

Accompagner la démarche portfolio

*Du portefeuille de compétences au ePortfolio
De l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*

Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet
Préface de Jean-Pierre Boutinet
Postface de Jacques Aubret

Paris : Les éditions Qui Plus Est

Opuscule de découverte au format ebook

Agentivité, sérendipité,
citoyenneté, réflexivité,
responsabilité...



La démarche portfolio... ou devenir « capitaine
de sa navigation professionnelle, tout au long
de la vie ! »



www.accompagner-demarche-portfolio.fr

editions
QUI
plus
EST

Sommaire

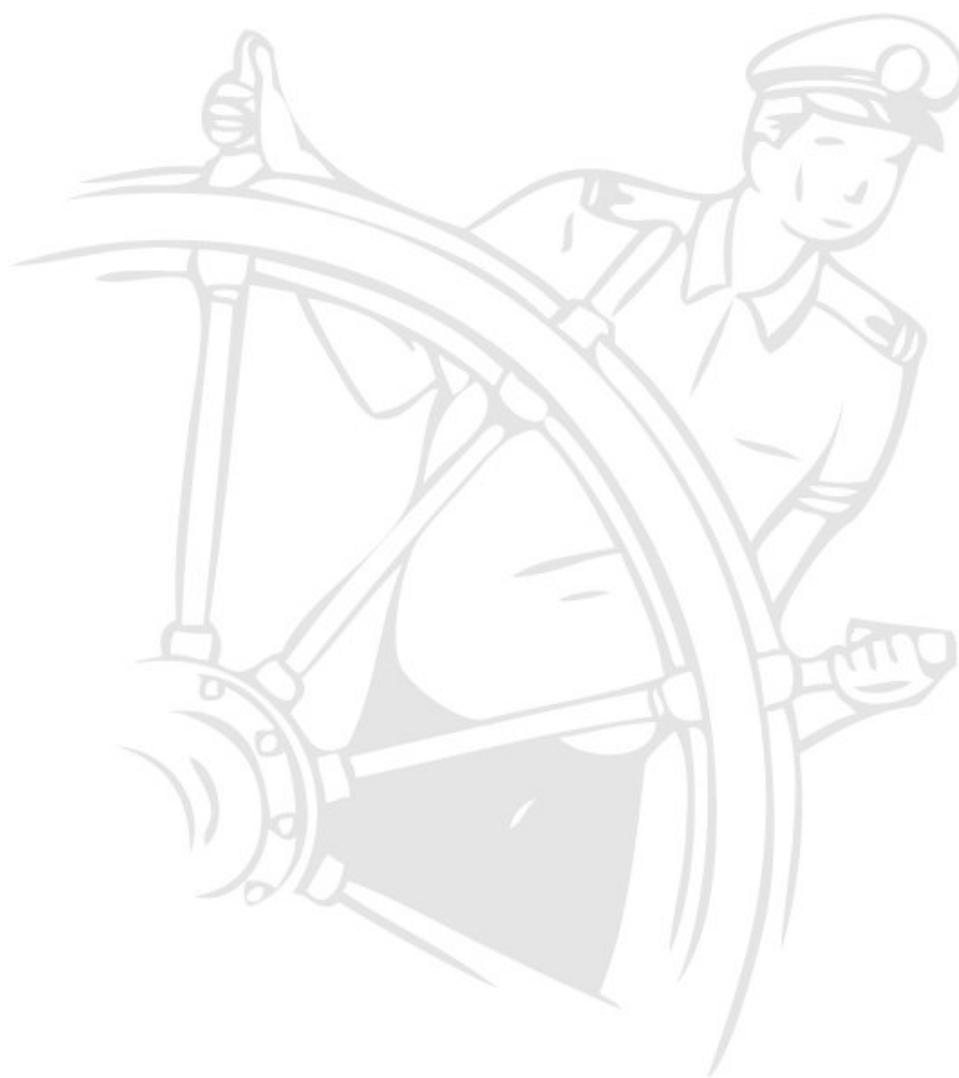


Partie 1 – Un guide pour l'accompagnement de la démarche portfolio	3
Pourquoi ce guide ?	4
Le guide en pratique	5
Le plan du guide	6
Les auteurs du guide	7
Partie 2 – La démarche portfolio	8
La démarche portfolio : objets, processus et usages	9
Les usages d'une démarche portfolio	10
Les dynamiques d'une démarche portfolio	11
Les huit phases d'une démarche portfolio	12
Les valeurs ajoutées d'une démarche portfolio	13
Partie 3 – Accompagner la démarche portfolio	14
Accompagner la démarche portfolio	15
Ingénierie pédagogique de la démarche portfolio	16
Activités, outils et ressources de la démarche portfolio	18
Évaluer la démarche portfolio	19

Un guide pour l'accompagnement de la démarche **portfolio**

Partie 1

Pourquoi ce guide ?
Le guide en pratique
Le plan du guide
Les auteurs du guide



Pourquoi ce guide ?



Qu'est ce que la démarche **portfolio** ?

La démarche portfolio est une pratique d'accompagnement pédagogique, de « coaching préventif » des transitions professionnelles, dont la finalité est de développer une **compétence au pilotage de sa navigation professionnelle tout au long de la vie**. Elle vise à développer chez l'apprenant ou l'accompagné, une capacité à l'employabilité durable, appelée aussi « employabilité-performance ».



Un exemple de ePortfolio, produit de la démarche portfolio : <http://olivierguyon.netau.net/>

Des enjeux d'employabilité

Depuis plusieurs décennies, les injonctions politiques et sociales à l'employabilité ne cessent de se renforcer. Elles sont la conséquence de la rupture, sur le marché du travail, entre le plein emploi des 30 glorieuses, et le développement du chômage structurel. Dès lors, **le lien historique entre portefeuille de compétences et reconnaissance des compétences**, nécessitait d'être redéfini dans les contraintes non plus seulement du marché de l'emploi, mais aussi de la citoyenneté et de l'employabilité durable.

Qui est intéressé par cette démarche ?

Cette démarche est aujourd'hui quasi généralisée dans l'ensemble des **établissements de formation professionnelle, d'enseignement supérieur, des grandes écoles et universités, des organismes de formation**. Elle est de plus en plus déployée par les **conseils en ressources humaines**, les conseillers en orientation et couplée avec les bilans de compétences.

Elle intéresse notamment les **employeurs** de TPE et PME, les services **Ressources Humaines** de toutes les organisations, pour les recrutements par les compétences, les mobilités internes, externes, les entretiens professionnels, la gestion durable de l'employabilité et de la formation, les démarches RAEP et VAE, les dispositifs de GPEC intégrant la gestion individualisée des parcours professionnels.

Dans les **services publics de l'orientation et de l'emploi**, la démarche portfolio est un des leviers privilégiés de la **sécurisation des parcours personnels et professionnels, tout au long de la vie**.

« Quand un homme a faim, mieux vaut lui apprendre à pêcher, que de lui donner un poisson. »

Confucius

Le guide en pratique



Lignes directrices du guide

La démarche **portfolio** se propose de contribuer à développer l'employabilité durable, personnelle, professionnelle et citoyenne. Elle est pensée pour durer et fondée sur l'appropriation de la démarche par soi-même, pour un usage et un développement tout au long de la vie professionnelle. Cet ouvrage présente cette démarche sous un triple regard :

- un regard contextuel, qui présente les **enjeux sociétaux et individuels** du ePortfolio d'employabilité ;
- un second, qui introduit la **méthodologie**, ses outils et leurs questions et implications théoriques et pratiques ;
- un troisième regard ouvrant les **perspectives**, les limites et nouveaux enjeux professionnels, éthiques et citoyens liés aux usages du ePortfolio d'employabilité.

