi, de formation, de jeunesse et de citoyenneté Encourager la reconnaissance dans les appels à projets, les recrutements, les bourses, etc.

R4 Soutenir l'interopérabilité (fonction centrale à ce niveau)

Fonction principale	Exemples de macro-activités
R4.1 Portabilité systémique	Définir des formats et des normes ouverts (par exemple, Open Badges, W3C VC, DARE, etc.) Développer des API et des interfaces pour permettre à la reconnaissance de circuler entre les plateformes.
R4.2 Espaces communs ouverts	Financer et entretenir des ressources numériques et documentaires (référentiels partagés, glossaires, boîtes à outils, etc.) Soutenir des espaces d'expérimentation multipartites.
R4.3 Architecture distribuée	Co-construire une infrastructure de reconnaissance multi-niveaux (territoires, secteurs, réseaux, etc.) Mettre en place une gouvernance distribuée, ouverte et inclusive de la reconnaissance (de type open source ou digital commons).

R5 Cadre éthique, inclusif et durable

Fonction principale	Exemples de macro-activités
---------------------	-----------------------------

R5.1 Inclusion structurelle	Adopter une politique proactive d'inclusion des voix minoritaires dans la gouvernance de la reconnaissance Soutenir les pratiques de reconnaissance issues des mouvements sociaux, culturels et citoyens
R5.2 Réglementation éthique	Élaborer une charte ou un cadre éthique pour la reconnaissance (non-coercition, respect de la diversité, non-appropriation des connaissances de la communauté) Protéger les droits des émetteurs et des personnes reconnues (portabilité, confidentialité, consentement).
R5.3 Soutien au pouvoir d'agir	Reconnaître formellement les pratiques émergentes (auto-reconnaissance, reconnaissance entre pairs, badges communautaires) Créer des cadres qui encouragent l'innovation sociale et éducative par le biais de la reconnaissance Ouverte.

Acteurs typiques au niveau macro

- **Institutions publiques** (ministères, autorités publiques nationales et régionales et services - éducation, emploi, soins de santé, etc.)
- **Réseaux transversaux** (pactes, alliances, coalitions d'acteurs)
 - **Opérateurs de plateformes ou d'infrastructures**
 - **Organismes de normalisation, agences de certification**
 - **Groupes de citoyens à portée politique**

Synthèse des liens entre les niveaux (micro, méso, macro)

Niveau	Objectif principal	Acteurs clés	Relations avec les autres niveaux
Micro	Reconnaissance vécue, exprimée et reçue par les individus	Individus, pairs, petits groupes	Le micro alimente le méso par ses contributions Le macro reconnaît ou ignore les expériences individuelles
Méso	Construction collective de pratiques de reconnaissance partagées	Collectifs, communautés, organisations, ERP	Le méso traduit et relie le micro au macro Il stabilise les pratiques en maintenant leur vitalité
Macro	Cadres politiques, techniques, éthiques et institutionnels qui rendent la reconnaissance possible, visible et interopérable	Institutions, réseaux, infrastructures, politiques publiques	Le macro soutient, encadre ou oriente les pratiques méso Il peut donner ou retirer de la valeur aux reconnaissances micro.

Ces niveaux forment un **écosystème vivant**, non hiérarchique mais interdépendant :

- Le **micro** est la source de la richesse humaine.
- Le **méso** est l'endroit où la communauté est formée et validée.
- Le **macro** est l'espace de la reconnaissance politique, institutionnelle ou interopérable.

3. Cas d'utilisation illustratif : un projet transnational

Exemple : Une collectivité locale crée un programme pour reconnaître l'engagement citoyen des jeunes dans les associations locales.

Le niveau	Actions clés
Micro	Les jeunes s'engagent dans une association locale Ils reçoivent des badges de reconnaissance de la part de leurs pairs ou de référents Ils construisent un portfolio de leurs engagements
Méso	L'association fait partie d'un réseau local de reconnaissance Un PRE aide à structurer les pratiques de reconnaissance (badges, rituels, documentation) Un conseil de jeunes co-construit les critères de reconnaissance avec les associations

Macro	La municipalité adopte une charte pour la reconnaissance Ouverte des engagements citoyens Les badges sont intégrés dans un système interopérable (plateforme publique, e-portfolio local) La région soutient l'initiative et lie les badges à des dispositifs de valorisation (mobilité, emploi, formation).
--------------	--

Résultat :

- Les jeunes peuvent valoriser leurs engagements dans leur recherche de stage.
- Une association voit ses pratiques reconnues et outillées.
- Une collectivité développe un territoire d'apprentissage et de reconnaissance.

Unités de compétences (TBD)

Les unités de compétences listées ci-dessous font référence aux compétences d'un praticien de la reconnaissance intégré dans une unité de travail ou sociale : association, entreprise, service, etc.

Domaine 1 Fondements et cadres de la reconnaissance Ouverte

Code	Unité de compétence	Objectif
D1.1	Comprendre les dimensions sociales, culturelles et politiques de la reconnaissance	Acquérir une vision critique et systémique des enjeux
D1.2	Identifier les formes et les technologies de la reconnaissance	Explorer les outils (badges, histoires, feedback, etc.)
D1.3	Situer les pratiques dans les cadres politiques et réglementaires	Agir en connaissance des référentiels (DARE, Reconnaissance Ouverte, etc.)
D1.4	Déconstruire la logique d'exclusion des systèmes traditionnels	Valoriser les savoirs invisibles

D1.1 Comprendre les dimensions sociales, culturelles et politiques de la reconnaissance

Objectif de l'unité :

Décrire les compétences et les connaissances requises pour exercer cette fonction dans le contexte d'une reconnaissance ouverte, distribuée et contextualisée.

