



Un portfolio régional au service du développement et de la valorisation des personnes, des organisations et des territoires

Ainsi que l'indiquait dans son rapport de 2003 le Haut Comité Education Economie Emploi consacré aux modalités de VAE :

"il revient sans doute à la région d'être un pivot des initiatives concertées en faveur de la VAE, en articulation avec la politique de développement de la formation professionnelle dont elle assure la responsabilité à travers le PRDF. Certaines régions ont d'ailleurs déjà adopté des politiques innovantes en ce sens"

Cependant, alors que des efforts importants ont été consacrés ces dernières années au développement de technologies au service de la formation afin de rendre celle-ci plus ouverte et plus accessible, encore trop peu de ressources ont été mobilisées sur l'usage des technologies au service de l'accompagnement et de la valorisation des parcours d'apprentissage et professionnels. La mise en œuvre des technologies au service de la VAE et de l'accompagnement tout au long de la vie n'a touché qu'un nombre tout à fait marginal de candidats à la VAE, voire en est encore au stade des simples intentions.

Augmenter de manière significative le nombre de qualifications obtenues par la VAE, rendre les parcours plus flexibles, plus accessibles mais aussi plus transparents – assurance qualité oblige ! – sont devenus nécessaires. Cela exige de revoir à la fois les conditions organisationnelles de la délivrance des

qualifications et de prendre en compte l'apport des TIC dans l'amélioration, voire la transformation des approches traditionnelles de la reconnaissance des acquis. Or les solutions techniques innovantes, comme le ePortfolio, existent et sont déjà utilisées par des centaines de milliers de personnes de par le monde, notamment dans le cadre de dispositifs mis en place au niveau d'un territoire (région, ville ou district).

Développer un espace numérique régional d'apprentissage dans lequel la VAE, l'orientation et l'accompagnement des parcours d'apprentissage et professionnels seraient les éléments pivots au service de l'employabilité et de l'inclusion de tous est à la fois possible et une nécessité. De nombreux territoires, en Europe et dans le monde, ont déjà commencé à se doter d'une telle infrastructure ou sont en train de la mettre en place – Pays Bas, Norvège, Pays de Galles, Angleterre, Minnesota (USA), Victoria State (Australie), Québec...

L'objet de ce document est de présenter un dispositif technique d'orientation, d'accompagnement et de reconnaissance conçu à partir des meilleures expériences de déploiement au niveau d'un territoire. Ce dispositif est fondé sur des valeurs d'ouverture, de flexibilité, d'innovation et d'inclusion.

Concevoir et mettre en œuvre des technologies au service de la valorisation de la personne

Ainsi que cela était évoqué dans l'introduction, les technologies peuvent être mises en œuvre au service du développement de la personne de plusieurs façons :

- L'orientation – l'information sur les offres de formations, les métiers, les bilans de compétence
- L'accès aux parcours de formation formels – accroître la flexibilité des parcours, faciliter l'accès aux ressources, la promotion sociale
- L'accès aux apprentissages informels – les musées, les bibliothèques, la vie associative, les activités personnelles et familiales, etc.
- Les fonctions 'tutorales' et les réseaux sociaux – ce que l'on apprend en transmettant son expérience et ses connaissances aux autres dans ses activités professionnelles et sociales – ce qu'encourage un mouvement tel que le RERS (réseau des échanges réciproques de savoirs)
- La reconnaissance des apprentissages – formels et informels, la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour une reconnaissance complète ou partielle d'une qualification

L'analyse de nombreuses politiques d'investissement dans les technologies montre que la plupart des ressources sont consacrées au point b), i.e. les contenus pédagogiques et les outils de gestion organisationnelle. Penser les technologies, non comme de simples outils au service de la formation, mais au service de la *valorisation* de la personne, i.e. de lui donner les moyens de mieux se connaître, prendre conscience de son potentiel et des opportunités qui lui sont offertes, non seulement dans les apprentissages formels, mais aussi informels et non-formels, les fonctions tutorales et les réseaux sociaux.

Proposition 1 : donner à chaque citoyen un espace numérique personnel dans lequel il dispose de services pour planifier son apprentissage tout au long de sa vie, collecter et valoriser les fruits de son expérience personnelle et professionnelle.

C'est ce qu'ont déjà mis en place certains territoires, notamment le Pays de Galles (2003) qui propose une gamme de services d'orientation et d'accompagnement autour d'un dossier personnel intitulé "dossier de progrès" (progress file), une sorte de ePortfolio commencé à l'école et enrichi au cours de sa vie professionnelle et personnelle. Les Pays bas sont en train de mettre en place un dispositif similaire et d'autres pays envisagent des dispositifs similaires pour l'éducation initiale.

