

# Les enjeux de l'approche par compétences pour l'enseignement supérieur français

*Coll PRMS 2019 Srasbourg*

# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

## ■ INTERNATIONAL

- Une période de grande transformation
  - Mutation **numérique** et technologique
  - Attentes sociétales : exigences de performance, de rapidité et d'adaptabilité, **réponses à l'imprévisibilité croissante et aux incertitudes par une flexibilisation du travail**
  - Hétérogénéité des publics de l'enseignement supérieur et des parcours de vie
  - **Apprendre tout au long de la vie : savoir gérer son employabilité sur le long terme**
  - ➔ Qui appelle des évolutions majeures de l'enseignement supérieur

## ■ EUROPÉEN

- C3ES : **Processus de Bologne** (1998-99) 48 pays + Stratégie de Lisbonne (économie de la connaissance (28 pays)  
**Qualité, lisibilité, attractivité** des formations supérieures,  
**Employabilité et mobilité** des diplômés
  - Réseau d'agences qualité : cohérence des pratiques d'accréditation (Références, procédures, lignes directrices) ➔ **CNÉ, AERES (2007) puis HCERES (2013) en France**
  - Harmonisation des cadres européens des certifications pour l'éducation et la FTLV : 3 cycles et les descripteurs de Dublin (notion de **compétences** dans les résultats d'apprentissage LO) ➔ **référentiels de compétences en Lic (2006, 2011, 2015) et fiches RNCP en France (L,M,D)**

Niveaux 1-8	Savoirs théoriques ou factuels	Aptitudes cognitives et pratiques	Compétences en termes de prise de responsabilité et d'autonomie
<b>Niveau 4</b>  Baccalauréat	Savoirs dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études	Aptitudes pour imaginer des solutions à des problèmes précis	S'autogérer suivant des consignes précises dans des contextes de travail ou d'études prévisibles mais susceptibles de changer
<b>Niveau 5</b>  BAC+2	Savoirs détaillés, spécialisés dans un domaine et conscience des limites de ces savoirs	Aptitudes pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	Gérer et superviser dans des contextes où les changements sont imprévisibles Réviser et développer ses performances et celles des autres
<b>Niveau 6 //I</b> 1 <sup>er</sup> cycle  <b>LICENCE</b>  <i>Bachelor</i>	Savoirs approfondis dans un domaine requérant une compréhension critique de théories et de principes	Aptitudes avancées pour faire preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles	Gérer des activités ou des projets complexes avec des responsabilités de prise de décisions dans des contextes imprévisibles Prendre des responsabilités en matière de développement professionnel, individuel et collectif
<b>Niveau 7 /I</b> 2 <sup>ème</sup> cycle  <b>MASTER</b> <i>Master</i>	Savoirs hautement spécialisés, à l'avant-garde du savoir dans un domaine, base d'une pensée originales et/ou de la recherche	Aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	Gérer et transformer des contextes complexes, imprévisibles, qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou réviser la performance stratégique des équipes
<b>Niveau 8 /I</b> 3 <sup>ème</sup> cycle  <b>DOCTORAT</b> <i>PhD</i>	Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine, et à l'interface de plusieurs domaines	Aptitudes les plus avancées et spécialisées y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation, et pour étendre ou redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	Démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle, un engagement soutenu vis à vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde, de travail, d'études, y compris en matière de recherche.

# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : NOMENCLATURE DES BLOC DE COMPÉTENCES POUR LA LICENCE

*Les compétences se développent à travers les activités disciplinaires et les activités d'intégration.*

*Les compétences transversales ne sont pas cantonnées à des UE spécifiques ou déconnectées des autres.*

Nature du bloc de compétences	Code	Compétences types associées
Disciplinaire	D1	Identification d'un questionnement au sein d'un champ disciplinaire
	D2	Analyse d'un questionnement en mobilisant des concepts disciplinaires
	D3	Mise en œuvre de méthodes et d'outils du champ disciplinaire
Transversal	T1	Usages numériques
	T2	Exploitation de données à des fins d'analyse
	T3	Expression et communication écrites et orales
Préprofessionnel, professionnel	E1	Positionnement vis à vis d'un champ professionnel
	E2	Action en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle
Linguistique	L1	Niveau B1
	L2	Niveau B2

# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : CHANGEMENT DE PARADIGME

## ■ NATIONAL → levier pour l'émergence :

- de la **culture de la qualité** : définition d'objectifs partagés
- de capacités d'autoévaluation (**impacts sur la gouvernance** des établissements et sur les relations de confiance avec la société)
- de l'évolution vers des stratégies de communication (**clarification** et compréhension mutuelle)
- de l'engagement en faveur de la **dimension sociale**, du développement **personnel et professionnel tout au long de la vie**

■ 2002 : textes du LMD (ECTS, SD, Europass (**e-Portfolio**))

■ référentiels des mentions de Licence (2006, 2011, **2015**), ...Masters et Doctorats (en cours) et **fiches RNCP** (depuis 2006) → CPF **puis BdC**, *compétences transversales du doctorat*

■ 2017 : Reconnaissance de l'engagement étudiant dans la Loi sur l'égalité et la citoyenneté

■ 2018 : **loi Orientation et Réussite Étudiante**, **nouvel arrêté Licence**, **loi Choisir son avenir professionnel** avec les blocs de compétences et l'agence de régulation de la qualité et du coût des formations « **France Compétences** » (*qui phagocyte la CNCP*)

Depuis 2012, les cadres nationaux sont intégrés dans le Supplément au diplôme

- Le profil du diplômé est donné, non plus en fonction des contenus disciplinaires, ni en fonction de la durée de formation, **mais en fonction des compétences et acquis d'apprentissage** : en mode formel, non-formel, informel, en FTLV (FI, FC) ou par VAE, par reconnaissance de l'engagement (acquis extra-curriculaires)

# LA DÉMARCHE E-PORTFOLIO SE CONSTRUIT SUIVANT QUATRE AXES

## **e-portfolio d'apprentissage :**

collecte et organisation des traces d'apprentissage (documents produits, prise de notes, ressources pédagogiques ...) selon une progression relative aux objectifs de formation

**e-portfolio d'évaluation :** validation des acquis d'apprentissage (auto-évaluation, évaluation par les pairs, par les enseignants, par des extérieurs...)