Éléments de compétence et critères de performance

Élément de compétence	Indicateurs de performance	Contexte possible
Identifier les besoins et les aspirations en matière de reconnaissance au sein de la communauté	Recueillir les réactions des membres par le biais de séances d'écoute, d'enquêtes et d'ateliers fréquents	Diagnostic participatif, assemblée de quartier, réunion inter-associative
Faciliter la co-conception de formes, de critères et d'outils de reconnaissance	Animer des ateliers de conception collective ; produire des cadres ou des prototypes avec les membres	Sprint de co-conception, séminaire de co-création, animation d'un living lab
Mettre en place un cadre de reconnaissance commun, inclusif et évolutif	Formuler une charte, un protocole ou une typologie de reconnaissance Ouverte avec la communauté.	Rédaction collective d'un protocole, adoption d'une charte par consensus
Assurer la légitimité du dispositif auprès des membres	Implication des représentants des sous-groupes, validation de la	Validation par les pairs, session de retour

	clarté, de l'équité et de l'ancrage local	d'information en groupe, test de convivialité
Ancrer le système dans la dynamique de la communauté	Lier le système aux événements, rituels et pratiques existants ; éviter les approches "uniques".	Célébration annuelle, mur vivant de reconnaissance, intégration dans les réunions rituelles

Conditions d'utilisation :

A adapter en fonction du contexte (organisation, groupe, région, etc.).

Modalités d'évaluation :

Observation de la pratique, entretien réflexif, production d'un livrable ou d'un portfolio.

D1.2 Identifier les formes et technologies de reconnaissance

D1.3 Situer les pratiques dans les cadres politiques et réglementaires

D1.4 Déconstruire la logique d'exclusion des systèmes traditionnels

Domaine 2 Faciliter et soutenir les processus de reconnaissance

Code	Unité de compétence	Objectif
D2.1	Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail	Intégrer la reconnaissance dans les pratiques professionnelles
D2.2	Co-construire des systèmes avec les communautés	Mobiliser l'intelligence collective et les valeurs locales
D2.3	Animer des ateliers ou des rituels de reconnaissance	Encourager la participation, la créativité et l'expression de la reconnaissance
D2.4	Soutenir l'identification des résultats de l'apprentissage	Aider chacun à prendre conscience de ses compétences, de son rôle et de sa contribution
D2.5	Soutenir la réflexivité et l'auto-reconnaissance	Encourager l'agentivité des individus et des groupes

D2.1 Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail

Cette unité décrit les compétences et les connaissances requises pour préparer, planifier et faciliter la **reconnaissance des personnes, des compétences, des contributions et de l'apprentissage sur le lieu de travail**. Elle comprend l'adaptation et la mise en œuvre d'approches, d'outils ou de cadres de reconnaissance existants ou dérivés de cadres reconnus, ainsi que l'analyse et l'amélioration continue de sa propre pratique.

L'unité s'applique aux professionnels de la reconnaissance ou aux facilitateurs (formels ou informels), aux responsables RH, aux managers, aux tuteurs, aux pairs ou aux praticiens de la reconnaissance intégrée qui souhaitent mettre en œuvre des pratiques de

reconnaissance ouvertes, participatives et contextualisées dans un cadre professionnel.

Aucune exigence réglementaire ou légale ne s'applique à cette unité au moment de la publication.

Secteur d'activité

Reconnaissance Faciliter et renforcer l'apprentissage dans les organisations

Éléments de compétence et critères de performance

Élément de compétence	Indicateurs de performance observables	Contextes possibles
1. Préparer le processus de reconnaissance	1. Clarifier les objectifs et les intentions avec l'équipe ou les parties prenantes 2. Identifier les formes de reconnaissance pertinentes (feedback, badges, narration, etc.) 3. Identifier les acteurs impliqués (pairs, superviseurs, RH, etc.) et leurs rôles 4. Créer un environnement favorable : confiance, visibilité, cadre éthique	• Lancement d'une démarche RH innovante • Accompagner un changement de culture managériale • Projet intergénérationnel ou interdépartemental
2. Concevoir un système contextualisé	1. Intégrer la reconnaissance dans les pratiques quotidiennes, les événements et les projets 2. Identifier les opportunités de reconnaissance (livrables, post-projets, observations, témoignages, rituels, etc.) 3. Prévoir l'accompagnement nécessaire (leadership, outils numériques, sensibilisation des équipes) 4. Concevoir un plan flexible, évolutif et adapté aux besoins spécifiques des salariés 5. Obtenir l'engagement des parties prenantes pour la mise en œuvre du plan	• Système d'onboarding ou de tutorat • Développer un projet de groupe ou un projet de fin de mission • Répondre à un besoin exprimé par les salariés

Élément de compétence	Indicateurs de performance observables	Contextes possibles
3. Établir une relation de reconnaissance	1. Mener un premier entretien pour clarifier les attentes, les préférences et les besoins de reconnaissance 2. Co-définir avec les personnes concernées des critères de reconnaissance explicites ou implicites 3. Sélectionner et présenter des formes de reconnaissance pertinentes (badges, témoignages, feedback, lettres, etc.) 4. Identifier les besoins spécifiques de soutien ou d'accompagnement pour permettre une reconnaissance équitable Mettre en place un dispositif d'accompagnement bienveillant garantissant l'écoute, l'autonomie et la santé psychologique des personnes reconnues.	• Révision de l'entretien annuel • Temps d'écoute dans un groupe de projet • Temps de transition ou de départ professionnel
4. Mettre en œuvre des pratiques de reconnaissance	1. Préparer le matériel ou les environnements de reconnaissance (espaces, plateformes, supports) 2. Gérer les questions de confidentialité, de consentement et de justice dans la reconnaissance 3. Faciliter activement les actes de reconnaissance (célébrations, témoignages, revendiquer/délivrer des badges ou des signes symboliques, partage d'histoires, etc.) 4. Encourager les liens entre la reconnaissance individuelle et la contribution collective	• Revue de fin de sprint ou de projet • Organiser un événement interne • Raconter l'histoire d'une initiative collective
5. Cultiver la dynamique	1. Observer les réactions et ajuster les approches pour renforcer la portée de la reconnaissance 2. Encourager les gens à réfléchir à la reconnaissance qu'ils ont reçue et donnée 3. Encourager les gens à prendre l'initiative de leurs propres actes de reconnaissance	• Animer un rituel mensuel de reconnaissance • Développer un "mur de la reconnaissance" • Mettre en place un réseau de "facilitateurs internes"

