



HAL
open science

**Retour d'expérience sur la création d'un ePortfolio et
d'un référentiel de compétences transversales pour les
étudiants en Licence d'histoire en partenariat avec le
Centre Optimisé de médiation et de technologies
éducatives (COMETE) à l'Université Paris Nanterre**

Dzovinar Kévonian, Stéphanie Favreau

► **To cite this version:**

Dzovinar Kévonian, Stéphanie Favreau. Retour d'expérience sur la création d'un ePortfolio et d'un référentiel de compétences transversales pour les étudiants en Licence d'histoire en partenariat avec le Centre Optimisé de médiation et de technologies éducatives (COMETE) à l'Université Paris Nanterre. [Rapport de recherche] Université Paris Nanterre. 2020, pp.69. hal-02586192

HAL Id: hal-02586192

<https://hal.science/hal-02586192>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dzovinar KEVONIAN
Maîtresse de conférences en Histoire, HDR
Université Paris Nanterre
Institut des Sciences Sociales du Politique
(UMR 7220)
<http://isp.cnrs.fr/?KEVONIAN-Dzovinar>
dzovinar.kevonian@parisnanterre.fr

Stéphanie FAVREAU
Ingénieure pédagogique
Service COMETE
Université Paris Nanterre
sfavreau@parisnanterre.fr

RETOUR D'EXPERIENCE ET PRECONISATIONS

CREATION D'UN E-PORTFOLIO AVEC REFERENTIEL DE COMPETENCES TRANSVERSALES

associer talents, compétences transversales (soft-skills), diplômes et projets coopératifs
portefeuille digital de compétences, projets personnels et coopératifs étudiant(e)

**Enseignement de Projet Personnel Encadré, « Découverte des Métiers de l'Histoire »
Université Paris Nanterre, Licence 3 d'Histoire, 2019-2020**

Conçu par D. Kévonian, lauréate des deux appels à projet :

1- AAP du Labo@ID du Centre Optimisé de Médiatisation et de Technologies Educatives (COMETE) de l'Université Paris Nanterre, mai 2019

2- AAP du Nouveau cursus à l'université (NCU) So Skilled, expériences étudiantes et prérequis tout au long de la vie, porté par Paris 8 et la ComUE Université Paris Lumières, l'Université de Nanterre et l'INSHEA, dans le cadre du PIA 3 (programme d'investissements d'avenir), septembre 2019.

Réalisé avec Stéphanie FAVREAU, ingénieure pédagogique, Centre Optimisé de Médiatisation et de Technologies Educatives (COMETE):

sensibilisation aux enjeux de la mise en œuvre d'une démarche ePortfolio au sein de Comète, interface technique avec les services de Comète, création du template, suivi de la mise en place technique et du référentiel de compétences, contact avec l'intervenante Tamara Milosevic (CRI).

Réalisé avec la participation de Gilles FERRAGU, maître de conférence HDR, Université Paris Nanterre : accompagnement des étudiant(e)s lors des trois séances de suivi étudiant.

Table des matières

I. Contexte de mise en œuvre de la démarche ePortfolio à l’université Paris Nanterre : perspectives et enjeux -----	3
II. Contexte de mise en œuvre de la démarche ePortfolio dans le cadre du PPE de Licence 3 d’Histoire : l’enseignement, les réponses aux deux AAP-----	10
III. Cadrage du projet pilote d’un point de vue technique et pédagogique-----	17
IV. Etapes de la conception d’un ePortfolio pilote-----	19
a. Nombres de réunions nécessaires à la conception de l’ePortfolio -----	19
b. Recherches scientifiques de la part de l’enseignante -----	19
c. Travail de création techno-pédagogique du modèle de ePortfolio dans l’outil -----	24
d. Création du référentiel sur les soft skills -----	29
e. Création du questionnaire de retour d’expérience des étudiants -----	31
V. Mise en œuvre du projet-----	33
a. Organisation de l’accompagnement pédagogique des étudiant(e)s -----	33
b. Organisation de l’accompagnement technique des étudiants -----	34
c. Invitation d’une intervenante extérieure spécialiste des soft skills -----	35
VI. Bilan : retours d’expérience et préconisations-----	36
a. Retours d’expérience des étudiants -----	36
b. Retours d’expérience en ingénierie pédagogique et autres projets en cours au sein du service COMETE -----	41
c. Retour d’expérience de l’enseignante et projets futurs -----	45
VII. Bibliographie citée dans le rapport -----	51
VIII. Annexes-----	53
a. Page d’accueil du ePortfolio -----	53
b. Charte utilisateurs signée par les étudiants pendant la séance introductive -----	54
c. Guide utilisateur du ePortfolio Karuta pour les étudiant(e)s élaboré par COMETE en octobre 2019-----	56

I. Contexte de mise en œuvre de la démarche ePortfolio à l'université Paris Nanterre : perspectives et enjeux

(Stéphanie Favreau)

Introduction

L'une des missions du pôle ingénierie pédagogique du Centre Optimisé de Médiatisation et de Technologies Educatives est d'accompagner les enseignants dans la médiatisation de leurs enseignements et de leur proposer des formations à certains outils de la plateforme Moodle leur permettant de créer des activités pour animer leurs espaces de cours. Il a donc un rôle d'assistance et de conseil dans la prise en main des outils numériques. Mais sa mission ne s'arrête pas là car si « la transformation pédagogique des premiers cycles et la transformation numérique sont liées et susceptibles de se renforcer mutuellement¹ », il semble donc inévitable que le pôle soit également formé et au courant des tendances d'évolution de l'enseignement supérieur et des directives du Ministère.

Depuis la rentrée 2018, le pôle ingénierie pédagogique a ainsi entamé un travail de veille et de formation autour de l'approche par compétences. La formation et la sensibilisation des enseignants à cette démarche apparaît, dans le contexte de réformes et transformations en cours dans l'enseignement supérieur, comme une nouvelle mission des services TICE des universités. De nombreux projets établissements et NCU gravitent autour de cette approche qui, quelles que soient les craintes parfois légitimes qu'elle suscite, est de plus en plus présente dans les cadres réglementaires nationaux. Toutefois, si les ingénieurs pédagogiques peuvent sensibiliser à l'émergence de cette démarche et à l'intérêt qu'elle peut avoir sur le plan pédagogique, il est nécessaire qu'au niveau de l'établissement un cadrage politique clair soit communiqué à l'ensemble de la communauté tant la définition même du concept de « compétences » et l'orientation que peut avoir une telle approche peut varier en fonction des contextes et des politiques de formation poursuivies.

Mise en contexte des missions du pôle ingénierie pédagogique

Pour resituer plus précisément le contexte qui nous a amené à proposer la mise en place d'un projet ePortfolio au sein de l'établissement, on citera donc trois dimensions qui impactent les services d'appui à l'utilisation pédagogique des outils numériques.

Le contexte politique de réformes en cours dans l'enseignement supérieur et plus

¹ Philippe Dubelcco *et al.*, « [Les innovations pédagogiques numériques et la transformation des établissements d'enseignement supérieur](#) », rapport de juin 2018, p. 39.

particulièrement les réformes impactant l'organisation et le contenu des programmes de formations universitaires depuis le début du processus de Bologne, processus qui vise essentiellement à harmoniser les niveaux de formation pour permettre les échanges internationaux, en a été le moteur principal. Ce cadre international s'est notamment traduit par l'introduction de crédits européens dans les maquettes (1989), puis à la rentrée 2004, par la mise en place de la réforme LMD. Plus récemment, et cette fois dans un cadre national, ce sont les rapports publiés sur les innovations pédagogiques² mais aussi et surtout la loi ORE³, prévoyant un recours plus fréquent à l'enseignement hybride et introduisant la question des compétences dans les programmes, qui nous ont incité à revoir notre offre de service auprès de la communauté enseignante.

En parallèle de ce contexte politique, tous les services d'appui à la pédagogie sont, de fait, de plus en plus sollicités du fait même de l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans les universités. Cela relève du contexte social et de ce que l'on appelle couramment la « massification » de l'enseignement supérieur qui croise par ailleurs deux phénomènes :

- celui des taux d'échec et d'abandon très importants en Licence (et surtout en première année) ;
- celui, tout extérieur à l'université mais qui a un impact sur elle, de la précarisation du marché de l'emploi qui va de pair avec une augmentation des effectifs de la formation continue.

Il n'est pas question ici d'évoquer les causes de ces deux phénomènes ni de prendre parti dans les débats que peuvent susciter les réformes proposées par le MESRI pour en tenir compte. Simplement, en tant que service commun d'un EPSCP, nous nous devons de tenir compte des nouvelles exigences réglementaires et d'être en mesure d'accompagner la transformation pédagogique par le biais de l'outil numérique qu'appellent ces réformes.

Pour peu que les outils numériques soient utilisés de façon pertinente, ils peuvent représenter « un puissant levier de transformation de l'enseignement supérieur et de la FTLV, en permettant l'évolution de la pédagogie et en facilitant l'accès pour tous les publics aux études sous des formats pouvant être adaptés et individualisés⁴ ».

² Voir par exemple le rapport https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/43/6/IGAENR-Rapport-2018-049-Innovations-pedagogiques-numeriques-transformation-etablisements-enseignement-superieur-2_980436.pdf

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036683777&dateTexte=&categorieLien=id>

⁴ Philippe Dubelcco *et al.*, « Les innovations pédagogiques et numériques et la transformation des établissements d'enseignement supérieur », *Ibid.*, p. 14.

En plus de l'aspect purement technique du recours à l'outil numérique, ce contexte politique et social va de pair, au sein de toute l'institution d'enseignement, avec la mise en avant d'une vision constructiviste de l'apprentissage depuis les années 90. « Le constructivisme défend l'idée que les apprenants ne sont pas des réceptacles passifs de l'information, bien au contraire, ils participent activement à la construction de leurs connaissances et de leurs compétences en interagissant avec leur environnement et en réorganisant leurs connaissances antérieures⁵. » Là encore, quels que soient les débats que cette vision de l'enseignement et de l'apprentissage peut susciter, sa mise en avant a contribué à l'émergence d'expérimentations pédagogiques – avec recours au numérique ou non – dans les enseignements. On voit ainsi se développer le recours à la pédagogie par projets, l'évaluation par les pairs et à ce qui sera l'objet principal de ce rapport, la démarche et l'outil ePortfolio.

On le voit les changements pour le pôle ingénierie pédagogique vont donc plus loin que la simple mobilisation croissante de l'outil numérique. Les ingénieurs pédagogiques ne vont pas seulement accompagner le développement de l'usage du numérique mais également des méthodes d'enseignement. C'est pourquoi « les établissements qui valorisent l'enseignement ont développé des centres ou des réseaux pour soutenir le développement de compétences en enseignement⁶. »

Il ne s'agit en aucun cas pour les ingénieurs pédagogiques de dire aux enseignants comment ils doivent faire leurs cours mais de les accompagner dans la mise en place de dispositifs pédagogiques et d'être en mesure de leur donner, sur la base des recherches publiées sur le sujet, des éléments méthodologiques utiles à leur mise en œuvre. On voit donc se développer dans les établissements un volet « conseil en ingénierie pédagogique » dans le portefeuille des missions de ces personnels.

Focus sur l'outil et la démarche ePortfolio

De ce travail de veille préalable, il ressort que l'appui d'une démarche et d'un outil ePortfolio sert trois enjeux différents.

Pour le Ministère, et plus précisément la DGSIP, qui en 2013 avait publié un Livre Blanc de la démarche ePortfolio « afin de produire des éléments de clarification et de recommandations à l'attention des établissements d'enseignement supérieur français⁷ », l'enjeu est de répondre

⁵ Nicole Rege Colet, Jacques Lanarès, « Comment enseigner à des étudiants adultes », in *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques*, Paris, Peter Lang, 2013, p. 27.

⁶ Jacques Lanarès, Nicole Poteaux, « Comment répondre aux défis actuels de l'enseignement supérieur ? », in *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, opus cit.*, p. 19.

⁷ Les cahiers sont téléchargeables à cette adresse : <http://www.enseignementsup->

aux objectifs que la France a contribué à fixer dans le cadre du processus de Bologne concernant « la mobilité, la transparence des certifications, l'approche orientée compétences, la généralisation progressive des comparaisons internationales des établissements et des dispositifs de formation⁸ ».

Pour les établissements, en regard non seulement du contexte européen soutenu par le Ministère, mais aussi des dernières lois proprement nationales qui les concernent, comme par exemple la Loi LRU de 2007 qui instaure la création dans tous les établissements d'un BAIP pour insister sur l'importance de la question de l'insertion professionnelle des étudiants, ou encore la loi ORE de 2018 qui mentionne le fait que les programmes de formation doivent permettre aux étudiants de valoriser des compétences à l'issue de leur cursus, l'enjeu est important aussi. « L'ensemble des établissements va progressivement être confronté au besoin de définir les objectifs de la formation en articulant savoirs académiques et compétences acquises tout au long du cursus, qu'elles soient disciplinaires, transversales ou préprofessionnelles⁹ ». A ce titre, la mise en place d'un outil ePortfolio aura, entre autres, l'avantage de centraliser les informations relatives à l'évaluation des étudiants dans une approche par compétences et permettra d'établir facilement des bilans concernant la progression des étudiants en regard des référentiels établis. Par ricochet, cela permettra de mieux valoriser les résultats de la politique de formation.

Toutefois « la démarche portfolio, si elle peut être utile à l'amélioration de [certains] indicateurs, l'est dans une perspective humaniste beaucoup plus ouverte, sur le long terme, dans une construction de sens qui dépasse les courtes échéances des horizons politiques liés à ces indicateurs¹⁰. » Pour l'étudiant, le ePortfolio ne consistera en effet pas seulement à établir une collection choisie de documents, de preuves d'apprentissage ou de compétences, mais aussi à réfléchir sur les expériences et apprentissages cités pour mettre en valeur les compétences qu'ils lui ont permis de développer, et d'en prendre conscience grâce à un travail de réflexion pour être capable, le moment venu, de les mettre en avant dans une situation où il sera utile de le faire. L'outil peut donc servir de marche pied pour l'étudiant, non seulement dans la prise de conscience de soi (ses valeurs, ce qui le caractérise) mais aussi dans la façon

recherche.gouv.fr/cid71394/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid71394/livre-blanc-la-demarche-eportfolio-dans-l-enseignement-superieur-francais.html

⁸ Livre Blanc « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français », Cahier n°1 « Enjeux et recommandations », p. 10.

⁹ Livre Blanc « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français », Cahier n°1 « Enjeux et recommandations », p. 6.

¹⁰ Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet, *Accompagner la démarche portfolio, du portefeuille de compétences au ePortfolio, de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*, Paris, Qui Plus Est, 2013, p. 150.

dont, en fonction de cette auto-analyse mais aussi des retours qu'il recevra de ses enseignants, il peut s'insérer dans le monde (social, professionnel, citoyen). L'un des enjeux de la démarche ePortfolio, et certainement le plus important, dépasse donc de loin la question de la thésaurisation de documents et des indicateurs politiques. Il s'agit d'aider l'étudiant à « se situer dans son propre passé, recapitaliser sur ses expériences, vivre un présent en pleine conscience, anticiper un futur pour le construire plutôt que de le subir¹¹. »

Définition et distinction démarche/outil

On l'a dit plus haut, il y a pour les établissements plusieurs manières d'entendre et de mettre en œuvre une approche par compétences. De la même façon, il existe différents angles sous lesquels envisager la démarche ePortfolio et une multitude d'outils pour la soutenir. Le choix de la démarche et de l'outil sont d'ailleurs liés au fait de vouloir ou non mettre en place une approche par compétences au niveau de tout un établissement. S'il faut bien distinguer l'outil de la démarche et si la démarche, qui quant à elle implique un accompagnement pédagogique, prime sur l'outil, il faut toutefois bien choisir ce dernier. Un outil peu fonctionnel ou inadapté peut très vite faire perdre de vue l'intérêt pour la démarche elle-même.

Dans le cadre du travail de veille mené à COMETE, l'établissement n'ayant pas encore politiquement tranché la question de la mise en œuvre d'une approche par compétences et d'une démarche ePortfolio pour l'appuyer, nous nous sommes tournés vers l'outil le plus souple disponible actuellement afin de pouvoir accompagner par la suite la plus grande diversité de démarche possible. Cet outil, Karuta, est par ailleurs celui qui est actuellement soutenu par le Ministère et sera prochainement interfacé avec Pégase, remplaçant d'Apogee.

Dans le cadre d'une approche par compétences, la démarche ePortfolio s'organise autour de 4 axes qui s'articulent entre eux :

- le ePortfolio d'apprentissage dans lequel l'étudiant dépose des traces (documents, notes...) illustrant sa progression en regard des objectifs de sa formation ;
- le ePortfolio d'évaluation dans lequel l'enseignant ou les pairs peuvent évaluer une progression dans le développement des compétences ou acquis d'apprentissage présents dans le référentiel de sa formation ;
- le ePortfolio de développement personnel dans lequel l'étudiant peut, en regard de sa formation et de ses expériences, développer une réflexion sur le sens de son parcours et la trajectoire qu'il veut prendre ;

¹¹ Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet, *Accompagner la démarche portfolio, du portefeuille de compétences au ePortfolio, de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*, op. cit., p. 27.

- le ePortfolio de présentation à travers lequel l'étudiant adapte sa présentation à la trajectoire qu'il vise.

Le portfolio lui-même, produit dans le cadre d'une telle démarche, est défini dans le Livre Blanc du Ministère comme « un ensemble évolutif de documents et de ressources électroniques capitalisées dans un environnement numérique décrivant et illustrant l'apprentissage, les expériences, les compétences ou le parcours de son auteur au travers de différents flux d'informations¹². »

Ce qui est nouveau ici quand on parle de ePortfolio, ce n'est pas le fait de thésauriser dans un endroit donné un ensemble de documents. S'il n'était question que de cela, le ePortfolio n'aurait rien de très novateur pour les établissements. Ce qui est nouveau c'est de faire en sorte que cet outil vienne appuyer une politique d'établissement en même temps qu'un processus de réflexion personnelle de l'étudiant qui lui permet de conscientiser les acquis de sa formation et de ses expériences, de les formuler et de savoir les présenter là où cela pourra lui être utile.