Ce guide-ouvrage s'inscrit ainsi dans la continuité des travaux de Marthe Sansregret (Université Laval à Québec), du Pr. Jacques Aubret (CNAM-INETOP à Paris) et du Pr. Josette Layec, CNAM-MCA à Paris).

« Qui veut faire quelque chose trouve un moyen.
Qui ne veut rien faire trouve une excuse. »

Proverbe arabe

Objectifs du guide

Le guide est structuré pour répondre aux objectifs suivants :

- Construire un **lien formel entre les enjeux sociétaux et la démarche portfolio** et en démontrer la pertinence.
- Ancrer les **concepts clefs** de la démarche portfolio dans leurs champs théorique, éthique et professionnel.
- Fournir une **méthodologie** et ses outils, validés par les chercheurs et les praticiens.
- Examiner **l'évaluation, les critiques, l'éthique**, les perspectives et les questions fréquentes.

Le guide : un livre « augmenté »

Le guide est composé de :

- Un ouvrage de 200 pages avec la description de l'ingénierie pédagogique de la démarche ;
- Un site web avec 200 pages d'outils et ressources numériques téléchargeables en ligne, adaptables et modifiables par l'accompagnateur.

Publics lecteurs ciblés par le guide

Les lecteurs à qui s'adresse ce guide sont :

- Les professionnels de l'orientation, de l'insertion, du coaching et des carrières.
- Les professionnels du recrutement, des ressources humaines et de la formation
- Employeurs et élus, responsables attentifs à la sécurisation des parcours professionnels.
- Les formateurs et enseignants, universitaires occupant des responsabilités en lien avec la professionnalisation et le développement de l'employabilité.

Le plan du guide



Préface de Jean-Pierre Boutinet

Professeur Émérite à l'UCO et professeur associé à l'Université de Sherbrooke, Jean-Pierre Boutinet soumet à notre réflexion les quatre caractéristiques du portfolio, mobilisé comme avatar du Soi en recherche de reconnaissance par autrui.

Partie 1 - Comprendre les enjeux du ePortfolio dans un monde en profonde transformation :

de l'insertion professionnelle à l'employabilité durable

Cette partie permet de comprendre l'histoire du portfolio, mais surtout pourquoi l'objet "portfolio" est un prétexte pertinent pour répondre, par sa construction et ses usages, à la problématique de l'employabilité au XXI^e siècle. Finalement, elle précise comment "l'objet portfolio" devient en réalité une "démarche portfolio" au travers de ses dynamiques de réflexion et de reconnaissance.

Partie 2 - Accompagner la démarche ePortfolio :

développer la compétence à la navigation professionnelle tout au long de la vie

Cette partie est 100% pratique. Le cheminement pédagogique proposé repose à la fois sur l'expérience des auteurs et de nombre de leurs collègues et prédécesseurs, mais aussi sur une présentation simple optimisée avec l'expérience de l'éditeur, des outils et ressources prêtes à l'emploi, et enfin sur des repères conceptuels pour approfondir son professionnalisme, en s'appuyant sur l'état de la recherche.

Partie 3 - Evaluer et développer la démarche ePortfolio :

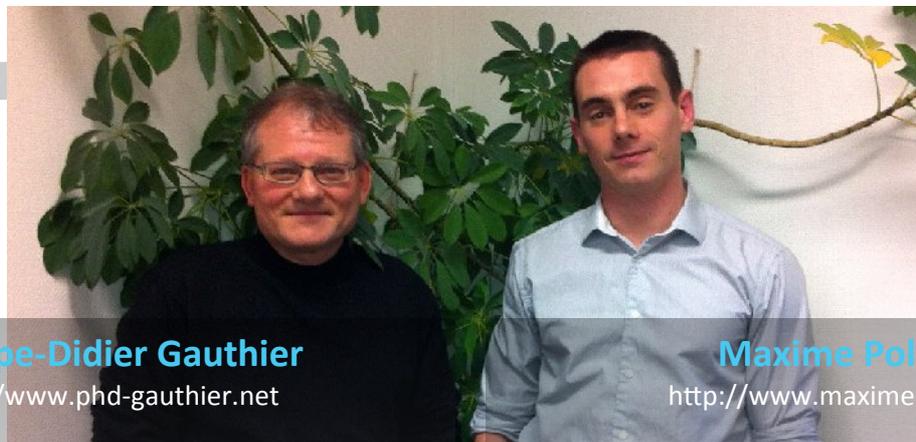
de l'employabilité durable vers une éthique de la contribution citoyenne

Cette partie se consacre à l'évaluation de la démarche, interroge ses résultats et leurs limites, précise 30 des concepts les plus importants, fait le tour du bêtisier, propose une charte déontologique et un profil de compétences pour l'accompagnement de la démarche. Enfin une réflexion sur les perspectives éthiques et citoyennes est portée à l'attention du lecteur avisé.

Postface de Jacques Aubret

Professeur émérite au CNAM, Jacques Aubret nous propose ici de réfléchir sur le lien entre reconnaissance des compétences par le portfolio et reconnaissance de la valeur citoyenne de nos contributions, au moment où les *Europass Mobilité*, les *Youthpass*, les *Open Badges* et les *ECVET* envahissent le paysage des *Learning Outcomes*.

Les auteurs du guide



Philippe-Didier Gauthier

<http://www.phd-gauthier.net>

Maxime Pollet

<http://www.maximepollet.fr>

Ingénieur de formation.

Après un parcours de 20 années en agriculture, industrie et services, il spécialise ses activités en ingénierie de formation et Formation Ouverte et à Distance. Responsable de formation, Il est également praticien puis formateur-accompagnateur des démarches de portefeuilles de compétences et ePortfolio. Il a accompagné plus de 2000 étudiants et stagiaires dans cette démarche. Doctorant à l'Université de Sherbrooke et l'Université Catholique de l'Ouest, ses recherches portent sur l'accompagnement et les usages du ePortfolio, au sein de l'équipe CAFORE (CArrières, FOrmation et REssources Humaines).

Psychosociologue.

Après plusieurs années d'activités professionnelles dans différents secteurs (médico-social, enseignement supérieur, orientation/insertion, recherche), il restructure son activité et crée son entreprise.

Intervenant dans le secteur de la formation (psychologie sociale et du travail), de l'accompagnement (orientation / gestion de carrière), de l'intervention (conseil aux organisations), son activité professionnelle est soutenue par ses travaux de recherche sur le travail collaboratif (thèse), l'orientation en contexte postmoderne (travaux personnels) et le risque et la sécurité (laboratoire PPL).



Préface : Jean-Pierre Boutinet

Professeur émérite à l'Université Catholique de l'Ouest. Professeur associé à l'Université de Sherbrooke (Canada). Chercheur associé à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense. Professeur associé à l'Université de Genève (Suisse).

Spécialité : questions de psychosociologie. Il a dirigé de nombreux travaux sur les conduites et cultures à projet, les méthodologies et la dimension anthropologique des démarches-projets, la formation pour adultes, la vie adulte en contexte postmoderne et l'accompagnement adulte, la responsabilité et l'orientation dans le cours de la vie.