## **e-portfolio de développement**

**personnel :** apprentissages informels, extracurriculaires, construction du projet personnel et professionnel

**e-portfolio de présentation :** description des compétences acquises ("portefeuille de compétences"), singularité du parcours, de l'expérience, des réalisations

# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : CHANGEMENT DE PARADIGME

## ■ NATIONAL → levier pour l'émergence :

- de la **culture de la qualité** : définition d'objectifs partagés
- de capacités d'autoévaluation (**impacts sur la gouvernance** des établissements et sur les relations de confiance avec la société)
- de l'évolution vers des stratégies de communication (**clarification** et compréhension mutuelle)
- de l'engagement en faveur de la **dimension sociale**, du développement **personnel et professionnel tout au long de la vie**

■ 2002 : textes du LMD (ECTS, SD, Europass (**e-Portfolio**))

■ **référentiels** des mentions de Licence (2006, 2011, **2015**), ...Masters et Doctorats (en cours) et **fiches RNCP** (depuis 2006) → CPF **puis BdC, puis compétences transversales du doctorat**

■ 2017 : Reconnaissance de l'engagement étudiant dans la Loi sur l'égalité et la citoyenneté

■ 2018 : **loi Orientation et Réussite Étudiante**, nouvel **arrêté Licence**, **loi « Choisir son avenir professionnel »** avec lesBdC et l'agence de régulation de la qualité et du coût des formations « **France Compétences** » (*qui phagocyte la CNCP*)

Depuis 2012, les cadres nationaux sont intégrés dans le Supplément au diplôme

- Le profil du diplômé est donné, non plus en fonction des contenus disciplinaires, ni en fonction de la durée de formation, **mais en fonction des compétences et acquis d'apprentissage** : en mode formel, non-formel, informel, en FTLV (FI, FC) ou par VAE, par reconnaissance de l'engagement (acquis extra-curriculaires)

# PARTAGER DES ÉLÉMENTS DE LANGAGE

Une compétence présente

**un caractère intégrateur, combinatoire, développemental, contextuel et évolutif.**

... *G Le BOTERF...*

*J TARDIF 2006*

« Un **savoir agir complexe** prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de **ressources internes et externes** à l'intérieur d'une **famille de situations** »

*JC Coulet 2011*

« Une **organisation dynamique de l'activité**, mobilisée et régulée par un sujet pour faire face à une tâche donnée, dans une **situation déterminée** »

⇒ *une organisation de l'activité « mobilisée » pour produire une performance (activité productive), évaluable à travers un résultat, « régulée », à la fois de façon proactive et rétroactive (activité constructive)*

*guide 2015 d'utilisation des ECTS*

« Une capacité avérée d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales, méthodologiques, pour résoudre des problèmes complexes dans des situations d'étude ou d'activité professionnelle, et pour son propre développement professionnel et personnel. »



# PARTAGER DES ÉLÉMENTS DE LANGAGE

Définition commune au monde du travail et au monde éducatif (travail interministériel et interprofessionnel de 2018 en France) :

« *Compétence = savoir en action, qui se prouve dans un contexte donné ; proche des acquis d'apprentissage (learning outcomes) mais qui ne peut être certifiée que dans le cadre d'une mise en situation* »

- *Pour le monde du travail : l'unité de base de la « production » attendue du système éducatif (« besoins en compétences »)*
- *Pour le monde éducatif : l'objectif à partir duquel se construisent les formations (ingénierie, objectifs pédagogiques)*

→ **Certification exigée**

Recruteur → **performances au travail**, les compétences techniques ne suffisent plus :

- « **Skill** » : capacité / savoir faire
- « **Competence** » : savoir agir = *savoir faire + connaissances associées + comportement adapté*
- « **Soft skill** » = compétence « comportementale », intrinsèque et interpersonnelle  
(*communication, confiance/estime de soi, intelligence émotionnelle, empathie, gestion du temps, gestion du stress, créativité, curiosité, audace, esprit d'entreprendre, persévérance, motivation, vision/visualisation, sens du collectif, ...*)

# POURQUOI CHOISIR L'APC ?

- **Pour donner du sens aux apprentissages** (valeur de la tâche, théories de la motivation)
- **Pour permettre à tout étudiant de construire une trajectoire de développement** ( au-delà d'une simple « chaîne de montage »)
- **3 conceptions erronées qui freinent l'appropriation de l'APC :**
  - *La théorie doit précéder la pratique*
  - *Susciter des apprentissages morcelés dans une logique de discipline permet de mieux structurer l'apprentissage*
  - *Les compétences ne se développent que lors des activités de stages*
- **3 notions essentielles :**
  - La **mémorisation** n'est pas vraiment un **apprentissage** qui, lui, entraîne un **véritable changement (socioconstructivisme et **plasticité cérébrale**)**, qui ne s'oublie pas
  - Un **apprentissage** est significatif s'il est profond (non en surface) : **il ne peut pas être inné**
  - La **motivation** est l'une des conditions indispensables à l'apprentissage.