Élément de compétence	Indicateurs de performance observables	Contextes possibles
6. Évaluer et améliorer la pratique	1. Utiliser des techniques relationnelles et éthiques pour conclure un cycle de reconnaissance 2. Recueillir un retour d'information sur la valeur perçue auprès des personnes reconnues et des parties prenantes 3. Évaluer l'impact de la reconnaissance sur l'individu, le groupe et l'organisation 4. Réfléchir à son propre rôle en tant que facilitateur de la reconnaissance 5. Proposer des améliorations aux processus, aux outils et à la culture de la reconnaissance sur le lieu de travail	• Retour d'information post-pilote • Ateliers d'amélioration continue • Participation à une communauté de pratique sur la reconnaissance

Niveau d'acquisition	Signification
Débutant	A besoin d'un soutien étroit pour mettre en œuvre l'approche
En cours de développement	Met en œuvre les actions en y apportant les ajustements nécessaires
Autonome	Agit de manière fluide, adaptative et réfléchie dans des contextes variés
Référent / facilitateur	Aide à développer la reconnaissance dans son environnement et au-delà

D2.2 Co-construire des systèmes avec les communautés

D2.3 Animer des ateliers ou des rituels de reconnaissance

D2.4 Soutenir l'identification des résultats d'apprentissage

D2.5 Soutenir la réflexivité et l'auto-reconnaissance

Domaine 3 Documentation, lisibilité et interopérabilité

Code	Unité de compétence	Objectif
D3.1	Produire des reconnaissances lisibles et interprétables	Rendre visible l'apprentissage et les contributions
D3.2	Relier les reconnaissances aux cadres existants	Encourager la reconnaissance croisée sans formatage
D3.3	Utiliser des formats ouverts et durables	Assurer la portabilité et la transparence des accréditations
D3.4	Garantir la souveraineté des personnes sur leurs données	Protéger les droits reconnus des personnes

D3.1 Produire des images de reconnaissance lisibles et interprétables

D3.2 Articuler la reconnaissance avec les cadres existants

D3.3 Utiliser des formats ouverts et pérennes

D3.4 Garantir la souveraineté des personnes sur leurs données

Domaine 4 Déploiement de l'écosystème et architecture distribuée

Code	Unité de compétence	Objectif
D4.1	Cartographie des pratiques existantes	Identifier les dynamiques de reconnaissance existantes
D4.2	Concevoir une stratégie systémique	Relier les niveaux micro, méso et macro
D4.3	Agir en tant que médiateur entre les niveaux	Faciliter les passerelles entre les différents acteurs
D4.4	Participer à une architecture distribuée	Contribuer à des réseaux ouverts et interopérables

D4.1 Cartographier les pratiques existantes

D4.2 Elaborer une stratégie systémique

D4.3 Agir en tant que médiateur inter-niveaux

D4.4 Participer à une architecture distribuée

Domaine 5 Posture, éthique et développement professionnel

Code	Unité de compétence	Objectif
D5.1	Adopter une posture éthique, inclusive et critique	Garantir une reconnaissance équitable, respectueuse et consciente
D5.2	Respecter la confidentialité, le consentement et la diversité	Protéger les personnes et leurs histoires
D5.3	Documenter et partager sa pratique	Participer à une reconnaissance commune
D5.4	Contribuer à une communauté de pratique ERP	Échanger, apprendre et co-construire avec ses pairs

D5.1 Adopter une position éthique, inclusive et critique

D5.2 Respecter la confidentialité, le consentement et la diversité

D5.3 Documenter et partager les pratiques

D5.4 Contribuer à une communauté de pratique ERP

Ouvrir l'assurance qualité dans les pratiques de Reconnaissance Ouverte

Retrouver la confiance, accueillir la diversité, maintenir le sens

1. Introduction

Ouvrir la qualité : Du contrôle à la confiance

L'introduction de l'assurance qualité (AQ) dans les pratiques de reconnaissance est à la fois nécessaire et délicate. Nécessaire, car la crédibilité, la fiabilité et la communicabilité des pratiques de reconnaissance - qu'elles soient informelles, semi-formelles ou formelles - dépendent de la confiance, de la cohérence et de la transparence. Délicat, parce que la plupart, sinon la totalité, des cadres d'AQ existants sont conçus pour et par la logique des systèmes formels : institutions, qualifications, normes et procédures de conformité.

Si nous voulons rester fidèles à l'**esprit de la Reconnaissance Ouverte**, l'AQ ne peut être réduite à un mécanisme de **standardisation et de contrôle**. Elle doit au contraire devenir un **processus de construction de la confiance, de la transparence et de l'intelligibilité mutuelle** - une approche de la qualité qui **s'adapte à la nature et au contexte de la reconnaissance**, plutôt que de forcer toutes les formes de reconnaissance à s'adapter à un modèle d'AQ institutionnalisé.

Cela nécessite un changement fondamental :

De la **soumission des pratiques de reconnaissance à des systèmes d'AQ préexistants**,

à l'**ouverture des systèmes d'AQ à des pratiques de reconnaissance diversifiées**.

Différencier les modalités de reconnaissance

À cette fin, il est essentiel d'**établir une distinction claire entre les pratiques de reconnaissance informelle, semi-formelle et formelle**, non pas en tant que hiérarchie, mais en tant qu'**expressions diverses de l'attribution de valeur**, chacune ayant sa propre logique, sa propre légitimité et son propre écosystème d'acteurs.

