

Université de Montréal

**Principes de conception et d'utilisation des e-portfolios de présentation en milieu universitaire**

par  
Nicolas Baldovini

Département de communication  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et de sciences en vue de l'obtention du grade de  
Maîtrise en Sciences de la Communication (M.Sc.)

Aout, 2010  
©Nicolas Baldovini, 2010

Université de Montréal

Ce mémoire intitulé :  
**Principes de conception et d'utilisation des e-portfolios de présentation en milieu universitaire**

Présenté par :  
Nicolas Baldovini  
A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Micheline Frenette  
Président-rapporteur

Aude Dufresne  
Directrice de recherche

Milton N. Campos  
Membre du jury

## Résumé

Cette recherche se propose d'étudier, d'un point de vue de la problématique et de la méthodologie relative à l'ergonomie humain-machine, la manière dont les e-portfolios de présentation peuvent s'insérer dans le milieu universitaire. Un e-portfolio est généralement défini comme étant une collection d'informations qui illustre la scolarité, l'apprentissage ou la vie professionnelle d'une personne à travers une sélection de résultats marquants au cours de formations ou d'études, mais aussi qui regroupe les réflexions personnelles de l'apprenant sur son apprentissage, son parcours, la planification d'une carrière ou la construction d'un CV. Tout au long de cette étude nous avons cherché à comprendre à travers une analyse ciblée des besoins comment l'apprenant peut mettre en avant une démarche réflexive tout au long de son parcours. Il s'agit aussi de comprendre comment les e-portfolios de présentation pourraient se démarquer et offrir un véritable outil de placement aux étudiants comme aux recruteurs. Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons procédé à des entretiens avec les recruteurs et les étudiants en vue de comprendre leurs attentes. L'ensemble des informations recueillies ont permis de créer une maquette fonctionnelle sur laquelle ils ont pu interagir. Les éléments d'analyse issus de ces rencontres et des tests d'utilisabilité de l'outil nous ont permis de mettre sur pied une maquette finale.

Mots clés : e-portfolio, utilisabilité, maquette, recrutement, étudiant, démarche réflexive, présentation, réalisations, employabilité, certification.

## **Abstract**

Based on the human-machine ergonomics methodology, this study deals with how e-portfolios of presentation could be implemented in the University. An e-portfolio can be defined as a structured amount of information displaying the education, learning and working experience of a person in relation to a selection of outstanding results. It also includes personal reflections on the learner on those accomplishments, on his career plan, on his working experience or simply on his resume. With a focused needs' analysis, we try to understand how learners could put forward a reflexive thinking throughout their career. Also, we try to figure out how e-portfolios could become an effective investment tool for students as well as for employers.

To answer these questions, we have made many interviews with employers and students in order to assess and understand their expectations. The sum of collected information has helped us to design a primary model on which they will be able to interact each other. After that phase, and according to all the usability tests conducted on that model, we developed the final model for an e-portfolio.

**Keywords:** e-portfolio, usability, layout, recruitment, student, reflexive, presentation, outcomes, employability, certification.

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <i>Index des tableaux</i> .....   | vi        |
| <i>Index des figures</i> .....  | vi        |
| <b>REMERCIEMENTS</b> .....  | <b>IX</b> |
| <b>1. INTRODUCTION</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>2. OBJET DE RECHERCHE</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>3. OBJECTIFS DU PROJET</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>4. REVUE DE LA LITTERATURE</b> .....   | <b>3</b>  |
| 4.1. LES DIFFERENTES FORMES DE E-PORTFOLIOS .....   | 3         |
| 4.2. EXEMPLE D'APPLICATION - SOLUTION DE E-PORTFOLIO DE PRESENTATION A<br>L'UNIVERSITE DE L'OUEST, ANGERS, FRANCE .....             | 7         |
| 4.3. L'AVENIR DES E-PORTFOLIOS APRES LES ETUDES .....   | 10        |
| a) <i>Une minorité persiste dans l'usage du e-portfolio</i> .....   | 11        |
| b) <i>Peu de retour de la part des recruteurs et des professionnels</i> .....   | 12        |
| 4.4. UNE ORIENTATION VERS L'EMPLOI : LE E-PORTFOLIO DE PRESENTATION COMME OUTIL<br>DE RECRUTEMENT D'APRES L'ASSOCIATION EIFEL. .... | 13        |
| 4.5. RECHERCHE SUR L'ASPECT PRESENTATION DES E-PORTFOLIOS .....   | 15        |
| 4.6. LE E-PORTFOLIO DE PRESENTATION, UN OUTIL DU WEB 2.0.....   | 18        |
| 4.7. LES NORMES ET L'INTEROPERABILITE .....   | 18        |
| a) <i>Le XML comme langage interopérable</i> .....  | 18        |
| b) <i>Trois standards pour un e-portfolio de présentation : Europass, IMS-Lip, Leap2A</i> ....                                      | 19        |
| 4.8. L'EFFET PARTICIPATIF DANS UN ESPACE COMMUN.....  | 22        |
| 4.9. LES RESEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS COMME MODELE .....  | 23        |
| <b>5. CONTEXTE DE LA RECHERCHE – LE PROJET E-PORTFOLIO DE MATI<br/>MONTREAL</b> .....   | <b>25</b> |
| <b>6. PROBLEMATIQUE</b> .....   | <b>26</b> |
| <b>7. METHODOLOGIE</b> .....  | <b>28</b> |
| A) METHODOLOGIE D'ANALYSE DES BESOINS ET D'EVALUATION AUPRES DES UTILISATEURS<br>28   |           |
| B) CHOIX DU TERRAIN DE RECHERCHE .....  | 30        |
| <b>8. TRAVAIL SUR MAQUETTE</b> .....  | <b>32</b> |
| <b>9. ANALYSE</b> .....   | <b>33</b> |
| 9.1. ENTRETIEN AVEC LES RECRUTEURS (ANNEXE 1).....  | 33        |
| a) <i>Introduction</i> .....  | 34        |
| b) <i>Pratiques et méthodes de recrutement</i> .....  | 35        |
| c) <i>Certification</i> .....   | 36        |
| d) <i>Réalisation des étudiants</i> .....   | 38        |
| e) <i>Gestion des informations</i> .....  | 41        |
| f) <i>Personnalisation du système</i> .....   | 42        |
| g) <i>Références et recommandations</i> .....   | 43        |
| h) <i>Ouverture</i> .....   | 44        |
| i) <i>Conclusion</i> .....  | 46        |
| 9.2. DEVELOPPEMENT DE LA MAQUETTE .....   | 47        |
| 9.3. ENTRETIEN AVEC LES ETUDIANTS.....  | 55        |
| a) <i>Entrevue sur le thème des pratiques et des e-portfolios (Annexe 3)</i> .....  | 55        |
| b) <i>Utilisation de la maquette : idées et critiques (Annexe 4)</i> .....  | 64        |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>10. CONCLUSION .....</b> | <b>79</b> |
| <b>11. REFERENCES.....</b>  | <b>82</b> |
| A) BIBLIOGRAPHIQUES .....   | 82        |
| B) INTERNET .....           | 85        |
| <b>12. ANNEXES.....</b>     | <b>86</b> |
| A) ANNEXE 1 .....           | 86        |
| B) ANNEXE 2 .....           | 89        |
| C) ANNEXE 3 .....           | 89        |
| D) ANNEXE 4.....            | 90        |

### Index des tableaux

|  |    |
|--|----|
| Tableau 1 : Classification d'après Tardif, 2006.....       | 17 |
| Tableau 2 : Concordance entre IMS Lip et Europass CV ..... | 20 |