Postface : Jacques Aubret

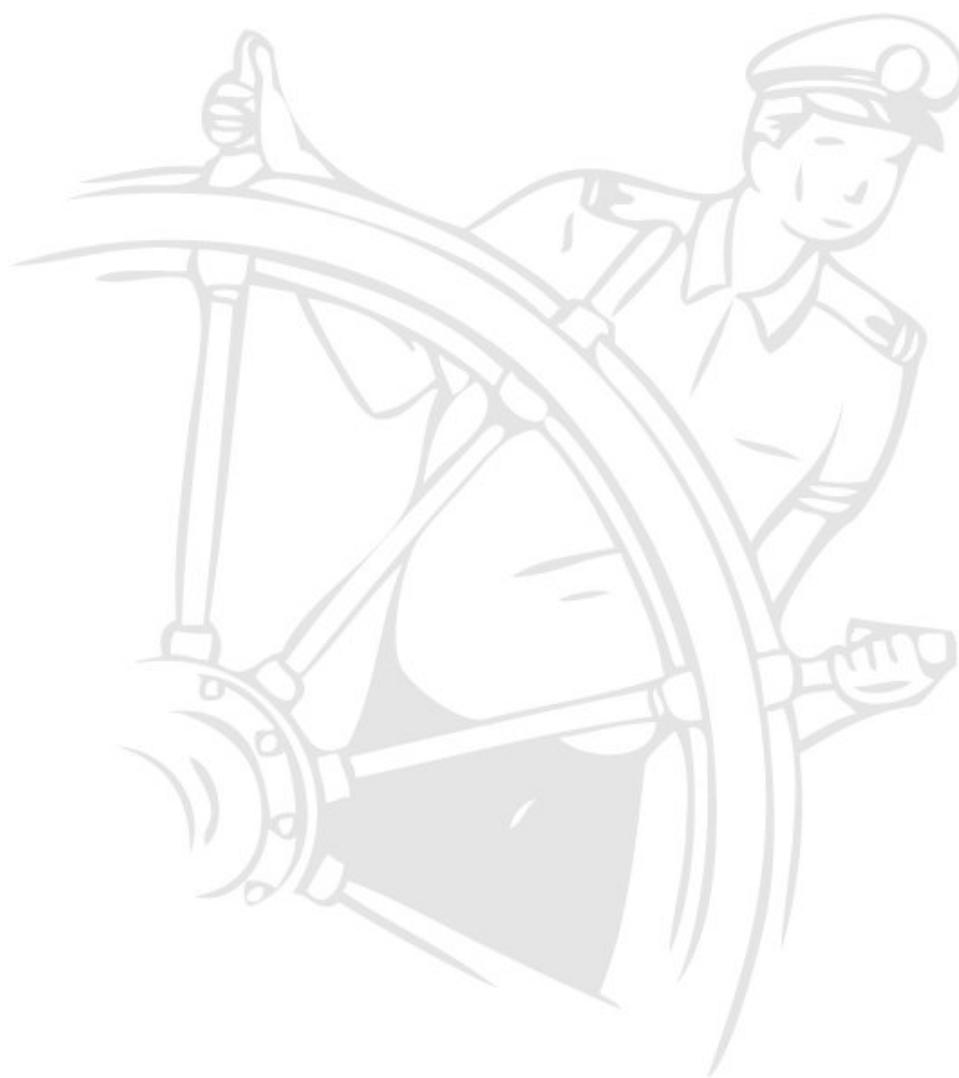
Professeur des universités, honoraire.

Spécialité : psychologie de l'orientation des adultes. Il a effectué des recherches, dirigé des thèses de doctorat et publié de nombreux articles et ouvrages dans les domaines de l'évaluation psychométrique et psychopédagogique, des conduites langagières de communication, des motivations, du bilan de compétences personnelles et professionnelles, de la valorisation et de la validation des acquis de l'expérience. Il s'est particulièrement intéressé depuis 1990 au développement des pratiques de Portefeuilles de Compétences.

Partie 2

La démarche **portfolio**

- La démarche **portfolio** : objet, processus et usages
- Les usages d'une démarche **portfolio**
- Les dynamiques d'une démarche **portfolio**
- Les huit phases d'une démarche **portfolio**
- Les valeurs ajoutées d'une démarche **portfolio**



La démarche **portfolio** : objets, processus et usages



De quoi s'agit-il ?

« Mieux
vaut rater
sa chance
que ne pas
l'avoir
tentée. »

Proverbe
chinois

La démarche **portfolio** : 60 ans d'évolution

Le portefeuille de compétences doit son origine historique (années 50) à la nécessité de formaliser un dossier de description d'expériences et de preuves pour témoigner de ses réalisations en vue de la **reconnaissance de ses compétences**.

Dans les années 1980 et 1990, les **pratiques réflexives** (apprendre à apprendre, reconnaissance des acquis) se développent. « L'objet portfolio » devient « **processus réflexif** ».

Depuis les années 2000, le chômage, les évolutions postmodernes favorisent l'émergence d'une identité numérique et des « **usages d'ePortfolio d'employabilité** ».

La démarche **portfolio** est donc à la fois :

- **Processus** réflexif sur son orientation et parcours professionnel.
- **Produits**, classeurs, dossiers, portfolios numériques et ePortfolios
- **Usages**, c'est-à-dire exploitation pour la recherche d'emploi, la gestion de carrière, la gestion des ressources humaines, la sécurisation des parcours professionnels.



Carnet de bord

Carnet de navigation professionnelle privé, exhaustif, assurant la traçabilité complète du parcours.

Dossier(s) portfolio

Visible(s), utilisable(s), exploitable(s) en circonstances spécifiques, selon sa forme :

- Papier
- Numérique (.pdf)
- En ligne
- Réseaux sociaux
- Plateformes de partage et collaboration
- Page perso dans les sites communautaires
- Ecard et CV 2.0
- Europass

Pratiques liées aux usages

- Intégration sociale
- Insertion professionnelle
- Recrutement et intégration
- Négociation de formation
- Formation
- Passeport bénévole et Passeports élus
- RAEP, VAE, VAP, VES et open badges
- LIF, passeports formation
- Bilan de compétences
- Mobilités internes et externes, souhaitées et non souhaitées
- Mobilités internationales
- Mandats électifs
- Valorisation de réussites de projets
- Partage de résultats et ressources à valeurs ajoutées
- Sécurisation des parcours professionnels
- Gestion des compétences
- Entretiens professionnels
- Compagnonnage senior
- Préparation de la retraite active
- Coaching
- Accompagnements professionnels
- Accompagnement VAE et équivalent

Les trois composantes de la démarche portfolio doivent indissociablement être considérées (Gauthier et Pollet, 2012).

Les usages d'une démarche portfolio



A quoi et à qui ça sert ?

Les usages par moi-même

Tel un carnet de santé professionnelle, la démarche m'aide à me connaître, identifier mes compétences, m'orienter et organiser mes ressources dans mon **environnement de navigation professionnelle**. Il me permet d'anticiper mes besoins de formation, d'organiser mon réseau professionnel, de piloter mes recherches d'emplois et veiller sur les opportunités. Grâce à mon ePortfolio, je contrôle mon identité numérique, ma e-réputation.