Enfin, comme va le montrer de façon détaillée le retour d'expérience sur le eportfolio pilote qui sera présenté dans la suite de ce rapport, il faut souligner que l'installation de ce type d'outil et l'engagement dans la démarche implique « une communication et une collaboration forte entre les enseignants, les ingénieurs pédagogiques et les services informatiques¹³. » Un certain nombre de paramètres doivent en effet être bien réglés avant la mise à disposition de l'outil aux étudiants. Ces paramètres sont techniques, pédagogiques et juridiques. Le Livre Blanc et le rapport du CREAD, proposant une checklist type de questions institutionnelles¹⁴ à se poser avant de commencer ce type de projet et des retours d'expérience détaillés ont été de précieux outils pour l'encadrer et le mener à bien.

Pour conclure sur quelques éléments de chronologie, voici ci-dessous les différentes étapes qui nous ont mené à lancer un appel à projet ePortfolio par le biais du Labo@ID fondé par le directeur du service COMETE dans le but de soutenir et valoriser les expérimentations en pédagogie innovante.

¹² Livre Blanc « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français », Cahier n°1 « Enjeux et recommandations », p. 7.

¹³ « Rapport sur les usages pédagogiques du e-portfolio dans l'enseignement supérieur. Etude de cas dans 4 établissements d'enseignement supérieur en Bretagne », Caroline Le Boucher, Geneviève Lameul, Hugues Pentecouteau, mars 2017, HAL, p. 90.

¹⁴ Livre Blanc « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français », Cahier n°1 « Enjeux et recommandations », p. 24.

Progression et étapes du projet

- Septembre 2018 : formation à l'approche par compétences dans le contexte universitaire.
- Novembre 2018 : découverte de l'outil Karuta lors d'un atelier aux JIPES 2018.
- Janvier 2019 : production d'une note interne sur l'approche programme/compétences et son lien avec les nouveaux outils de type ePortfolio.
- Février 2019 : prise de contact avec le coordinateur du projet Karuta France et rencontre en marge des ESUPDAYS à Paris Descartes.
- Avril 2019 : formation d'un ingénieur du pôle développement et d'une ingénieure du pôle ingénierie pédagogique à la prise en main de l'outil à l'université de Grenoble.
- Juin 2019 : réunion avec les VP CFVU, Innovation pédagogique, Numérique, le SCUIO, la direction du service COMETE et le pôle ingénierie pédagogique. Après présentation, Karuta semble l'outil le plus à même de répondre aux besoins formulés, notamment par le SCUIO.
- Juin 2019 : lancement de l'appel à projet du Labo@ID mentionnant la possibilité de tester le ePortfolio
- Juillet à octobre 2019 : travail autour de la construction du ePortfolio pilote
- Octobre 2019 : lancement du projet.

II. Contexte de mise en œuvre de la démarche ePortfolio dans le cadre du PPE de Licence 3 d'Histoire : l'enseignement, les réponses aux deux AAP

(Dzovinar Kévonian)

Présentation de l'enseignement support des deux projets

Le cours s'inscrit dans les Projets personnels encadrés de 3^e année de Licence d'histoire et s'intitule "Découverte des métiers de l'histoire". Cet enseignement a été créé en 2014 lors de la mise en place du LMD2 au sein du Département d'histoire de l'UFR SSA de l'Université de Nanterre et en partenariat avec La Contemporaine, bibliothèque, centre d'archives et musée. Mon objectif était alors de placer au premier semestre de L3 un dispositif d'orientation active des étudiant(e)s et au second semestre de créer une opportunité d'immersion en entreprise ou dans des établissements publics, le stage n'étant alors pas présent dans les maquettes d'histoire (ce qui a aussi été le cas dans le LMD3). L'importance de renforcer les liens entre l'université et le monde professionnel, de travailler sur les compétences transversales et d'élargir une vision restreinte des débouchés possibles après une licence d'histoire, constituaient les trois objectifs opérationnels de cet enseignement.

La partenariat avec l'institution patrimoniale majeure de l'Université Paris Nanterre que constitue La contemporaine (anciennement Bibliothèque de documentation internationale contemporaine) a été multiforme et fortement soutenu par sa directrice, Valérie Tesnière, en interface avec les responsables pédagogiques successifs (Odette Martinez, Céline Lèbre, Frédérique Baron) : accueil d'étudiants en stage, interventions de professionnels (conservateurs, archivistes, documentaristes, responsables de la numérisation, etc.); mise à disposition de la salle de conférence, réunion annuelle de retour d'expérience. La séance d'ouverture du PPE comprenait également une intervention du Service d'Orientation de l'Université (SCUIO-IP) et la mise à disposition d'outils d'information sur les offres de Master et de professionnalisation au terme de la licence d'Histoire.

Format du cours en 2019-2020

Semestre 5 : 24h en présentiel, le vendredi de 10h30 à 12h30, animé par **G. Ferragu** (gilles.ferragu@parisnanterre.fr) et **D. Kévonian** (dzovinar.kevonian@parisnanterre.fr)

Semestre 6 : 24h en immersion individuelle en entreprise privée ou institution publique

Objectifs connaissances et compétences en 2019-2020

- Rencontre de professionnels : faire connaître de manière concrète les métiers de l'histoire dans leur diversité et les débouchés professionnels pour les étudiants titulaire d'une licence d'histoire en accueillant des actifs, en situation d'emploi avec présentation en deux parties : le parcours de formation et les pratiques professionnelles « ordinaires ».
- Immersion en entreprise ou dans un établissement public : trouver le lieu d'accueil, rédiger un CV et une lettre de motivation, obtenir un entretien, réaliser les 24h.
- Elaboration d'un projet personnel d'orientation professionnelle et de formation pour le niveau Master : évaluation des compétences et des acquis : familiarisation avec les outils de la Process Communication, de l'évaluation par compétences, mise en scène théâtrales en binôme d'entretiens d'embauche.
- Création d'un e-portfolio professionnel incluant un référentiel de compétences transversales.

Actions réalisées en 2019-2020

Semestre 1 : Il s'agit à la fois de présenter des métiers, des parcours et des pratiques professionnelles dans les institutions publiques et les entreprises privées : conférences de professionnels qui viennent à la rencontre des étudiants pour expliquer le parcours et leur métier ; séances pratiques (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, interview d'un professionnel, préparation d'un projet post-licence, communication/compétences/savoir-être), création d'un e-portfolio professionnel individuel.

Professionnels invités en 2014-2020 : documentariste, journaliste, développeur web, conservateur, archiviste, enseignants du secondaire et du supérieur, libraire, chargé de communication, médiateur culturel, responsable de numérisation, formateur métiers du livre, journaliste, éditeur, libraire, enseignant de maternelle et élémentaire, archéologue, etc.

Semestre 2 : Les 24h du PPE prennent la forme d'un Projet étudiant d'immersion en milieu professionnel d'une semaine à réaliser durant le semestre. Ce projet étudiant fait l'objet d'une Convention « Projet Etudiant » entre l'Université et l'établissement/entreprise qui accueille l'étudiant(e), est un atout dans le CV d'un jeune diplômé, permet d'établir des contacts dans le monde du travail.

Etablissements où les étudiants ont pu faire leur stage en 2014-2020¹⁵ : Revue L'Histoire ; Institut des Hautes études de la Défense nationale ; Société privée de production ; Ministère français des Affaires étrangères, Service des Archives, Pierrefitte ; Association Génériques ;

¹⁵ Les stages prévus au printemps 2020 ont été pour partie annulés en raison de la pandémie de coronavirus en cours.

Archives nationales, Service photographique ; Archives nationales, Service de l'action culturelle et éducative ; BDIC, Service des Archives ; BDIC, Service de la numérisation ; BDIC, Service audiovisuel ; Labex « les passés dans le présent », UPN ; Bibliothèque universitaire de l'UPN ; Musée de l'Armée ; Musée d'histoire de l'Immigration ; Musée national archéologique de Saint-Germain en Laye ; Musée du Louvre ; Etablissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense - ECPAD ; Service historique de la Défense ; Collège André Doucet, Nanterre ; Collège de Gassicourt, Mantes-la-Jolie ; Ecole maternelle Pierre Curie, Bondy ; Ecole Lucie Aubrac, Nanterre ; Lycée Joliot Curie, Nanterre ; Lycée Jean-Jaurès, Argenteuil ; Lycée Van Gogh, Aubergenville, etc.

Réponse à l'appel à projet création d'un ePortfolio du Labo@ID de l'Université Paris Nanterre rendue en mai 2019 – D. Kévonian

MON E-PORTFOLIO PROFESSIONNEL :
associer talents, compétences, diplômes et projets coopératifs
Création du portefeuille digital de compétences, projets personnels et coopératifs étudiant(e) pour chaque étudiant du PPE Métiers de l'histoire en L3, semestre 1

Création du portefeuille digital de compétences,
projets personnels et coopératifs étudiant(e)

- **Définition** : dossier personnalisé et évolutif sur support numérique géré par l'étudiant(e) afin de construire une nouvelle phase associant formation et création : suppression de la distinction formation/professionnalisation. L'Eportfolio est une collection partagée en tout ou en partie qui témoigne des apprentissages, expriment les talents, montrent les projets collectifs et leurs résultats, expriment toutes les facettes des réalisations, collaborations, créations dans une approche résolument transversale (digital/concret, individuel/collectif, volontaire/encadré, etc.). La notion de collection implique une organisation raisonnée, la mise en relation avec les apprentissages (thèmes, disciplines, périodes), et des commentaires et réflexions (retour réflexif réinsérant l'expérience dans un contexte plus large).
- **Contenu** : présentation ; choix de productions numériques ; compétences et progrès ; talents et partages ; engagements éthiques et sociétaux ; CV et diplômes
- **Bénéfices pour l'étudiant(e)** :
 - favorise et conscientise l'engagement de l'étudiant dans la construction de son parcours : permet de mieux réfléchir sur soi : réfléchir dans l'action et sur l'action réalisée ou projetée.
 - arrive à mieux qualifier les compétences acquises dans sa formation en histoire et leur traduction en termes de compétences transférables et transversales : polyvalence acquise dans une formation (culture générale, maîtrise des temporalités et contextualisation, causalités multiples, synthèse, exploitation de données et de sources, rédaction, critique documentaire, etc.)
 - Inscrit l'apprentissage dans un processus continu et non qui commence avec l'entrée dans la formation et se termine avec le diplôme.
 - Intègre les réalisations, productions, livrables personnels et collectifs dans le

profil de compétences de l'étudiant

- lui donne confiance en lui, lui permet de mieux se connaître (outil de mise en place de métacognition : comment je le sais ? comment j'apprends ? qu'en ai-je appris ?).

- avoir un outil de communication sur soi maîtrisé et pensé disponible pour tout employeur, contact professionnel, etc., digital donc aisément transférable, modulable, modifiable, adaptable pour telle ou telle candidature.

- met en valeur les soft skills, de plus en plus importants dans la révolution digitale.

- **Cadre du projet au regard des objectifs du MESRI :**

- https://cache.media.education.gouv.fr/file/2018/01/8/IGAENR-Rapport-2018-049-Innovations-pedagogiques-numeriques-transformation-etablissements-enseignement-superieur-2_972018.pdf

- <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/referentiel-de-transformation-numerique-de-lenseignement-superieur-et-de-la-recherche/>

- **Objectifs opérationnels :**

- doter chaque étudiant(e)s d'un ePortfolio hybride numérique (accessible partout et en tout temps, avec des accès différenciés, comprenant des éléments multimédias – sons, images, vidéos, animations)

- de présentation (meilleures productions)

- d'apprentissage (progressions et réflexions ; retour sur expérience de formation et stages)

- et de développement professionnel (parcours, cv, bibliographie et sitographies d'œuvres inspirantes, engagements)

- lui faire acquérir les compétences de fabrication et de gestion d'un ePortfolio : investissement à long terme

- développer les outils pédagogiques d'évaluation d'un ePortfolio en tant qu'enseignant(e)s

- partager la méthode et les résultats à l'échelle de l'université pour engager les collègues à adopter la pratique dans le LMD4.

Mes inspirations :

- <http://www.profweb.ca/publications/dossiers/portfolio-numerique> (Canada)

- <https://e-portfolio.uha.fr/view/view.php?id=14122> (Mahara – Université de Haute-Alsace)

- <https://www.isexl.com/pourquoi-comment-utiliser-portfolio-enseignement/>

- <https://www.espe-paris.fr/article/portfolio-mahara>

- <http://www.reseau-espe.fr/formations-et-diplomes/se-former-par-le-numerique/politique-du-numerique-l-espe-de-l-academie-d-aix>

Si des formations, des matériels spécifiques, des salles particulières ou des logiciels particuliers sont nécessaires, merci de préciser :

- Besoin de logiciel de création d'ePortfolio : aide à la détermination du bon logiciel (wordpress, mahara...) permettant des fonctionnalités de collaboration (de l'enseignant mais aussi des autres étudiants du groupe), la pérennité, son intégration dans l'environnement numérique d'apprentissage de l'université (Comète).

- Besoin d'échanges sur l'élaboration du cahier des charges du ePortfolio : rubriques et sous-rubriques obligatoires, menu, accès restreints sur certains contenus, oui/non commentaires, pages statiques,

- Besoin d'une plate-forme universitaire des données pour assurer la visibilité des ePortfolios étudiants du groupe concerné et permettre le partage avec les enseignants/étudiants intéressés de l'université

- Echange avec des professionnels experts du milieu du travail

Avez-vous déjà mené des expérimentations pédagogiques particulières ? Si oui, merci de préciser (3 expérimentations maximum)

- Création d'un atelier de fabrication de source audiovisuelle en partenariat avec La Contemporaine avec théorie et pratique (tournage d'un témoignage filmé ; intégration dans les collections de La Contemporaine, référencement sur Calames)
 - Création de stages professionnels en Licence 3 en Histoire (Contrats projets étudiants) et formation à la Process Communication
 - Recherche-action collective et transversale : Hiroshima et Nagasaki : médias et événement, hibakushas, peace memory museum.
- D. Kévonian, mai 2019.

Réponse à l'Appel à projet sur les compétences transversales du NCU So Skilled rendue le 11 septembre 2019 – D. Kévonian

Formulaire de proposition pour le S1 (2019-2020)

Enseignant.e	KEVONIAN Dzovinar
Mail universitaire	dzovinar.kevonian@parisnanterre.fr
UFR	SSA
Enseignement de Licence concerné (Semestre 1)	-Code APOGEE : 3HH15X04 -Intitulé de l'EC : Découverte des métiers de l'histoire - Projet personnel encadré (PPE) -Volume horaire : 24hTD -Niveau (L1/L2/L3) : L3 -EC en présentiel ou EAD : présentiel -Nombre d'inscrits pédagogiques : 20
Soft skill(s) visés (une ou plusieurs compétences)	- Compétences relationnelles/social skills - Savoirs/Intelligence skills - Savoirs-faires/human skills
Présentation du projet et du dispositif pédagogique (5 à 15 lignes)	PPE COMPRENANT : Partenariat avec La contemporaine ; Rencontre de professionnels au S1 ; Immersion en entreprise ou dans un établissement public au S2 ; Elaboration d'un projet personnel d'orientation professionnelle et de formation S1 Enseignement lauréat de l'appel à projet du Labo@ID de l'université de mai 2019 pour la création d'un e-portfolio professionnel à destination de chaque étudiant en 2019-2020/semestre 1. Projet pilote mis en place en partenariat avec les services Comète depuis juin 2019. Je viens de terminer la structure du template du e-portfolio. Il comprend 6 rubriques dont une qui est intitulée « Compétences transversales/soft skills ». Une séance du cours de 2 heures est consacrée à accompagner les étudiants pour renseigner cette rubrique très importante d'auto-réflexivité et de présentation de compétences. Elle prend la suite de deux séances : l'une sur les outils de la Process Communication à laquelle je suis formée et l'une sur les processus cognitifs d'apprentissage. Je suis également sensibilisée aux méthodes du TUMO Center d'Erevan (Arménie) – Center for creative technologies (digital media learning Center ; implanté à Paris depuis septembre 2018 au sein du Forum des Images). https://tumo.org/ Cette rubrique comprend trois sous-rubriques à renseigner : Compétences relationnelles/social skills ; Savoirs/Intelligence

	<p>skills ; Savoirs-faires/human skills.</p> <p>Moyens RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et préparer cette séance : 4 heures supplémentaires. - Inviter une spécialiste : 2 heures au tarif conférence. L'objectif est double : m'autoformer et faire animer la séquence par une personne experte. Mme Tamara Milosevic, lecturer du Master « AIRE » au CRI (Center for Research and Interdisciplinarity experiments and spreads new ways of learning, teaching, conducting research and mobilizing collective intelligence in life, learning and digital sciences). Elle est spécialiste d'innovation pédagogique, de sciences de l'éducation et de soft skills. Son profil : https://fr.linkedin.com/in/aramatam
Avez-vous déjà expérimenté ce dispositif ?	Non
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - donner une armature solide à la partie « compétences transversales-soft skills » du e-portfolio créé. - implémenter une formation plus structurée des compétences transversales dans un enseignement qui a déjà pour objet l'auto-réflexivité et la mise à disposition d'outils de professionnalisation. - faire converger deux axes des mutations pédagogiques actuelles : les nouveaux enjeux de l'employabilité et le numérique. - Mesurer l'implémentation possible des méthodes du TUMO Center (projets numériques collectifs ; travail en workshop ; transformation des cours de 12 semaines en modules à plein temps de 24h sur une semaine). - Etablir des liens avec le CRI – partage et retour d'expériences -
Méthodologie pour mesurer l'acquisition par les étudiants de la/des compétence(s) visée(s) (5 à 15 lignes)	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de la rubrique « compétences transversales-soft skills » dans leur nouvel e-portfolio. - Evaluation du retour d'expérience en matière d'état d'acquisition des « compétences transversales-soft skills » lors de l'entretien avec un professionnel au S1 et lors l'immersion du second semestre (sur support juridique du contrat « projet étudiant ») : création d'une rubrique dédiée dans le rapport de stage : référentiel d'acquisition sur les trois sous-rubriques du e-portfolio.
Moyens éventuels	<p>Si des matériels / salles / logiciels particuliers sont nécessaires, merci de le préciser</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le projet vient s'adosser à celui déjà en cours de e-portfolio, en partenariat avec Comète. - besoin d'une salle avec rétroprojecteur intégré et qui fonctionne (à part la première séance qui se tient à La Contemporaine avec une introduction de Mme Valérie Tesnière et une présentation du service d'orientation de l'université).
Impact sur les MCC de l'EC	<p>Voici le mention actuelle dans le livret pédagogique de Licence d'Histoire concernant l'évaluation du S1 :</p> <p>« La note finale est constituée par un dossier à rendre comprenant un compte rendu de conférence et la présentation d'un métier avec un compte rendu d'entretien avec un professionnel du choix de l'étudiant(e) sur son parcours et sa pratique ».</p> <p>Le e-portfolio n'est pas mentionné en tant que tel et il n'y a rien</p>

	<p>de spécifique concernant les compétences transversales. S'il est préférable de le faire, je peux proposer une reformulation.</p> <p>Si le dispositif envisagé nécessite une modification des MCC (par exemple, intégration dans l'évaluation de l'EC d'une activité collaborative), il est impératif de le signaler afin de procéder à une modification du livret pédagogique à la CFVU du 16/09/2019</p>
--	--

Comme cela est précisé dans l'appel à projets, si votre projet est retenu, un compte rendu de l'expérimentation, incluant le retour des étudiants, vous sera demandé, de façon à favoriser le partage d'expérience et l'essaimage.