### Index des figures

|   |    |
|---|----|
| Figure 1 : Section Expériences sur Europass CV .....                | 49 |
| Figure 2 : Section Expériences sur LinkedIn.....                    | 50 |
| Figure 3 : Section Expériences version Maquette 1 (Avril 2010)..... | 50 |
| Figure 4 : Section Formations sur LinkedIn.....                     | 51 |
| Figure 5 : Section Formations sur Europass CV.....                  | 52 |
| Figure 6 : Section Formations version Maquette 1(Avril 2010) .....  | 53 |
| Figure 7 : Section Portfolios version Maquette 1 (Avril 2010).....  | 54 |
| Figure 8 : Fenêtre de lancement .....                               | 65 |
| Figure 9 : Fenêtre d'identification.....                            | 66 |
| Figure 10 : Fenêtre d'accueil du e-portfolio de présentation .....  | 67 |
| Figure 11 : Ajout d'une Expérience.....                             | 69 |
| Figure 12 : Saisie d'une Expérience .....                           | 70 |
| Figure 13 : "Plus de détails" dans la section Expériences .....     | 71 |
| Figure 14 : Saisie d'un stage dans la section Expériences .....     | 72 |

|  |    |
|--|----|
| Figure 15 : Visualisation d'une Expérience enregistrée dans le e-portfolio ..... | 73 |
| Figure 16 : Ajout d'une formation.....   | 75 |
| Figure 17 : Saisie d'une formation.....  | 76 |
| Figure 18 : Visualisation d'une Formation enregistrée dans le e-portfolio .....  | 77 |
| Figure 19 : Ajouter une réalisation.....   | 78 |

*À tè Corsica, u core turchinu l'avvemu per à vita*

*À Téo , Noa et Lilou*

## Remerciements

Je tiens à remercier ma directrice de recherche, Madame Aude Dufresne, pour son appui, sa patience et les efforts qu'elle a fait pour moi tout au long de mon parcours. Elle a joué un rôle crucial dans ma réussite personnelle mais aussi professionnelle et je lui suis extrêmement reconnaissant. Elle a marqué mon avenir...

Je veux aussi souligner le soutien constant que j'ai reçu de la part de mes ami(e)s *d'ici et d'ailleurs*. Un remerciement tout particulier à Mehdi, Sophie, Tina, Lola, Bastien, Alexandre qui m'ont accompagnés depuis le début.

Comment ne pas remercier aussi celle qui m'a aidé au jour le jour dans ce parcours, qui m'a soutenu, encouragé, merci ma Célia d'avoir été si compréhensive et d'avoir été là pour moi. Merci aussi à Pascale « la géniale » pour ses conseils et son aide dans la rédaction de ce mémoire.

Je voudrais aussi remercier les gens qui m'ont marqué dans mon cheminement académique et m'ont inspiré dans la rédaction de mon mémoire, à savoir Mr Serge Proulx, Mr Milton N. Campos, et Mr André H. Caron.

Enfin je souhaite finir ces remerciements par un mot à ma famille et notamment à mes parents et ma sœur. Merci de m'avoir toujours encouragé, de m'avoir poussé à donner le meilleur de moi-même, je vous en suis éternellement reconnaissant. C'est l'achèvement d'une aventure commencée il y a deux ans, qui prend fin. J'espère que vous en serez fiers, un nouveau chapitre s'ouvre à présent.

Merci à tous et à toutes,

*Nicolas Baldovin*

## 1. Introduction

Un e-portfolio est généralement défini comme étant une collection d'informations qui illustre la scolarité, l'apprentissage ou la vie professionnelle d'une personne à travers une sélection de résultats marquants au cours de formations ou d'études, mais aussi qui regroupe les réflexions personnelles de l'apprenant sur son apprentissage, son parcours, la planification d'une carrière ou la construction d'un CV. L'Université de Montréal et l'ensemble de ses départements affiliés s'intéressent aux e-portfolios depuis quelques années. Certaines expériences ont été menées en Éducation, à Polytechnique, à la Faculté de Médecine, en Design Industriel. Chaque département développe des dimensions différentes selon les besoins qu'ils ont. Nous constatons que bien souvent, l'axe de recherche est orienté vers la partie certification ou l'aspect réflexif dans le déroulement et la création du e-portfolio. Notre projet vise à compléter ces recherches en s'intéressant au développement de la partie présentation des e-portfolios. Cet aspect nous apparaît très important pour le développement des étudiants et leur placement sur le marché de l'emploi.

L'aspect présentation des e-portfolios apparaît être un moyen de communication, visant à porter un regard plus global sur le parcours, les travaux et les réalisations des étudiants en particulier lorsqu'ils sont finissants. Ce type de e-portfolio vise une mise en valeur du travail de l'étudiant, une reconnaissance de son investissement, un échange avec ses professeurs ainsi que ses collègues et la possibilité de diffuser de manière concrète ses travaux à d'éventuels recruteurs.

Le département de Design industriel s'intéresse déjà à cette problématique. Ils ont mis en place un site qui présente les travaux et réalisations de leurs apprenants. Ils souhaiteraient améliorer la diffusion de ces informations et pouvoir compter sur une plateforme sans doute plus modulable qui permet plus d'options et qui répond davantage aux besoins des usagers.

## **2. Objet de recherche**

L'objet de la recherche est d'analyser les pratiques existantes et les attentes afin de définir un usage des e-portfolios de présentation qui soit efficace comme outil de communication pour d'une part amener une réflexion des apprenants sur les compétences acquises et d'autre part pour valoriser celles-ci en les rendant publiques afin d'informer le milieu universitaire et pratique, les futurs étudiants, mais aussi pour favoriser la communication avec le marché du travail sur les compétences acquises au sein de la formation.

## **3. Objectifs du projet**

Un des postulats à la base du projet est qu'il est important d'identifier et de valoriser les compétences acquises en établissant des liens entre :

- Expérience (poste, contexte, durée, niveau de responsabilité),
- Activités réalisées (dans cette expérience j'ai fait...)
- Apprentissages réalisés (dans ces activités j'ai appris...)
- Compétences démontrées (dans ces activités mes collègues me reconnaissent capable de...)

- Habiletés ou talents (dans ces activités, je suis capable de transposer dans d'autres contextes, des groupes de compétences et de ressources, parce que j'ai du talent pour...)
- Preuves démontrant ces compétences et ces habiletés (lettres de recommandations, certifications professionnelles, comptes-rendus, attestations, photos, films)

L'objectif de la recherche est donc de faire une analyse des projets existants en ce sens et de concevoir une maquette d'un système de e-portfolios de présentation, qui puisse supporter cette activité de réflexion et de diffusion des compétences acquises et des réalisations dans le cadre d'une formation.

Les objectifs secondaires de cette expérimentation sont d'identifier les problèmes, les freins ou les facteurs de motivation des étudiants, relatifs à la publication en ligne d'un e-portfolio.

Enfin, un des apports possibles du projet est d'explorer comment une telle activité pourrait favoriser chez les étudiants l'apprentissage des technologies de l'information, de la communication et de l'Internet ce qui peut leur servir pour :

- la recherche d'emploi, ou de stage
- la rédaction d'un Curriculum Vitae sous une forme numérique
- la présentation d'un projet professionnel au futur employeur

## **4. Revue de la littérature**

### **4.1. Les différentes formes de e-portfolios**

D'après les études menées sur les e-portfolios par plusieurs chercheurs dans le monde

entier dont le CNAM en France (2005), l'Université de Bratislava en Slovaquie ainsi que l'organisation Eifel (<http://www.eife-l.org/>), nous distinguons des différences dans les options que peut offrir cet outil. En effet, un e-portfolio en éducation peut se présenter sous quatre types de portfolio (Bibeau, 2007 ; Tosh, 2005) :

**Le portfolio d'apprentissage**, l'étudiant conserve des travaux de toutes sortes, en cours de réalisation ou terminés, ainsi que les commentaires sur ces travaux, qui font foi de ses progrès pendant une période donnée. Certains travaux sont choisis par l'étudiant, d'autres sont sélectionnés conjointement avec l'enseignant. L'étudiant élabore son dossier d'apprentissage sur une base journalière ou hebdomadaire. Il ajoute régulièrement des documents à sa collection d'apprentissages, y inscrit des notes ou conserve les remarques reçues de ses pairs ou de ses enseignants. L'étudiant réorganise parfois le contenu de son portfolio, et cette activité devrait donner lieu à des discussions avec l'enseignant soit par réseau télématique, soit en classe directement. La polyvalence du support numérique est ici un élément clé.