- La **reconnaissance informelle** émerge spontanément dans des contextes de pair à pair ou quotidiens ; elle est souvent interpersonnelle, affective et située.
- La **reconnaissance semi-formelle** implique des mécanismes structurés mais non institutionnels - rituels, badges, soutiens communautaires - qui sont socialement lisibles et régis localement.
- La **reconnaissance formelle** est intégrée dans des systèmes institutionnels (diplômes, accréditations) et est régie par des normes et des processus codifiés.

Chacune de ces modalités **nécessite différentes formes d'assurance, non pas** pour imposer l'uniformité, mais pour **soutenir la crédibilité dans le contexte**.

Vers un modèle ouvert d'assurance qualité

Plutôt que d'imposer un modèle d'AQ unifié qui risque d'aplatir cette diversité, le *cadre professionnel des pratiques de reconnaissance* propose de développer une **approche modulaire, ouverte et relationnelle de l'assurance qualité** qui :

- **Reconnaît la légitimité de multiples sources de validation** : individus, pairs, organisations et institutions ;
- **soutient la transparence par la documentation et la narration**, et pas seulement par la mesure ;
- **Encourage la réflexivité et l'amélioration continue**, et non la conformité rigide ;
- **Valorise la gouvernance communautaire et la co-construction** en tant que marqueurs de qualité à part entière ;
- **rend la qualité visible** à travers les différentes modalités de reconnaissance sans exiger qu'elles se conforment aux mêmes critères.

Cette approche ouvre la possibilité d'une **interopérabilité sans homogénéisation** - des systèmes de reconnaissance qui peuvent communiquer au-delà des frontières sans effacer leur spécificité contextuelle. Elle renforce également la professionnalisation des rôles de reconnaissance en offrant des conseils sur la manière d'**évaluer la qualité dans et à travers divers contextes**, qu'il s'agisse de faciliter la reconnaissance par les pairs au sein d'une communauté locale ou de valider des résultats d'apprentissage complexes dans un cadre professionnel.

Ce faisant, nous passons d'une vision de l'AQ en tant que **gardien** à une vision de l'AQ en tant que **créateur de sens - une infrastructure de confiance, de transparence et de reconnaissance mutuelle** qui sert les pratiques, et non l'inverse.

C'est excellent ! Voici **un plan structuré** pour la section AQ du *cadre professionnel des pratiques de reconnaissance*, suivi d'une ébauche de la première sous-section. Chaque partie développera l'idée centrale de " l'ouverture de la qualité " en accord avec les valeurs de la Reconnaissance Ouverte.

2. Marqueurs de qualité à travers les modalités

La reconnaissance se produit selon diverses modalités - informelle, **semi-formelle et formelle - chacune** ayant ses propres formes de légitimité et de validation. Plutôt que d'appliquer le même modèle d'AQ sans discernement, nous proposons une approche différenciée et contextualisée :

Modalité	Exemples de modalité	Marqueurs de qualité
Informels	Reconnaissance par les pairs, notes de remerciement, actes de confiance	Réciprocité, authenticité, cohérence des modèles dans le temps, alignement sur les valeurs

Semi-formels	Open Badges, cérémonies communautaires, approbations	Critères clairs, conception participative, traçabilité, signification pour la communauté
Formelle	Diplômes, certifications professionnelles	Alignement sur les normes, auditabilité, validité juridique, responsabilité institutionnelle

Chaque modalité nécessite sa propre logique d'AQ. Les systèmes formels d'AQ ne doivent pas être "abaissés" pour s'adapter aux pratiques informelles, pas plus que les pratiques informelles ne doivent être "élevées" pour répondre aux attentes formelles. Au contraire, la qualité doit être rendue visible de manière à respecter la grammaire de reconnaissance propre à chaque modalité.

3. Le rôle des professionnels de la reconnaissance dans l'assurance qualité

Dans ce modèle d'AQ ouvert, les professionnels de la reconnaissance jouent un rôle clé en tant que **facilitateurs de la qualité**, et non en tant que garants de la qualité. Leurs tâches consistent notamment à

- Assurer **la médiation entre les différentes modalités de reconnaissance**, en veillant à ce que les reconnaissances informelles puissent être interprétées par les systèmes formels sans distorsion ;
- **aider les communautés** à formuler leurs propres marqueurs de qualité et critères de reconnaissance
- **Documenter et raconter les** pratiques de reconnaissance pour garantir leur intelligibilité et leur communicabilité ;
- **Faciliter la pratique réflexive** - **aider les** acteurs à se demander : Qu'est-ce qui donne un sens à cette reconnaissance ? Pour qui ? Dans quelles conditions ?

Ce rôle peut être joué par des éducateurs, des professionnels des ressources humaines, des animateurs de communautés ou des praticiens de la reconnaissance intégrés. Ce qui les unit, c'est **l'engagement en faveur de l'ouverture, de la validité contextuelle et de l'intégrité relationnelle**.

4. Exemples de pratiques d'AQ ouvertes

Contexte	Pratique	Mécanisme d'AQ ouvert
Association communautaire	Badges attribués par les pairs	Critères élaborés conjointement par les membres ; badges liés à des témoignages
PME	Cérémonie de reconnaissance interne	Boucles de rétroaction des pairs, alignement sur les valeurs de l'organisation

Écosystème d'apprentissage	Système de badges distribués	Approbations + métadonnées publiques + comité de révision communautaire
Collectif artistique	"Pratique du "Collège invisible	Curation narrative, portfolios ouverts, évaluation collective par le dialogue

Chaque exemple illustre une forme d'AQ qui est :

- **co-construite**
- **transparente et traçable**
- **Appropriée au contexte**
- **orientée vers la signification et la confiance, et non vers le contrôle**

5. Les risques du formalisme - et comment les atténuer

Lorsque les systèmes d'AQ sont imposés sans tenir compte du contexte, ils risquent de

- **d'effacer les formes informelles ou émergentes de valeur**
- **de créer une fausse hiérarchie de légitimité**
- **de décourager l'innovation et la participation**
- **de faire passer la reconnaissance de l'expérience vécue à la certification.**

Pour atténuer ces risques :

- **Adopter un principe de subsidiarité** : la qualité doit être évaluée aussi près que possible de l'endroit où la reconnaissance a lieu ;
- **Encourager la gouvernance à plusieurs voix** : inclure les pairs, les apprenants et les communautés dans les décisions d'AQ ;
- **Reconnaître les récits comme des preuves valables** : tout ne doit pas être réduit à des mesures ;
- **Soutenir la traduction et non la transformation** : permettre aux pratiques d'être lues dans différents contextes sans les forcer à changer de forme.

