UNIVERSITÉ DE LORRAINE

DACIP

FICHE DE LECTURE

TITRE DE L'OUVRAGE

Accompagner la démarche portfolio. Du portfolio de compétences au e-portfolio. De l'insertion professionnelle à l'employabilité durable.

ISBN : 978-2-917-296-21-9

RÉFÉRENCE BIBLIOGRAPHIQUE : GAUTHIER Philippe-Didier., POLLET Maxime. Accompagner la démarche portfolio. Qui plus est. 2013. 176p.

AUTEUR : Sous la direction de : Philippe-Didier GAUTIER et Maxime POLLET

ÉDITEUR : QUI PLUS EST **ANNÉE :** 2013

Accessibilité du contenu	☐ Facile	☑ Lecture attentive	☐ Lecture studieuse
Équilibre apports théoriques et pratiques	☑ Plutôt théorique	☐ Plutôt critique	☑ Plutôt opérationnel
Conseillé pour les enseignants	☐ Niveau élémentaire	☐ Niveau intermédiaire	☑ Niveau expert

LES AUTEURS

Maxime Pollet est psychosociologue. Il Intervient dans le secteur de la formation (psychologie sociale et du travail), de l'accompagnement) et de l'intervention. Son activité professionnelle est soutenue par ses travaux de recherche sur le travail collaboratif et l'orientation en contexte postmoderne.

Philippe-Didier Gauthier est ingénieur de formation. Il a accompagné près de 2000 stagiaires et étudiants dans les démarches de portefeuille de compétences et eportfolio. Il est Doctorant à l'université de Sherbrooke et à l'université catholique de l'ouest et ses recherches au sein du CAFORE (Carrières, Formation, Ressources humaines) portent sur les usages du eportfolio d'employabilité.

SYNTHESE DE L'OUVRAGE

Dans cet ouvrage, les auteurs mettent en évidence l'usage du portfolio dans le milieu professionnel. A cet effet, ils s'écartent du contexte de l'éducation pour un contexte plus large, celui du marché du travail. Le portfolio est mis en corrélation avec l'employabilité et l'insertion professionnelle. Il est considéré comme un dispositif qui pourrait résoudre les difficultés que rencontrent les individus quand ils sont dans une phase de recherche d'emploi. En revanche, les auteurs constatent que ce dispositif n'est pas assez valorisé par les acteurs de l'insertion professionnelle, à l'instar de Pôle emploi, ou des conseillers en évolution professionnelle, des consultants en gestion de carrière, des formateurs et accompagnateurs des structures d'aide à l'insertion sociale professionnelle dans la mesure où il existe peu d'offres et de formations à la démarche portfolio sur le marché de la formation tout au long de la vie. En effet, les acteurs de l'insertion professionnelle proposent une offre de démarche portfolio à court terme au lieu d'une démarche à long terme qui pourrait permettre aux jeunes et adultes d'acquérir une autonomie dans leur insertion professionnelle tout au long de la vie, de valoriser leurs compétences professionnelles et de pouvoir être acteur de leur navigation professionnelle tout au long de la vie.

Quoique suscitant de l'intérêt auprès des jeunes et adultes, selon ces auteurs, le lien entre le portfolio et l'employabilité n'est toujours pas établi et ils semblent se suffire aux démarches ponctuelles et à courtes durées. Ces constats les conduisent à se poser quatre interrogations sur l'apport du portfolio comme à la fois dispositif et démarche dans la recherche d'emploi :

- D'où vient cette crise de confiance des individus au regard d'une « démarche portfolio » dont ils reconnaissent pourtant, a posteriori, le grand intérêt ?
- Cette démarche est-elle intuitivement angoissante ?
- Ne peut-on la réaliser que sous la contrainte de l'urgence ?
- Le mythe (diplôme=emploi), quoique vérifié dans les statistiques, suffit-il à effacer chez les individus toute motivation à la réalisation de soi, dans un dispositif qui privilégie l'anticipation et la réflexion dans la conduite de sa vie professionnelle ?

L'ouvrage comporte trois parties : la première partie s'intéresse aux enjeux du portfolio dans un monde en profonde transformation : de l'insertion professionnelle à l'employabilité. La deuxième porte sur « accompagner la démarche portfolio : développer la compétence à la navigation professionnelle tout au long de la vie ». Enfin, la troisième et dernière partie met l'accent sur « Evaluer et développer la démarche portfolio : de l'employabilité durable vers une éthique de la contribution citoyenne ».