Ces territoires ont compris l'importance de la reconnaissance comme élément moteur de l'apprentissage, et ils en ont tiré les conclusions stratégiques qui s'imposent.

Proposition 2 : faire de la reconnaissance et de valorisation de la personne, de son capital humain, social, professionnel, un axe central de la conception et de la mise en œuvre de dispositifs technologiques au service de l'apprentissage.

Cette reconnaissance peut passer par plusieurs chemins : le plus évident est celui de la VAE, permettant une reconnaissance formelle d'apprentissages pouvant être principalement informels. Mais il ne faudrait pas pour autant ignorer tout le potentiel de la reconnaissance informelle développée au sein d'une communauté de proximité, professionnelle, sociale, ou culturelle. Un mouvement tel le RERS offre un cadre fort de reconnaissance – réciproque.

Concevoir un système d'information centré sur la valorisation de la personne, plutôt que sur les programmes de formation formelle, demande de revoir l'architecture des systèmes existants. La mise en place d'une *architecture régionale des systèmes d'information liés* à l'éducation, l'emploi et la formation, devrait permettre une meilleure fluidité des informations entre les différentes parties prenantes et une plus grande traçabilité des investissements consentis par les régions et les personnes pour la formation et l'apprentissage.

Techniques et pratiques émergentes

La conception de dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de reconnaissance des apprentissages informels et non-formels se doit de tenir compte des nouvelles avancées technologiques et des évolutions des pratiques qu'elles nourrissent. L'un des phénomènes les plus remarquables est ce que l'on appelle les logiciels sociaux (social software), i.e. des services en lignes conçus pour faciliter la mise en relation de personnes à partir de la description de leur profil. Viadeo, LinkedIn pour les réseaux professionnels, MySpace ou Facebook pour les réseaux extraprofessionnels sont parmi les mieux connus. Ces réseaux commencent à avoir un impact sur les processus de recrutement en développant les processus de recommandation.

L'émergence du Web 2.0, des wikis et des blogs transforme la relation entre les auteurs et les utilisateurs de l'Internet, créant notamment les conditions d'un vaste dispositif de construction collective des savoirs, ainsi que le montrent des initiatives telles que Wikipedia ou WikiEducatior.

Avec les flux RSS et la syndicalisation d'informations comme les marque-pages (del.icio.us), voire le développement de systèmes d'identification numérique (OpenID) transforment l'architecture des systèmes d'information, facilitant l'agrégation de sources d'information hétérogènes et distribuées. Les nouvelles architectures recherchent moins l'intégration que l'agrégation, permettant la conception de systèmes d'information plus agiles, plus facilement reconfigurables et réutilisables dans de multiples contextes.

La prise en compte de ces techniques et pratiques émergentes – qui touchent des millions de personnes – seront à prendre en compte dans les choix d'architecture pour un système d'information régional au service de la VAE.

Qu'est-ce qu'un ePortfolio ?

Le ePortfolio, ou portfolio numérique, est un dispositif technique permettant à une personne de, notamment :

- Gérer la progression dans ses apprentissages – par exemple, en tenant un journal de bord de ses apprentissages. On parle alors de portfolio d'apprentissage.
- Faire valider ses compétences – par exemple, la validation des acquis de l'expérience (VAE). On parle alors de portfolio de validation.
- Valoriser ses compétences ou son expérience – par exemple, pour trouver un emploi. On parle alors de portfolio de présentation ou d'emploi.
- Faire le point sur ses acquis, sa vie professionnelle et/ou personnelle – on parle alors d'autobiographie ou d'histoire de vie.

Concevoir et mettre en œuvre des technologies au service de la valorisation des organisations

L'ensemble des statistiques disponibles sur la formation continue en France indiquent clairement que plus l'entreprise est petite, moins le personnel se forme, et moins les personnes sont qualifiées, moins elles se forment. Développer un programme de formation des personnels des PME et TPE ressemble trop souvent à une nième tentative de résoudre la quadrature du cercle. Pourtant, de nombreuses PME, même si elles ne dépensent pas d'importants budgets de formation formelle, déploient une partie non négligeable de leur énergie dans l'apprentissage informel ou non-formel.