Annexes

Responsable de la reconnaissance - Vue d'ensemble

Le *Responsable de la Reconnaissance Ouverte* est une personne ressource désignée, chargée d'initier, de soutenir et de documenter la mise en œuvre de pratiques de reconnaissance ouvertes et contextualisées au sein de son organisation.

Ce rôle évolue au fil du temps et peut s'étendre et/ou se spécialiser au fur et à mesure que l'individu et l'organisation progressent dans la maturité de leurs pratiques de reconnaissance :

- **Distribution** : plusieurs référents ou rôles partagés en fonction des projets, des équipes, des territoires...

- **Spécialisation** : différenciation des rôles tels que la conception de systèmes de reconnaissance, l'animation de collectifs de reconnaissance, l'évaluation, la vérification, la direction de la reconnaissance...
- **Institutionnalisation** : les fonctions reconnues sont intégrées dans les processus de RH et de gestion, les descriptions de poste, etc.

Quatre niveaux de maturité du rôle de responsable de la reconnaissance sont définis :

1. Prise de conscience
2. Exploration
3. Pratiquer
4. Soutien

Niveau 1 - Être conscient

L'organisation prend conscience des enjeux de la reconnaissance. Le but est de favoriser une attention partagée et une culture de la reconnaissance.

Objectifs :

- Sensibiliser à la reconnaissance comme levier de motivation, d'inclusion et de développement.
- Identifier et mettre en évidence les pratiques existantes (souvent implicites ou informelles).
- Ouvrir des espaces de dialogue sur les besoins et les effets de la reconnaissance.

Responsabilités :

- Jouer le rôle de vigie ou d'ambassadeur des dynamiques de reconnaissance.
- Initier le suivi des initiatives internes ou externes.
- Signaler les besoins, les attentes et les signaux faibles.

Tâches typiques :

- Animer ou coanimer des séances d'échange (ateliers, groupes de discussion, entretiens).
- Recueillir des témoignages et des histoires de reconnaissance.
- Cartographier les pratiques de reconnaissance existantes (même informelles).
- Présenter les fondements de la reconnaissance Ouverte (par exemple, la reconnaissance par rapport à la récompense, la reconnaissance par rapport à la validation).

Niveau 2 - Exploration

L'organisation expérimente des pratiques émergentes ou alternatives, souvent de manière informelle ou sous la direction de quelques individus.

Objectifs :

- Soutenir des expériences concrètes de reconnaissance (par exemple, badges, rituels, célébrations).
- Engager d'autres acteurs dans des pratiques de reconnaissance.
- Documenter les expériences pour favoriser l'apprentissage collectif.

Responsabilités :

- Agir en tant que facilitateur et connecteur d'initiatives.
- Coordonner un ou plusieurs projets pilotes de reconnaissance.
- Assurer la traçabilité des expériences : contextes, méthodes, résultats.

Tâches typiques :

- Co-concevoir les systèmes initiaux (badges, rituels, témoignages).
- Former ou soutenir des collègues en matière d'attribution, d'endossement ou de revendication.
- Rédiger des études de cas ou des rapports intermédiaires.
- Mettre en place un premier "espace de reconnaissance" (physique ou numérique).
- Identifier les obstacles internes et les moteurs de la reconnaissance.

Niveau 3 - Mise en pratique

L'organisation structure ses pratiques de reconnaissance et commence à les intégrer dans ses processus internes (RH, formation, projets). La reconnaissance devient un levier identifié de développement individuel et collectif.

Objectifs :

- Formaliser et structurer les systèmes et processus de reconnaissance Ouverte.
- Assurer la qualité, la cohérence et l'accessibilité des pratiques de reconnaissance.
- Intégrer la reconnaissance dans les fonctions de l'organisation (formation, management, développement RH).

Responsabilités :

- Concevoir des systèmes de reconnaissance adaptés aux contextes et aux publics.
- Former, soutenir et pérenniser les acteurs de la reconnaissance dans leurs pratiques.
- Mettre en œuvre des outils de suivi, d'évaluation et de traçabilité des reconnaissances.

Tâches typiques :

- Concevoir ou améliorer les parcours de reconnaissance (badges, portfolios, revues de pratiques).
- Définir des cadres et des méthodes d'évaluation, d'approbation ou de validation (grilles, référentiels, processus).
- Animer des groupes de travail ou des communautés de pratique autour de la reconnaissance.
- Mettre en place des indicateurs ou des tableaux de bord pour suivre les usages et les impacts.

- Contribuer à consolider la culture de la reconnaissance dans l'organisation.

Niveau 4 - Soutenir

L'organisation devient un acteur reconnu dans le domaine de la reconnaissance Ouverte. Le référent agit comme une ressource experte, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, pour garantir la qualité, l'éthique et la pertinence des pratiques de reconnaissance dans divers contextes.

Objectifs :

- Développer une stratégie de reconnaissance globale et durable.
- Servir de point de référence, de mentor ou de conseiller pour d'autres acteurs ou organisations.
- Contribuer au partage et à la capitalisation des connaissances sur la reconnaissance.

