

# La place de l'e-portfolio dans la décision de recrutement : complément ou substitut au diplôme ?

BENNAGHMOUCH Saloua  
GANGLOFF-ZIEGLER Christine

ILearn Forum Paris 2007

## Contexte

Le niveau et la spécialité du diplôme initial déterminent l'accès à l'emploi. La « course au diplôme » se traduit par un affaiblissement de l'équivalence entre diplôme et emploi.

ILearn Forum Paris 2007

## Contexte

Par ailleurs, les TIC occupent une place de plus en plus importante dans les modalités d'accès à l'emploi.

Elles favorisent la mémorisation et la diffusion d'informations et en permettant la numérisation des portfolio, elles leur donnent une nouvelle dimension.

ILearn Forum Paris 2007

## Problématique

L'utilisation du e-portfolio en tant qu'outil de partage et de reconnaissance au sein d'une communauté professionnelle peut-il s'intégrer dans la stratégie de recrutement des employeurs? Quelle place l'e-portfolio peut occuper dans cette stratégie : complément ou substitut au diplôme?

ILearn Forum Paris 2007

## Méthodologie

- La réflexion menée ici s'inscrit dans le prolongement d'une analyse fine de la stratégie de recrutement des employeurs.
- Celle-ci a été observée dans le cadre d'une enquête auprès d'entreprises industrielles.

## Plan de la présentation

- Un préalable: de quel « e-portfolio » parle-t-on?
- Quel sont les déterminants de la décision de recrutement interne ou externe ?
- Comment le e-portfolio peut-il s'insérer dans ce processus ?

## Un préalable: de quel « e-portfolio » parle-t-on?

Entre la collection de compétences et l'inventaire des travaux réalisés dans un laps de temps, les e-portfolio sont actuellement multiformes.

Une distinction doit être faite entre :

- l'e-portfolio, **acte d'apprentissage**, à la fois introspectif et descriptif d'un processus  
et
- l'e-portfolio, **acte de synthèse et d'évaluation**, constat d'un résultat à un moment donné, qui seul peut fournir un document compréhensible et utile à la lecture et à l'utilisation par un recruteur.

**Quel sont les déterminants de la décision de recrutement interne ou externe ?**

**Trois objectifs interdépendants peuvent être listés :**

- Limiter les risques liés à l'incertitude
- Gagner du temps
- Et, en conséquence, réduire les coûts d'un recrutement.

Mais les approches sont différenciées selon qu'il s'agit d'un recrutement interne ou externe.

## 1. Dans le cadre d'un recrutement externe

Le premier critère de sélection évoqué est le niveau et la spécialité du diplôme.

C'est la « carte de visite » du diplôme.

L'employeur ne connaissant pas la productivité réelle de l'individu utilise le diplôme comme indicateur *a priori* de cette productivité.

## LES REPRESENTATIONS ASSOCIEES AU NIVEAU DE DIPLOME

NIVEAU DE DIPLOMES	REPRESENTATION DES SAVOIRS	REPRESENTATION DES CAPACITES	REPRESENTATION DU COMPORTEMENT	NIVEAU DE TACHE OU DE RESPONSABILITE ASSOCIEE	TYPE DE POSTE
NON-DIPLOMES	Absence de savoirs validés	Absence de preuve d'une capacité à apprendre et à mémoriser	Sentiment d'échec, image négative de soi-même	TACHES PENIBLES ET REPETITIVES	OUVRIERS NON QUALIFIES
CAP/BEP (industriels)	Connaissances techniques insuffisantes par rapport à l'environnement technologique	Capacité à apprendre et à mémoriser, Approche concrète	Image plus positive de soi-même liée à la réussite à un diplôme, peu évolutifs	TACHES CONCRETES EN ATELIER	OUVRIERS SPECIALISES (OU PROFESSIONNELS)
BAC PRO (industriels)	Bon niveau de connaissances techniques	Capacité d'abstraction, Capacité à apprendre	Adaptables, opérationnels, réactifs, évolutifs, plus grande maturité	FONCTIONS D'ENCADREMENT EN ATELIERS	OUVRIERS PROFESSIONNELS
DUT/BTS	Bon niveau de connaissances générales et technologiques, Manque de repères en matière de management	Capacité à apprendre, à réfléchir, approche transversale, raisonnement binaire, Capacité à suivre le changement et à surmonter les ruptures technologiques	Adaptables, évolutifs, ambitieux, parfois « Complexe du diplôme » face aux niveaux supérieurs malgré les responsabilités et la performance qui peut conduire à un manque de confiance en soi	FONCTIONS D'ORGANISATION ET D'ENCADREMENT	FONCTIONS TRANSVERSALES D'ENCADREMENT
LICENCES	NON EVOQUES PAR LES RECRUTEURS				
BAC + 4/5 INGENIEURS	Bon niveau de connaissances générales et technologiques avec une conscience de la complexité permettant d'intégrer une multiplicité de paramètres	Capacité d'abstraction, de conceptualisation, de réflexion, Forte capacité à apprendre Capacité à aborder des situations nouvelles, à surmonter les aléas, à faire face à des situations complexes	Image positive de soi-même, confiance en soi, adaptables, évolutifs, innovants, maturité importante	FONCTIONS DE CONCEPTION, DE DEVELOPPEMENT ET D'ENCADREMENT D'ACTIVITES COMPLEXES	R&D, POSTES D'ENCADREMENT D'ACTIVITES COMPLEXES, CADRES
DOCTORATS	NON EVOQUES PAR LES RECRUTEURS				