Les usages par mes employeurs et RH

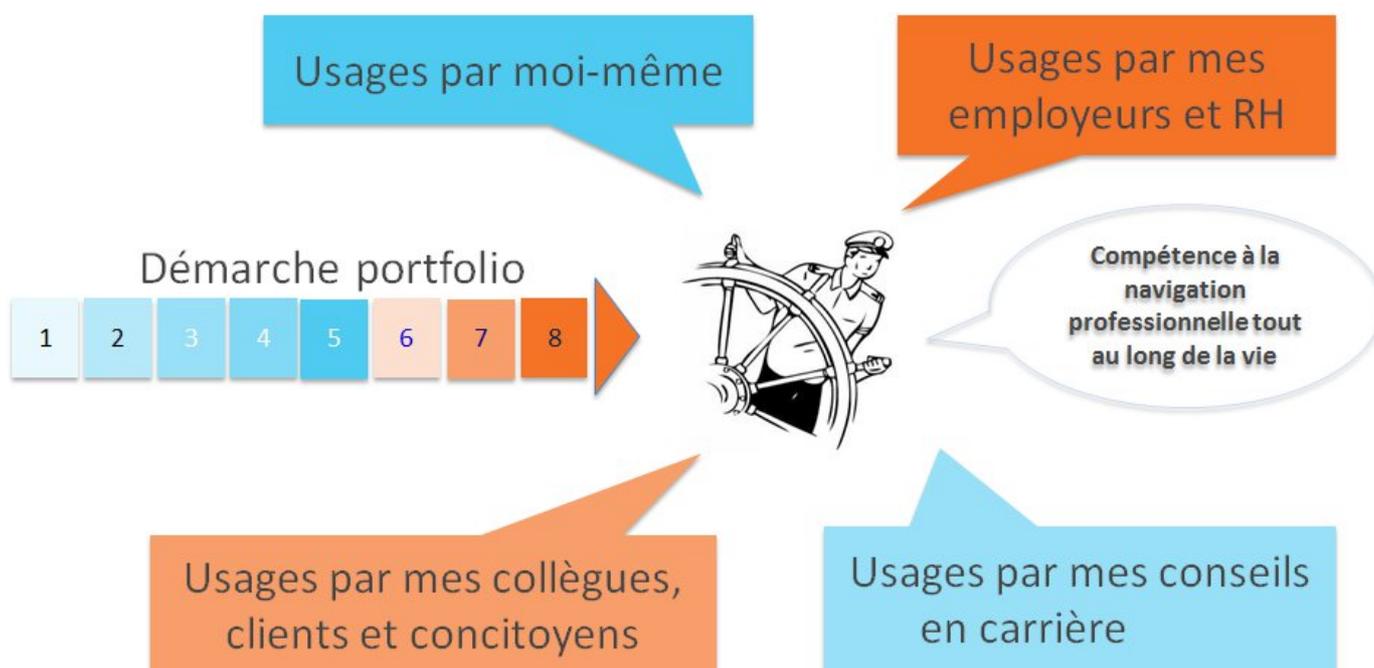
Lors des recrutements et mobilités externes, je valorise mon profil de compétences pour mes employeurs potentiels. Mon ePortfolio facilite la connaissance mutuelle entre collègues. Lors des entretiens professionnels, le suivi de ma formation et la cartographie des compétences stratégiques sont largement facilités et mon RRH apprécie !

Les usages par mes conseillers en évolution de carrière

Mon coach est aussi mon conseiller en évolution de carrière. En un clin d'œil, il dispose d'une vue complète de mon histoire, de ce qui fait sens pour moi au travail et de mes domaines de compétences. Il est plus efficace pour m'accompagner dans mes points d'amélioration, l'analyse plus fine de mes choix, me faire explorer de nouvelles opportunités.

Les usages par mes collègues, clients et concitoyens

Avec mes concitoyens et collègues, je partage mes réussites, mes publications, je mets en valeur mes contributions collectives. Je leur fait connaître mes talents et leur en fait profiter, en tant que membre d'associations ou d'assemblées citoyennes.



La démarche portfolio supporte les activités de conduite de sa propre carrière, en collaboration avec les parties prenantes (employeurs, conseils en évolution de carrière, concitoyens (Gauthier et Pollet, 2012).

Les dynamiques d'une démarche portfolio



Qu'est-ce qu'on y apprend à apprendre?

Quatre dynamiques pour une démarche portfolio

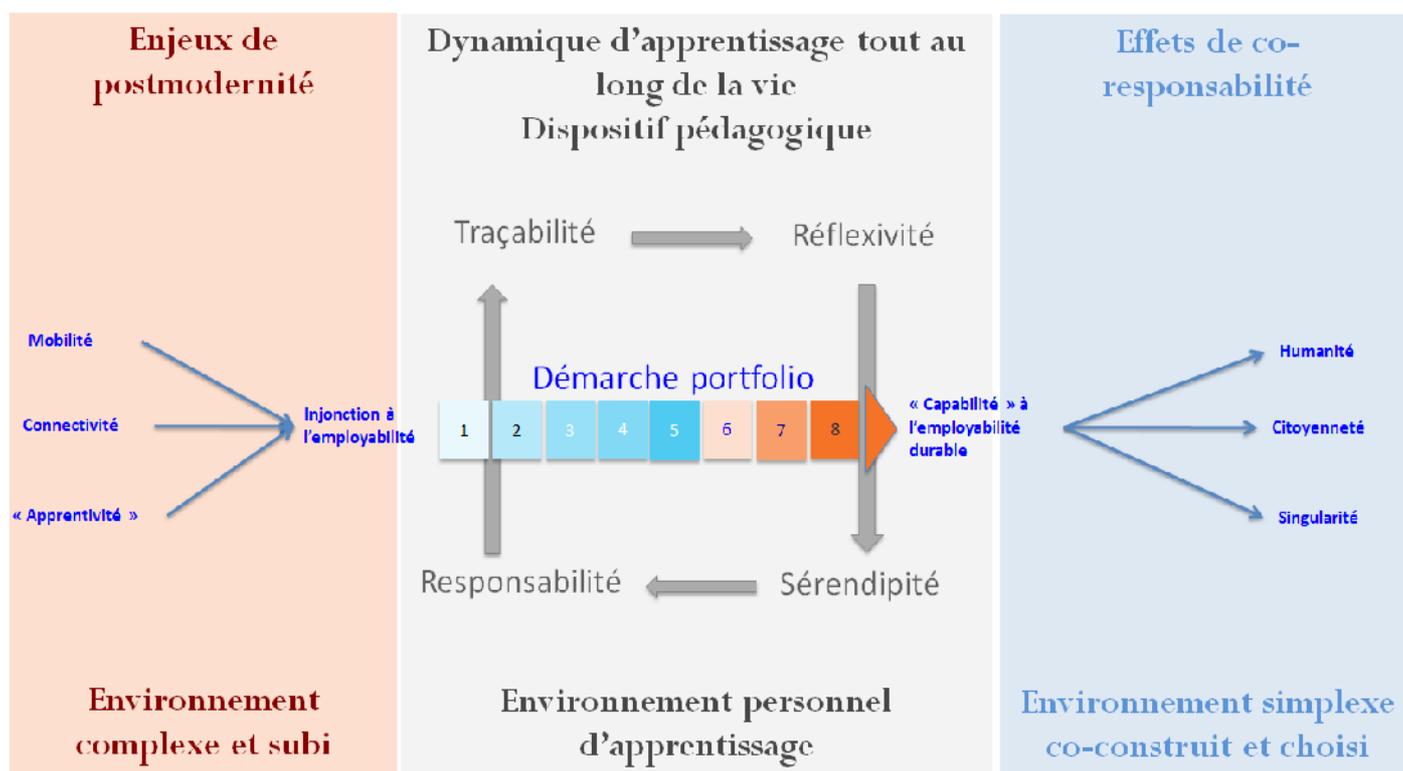
L'apprenant est invité à se mettre en chemin. Son mouvement peut être observé, décrit et accompagné autour de quatre dynamiques dialogiques et imbriquées :

- La **traçabilité** (s'assurer la mémoire et les preuves de l'expérience)
- La **réflexivité** (s'approprier le sens et la valeur pour soi et pour les autres de sa propre expérience)
- La **sérendipité** (définir son cap et saisir les vents favorables pour naviguer dans la direction choisie)
- La **responsabilité** (se situer comme auteur de sa vie professionnelle, et assumant ses choix, ses décisions, ses réalisations, ses échecs, son utilité sociale et citoyenne).

Dans ces dynamiques, l'apprenant se construit son propre **environnement personnel et professionnel** d'apprentissage, de **navigation professionnelle tout au long de la vie**.

« A celui qui ne sait pas vers quel port il navigue, nul vent n'est jamais favorable. »

Sénèque



La démarche portfolio permet à l'apprenant de se construire progressivement un environnement personnel et professionnel de navigation professionnelle (Gauthier et Pollet, 2012).