III. Cadrage du projet pilote d'un point de vue technique et pédagogique

(Stéphanie Favreau)

Dzovinar Kévonian a répondu à l'appel à projets lancé en mai 2019 par le labo *La Boîte à Idées* mentionnant la possibilité d'expérimenter un eportfolio. L'objectif décrit dans la réponse de l'enseignante était de mettre en place un eportfolio qui permettrait aux étudiants de valoriser leurs expériences professionnelles mais aussi leurs travaux et engagements personnels auprès d'éventuels recruteurs à l'issue de leur formation ou en cours d'année au moment de leur recherche de stage. Nous l'avons donc reçue le 21 juin 2019 pour préciser ses attendus en termes de fonctionnalités du eportfolio et évaluer la faisabilité technique du projet.

Le public cible visé était un groupe d'étudiants en histoire. Avant une possible mise en œuvre au niveau master par la suite, l'objectif était, pour la rentrée 2019, de tester ce dispositif sur les étudiants de L3 du PPE Métiers de l'histoire (soit environ 20 étudiants) dont l'enseignante a la charge. Dans un premier temps, les demandes générales concernant le ePortfolio étaient qu'il rende possible :

- un export des données en fin de formation ;
- une réflexivité sur les compétences acquises en cours de formation pour une meilleure transférabilité ;
- une valorisation de compétences transversales (présentation de soi, dépôt de travaux) ;
- une valorisation des expériences professionnelles.

Il a d'emblée été précisé par l'enseignante que l'outil ne serait pas utilisé pour évaluer les étudiants. En regard des 4 axes précédemment décrits ci-dessus, ce sont donc surtout les axes de réflexion personnelle et de valorisation qui ont été visés dans ce projet.

La question juridique de l'utilisation des données a aussi très vite été signalée. Un contact a été pris peu de temps après cette réunion avec le service de la Protection des données de l'établissement pour définir une charte utilisateur à faire signer à tous les étudiants avant de commencer à saisir des données dans l'outil. Nous avons aussi encadré les droits et rôles associés à chaque utilisateur. Dans la préparation technique du modèle, nous avons donc fait en sorte que l'étudiant ne partage à un tiers que ce qu'il aurait lui-même décidé de partager.

Enfin, bien que l'utilisation de l'outil Karuta relevait d'un test initié par le service COMETE et non d'une demande de l'établissement, le chef du service a réussi à obtenir que le service

de la Direction informatique installe le serveur nécessaire. D'un point de vue technique les choses ont été cadrées comme suit :

- installation du serveur par la DRI (Direction des ressources informatiques) ;
- installation de la base de données et gestion des utilisateurs par le pôle développements informatiques de COMETE ;
- création du modèle associé au projet dans l'interface utilisateur et tests fonctionnels par le pôle ingénierie pédagogique de COMETE.

Au vu des demandes de l'enseignante et grâce à l'installation de l'outil, la faisabilité techno-pédagogique et juridique du projet a été validée. La première réunion de travail avec l'enseignante ayant pour objet la construction techno-pédagogique du modèle a eu lieu le 8 juillet 2019.

IV. Etapes de la conception d'un ePortfolio pilote

a. Nombres de réunions nécessaires à la conception de l'ePortfolio – S.

Favreau

La solution Karuta est un constructeur de eportfolio qui a la particularité de rendre possible une modélisation adaptée à chaque projet pédagogique. Contrairement à d'autres outils, l'interface utilisateur est donc entièrement modélisable. Les enseignants ne sont pas tenus de se plier à une structure préexistante et inflexible. Il existe toutefois des templates partagés entre les différentes universités utilisant cet outil, mais dans la mesure où il s'agissait aussi pour nous de monter en compétences dans la maîtrise de l'outil, nous avons préféré produire nous-mêmes le modèle à partager aux étudiants une fois finalisé.

Pour produire la structure technique adaptée à ce projet, nous avons donc eu un certain nombre de réunions. Entre le 8 juillet, début du travail de modélisation, et le 18 octobre, date de la première séance en classe portant sur le eportfolio avec les étudiants, 4 réunions ont été nécessaires, soit environ 9h d'échanges.

b. Recherches scientifiques de la part de l'enseignante – D. Kévonian

La réponse faite aux deux appels à projet a impliqué de procéder à des recherches portant à la fois sur les orientations globales, européennes et nationales des instances académiques et d'éducation, sur les expérimentations existantes comme sur les projets réalisés. J'ai distingué dans mes recherches, la question des portfolios numériques et celle des compétences transversales, les premières ont été effectuées au printemps 2019 et les autres durant l'été. La création et l'animation de l'enseignement "Les Métiers de l'histoire" depuis 2014, ma propre expérience d'enseignement dans le secondaire durant plusieurs années et dans des établissements structurellement différents (Fresnes, Coulomniers, Noisy-le-Grand, Mitry-Mory), dans l'enseignement supérieur comme monitrice, ATER puis maîtresse de conférences (universités de Paris 1, Le Mans, Paris 5, Paris Nanterre) avec des étudiants du L1 aux concours de l'agrégation ont nécessité de pratiquer une réflexivité personnelle sur mes pratiques professionnelles, accompagnée en cela par les nombreux échanges avec les collègues des équipes pédagogiques dans lesquelles je me trouvais. Plus encore, ces expériences d'enseignement ont été enrichies par des fonctions spécifiques: direction de

pavillon étudiant à la Cité Internationale Universitaire de Paris pendant 6 ans (2000-2006), direction-adjointe de l'UFR SSA et du Département d'histoire de l'Université de Paris Nanterre, et création d'enseignements (fabrication de la source audiovisuelle en licence d'histoire¹⁶, métiers de l'histoire, recherche-action en histoire contemporaine en formation technique sur les sources en Master). Le soutenance en décembre 2018 de mon habilitation à diriger des recherches a donné lieu à un intéressant exercice de retour réflexif sur le parcours et les pratiques professionnelles qui m'ont amenée à produire un écrit qualifié communément "d'égo-histoire" sur cette question¹⁷. La dynamique suscitée par ce travail a conduit à m'intéresser de près aux dispositifs de formation continue dont pouvait disposer une enseignante-chercheuse aujourd'hui comme de considérer mon auto-formation en compétences numériques de manière plus récurrente. Quant à mes expertises personnelles concernant la diversité des publics apprenants, les hauts-potentiels et autistes, la "Process Communication" et le management, ceux-ci sont venus enrichir les acquis de la pratique.

Une vaste littérature existe depuis les années 2000 sur les pratiques de réflexivité dans la formation professionnelle des enseignants à travers le portfolio notamment, soit le développement de celui que D. A. Schön avait appelé dès 1983 le "praticien réflexif" en distinguant réflexion dans l'action et réflexion sur l'action¹⁸. Dans les autres professions, les productions de recherche ont été moins nombreuses et décalées dans le temps. Les développements notamment apportés par Perrenoud en 2004 et Buysse & Vanhulle en 2009 ont permis de montrer le lien effectif entre conscientisation, réflexivité et transposabilité des pratiques et situations d'action qui constituent un socle toujours évolutif de compétences transversales¹⁹. Ces orientations ont été concrétisées dans "l'exercice" auquel nos professionnels invités chaque semaine dans le cours "Les métiers de l'histoire" ont accepté de se livrer, exercice associé à une discussion avec les étudiant(e)s sur les notions de parcours (linéarité supposée et inflexions, opportunités, chances, jeux de contraintes), sur les croyances dévalorisantes (notion fixiste de réussite ou d'échec, absence de visibilité sur la

¹⁶ D. Kévonian, « Dynamiques de la recherche et sources orales », Revue *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, La Contemporaine, n°129-130, septembre 2019, dir. avec Valérie Tesnière (dir. de La Contemporaine), un article introductif: « La source orale : construction des savoirs et formation pour les historiens », p. 8-12.

¹⁷ Le retour réflexif sur le parcours professionnel d'enseignant-chercheur fait partie de l'une des attentes de l'habilitation à diriger des recherches en histoire. D. Kévonian, HDR, ENS de Lyon, 2018. Dossier d'HDR intitulé : *Pour une histoire globale des acteurs, objets et pratiques des migrations forcées et des droits de l'homme*. Mémoire de synthèse : *La source, l'établi et la faculté : expériences et pratiques historiennes*, 98 p.

¹⁸ Schön, D. A., *The reflective practitioner. How professionals think in action*. Farnham, Surrey, Ashgate Publishing Limited, 1983.

¹⁹ Perrenoud, P., « Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation », in J.-F. Inisan (éd.), *Analyse de pratiques et attitude réflexive en formation*, Reims, CRDP de Champagne-Ardenne, 2004, p. 11-32 ; Buysse, A. et Vanhulle, S., « Écriture réflexive et développement professionnel : quels indicateurs ? », *Questions vives*, 5(11), 2009, p. 225-242.

transposabilité des savoirs savants en savoirs opérationnels, des acquis universitaires disciplinaires en compétences transférables, etc.), sur des mythes sociaux et/ou générationnels, etc. Au fil de ces “témoignages réflexifs” de professionnels, j’ai pu constater qu’une forme nouvelle “d’habitus” et de rapport aux enjeux de professionnalisation se met en place chez les étudiant(e)s, assouplissant des rigidités héritées (mémoires des faiblesses disciplinaires du secondaire, ouverture en miroir d’une réflexivité sur soi, valorisation nouvelle d’une association entre formation apprenante (savoirs faire et connaissances) et d’une mobilisation plus aisée des compétences personnelles. Ce lien qui se tisse progressivement entre expériences extra-scolaires et universitaires, compétences constatées dans des sphères privées (amicales et/ou associatives et/ou militantes) et acquisitions universitaires permet d’unifier des représentations souvent disjointes. La force du “témoignage” du professionnel réside dans cette incarnation individuelle déclinée à chaque fois différemment de cet “agencement”. En voyant, écoutant, discutant avec ces professionnels sur leur propre retour professionnel réflexif, les étudiants progressent eux-mêmes dans une réflexion conscientisée de leur propre parcours passé, en cours et en construction. A cet exercice vient s’ajouter la recherche à laquelle ils doivent procéder sur l’une des voies de professionnalisation qu’ils envisagent en fin de licence. Dans cette recherche, l’entretien en face-à-face, avec un professionnel de leur choix, complète l’approche par le témoignage et la relation interindividuelle dans la mesure où ils doivent le trouver, le contacter, expliquer leur démarche, construire la grille d’entretien, retranscrire puis rédiger une analyse critique. Ces deux opérations (écoute active collective et discussion avec un professionnel, puis entretien individuel provoquée avec un autre professionnel) sont des programmes qui visent à développer les compétences de l’étudiant(e) comme occasions d’action. Ces “occasions d’action” vont venir alimenter par la réflexion “sur l’action” la démarche réflexive et de conscientisation des compétences à mobiliser (notamment leur séquençage en de micro-compétences souvent largement invisibles).

La démarche portfolio semblait donc une nouvelle étape particulièrement pertinente à expérimenter dans cet enseignement en ce qu’il permet d’unifier les représentations disjointes de soi, d’associer compétences et réalisations/oeuvres, d’être évolutif et permettant à la fois une capitalisation et une sédimentation des acquis par leur transformation en compétences transposables.

La littérature montre comment le portfolio s’est développé à partir des années 1990 dans une perspective d’évaluation alternative aux pratiques sanctionnantes en milieu scolaire et dans la

formation des adultes²⁰. Dans notre cas, et comme analysé dans l'article de Débora Poncelet *et alii* en 2014, c'est bien le portfolio "de développement", destiné à accompagner la construction des compétences dont nous avons souhaité l'expérimentation en répondant à l'appel à projet. Comme le souligne Vanhulle en 2005 c'est donc un outil qui permet d'entamer un triple dialogue : avec soi-même, avec ses pairs (les autres étudiants) et avec l'enseignant (ou l'équipe)²¹.

Dans notre cas, **la finalité de l'approche ePortfolio** en Licence 3 était avant tout expérimentale et destinée à la proposer ensuite sur l'ensemble du parcours de formation à partir du L1 pour l'ensemble de la cohorte des étudiants du Département d'Histoire :

1. objectif général de développement professionnel
2. favoriser la mise en relation entre les acquis de la formation en histoire et les compétences attendues dans le monde professionnel afin d'élargir le panel de débouchés envisagés et visés par les étudiant(e)s.
3. accompagner leur démarche de construction de leur projet professionnel
4. permettre une triple évaluation de l'étudiant(e) : par soi-même, par ses pairs et par l'enseignant afin d'unifier une représentation distincte de soi et de ses compétences
5. disposer d'un outil numérique à pouvoir mettre à disposition d'un employeur pour une recherche de stage, une réorientation, une candidature en Master (accès par un lien)
6. disposer d'un espace numérique de dépôt de réalisations personnelles : exposés, études de documents, témoignages filmés, oeuvres et réalisations personnelles diverses qui peuvent être vus par des tiers pour attester de "compétences en actes".
7. Rendre compte de compétences transversales permettant d'activer et d'intensifier la réflexivité personnelle.

L'idée d'associer à ce premier projet, un second fondé sur les soft skills, est venue dans la mesure où le dernier point évoqué dans la finalité de l'approche ePortfolio posait la question de la construction d'un référentiel et évoquait l'importance de ces compétences transversales

²⁰ Poncelet, Débora, et al. « Chapitre 18. Le portfolio de développement professionnel en formation initiale et continue : description, comparaison et mise en perspective de quatre dispositifs de formation », in Dierendonck, Christophe, Even Loarer, et Bernard Rey. *L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel*. De Boeck Supérieur, 2014, pp. 269-288.

²¹ Vanhulle, S., « How future teachers develop professional knowledge through reflective writing in a dialog frame », *Educational studies in language and Literature*, vol. 5, 2005, p. 287-314. Voir également pour la formation initiale des étudiants : Vanhulle, S., Déum, M., Mattar, C. et Schillings, A., « Des pratiques réflexives en formation initiale, pour une intégration optimale de la théorie et de la pratique », *Caractères*, 15(2), 2004, p. 19-29.

dans la finalité de développement professionnel et de logique de parcours²². En 2017, Marianne Poumay souligne l'intérêt d'investir le portfolio non seulement dans sa dimension évaluative mais également dans le processus de développement graduel et intégré des compétences. Son acception du portfolio est celui de "portfolio de traces"²³ et elle reprend la définition de Jacques Tardif de 2006 : "Un échantillon de preuves, sélectionnées par l'élève ou par l'étudiant dans l'intention de rendre compte fidèlement des apprentissages réalisés au cours d'une période ou au terme de cette période, qui fournit les données nécessaires, celles-ci comprenant une auto-évaluation, pour que soit porté un jugement judicieux et éthique sur le niveau de développement des compétences concernées, sur le degré de maîtrise des ressources pouvant être mobilisées et combinées, ainsi que sur l'étendue des situations dans lesquelles ce niveau de développement et ce degré de maîtrise sont susceptibles de se matérialiser".²⁴ L'objectif a donc été de croiser cette démarche avec la constitution d'un référentiel de compétences transversales qui serait intégré dans le ePortfolio, et prenant en considération les points d'appui permanents qu'ils constituent désormais dans l'éducation, la formation et le travail. La mise au point établie par Ioana Boanca et Sylvain Starck en juin 2019 est à ce titre éclairante pour ses dimensions synthétiques et critiques²⁵. Soulignant la complexité et le flou de la notion de compétences transversales, ils montrent (ce que d'ailleurs les retours étudiants nous ont confirmé par la suite) la difficulté de qualifier ce qui n'est ni technique, ni disciplinaire, dont l'acquisition serait informelle, en lien avec des dimensions personnelles, non située et transversale (sans préciser les conditions d'opérabilité dans des contextes ou espaces différents). En analysant la faiblesse scientifique de la notion, Sylvain Starck pointe le nominalisme sous-jacent comme les ressorts idéologiques. Cet essai d'étape montre les écarts entre une analyse scientifique et l'essaimage des usages dans le monde du travail et dans les réflexions actuelles sur l'employabilité et les nouveaux métiers.

²² Tardif, Jacques, « Organiser la formation dans une logique de parcours : l'ADN de l'approche par compétences », *Administration & Éducation*, vol. 161/1, 2019, pp. 49-54.

²³ Poumay Marianne, « Chapitre 9. Séminaires et portfolios de traces pour soutenir et évaluer le développement de la compétence », in M. Poumay, J. Tardif, et F. Georges (éd.), *Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 189-212.