**Le portfolio de présentation** donne à voir les meilleures productions de l'étudiant. C'est celui qui s'apparente davantage au portfolio que l'artiste ou l'architecte présente au moment d'une entrevue. L'étudiant est le seul responsable du contenu des travaux. En sélectionnant ses meilleures œuvres à partir de son dossier d'apprentissage et en justifiant ses choix, l'étudiant apprend à porter un regard critique et réflexif sur son travail dont l'objectif n'est autre que l'auto-évaluation. Il profite de cette occasion pour souligner ses forces et indiquer des points à améliorer, des défis qu'il souhaite relever ainsi que les objectifs qu'il se propose d'atteindre. Il fait aussi connaître son calendrier.

En affichant ses plus belles réalisations, que ce soit à l'occasion d'une exposition ou d'une présentation sur les réseaux d'information, l'étudiant éprouve habituellement un sentiment de fierté qui le motive à poursuivre et à approfondir sa progression. Ce type de portfolio permet à l'étudiant de se mettre réellement en valeur et de tirer bénéfice de ses réalisations.

Exemple de portfolio de présentation : [http://www.stephaneguillot.com/index\\_fr.htm](http://www.stephaneguillot.com/index_fr.htm)

**Le portfolio d'évaluation** sert à juger du niveau de développement des compétences de l'étudiant (connaissances, savoir-faire et savoir être) en fonction du référentiel de compétences propre à chaque cours et à chaque discipline. La pratique du portfolio s'inscrit alors dans un processus d'évaluation formative qui consiste à cumuler les informations de différentes sources afin de rendre compte des apprentissages.

L'étudiant est évidemment informé par avance du référentiel de compétences, des critères et des indicateurs d'évaluation. Y sont compilées, en quantité moins importante que dans le dossier d'apprentissage, les productions significatives de l'étudiant, ses examens, travaux pratiques et grilles d'observation, ses auto-évaluations ainsi que les commentaires et évaluations de ses enseignants. Ce portfolio peut accompagner les «bulletins», relevés de notes, attestations, certificats et autres pièces officielles qui sont conservés. Il peut servir à constituer un dossier en vue de la reconnaissance ou validation d'acquis (Gauthier, 2005).

**Le portfolio de développement professionnel** est une collection de travaux qui permet de documenter, pendant une certaine période, le cheminement de l'apprenant dans l'acquisition de certaines compétences professionnelles. Il l'aide tout au long de sa vie

dans la validation de ses acquis, la reconnaissance de ses compétences, la planification de sa formation et la gestion de son cheminement de carrière.

Par ailleurs, cet outil sert à recueillir des données sur ses croyances, ses connaissances, ses habiletés et ses compétences afin de documenter son parcours, de systématiser sa démarche de réflexion et ainsi de développer une plus grande conscience de sa pratique, de l'analyser et de prendre des décisions éclairées menant à son développement professionnel et personnel.

Le portfolio de développement sert également à se construire une expertise sur la théorie et la pratique qui sont à la base des actions et des interventions professionnelles. Il favorise

la «pratique réflexive» d'autorégulation des professionnels en formation. Selon Desjardins (2004), ce portfolio permet d'explicitier ses choix de développement professionnel, de s'auto évaluer et de prendre conscience de son cheminement et de ses orientations professionnelles.

La première fonction du portfolio de développement professionnel est d'améliorer la qualité de l'apprentissage, de favoriser l'encadrement en permettant la «traçabilité» de l'apprentissage et de son accompagnement; la deuxième fonction consiste à favoriser l'auto-évaluation «authentique» de l'apprenant, qui le conduira à une meilleure connaissance et à une meilleure estime de soi.

Le portfolio de développement professionnel comprend les sections suivantes :

- une introduction générale ;
- une table des matières ;
- un curriculum vitae ;
- une autobiographie ;
- un texte présentant sa philosophie professionnelle ;

- un plan de formation ;
- les productions significatives issues de sa formation ou de sa carrière ;
- quelques défis et pistes d'amélioration ;
- des multimédias de ses meilleures réalisations, de trophées ou de mentions d'honneur ;
- les évaluations, diplômes, attestations et équivalences ;
- des personnes-ressources ;
- une bibliographie d'œuvres qui inspirent l'étudiant.

L'étudiant dépose dans ce portfolio ses productions significatives groupées selon les sections précédentes ainsi que suivant les disciplines étudiées ou selon les projets réalisés ou en cours de réalisation.

L'étudiant doit posséder un peu d'expérience avant d'entreprendre la constitution d'un portfolio de développement professionnel. Un élève du primaire ou du secondaire ne trouvera certainement pas les pièces nécessaires à un tel portfolio, un étudiant du collégial le pourrait probablement, un étudiant universitaire, quant à lui, devrait se constituer un tel portfolio tout au long de sa vie.

#### **4.2. Exemple d'application - Solution de e-portfolio de présentation à l'Université de l'Ouest, Angers, France.**

L'Université Catholique de l'Ouest (UCO) est une université privée connue dans le monde francophone. Son siège social est à Angers, avec des campus à Angers, Guingamp, Vannes (Bretagne) et en Polynésie. L'UCO est composée de 11 instituts d'enseignement et de recherche dans les domaines des sciences de la vie, de la chimie, des mathématiques, des sciences humaines, des langues étrangères, du français langue

étrangère, d'écoles d'ingénieurs en électronique, en informatique, d'écoles en sciences commerciales et gestion. L'ensemble du groupe comporte environ 12 000 étudiants, dont 6 000 dans les Instituts, et deux à trois mille qui proviennent de l'international.

Dans cette université, et depuis plusieurs années déjà, il est remis à chaque étudiant un classeur adapté à la recherche de stages, appelé "le carnet d'expériences" (2005). Ce carnet vise à valoriser les compétences issues de stages.

Cependant, face aux limites de cet outil "en papier", l'université s'est tournée vers Eifel, l'interlocuteur naturel en France pour la promotion et la diffusion du portfolio numérique. De nombreux avantages y sont pressentis : une plus grande souplesse d'utilisation, une démarche d'apprentissage qui coïncide bien avec l'objectif, un support intéressant pour les candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui se met actuellement en place dans les universités françaises.

C'est ainsi qu'à la suite d'une présentation des applications du e-portfolio par Eifel devant différents responsables de l'UCO, il a été décidé de développer progressivement l'usage du e-portfolio au sein des différents instituts de l'université. Ce projet visant en bout de ligne à faciliter l'insertion professionnelle des étudiants.

Deux axes concomitants se sont ajoutés:

- La mise en place d'une équipe projet e-portfolio
- Une expérimentation de terrain

1<sup>er</sup> axe : Cahier des charges et Analyse des besoins

Un cahier des charges a été monté par une équipe de 8 personnes. Maintien de la cohésion institutionnelle et opérationnelle du projet, préparation des décisions pour la

direction de l'Université et assurance de la mise en place concrète et durable du projet.

## 2<sup>ème</sup> axe : Expérimentation

L'Institut de Psychosociologie Appliquée (IPSA), a servi d'appui au projet pilote, en impliquant une partie des étudiants et enseignants. Notez que la pratique du portefeuille de compétences est déjà ancienne à l'IPSA, dans les filières de Sciences Humaines.

En 2000, L'IPSA introduit au sein de ses stages l'outil "portefeuille de compétences" en 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> année. D'un point de vue pédagogique, tout d'abord, le portfolio est un outil dynamique qui permet de suivre l'évolution de la progression d'un étudiant dans ses apprentissages. L'intérêt du portfolio est d'être à la fois un lieu d'archivage des travaux de l'étudiant, un lieu de réflexion, de suivi et d'évaluation. Au contraire de l'évaluation sommative conventionnelle qui reflète une image statique des acquis de l'élève, le portfolio ressemble davantage à un film relatant les apprentissages en cours de route : il est dynamique. Il est centré sur les compétences et les apprentissages ; donc en constante évolution.