Les huit phases d'une démarche **portfolio**



Comment ça marche ?

« Un seul doigt ne peut pas prendre un caillou. »

Proverbe malien

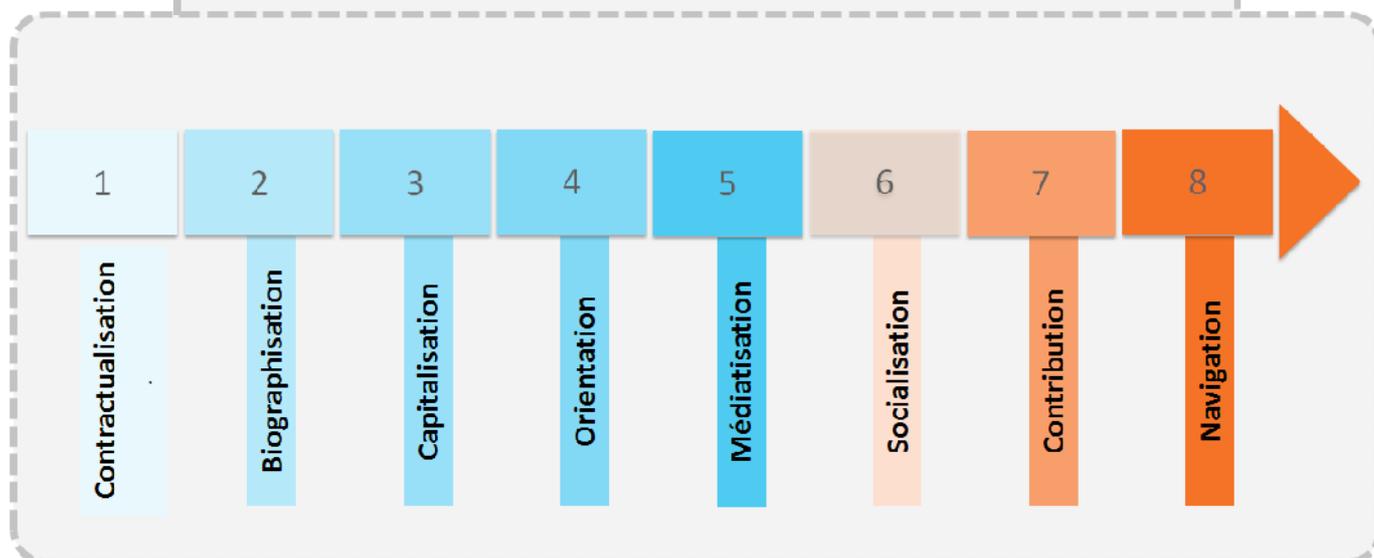
8 phases, 24 activités, 120 outils et ressources, 30 mots clés, 150 critères d'évaluation, mais une seule démarche

Chacune des **phases** vise des apprentissages, se présente comme une réflexion spécifique, concernant un **élément composant** nécessaire à la compétence plus globale de pilotage de sa navigation professionnelle tout au long de la vie.

La représentation linéaire de ce cheminement est purement graphique. Une fois le « premier tour accompli », on peut revenir et ré-entrer dans la démarche par n'importe quelle phase, n'importe quel outil. La démarche **portfolio** est en réalité universelle, holistique, éclectique, systémique, ouverte, tout en étant idiosyncrasique, singulière et profondément individuelle et rigoureuse dans ses cadres.

La démarche **portfolio** intègre sa propre démarche d'auto-évaluation, que l'accompagnateur peut coordonner dans une visée d'autonomie de l'apprenant, phase par phase.

Des cadres institutionnels, pédagogiques, éthiques, contractuels



Se construire un environnement personnel et professionnel de navigation professionnelle se réalise progressivement, au fur et à mesure des étapes, des postures d'apprentissage différentes (Gauthier et Pollet, 2012).

Les valeurs ajoutées d'une démarche **portfolio**



Qu'est-ce qu'on y gagne ?

Des enjeux individuels et de société

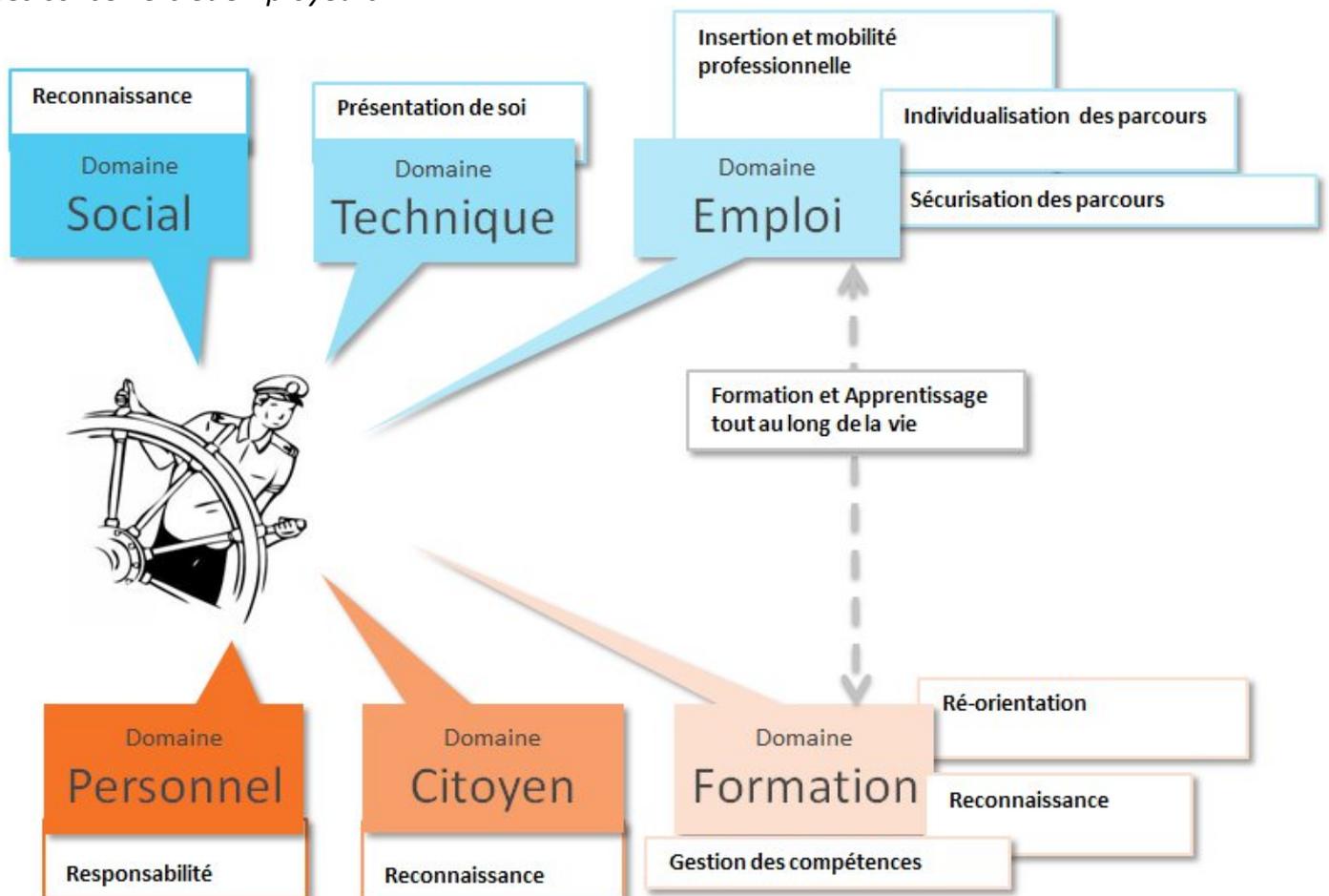
Les enjeux de société sont triples : flexibilité de l'emploi, développement des TIC, et explosion des connaissances et de leur disponibilité. Ces enjeux se transforment pour les individus, en injonctions sociétales : exigence de **responsabilité**, injonction à l'**identité numérique**, sommation à l'**employabilité**.