²⁴ Tardif, Jacques, *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal : Chenelière Éducation, 2006, p. 266.

²⁵ Ioana Boanca, Sylvain Starck, « Les compétences transversales : un référent pertinent pour la formation ? Dossier », *Recherches en éducation*, n°37, 2019, p. 3-98. Voir également les critiques sur le caractère simpliste et décontextualisée de la notion dans le cadre de l'employabilité des étudiant(e)s : Hora M. T., Benbow R. J., Smolarek B. B., "Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education", *Change*, v. 50/6, 2018, p. 30-37.

c. Travail de création techno-pédagogique du modèle de ePortfolio dans l'outil – S. Favreau

Comme signalé précédemment, ce projet a mobilisé deux pôles au sein du service COMETE : le pôle développements informatiques et le pôle ingénierie pédagogique. Deux réunions internes avec la direction ont permis d'aboutir à la répartition des tâches déjà indiquée plus haut. Par ailleurs, le bilan chiffré qui va être donné à titre indicatif ci-dessous doit tenir compte de trois choses :

- il faut considérer différemment la production d'un projet dans un outil qu'on maîtrise de celle d'un projet dans un nouvel outil comme c'est le cas ici. C'est pourquoi, dans le bilan d'étape chiffré, je distingue les tâches qui seront récurrentes de celles qui sont liées à la première installation et à la prise en main de l'outil, bien que la réalisation des premières soit elle aussi nécessairement impactée par la nécessité de monter en compétences sur l'outil ;
- le bilan pour le pôle ingénierie pédagogique est ici propre au travail sur l'interface utilisateur prévue pour ce projet pilote. Il exclut donc le travail préalable de documentation, de formation et de recherche sur l'approche par compétences qui représente plusieurs mois sur l'année universitaire 2018-2019, soit environ 50 % de mon temps de travail (800h). Ce temps est, pour le pôle ingénierie pédagogique, le pendant non cité dans les tableaux présentés plus bas, des heures déclarées par le pôle développements pour se documenter sur les aspects purement techniques de l'outil pendant plusieurs semaines (installation, configuration, serveur etc.) ;
- on ne peut pas comparer les heures de travail du pôle ingénierie pédagogique et celles du pôle développements. Le pôle développements a été très sollicité pour ce premier projet parce que l'outil n'était pas installé. Le développeur référent pour ce pôle est en train de développer des outils pour automatiser la gestion des utilisateurs et des fonctionnalités de Karuta (faciliter les tests etc.) là où le pôle ingénierie pédagogique est à la recherche de process et de structures types de portfolio qui devront faciliter l'accompagnement des enseignants, être des repères stables sans leur imposer un modèle inflexible.

Bilan chiffré pour le pôle ingénierie pédagogique²⁶

Pôle IGP			
Nom	Tâche	Durée	Récurrente (= à prévoir pour chaque projet similaire)
Stéphanie F. (IGP référente du projet)	Formations à l'outil Karuta (Grenoble + CNAM)	14 H	Non
	Réunions avec l'enseignante pour modéliser le portfolio en fonction des objectifs pédagogiques du projet	9 H	Oui
	Réunions avec le pôle développements	4 H	Oui
	Etudes de projets existants et prises de contacts pour récupérer certains éléments auprès d'autres universités (tableau Mon réseau, rapport de CV, tableau de bord des compétences, Bubble Map).	15 H	Non (<i>mais il y aura d'autres fonctionnalités non utilisées ici pour lesquelles il faudra compter certainement un temps équivalent de prise en main</i>)
	Prise de contact avec la DPO pour validation de la charte	1 H	Non
	Design du portfolio lui-même	35 H	Oui
	Test, signalement et correction de bugs	12 H	Oui (même si parmi ces signalements certains ont été dû à notre manque de maîtrise de l'outil > ex. pb sur la fonction édition en place, là où d'autres sont de réels bugs > duplication du portfolio lors du partage à un pair)
Production de documentation pédagogique	6 H	Non (<i>légère adaptation à prévoir si nouvelles fonctionnalités</i>)	
Jérôme K. (responsable du pôle)	Formations à l'outil Karuta (interne + CNAM)	9 H	Non
	Test	3 H	Oui
	Réunion pour signalement des problèmes et modification à prévoir	2 H	Oui

²⁶ Pour le pôle IGP, c'est donc, comme indiqué plus haut, **hors temps de formation sur l'approche par compétences et la démarche eportfolio.**

Bilan en heures pour le pôle IGP	Pour ce projet	A prévoir pour les suivants ²⁷
Stéphanie F.	96 H	60 H (+ 15 H pour prise en main de fonctionnalités non connues + 1 H pour adaptation du guide étudiant)
Jérôme K.	14 H	5 H
TOTAL	110 H	Entre 60 H et 75 H selon la complexité du projet

Soit, pour le traduire en jours (1 journée de travail = 7h) et en semaines (1S = 5 jours) :

- Sur ce projet :

- pour le designer : environ 14 jours ouvrés de travail soit 3 semaines à temps plein ;
- pour le testeur : environ 2 jours de travail.

- Pour le prochain si on ne change pas les acteurs tant qu'on est en phase de test :

- pour le designer : environ 9 jours de travail à temps complet soit env. 2 semaines à temps plein ;
- pour le testeur : environ 1 journée de travail.

Bilan chiffré pour le pôle développements informatiques

Pôle développements			
Nom	Tâches	Durée	Récurrente (= à prévoir pour chaque projet similaire)
Daniel S. (développeur référent pour ce pôle)	Réunion avec le pôle IGP	4 H	Oui
	Formation, recherche, documentation sur l'interface utilisateur	28 H	Non
	Formation, recherche, documentation sur le serveur et la configuration technique	35 H	Non mais il y a un travail de veille en continu
	Développement d'outils de gestion	70 H	Oui, tâche en cours mais voir

²⁷ Pour les suivants, à supposer qu'il ne s'agisse pas de la V2 de ce même portfolio, auquel cas le temps de production sera évidemment minime par rapport à celui nécessaire, estimé ici, pour un autre projet.

			ici une courbe de montée en compétence
	Développement d'outils de gestion	70 H	Oui, tâche en cours mais voir ici une courbe de montée en compétence
Jean-François L. (responsable du pôle)	Recherche d'information et formation	35 H	Non
	Installation en local	32 H	Non
	Dialogue avec la DRI	35 H	Oui pour les mises à jour et futures installations
	Dimensionnement du serveur	7 H	Non
	Installation de la base de données	1 H	Non
	Mise en place du Proxy	14 H	Non
	Organisation de la sauvegarde automatique	1 H	Non
	Rédaction de documentation sur l'installation	7 H	Non

Bilan en heures pour le pôle développements	Pour ce projet	A prévoir pour les suivants ²⁸
Daniel S.	272 H	Travail de veille et d'outils de gestion en cours
Jean-François L.	132 H	/
TOTAL	409 H	/

Soit, pour le traduire en jours (1 journée = 7h) et en semaines (1S = 5 jours) :

- Sur ce projet :

- pour le référent : 39,5 jours de travail soit environ 8 semaines à temps plein ;
- pour le responsable de pôle : environ 19 jours soit 3 semaines et demi à temps plein.

- Pour le prochain projet, si on ne change pas les acteurs tant qu'on est en phase de test, le temps de travail est ici difficilement estimable mais devrait baisser compte tenu du fait que l'outil est désormais connu et installé.

²⁸ Pour les suivants, à supposer qu'il ne s'agisse pas de la V2 de ce même portfolio, auquel cas le temps de production sera évidemment minime par rapport à celui nécessaire, estimé ici, pour un autre projet.

Structure techno-pédagogique du eportfolio

Au terme de ce travail, le ePortfolio mis à disposition des étudiants comprend :

- un portfolio modèle (c'est ce qui est instancié aux étudiants une fois le projet prêt à l'être) ;
- un portfolio de composantes (nécessaire pour permettre aux étudiants d'ajouter aux endroits prévus dans le modèle, une expérience, l'avis d'un enseignant, un document...) ;
- un référentiel de compétences (pour la rubrique soft skills présente dans le modèle) ;
- un rapport de compétences (pour le tableau de bord des compétences présent dans le modèle) ;
- un rapport CV (pour que la rubrique CV du modèle soit automatiquement générée au fil du travail de l'étudiant dans son ePortfolio) ;
- un rapport Mon réseau (pour que l'étudiant puisse noter ses contacts avec le milieu professionnel).

Le portfolio modèle comprend 8 pages en plus de la page de bienvenue et de la page Charte de l'utilisateur. La production des pages du portfolio modèle et celle du référentiel de compétences n'ont pas été complexes. En revanche, la production des 3 tableaux de rapports a pris plus de temps et m'a permis de me former. Si l'on se réfère au bilan chiffré de 35 H pour le design du portfolio, il faut y ajouter la prise en main de cette fonctionnalité de création de rapports qui représente environ 15 H de travail d'étude et recherche supplémentaire.

A plusieurs endroits du ePortfolio, nous testons aussi la fonctionnalité de partage. L'étudiant a la possibilité de partager son portfolio en tout (depuis la racine) ou partie (depuis chacune des pages) en lecture seule à un utilisateur n'ayant pas de compte dans Karuta (demande de l'enseignante).

Il a aussi la possibilité de solliciter l'avis d'un tuteur dans deux rubriques :

- Expériences professionnelles (sur chacune des expériences qu'il ajoutera) ;
- Compétences transversales (sur chacune des compétences déjà prévues dans son modèle).

d. Création du référentiel sur les soft skills – D. Kévonian

Référentiel des compétences transversales créé dans le cadre du projet pilote et intégré à l'ePortfolio des étudiant(e)s – D. Kévonian

Panel de 10 compétences transversales sélectionnées et élaborées à partir des référentiels existants dans la littérature du management et de la formation professionnelle

Compétences relationnelles

- Communication

Capacité d'écoute active, savoir négocier, savoir parler en public, savoir créer des présentations PPT, savoir bien rédiger, maîtriser son langage corporel, savoir exprimer clairement ses idées.

- Travail d'équipe

Accepter les retours critiques, penser collectif, arriver à composer avec des personnalités différentes, être persuasif, savoir fédérer.

- Éthique sociale

Travailler pour l'intérêt général, valoriser équitablement les apports de chacun, être empathique, savoir identifier une situation anormale, savoir mesurer la fiabilité et la crédibilité d'une information, être un citoyen éclairé.

- Leadership

Savoir développer des talents, jouer le rôle de facilitateur, être inspirant pour les autres, résoudre des conflits, coordonner le travail des autres avec bienveillance, donner des directives claires, donner des retours intelligents, savoir déléguer des tâches, savoir organiser et mener une réunion.

Compétences personnelles

- Esprit analytique et critique

Identifier les changements dans les environnements, analyser et critiquer un discours, un document, une image, savoir manier des données chiffrées, affiner les généralisations et éviter les simplifications exagérées, identifier des problèmes et erreurs, avoir un regard distancié par rapport aux essentialismes et aux catégorisations.

- Conscience et sérendipité

Savoir prêter attention à l'instant présent, à l'expérience vécue et à l'action en train de se faire sans jugement, réfléchir sur ce que l'on fait (objectifs, légalité et légitimité), pratiquer la réflexivité sur ses réalisations (échecs et succès), savoir tirer partie des circonstances imprévues, se laisser surprendre.

- Créativité

Être capable de se projeter et proposer des idées et solutions novatrices, se cultiver, avoir une vision élargie et/ou décalée, créer des liens entre les idées et les projets, faire preuve d'imagination.

Compétences ressources

- Sens de l'organisation et de la planification

Planifier ses activités et son travail, gérer les priorités multiples, hiérarchiser les tâches, savoir distinguer l'important de l'urgent, mesurer le temps nécessaire à une tâche, respecter les délais et échéances.

- Résolution des problèmes complexes et prise de décision efficace

Utiliser la logique et le raisonnement pour élaborer des critères d'évaluation et résoudre des problèmes comprenant plusieurs variables, savoir trancher et trouver la décision adaptée aux enjeux et à la situation, faire des choix et aboutir à des solutions justes.

- Accès et traitement de l'information en environnement numérique

Utiliser différents moteurs de recherche, classer méthodiquement des fichiers et dossiers numériques, utiliser des outils numériques de collaboration (fichiers partagés), produire des contenus numériques, créer des pages web ou des blog, connaître les bases d'un langage de programmation, actualiser ses compétences numériques.

La création du référentiel a donné lieu à un travail supplémentaire de construction du template initial par Stéphanie Favreau. Pour chacune des sous-compétences, la structure de la page dans le ePortfolio est la suivante :

- description de la compétences (texte de l'enseignante)
- description des situations qui ont permis de mobiliser cette compétence (par l'étudiant)

- auto-évaluation
- joindre une ressource
- avis d'un enseignant avec : champ texte à modifier pour le nom/évaluation/commentaire > possibilité pour l'étudiant d'en solliciter plusieurs.

e. Création du questionnaire de retour d'expérience des étudiants – S. Favreau

En étudiant le Livre Blanc du Ministère, le retour d'expérience détaillé publié par le CREAD²⁹ et l'ouvrage de Gauthier et Pollet³⁰ qui donnent des informations précieuses sur la façon d'évaluer l'efficacité de la démarche, j'ai pu construire et proposer une structure type de questionnaire à l'enseignante. Nous avons ensuite échangé sur cette structure de base et adapté les questions en fonction de ces échanges et des spécificités du projet. Le questionnaire qui en est ressorti est reporté ci-dessous. Il se compose de 19 questions et se divise en 2 grandes parties.

Partie 1 avec 2 sous parties : 7 questions sur l'utilisation de l'outil ; 7 questions sur la démarche ePortfolio

Partie 2 : 5 questions relatives à la rubrique soft skills du ePortfolio

Questions relatives à la prise en main technique de l'outil ePortfolio Karuta

1 - Aviez-vous déjà utilisé un ePortfolio dans le passé ? OUI - NON³¹

- Si oui, lequel ?
- L'expérience avait-elle été positive ? OUI - NON

2 – Ce semestre, avez-vous été suffisamment accompagné dans la prise en main de l'outil Karuta ?

- Ce ePortfolio a-t-il été simple à utiliser ? OUI - NON
- La séance de présentation de l'outil était-elle indispensable ? OUI - NON
- Avez-vous eu besoin de lire le guide utilisateur qui vous a été remis ? OUI - NON

3 - Avez-vous eu besoin d'envoyer un mail pour une assistance technique ? OUI - NON

²⁹ « Rapport sur les usages pédagogiques du e-portfolio dans l'enseignement supérieur. Etude de cas dans 4 établissements d'enseignement supérieur en Bretagne », Caroline Le Boucher, Geneviève Lameul, Hugues Pentecoteau, mars 2017, HAL

³⁰ Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet, *Accompagner la démarche portfolio, du portefeuille de compétences au ePortfolio, de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*, Paris, Qui Plus Est, 2013.

³¹ Les étudiants devaient barrer la mention inutile.

- 4 - Quelles sont les fonctionnalités et/ou rubriques et/ou mentions qui n'étaient pas présentes ?
- 5 - Quels sont ses points forts ?
- 6 - Quels sont les points à améliorer dans cet outil ?
- 7 - Merci de vos remarques et suggestions pour améliorer l'outil :

Questions relatives à la démarche eportfolio

- 8 - Avez-vous été suffisamment accompagné dans la présentation des objectifs et de la finalité du ePortfolio ? OUI - NON
- 9 - Le portfolio vous a-t-il aidé à structurer votre projet de professionnalisation et/ou de poursuite d'études ? OUI - NON
- En quoi ?
- 10 - Quels sont les éléments de votre profil que le portfolio vous a permis de valoriser et auxquels vous n'auriez pas pensé ?
- 11 - Cette expérience vous a-t-elle donné envie de continuer à utiliser un ePortfolio dans votre formation et votre carrière professionnelle ?
- 12 - Le portfolio va-t-il vous permettre de mieux valoriser votre formation en Sciences Humaines et Sociales auprès d'un recruteur ?
- 13 - Combien de temps avez-vous passé à compléter votre portfolio ?
- 14 - Merci de vos remarques et suggestions pour améliorer la démarche de votre enseignant :

Questions relatives aux compétences transversales (soft skills)

- 15 - Aviez-vous déjà entendu parlé des « soft skills » avant ce cours ? OUI - NON
- 16 - L'outil et la démarche ePortfolio vous ont-ils permis de mieux comprendre les enjeux de ces compétences transversales ?
- 17 - Les 10 compétences citées dans le ePortfolio sont-elles pertinentes ? OUI - NON
- manque-t-il des compétences selon vous ? Lesquelles ?
- certaines vous paraissent-elles moins pertinentes ? ou difficiles à renseigner ?
- 18 - La rubrique compétences transversales (soft skills) vous a-t-elle aidé à mieux vous connaître vous-même ? A mieux comprendre vos ambitions, vos valeurs et vos ressources dans la façon dont vous pourriez les investir dans un secteur donné ?
- 19 - Merci de vos remarques et suggestions pour améliorer la section sur les compétences transversales.

V. Mise en œuvre du projet

a. Organisation de l'accompagnement pédagogique des étudiant(e)s – D. Kévonian

Déroulement des séances de cours

- **Trois séances du cours** « Découverte métiers de l'histoire » dans une salle informatique de 30 postes mise à disposition par l'UFR Sciences Sociales et Administratives.
- Effectifs du cours plafonné à **20 étudiant(e)s** pour un suivi individualisé du projet personnel de professionnalisation.

Séance 6 : 18 octobre 2019 : Fabrication du e-portfolio professionnel (I). Projet d'innovation pédagogique et numérique de création d'un e-portfolio professionnel associant talents, compétences, diplômes et projets coopératifs. Présentation de l'outil par Stéphanie Favreau, ingénieure pédagogique à Comète. Prise en main individualisée avec les enseignants.

Séance 10 : 22 novembre 2019 : Fabrication du e-portfolio professionnel (II) : accompagnement des étudiants par les enseignants pour remplir les différentes rubriques du ePortfolio.