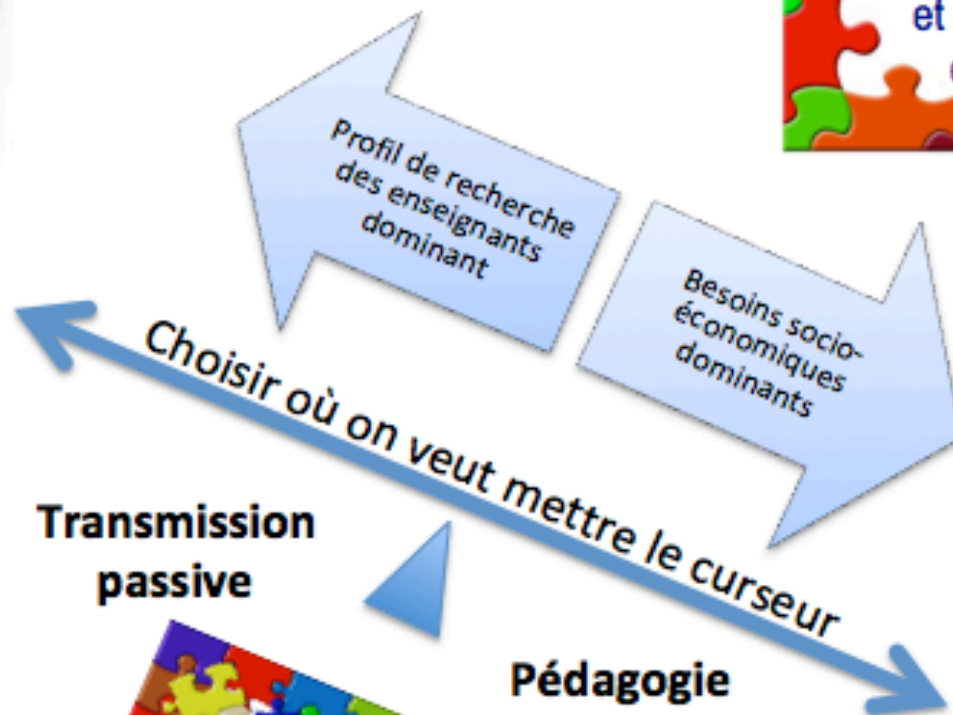
Pour les meilleurs étudiants



Pour tous



Approche par les contenus disciplinaires



Transmission passive

Pédagogie active



Approche par les compétences

# POURQUOI CHOISIR L'APC ?

Adapté de J. TARDIF

continuum de l'organisation de la formation

## ■ Approche cours

- Fractionnement
- Programme par objectifs ou par disciplines
- Exhaustivité, «couverture», connaissances
- L'étudiant travaille dans une « logique photographique » (discrète)
- Étudiant passif, observateur
- Bienveillante délégitime de l'enseignant
- Preuves d'acquisition uniquement sous le contrôle de l'enseignant

## Approche par compétences

(si les enseignants savent bien où ils veulent aller !)

- Haut niveau d'intégration
- Activités situées explicitement, en relation de continuité et de complémentarité : contextualisation des activités (valeur, sens)
- Les connaissances ne sont plus centrales mais sont les outils pour planifier, réfléchir, agir
- Les enseignants visent les usages pluriels des apprentissages, la pertinence
- L'étudiant travaille dans une logique vidéographique (continue)
- Étudiant actif, qui structure son temps dans une logique de projet
- Les enseignants attendent de l'étudiant :
  - un traitement de l'information en situation, des propositions de transfert de compétences
  - une auto-évaluation documentée, argumentée → **démarche portfolio**

# LA TRANSFORMATION PÉDAGOGIQUE : RÉFLEXION À 3 NIVEAUX (1 & 2/3)

## 1. Le site institutionnel, l'établissement, la gouvernance, la direction

– stratégie à l'égard de la qualité de la pédagogie :

→ *Traduire les valeurs de la qualité dans les pratiques et dans le **développement professionnel des enseignants, dans la valorisation de l'engagement, dans l'accompagnement au changement*** → **impacts forts sur la GRH**

## 2. L'équipe de pilotage, en responsabilité (champ de formations, composante, conseil de perfectionnement, diplôme...)

– lisibilité, attractivité, flexibilité, apprentissage tout au long de la vie

– en appui sur les outils numériques (hybridation,...), les référentiels, le cadre de certification, la vision du diplômé

– avec une bonne connaissance du public et de ses attentes (flexibilisation ...), en prenant en compte les évaluations par les étudiants et par les acteurs de la formation...

# REPENSER LES FORMATIONS EN APC, EN APPUI SUR LES RÉFÉRENTIELS ET DANS LE CADRE D'UNE APPROCHE PROGRAMME

L'**approche PROGRAMME** est une démarche de développement curriculaire qui fournit le **cadre STRUCTUREL** de la conception d'une formation

- vision partagée du profil du diplômé,
- travail en équipe pédagogique, sur l'organisation du programme (matrice, tout le monde contribue et sait ce qu'apporte chacun à la construction du profil du diplômé)
- en mode gestion de projet, et avec un accompagnement au changement

→ choix du **cadre STRUCTURANT** (choix des enseignements, activités et évaluations) : approches fondées sur