« Que je mène ma vie et que ce ne soit pas elle qui me mène. »

Les réponses de la démarche **portfolio**

La démarche **portfolio** soutient l'individu dans ses recherches d'**emploi**, dans l'ubiquité de la **présentation de soi professionnelle**, dans la **reconnaissance** personnelle, sociale, professionnelle et citoyenne de ses **compétences**, et dans son auto-orientation tout au long de la vie, la formation, la gestion des compétences et la **sécurisation de son parcours professionnel**, *en collaboration avec ses conseillers et employeurs.*

Sénèque

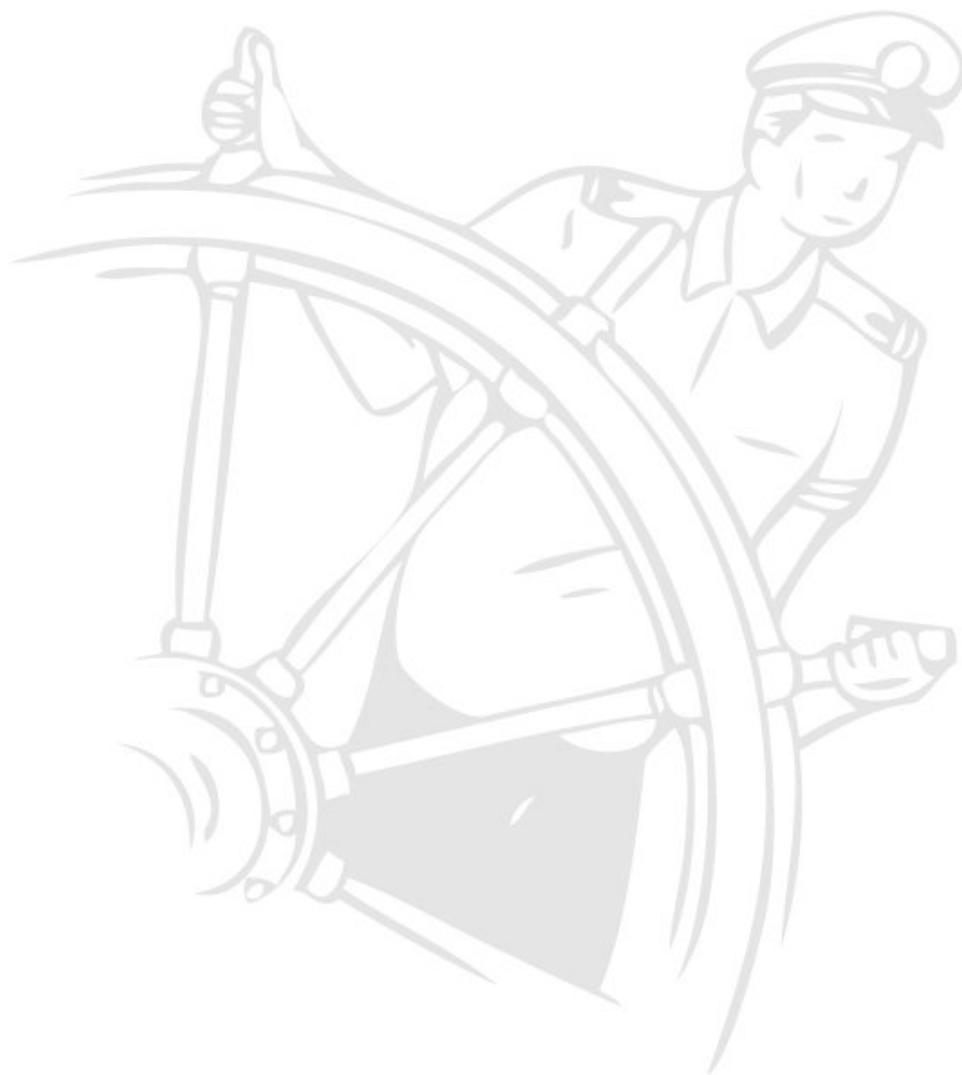


« La démarche de portefeuille de compétences est un des moyens pour armer les individus pour le marché du travail et pour la sécurisation des parcours professionnels. » (Bernard Gazier, Vincent Merle, Paris, 2013)

Accompagner la démarche **portfolio**

Partie 3

Accompagner la démarche **portfolio**
Ingénierie pédagogique de la démarche **portfolio**
Activités, outils et ressources de la démarche **portfolio**
Évaluer la démarche **portfolio**



Accompagner la démarche **portfolio**



La position de l'accompagnateur

Accompagner la démarche **portfolio** mobilise quatre cadres formels :

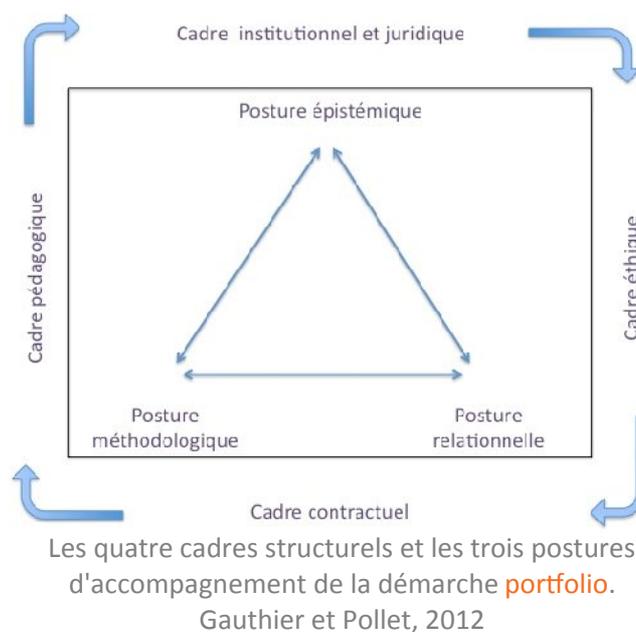
1. **Le cadre institutionnel** et juridique de l'accompagnement. L'accompagnateur doit connaître les règles administratives, lois et règlements définissant son espace juridique d'action ou d'intervention.
2. **Le cadre contractuel**, c'est-à-dire la nature du contrat, sa portée, ses limites, ses contraintes liant l'accompagnateur à l'accompagné, au financeur.
3. **Le cadre pédagogique**, c'est-à-dire le dispositif formel destiné à supporter le processus de développement des compétences de l'apprenant. Nombre de démarches **portfolio** échouent, faute d'ingénierie pédagogique.
4. **Le cadre éthique**, c'est-à-dire l'ensemble des règles auxquelles les apprenants et accompagnateurs se réfèrent, pour garantir un contrôle des dérives possibles dans la démarche.

« On peut répandre la lumière de deux façons : être la bougie, ou le miroir qui la reflète. »

Edith Warthon

Accompagner, une relation de médiation

Selon que l'accompagnement se situe dans une phase de réflexion, de maîtrise technique, d'action ou de recherche de sens, l'accompagnateur modifie sa posture relationnelle, notamment par la **meta communication**.



Les postures de l'accompagnateur

Accompagner la démarche **portfolio** interroge l'accompagnateur sur trois dimensions :

- **Son rapport au savoir**, ou *posture épistémique*, les connaissances et pratiques qu'il mobilise dans son accompagnement
- **Son rapport aux outils et méthodes**, ou *posture méthodologique*, les modes opératoires de facilitation privilégiés
- **Son rapport à l'autre**, ou *posture relationnelle*, c'est-à-dire les logiques et principes liés aux temporalités, mouvements et distanciations dans la relation à l'autre.