Séance 11 : 29 novembre 2019 : Fabrication du e-portfolio professionnel (III) : travail sur les rubriques compétences transversales – soft skills – Intervention de Tamara Milosevic (CRI). Mise en place par les enseignants et évaluation par les pairs : regards croisés sur les compétences par les autres étudiants en binôme ; mise en situation, retours d'expériences partagées.

Ces trois séances ont été complétées par un dispositif de suivi intermédiaire par mails et échanges oraux avec les étudiant(e)s au cas par cas lors des cours hebdomadaires.

Evaluation du semestre

La validation repose sur deux exercices pratiques :

- 1- Un compte rendu (5000 signes environ) de l'une des conférences comprenant un résumé de l'intervention (2000 signes) puis une analyse critique personnelle (3000

signes).

2- Un projet personnel qui comprend : un lien d'accès au e-portfolio professionnel de l'étudiant avec une attention particulière au degré d'acquisition des compétences transversales

- Présentation d'un métier choisi par l'étudiant(e) : formation, fonctions, compétences requises, tâches, rémunération (+- 4000 signes)
- Présentation d'un professionnel choisi par l'étudiant(e) pour illustrer le métier avec un compte rendu d'entretien en face à face avec ce professionnel³² (parcours, formation, nature des activités, débouchés) intégrant une analyse critique de l'étudiant(e) (perception, biais, interrogations restées sans réponse).
- Projet personnel de professionnalisation et de poursuite d'étude, avec les étapes envisageables pour atteindre les objectifs de l'étudiant(e). (+-2000 signes)
- Retour sur l'expérience du e-portfolio et des soft skills par la réponse à un questionnaire de 19 items (voir ci-dessus)
- Bibliographie des ouvrages et/ou sites internet utilisés.

A RENDRE AU PLUS TARD LE VENDREDI 13 DECEMBRE 2019³³

b. Organisation de l'accompagnement technique des étudiants – S. Favreau

Afin d'accompagner au mieux les étudiants dans la prise en main de ce nouvel outil, il avait été convenu avec l'enseignante qu'une présentation de l'interface et de son fonctionnement serait faite aux étudiants lors de la première séance en présentiel. Au cours de cette séance, je leur ai donc donné le guide utilisateur que j'avais rédigé en amont et expliqué la façon dont ils pouvaient compléter les différentes rubriques du ePortfolio.

Nous n'avons pas encore de support technique officiel pour cet outil puisqu'il s'agissait ici d'un premier test. J'avais donc laissé mon mail aux étudiants pour qu'ils me contactent en cas de problème. Une seule étudiante m'a contacté mi décembre pour signaler un dysfonctionnement de la fonctionnalité de partage du ePortfolio par mail. Ce problème, directement lié à la migration de la messagerie étudiant en fin d'année, a été résolu par la direction des ressources informatiques dans le courant du mois de janvier.

³² L'entretien en face à face avec le professionnel est destiné à rendre concret et plus précis les représentations que l'on peut avoir d'un métier, d'observer le parcours de formation et professionnel d'un autre que soi en situation de travail aujourd'hui.

³³ Le retour a été décalé au 15 janvier 2020 en raison des mouvements sociaux du mois de décembre 2019.

c. Invitation d'une intervenante extérieure spécialiste des soft skills – S.

Favreau

En parallèle de l'appel à projet du Labo@ID lancé par COMETE, D. Kévonian a répondu à un autre appel à projet lancé par le directeur du NCU So Skilled dont l'université Paris Nanterre est colauréate en tant que membre de la COMUE Université Paris Lumière. La proposition de Mme Kévonian d'intégrer un référentiel sur les soft skills dans le eportfolio pilote a été retenue.

Dans le courant de l'année 2018-2019, en allant suivre différentes actions de formations continue sur les pédagogies innovantes, j'ai fait la connaissance d'une enseignante et chercheuse issue du CRI spécialiste des Soft skills. J'ai donc proposé à D. Kévonian de faire intervenir cette enseignante au cours de la troisième séance dédiée à cette rubrique du ePortfolio. Le 13 décembre, Tamara Milosevic est donc venue présenter aux étudiants l'intérêt et les enjeux liés au développement des soft skills pour leur avenir. Ce jour là étant un jour de grève nationale, beaucoup d'étudiants ont malheureusement été absents. Nous avons toutefois pu filmer la conférence et y donner accès aux étudiants via la plateforme d'enseignement à distance [Coursenligne].

VI. Bilan : retours d'expérience et préconisations

a. Retours d'expérience des étudiants

20 inscrits : 2 abandons en cours de semestre (sans lien avec ce projet) donc 18 réponses attendues pour chaque question. Les 18 retours de questionnaires ont été anonymisés par l'enseignante et rassemblés dans un document unique.

Remarque : le questionnaire transmis aux étudiants pour évaluation du projet comportait 19 questions et se divisait en 2 parties.

Partie 1 avec 2 sous parties :

- 7 questions sur l'utilisation de l'outil
- 7 questions sur la démarche ePortfolio

Partie 2 :

- 5 questions relatives à la rubrique soft skills du ePortfolio

Synthèse des retours étudiant(e)s relatifs à l'outil et la démarche ePortfolio

Questions relatives à la prise en main technique de l'outil eportfolio Karuta

1- Les étudiant(e)s n'avaient jamais, pour leur totalité, utilisé un ePortfolio dans le passé.

2-

a) L'outil a été considéré comme simple à utiliser par la quasi totalité des étudiant(e)s (17/18).

a) Les deux tiers des étudiant(e)s ont considéré la séance de présentation de l'outil comme utile (6/18).

b) La moitié des étudiant(e)s n'a pas eu besoin de lire le guide utilisateur distribué pendant la séance de présentation (9/18). Une suggestion intéressante : prévoir un endroit pour le rendre accessible au format numérique directement dans l'outil.

> *Autre remarque* : 4 réponses sur 18 soulignent l'importance de l'accompagnement et suggèrent même d'ajouter une séance en salle informatique sur les trois réalisées.

3- La quasi totalité des étudiant(e)s n'ont pas eu besoin de l'assistance technique mise à disposition par Comète (17/18). Soulignons qu'il n'y a pas eu de problème de bug ou de plantage technique dans cette première expérimentation, ce qui explique ces réponses.

4- 13/18 étudiant(e)s pensent que toutes les fonctionnalités dont ils avaient besoin étaient présentes. 5 réponses signalent toutefois quelques fonctionnalités manquantes ou limites techniques : pas de possibilité de déposer une vidéo (parce que non prévu dans le modèle) ; pas de possibilité de personnaliser le ePortfolio, ni les rubriques, pas de changement de mise en page ou de couleur possible ; pas de correcteur d'orthographe ; la rubrique Langues ne se base que sur les langues du CECRL, donc absence de certaines compétences linguistiques (créole, breton, etc.) ; difficulté d'utiliser d'autres navigateurs, comme Safari pour les personnes utilisant un Mac.

5 - La structure du eportfolio, l'organisation des rubriques est mise en avant comme un point fort par la majorité des étudiant(e)s. Ils soulignent aussi le fait que l'outil est simple à utiliser et ne plante pas. Ils apprécient le fait que l'outil centralise des informations et les fichiers associés, qu'il permette une articulation plus claire entre qualités professionnelles et qualités personnelles à travers la valorisation des engagements associatifs etc. Les étudiant(e)s apprécient et trouvent original le fait que l'outil permette ainsi de partager à un tiers un profil plus complet qu'un CV (ils citent le tableau de bord de synthèse des compétences). L'aspect numérique et dynamique est aussi dans l'air du temps et peut les aider à se démarquer auprès d'un recruteur. Enfin, le fait qu'une ébauche de CV modifiable se construise automatiquement au fur et à mesure que l'étudiant(e) renseigne les rubriques de son eportfolio est aussi appréciée.

6- La majorité des étudiant(e)s soulignent le besoin de pouvoir personnaliser l'interface de façon à rendre les pages envoyées à un tiers plus esthétiques et personnelles (meilleure gestion des images, couleur et taille de police personnalisables etc.). Quelques-uns trouvent aussi qu'il y a beaucoup de clics à faire, cela révèle un certain manque d'ergonomie dans la version actuelle de l'outil. Quelques autres points :

- le faible référencement de l'outil sur google
- il faudrait augmenter le temps de connexion par défaut dans l'outil
- des problèmes d'enregistrement automatique des données ont été constatés via Safari
- il y a un bug d'affichage sur l'export HTML
- le rendu de l'export pdf n'est pas apprécié
- il y a un bug quand un lien est inséré puis supprimé dans une bubble map (déconnexion)

7- Dans les suggestions et remarques pour améliorer l'outil, on retrouve notamment les demandes relatives à la personnalisation de l'interface et à l'ergonomie de l'outil. Il sera aussi nécessaire de modifier le message envoyé automatiquement quand l'étudiant(e) partage tout ou partie de son eportfolio à un tiers (il y a un message automatique).

Questions relatives à la démarche eportfolio

8- La totalité des étudiant(e)s disent avoir été bien accompagnés dans la présentation des objectifs et de la finalité du ePortfolio. On pourra toutefois noter que leurs retours sur les précédentes questions révèlent que précisément, sur la finalité, il y a une confusion entre deux volets bien distincts de la démarche eportfolio que les étudiant(e)s semblent confondre : la démarche de réflexion personnelle et la démarche de valorisation auprès d'un tiers.

9- 6/18 étudiant(e)s estiment que le ePortfolio ne les a pas aidés à structurer leur projet professionnel. La majorité des étudiant(e)s avaient en effet déjà leur projet de professionnalisation en L3. Ils sont toutefois nombreux à souligner l'apport en termes de meilleure connaissance de soi, de valorisation de leurs acquis et compétences, de clarification de leurs atouts.

10- 16/18 étudiant(e)s estiment que le eportfolio leur a permis de prendre conscience qu'ils avaient la possibilité de valoriser des compétences développées en dehors du cadre de leur formation. Les rubriques Engagements et Soft skills ont été particulièrement appréciées pour cela.

11- Sur la question de savoir si l'expérience leur a donné envie de continuer à utiliser le ePortfolio, les réponses sont très partagées : 9 oui, 5 non, 3 je ne sais pas. Ceux qui souhaitent continuer à utiliser l'outil mettent en avant le fait que le ePortfolio est simple d'utilisation, pratique, qu'il complète LinkedIn et permet de montrer les évolutions sur plusieurs années (il permet de construire un « carnet de voyage » professionnel). Parmi ceux qui ne pensent pas continuer à utiliser l'outil, les étudiants mettent en avant l'aspect chronophage de la démarche et son manque d'esthétisme par rapport à d'autres outils comme LinkedIn ou tout simplement Word. Ceux qui ne savent pas s'ils continueront d'utiliser l'outil n'ont pas commenté.

12- 16/18 étudiant(e)s reconnaissent que l'expérience leur a permis de mieux voir comment

ils pourront valoriser leur formation en SHS auprès d'un employeur. Ils mentionnent l'avantage de cet exercice pour les parcours universitaires complexes. Le fait de pouvoir associer des preuves à leur discours, notamment dans les rubriques projets et engagements personnels mais aussi compétences transversales, leur permet de valoriser les acquis typiques d'un parcours en SHS (sens critique, analyse, argumentation, etc.).

13 – Concernant le temps passé à compléter le eportfolio, les réponses sont très variables. Pour rappel, tous ont eu 6h de séance en présentiel en plus des échanges lors des autres séances de cours et le temps de travail personnel pour travailler dans l'outil.

- 12/18 des étudiant(e)s y ont passé entre 5 et 10h en plus du temps de cours (a priori).
- 1 étudiant(e) n'y a consacré que 3/4 d'heure en dehors du cours.
- 5 étudiant(e)s signalent y avoir passé beaucoup de temps (4 à 5 soirées) en plus du cours.

14 - Remarques et suggestions pour améliorer la démarche de l'enseignant : 9/18 étudiant(e)s n'ont pas de suggestions et disent avoir apprécié l'accompagnement personnel des enseignants. L'autre moitié suggère l'ajout d'une séance en présentiel ou la mise en place de groupes de travail pour réfléchir sur les compétences transversales.

Synthèse des retours relatifs à la rubrique soft skills

15- 9/18 étudiant(e)s seulement connaissaient les compétences transversales avant cette expérimentation.

16- A la question de savoir si le ePortfolio a permis de mieux comprendre les enjeux des compétences transversales, les réponses sont très partagées.

- 11 sont positives avec 2 arguments principaux :
 - meilleure compréhension de ce que peuvent apporter des compétences non directement liées à un métier donné ou à la formation suivie
 - l'intervention d'une personne extérieure pour expliquer ce point est très appréciée
- 7 sont plus négatives :
 - une partie des retours souligne un manque de compréhension de la rubrique. Ce manque de compréhension est directement lié au fait d'avoir été absent de la séance

dédiée aux soft skills (contexte de grève le jour de la séance en question).

- une autre partie des retours montre plutôt un manque de compréhension de l'intérêt d'une démarche d'autoévaluation entendue ici comme devant servir de base à une démarche réflexive.

17- 17/18 étudiant(e)s ont toutefois trouvé pertinentes les compétences présentes dans le référentiel. Un étudiant suggère toutefois l'ajout d'une compétence relevant du sens de l'initiative, de la motivation, de l'investissement. Certains étudiant(e)s soulignent aussi qu'ils ont trouvé pertinentes mais difficiles à compléter pour eux les compétences relatives à la résolution de problèmes complexes et prise de décision efficace. Ils se disent jeunes pour pouvoir répondre car ils n'ont pas encore été confrontés à ce type de situation. La majorité des réponses souligne aussi la complexité et la difficulté à renseigner les *item* « conscience et sérendipité » et « éthique sociale ». On notera, que paradoxalement, bien qu'ils trouvent le terme difficile, l'objectif porté par cette rubrique « Conscience et sérendipité » a été atteint puisqu'ils mettent tous en avant le fait que le eportfolio les a aidé à mieux se connaître, comprendre leurs valeurs, leurs compétences et la trajectoire qu'ils pouvaient se donner en fonction de ce qu'ils sont et de ce dont ils sont capables pour s'insérer dans le monde actuel.

18- A la question de savoir si le référentiel de compétences transversales a permis de mieux se connaître et connaître les ressources à investir dans son parcours, les réponses sont positives pour 15/18 étudiant(e)s. Ils font des retours très positifs sur le fait que l'exercice leur a permis de mieux se connaître eux-mêmes, que c'est un exercice rare à l'université qui les a très positivement aidé à « tracer une ligne » dans leur vie personnelle et professionnelle. Le fait de pouvoir prendre conscience de leurs compétences et de la façon dont ils pouvaient les valoriser leur a ouvert le champ des possibles.

19- Remarques et suggestions pour améliorer la section compétences transversales : la majorité des réponses proposent de prévoir plus de temps d'encadrement enseignant pour remplir ensemble les rubriques des compétences transversales : besoin de précision, de temps et de exercices de mise en situation (exemples précis par exemple).

b. Retours d'expérience en ingénierie pédagogique et autres projets en cours au sein du service COMETE – S. Favreau

Fonctionnalités techniques de l'outil non testées dans ce projet

Karuta est un outil qui comprend trop de fonctionnalités pour que toutes soient testées dans un seul premier projet. Il est prudent de procéder par étapes si on veut réellement progresser dans la maîtrise de l'outil. Durant la phase de conception du modèle, il a été envisagé et proposé à l'enseignante de tester l'évaluation par les pairs dans la rubrique Compétences transversales > Compétences relationnelles. Après test, on s'est aperçu d'un problème technique sur cette fonctionnalité. Il a donc été proposé à l'enseignante de ne pas tester dans ce portfolio cette fonctionnalité de l'évaluation entre pairs. Le problème a été signalé sur le forum technique communautaire dédié à l'outil. Les développeurs de l'outil ont corrigé le problème et nous pourrions tester cette fonctionnalité sur un projet futur.

Aussi, l'enseignante ne souhaitait pas avoir de portfolio de l'évaluateur. Ce type de portfolio permet d'avoir un suivi d'évolution centralisé d'un groupe d'étudiants en regard d'un référentiel de compétences. Cette fonctionnalité, bien qu'il faille qu'on la maîtrise pour d'autres projets à venir, n'était pas indispensable au projet de cette enseignante puisque ce ePortfolio n'avait pas vocation à servir d'outil d'évaluation.

Limite de ce projet eu égard à la mise en œuvre d'une approche par compétences

On ne peut pas dire que ce projet relève à proprement parler d'une approche par compétences. Il y a une rubrique « Compétences transversales » qui correspond à la réponse à projet So-Skilled de l'enseignante mais la rubrique en question ne relève pas à proprement parler de ce que pourrait être une approche par compétences sur le sujet des Soft skills (formulation des compétences, évaluation, progression).

Les 3 grands domaines de compétences (relationnelles, personnelles, ressources) se déclinent chacun en 3 à 4 « sous-compétences ». Chacune de ces « sous-compétences » couvrant elle-même différents items. Par exemple, « savoir communiquer » à l'écrit, ce n'est pas la même chose que savoir communiquer à l'oral. Mais le choix a été fait de ne pas prolonger l'arborescence et de laisser l'étudiant valoriser dans cette rubrique l'écrit et/ou l'oral. L'objectif pédagogique était de laisser une marge de liberté à l'étudiant dans la description de ses compétences.

Si l'objectif avait été d'évaluer le développement, alors il aurait fallu définir des niveaux de

développement et des apprentissages critiques qui permettraient au fil du temps de suivre la trajectoire de développement de l'étudiant relativement à chacune des compétences ou sous-compétences présentes dans son référentiel et tout au long de sa formation.

Pour chacune des compétences, l'enseignante a prévu une description et des consignes sont données aux étudiants pour leur expliquer ce qui est attendu d'eux dans les champs de texte correspondants. Elle leur a aussi expliqué en quoi consistait le positionnement auto-évaluatif qu'ils pouvaient faire sur chaque compétence et comment ils pouvaient le faire évoluer au fil de l'année universitaire.