**les contenus disciplinaires**

*(la plus répandue actuellement dans l'ES)*

**la formulation d'objectifs d'apprentissage**

*(pédagogie par objectifs : scolaire)*

**la spécification de compétences cibles à faire développer chez les étudiants**

*(APC)*

**la spécification de situations professionnelles**

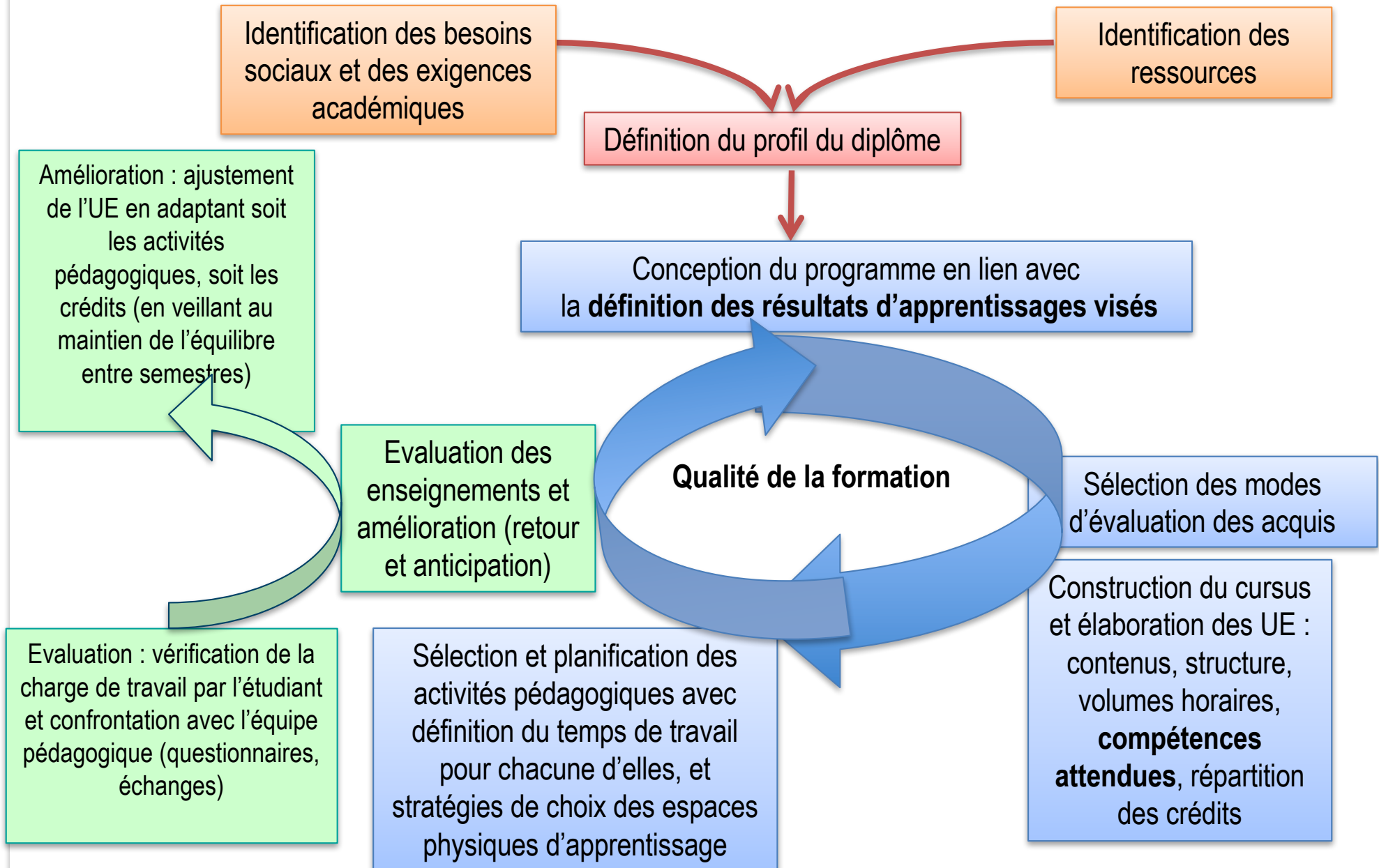
*(formations professionnelles)*

**Référentiels de compétences**

# MATRICE D'UNE APPROCHE PROGRAMME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

		certification x																	
		L1									L2								
		S1					S2				S3					S4...			
		UE1	UE2	UE3	UE4	UE5	UE6	UE7	UE8	UE9	UE10	UE11	UE12	UE13	UE14	UE15	UE16	UE17	...
bloc A	compétence 1	x			x			x		x		x	x			x			
	compétence 2		x					x	x				x		x		x		
	compétence 3		x				x	x			x			x		x			
bloc B	compétence 4			x		x				x		x						x	
	compétence 5				x			x								x	x	x	
	compétence 6	x						x			x		x		x		x		
bloc c	compétence 7			x		x	x					x						x	
	compétence 8							x				x						x	
	compétence 9...				x			x		x				x		x		x	
	compétence 10						x						x			x	x	x	
	compétence 11		x								x								
	compétence 12			x					x								x	x	
bloc D	compétence 13	x						x								x	x		
	compétence 14	x							x								x	x	
	compétence 15			x						x			x		x				
	compétence 16																		
		18					30					6					6		C
		6					18					6					6		B
		12					6					30					30		A
		6ECTS					12 ECTS					18 ECTS							D
		6ECTS					6ECTS					6ECTS					6ECTS		...
		6ECTS					6ECTS					6ECTS					6ECTS		180 ECTS

# Animation et pilotage de l'équipe (Tuning adapté)





# ASSOCIER TOUS LES ACTEURS DE L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE (ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, PERSONNELS D'APPUI, ...)

## → COLLABORER, travailler en équipe pédagogique

- sur la **vision du diplômé**, ses compétences à faire émerger,
- sur la **progression des acquis d'apprentissage et les niveaux visés**,
- sur le **choix des modalités d'évaluation**,
- sur les **situations d'apprentissage** à organiser et sur les scénarios et pratiques pédagogiques à mettre en place pour atteindre les objectifs partagés

dans le cadre de l'autonomie et de la responsabilisation des équipes pédagogiques ... donc dans le cadre d'une démarche qualité

# LA TRANSFORMATION PÉDAGOGIQUE : RÉFLEXION À 3 NIVEAUX (3/3)

## 3. Les acteurs de terrain (EC, E, C, personnels des services d'appui...)

- S'approprier le référentiel de compétences pour construire les activités
  - S'assurer que les compétences sont bien développées à travers le cursus de formation avec des temps
    - pour faire **apprendre et maîtriser des ressources**,
    - pour **faire vivre l'intégration** : confrontation à des situations complexes significatives (projet, APP, mémoire, stage...), approche transversale ou multidisciplinaire, activités complexes d'intégration
    - pour **évaluer les résultats d'apprentissage et les niveaux de développement des compétences** (auto-évaluation, évaluation par les pairs, certification, ...)
- ➔ **travail réflexif sur des objectifs cognitifs complexes et sur le développement de savoir-être (attitudes, soft-skills..) et de savoir-agir**