Mais surtout, avec cet outil, l'étudiant devient le principal acteur de son développement professionnel. Il a la responsabilité de conserver ses rapports de stage et les descriptions des travaux techniques accomplis. Le dossier se constitue au fil des semestres et est alimenté par des rencontres individuelles et de groupe avec un mentor, notamment après chaque stage. Une rencontre entre le mentor, l'étudiant et son coordonnateur de stage est également prévue. Enfin, l'étudiant, en dernière année, dresse un dossier à partir de son portfolio présentant le bilan de sa formation. La toute récente volonté de l'IPSA d'introduire le caractère numérique du portfolio vise à faciliter son accessibilité et sa consultation, sa modification par l'ajout ou la suppression simple de fichiers ou sa

réorganisation par l'insertion d'hyperliens d'un document à l'autre.

Ainsi, ce second processus vise à préparer puis expérimenter sur le terrain pédagogique et de l'insertion professionnelle la mise en place du e-portfolio. L'outil aura alors un rôle central qui permettra d'apprendre avec les étudiants, de sonder les réactions du marché du travail. De plus il y aura la possibilité de mettre en avant les éventuelles contraintes, les exigences, les limites et les effets positifs ou non souhaités du portfolio numérique, tant dans sa phase d'élaboration que dans sa phase de publication.

### 4.3. L'avenir des e-portfolios après les études

On ne compte plus les argumentaires et les résultats d'enquêtes qui démontrent l'intérêt pour les élèves et les étudiants de créer et d'entretenir un portfolio ou mieux, un e-portfolio, la version électronique de l'outil papier. En revanche, peu de recherches ont été menées sur le devenir de ces e-portfolios une fois les études terminées. Sont-ils entretenus et utilisés par leurs propriétaires, notamment lors de la phase de recherche d'emploi ?

Récemment, un article publié dans la Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire (Gauthier et Jezegou, 2008) a permis une réflexion sur le sujet. Il me paraissait judicieux d'insérer au sein de ma revue de littérature une partie de cet aspect des e-portfolios de présentation. En effet, quelle est l'utilité d'un outil qui serait susceptible de mourir une fois le cursus des étudiants achevé, pourquoi ne pourrait-il pas leur servir plus tard ?

L'article, intitulé « Persister dans la publication de son e-portfolio ? », présente les résultats d'une enquête réalisée en 2008 auprès de 25 étudiants et anciens étudiants (ayant terminé leurs études depuis 3 mois) de l'Université Catholique de l'Ouest à

Angers (France), suivant ou ayant suivi un cursus de formation en ingénierie des ressources humaines.

### a) Une minorité persiste dans l'usage du e-portfolio

Les auteurs de l'enquête, ont d'abord transmis un questionnaire aux 25 volontaires, eux-mêmes auteurs d'e-portfolio pendant leurs années d'études. Ils se sont intéressés à leur perception de l'efficacité de l'e-portfolio, et à leur évaluation de leur persistance dans la mise à jour. À la suite de cette première phase d'investigation, les auteurs ont identifié trois groupes d'étudiants :

- Les étudiants ayant une persistance faible (8 personnes);
- Les étudiants ayant une persistance moyenne (11 personnes);
- Les étudiants ayant une forte persistance (6 personnes).

L'analyse des réponses dans ces trois groupes a apporté des précisions intéressantes :

- Les personnes qui persistent dans la mise à jour de leur e-portfolio l'ont publié sur une plateforme de mise en relation professionnelle, Viaduc (devenue ensuite [Viadeo](#)). En revanche, celles qui entretiennent peu ou pas du tout leur e-portfolio avaient majoritairement choisi de le publier sur une plateforme de blogs ou sur une plateforme dédiée à l'e-portfolio, en l'occurrence [Eduportfolio](#), outil développé par Thierry Karsenti, professeur à l'Université de Montréal.

On comprend donc que les personnes les plus assidues dans la mise à jour de leur e-portfolio prévoyaient très tôt de l'utiliser comme outil de valorisation personnelle dans leur recherche d'emploi, alors que les autres le considéraient davantage comme un outil d'aide à l'élaboration du projet, voire comme un exercice d'études.

- Toutes les personnes ayant participé à l'enquête estiment être compétentes en matière d'utilisation des TIC. Il n'y a donc pas de barrière technologique freinant l'entretien de l'e-portfolio.

- Les personnes les moins assidues estiment être capables de mener à bien leur projet professionnel et leur recherche d'emploi sans l'appui de leur e-portfolio.

### **b) Peu de retour de la part des recruteurs et des professionnels**

Les auteurs ont ensuite conduit des entretiens individuels avec deux personnes prises au hasard dans chacun des trois groupes, afin d'obtenir des informations complémentaires sur leur attitude face à l'e-portfolio. Là encore, les résultats sont intéressants :

- Les anciens étudiants les plus assidus dans la maintenance de leur e-portfolio estiment que cet outil les aide à structurer leur démarche de recherche d'emploi.

- Les mêmes attendent des retours, de la part du milieu professionnel qu'ils visent, sur leur e-portfolio. Or, ces retours sont quasi inexistantes, d'où une certaine déception. Néanmoins, les jeunes professionnels persistent.

- Les anciens étudiants qui ont abandonné leur e-portfolio ou qui l'entretiennent à minima sont bien conscients des qualités d'un tel outil. Mais ils estiment que la valeur ajoutée est faible, et ils poursuivent donc leur recherche d'emploi avec des outils plus traditionnels.

Les auteurs de l'article ont bien conscience du fait que ces premiers résultats ne suffisent pas à établir la manière dont les étudiants en général perçoivent l'e-portfolio, notamment à cause de la taille modeste de leur échantillon. Néanmoins, leur article a le mérite de démontrer que, dans le cas des personnes ayant participé à l'étude, l'e-portfolio est

davantage perçu comme un outil d'aide à l'élaboration de projet professionnel que comme un outil de recherche d'emploi. En d'autres termes, ceux qui estiment que l'e-portfolio pourrait avantageusement remplacer le banal CV sont minoritaires. Et même les plus enthousiastes d'entre eux, qui fournissent le plus grand effort de mise à jour pour faire vivre leur e-portfolio sont déçus des retours que leur font les professionnels susceptibles de les embaucher.

Autant de conclusions qui désignent les recruteurs comme un élément clé du succès de l'e-portfolio : s'ils ne considèrent pas l'e-portfolio comme un outil à forte valeur ajoutée vis-à-vis du CV traditionnel, cet outil ne sortira pas du cadre scolaire ou universitaire.

À ce sujet, les auteurs de cet article jugent qu'il serait utile de compléter leurs informations par d'autres sources et notamment en Amérique du Nord où l'e-portfolio est, bien plus qu'en France, un outil valorisé de recherche d'emploi et de suivi de carrière. Ils jugent qu'il serait intéressant de sonder des recruteurs et des gens du domaine du recrutement pour avoir leurs opinions là-dessus.

#### **4.4. Une orientation vers l'emploi : le e-portfolio de présentation comme outil de recrutement d'après l'association Eifel.**

Généralement, ou tout simplement à l'origine, le portfolio se présente sous la forme d'un dossier carton ou d'un cahier, contenant un ensemble de textes, d'images et de dessins... Il est souvent utilisé pour illustrer le travail d'un élève, pour rendre compte de son cheminement éducatif. Il peut alors servir de base pour mieux se connaître et s'orienter. Dans le monde du travail, le portfolio est un outil de validation des compétences et de reconnaissance des acquis. Il se confond alors avec le portefeuille de compétences. D'après Serge Ravet (2008), directeur de l'association Eifel (European institute for e-

learning) : "On utilise la technique de l'apprentissage réflexif et de certification. On réfléchit sur ce qu'on a fait, on restitue la trame de ses expériences, on en extrait ses compétences, et on rassemble toutes les preuves papier de ses qualités sociales et professionnelles, acquises pendant sa formation, des stages ou diverses activités, mêmes associatives."