L'objectif était avant tout qu'ils aient un endroit pour se positionner et pour réfléchir sur le développement de leurs compétences transversales mais aussi plus largement sur ce que leur apporte leur formation et comment ils pourront la valoriser par la suite. Ce projet n'avait pas vocation à couvrir les deux autres dimensions d'une démarche portfolio entendue ici comme une démarche qui s'inscrit dans le cadre d'une approche par compétences étendue à tout un programme de formation, à savoir le portfolio d'apprentissage et le portfolio d'évaluation. Il avait pour objectif d'être un outil de développement personnel et de valorisation et il l'a tenu.

Analyse par COMETE des retours des étudiant(e)s

1. Points principaux à retenir concernant l'outil lui-même :

Positifs :

- il est fiable et simple à utiliser ;
- la structuration claire de l'interface et des rubriques aide à cette facilité d'utilisation ;
- le tableau de bord et le CV à récupérer et éditer ensuite sont appréciés ;
- l'aspect centralisateur de l'outil (réflexion sur soi et traces des productions associées) est apprécié.

Négatifs :

- il faut améliorer l'ergonomie et rendre le design personnalisable (texte, image etc.) > prévu dans la nouvelle version de l'outil qui sort en juin 2020. Ce retour est similaire à ce qui a pu ressortir d'autres expérimentations dans d'autres universités : les développeurs ont entendu. Je pense qu'une genèse de cet outil en début de séance et une meilleure communication autour de la façon dont un logiciel open source se développe aurait été utile (même si concrètement elle n'aurait pas changé l'interface avant la sortie de la nouvelle version) ;
- certaines options doivent être supprimées si l'esthétique n'est pas amélioré dans la future version (export pdf et HTML, possibilité de mettre un lien dans la bubble map : les étudiants peuvent le faire directement dans le champ texte).

Suggestions intéressantes des étudiants impliquant une intervention technique :

- intégration d'un correcteur orthographique ;
- modifier le temps de connexion et communiquer dessus auprès des étudiants.

Suggestions intéressantes des étudiants impliquant une modification dans le design du modèle :

- intégration du guide au format numérique directement dans le ePortfolio ;
- pour les langues, le CECRL n'est pas modifiable par contre on peut penser à l'ajout d'autres langues dans la rubrique idoine ;
- pouvoir ajouter plusieurs fichiers dans une même rubrique ;
- pouvoir ajouter une vidéo (prévoir un espace serveur suffisant).

Autre remarque :

Garder la séance d'introduction de l'outil et de présentation de l'interface.

2. Points principaux à retenir concernant la démarche :

Positifs :

- les étudiants se sont sentis bien accompagnés dans la démarche ;
- le ePortfolio leur a permis de valoriser des aspects de leur personnalité auxquels ils n'auraient pas pensé ;
- l'objectif de réflexivité est atteint car la plupart des retours d'étudiants montrent que cette démarche leur a permis de mieux se connaître eux-mêmes et de mieux voir, en fonction de ce qu'ils sont, aiment faire et sont capables de faire, où ils veulent s'investir et comment ils peuvent se valoriser auprès d'un recruteur potentiel.

Négatifs :

- les étudiants sont satisfaits de l'accompagnement mais leurs retours et remarques sur certaines questions révèlent qu'ils ont eu tendance à confondre deux volets bien distincts de la démarche eportfolio : la démarche de réflexion personnelle et la démarche de valorisation auprès d'un tiers.
- À travers le retour des étudiants, j'ai l'impression qu'il faut aussi plus insister sur la distinction entre la fin et les moyens. L'outil n'est pas la démarche. Certaines questions sont à reformuler dans la deuxième partie du questionnaire pour les prochains projets.

Autre remarque :

En séance de présentation, il faudrait expliquer les 4 volets d'une démarche eportfolio ou, a minima, les 2 derniers volets, à savoir la distinction entre ce qu'ils font pour eux-mêmes (l'outil en tant que support à une réflexion personnelle) et ce qu'ils font en vue de le valoriser auprès d'un employeur potentiel (l'outil en tant qu'un média pour la valorisation).

3. Analyse des retours des étudiants concernant la rubrique dédiée aux soft skills :

La moitié des étudiants n'avaient jamais entendu parler des soft skills. Ils se répartissent de même, de manière assez égale, pour dire que cette rubrique leur a apporté un meilleur éclairage sur eux-mêmes là où ceux qui n'ont pas assisté à la séance du 13 décembre où une intervenante extérieure est venue leur expliquer l'intérêt de cette rubrique n'ont pas compris l'enjeu de cette partie du eportfolio et ont eu du mal à la remplir. L'analyse des réponses fait aussi ressortir qu'au moins 1 étudiant n'a pas compris l'intérêt de **la démarche** eportfolio. L'objectif premier de la démarche, notamment à travers cette rubrique soft skills, est de faire réfléchir l'étudiant sur lui-même. La finalité première ici n'est pas le partage auprès d'un employeur (même si c'est un possible > si l'étudiant est satisfait de ce qui ressort de sa réflexion personnelle, il peut le partager mais ce n'est pas une étape obligatoire). Il faut insister en séance de présentation sur la différence entre la démarche de réflexion personnelle que l'outil vient seulement appuyer, guider, et la valorisation auprès d'un tiers que l'étudiant pourra en tirer par la suite.

Concernant la description des compétences elles-mêmes, la majorité des étudiants trouvent qu'elle est assez claire mais ceux qui n'étaient pas là à la séance du 13 décembre ont eu du mal à comprendre le concept de sérendipité (alors même que leurs retours montrent que s'ils n'ont pas compris le mot, l'objectif porté par cette rubrique a été atteint puisqu'ils mettent tous en avant le fait que le eportfolio les a aidé à mieux se connaître, comprendre leurs valeurs, leurs compétences et la trajectoire qu'ils pouvaient se donner en fonction de ce qu'ils sont et de ce dont ils sont capables pour s'insérer dans le monde).

Aussi, certains étudiants soulignent qu'ils trouvent inadaptées les rubriques « Ethique sociale » et « Résolution de problèmes complexes » parce qu'ils n'ont pas encore assez d'expérience professionnelle pour les compléter.

Autres projets en cours menés par le service COMETE

A la rentrée 2020, nous allons accompagner une enseignante du SUFOM dans la mise en place d'un eportfolio pour des étudiants de Master 1 MEEF option Professeur de Lycées et Collèges, inscrits dans l'EC « Connaissance du métier ». Ce deuxième projet test concernera une cohorte d'environ 200 étudiants. L'objectif étant que les étudiants conservent ce ePortfolio jusqu'en Master 2, nous allons pouvoir tester la montée en charge technique progressive de l'outil attendue. Contrairement au premier projet qui a été décrit dans ce rapport, ce deuxième projet va comporter une dimension d'évaluation et de suivi des étudiants. Techniquement parlant, cela va nous permettre de monter en compétences dans la fabrication de tableaux de rapports de l'évaluateur.

c. Retour d'expérience de l'enseignante et projets futurs – D. Kévonian

Le double projet eportfolio et soft skills a été réalisé dans des conditions difficiles à la fin du premier semestre 2019 en raison du mouvement social qui a débuté le 5 décembre 2019. Ainsi, la dernière séance a été réalisée en partie en présentiel et en partie à distance, une part des étudiant(e)s n'ayant pu rejoindre l'université en raison de la grève des transports en commun franciliens. Toutefois, l'expérimentation a pu être menée à son terme et les résultats en être analysés.

Comme demandé dans les deux appels à projet, un retour étudiant par la mise en place d'un questionnaire a été réalisé en plus des échanges que j'ai eu de vive voix avec eux durant le semestre et à son terme.

Rappel des objectifs du double projet

- proposer un eportfolio de développement professionnel :

Il ne s'agissait pas, comme explicité lors du dépôt de projet et de la réunion de juin 2019 avec COMETE, d'en faire un outil d'évaluation par l'enseignant. Mon objectif dans cet enseignement de PPE est au contraire de sortir d'un rapport d'évaluation binaire (échec/réussite, juste/faux, oui/non, 0/1, fait/non fait) pour aller vers un accompagnement d'une démarche réflexive et un management agile (mode collaboratif, intelligence collective, création de valeurs) plus proche de l'échange scientifique ou de la progression en équipe que de l'évaluation classique.

En effet, les étudiants de L3 achèvent leur premier cycle universitaire et s'inscrivent désormais dans une logique de professionnalisation active : c'est donc pédagogiquement le

moment de les accompagner vers une émancipation de la logique hiérarchique de l'apprenant vers une horizontalité des progressions entre pairs. Je me suis dit que l'ePortfolio pouvait être testé pour accompagner de manière dématérialisée cette évolution. Le registre de l'échange scientifique permet (comme on peut le constater dans l'encadrement des Master Recherche et dans la relation doctorale) d'aborder une nouvelle relation « entre pairs » dont l'un des leviers est le mode de communication : débat argumenté et non vérités surplombantes, co-fabrication des cours (le séminaire), réflexivité en collectif, en bref, favoriser l'autonomie et l'esprit critique tout en renforçant l'estime de soi et de ses capacités différenciées. De fait, associer des outils comme un eportfolio permet de donner un espace-support à la réflexivité en train de se faire, à l'émergence de la notion de production valorisable (un travail collectif, une analyse pertinente et originale, un PPT créatif, un support pédagogique à partir de sources dématérialisées, un témoignage filmé, etc.), à une mise en échange entre étudiant(e)s de leurs parcours et compétences respectives, à une vision plus unifiée de leur profil (association des réalisations et compétences dans les domaines associatifs, d'engagement, d'atouts linguistiques/techniques/relationnels, etc).

Il ne s'agissait pas non plus d'y expérimenter une « approche par compétences » qui demanderait de pouvoir établir une progression sur un temps de formation déterminé, une association des compétences et des savoirs disciplinaires dans des évaluations croisées. Il aurait fallu pour cela intégrer le eportfolio à la fois dans le cycle universitaire (ici la licence d'histoire) et dans l'offre d'enseignement avec une transversalité du référentiel de compétences. Cet objectif n'est envisageable que lorsque la fonctionnalité de l'outil a pu être développée et testée, les ressources humaines et techniques disponibles et l'équipe pédagogique engagée dans sa collectivité en cohérence avec les objectifs plus généraux de l'établissement. C'est l'un des objectifs envisageable dans le LMD4 à venir.

- proposer un référentiel de compétences transversales :

Sans revenir ici sur les limites de la notion précédemment évoquée, comme sur les débats concernant les différents degrés et structures possibles de l'arborescence des catégories et sous-catégories, l'expérience visait à tester l'intérêt d'un nouvel outil pour des étudiant(e)s de 3^e année de Licence d'histoire dont j'avais pu constater depuis plusieurs années dans ce PPE « Métiers de l'histoire » à quel point, ils manquaient de repères pour évaluer la transférabilité de compétences acquises par leur apprentissage universitaire : commentaire de document, dissertation, exposé, fiche de lecture et de synthèse, analyse critique d'article scientifique, synthèse d'ouvrage, prise de notes, résumés, problématisation, présentation et lecture critique de sources et documents de natures diverses, travail collectif, etc.

L'objectif était donc de proposer un référentiel de compétences et le choix devait résider dans l'équilibre à tenir entre l'adaptation au public considéré (des étudiants de licence d'histoire en troisième année) en pointant les compétences dont ils avaient pu dans leur formation voir l'évolution et la progression, et le caractère non disciplinaire et transférable d'items qu'un tiers d'un autre domaine professionnel et/ou disciplinaire serait à même de comprendre selon ses propres critères. La notion de « communautés interprétatives » énoncée par Stanley Fischer dès les années 1970 met en lumière le poids de l'interprétation dans l'attribution du sens comme de la qualification. Ici, l'intérêt de l'exercice résidait non seulement dans la construction d'un référentiel à la fois adapté et transférable mais également dans la dimension active que pouvait avoir l'étudiant(e)s dans l'interprétation qu'il allait pouvoir en faire. Ainsi nous avons favorisé un échange en binôme entre étudiants sur une évaluation croisée de leurs compétences respectives. Le résultat correspondait bien à l'objectif : engager une réflexivité sur soi, prendre la mesure de la distance entre les croyances personnelles héritées et construites et la perception par un pair bienveillant, déconstruire des essentialismes (rigidités de qualités/défauts, le « je suis comme ça », le « je n'ai jamais su faire », etc.), décloisonner des catégories (identité personnelle/identité apprenante). Et surtout laisser l'espace d'appropriation qui est un espace d'interprétation des contenus des items. Ainsi, l'enquête auprès des étudiants montre bien les modalités variables d'appropriation (le cas de la sérendipité est significatif), et leurs propositions d'items sont pour moi un signe positif de la démarche de co-construction.

On sait en effet que la mise en avant de certaines compétences et l'absence d'autres compétences vont constituer, en les insérant dans des progressions pédagogiques, des cadres cognitifs de perception du réel, des relations sociales, des critères d'employabilité, construisant une nouvelle normativité sociale articulée avec des logiques idéologiques ou politiques d'une société en un temps donné. Leur formation historique de critique de la source a donc ici été mise au service du test d'un outil destiné à évaluer leurs propres compétences, ce qui les amenés à critiquer les biais de l'outil et du référentiel : excellent exemple de transfert de compétences acquise dans le cadre disciplinaire vers un cadre plus général qui leur est soumis. Les critiques m'ont donc vivement intéressée en ce qu'elles mettaient à jour leur bon sens et pragmatisme historien en fin de premier cycle et leur résistance à l'imposition normative.

Analyse des retours étudiants

Les retours étudiants ont d'abord eu lieu lors des séances de cours et dans nos échanges de

vive voix puis dans le questionnaire présenté précédemment sous la forme d'une synthèse que j'ai anonymisée. Sans reprendre ici les points sur l'outil déjà analysés par Stéphanie Favreau, les retours montrent l'intérêt indéniable de la démarche eportfolio couplé à un travail sur les compétences transversales. L'accompagnement pédagogique a été positivement évaluée ce qui montre l'importance d'un nombre d'heures enseignantes à prévoir pour ce type de démarche. Les apports personnels de la réflexivité ont également été majoritairement soulignés par les étudiant(e)s. Les points faibles évoqués sont pour partie techniques mais les améliorations de l'outil déjà en cours sont à même de les résoudre. Par contre, plusieurs étudiants ont souligné que les outils professionnels de présentation de soi en ligne déjà existants, présentent des fonctionnalités et des interfaces meilleures. Quant à la longueur du temps nécessaire à la réalisation du ePortfolio, elle tient au fait qu'il est évident que la démarche devrait être progressive et pluriannuelle pour à la fois mesurer les apprentissages mais également pour intégrer de manière régulière des heures d'enseignement dédiées. Une partie des étudiant(e)s a donc considéré qu'elle ne continuerait probablement pas à renseigner leur ePortfolio ni à le partager avec des employeurs potentiels.

Si les acquis de la réflexivité, de la mise en récit du parcours, du travail sur les compétences transversales sont évidents et sont un réel succès, il reste que l'outil est resté un instrument « universitaire » et non un élément supplémentaire dans leur panoplie personnelle d'outils de communication digitale quotidiens dont ils constatent la modernité, l'évolutivité, l'intuitivité des usages et la personnalisation. La plupart passent donc (comme les étudiants des années précédentes) par la valorisation de leur page et profil LinkedIn que nous les accompagnons à créer : présentation du parcours, recherche de stages, construction du réseau professionnel. Elle leur permet de manière plus efficace de quitter leur « profil étudiant » pour rejoindre un profil d'adulte employable, ce qu'ils souhaitent avoir en fin du cycle de licence. Comme l'écrivait J. Heutte en 2012, le ePortfolio est « la propriété intellectuelle » de son auteur, en l'occurrence l'étudiant : « Son contenu lui appartient et relève de sa vie privée. Il en a la maîtrise d'usage »³⁴. Cette notion de propriété intellectuelle éclaire la démarche ePortfolio qui est toute la démarche d'analyse réflexive d'un étudiant(e), visant à formaliser l'ensemble de ses dimensions biographiques dans un environnement numérique. L'objectif reste bien le développement de son « identité numérique et professionnelle »³⁵.

³⁴ Heutte Jean, "La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français : État des lieux et éléments de réflexion", *4e Colloque international de l'université à l'ère du numérique (CUIEN 2012) "Se former et former tout au long de la vie"*, Lyon (France), 16-18 avril 2012. http://jean.heutte.free.fr/IMG/pdf/Heutte-2012-CIUN-T1_ePorfolioDEF.pdf

³⁵ Gauthier Philippe-Didier, "Exploiter son portfolio numérique: construire son identité professionnelle

Retour de l'enseignante et projets futurs

Comment porteuse des projets, la double expérience a été véritablement passionnante et les échanges avec Stéphanie Favreau à la fois productifs et de qualité. Mon temps de travail, outre les séances de travail communes avec les services de l'ingénierie pédagogique et les heures étudiantes en présentiel, doit être augmenté d'une vingtaine d'heures de recherches, lectures, visionnages, rédactions diverses.

Ces deux projets confirment la validité d'un outil digital permettant à l'étudiant(e) de consigner de manière progressive son profil, ses compétences, ses progressions, ses réalisations. La démarche est donc profitable si nous pouvions la réaliser sur les trois années de licence avec un suivi en présentiel et un accompagnement enseignant. Il pourrait exister en fin de cycle mais sous une forme différente, du type bilan de compétences.

Toutefois, la généralisation du référentiel de compétences pose la question de la normalisation cognitive et repose sur l'hypothèse de la transversalité des compétences acquises dans des parcours disciplinaires distincts. Dans un certain nombre de cas, on pourrait supposer que leur acquisition peut différer dans leur rythme entre les trois années de licence aboutissant au final à une égalisation en fin de parcours. Dans d'autres cas, il sera difficile d'y prétendre, sans créer des récurrences de faiblesse d'acquisition, car les domaines disciplinaires n'y pourvoient pas. Toutefois, la question de la « standardisation » du référentiel pose la question d'une uniformisation des profils. On pense notamment au bénéfice des formations pluridisciplinaires qui justement sont destinées à des étudiant(es) qui favorisent la diversité des compétences acquises ou ceux au contraire, qui optent délibérément pour une spécialisation-approfondissement ciblée.