Dans la première partie, les auteurs avancent l'idée selon laquelle la démarche portfolio est étroitement liée aux différentes mutations (flexibilité de l'emploi, individualisation, affaiblissement de la sphère sociale, perte de repères, etc.) qui ont touché la société. Donc, pour bien appréhender la démarche portfolio, il convient d'abord de comprendre le contexte dans lequel elle s'inscrit, celui de la société postmoderne et les injonctions auxquelles les individus sont obligés de s'adjoindre. Ces injonctions sont liées à l'employabilité, à celles des institutions au portfolio au vu des dispositifs de développement personnel et professionnel (Portefeuille de compétences, Europass, Passeport de compétences bénévoles) mis en œuvre, au projet professionnel et à l'identité numérique. En outre, ces différentes mutations ont conduit à la naissance d'un individu autonome qui crée ses propres repères et dont la responsabilité de sa carrière tout au long de sa vie lui incombe.

Dans la seconde partie, les auteurs vont s'intéresser à la démarche portfolio. A cet effet, ils proposent aux professionnels de suivre une trame en huit phases pour accompagner la démarche portfolio. Ils proposent une boite à outils dans chaque phase incluant des déroulés pédagogiques et des activités, des critères d'évaluation, etc.

SYNTHESE DE L'OUVRAGE (suite)

En somme, ils fournissent des ressources que les accompagnateurs pourraient mobiliser en les adaptant selon leurs besoins et les spécificités de leur public cible pour mener à bien leur accompagnement.

Les huit phases se déclinent comme suit :

- **Phase 1** : Accompagner la contractualisation : Elle vise à identifier et mobiliser les motivations intrinsèques et extrinsèques de l'apprenant qui viendront soutenir et nourrir sa démarche portfolio.
- **Phase 2** : Accompagner la biographisation : Elle vise la connaissance de soi dans ce qui fait sens pour soi dans la vie professionnelle de l'apprenant et dans son rapport au monde.
- **Phase 3** : Accompagner la capitalisation : Elle consiste à aider l'apprenant à apprendre à se connaître dans ce qui fait valeur pour lui-même et dans son rapport au monde, à partir de son propre vécu professionnel, social et personnel.
- **Phase 4** : Accompagner l'orientation tout au long de la vie : Elle vise le développement d'une compétence d'auto-orientation tout au long de la vie. Elle est centrale dans le processus et articule le passé, le présent et le futur de l'apprenant.
- **Phase 5** : Accompagner la médiatisation de soi professionnelle : Elle vise le développement d'une compétence à la « médiatisation de soi ». Cette phase, centrale dans la démarche portfolio, articule un passage d'une réflexivité privée à la publication d'information témoignant publiquement de la réflexion de l'apprenant.
- **Phase 6** : Accompagner la socialisation professionnelle : Cette phase vise le développement d'une compétence à la « socialisation ». Cette phase est devenue indispensable dans la démarche portfolio, car elle engage l'apprenant dans une réflexion sur l'intérêt de faire connaître ses compétences. Se faire connaître de ses cibles est donc l'objectif de cette phase pour l'apprenant, qui apprend à développer et entretenir des liens sociaux et professionnels susceptibles de soutenir son employabilité.
- **Phase 7** : Accompagner la valorisation des contributions : Dans cette phase, le développement d'une compétence à la « valorisation des contributions » mobilise l'accompagnement. Cette phase engage l'apprenant dans une réflexion sur l'intérêt que ses compétences soient reconnues, afin de soutenir son employabilité. Il s'agit donc de se faire reconnaître par la valeur de ses contributions sociales professionnelles, citoyennes.
- **Phase 8** : Accompagner la navigation professionnelle : Cette phase finale vise le développement d'une compétence à la « navigation professionnelle tout au long de la vie ». Cette phase engage l'apprenant dans une continuité d'activités réflexives pour se connaître, se reconnaître, s'orienter, se présenter, se faire connaître, se faire reconnaître tout au long de la vie, l'ensemble étant vu comme un processus itératif spontané, permanent, intégré et définitivement actif.

Dans la troisième et dernière partie, les auteurs mettent l'accent sur l'évaluation de la démarche portfolio. En effet, elle passe par une évaluation entre les apprenants et une autoévaluation qui vise à faciliter chez l'apprenant le développement de sa réflexivité et de son autonomie. Pour les auteurs, l'évaluation est une partie intégrante de la démarche portfolio. Dès lors, cette évaluation n'est pas sommative, elle ne vise pas à sanctionner. Au contraire, c'est une évaluation formative, au service des finalités pédagogiques qui sert le dispositif et le soutien. Elle aide l'apprenant à devenir un acteur de sa navigation professionnelle en le transformant, en l'encourageant et en l'aidant à mieux tracer son chemin professionnel.

POUR ALLER PLUS LOIN

ELOMARI, Driss. Comment l'«e-portfolio» peut-il devenir un instrument de développement professionnel ? *Cahiers de l'AMEFA*, 2020.

MICHAUD, Christian. *Le portfolio : un en-(je) u de formation et de développement professionnel*. 2010. Thèse de doctorat. Université Claude Bernard-Lyon I.

Université de Lorraine - DACIP
Date de publication : mai 2023
Rédactrice : Aissatou Kebaly Ba

sup.univ-lorraine.fr / dacip-contact@univ-lorraine.fr