Le portfolio est largement connu et utilisé par des dizaines de milliers de personnes dans le monde. Mais malgré la richesse du concept, il se présente encore, dans de nombreux cas, comme un dossier structurant des données papier. Les technologies informatiques peuvent lui donner un nouveau souffle. « Dans un portfolio électronique ou numérique, on peut intégrer du son, de la vidéo, des photos ou des documents numérisés. Les informations présentées sont dynamiques, elles peuvent être mises à jour en permanence et évoluer tout au long d'une vie. L'e-portfolio de présentation est plus léger qu'un gros document papier, il prend moins de place. »

L'e-portfolio vise à promouvoir le développement professionnel, à faire valider des compétences, à accompagner une VAE, à planifier une recherche d'un emploi. Son concept va au-delà d'un CV amélioré ou d'un site Internet de présentation professionnelle et personnelle. « L'e-portfolio se veut un processus de capitalisation, de valorisation et de développement des connaissances et des compétences d'une personne. C'est un outil personnel, que l'on aura appris à utiliser à l'école, que chacun contrôlera et qui va permettre de planifier son apprentissage, de gérer sa carrière, de faire valider ses acquis, de trouver un emploi... »

La difficulté de la mise en place du e-portfolio de présentation vient tout d'abord du degré d'acceptation qu'auront les recruteurs, mais aussi les utilisateurs. Alors qu'un recruteur doit aujourd'hui se plier à l'originalité graphique et technique des CV

électroniques, l'e-portfolio de présentation se veut être normalisé et adaptable à toutes les configurations des ordinateurs. Il devrait se composer de deux parties :

- Une base de donnée personnelle du candidat, gérée et alimentée au fur et à mesure de son développement professionnel. On peut y trouver des travaux ou des études, des observations de supérieurs hiérarchiques ou autres. Ce sont autant de "preuves" attestant des compétences personnelles et professionnelles.
- Une présentation du candidat, qui peut être chaque fois différente en fonction du poste et de l'entreprise visés. Elle est bâtie à partir des extraits de la base personnelle. Notez que l'e-portfolio est un espace privé : son propriétaire a le contrôle complet de qui y a accès, comment et quand.

L'e-portfolio de présentation permet aussi d'accroître l'authenticité des informations que l'on trouve dans un CV. « Aujourd'hui, peu d'employeurs vérifient le contenu d'un CV comme les diplômes obtenus. Avec l'e-portfolio, le recruteur va découvrir un ensemble de sources d'informations très riches dont il ne disposait pas avec un CV traditionnel. » (Ravet, 2008). Nous pouvons par exemple imaginer qu'en cliquant sur une preuve référencée dans l'e-portfolio d'un candidat, l'employeur peut accéder à l'e-portfolio d'une autre personne qui a travaillé sur le même sujet. Reste encore à "former" les recruteurs sur la bonne utilisation de ce nouvel outil.

#### **4.5. Recherche sur l'aspect présentation des e-portfolios**

L'étudiant propose au sein de son portfolio des preuves d'apprentissage (Tardif,2006) : des travaux écrits, des rapports de stage, des montages vidéos de ses créations, des

ressources photographiques, des appréciations d'enseignants et/ou de professionnels.

Cet ensemble d'éléments permet de mettre en place une forme de réflexion qui occupe une place centrale dans le développement d'un portfolio universitaire (Fox et al. 2008).

En effet, il est important pour l'étudiant de se questionner sur le choix des pièces à insérer dans le portfolio, sur les apprentissages actuels qu'elles étayent comme sur les apprentissages futurs à réaliser (Abrami et Barrett, 2005).

Procéder à la création d'un portfolio de présentation nécessite donc de faire appel en parallèle à une démarche réflexive, car le processus en œuvre dans sa construction progressive peut parfois être considéré comme plus important que le produit final lui-même mis à la disposition d'un recruteur par exemple (Smith et Tillema, 2003).

Il est primordial de favoriser cette démarche réflexive dans la constitution de notre projet e-portfolio car cela nous permet de faire prendre conscience à l'apprenant du contenu de ses apprentissages qu'ils soient antérieurs, présents ou futurs. *In fine*, en lien direct avec les technologies Web 2.0 qui incitent les utilisateurs à prendre le contrôle et à interagir, l'étudiant est invité à diriger davantage son parcours dans un but de développement de ses compétences et de diffusion de ces dernières à travers son portfolio (Pearson et Heywood, 2004).

En 2006, Tardif propose une vision assez large des e-portfolios de présentation en mettant en avant les principales étapes et le public concerné par ce type de système. Ce tableau met en valeur les différents aspects qu'il faut prendre en compte au niveau de notre recherche afin de répondre au mieux aux objectifs exprimés par les personnes concernées, tout en mettant en avant les façons de faire de chacun.

Tableau 1 : Classification d'après Tardif, 2006

|                           | Description   | Buts   | Personnes concernées   | Façons de faire  |
|---------------------------|---|--|--|--|
| Portfolio de présentation | Collection des meilleures productions d'un étudiant | Apprendre à l'étudiant à s'auto évaluer<br><br>Aider l'étudiant à parler de ses apprentissages | Étudiant<br><br>Autres étudiants<br><br>Enseignants<br><br>Établissements d'enseignement supérieur<br><br>Employeur futur<br><br>Parents | Choisir les meilleures productions<br><br>Ajouter commentaires/ réflexions<br><br>Analyser la collection<br><br>Choisir le média de présentation et le public cible<br><br>Présenter la collection |

Notre but à travers ce projet est de créer un outil qui permette de répondre aux besoins de la communauté éducative. Instaurer une démarche réflexive afin que celle-ci ait un impact sur la constitution d'un e-portfolio nous apparaît donc comme judicieux. Il est important de considérer les efforts et les choix faits par les apprenants afin de constituer un système qui leur permettra de rassembler leurs connaissances, mais aussi de les exprimer face à de possibles recruteurs. Il est question ici de créer un outil qui réponde

aux exigences d'une institution, d'un département, mais aussi du marché du travail afin de mettre en valeur les éléments qui pourraient inciter un recruteur à sélectionner un étudiant plutôt qu'un autre selon les données de son e-portfolio.

#### **4.6. Le e-portfolio de présentation, un outil du Web 2.0**

Le contexte actuel des nouvelles technologies favorise la mise en place de ce type de système, sans en assurer toutefois sa totale réussite et sa poursuite dans le temps. Le Web 2.0 favorise les outils techniques et la communication mis à la disposition des utilisateurs. Une intelligence collective se dessine. Modes d'accès et outils (blogs, wikis, mashups, réseaux sociaux) se multiplient. Avec le modèle économique de « la longue traîne », le Web met à disposition une gamme infinie de produits et de services. Il assure une capacité de partage et de diffusion de l'information, ainsi qu'une volonté de redonner le pouvoir aux utilisateurs qui deviennent véritablement acteurs de ces nouveaux outils tels que les e-portfolios. Comme le déclare Fayon (2008), nous sommes en présence « d'interactions entre les internautes participatifs tantôt consommateurs tantôt consommateurs ».

#### **4.7. Les normes et l'interopérabilité**

##### **a) Le XML comme langage interopérable**

Pour faciliter le partage de données de type CV, l'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle via les e-portfolios, il est important de mettre en œuvre des processus de dialogues techniques entre les systèmes. En effet, le système de e-portfolio se doit d'être en mesure de dialoguer avec un système de gestion des ressources humaines ou un site de recherche d'emploi sans nécessiter de développement coûteux. La solution technologique la plus évidente aujourd'hui pour ce type d'échange est l'utilisation de

services web échangeant des données en format XML dans un fichier simple ou bien compilées dans un format Zip dans le cas où des fichiers multimédias sont associés. (Van Coillie, 2007).