De manière plus globale, la démarche interroge l'enseignant(e), au-delà des apports précédemment soulignés, sur l'émergence d'une nouvelle normativité sociale et sur des pratiques de formation qui, à la fois massifient le corps social en généralisant les influences du développement personnel et/ou de l'auto-entrepreneuriat et à la fois favorisent des processus d'individuation³⁶. L'articulation à établir entre compétences disciplinaires (hard skills) et

numérique pour valoriser ses compétences”, *Canadian Journal of Learning and Technology*, 34(3), 2008, <https://www.learntechlib.org/p/42936/>. ; Heutte Jean, Caron, Pierre-André, “Démarche ePortfolio et identité numérique: Développer les compétences et l'agentivité des étudiants”, *27e congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire (AIPU) «Quelle université pour demain?»*. Trois-Rivières (Canada), 2012.

³⁶ Voir la thèse de Romain Trillard, qui montre comment les portefeuilles numériques de compétences (PNC) sont une déclinaison actuelle de logiques d'accélération des rationalisations organisationnelles et politiques engendrées par la mise en place des transformations de l'Etat et des réformes européennes : *Une approche informationnelle du changement organisationnel à l'université : autour des portefeuilles numériques de compétences*. Sciences de l'information et de la communication, Université de Rennes 2, 2016.

compétences transversales (soft skills) demande ainsi à être travaillée de manière moins mécaniste et plus fine, au-delà d'une opposition ou d'un contournement de l'un par l'autre, qui consiste d'ailleurs à rejouer de vieux conflits sur les hiérarchies entre disciplines. Un débat collégial et éclairé sur cette articulation comme sur les transformations du travail et l'injonction à l'employabilité³⁷ seraient sans doute le gage d'une appropriation active permettant la construction d'un consensus intellectuel et pédagogique efficace.

³⁷ Voir la thèse de Philippe-Didier Gauthier, *Stratégies et dynamiques identitaires dans les usages socioprofessionnels de l'ePortfolio en France et dans les transitions professionnelles*, Université d'Angers et Sherbrooke, 2017. L'auteur apporte une réflexion argumentée à partir du constat que si l'ePortfolio s'impose depuis les années 2000, les recherches sur ses usages socioprofessionnels dans l'insertion professionnelle et tout au long de la vie professionnelle restent rares.

VII. Bibliographie citée dans le rapport

Cette bibliographie est une liste des références qui ont été utilisées pour ce travail. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité et ne rend pas compte de l'ensemble de la littérature sur le sujet ni des expériences multiples passées et présentes.

- Les 3 cahiers du Livre Blanc « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français » publié par la DGSIP en mars 2013³⁸.
- Boanca Ioana, Starck Sylvain, « Les compétences transversales : un référent pertinent pour la formation ? Dossier », *Recherches en éducation*, n°37, 2019, p. 3-98.
- Buysse, A. et Vanhulle, S., « Écriture réflexive et développement professionnel : quels indicateurs ? », *Questions vives*, 5(11), 2009, p. 225-242.
- Colet Rege Nicole, Berthiaume Denis (dir.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques*, Tome 1, Paris, Peter Lang, 2013.
- Dubelcco Philippe *et al.*, « [Les innovations pédagogiques numériques et la transformation des établissements d'enseignement supérieur](#) », rapport de juin 2018.
- Gauthier Philippe-Didier, "Exploiter son portfolio numérique: construire son identité professionnelle numérique pour valoriser ses compétences", *Canadian Journal of Learning and Technology*, 34(3), 2008, <https://www.learntechlib.org/p/42936/>.
- Gauthier Philippe-Didier, *Stratégies et dynamiques identitaires dans les usages socioprofessionnels de l'ePortfolio en France et dans les transitions professionnelles*, Université d'Angers et Sherbrooke, 2017.
- Heutte Jean, "La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français : État des lieux et éléments de réflexion", *4e Colloque international de l'université à l'ère du numérique (CUIEN 2012) "Se former et former tout au long de la vie"*, Lyon (France), 16-18 avril 2012. http://jean.heutte.free.fr/IMG/pdf/Heutte-2012-CIUN-T1_ePorfolioDEF.pdf
- Heutte Jean, Caron, Pierre-André, "Démarche ePortfolio et identité numérique: Développer les compétences et l'agentivité des étudiants", *27e congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire (AIPU) «Quelle université pour demain?»*. Trois-Rivières (Canada), 2012.
- Hora M. T., Benbow R. J., Smolarek B. B., "Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education", *Change*, v. 50/6, 2018, p. 30-37.
- Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet, *Accompagner la démarche portfolio, du portefeuille de compétences au ePortfolio, de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*, Paris, Qui Plus Est, 2013

³⁸ Les cahiers sont téléchargeables à cette adresse : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid71394/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid71394/livre-blanc-la-demarche-eportfolio-dans-l-enseignement-superieur-francais.html>

- Le Boucher Caroline, Lameul Geneviève, Pentecouteau Hugues, « [Rapport sur les usages pédagogiques du e-portfolio dans l'enseignement supérieur. Etude de cas dans 4 établissements d'enseignement supérieur en Bretagne](#) », publié en mars 2017 sur HAL
- Perrenoud P., « Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation », in J.-F. Inisan (éd.), *Analyse de pratiques et attitude réflexive en formation*, Reims, CRDP de Champagne-Ardenne, 2004, p. 11-32
- Poncelet Débora, *et al.*, « Chapitre 18. Le portfolio de développement professionnel en formation initiale et continue : description, comparaison et mise en perspective de quatre dispositifs de formation », in Dierendonck Christophe, Even Loarer, et Bernard Rey. *L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel*. De Boeck Supérieur, 2014, pp. 269-288.
- Poumay Marianne, « Chapitre 9. Séminaires et portfolios de traces pour soutenir et évaluer le développement de la compétence », in M. Poumay, J. Tardif, et F. Georges (éd.), *Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 189-212
- Rege Colet Nicole, Lanarès Jacques, « Comment enseigner à des étudiants adultes », in *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques*, Paris, Peter Lang, 2013
- Schön, D. A., *The reflective practitioner. How professionals think in action*. Farnham, Surrey, Ashgate Publishing Limited, 1983.
- Tardif Jacques, « Organiser la formation dans une logique de parcours : l'ADN de l'approche par compétences », *Administration & Éducation*, vol. 161/1, 2019, pp. 49-54.
- Tardif Jacques, *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal : Chenelière Éducation, 2006
- Trillard Romain, *Une approche info-communicationnelle du changement organisationnel à l'université : autour des portefeuilles numériques de compétences*. Sciences de l'information et de la communication, Université de Rennes 2, 2016
- Vanhulle, S., « How future teachers develop professional knowledge through reflective writing in a dialog frame », *Educational studies in language and Literature*, vol. 5, 2005, p. 287-314.
- Vanhulle, S., Déum, M., Mattar, C. et Schillings, A., « Des pratiques réflexives en formation initiale, pour une intégration optimale de la théorie et de la pratique », *Caractères*, 15(2), 2004, p. 19-29.

VIII. Annexes

a. Page d'accueil du ePortfolio



EPORFOLIO PROFESSIONNEL

Associer talents, compétences, diplômes et projets coopératifs

Ce ePortfolio est une collection partagée en tout ou en partie qui rend compte des apprentissages passés et en cours, expriment les talents, présente les projets collectifs et leurs résultats, met à disposition des réalisations sous format numérique. L'approche est transversale car elle associe parcours individuel et expériences collectives, projets personnels et acquis de formation, objets concrets et outils numériques.

La notion de « collection » implique certes une organisation mais le format numérique permet d'introduire la diversité d'un cabinet de curiosité ou la possibilité de flâner d'une rubrique à l'autre. Préservons le caractère éclaté des « bribes de sens » d'un parcours professionnel tout en pointant les compétences transversales ou soft skills.

Renseigner et structurer son ePortfolio, le mettre à jour de manière régulière, c'est mettre en relation des apprentissages et des pratiques, c'est inscrire l'apprentissage dans un processus continu qui ne s'arrête pas à la fin de l'année universitaire ou à l'obtention du diplôme. Expériences, expérimentations, progressions et réalisations sont réinsérés dans un contexte général : celui d'un retour sur son parcours, ses réalisations et ses projets, en réfléchissant dans l'action en train de se faire et sur l'action réalisée ou projetée.

Se présenter enfin avec un ePortfolio est aussi un moyen de renforcer sa réputation digitale, son employabilité et développer ses compétences numériques, avec un outil de communication sur soi, maîtrisé et pensé. Une place est réservée aux compétences transversales, celles qui relèvent du savoir-être et du savoir-faire, celles dont la qualification permet de comprendre la polyvalence acquise et les transferts possibles.

*Dzovinar Kévonian
Maître de conférences HDR en Histoire contemporaine (UMR 7220)
Université Paris-Nanterre*

b. Charte utilisateurs signée par les étudiants pendant la séance introductive

Informations liées au consentement éclairé de l'utilisateur.trice en application des Articles 4, 6 et 7 et considérants 42) et 43) du Règlement général sur la protection des données du 25 mai 2018.

Politique de Protection des données à caractère personnel

L'université garantit que le traitement des données à caractère personnel ayant pour finalité la gestion numérique des ePortfolio ci-définit comme suit :

« Ensemble évolutif de documents et de ressources électroniques capitalisés dans un environnement numérique décrivant et illustrant l'apprentissage, l'expérience, les compétences ou le parcours de son auteur » ;

Est conforme à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et au Règlement général sur la protection des données du 25 mai 2018.

Notre engagement en matière de protection des données à caractère personnel

- Nous veillons à ce que les questions de protection des données à caractère personnel et de sécurité soient au cœur de tout ce que nous entreprenons.
- Nous nous interdisons de communiquer ou de vendre les données.
- Nous sommes soucieux de sécuriser et de protéger les données à caractère personnel. – Nous sommes attachés à faire preuve d'ouverture et de transparence sur la manière dont nous utilisons les données.
- Nous nous interdisons d'utiliser les données à caractère personnel selon des modalités que nous n'aurions pas portées à votre connaissance.
- Nous sommes respectueux de vos droits des utilisateurs et nous nous efforçons constamment de satisfaire à vos demandes dans la mesure du possible, en respectant nos propres responsabilités juridiques et opérationnelles.

Usage des informations personnelles

Aucun usage des informations personnelles stockées par les utilisateurs.trices dans cet espace personnel n'est effectué par l'université. Seul.e l'utilisateur.trice peut choisir de communiquer certaines informations à des tiers en les publiant sur une page à laquelle il prend l'initiative de leur donner accès.

Droit d'accès et de rectification

Seul.e l'utilisateur.trice a accès en écriture à ses données à caractère personnel. Il peut ainsi exercer directement son droit d'accès et de rectification.

Pour toute question relative au traitement des données à caractère personnel, l'utilisateur.trice peut envoyer sa demande à l'adresse suivante :

dpo@liste.parisnanterre.fr

ou

DPO de l'université Paris Nanterre

SAJI

Bât. Pierre Grappin

200 avenue de la République

92001 NANTERRE

Confidentialité et sécurité

Les administrateurs du système ePortfolio de l'université prennent tous les moyens raisonnables pour garantir la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel stockées par les utilisateurs.trices du système, ainsi le stockage des données à caractère personnel dans l'espace ePortfolio des utilisateurs s'effectue conformément aux lois et règlements susmentionnés et à la charte du bon usage des moyens informatiques de l'université Paris Nanterre.

Pour garantir la confidentialité, les utilisateurs.trices s'engagent à ne jamais communiquer leurs noms d'utilisateur et mot de passe à des tiers.

Cookies

La dérogation de consentement en matière de cookies pour les Etablissements publics s'appuie sur ces bases légales :

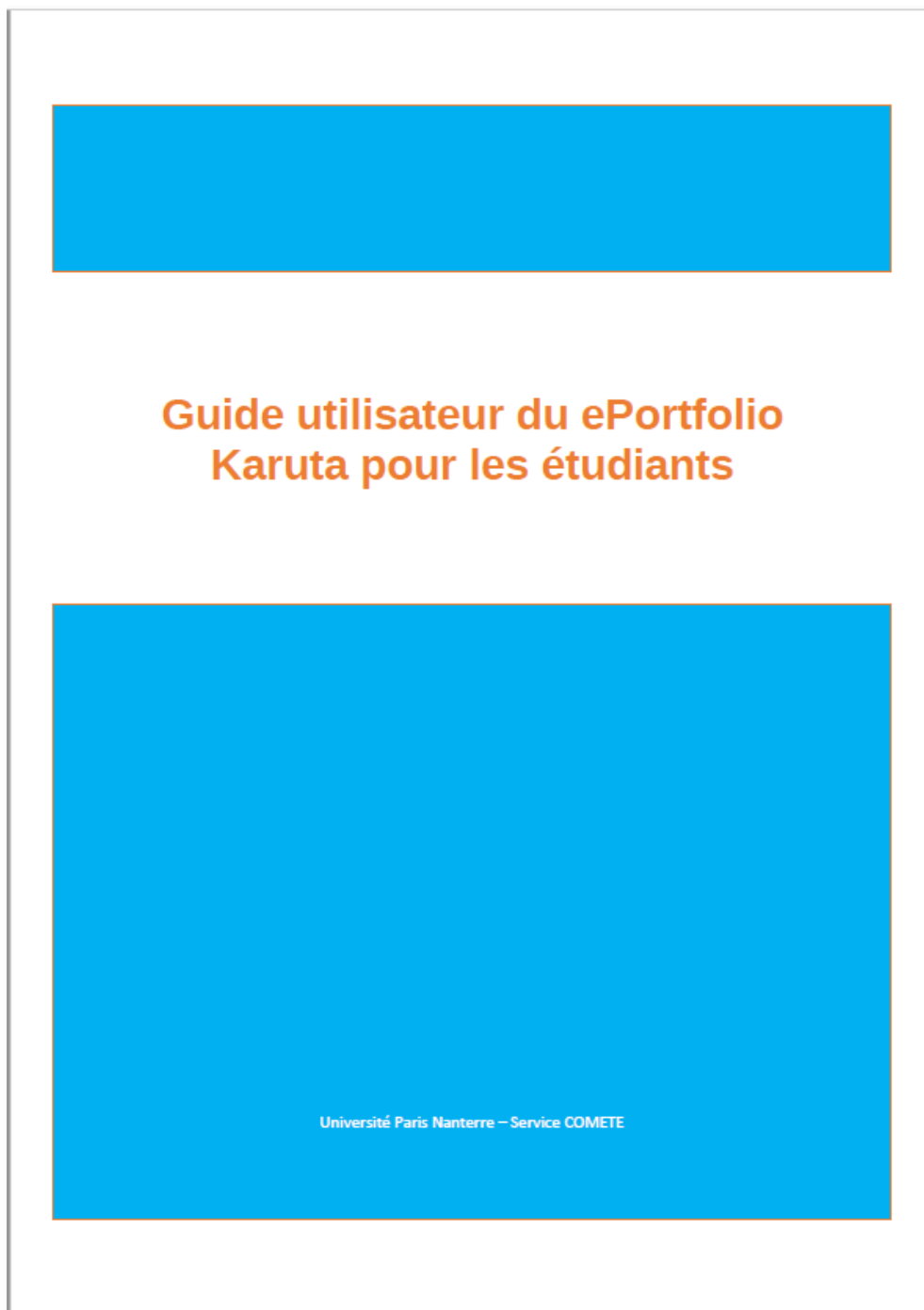
- la Délibération n° 2019-093 du 4 juillet 2019 portant adoption de lignes directrices relatives à l'application de l'article 82 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée aux opérations de lecture et écriture dans le terminal d'un utilisateur (notamment aux cookies et autres traceurs) Article 5 - Sur le cas spécifique des traceurs de mesure d'audience ;
- de l'Article 89 du RGPD "Garanties et dérogations applicables au traitement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques" ;
- de la Délibération n°81-28 du 24 mars 1981 - Délibération concernant les traitements automatisés à des fins statistiques d'informations nominatives extraites d'enquêtes par sondages intéressant des personnes physiques effectués par l'État et les établissements publics à caractère administratif (norme simplifiée 19).

Pour signer cette charte, les étudiants devaient cliquer sur une fonctionnalité prévue dans l'outil ePortfolio :

En cliquant sur le bouton *Soumettre* je déclare que j'ai lu et donne mon consentement.

Soumis le 2019-10-18 11:39:05

- c. **Guide utilisateur du ePortfolio Karuta pour les étudiant(e)s élaboré par COMETE en octobre 2019**



1 – Se connecter à la plateforme Karuta ePortfolio

- Ouvrez un navigateur Mozilla Firefox ou Chrome.
- Rendez-vous à l'adresse suivante :
<https://eportfolio.parisnanterre.fr/karuta/application/htm/login.htm>
- Cliquez sur Identifiez-vous sous le libellé « Connexion avec un compte universitaire CAS » :



Attention à bien vous connecter en passant par le CAS. Ne saisissez pas vos login et mot de passe dans les 2 champs de saisie vides qui apparaissent sous le libellé « Connexion hors compte universitaire ».

Vous arrivez sur l'interface d'accueil de Karuta, dans laquelle vous verrez apparaître le portfolio PPE Métiers de l'Histoire 2019 :



2 – Entrer dans votre ePortfolio

- Cliquez sur l'intitulé du portfolio pour l'ouvrir. Vous arrivez sur la page d'accueil.



Sur la gauche de la page, vous trouverez le menu de navigation entre les différentes pages de votre portfolio. Pour cacher le menu et agrandir le visuel de la page, cliquez sur l'icône ☰.

Pour naviguer dans les différentes pages de votre portfolio, cliquez sur le nom de la page dans laquelle vous voulez entrer.

Vous pouvez voir les sous-sections contenu dans chacune des pages en cliquant sur l'icône +.

Puis replier la section en cliquant sur l'icône - :



3 – Compléter votre ePortfolio

a) Les champs de texte

Cliquez sur le nom d'une page pour l'ouvrir. La page s'affiche et vous avez accès à différents champs de texte à compléter.