*(voir les travaux de Berthiaume et Lanares, de Poumay, Tardif et Georges 2017 entre autres )*

# LES 6 ÉTAPES NÉCESSAIRES POUR CONSTRUIRE LA VISION DU DIPLÔMÉ ET S'APPROPRIER UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES :

*(adapté de Poumay, Tardif, Georges 2017 : Organiser la formation à partir des compétences, deboeck)*

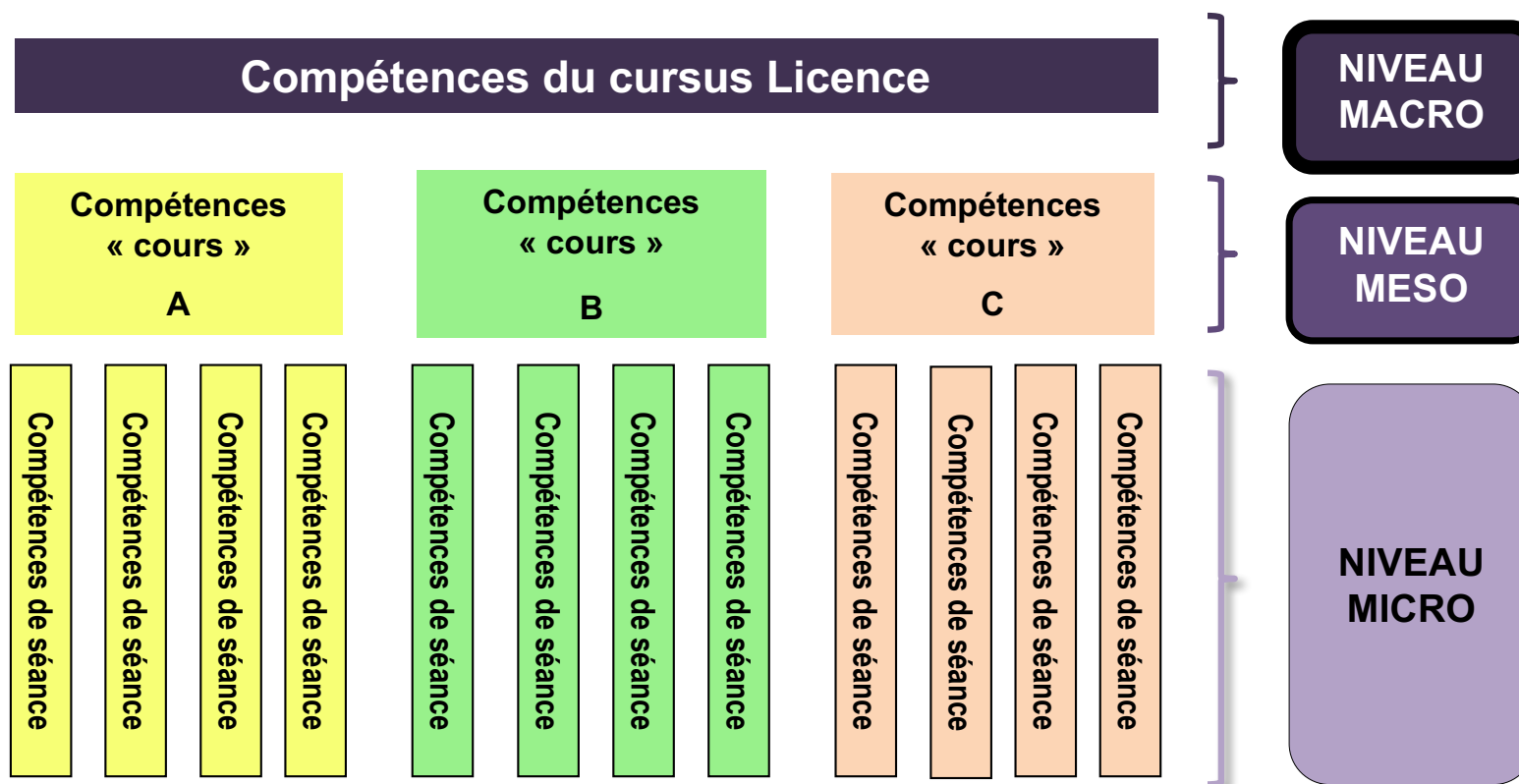
1. Définir et choisir les compétences majeures, cibles du programme *(5 ou 6 pour toute la formation, au cœur du métier ou de la complexité visée par le champ disciplinaire)*
2. Définir les composantes essentielles de chaque compétence *(connaissances, savoir-agir, savoir-être)* et penser leur évaluation
3. Définir les situations d'apprentissage et/ou professionnelles qui rendent compte de l'étendue de la compétence
4. Définir les niveaux de développement évaluable de la compétence *(novice/avec aide, intermédiaire/en autonomie, compétent/évolution, transmission)*
5. Définir les apprentissages « critiques » pour atteindre le niveau de développement visé à la fin de la formation *(compensation à repenser)*
6. Définir des ressources *(utiles aux apprentissages critiques et au développement des compétences)*

➔ Engageriez-vous ce diplômé dans votre entreprise, dans votre organisation ? Quelles missions pourriez-vous lui confier ?

➔ Si le niveau atteint est bien celui visé au départ, l'étudiant est amené à réussir son IP

# L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Quel niveau d'apprentissage de la compétence viser ?



# L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Comment obtenir une preuve de l'apprentissage ?  
Quelle modalité d'évaluation choisir ?