## 2. Dans le cadre d'un recrutement interne

Le rôle du diplôme paraît plus secondaire et la décision est essentiellement fondée sur

**l'expérience :**

- du salarié
- et plus encore du décideur puisqu'il est en mesure de connaître la personne concernée.

La **confiance** est alors placée dans l'individu et non plus dans un signal extérieur.

**Comment le e-portfolio peut-il s'insérer dans ces processus ?**

En rendant plus visibles les compétences et les qualifications des individus, le e-portfolio atteste par des critères qualitatifs, l'accomplissement par les individus d'un parcours de formation professionnelle.

L'intégration du volet synthèse et évaluation du e-portfolio dans la stratégie de recrutement des employeurs peut alors être considérée comme un développement logique.

1. L'e-portfolio peut faciliter l'évaluation des personnes **non diplômées**

C'est alors **un substitut** au diplôme dont la valeur dépend de la capacité de son titulaire à reconnaître, synthétiser et auto évaluer les savoirs acquis.

Mais il est indispensable de prévoir et d'organiser un accompagnement.

2. Pour **les diplômés**, le e-portfolio doit permettre :

- de révéler le niveau des connaissances acquises dans le cadre du cursus diplômant,
- de tracer l'évolution des savoirs tout au long de la vie,
- et de renforcer l'authenticité des informations que l'on trouve dans un CV.

L'e-portfolio est dans ce cas un **complément** au diplôme.  
Et les recruteurs vont découvrir de nouvelles sources d'informations particulièrement riches dont ils ne disposaient pas dans un CV traditionnel.

ILearn Forum Paris 2007

3. Qu'il en soit un substitut ou un complément, il peut également devenir un vecteur du diplôme par les validations d'acquis d'expérience qui se fondent sur une démarche équivalente de réflexion et d'autoévaluation mise en relation avec un référentiel.

ILearn Forum Paris 2007

**Mais trois conditions sont requises pour faire de l'e-portfolio**, qui n'a aucune valeur intrinsèque, **un outil d'aide au repérage, à la sélection et au recrutement :**

- sa transparence,
- sa lisibilité,
- sa notoriété.

ILearn Forum Paris 2007

CONCLUSION

ILearn Forum Paris 2007

L'e-portfolio donnant une autre visibilité du processus apprendre, il est tentant de l'utiliser à d'autres fins que le seul bénéfice métacognitif.

Il peut constituer l'articulation entre le suivi pédagogique des apprentissages et la certification des compétences lui donnant ainsi une nouvelle dimension grâce à l'évaluation qui ouvre la voie à une reconnaissance sociale.

Il s'agira donc d'explorer, au travers du e-portfolio, une nouvelle voie d'ascension sociale.

Au-delà de l'aide à la décision de recrutement, le e-portfolio offrira enfin la possibilité d'améliorer les systèmes de GPEC et de management des connaissances.

# ILearn Forum Paris 2007

29-31 Janvier 2007

ILearn Forum Paris 2007