Par exemple, sur votre page de profil :

The screenshot shows a yellow header with 'Profil' on the left and 'Partager' on the right. Below the header, there are two text input fields. The first is labeled 'Nom' and the second is labeled 'Prénom'. A red arrow points from the text 'Tapez directement dans le champ indiqué.' to the 'Nom' input field.

b) Les champs de date

Pour la *Date de naissance*, cliquez dans le champ indiqué. Vous verrez apparaître le calendrier suivant, par défaut à la date du jour :

The screenshot shows the 'Date de naissance' field with a calendar overlay. The calendar is for October 2019. The date 14 is selected and highlighted in blue. The calendar shows days of the week (L, Ma, Me, J, V, S, D) and dates from 1 to 31.

Pour retrouver plus rapidement votre date de naissance, cliquez sur l'année deux fois et vous verrez des tranches d'années apparaître :

The screenshot shows the 'Date de naissance' field with a year selection overlay. The overlay displays three ranges of years: 1999-2009, 2003-2006, and 2007-2010. The year 2000 is highlighted in the first range.

Sélectionnez l'année qui vous concerne, puis le mois et le jour.

Remarque : vous sélectionnez la date qui vous correspond et n'avez pas à cliquer sur un bouton enregistrer pour que vos données soient sauvegardées. A chaque modification, vous voyez apparaître en haut de la page sur laquelle vous travaillez le message de sauvegarde automatique indiquant la date et l'heure à laquelle vous avez saisi une nouvelle donnée : ■ saved : 14/10/2019 à 16:14:46

c) Les champs image

Pour ajouter une photo ou une image dans votre page de profil, cliquez sur l'icône du crayon qui se trouve à droite de la ligne concernée :



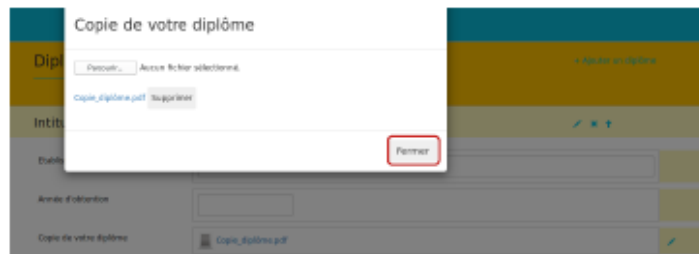
Parcourez vos fichiers et sélectionnez l'image voulue au format.

Remarque : Il se peut que l'image n'apparaisse pas tout de suite quand vous la sélectionnez. Si vous rencontrez ce problème, cliquez sur F5 pour rafraîchir la page et retournez dans votre portfolio. Cette manipulation ne sera nécessaire que les premières fois où vous insérerez des images.

Pour agrandir une image, cliquez dessus.


d) Les champs document

Pour ajouter un document, cliquez sur l'icône du crayon qui se trouve à droite de la ligne concernée comme pour une image. Sélectionnez le document voulu sur votre ordinateur puis cliquez sur Fermer dans la boîte de dialogue :



e) Les infobulles

En face de certains champs de texte, d'image ou de document, vous verrez l'icône suivante apparaître :

Ce qui me caractérise  ← Passez la souris sur ces points d'interrogation qui contiennent des indications et consignes sur ce qui est attendu de vous dans le champ concerné.

f) La fonction soumettre

La fonction Soumettre a pour but de rendre un contenu non modifiable. Par exemple, vous pourrez inviter l'un de vos tuteurs à mettre un avis à plusieurs endroits de votre portfolio (cf. rubriques *Expériences professionnelles* et *Compétences transversales*). Une fois qu'ils auront soumis leur avis, ils ne pourront plus le modifier et vous verrez la date et l'heure à laquelle l'avis a été déposé.

Vous concernant, vous trouverez cette fonctionnalité sur la page Chartre utilisateur. Nous vous demandons de lire la chartre utilisateurs et de cliquer sur le bouton soumettre pour signifier que vous aviez pris connaissance de la chartre et que vous y consentez.

Lorsque vous cliquez sur le bouton Soumettre, une boîte de dialogue apparaît pour vous demander de confirmer l'action. Vous confirmez et vous voyez ensuite le message :

Soumis le 2019-10-15 15:53:39

g) Les menus

Dans plusieurs rubriques de votre portfolio, vous verrez apparaître une option « + Ajouter » (un diplôme, une expérience, etc.). Cette fonctionnalité vous permet d'ajouter une section identique à celle que vous aurez déjà complétée. Par exemple, si vous avez plusieurs certifications à faire valoir, vous pouvez en ajouter autant que nécessaire. Vous pouvez aussi les déplacer les unes par rapport aux autres, les modifier, les supprimer.

Certifications

Intitulé de la certification - MODIFIEZ CE TEXTE

+ Ajouter une certification

Cliquez sur le crayon pour donner le nom de la certification

Supprimer la certification

Déplacer une certification au-dessus d'une autre

h) Se positionner sur une compétence

- Dans la rubrique *Formations > Langues et certifications*, vous avez la possibilité de vous positionner sur votre niveau de langue en regard du référentiel européen (CECRL).

Langues étrangères

1. Cliquez pour ajouter une langue

Ajouter une langue étrangère

3. Dans la boîte qui apparaît à gauche du tableau, cliquez sur la flèche pour sélectionner une langue

ÉCOUTER		PARLER		ÉCRIRE	
Écouter	Lire	Prendre part à une conversation	S'exprimer oralement en continu		
A2 Choisir	Choisir	Choisir	Choisir	Choisir	Quitter

2. Cliquez sur le crayon pour éditer la ligne

Pour choisir votre niveau dans chaque domaine de compétence et pour chaque langue, cliquez sur « Choisir ». Vous verrez la boîte de dialogue suivante, vous expliquant la différence entre les différents niveaux :

-
- A1 Je peux comprendre des mots familiers et des expressions très courantes au sujet de moi-même, de ma famille et de l'environnement concret et immédiat, si les gens parlent lentement et distinctement.
- A2 Je peux comprendre des expressions et un vocabulaire très fréquent relatifs à ce qui me concerne de très près (par ex. moi-même, ma famille, les achats, l'environnement proche, le travail). Je peux saisir l'essentiel d'annonces et de messages simples et clairs.
- B1 Je peux comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de sujets familiers concernant le travail, l'école, les loisirs, etc. Je peux comprendre l'essentiel de nombreuses émissions de radio ou de télévision sur l'actualité ou sur des sujets qui m'intéressent à titre personnel ou professionnel si l'on parle d'une façon relativement lente et distincte.
- B2 Je peux comprendre des conférences et des discours assez longs et même suivre une argumentation complexe si le sujet m'en est relativement familier. Je peux comprendre la plupart des émissions de télévision sur l'actualité et les informations. Je peux comprendre la plupart des films en langue standard.
- C1 Je peux comprendre un long discours même s'il n'est pas clairement structuré et que les articulations sont seulement implicites. Je peux comprendre les émissions de télévision et les films sans trop d'effort.
- C2 Je n'ai aucune difficulté à comprendre le langage oral, que ce soit dans les conditions du direct ou dans les médias et quand on parle vite, à condition d'avoir du temps pour me familiariser avec un accent particulier.

Une fois vos niveaux choisis pour chaque domaine de compétences, cliquez sur Quitter à droite de la ligne concernée.

en Anglais ▾			CONVERSATION	CENTRU		Quitter
	A2 Choisir	Choisir	Choisir	Choisir	Choisir	

- Dans la rubrique Compétences transversales

La rubrique Compétences transversales comprend 3 domaines de compétences composé chacun de 3 à 4 compétences. Sur chacun des domaines, vous avez la possibilité de décrire la ou les situations qui vont ont permis de développer ou mobiliser la compétence en question, de vous auto-évaluer sur une échelle, de joindre un document qui illustre votre propos.

Vous avez aussi la possibilité de solliciter l'avis d'un enseignant sur chacune des compétences (cf. *infra* 4. Partager votre portfolio > c) Solliciter l'avis d'un tuteur ou d'un enseignant).

i) Éditer votre carte de valorisation

Dans la rubrique Valorisation qui, comme la rubrique Mon réseau, ne sera pas visible à un utilisateur extérieur même si vous lui avez partagé l'ensemble de votre portfolio, vous avez toutefois la possibilité d'éditer puis de partager une carte de valorisation à un utilisateur extérieur.

Pour éditer la carte, cliquez sur la bulle que vous voulez éditer, puis sur le crayon pour faire apparaître la boîte d'édition :

Le diagramme illustre le processus d'édition d'une bulle sur une carte de valorisation. La carte est composée de quatre bulles : une bulle centrale bleue contenant 'Prénom et Nom', une bulle verte à gauche 'Mes diplômes et certifications', une bulle rose à droite 'Mes domaines d'intérêts', et une bulle rouge en haut. Une bulle jaune est également visible en haut à droite. Des flèches indiquent les étapes suivantes :

1. Cliquez sur la bulle que vous voulez éditer (pointe vers la bulle bleue).
2. Cliquez sur l'icône du crayon qui sera dans ce coin en bas à droite pour faire apparaître la boîte d'édition (pointe vers l'icône du crayon).

La boîte d'édition est présentée ci-dessous :

- Libellé** : Prénom et Nom (3. Saisissez vos nom et prénom)
- Pondération** : 800 (4. Augmentez ou diminuez la taille de la bulle)
- Couleur** : #00b0f0 (5. Changez sa couleur)
- Information** : Bold, Italic, Underline, Small, et autres options de mise en forme.
- description** : (6. Donnez une description)
- Un bouton **Quitter le mode d'édition** est visible en haut à droite de la boîte.

7. Pour enregistrer les modifications et éditer une autre bulle, cliquez sur Quitter le

Si vous cliquez sur l'une des 4 bulles qui entourent celle qui contiendra vos nom et prénom, vous verrez que vous avez la possibilité d'ajouter et d'éditer des « sous-bulles ». Le principe d'édition est le même que celui décrit ci-dessus.

4 – Partager votre ePortfolio

a) Partager votre portfolio en lecture seule

Vous avez la possibilité de partager ou en tout partie votre portfolio à un utilisateur extérieur, en lecture seule.

> Pour partager l'ensemble du portfolio, cliquez sur le nom du portfolio en haut de page dans la zone bleu clair. Vous avez alors l'affichage suivant :



Dans le bandeau jaune, à gauche, cliquez sur le bouton Partager. Une boîte de dialogue s'ouvre vous demandant de saisir le mail du destinataire :



Saisissez un email et cliquez sur envoyer.

Remarque : si vous saisissez une adresse gmail, il peut y avoir un délai de quelques heures avant réception du mail. Cette remarque vaut pour l'ensemble des endroits où vous aurez la possibilité de renseigner un mail pour partager votre portfolio ou pour demander l'avis d'un tuteur ou d'un enseignant.

> Pour partager une partie du portfolio, cliquez sur la page voulue de votre portfolio pour l'ouvrir.



Cliquez sur Partager. Le même type de boîte de dialogue que celle décrite ci-dessus s'ouvre. Saisissez un mail et cliquez sur Envoyer puis sur Fermer.

b) Partager votre carte de valorisation

Vous avez la possibilité de partager votre carte de valorisation en cliquant sur Partager, à droite de la carte :

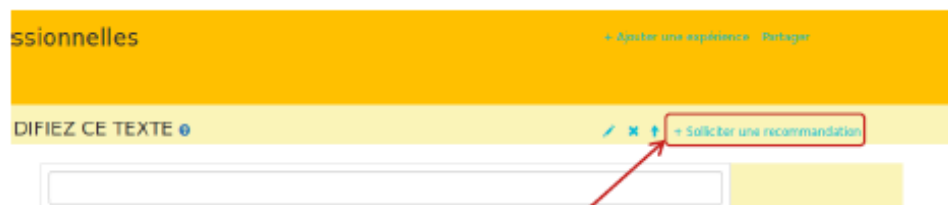


procédure est la même que celle décrite ci-dessus.

c) Solliciter l'avis d'un tuteur ou d'un enseignant sur une expérience ou une compétence

Dans deux rubriques de votre portfolio, vous avez la possibilité de solliciter la recommandation de l'un de vos tuteurs ou enseignants.

Dans la rubrique Expériences professionnelles en regard de chacun de vos expériences professionnelles :



Attention, vous devez cliquer sur Solliciter une recommandation et non sur Partager ici, sinon votre tuteur ne pourra pas écrire dans votre portfolio.

Dans la rubrique Compétences transversales en regard de chacune des compétences :



Attention, vous devez cliquer sur Demander l'avis... et non sur Partager ici, sinon votre enseignant ne pourra pas écrire dans votre portfolio.

Dans les 2 cas, la procédure de sollicitation est la même que celle du partage déjà citée. Vous verrez une boîte de dialogue apparaître dans laquelle vous saisissez le mail du tuteur ou de l'enseignant que vous souhaitez inviter à donner son avis.

Conseil : doublez cette sollicitation d'un mail pour prévenir la personne concernée qu'elle va recevoir un lien par mail sur lequel elle devra cliquer pour venir écrire dans votre portfolio.

5 - Exporter votre travail

a) Le tableau mon réseau

Dans la rubrique Mon réseau de votre portfolio, vous avez la possibilité de vous créer un carnet d'adresses et de récupérer ce tableau sous forme d'un fichier tableur.

[Ajouter une ligne](#)

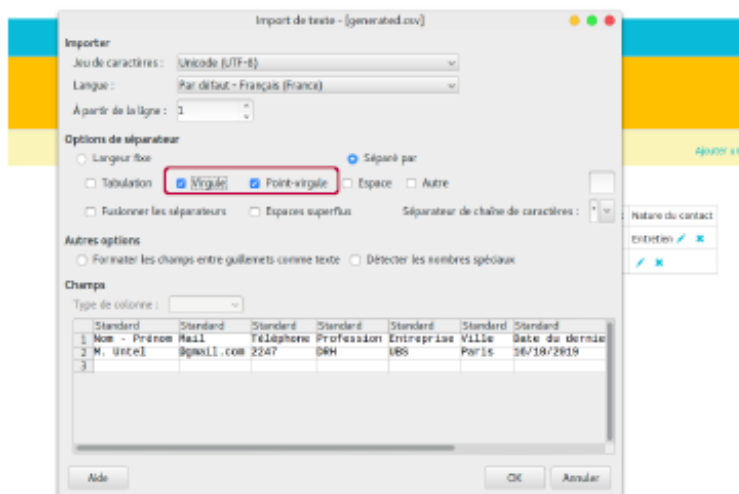
CSV ← Cliquez pour exporter le tableau

Nom - Prénom	Mail	Téléphone	Profession	entreprise	Ville	Date du dernier contact	Nature du contact
M. Untel	@gmail.com	2247	DRH	UBS	Paris	16/10/2019	Entretien

éditer supprimer

Quand vous cliquez sur l'icône CSV, une boîte de dialogue s'ouvre qui vous permet d'enregistrer ou d'ouvrir directement le fichier.

Pour ouvrir votre fichier, ne modifiez pas les options cochées par défaut :



b) Le CV

Au fur et à mesure que vous complétez votre portfolio, vous verrez la rubrique CV de votre portfolio s'étoffer avec les données que vous aurez saisies sur un certain nombre de champs (pas tous > les images notamment et les avis de vos enseignants et tuteurs n'y figureront pas).

The screenshot shows a web interface titled "Base de CV". At the top left, there are two buttons: "PDF" and "RTF/Word", with "RTF/Word" highlighted by a red box. Below these buttons is a placeholder for a profile picture labeled "Aucune image". To the right of the image placeholder are fields for "Date de naissance :", "Moi :", and "Téléphone :". A red arrow points to the "SLOGAN DE CV" label, which is positioned above the "FORMATION EN COURS" section. The "FORMATION EN COURS" section has a blue header and a text input field with the placeholder "Intitulé de la formation - MODIFIEZ CE TEXTE - Apports de la formation :". Below this is the "DIPLOMES" section with a purple header and a text input field with the placeholder "Intitulé du diplôme - MODIFIEZ CE TEXTE - Apports du diplôme :". At the bottom is the "LANGUES ET CERTIFICATIONS" section with a green header and a text input field with the placeholder "Intitulé de la certification - MODIFIEZ CE TEXTE - Apports du diplôme :". A red text annotation above the "SLOGAN DE CV" label reads: "Vous pouvez saisir un slogan de CV dans la rubrique éponyme de votre portfolio > ce slogan apparaît ici. Vous pouvez le modifier à tout moment".

Vous avez la possibilité d'exporter votre CV en pdf ou en RTF/Word. Cette seconde option est préférable dans la mesure où vous pourrez éditer si besoin votre CV sous Word.

c) Le tableau de bord des compétences

De la même façon, au fur et à mesure de vos auto-évaluations sur chacune des compétences transversales, vous verrez le tableau de bord des compétences se compléter automatiquement.

Tableau de bord de mes compétences

CSV

COMPETENCES RELATIONNELLES	AUTO-EVALUATION
Communication	6
Travail d'équipe	5
Ethique sociale	5
Leadership	5

COMPETENCES PERSONNELLES	AUTO-EVALUATION
Esprit analytique et critique	
Conscience et sérénité	
Creativité	

COMPETENCES RESSOURCES	AUTO-EVALUATION
Sens de l'organisation et de la planification	
Résolution des problèmes complexes et prise de décision efficace	
Accès et traitement de l'information en environnement numérique	

Vous avez là aussi la possibilité de récupérer ce tableau au format .csv. La procédure d'export est la même que celle décrite ci-dessus pour le tableau Mon réseau.

d) La totalité du portfolio



Plusieurs options vous ont offertes pour récupérer l'ensemble de votre portfolio. Vous pouvez l'exporter en PDF (non éditable), en RTF (éditable sous Word, OpenOffice...) ou encore en site Web sous la forme d'un dossier zippé qui contiendra tous les fichiers.

Vous pourrez aussi nous demander une archive xml de votre portfolio. Cette archive vous permettra de réinjecter vos données dans un autre Karuta si vous changez d'établissement.