

## Portfolio dans la formation tout au long de la vie

M. Baidada<sup>1</sup>, S. Carolan<sup>2</sup>, N. El Mawas<sup>1</sup>, F. Poirier<sup>1</sup>, M. Rabah<sup>3</sup>

(1) Lab-STICC, Université Bretagne Sud ; (2) Ecole Centrale de Nantes ;  
(3) L3i, Université de La Rochelle

mohammed.baidada@isga.ma ; simon.carolan@ec-nantes.fr ;  
nour.elmawas@telecom-bretagne.eu ; franck.poirier@univ-ubs.fr ;  
mourad.rabah@univ-lr.fr

### 1. Description et principaux objectifs

Chaque personne devrait avoir la possibilité d'apprendre tout au long de sa vie afin d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour réaliser ses aspirations et contribuer à la société [1]. Dans son rapport sur la stratégie de l'éducation 2014-2021 [2], l'UNESCO stipule que l'un des objectifs stratégiques de la fin de la décennie est le développement des systèmes éducatifs favorisant un tel apprentissage, à la fois inclusif et de qualité. Dans ce contexte, se pose la question cruciale du suivi et de l'agrégation des compétences de chaque apprenant, accompagnant son développement personnel tout au long de sa vie.

Ainsi, on peut formuler l'objectif général de ce grand challenge comme étant la facilitation d'accès aux compétences d'un apprenant d'une manière unifiée pendant toute sa vie. Pour y parvenir, nous nous penchons sur la notion de portfolio électronique ou ePortfolio dont le but est de regrouper sous forme numérique l'ensemble des preuves des compétences acquises par un apprenant. Le ePortfolio, déjà préconisé par des nombreuses études comme prometteur pour le développement et la valorisation de l'apprenant [3], peut-être vu comme une collection d'éléments reflétant les efforts, les progrès et les réalisations d'une personne. Il représente une fenêtre publique pour mettre en valeur les réalisations personnelles. Il existe de nombreux avantages à avoir un ePortfolio dont une communication facilitée et une source d'évaluation des compétences pour les formateurs et éventuellement des employeurs.

Parmi les outils existants, on peut citer Lorfolio [4] qui propose à chaque résident du territoire Grand-Est de valoriser son parcours face aux futurs employeurs. Toutefois, cette initiative est sous-exploitée, en 6 ans d'existence, moins de mille profils ont été remplis pour un bassin d'environ 5,5 million d'habitants. Plusieurs raisons expliquent le manque d'appétence pour ces outils [5] : (1) il est nécessaire d'accompagner les usagers dans l'élicitation de leurs compétences ; (2) les outils sont axés sur la valorisation et non sur le développement personnel ; (3) les outils ne permettent pas aux usagers de valider les compétences acquises hors les cadres formels de l'éducation et de l'emploi ; (4) les différents outils ne sont pas interopérables avec les systèmes existants et ne mettent pas le contrôle des données entre les mains des usagers.

Pour répondre à ces problématiques, nous souhaitons étendre la notion de ePortfolio à toutes les compétences acquises tout au long de la vie et permettre de le connecter aux diverses entités nécessitant d'y accéder à travers des formats d'échanges ouverts.

## 2. Problèmes éducatifs concernés et bénéfiques

Dans un souci de formation tout au long de la vie, le développement d'un ePortfolio « intelligent », capable d'aider les apprenants à prendre connaissance des compétences acquises au cours de leurs parcours éducatif, professionnel et personnel, de faire des recommandations aux usagers en fonction de leur situation et de permettre aux usagers de faire valoir leurs compétences auprès des institutions et des employeurs, permettra les avancées sociétales suivantes : (1) prise en compte la personnalisation grandissante des parcours éducatifs et de la multiplicité de canaux de formation formels (école, université, institution) et informels (lieu de travail, MOOC, associations, musées...); (2) obtention d'un dossier unifié contenant les éléments représentatifs de l'accomplissement de compétences obtenues et que l'on peut faire valoir auprès des différentes structures et personnaliser en fonction du résultat escompté ; (3) passation de la simple reconnaissance du diplôme à la reconnaissance du diplôme et des compétences acquises pour faciliter ainsi les évaluations, les accréditations et les certifications additionnelles ; (4) vision plus complète pour l'apprenant de ses propres compétences pour lui permettre de prendre des décisions quant au développement et à la valorisation de ses savoirs ; et (5) possibilité de faire des recommandations à l'apprenant en fonction des données du portfolio pour qu'il puisse accéder à d'autres formations et ainsi compléter ses compétences en fonction de son projet personnel.