DOMAINE	NIVEAU	DISPOSITIFS D'ÉVALUATION
Cognitif	Rétention	QCM, Vrai/Faux, Matching, Réponses brèves
	Compréhension	Réponses à développement, Travail long, Exposé oral
	Réflexion	Travail long, Exposé oral
Affectif	Réception	QCM, Réponses brèves
	Valorisation	Travail long, Exposé oral
	Adoption	Travail long, Exposé oral
Psychomoteur	Perception	Observation (sans échelle)
	Reproduction	Observation (avec échelle)
	Perfectionnement	Travail long, Exposé oral

*Denis BERTHIAUME et al*

# L'AXE DIACHRONIQUE DE LA COMPÉTENCE :

## Compétences visées

*(compréhension des objectifs, évaluation des AA, conception des activités)*

Organisation en AP

## Compétences mobilisées, développées, effectives

Activité ↔ Régulation

## Compétences explicitées, démontrées

*(prise de conscience)*

Portfolio

# EN CONCLUSION ...

- Répondre aux objectifs du processus de Bologne concernant la lisibilité des diplômes, la mobilité et l'employabilité des diplômés, la transparence des qualifications.
- Instrumenter une approche pédagogique de la valorisation des compétences
- Rendre les étudiants acteurs et responsables de leurs parcours, contributeurs pour eux-mêmes et pour les autres
- Accompagner les transitions pédagogiques favorisant une approche réflexive de l'apprenant tout au long de la vie
- Former les étudiants à une bonne gestion de leur identité numérique
- Disposer de SI et d'ENT adaptés (LMS, PLS, LA...) → **hybridation, flexibilisation, démarche portfolio, ... FTLV !**

ET...

- Amener l'étudiant à prendre conscience de ses potentialités et à les mobiliser (**travail sur les 4 composantes du portfolio**)
- Mesurer la portée des diplômes au moment de l'insertion professionnelle
- Travailler en **équipe pédagogique**, mutualiser les avancées pour aboutir à des démarches raisonnées et efficaces (*travailler en réseau*)
- S'impliquer dans la formation en pédagogie universitaire et dans l'accompagnement au changement de pratiques, en faveur du **développement professionnel**
- **Faire reconnaître et valoriser** l'implication dans la qualité de la formation (DVP)
  - ➔ *véritable portage politique de cette transformation pédagogique*
  - ➔ *choix d'investissement*
  - ➔ *pour une société éthique, équitable et moderne.*





MERCI POUR VOTRE ATTENTION

*PATRICIA.ARNAULT@ENSEIGNEMENTSUP.GOUV.FR*  
*PATRICIA.ARNAULT@UNIV-POITIERS.FR*

# LA DÉMARCHE DE PORTFOLIO

- Le portfolio est un recueil de traces que l'auteur sélectionne et commente pour prouver un niveau de développement de ses compétences et dont une partie peut devenir support de communication avec des pairs, des enseignants, des employeurs, ...(ReFlexPro 2017)
- ➔ Le e-portfolio est un **ensemble évolutif de documents et de ressources électroniques capitalisés** dans un environnement numérique illustrant l'apprentissage, l'expérience, les compétences et le parcours de son auteur (cf livre blanc DGESIP 2013)
- Le e-portfolio est la **propriété intellectuelle de son auteur**. Son contenu lui appartient et relève de sa vie privée ; il en a la maîtrise d'usage ; lui seul décide des données qu'il souhaite en publier.
- L'établissement s'assure du **pilotage cohérent de la globalité de la démarche e-portfolio** ainsi que de la **qualité du dispositif technique institutionnel**, support de cette démarche.



# LA DÉMARCHE DE E-PORTFOLIO TOUT AU LONG DE VIE

## ■ Se placer d'emblée dans une démarche

- dont la temporalité dépasse celle d'un parcours de formation ponctuel (*au minimum de la sortie du secondaire à la fin de l'activité professionnelle*)
- qui permette d'anticiper les situations
  - *quelles compétences pour former l'ossature d'une carrière ?*
  - *quels métiers demain ?*
  - *quelle linéarité des parcours professionnels*
- qui se focalise sur les transitions professionnelles plutôt que sur les périodes de stabilité
  - *quelles compétences pour sécuriser ces transitions ?*
- qui valorise ces transitions, pour ne plus les voir comme des « accidents de parcours »

## ■ Avec des défis

- capitalisation / obsolescence des compétences ?
- quels outils mobilisables dans 5 ans, 10 ans, 20 ans, 40 ans ?
- évolution des rapports sociaux sur de telles périodes ?

## ■ et un consensus : la transition numérique de la société

- Le numérique ce n'est pas que de l'outillage, c'est avant tout une culture

# QUEL OUTIL POUR CRÉER LE MEILLEUR e-PORTFOLIO ?

- **Caractéristiques de e-portfolio numérique idéal :**
  - Flexibilité pour la stratégie pédagogique (posture réflexive), adaptabilité → générateur de portfolios, quelque soit le LMS
  - Interopérabilité, en lien avec l'écosystème de formation (plateformes,...) et la mutualisation
  - Open source (*gratuit*)
- **Des fragments de e-portfolio tout au long de la vie existent déjà**
  - Les blog (développement personnel)
  - Les clouds (apprentissage)
  - Les open badges numériques
  - Les réseaux sociaux professionnels (exposition)
  - ...
- **Pas de « couteau suisse » disponible :**
  - Une identité numérique « étudiant/apprenant » tout au long de la vie
  - La fédération des identités (ex. France Connect)

# QUEL OUTIL POUR CRÉER LE MEILLEUR e-PORTFOLIO ?

- Multitude d'outils sur le marché ... tout dépend de la philosophie sous-jacente ... de la vision des besoins... de leur inscription dans une démarche qualité...
- Étude 2016 IDEFI-N RéFlexPro (Université Grenoble Alpes) : *Comparaison entre 4 outils [Eduportfolio, PEC, Mahara, Karuta]*