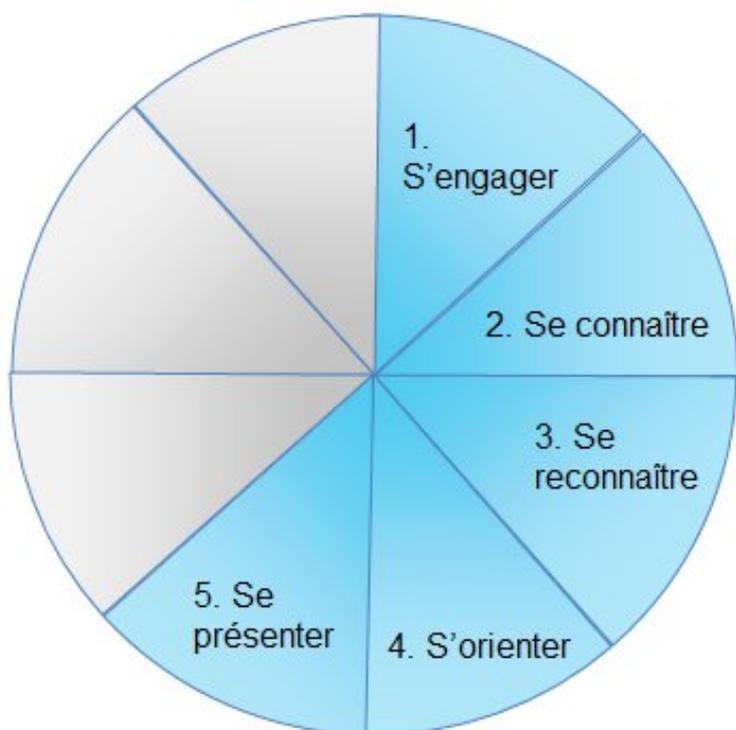
Ingénierie pédagogique : les phases de construction



PHASE 1 – CONTRACTUALISATION

S'engager en sachant ce qu'est un portfolio et ce que la démarche pourra m'apporter

« Est-ce que je me lance dans le portfolio ? »



PHASE 2 – BIOGRAPHISATION

Analyser et synthétiser l'essentiel de son parcours dans une visée de présentation de soi

« Quel est le sens de ma vie professionnelle ? »

PHASE 3 – CAPITALISATION

Connaître et reconnaître son capital compétences et maîtriser une démarche simple pour le montrer

« Quelles sont les ressources dont je dispose ? »

PHASE 5 – MÉDIATISATION

Communiquer son identité professionnelle, y compris en mode 2.0 et selon ses cibles

« Quelle image professionnelle je souhaite renvoyer ? »

PHASE 4 – ORIENTATION

Identifier des opportunités, ses valeurs et ses actions pour concrétiser son projet professionnel

« Quels sont mes projets, et sont-ils réalistes ? »

Ingénierie pédagogique : les phases d'usages



PHASE 8 – NAVIGATION

*Piloter son développement
professionnel et citoyen, tout au long
de la vie*

*« Comment piloter mon employabilité
durablement ? »*

PHASE 7 – CONTRIBUTION

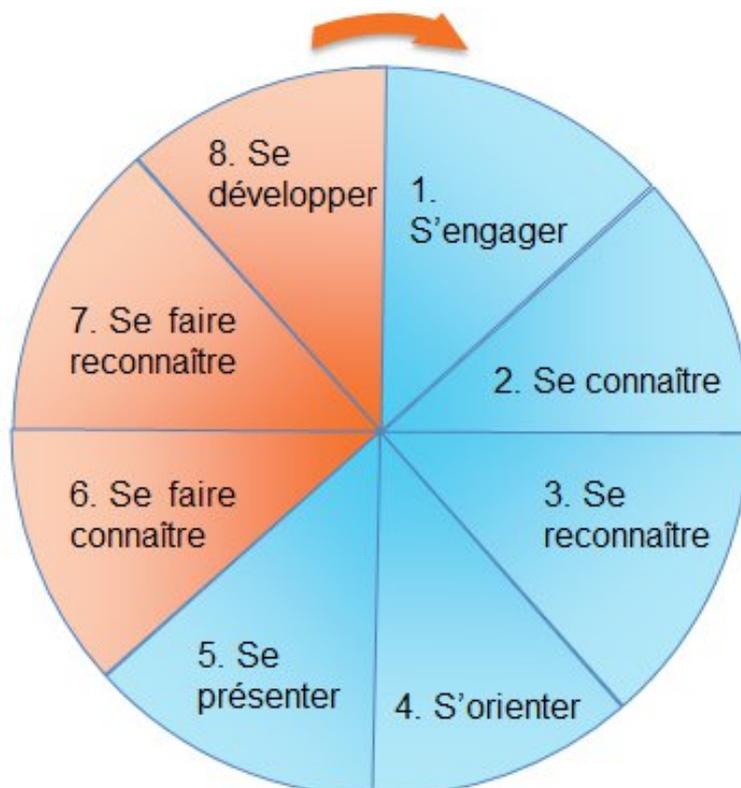
*Apporter de la valeur ajoutée, la
partager dans ses réseaux
professionnels et citoyens*

*« Comment valoriser mes
contributions ? »*

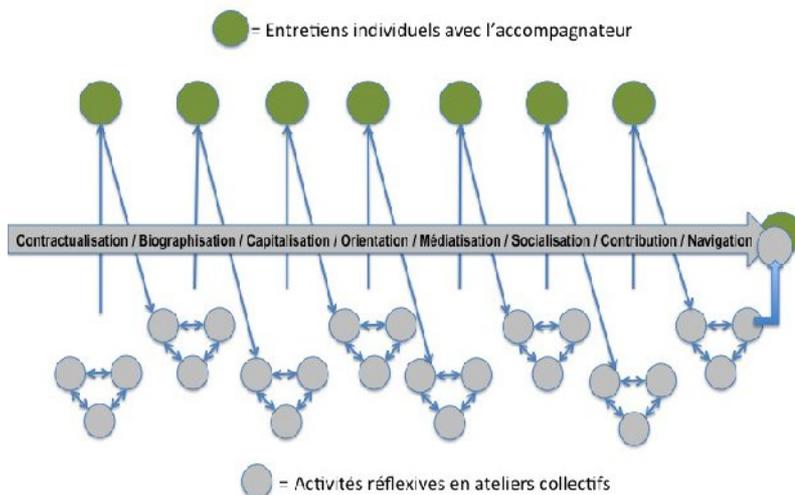
PHASE 6 – SOCIALISATION

*Se lier et se relier avec d'autres
professionnels avec une réciprocité de
service*