Responsabilités :

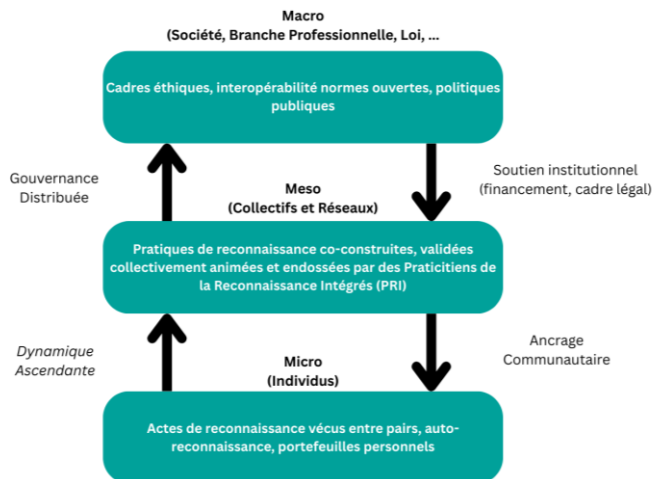
- Conseiller la direction sur les politiques et les orientations stratégiques en matière de reconnaissance.
- Participer à l'élaboration ou à l'évaluation de cadres, de chartes ou de normes de qualité.
- Représenter l'organisation dans des réseaux, des alliances ou des projets inter-organisationnels.

Tâches typiques :

- Produire des analyses, des cadres, des lignes directrices ou des publications sur la reconnaissance.
- Agir en tant que formateur, évaluateur ou vérificateur dans divers contextes.
- Soutenir d'autres organisations ou territoires dans la mise en œuvre de systèmes de reconnaissance.
- Mettre en œuvre des processus d'amélioration continue des pratiques de reconnaissance.
- Contribuer à l'innovation (méthodes, outils, indicateurs, récits) et à la prospective stratégique.

Modélisation de type "architecture de reconnaissance distribuée"

Schéma conceptuel de cette architecture :



Principe clé

Chaque niveau peut **envoyer, recevoir, transformer et relier des** reconnaissances, dans une logique **horizontale, ouverte et adaptative**.

Exemple de fiche de compétence AFNOR (Chapitre français de l'ISO)

Titre de l'unité : Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail

Domaine / Secteur : Reconnaissance des pratiques professionnelles Développement des personnes et des organisations

Objectif général de la compétence :

Permettre aux personnes en situation professionnelle de **mettre en œuvre, faciliter et structurer des pratiques de reconnaissance ouvertes, contextuelles et participatives** sur leur lieu de travail, en lien avec les activités réelles, les contributions individuelles et collectives, et les objectifs de développement humain et organisationnel.

Champ d'application :

Cette unité s'applique à :

- Les facilitateurs de la reconnaissance,
- Les responsables RH et RSE,
- Les tuteurs, les superviseurs, les chefs d'équipe,
- aux praticiens de la reconnaissance intégrée (ERP),
- Les managers souhaitant développer une culture de la reconnaissance.

Il peut être utilisé dans : les entreprises, les associations, les administrations, les structures publiques ou parapubliques, les tiers lieux, les collectivités territoriales, etc.

Références possibles :

- Cadre de reconnaissance Ouverte.
- Cadres Open Badges / EBSI / Microcredentials
- DARE Architecture distribuée pour la reconnaissance de l'expérience
- Manifeste de la Reconnaissance Ouverte

Compétences visées :

Faciliter la mise en œuvre, la gestion et l'évaluation des initiatives de reconnaissance Ouverte dans un environnement professionnel.

Éléments de compétence et critères de performance

Élément de compétence	Critères de performance (indicateurs observables)	Contexte possible
1. Préparer le processus de reconnaissance	1. Clarifier les objectifs de la reconnaissance avec les parties prenantes 2. Identifier les formes et les niveaux de reconnaissance appropriés au contexte 3. Identifier les personnes impliquées et leurs rôles 4. Créer les conditions favorables à l'expression de la reconnaissance	
2. Concevoir un système contextualisé	1. Proposer des moments, des outils et des espaces appropriés pour la reconnaissance 2. Intégrer les pratiques dans le fonctionnement quotidien de l'équipe 3. Elaborer un plan de reconnaissance souple et co-construit 4. Obtenir l'engagement des acteurs concernés	

3. Établir des relations de reconnaissance	1. Instaurer un cadre d'écoute, de confiance et de respect Clarifier les attentes et les préférences des personnes 2. Présente les méthodes de reconnaissance choisies 3. Intègre les besoins spécifiques (langue, accessibilité, fondations, etc.)	
4. Mettre en œuvre la reconnaissance	1. Facilite les actes de reconnaissance individuels et collectifs Veille à ce que la reconnaissance soit claire, inclusive et lisible 2. Utilise une variété de formats (badges, histoires, retour d'information, etc.) 3. Encourage les liens entre la reconnaissance et les missions/projets.	
5. Cultiver l'élan	1. Adapte son approche en fonction des réactions 2. Encourage la réflexivité et l'auto-reconnaissance 3. Aide les équipes à devenir plus autonomes	
6. Évaluer et améliorer les pratiques	1. Recueille des informations sur les effets de la reconnaissance 2. Analyser l'impact sur les individus, les groupes et les structures Réfléchir à sa propre posture 3. Proposer des pistes de développement ou de pérennisation de l'activité	

Conditions d'utilisation :

- Contexte organisationnel réel ou simulé (privé, public, associatif).
- Existence d'une équipe, d'un collectif ou d'un environnement professionnel
- Accès à des outils de communication, des badges, des témoignages et autres formes de reconnaissance

Indicateurs de qualité attendus :

- Pertinence, sincérité et lisibilité des reconnaissances produites.
- Implication des personnes concernées dans le processus
- Cadre éthique clair (consentement, respect, non marchandisation)
- Traçabilité ou capitalisation des reconnaissances (si souhaitée)

Méthodes d'évaluation (à adapter)

- Observation d'une situation réelle ou simulée
- Analyse d'un plan de reconnaissance contextualisé
- Evaluation d'un portefeuille de reconnaissances créées ou animées
- Entretien réflexif sur les effets produits et la posture adoptée

Grille d'observation Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail

Objectif : Observer la capacité du candidat à utiliser la compétence dans une situation contextualisée (réelle ou simulée).