## 3. Activités

Le développement de ce grand challenge nécessite six grandes étapes. Il sera nécessaire de maintenir une vigilance particulière sur le fait d'intégrer les parties prenantes à chaque étape dans un souci de co-construction.

Activités	Description
A1	<b>Sensibiliser et promouvoir.</b> Comme l'e-portfolio est relativement sous-développé et sous-exploité, il sera nécessaire de sensibiliser les parties prenantes comme les usagers pour qu'ils comprennent l'intérêt du portfolio pour le développement personnel et l'importance de personnaliser l'affichage du portfolio en fonction de la situation.
A2	<b>Développer une architecture technique et fonctionnelle.</b> Ce projet comprend plusieurs difficultés au niveau de la gestion des données. Les données sur les compétences des usagers proviennent de sources multiples et variées dont des appareils connectés [6] qu'il sera nécessaire de centraliser, normaliser et structurer afin de permettre une vue aussi complète que possible de la situation de l'apprenant et une personnalisation de la présentation des compétences de cet usager.

A3	<b>Expérimenter à petite échelle.</b> Avant de procéder à la mise en production, il sera nécessaire de tester la solution et de recueillir les retours d'un groupe témoin d'utilisateurs afin d'améliorer la solution proposée dans un souci de co-construction et pour favoriser la durabilité de la solution.
A4	<b>Mise en production.</b> Elle comprendra trois grandes phases de développement : (1) la collecte et mise en forme automatique des données pour faciliter la prise en main du système ; (2) le développement d'un système qui fonctionne en ligne et en local pour donner à l'utilisateur un plus grand contrôle de ses données ; (3) la création d'une interface permettant à l'utilisateur de facilement personnaliser l'affichage des données qu'il souhaite diffuser.
A5	<b>Promotion a posteriori.</b> Pour garantir une utilisation large de l'outil, il sera nécessaire d'accompagner le déploiement de la solution auprès des acteurs (utilisateurs, enseignants, chercheurs, industriels et partenaires sociaux) et de communiquer sur les potentialités de l'outil pour accompagner le développement humain (valorisation des compétences existantes, mise en place d'un projet de formation, préparation à un examen...).
A6	<b>Valorisation du portfolio et des services inhérents.</b> Un système de recommandation permettra aux utilisateurs de savoir comment ils peuvent compléter leurs compétences par des actions de formation pour réaliser leur projet personnel. Un système de prédiction analysera l'aptitude de l'apprenant à atteindre une telle compétence. Il sera nécessaire de valoriser ces fonctionnalités et de percevoir et de promouvoir un système suffisamment ouvert pour permettre à la communauté d'enrichir l'outil.

## 5. Indicateurs de succès

Le projet comprend un nombre d'indicateurs quantitatifs comme : (1) l'importance des lettres d'intention, des subventions, de la communauté impliquée, de publications réalisées ; (2) la vitesse de déploiement (en termes d'institutions, d'utilisateurs, de pays) et autres statistiques d'utilisation ; (3) le nombre de projets et services construits autour du ePortfolio. Il comprend également des indicateurs qualitatifs comme les résultats de questionnaires de satisfaction et de la pertinence de la solution.

Par ailleurs, pour garantir des indicateurs de succès forts, il faudra être vigilant sur un certain nombre de points. Il faut pouvoir : (1) contrôler l'accès aux données d'un point de vue technique, politique, éthique et de confidentialité ; (2) sauvegarder les données de manière pérenne tout en permettant un droit à l'oubli ; (3) garantir l'authenticité et l'intégrité des données ; (4) incorporer les parties prenantes dans la conception dans un souci de co-construction ; (5) veiller à l'acceptation du dispositif par les utilisateurs et les institutions ; (6) garantir le co-financement du dispositif ; (7) s'assurer de la normalisation des données et des modèles très hétérogènes et (8) valoriser et promouvoir le dispositif à l'international.

## **Bibliographie**

1. Forum mondial sur l'éducation, 19-22 mai 2015, Incheon, République de Corée (2015).
2. UNESCO, Stratégie de l'UNESCO pour l'éducation 2014-2021, (2014). <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002312/231288f.pdf> (consulté le 27 février 2017).
3. Cambridge, D. (2010). Eportfolios for lifelong learning and assessment. Wiley.
4. Page d'accueil du site web de Lorfolio, <http://www.lorfolio.fr>, (consulté le 28 février 2017)
5. Kimball, M. Database e-portfolio systems: A critical appraisal. *Computers and Composition*, 22(4), 434-458 (2005)..
6. Notari, M., Sobko, T., & Churchill, D. Using wearable technology to improve the acquisition of new literacies A new pedagogical approach of situated individual feedback coming from the Activity Trackers and reflected upon in the ePortfolio. *International Mobile Learning 2016*, (2016).