De nombreuses initiatives, certaines couronnées de succès, ont été développées pour faciliter l'accès à la formation en développant des dispositifs flexibles d'apprentissage, pour le personnel comme pour les dirigeants. Beaucoup moins d'initiatives ont été développées pour, non pas 'apporter' la formation aux PME et TPE, mais pour reconnaître et valoriser les apprentissages acquis de façon informelle. Pourtant, un processus de reconnaissance des compétences et savoirs acquis de cette façon sont un moyen pour la PME et la TPE de se comporter en organisation apprenante, de réfléchir à ses pratiques professionnelles afin de les faire évoluer.

La VAE, bien qu'étant un processus au service de la personne, pourrait ainsi, dans un mouvement combiné, devenir un processus au service de l'organisation, de son apprentissage en tant qu'organisation. Mais on pourrait aussi prendre la mise en place d'un dispositif d'assurance ou d'amélioration de la qualité comme processus déclencheur d'un travail de réflexion individuelle et collective, d'apprentissage individuel et collectif – la qualité comme dispositif d'apprentissage est en quelque sorte un dispositif de validation organisationnel.

Proposition 3 : intégrer de façon organique la VAE individuelle au développement et à l'apprentissage organisationnel des PME et des TPE.

Selon que l'on pense les technologies de l'apprentissage individuel et organisationnel à partir d'une problématique de valorisation ou de formation conduira probablement à des dispositifs différents. Il ne s'agit pas bien sûr à ce stade de vouloir mettre en place une 'VAE organisationnelle', mais simplement réfléchir aux bénéfices tangibles que les TPE et les PME pourraient tirer de dispositifs de VAE en matière d'apprentissage organisationnel afin d'en faire les partenaires privilégiés d'une grande ambition nationale.

Le ePortfolio au service de la reconnaissance et de la valorisation

Utilisé dans l'éducation initiale comme professionnelle, dans les dispositifs de développement des compétence comme de validation, porté par des stratégies nationales comme par des initiatives locales, voire individuelles, le ePortfolio, ou portfolio numérique, occupe une place particulière au milieu du foisonnement de ces nouveaux outils et systèmes.

Il est tout d'abord l'héritier du portfolio papier, encore appelé "portefeuille de compétence", mais aussi de traditions telles que l'autobiographie ou l'histoire de vie. Sa nouvelle dimension numérique lui ouvre de nouvelles opportunités, comme celle de pouvoir être plus facilement mis à jour tout au long de la vie, de le partager avec le plus grand nombre, de pouvoir réutiliser les documents collectés pour divers propos, comme la validation d'acquis, la recherche d'emploi, étayer et valider les apprentissages formels et informels.

S'il existe de nombreuses plates-formes ePortfolio, chacune proposant des services particuliers (par ex. évaluation, planification des apprentissages) adaptés à des publics particuliers (par ex. école, association professionnelle), elles partagent cependant un certain nombre de points commun, en particulier une vision de l'éducation et de la formation valorisant :

- L'autonomie des apprenants dans la gestion de leurs apprentissages
- Le développement de la capacité d'apprentissage réflexif – et de pratique professionnelle réflexive
- L'évaluation des apprentissages à partir de preuves obtenues dans des situations authentiques – l'idée aussi de l'évaluation comme forme d'apprentissage (évaluer pour apprendre)

L'introduction du ePortfolio ne peut réussir que si les pratiques des organisations sont en accord avec les principes fondateurs du ePortfolio. Il est donc impératif de créer les conditions organisationnelles, humaines et techniques pour développer une « approche portfolio » partagée par toutes les parties prenantes. Faute de quoi, le ePortfolio risque de n'être qu'un simple dossier administratif électronique.

Processus ePortfolio

Collectionne les résultats de ses apprentissages, les traces tangibles de ses compétences – rassembler les preuves directes et indirectes, les résultats de ses travaux, témoignages, etc. C'est la construction d'une archive des artefacts créés au cours de ses apprentissages.

Sélectionne les preuves tangibles et authentiques les plus significatives de ses apprentissages pour les publier afin de les présenter à d'autres – pour trouver un emploi, faire valider ses compétences, demander un retour à ses pairs. C'est un travail d'édition des "morceaux choisis" à partir desquels s'engage un processus de réflexion permettant de lier entre eux les différents apprentissages.

Connecte ses apprentissages aux apprentissages antérieurs et à d'autres connaissances, individuelles, organisationnelles ou sociales – intégrer les nouveaux apprentissages à ce qui a été déjà appris. C'est un travail d'intégration qui permet de souligner le sens de ce qui vient d'être appris à la lumière de ses apprentissages antérieurs, de relier des faits et des idées développés dans des contextes différents.