Élément de compétence	Comportement observable attendu	Commentaire (Oui / Partiellement / Non)	Commentaires / Exemples
1. Préparer le processus	Clarifier les intentions et les objectifs avec les parties prenantes	☐ / ☐ / ☐	
	Identifier les formes et les moments pertinents pour la reconnaissance	☐ / ☐ / ☐	
	Instaure un climat de confiance et d'écoute	☐ / ☐ / ☐	
2. Concevoir un système adapté	Propose une approche réaliste basée sur les pratiques existantes	☐ / ☐ / ☐	
	Implique les parties prenantes dans la construction du système	☐ / ☐ / ☐	
	Tient compte des contraintes et des opportunités contextuelles	☐ / ☐ / ☐	
3. Établir une relation de reconnaissance	Engage un dialogue constructif avec la personne concernée	☐ / ☐ / ☐	
	Co-construit ou explicite les critères de reconnaissance	☐ / ☐ / ☐	
	Prend en compte les besoins spécifiques	☐ / ☐ / ☐	

4. Mise en œuvre de la reconnaissance	Facilite un acte ou une séquence de reconnaissance	☐ / ☐ / ☐	
	Favorise l'inclusion et la diversité	☐ / ☐ / ☐	
	Utilise un ou plusieurs formats de reconnaissance de manière appropriée	☐ / ☐ / ☐	
5. Maintenir l'élan	Adapte sa posture en fonction des réactions et des situations	☐ / ☐ / ☐	
	Encourage les personnes à reconnaître et à se reconnaître elles-mêmes.	☐ / ☐ / ☐	
	S'appuie sur des retours d'expérience ou des rituels existants	☐ / ☐ / ☐	
6. Évaluer et améliorer les pratiques	Recueille le retour d'information de manière ouverte et structurée	☐ / ☐ / ☐	
	Prend du recul par rapport à sa propre posture et à ses effets.	☐ / ☐ / ☐	
	Propose des pistes d'amélioration concrètes	☐ / ☐ / ☐	

Mode d'emploi :

- À compléter par un formateur, un pair évaluateur ou une auto-observation réflexive.
- Peut être adapté à différents niveaux d'exigence (ERP débutant/avancé/référent).

Intégration dans un référentiel métier ERP (praticien de la reconnaissance intégrée).

Expertise ERP	Unité de compétence	Descripteur métier
---------------	---------------------	--------------------

D2 Faciliter la reconnaissance au sein de l'organisation	D2.1 Faciliter la reconnaissance sur le lieu de travail	L'ERP conçoit et met en œuvre des approches contextualisées de la reconnaissance sur le lieu de travail, en impliquant les employés dans la co-construction, la diffusion et l'évaluation de la reconnaissance, en utilisant une approche inclusive, éthique et distribuée.
--	--	---

Connaissances transférables :

- Théories et pratiques de la reconnaissance (sociale, professionnelle, symbolique)
- Types de reconnaissance (formelle/informelle, individuelle/collective)
- Méthodologies de facilitation (écoute active, co-construction, conception participative)
- Outils de reconnaissance (Open Badges, carnets de notes, récits, murs de reconnaissance, etc.)

Compétences attendues :

- Identifier les opportunités de reconnaissance dans la vie professionnelle quotidienne
- Créer un climat propice à l'expression de la reconnaissance
- Choisir des méthodes et des outils adaptés au contexte
- Mettre en œuvre des pratiques réflexives et inclusives
- Evaluer les effets de la reconnaissance sur les individus et les groupes

Attitudes clés :

- Une posture facilitatrice, non intrusive et horizontale
- Respect de la diversité et des préférences individuelles
- Éthique de la reconnaissance (non coercitive, bienveillante, sincère)
- Curiosité, adaptabilité, sens économique

Matrice de maturité avancée basée sur le Manifeste de la Reconnaissance Ouverte

Cette nouvelle version est basée sur un **cadre quadridimensionnel** permettant d'identifier, d'analyser et de co-construire les pratiques de reconnaissance :

1. **Niveaux de maturité** (Conscience → Transformation)
2. **Formes** (Informelle Semi-formelle Formelle)
3. **Modalités / logique** (Réflexive, Distribuée, etc.)
4. **Contextes** (Micro Méso Macro)

Contextes de reconnaissance

Micro	Reconnaissance à un niveau individuel ou interpersonnel : entre pairs, au sein d'un petit groupe, dans une relation de soutien ou d'apprentissage. Elle s'appuie sur l'expérience vécue, les interactions quotidiennes et les actions concrètes.
Méso	Reconnaissance au niveau organisationnel ou communautaire : mécanismes internes, cercles de reconnaissance, gouvernance partagée, ERP, projets collectifs. C'est le domaine de l'appropriation et de l'institution intermédiaire.
Macro	Reconnaissance au niveau institutionnel, sectoriel, territorial ou sociétal : diplômes, politiques publiques, standards ouverts, légitimation symbolique ou réglementaire. C'est le niveau de la reconnaissance systémique.

Formes de reconnaissance (registre relationnel)

Type de reconnaissance	Description
Informelle	Reconnaissance spontanée, interpersonnelle ou contextuelle : regards, gestes, paroles, feedback.
Semi-formelle	Reconnaissance organisée mais non institutionnelle : récit collectif, cercles de reconnaissance, engagements sociaux.
Formelle	Reconnaissance réglementée par des normes ou des institutions : diplômes, certifications, validations officielles, légitimités établies.