Il existe actuellement de nombreuses normes dans le domaine des e-portfolios mais très peu sont pour le moment standardisées. Justement, cette standardisation est prépondérante pour assurer une interopérabilité entre les systèmes. Il est important de chercher à adapter une spécification existante. Pour cela l'utilisation du XML en tant que langage de programmation paraît être pour les spécialistes une solution idoine (2007). Van Coillie explique à ce propos que le groupe Eiffel « préconise une adaptation d'une spécification existante basée sur les schémas XML pour une communauté ou un besoin précis. »

#### **b) Trois standards pour un e-portfolio de présentation : Europass, IMS-Lip, Leap2A**

Pendant longtemps les normes d'interopérabilité de e-portfolio ont subi les mêmes problèmes que les normes de gestion de contenu frappé, les développeurs ont été si ambitieux en essayant de couvrir tous les cas d'utilisation qu'ils sont devenus très difficiles à mettre en œuvre. C'est notamment le cas pour Europass et IMS-Lip (Van Coillie, 2007).

Concernant les profils applicatifs pour les CV, trois cas se présentent selon le domaine d'utilisation des données associées au CV. Dans le cadre du domaine de l'éducation, les spécifications les plus utilisées pour les données sur les apprenants sont les spécifications « LIP » du groupe IMS. Dans le cadre du domaine des ressources humaines et des systèmes de recrutement, les spécifications les plus utilisées sont les spécifications « Resume » du consortium HR-XML. Il est donc pertinent de proposer un

profil applicatif spécifique à chacune de ces communautés. En effet, cela faciliterait grandement la réalisation de feuille de transformation (utilisant le standard du W3C XSL) pour convertir un document respectant un profil d'un domaine vers celui de l'autre domaine. Le groupe de travail du CEN présente déjà, dans l'un de ses documents de recommandations, une proposition de modélisation du modèle Europass CV en utilisant les spécifications IMS LIP. Cette première proposition a servi de base à l'élaboration du profil décrit dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Concordance entre IMS Lip et Europass CV

| No       | Intitulé du CV Europass                                       | Élément IMS LIP correspondant               | Cardinalité |
|----------|---|---|-------------|
| <b>1</b> | <b>Informations personnelles</b>                              | <identification>                            | 1           |
| 1.1      | Nom(s) / Prénom(s)  | <identification><name><partname>            | 2..n        |
| 1.2      | Adresse(s)  | <identification><address>                   | 1..n        |
| 1.3      | Téléphone(s)  | <identification><contactinfo>               | 0..n        |
| 1.4      | Télécopie(s)  | <identification><contactinfo>               | 0..n        |
| 1.5      | Courrier(s) électronique(s)                                   | <identification><contactinfo>               | 0..n        |
| 1.6      | Nationalité(s)  | <identification><demographics>              | 0..n        |
| 1.7      | Date de naissance   | <identification><demographics>              | 0..1        |
| 1.8      | Sexe  | <identification><demographics>              | 0..1        |
| <b>2</b> | <b>Emploi recherché / Domaine de compétence</b>               | <goal>                                      | 1..1        |
| 2.1      | Description   | <goal><description>                         | 1..1        |
| <b>3</b> | <b>Expérience professionnelle</b>                             | <activity> & <affiliation> & <relationship> | 1..n        |
| 3.1      | Dates   | <activity><date>                            | 1..2        |
| 3.2      | Fonction ou poste occupé                                      | <affiliation><role><description>            | 1..1        |
| 3.3      | Principales activités ou responsabilités                      | <activity><definition><description>         | 0..1        |
| 3.4      | Nom et adresse de l'employeur                                 | <affiliation><organization><description>    | 1..1        |
| 3.5      | Type ou secteur d'activité                                    | <affiliation><classification>               | 0..1        |
| <b>4</b> | <b>Education et formation</b>                                 | <qcb>                                       | 1..n        |
| 4.1      | Dates   | <qcb><date>                                 | 1..2        |
| 4.2      | Intitulé du certificat ou diplôme délivré                     | <qcb><title>                                | 1..1        |
| 4.3      | Principales matières / compétences professionnelles couvertes | <qcb><description>                          | 0..1        |
| 4.4      | Nom et type de l'établissement d'enseignement ou de formation | <qcb><organization><description>            | 1..1        |
| 4.5      | Niveau dans la classification nationale ou internationale     | <qcb><level><text>                          | 0..1        |

|     |  |  |      |
|-----|--|--|------|
| 5   | <b>Aptitudes et compétences personnelles</b> | A INCLURE ULTERIEUREMENT (extension nécessaire, une possibilité est d'utiliser le schéma du passeport des langues Europass du CEDEFOP) | 1..n |
| 5.1 | Langue(s) maternelle(s)                      | A INCLURE ULTERIEUREMENT   | 1..n |
| 5.2 | Autre(s) langue(s)                           | A INCLURE ULTERIEUREMENT   | 0..n |
| 6   | <b>Aptitudes et compétences personnelles</b> | <competency> & <qcb>   | 0..n |
| 6.1 | Aptitudes et compétences sociales            | <competency>   | 0..n |
| 6.2 | Aptitudes et compétences organisationnelles  | <competency>   | 0..n |
| 6.3 | Aptitudes et compétences techniques          | <competency>   | 0..n |
| 6.4 | Aptitudes et compétences informatiques       | <competency>   | 0..n |
| 6.5 | Aptitudes et compétences artistiques         | <competency>   | 0..n |
| 6.6 | Autres aptitudes et compétences              | <competency>   | 0..n |
| 6.7 | Permis de conduire                           | <qcb>  | 0..n |
| 7   | <b>Informations complémentaires</b>          | <reflexion>  | 0..n |
| 7.1 | Description                                  | <reflexion><description>   | 1..1 |
| 8   | <b>Annexes</b>                               | <reflexion>  | 0..n |
| 8.1 | Description                                  | <reflexion><description>   | 1..1 |

Ce profil prend également en compte les possibilités des spécifications IMS ePortfolio et du nouvel élément « réflexion » pour permettre de décrire comment intégrer dans un paquet ePortfolio des éléments multimédias externes (copie d'un diplôme par exemple) dans les rubriques « informations complémentaires » et « annexes » du CV.

LEAP 2A représente le standard le plus récent et son succès provient de son association avec Sakai 3 (<http://sakaiproject.org/future-directions>). Il répond aux besoins premiers des usagers concernant la constitution des portfolios. Il propose sans doute beaucoup moins d'options dans son développement actuel que les deux autres (IMS-LIP et Europass) mais son futur est bien plus prometteur du fait que Moodle et Mahara (Projet ePortfolio issue de Moodle) l'utilisent comme leur format d'échange. Avec l'architecture de Sakai 3, ajouter le support omniprésent LEAP2A devrait être nettement moins difficile vis-à-vis de la génération actuelle des architectures. C'est d'ailleurs cette norme

d'interopérabilité que l'équipe de la MATI songe à utiliser dans la mise en place d'un modèle de e-portfolios.

#### **4.8. L'effet participatif dans un espace commun**

L'une des qualités d'un portfolio de présentation est qu'il offre la possibilité d'être un outil qui favorise « l'usage contributif » (Proulx, 2010). Au sein de son cheminement et de la rédaction de son portfolio de présentation, l'étudiant peut solliciter des commentaires de la part de ses camarades universitaires ou de ses professeurs. Nous pouvons dès lors nous pencher sur les manières par lesquelles les individus interagissent entre eux et comment se constitue un espace commun d'interactions au sein du portfolio.

Comme le précise Eppler et Mengis en 2004, « nous vivons dans une ère d'hypermédiatisation et de surinformation où les phénomènes de surcharge cognitive jusque-là associés à des contextes précis de situations professionnelles exigeantes se généralisent à d'autres contextes sociaux ». On constate aisément, et tout particulièrement chez les jeunes, que les technologies numériques occupent une place centrale dans leur vie privée comme publique. Si certains peuvent aborder cette expansion de manière négative, nous choisissons, pour notre part, de voir cela sous un jour plus positif. Les nouveaux usages du Web social recèlent d'étonnantes potentialités comme le précise Manuel Castells en 2007. L'ensemble de ces nouveaux usages conduit à l'émergence d'une nouvelle forme de communication appelée « les médias de masse individuels ». Ils représentent un type de média massif, directement à l'image portfolios, car ils concernent une même masse d'individus au sein d'une université, mais sont

essentiellement reçus et ressentis individuellement en permettant à leurs usagers de mettre en avant leur parcours personnel propre.