Réfléchit sur ses apprentissages – donner du sens à ses apprentissages en répondant à des questions telles que: qu'ai-je appris, en quoi cela va changer ma façon d'apprendre ou de travailler, etc. On parle "d'apprentissage réflexif." Elle peut le faire seule avec ses pairs et/ou son tuteur.

Niveaux de mise en œuvre de dispositifs ePortfolio

Individuel : des personnes créent leur site Internet pour se présenter à un employeur potentiel. D'autres éditent un blog comme journal personnel ou journal de bord. Si la qualité des sites personnels et des blogs est très variable, il est certain que la pratique elle-même reflète le degré d'initiative personnel pour mettre en œuvre des pratiques liées au ePortfolio.

Professionnel de l'éducation : un enseignant décide de mettre en place un ePortfolio pour un cours dont il/elle a la responsabilité. C'est parfois une étape utile pour sensibiliser une institution aux bénéfices d'un tel dispositif.

Discipline : la mise en place d'un dispositif ePortfolio pour une matière ou une discipline est peu courante car l'idée même d'ePortfolio "disciplinaire" s'éloigne de l'idée du ePortfolio comme espace d'intégration de tous les apprentissages. Ce n'est pourtant pas une option à écarter, comme point de départ, si elle n'est que transitoire.

Programme d'apprentissage : par exemple, la mise en place d'ePortfolios pour les compétences transversales permettant de dépasser les silos disciplinaires en proposant de valider les compétences dans l'utilisation des technologies dans l'ensemble des disciplines dans lesquelles une personne agit.

Mettre en œuvre un dispositif ePortfolio pour la VAE

Pour une région, le ePortfolio peut être un moyen de créer un cadre et une infrastructure pour mieux aider ses citoyens à développer et valoriser leurs compétences tout au long de la vie.

La constitution d'un dossier de VAE par un candidat, l'accompagnement de ce candidat dans sa démarche, l'évaluation et la validation du dossier, ainsi que la possibilité de mettre en place un dispositif d'assurance qualité de la validation sont autant de processus dans lesquels le ePortfolio pourrait apporter une contribution positive. Pour le candidat, c'est la possibilité de lui fournir un modèle à partir duquel il/elle va pouvoir apporter les différentes preuves attestant des compétences acquises, les faire valider par un représentant de l'institution qualifiante tout en donnant la possibilité d'un audit externe du processus de validation afin d'assurer une qualité et une équité que l'on soit à Lille ou Marseille.

La mise en place d'un tel dispositif peut se faire de plusieurs façons :

- mettre en œuvre un système central, au niveau d'un territoire, de gestion des dossiers de validation accessibles par les candidats et les différentes parties prenantes – par ex. chaque établissement éducatif pourrait ouvrir un compte pour gérer ses différents dossiers, sans avoir à installer une application sur son système d'information
- laisser chaque établissement mettre en œuvre son propre système de gestion des dossiers de validation, et donner la possibilité aux candidates de récupérer leur dossier, une fois la validation terminée pour alimenter leur propre ePortfolio, et donner la possibilité à une autorité de contrôle d'inspecter les dossiers des candidats pour vérifier la qualité du dispositif.

Exemples de services d'un dispositif ePortfolio

Service	Individu	Organisation	Territoire
Orientation	Faire un état des lieux • Bilan de compétence	Inscription et sélection • Dossier d'inscription • Accueil des nouveaux arrivants	Aide à l'orientation • CIO • CARIF
Apprentissage	Gérer l'apprentissage individuel • Journal de bord • Collecte des travaux • Lier ses apprentissages aux acquis	Gérer l'apprentissage organisationnel • Tutorat • Montage de formation • Evaluation / certification • Gestion de la qualité	Politiques de formation • Portail de suivi des actions de formation • Gestion de la qualité des dispositifs de formation
Emploi	Trouver un emploi • CV et CV étendu • Dossier professionnel	Trouver les collaborateurs / trices • Recrutement • Montage de projets	Rapprocher offre et demande d'emploi • Politique d'emploi (ANPE) • Politique de formation (Région)
Développement professionnel et gestion de carrière	Maintenir son employabilité, gérer sa mobilité • Retour d'expérience • Journal, histoire professionnelle • Portfolio de présentation, CV	Gestion des ressources humaines • Coaching et mentoring • Mobilité • Ingénieur maison	• APEC • CIEC
Reconnaissance	Faire reconnaître ses compétences • Autobiographie • VAE	Gestion • Histoire d'entreprise	Rapprocher l'offre et la demande d'emploi • Dispositifs VAE
Gestion des connaissances et innovation	• Base de données documentaires • Système de gestion documentaire personnel c	• Système de gestion documentaire • Système de KIM	• Pôles de compétitivité (entreprises, éducation, recherche).