Niveaux de maturité (d'un processus qui évolue dans le temps)

Niveau	Description
Prise de conscience	L'organisation a pris conscience de l'importance de la reconnaissance. Une attention nouvelle est accordée aux actes, aux besoins et aux effets de la reconnaissance.
Exploration	L'organisation expérimente des formes émergentes ou alternatives de reconnaissance, souvent de manière informelle, avec le soutien de pionniers.
Développer	Les pratiques de reconnaissance sont structurées et consolidées . Les outils, les rôles et les ressources sont identifiés, parfois au niveau d'un département ou d'un projet.
Intégrer	La reconnaissance est transversale, institutionnalisée et visible dans la culture, les politiques et les systèmes. Elle est co-construite et soutenue.
Transformer	L'organisation agit comme un acteur de transformation dans son écosystème de reconnaissance : ouverture, contribution aux biens communs, gouvernance partagée, pouvoir d'agir.

Méthodes/régimes de reconnaissance (logique fonctionnelle)

Modalité	Description
Réflexion	Cela implique la reconnaissance de soi, la narration de soi , l'introspection, l'appropriation de son parcours et de ses valeurs.
Distribué	Reconnaissance multipliée et décentralisée , émise par différents acteurs (pairs, communautés, régions, etc.), non centralisée ou exclusive.
Mutuelle / réciproque	Basée sur des relations d'égalité et de réciprocité , souvent entre pairs ou dans des cercles de reconnaissance horizontaux.
Narratif	Basé sur le récit d'expériences , l'écoute active, la narration collective ou autobiographique.

**Politique /
transformateur**

Vise à **changer les représentations, les structures et les inégalités** par la reconnaissance. Elle fait le lien entre la reconnaissance et le pouvoir d'agir.

Matrice de maturité

Domaine	Sensibilisation	Exploration	Consolidation	Intégration	Transformation
Reconnaissance commune	La reconnaissance est reconnue comme un processus social partagé qui va au-delà du contrôle institutionnel.	L'organisation explore des pratiques qui encouragent la reconnaissance mutuelle au-delà de la hiérarchie et de la validation formelle.	La reconnaissance est cultivée par le biais d'espaces, d'outils et de rituels partagés qui permettent l'attribution à la communauté.	La gouvernance de la reconnaissance est cogérée avec les parties prenantes afin de garantir l'ouverture, l'accès et le partage des responsabilités.	L'organisation joue le rôle de garant d'une reconnaissance commune distribuée, en résistant à la marchandisation et en promouvant sa circulation sociale, professionnelle et civique.
Capital de reconnaissance	La reconnaissance est considérée comme une forme de valeur sociale.	L'organisation explore les moyens de rendre ce capital visible par le biais d'histoires, de retours, d'objets et d'actes symboliques.	Le développement du capital de reconnaissance fait l'objet de projets spécifiques (badges, récits, boucles de rétroaction).	Le capital de reconnaissance est intégré dans les stratégies et politiques des ressources humaines, de l'éducation et de la communauté.	Le capital de reconnaissance circule dans les écosystèmes comme une ressource pour le pouvoir d'agir individuel, collectif et organisationnel.
Épistémologies de la reconnaissance	Sensibilisation à la diversité des modes de connaissance (expérientiel, incarné, écologique, etc.).	Les pratiques informelles et semi-formelles reconnaissent et respectent les épistémologies non dominantes.	Les cadres inclusifs légitiment ces connaissances dans des systèmes de reconnaissance.	Les outils, les politiques et les validations intègrent des épistémologies multiples.	L'organisation promeut la justice épistémique et la coexistence des systèmes de connaissance dans un écosystème de reconnaissance distribué.
Politiques de reconnaissance	L'absence de politiques de reconnaissance est reconnue.	Des politiques fragmentaires ou expérimentales apparaissent, souvent liées à des projets spécifiques.	Des politiques claires pour une reconnaissance Ouverte et inclusive sont co-construites avec les parties prenantes.	Les politiques sont pleinement intégrées dans les stratégies de ressources humaines, d'éducation et de partenariat.	L'organisation contribue à des cadres de reconnaissance partagés au niveau régional ou inter-organisationnel.
Enseignement de la reconnaissance	La nécessité d'apprendre à reconnaître est reconnue.	Des approches narratives et réflexives (journaux, portfolios) sont expérimentées.	Des outils et des rôles (facilitateurs, mentors) soutiennent l'apprentissage par la reconnaissance.	La reconnaissance est intégrée dans les parcours d'apprentissage et de développement.	Les écosystèmes d'apprentissage sont structurés autour de la reconnaissance mutuelle et du pouvoir d'agir.

Pratiques de reconnaissance Cadre professionnel

Technologies de reconnaissance	Les avantages des technologies de reconnaissance ont été identifiés.	Des outils numériques (badges, portfolios, journaux de reconnaissance) sont testés pour l'apprentissage informel ou non traditionnel.	Les outils sont intégrés dans des systèmes cohérents et mobilisés par différents acteurs.	Les données générées par les outils soutiennent le travail d'équipe, la complémentarité et les communautés de pratique.	L'organisation co-développe des technologies ouvertes, éthiques et interopérables, et participe à leur gouvernance partagée.
Pratiques de reconnaissance	La diversité des pratiques de reconnaissance est reconnue.	Les pratiques informelles (pairs, clients, communautés) sont de plus en plus connues.	Les pratiques situées (récits, approbation par les pairs, rituels collectifs) sont facilitées et valorisées.	La reconnaissance fait partie intégrante du travail quotidien, de la collaboration et de l'interaction professionnelle.	La reconnaissance devient le tissu culturel des relations, des contributions, de l'apprentissage et de la dynamique collective.

Grille d'auto-évaluation

Domaine	Niveau de maturité (1-5)	Commentaires / Prochaines étapes
Reconnaissance commune		
Capital de reconnaissance		
Épistémologies de la reconnaissance		
Politiques de reconnaissance		
Enseignement de la reconnaissance		
Technologies de la reconnaissance		
Pratiques de reconnaissance		

Ressources

Compilation de références utiles pour la RPL : capla.ca/category/pla-resources/rpl-frameworks-competencies/