L'avantage de ce type de média participatif réside, avant tout, dans la possibilité de diffuser de l'information à l'échelle planétaire, mais aussi de pouvoir rapidement se mettre en valeur selon divers moyens que le Web Social offre actuellement à ses usagers.

#### **4.9. Les réseaux sociaux professionnels comme modèle**

Depuis les années 2000, nous assistons à l'émergence de réseaux sociaux sur le Web. Le phénomène Facebook est le parfait exemple d'un réseau social qui a pris une ampleur considérable dans le monde entier. Son succès a entraîné l'apparition d'autres réseaux aux formes différentes. Parmi eux, les réseaux sociaux professionnels tel que LinkedIn ou Viadeo.

Avant toute chose, entendons-nous sur le terme « réseau social ». Il désigne un sous-ensemble des médias sociaux, galaxie de technologies et de services selon lesquels se décline le web participatif – ou web 2.0 –, avec notamment des blogs, des sites de partage multimédia, tels Flickr et Dailymotion, d'échange de signets, des agrégateurs de flux RSS, etc. Les réseaux sociaux qui nous intéressent présentent des interfaces conviviales combinant ces technologies et services (Nuttin, 2009).

À en croire Dan Serfaty, co-fondateur de Viadeo, « on peut classer les réseaux sociaux en trois grandes catégories : les sites communautaires, comme Facebook et Myspace, les sites concernant la gestion de carrière et le business, comme Viadeo, LinkedIn et Xing ; enfin, les sites de rencontres comme Meetic ». Excluant ce dernier type, il apparaît

pertinent d'intégrer au périmètre des réseaux sociaux le microblogage d'un Twitter, dans la mesure où celui-ci engendre une communauté de fait interagissant socialement.

Les réseaux sociaux professionnels se caractérisent par des options bien différentes de celles d'un outil tel que Facebook. Ils permettent de se créer un vaste réseau basé essentiellement sur l'aspect professionnel et les rencontres que nous pouvons faire au sein de nos emplois. Le phénomène LinkedIn a été sans doute moins rapide que Facebook du point de vue de son expansion, mais il représente quand même une croissance importante sur la toile en réunissant 65 millions d'internautes (en Avril 2010). Les e-portfolios de présentation ne se veulent pas des réseaux sociaux professionnels, mais il n'en reste pas moins que beaucoup d'options qui les caractérisent se retrouvent sur LinkedIn ou Viadéo.

L'élaboration d'un profil mettant en avant les formations et expériences des individus, la possibilité d'interagir avec son réseau personnel et le fait de mettre en avant ses réalisations sont autant d'éléments qui rapprochent les e-portfolios de présentation et ces réseaux sociaux. De plus, nous constatons que la population utilisant LinkedIn varie énormément : nous retrouvons des chefs d'entreprise chevronnés qui mettent en avant leur société sur le réseau, mais aussi des étudiants nouvellement diplômés qui cherchent à se constituer un réseau d'affaires et à se faire connaître.

Dans le processus de recherche que nous mettons en place au sein de ce mémoire, nous tenons à avoir toujours cette idée de rapprocher ses deux entités, car toutes deux s'adressent à la nouvelle génération qui, comme le dit Castells (2007), se « webetisent » de plus en plus. Dans notre travail de recherche et dans les questions qui seront posées aux usagers, nous étudierons leurs pratiques au niveau des usages du Web et principalement leurs pratiques concernant ce type de réseaux sociaux. À travers

l'élaboration de la maquette, nous prendrons aussi en compte l'aspect graphique que peuvent avoir ces outils afin de proposer aux étudiants un e-portfolio de présentation qui s'adapte clairement aux pratiques et aux habitudes qu'ils ont déjà avec LinkedIn ou Facebook.

## **5. Contexte de la recherche – Le projet e-portfolio de MATI Montréal**

MATI Montréal regroupe des chercheurs d'HEC Montréal, de l'Université de Montréal et de l'École Polytechnique qui s'intéressent aux questions liées à l'utilisation des technologies en éducation et en formation. La MATI Montréal a pour mission de développer des connaissances, des méthodes et des outils pour l'utilisation des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage des sciences, des mathématiques, du génie, de la gestion et des disciplines connexes.

Elle poursuit deux objectifs généraux étroitement liés :

- le développement de connaissances fondamentales et de connaissances appliquées (incluant les méthodes et les outils) propres à ce domaine stratégique ;
- le transfert de ces connaissances en vue de leur intégration et leur utilisation dans différents programmes d'étude offerts par les institutions partenaires.

Suite à une consultation sur le campus, MATI Montréal a lancé un vaste projet relié à l'utilisation des portfolios électroniques.

Il s'agit pour l'heure de s'intéresser à la mise en place d'un tel système au sein des trois institutions qu'elle représente : Université de Montréal, HEC Montréal et Polytechnique.

Cette mise en place se veut être en lien direct avec les attentes du public actuel. Ce public étant à la fois la communauté éducative avec les étudiants et les professeurs, mais aussi la communauté professionnelle incarnée par les futurs employeurs et les recruteurs.

L'un des buts de la MATI Montréal est de proposer un outil capable de mettre en valeur les capacités et réalisations des étudiants afin qu'ils puissent s'insérer dans le milieu professionnel. Il est donc nécessaire, pour notre sujet de recherche, de penser à un e-portfolio personnalisé qui réponde aux besoins de communiquer de l'information, de mise en valeur et d'évaluation des compétences (Naccache, Samson et Jouquan, 2006) auprès des futurs recruteurs. De la même manière, notre problématique est double : elle cherche également à montrer que les recruteurs auraient tout intérêt à utiliser un tel outil dans leur processus de recrutement. Il s'agit donc de savoir si l'implantation de ce type de système est désirée par les recruteurs et si cela peut faciliter leurs pratiques.

## **6. Problématique**

Au regard de notre revue de littérature et des exemples étudiés, l'aspect présentation du projet e-portfolio apparaît comme un nouveau moyen de communication, donnant lieu à un premier regard sur le parcours, les travaux et les réalisations des utilisateurs, à savoir les étudiants finissants. Nous visons à développer la dimension présentation dans le but de valoriser l'utilité des e-portfolios auprès des étudiants mais aussi d'améliorer le processus de recrutement au niveau des recruteurs. Ce développement permet d'incorporer la dimension des compétences et du processus de formation tout au long de la vie.

Ce système pourrait s'avérer un réel atout en ce qui concerne l'insertion professionnelle

future des étudiants. Trop souvent, les employeurs sont soumis à l'incertitude face aux candidats à l'embauche et ne peuvent se fier qu'aux CV et à leur intuition.

Par ailleurs, beaucoup d'étudiants se trouvent en difficulté lorsqu'il s'agit d'apporter la visibilité nécessaire à la pleine mise en valeur de leur parcours. Prenant en compte ces paramètres, l'aspect présentation offre un support supplémentaire à la justesse du jugement de l'employeur, et peut constituer une preuve de plus pour témoigner du potentiel de l'étudiant.

S'appuyant sur Open Syllabus, le projet e-portfolio de la MATI désire s'insérer au cœur de la technologie SAKAI. La flexibilité et le cadre qu'offre Open Syllabus sont des atouts qui permettront de mettre en place ce projet au cœur de la communauté éducative. La possibilité de paramétrer de nombreux éléments au sein du système permet de proposer un outil portfolio extrêmement flexible, capable de répondre aux attentes des utilisateurs, qui pourront configurer des autorisations différentes, et mettre à la disposition des employeurs des portfolios qui leur ressemblent, qui expriment et mettent en avant leur potentiel.