Chaque option offre des avantages et des inconvénients : la première offre l'avantage de proposer un système "clés en main" facile à mettre en œuvre, mais peut-être pas tout à fait adapté aux besoins de certains établissements. La deuxième option permet aux établissements les plus avancés d'avoir une approche intégrée du ePortfolio utilisé à la fois pour les inscriptions, l'accompagnement des apprentissages, la VAE, le suivi des stages, etc. Une troisième solution pourrait être un mixte offrant une plate-forme par défaut tout en laissant une autonomie aux organisations en charge des processus de VAE en proposant un certain nombre de 'bonnes pratiques' pour assurer une certaine cohérence de l'architecture générale.

En tout état de cause, un portfolio de VAE est de nature différente d'un portfolio 'tout au long de la vie' commencé à l'école et alimenté au cours de ses études de sa vie professionnelle et sociale. Certains des éléments contenus dans son 'portfolio personnel' pourraient alimenter le portfolio de validation, et ce dernier, une fois validé, pourrait de venir un élément de son portfolio personnel.

Il s'agit donc bien, à terme, de créer une 'écologie' ePortfolio dans laquelle des systèmes d'information distribués et hétérogènes pourront communiquer entre eux de façon transparente et sous le contrôle de la personne.

Institution éducative : de plus en plus d'institutions éducatives, ou de formation commencent à mettre en place des dispositifs ePortfolio. Cela peut être pour mieux gérer les inscriptions, voire pour mettre en place des dispositifs d'assurance qualité de l'apprentissage – le ePortfolio permettant une traçabilité des activités pédagogiques et de leurs résultats.

Entreprise : la gestion et le développement des compétences peuvent s'appuyer sur l'existence d'un ePortfolio comme outil de collecte de la mémoire professionnelle à transmettre aux générations nouvelles d'employés. Cette mémoire fait partie de la mémoire de l'entreprise – voir les courants sur l'autobiographie professionnelle, et les histoires d'entreprise.

Interinstitutionnel : une, ou plusieurs, branche professionnelle, un groupe d'établissements, voire une Nation, décident de mettre en place un dispositif de validation des compétences, sur la base d'un portfolio – près de 500,000 personnes par an au Royaume-Uni obtiennent une qualification sur la base d'un portfolio.

Territoire : une autorité politique, comme au Pays de Galles, décide de mettre en place un dispositif ePortfolio pour tous ses citoyens. Cela se fait selon un axe politique prioritaire, comme l'apprentissage tout au long de la vie (Pays de Galles), la formation professionnelle et l'emploi (Victoria, en Australie, la Guadeloupe en France). La mise en place d'un dispositif sur tout un territoire est un signal fort envoyé à l'ensemble des acteurs.

Quelle solution ePortfolio?

Quelle que soit la solution initialement retenue, elle sera amenée à évoluer, et elle devra respecter un certain nombre d'impératifs quant à l'interopérabilité et la protection des données personnelles. Pour qu'un dispositif ePortfolio puisse fonctionner correctement, il est nécessaire de satisfaire un certain nombre d'exigences :

- "coffre-fort électronique." Cela permet ainsi, lors d'un changement d'adresse de ne faire le changement que dans un seul service, celui de son carnet d'adresse
- La fédération de services permet une sécurisation des données personnelles contenues dans un ePortfolio, sous le contrôle de leur propriétaire. la fédération de services permet le partage d'attributs entre les différents comptes d'une même personne, voire de partager ces attributs avec d'autres personnes.

Le point le plus important est bien sûr celui des composants du ePortfolio même. Il existe un certain nombre de solutions propriétaires et de logiciels ouverts proposant une variété de services: certains sont mieux adaptés à la gestion de la validation des compétences, d'autres à l'accompagnement pédagogique, d'autres encore à la publication de portfolio de présentation au service de la recherche d'emploi voire à la gestion de réseaux sociaux.

Contact

EIFEL, 1 rue Neuve 89210 Champlost France
tél +33 3 8643 1343 fax +33 3 8643 1778
mèl angela.harrison@eife-l.org