*« Comment entretenir mon réseau
professionnel ? »*



Activités, outils et ressources de la démarche portfolio



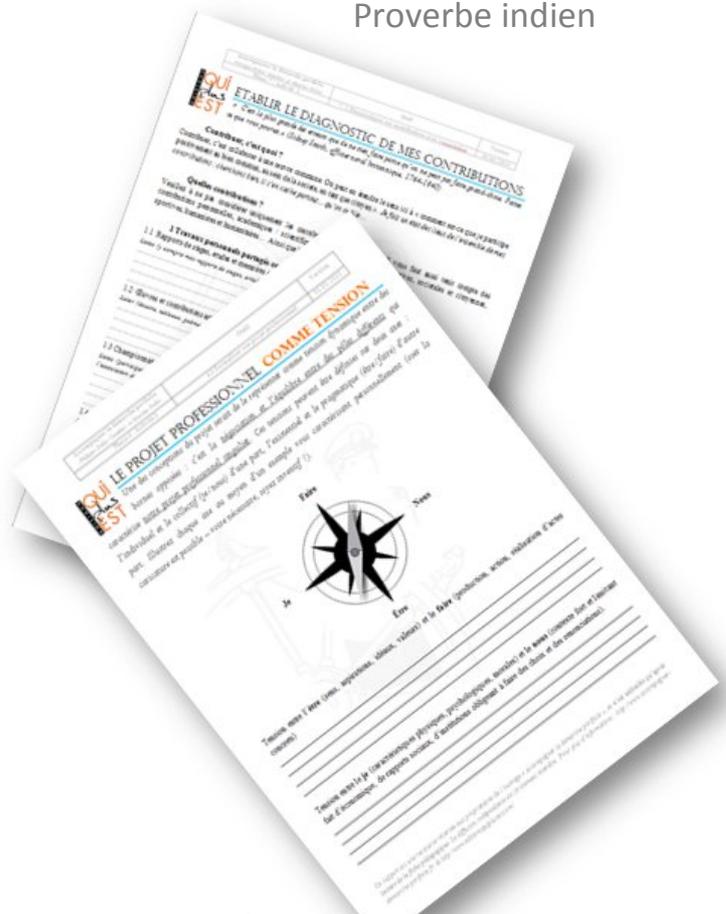
Le scénario d'activités le plus productif et stimulant alterne ateliers collectifs et entretiens individuels, phase par phase (Gauthier et Pollet, 2012)

«N'accuse pas le puits d'être trop profond : c'est ta corde qui est trop courte.»

Proverbe indien

Des outils collaboratifs validés par la pratique des formateurs

Les 80 outils et 40 ressources proposés au téléchargement en ligne sont issus de l'expérience de multiples auteurs (voir bibliographie de l'ouvrage) et formateurs. Ils ont été adaptés aux contextes numériques récents (Web 2.0) et validé par une dizaine de formateurs, et des centaines d'apprenants. Certains sont inédits, et prennent en compte les usages récents du ePortfolio. D'autres sont encore à inventer...



Vous souhaitez contribuer au développement de cette boîte collective d'outils et ressources ?
Vous avez développé un outil ou une ressource, plus adapté à votre pratique et à vos apprenants ?
Vous pouvez les partager avec la communauté des accompagnateurs. Devenez co-auteurs et contactez : auteurs@accompagner-démarche-portfolio.fr

Évaluer la démarche portfolio



Une évaluation formative intégrée

Dans la démarche portfolio, l'évaluation formative est une composante intrinsèque aux activités réflexives de l'apprenant. Elle prendra plusieurs formes selon les phases :

- une auto-évaluation qui permet à l'apprenant, lors de chaque phase, de se situer dans sa progression
- une co-évaluation avec l'accompagnateur, notamment lors des entretiens individuels à chaque phase de la démarche
- une hétéro-évaluation lors des activités en ateliers collectifs et des auditions
- une évaluation sociale et socio-professionnelle, lors des confrontations avec le marché de l'emploi et les opportunités de contributions citoyennes.

Accompagner la démarche portfolio
Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet
Méthode Portfolio

Évaluation
6/2017
27/03/2017

QUI PLUS EST PHASE 5 : MEDIATISATION
Auto-évaluez votre progression durant cette phase.

Date : _____ Nom : _____

Objectifs compétences de la phase 5
Au terme des activités réflexives de la phase, l'apprenant a acquis une maîtrise plus ou moins développée de :

- L'identification des composantes d'un processus de son professionnalisme, formalisé, écrit et validé
- Des critères utiles pour formaliser, médiatiser et rendre accessible, son projet et profil professionnel
- D'un matériel de simple pose permettant son projet professionnel, en toute circonstance, sans plus être passif à l'opportunité

3. Critères de médiation : 1. médiation en partie 2. critères médiation de médiation 3. critères médiation en totalité

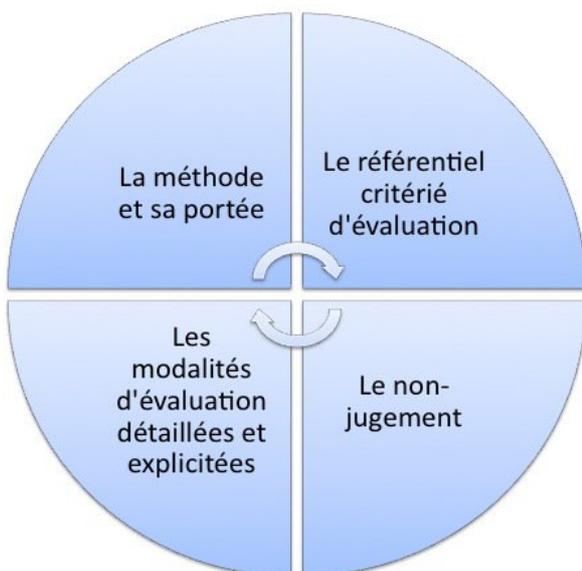
Critères de réalisation des compétences attendues	1	2	3	4
Je repère les enjeux stratégiques, et en appuie la preuve :				
- J'ai analysé et synthétisé les éléments clés de la présentation de son professionnalisme, en fonction de son projet professionnel, publics et des spécificités des contextes technologiques et de la diversité des supports. J'ai pris en compte les enjeux juridiques et les risques liés à la présentation de son médiation.				
- Je me suis élaboré pour moi-même une stratégie de médiation de mon projet professionnel. J'ai choisi, dans l'ensemble des médias, les plus aptes à supporter une présentation de soi adaptée à son projet, et adaptés à ses supports (CV papier et 2.0 en ligne, sur LinkedIn et Facebook ; cartes et vidéos, QR Code 2.0 ; portfolios et e-portfolios ; appareils d'identité numérique et agents de surveillance de l'identité numérique).				
- J'ai concrétisé et optimisé les médias de présentation de son professionnalisme (pour chaque projet professionnel, ou élément de projet, s'il y en a plusieurs).				
- Je me présente facilement en tant que professionnel, de façon cohérente, régulière, et méthodique, avec agilité et en démontrant et prouvant mes compétences, selon plusieurs formats : <ul style="list-style-type: none"> - En 3 secondes - En 30 secondes - En 3 minutes - En 15 minutes 				

Mes points forts :

Mes points d'amélioration :

Ce support est une ressource à caractère pédagogique. Il est mis à disposition de la démarche portfolio, et n'est accessible qu'à titre de référence et d'appui. Ce document n'a pas vocation à être copié ou réutilisé. Pour plus d'informations : <http://www.accompagner-lademarcheportfolio.fr> de <http://www.editionsquiplus.com>

Un exemple de grille d'autoévaluation et évaluation, support permettant à l'apprenant et à l'accompagnateur de (se) situer (dans) les apprentissages réflexifs au cours de la démarche.



La démarche d'évaluation et d'autoévaluation intégrée repose sur 4 piliers (Gauthier et Pollet, 2012)

«Ne juge pas la journée en fonction de la récolte du soir, mais d'après les graines que tu as semées.»

Robert Louis Stevenson
(écrivain britannique, 1850-1894)

Accompagner la démarche portfolio

*Du portefeuille de compétences au ePortfolio
De l'insertion professionnelle à l'employabilité durable*

Philippe-Didier Gauthier et Maxime Pollet
Préface de Jean-Pierre Boutinet
Postface de Jacques Aubret

Paris : Les éditions Qui Plus Est

Opuscule de découverte au format ebook

Agentivité, sérendipité,
citoyenneté, réflexivité,
responsabilité...



La démarche portfolio... ou devenir « capitaine
de sa navigation professionnelle, tout au long
de la vie ! »



www.accompagner-demarche-portfolio.fr

éditions **QUI**
plus
EST