<http://www.idefi-reflexpro.fr/reflex-pro-accueil-691716.htm>

- *à partir des usages*
  - *Construire son portfolio ;*
  - *se positionner par rapport à des compétences attendues ;*
  - *interagir à l'aide du portfolio pour développer ses compétences ;*
  - *valoriser ses compétences (stage, emploi...) ;*
  - *se questionner, bénéficier d'un soutien à la réflexion*
- *comme outil pour l'utilisateur et pour la gestion par l'institution*

<https://vimeo.com/300246903/415a35f55d>

# ETUDES EN COURS

- Deux exemples qui sortent du lot → expérimentations, analyses des potentiels de transférabilité et d'interopérabilité
- AMI MiPNES 2016
  - IENA – UL : fonctionnalités de MAHARA
- Projets MiPNES sur initiatives 2017 – 2019 en lien avec l'approche par compétences
  - Avec le Labset de Liège (3 équipes)  
→ <https://www.youtube.com/watch?v=G5tRN9kEBpg>
  - APC by Karuta (soutien au développement des fonctionnalités dans le cadre d'une approche programme) (3 équipes)
  - Industrialisation d'un e-portfolio (national)
- Groupe de travail e-portfolio de RéNAPS'up
  - Journée du 06 avril 2018 à Annecy, USMB ( <https://vimeo.com/279223131> )  
<https://www.univ-smb.fr/formation/pedagogie-numerique/pedagogie-numerique/evenements-et-actualites/journee-la-demarche-e-portfolio-dans-lapc/>

# NOUVELLE GÉNÉRATION, DEUX APPROCHES DIFFÉRENTES :

## ■ MAHARA

- orienté valorisation des compétences, c'est une application open source d'e-Portfolio et de partage social (propose un constructeur de Curriculum vitæ, un gestionnaire de fichiers et un créateur de vues)
- outils de création et de maintenance d'e-Portfolio pour l'apprentissage et l'interaction
- Compatible avec MOODLE, nécessite certains développements pour les interfaces et pour créer des scénarios non prévus

## ■ KARUTA

- créé pour favoriser les apprentissages et améliorer leur suivi et leur évaluation, Karuta est conçu dans un esprit de prototypage rapide et permet de mettre en place une grande variété de portfolios (tout scénario pédagogique est possible) : réflexivité, certification, valorisation et adapté à l'APC
- open source soutenue au niveau international par la Fondation APEREO, c'est un outil simple et flexible qui permet aux utilisateurs de personnaliser leur travail de réflexivité et de disposer d'un espace de valorisation : tout le contenu est exportable facilement (pour l'EuroPass par exemple)
- Compatible tout LMS, pas besoin d'informaticien pour développer, des centaines de gabarits sont disponibles, réseau d'utilisateurs disponibles, architecture moderne : jQuery javascript front-end, Twitter Bootstrap, REST APIs, Java and MySQL backend; Inter-opérable selon le standard IMS LTI
- Responsive design (affichage sur une grande variété d'équipements)


e-PORTFOLIO UNICAEN Réglage par défaut (Français) \* Changer Connexion

## PRÉSENTATION DE DANONE PRODUITS FRAIS FRANCE

Métier: Agroalimentaire, Apprentissage, Entreprise

Présentation de l'usine Danone Produits Frais France, située au Molay-Littry.  
C'est l'entreprise dans laquelle je suis en apprentissage pour trois ans.

LOGO QUI SUIS-JE?




Actuellement étudiante Ingénieur en apprentissage à l'école ESIX au sein du département agroalimentaire située à l'université de Caen Basse-Normandie.  
J'effectue mon alternance dans une usine du groupe Danone située en Normandie au Molay-Littry.

**DANONE EN QUELQUES MOTS**

Danone est un groupe Agroalimentaire français présent à l'international sur les cinq continents avec 900 millions de consommateurs ; 21 milliards € de CA pour l'année 2013.  
Il est présent sur 4 pôles d'activité : la nutrition infantile, la nutrition médicale, les eaux et les produits laitiers.  
Danone est leader mondial dans le secteur des produits laitiers frais avec une diversité de marques connues de tous ( Danette, Activa, Danio, Actimel...), Danone Produits Frais France emploie 2400 salariés et a atteint les 750 000 tonnes produites en 2012.  
On dénombre 5 usines en France pour Danone Produits Frais France dont celle du Molay-Littry.

[Description alternative du lien](#)

**L'USINE DU MOLAY-LITTRY** **INFO SUR L'USINE DU MOLAY**



C'est la plus petite usine de Danone Produits Frais France (DPFF) avec 150 salariés, 80 millions de litres de lait collectés et 50 000 tonnes produites par an. Elle a été créée en 1913 en tant que coopérative laitière.


**1913 – 1972 : CERVAIS**

1913: Création d'une coopérative laitière fabriquant de la crème et du beurre,  
1920: Rachat par Cervalis qui la transforme en usine à fromages (Crujère, Parmesan, St Paulin)  
1950: Démarrage de l'activité Pâtes Fraîches  
1963 – 1967: Lancement de Jockey, Taillefinapuis Cervilla.  
1967: CERVAIS fusionne avec DANONE. Construction de l'usine du Molay II  
1969: Lancement du Fjord.  
**1972 À NOS JOURS : DANONE**

1972 : Fusion de BSN et Cervalis-Danone qui devient en 1994 le Groupe Danone.  
1995-2005 : Redéploiement de l'usine en atelier Desserts – Crèmes aux Œufs – Danette Craie de Malice, Câteaux de riz et Semoule  
2006 : Arrêt des crèmes aux Œufs – Lancement de Les 2 Vaches.  
2007 à aujourd'hui : Lancement de Cervalis Paille, Petite Danette et Taillefine Fondants.  
Cependant c'est celle qui produit le plus de produits différents, notamment le Petit

**LES PRODUITS FABRIQUÉS AU MOLAY-LITTRY**

LES PRODUITS FABRIQUÉS



<http://eportfolio.unicaen.fr/mahara/htdocs/view/view.php?t=tN93bAV6XZCp hWQq2axU>

e-PORTFOLIO UNICAEN Réglage par défaut (Français) \* Changer Connexion

## PRÉSENTATION DE GRANDS MOULINS DE STRASBOURG

Métier: agroalimentaire, apprentissage, farine

Présentation de l'entreprise Grands Moulins de Strasbourg où je travaille.

MON ENTREPRISE ET MOI...

Bonjour,  
Je me présente : Laure Diemer, étudiante à l'ESIX de Caen en contrat d'apprentissage avec l'entreprise Grands Moulins de Strasbourg que je vais vous présenter.

**Prénom:** Laure  
**Nom:** Diemer  
**Adresse de coartiel:**  
2141617@beta.unicaen.fr

**ADRESSE**

1 place Henry Levy  
67000 STRASBOURG  
<http://www.grandsmoulinsdestrasbourg.com>

[Description alternative du lien](#)

**EN QUELQUES MOTS...**

Les « **Grands Moulins de Strasbourg** » sont un **groupe performant** qui connaît à la fois une **croissance rentable** et un **développement régulier** sur ses métiers de base.  
Notre impératif pour les années à venir est de poursuivre cette **stratégie gagnante** tout en conservant notre **spécificité** :

- Une entreprise **familiale** s'appuyant sur l'**implication** et l'**expertise** de ses collaborateurs
- Une entreprise **familiale**, qui a su développer des **marques fortes**, des partenariats dynamiques avec ses clients et des **produits à forte valeur ajoutée technique**.

**Bertrand LEARY - Président-Directeur Général**

**VIDÉO DE L'ENTREPRISE**

L'Eco sur 20 : Le marché du...



**VIDÉO DE LA PRODUCTION DE PAQUETS DE 1 KG DE FARINE**

Une farine alsacienne à la c...



**MARQUE PHARE : GRUAU D'OR**



**Le Recherche et le Développement** sont les 2 priorités qui permettent aux Grands Moulins de Strasbourg de répondre à tous les **exigences des clients**.

Le **système qualité**, inspiré de la norme ISO 9001/2000 et couplé à une étude H.A.C.C.P., répond aux exigences du **référentiel IFS**, et est conçu pour répondre à la **Profilage Qualité**. Des **analyses** régulières sont faites sur les farines pour garantir leur **conformité** à la réglementation en vigueur sur les contaminants liés à leur origine végétale, ainsi que sur les **critères microbiologiques** indicateurs d'hygiène du produit.

[Voir ci-dessous des chiffres et des données clés :](#)

[Description alternative du lien](#)

**PHOTO DU SITE DE STRASBOURG**



environ 150 salariés sur le site

[Ajouter un commentaire](#)

[Description alternative du lien](#)

**CAPACITÉ D'ÉCRASEMENT JOURNALIÈRE DE BLÉ PAR MOULIN (EN TONNE PAR 24H)**



Mill	Capacity (T/24h)
Grands Moulins de Strasbourg (1)	1200
Grands Moulins de Strasbourg (2)	1000
Grands Moulins de Strasbourg (3)	800
Grands Moulins de Strasbourg (4)	600
Grands Moulins de Strasbourg (5)	400
Grands Moulins de Strasbourg (6)	200
Grands Moulins de Strasbourg (7)	100
Grands Moulins de Strasbourg (8)	50
Grands Moulins de Strasbourg (9)	25
Grands Moulins de Strasbourg (10)	10

<http://eportfolio.unicaen.fr/mahara/htdocs/view/view.php?t=SapUx9himZkwltAW1G87>

## MAHARA

Etudiants en formation par alternance à l'ESIX  
Agroalimentaire de l'Université de Caen



Bienvenue

Tableau de bord

Méthode d'élaboration et d'animation d'un système de veille +

Labo des possibles +

## Tableau de bord

### Les compétences

	Auto-évaluation	Argumentation	Évaluation de l'enseignant
Etre en mesure d'animer une communauté de veilleur	X	✓	En-cours 14
Connaitre les outils payants de collecte et d'analyse des informations	✓	✓	Acquise 16
Maîtriser les outils gratuits de collecte d'informations	X	✓	Non-acquise 8
Mettre en œuvre / organiser les différentes étapes d'un processus de veille	✓		Non-acquise 7
Maîtriser une méthode de veille anticipative - maîtriser la phase de ciblage	✓		Acquise 19
Maîtriser une méthode de veille anticipative - maîtriser la phase de collecte d'information			Acquise 17
Maîtriser une méthode de veille anticipative			
Maîtriser la notion de signal faible : maîtriser la phase d'analyse des informations			

# RÉFÉRENCES

- Rapport Taddei
- Livre blanc DGESIP 2013 « La démarche ePortfolio dans l'enseignement supérieur français »  
cf. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid71394/livre-blanc-la-demarche-eportfolio-dans-l-enseignement-superieur-francais.html>
- Article sur sup-numerique.gouv.fr « Innovations numériques dans le supérieur. ePortfolio : un dispositif national »  
cf. <http://www.sup-numerique.gouv.fr/cid94605/eportfolio-un-dispositif-national.html>
- Denys Lamontagne « Open Badges : une initiative pour la reconnaissance des compétences tout au long de la vie »  
cf. <http://cursus.edu/article/17545/%20open-badges-une-initiative-pour-reconnaissance/>
- IDEFI-N RéFlexPro USMB
- ....