À ce propos, il convient de poser les questions de recherche générales suivantes : Comment mettre en valeur cette démarche réflexive de l'apprenant tout au long de son parcours ? De quelle manière les e-portfolios de présentation peuvent-ils se démarquer et offrir un véritable outil de placement aux étudiants comme aux recruteurs ? Quels sont les différents aspects d'un e-portfolio qui sont importants pour la communauté éducative, et qui sont en mesure de susciter l'intérêt d'un recruteur ? Quelle serait l'interface d'un système de e-portfolios pouvant supporter l'activité de construction d'utilisation des e-portfolios ?

Pour répondre à ces questions générales, il est important, selon les procédures des Interfaces Humains Machines (IHM), de faire d'abord une analyse des besoins des utilisateurs (recruteurs et étudiants). Il faut ensuite élaborer une maquette puis l'évaluer auprès de ces mêmes utilisateurs visés.

## **7. Méthodologie**

### **a) Méthodologie d'analyse des besoins et d'évaluation auprès des utilisateurs**

Le premier but au sein de cette recherche était d'étudier les utilisateurs finaux, qui sont les mieux placés pour évaluer et influencer le développement du produit. Si le produit final correspond à leurs besoins, envies et caractéristiques, il a toutes les chances d'être adopté. La conception centrée sur l'utilisateur impose que le développement du produit soit guidé avant tout par les besoins des utilisateurs plutôt que par les possibilités technologiques.

Nous basons notre méthodologie sur la norme 13407 (Norman, 2004), qui vise le champ plus large du cycle de conception d'applications informatiques et détermine les exigences auxquelles un projet doit répondre pour être considéré comme "centré sur l'humain". Elle concerne la méthodologie de conception et l'intégration de la démarche ergonomique dans un cycle de développement.

Il est important de s'intéresser aux cinq aspects de cette norme afin de mieux cibler les exigences de la recherche :

- Une préoccupation en amont des utilisateurs, de leurs tâches et de leur environnement ;
- La participation active de ces utilisateurs, ainsi que la compréhension claire de leurs besoins et des exigences liées à leurs tâches ;
- Une répartition appropriée des fonctions entre les utilisateurs et la technologie ;
- L'itération des solutions de conception : nous pouvons nous imaginer le cycle comme une spirale, une démarche qui boucle et reboucle jusqu'à ce que le système satisfasse aux exigences définies au préalable ;
- L'intervention d'une équipe de conception multidisciplinaire. La conception centrée utilisateur représente en effet plus que de simples considérations sur « l'utilisabilité ». Son caractère global vise une expérience-utilisateur optimale. Cette notion d'expérience-utilisateur est au carrefour de disciplines différentes (facteurs humains, architecture de l'information, design, marketing, qualité, etc.).

Nous avons cherché au maximum à aller sur le terrain rencontrer les utilisateurs qui ont développé des systèmes de e-portfolios de type présentation, afin de voir ce qui existe et d'étudier ce qui pourrait être amélioré. Nous avons rencontré des étudiants, mais aussi des professeurs et des gens du milieu, qui consultent ces e-portfolios pour trouver un candidat à un poste ou simplement prendre des informations sur la formation offerte et les compétences acquises. À travers des entrevues orientées vers les recruteurs du marché du travail et la communauté étudiante, nous avons essayé de cerner les attentes et les besoins vis-à-vis des e-portfolios de présentation. Il s'agissait tout d'abord de les sensibiliser et leur expliquer quel était notre but au sein du projet. Nous souhaitons appréhender leurs réactions et idées afin de réaliser une analyse des besoins nécessaire pour adapter le système de e-portfolios au développement.

À chaque rencontre avec les usagers, il a fallu tout d'abord bien expliciter ce qu'était un portfolio, le définir, le cadrer pour positionner cet outil comme un futur outil au stade de recherche et non pas comme un outil existant. Cette nuance a été difficile à implanter car, comme tout travail de recherche, ce que nous désirons obtenir à la base évolue au fil du temps, selon les idées des usagers mais aussi, dans notre cas, selon les usages qu'ils ont de la maquette. De plus, l'ensemble des entretiens menés avec les recruteurs ou les étudiants sont présents au sein de ce mémoire. Afin de respecter les engagements pris dans le certificat d'éthique auprès des utilisateurs, aucun de leurs vrais prénoms n'a été utilisé. Tous les prénoms que nous retrouvons dans l'analyse sont fictifs.

De plus, étant donné que cette recherche vise un outil du domaine des nouvelles technologies, il a fallu tenir compte de la possibilité que le public rencontré réagisse plus ou moins différemment selon les pratiques existantes dans son quotidien. C'est souvent le cas, car même parmi les étudiants issus de la nouvelle génération, certains n'ont pas une pratique développée des réseaux sociaux ou des outils du web. Il est donc impératif de leur expliquer certaines notions ou aspects de manière plus importante.

### **b) Choix du terrain de recherche**

Afin d'être au plus près des utilisateurs et de bénéficier d'une rétroaction significative et de qualité sur le système, il est nécessaire de lier notre étude à un terrain de recherche concret, au sein duquel nous pouvons mener des entretiens et des questionnaires auprès de la communauté éducative. L'interaction directe avec les utilisateurs s'avère essentielle pour créer un e-portfolio de présentation qui touche au plus près les besoins premiers des utilisateurs. Trois départements ont été ciblés durant cette recherche de terrain, conformément à certaines spécificités et besoins préalablement discernés :

- HEC Montréal, intéressé par le futur système en vue de le greffer aux outils dont dispose déjà le bureau de placement de cette institution. Au cours d'une rencontre avec eux, ils ont trouvé intéressante notre idée de greffer notre concept de e-portfolios à leur système de base de données sur lequel les étudiants d'HEC s'inscrivent.

*In fine*, notre système offrirait à l'institution une meilleure mise en valeur des compétences de l'étudiant. Face à un employeur, cela mettrait en avant la démarche réflexive qui aboutit à une exposition des réalisations d'une manière concrète et donc de visualiser l'ensemble des travaux réalisés.

Nous avons consulté les recruteurs de diverses sociétés liées à HEC Montréal afin de cibler leurs attentes vis-à-vis d'un système de e-portfolios. Nous avons évalué avec eux les éléments clés qui pourraient lancer la création et la mise en service d'un tel système.

En outre, nous avons sondé le milieu étudiant d'HEC Montréal, afin de comprendre quels éléments ils comptent mettre en avant dans leurs e-portfolios et quelles sont leurs démarches mises en œuvre pour trouver un emploi à la fin de leurs études. L'ensemble de ces résultats est présenté dans l'analyse qui s'ensuit.

- Le Département de Communication, qui offre un milieu intéressant en ce qui a trait à la mise en avant des travaux dans le domaine des interfaces, de l'image et de la vidéo. La nature des étudiants en communication diffère grandement de ceux d'HEC Montréal. Nous avons ici affaire, non pas à de futurs gestionnaires, mais plutôt à des individus orientés vers la communication organisationnelle, médiatique et audio-visuelle : une dimension complémentaire significative pour l'étude et l'élaboration de e-portfolios de présentation.

- La Faculté de l'Aménagement, qui possède déjà un système de e-portfolios dirigé par l'association des étudiants. Ce système permet actuellement de visualiser les travaux des apprenants à travers quelques exemples, disponibles sous forme d'images ainsi que son profil. Ce système pourrait potentiellement être amélioré par notre étude en proposant une base plus structurée au niveau des standards de diffusion. La constitution des portfolios bénéficierait d'un retour direct de la part des apprenants, des professeurs, tout comme des employeurs.

En plus d'interroger la communauté étudiante, nous avons pu, au travers de nos contacts, mieux comprendre les besoins des usagers administratifs (Bureau de Gestion de Carrière d'HEC Montréal) et justifier certains choix dans la mise en place d'un e-portfolio de présentation. En quoi leurs évaluations sont-elles importantes dans le cheminement de l'apprenant et dans la constitution de cet outil, qui a pour but, rappelons-le, de les suivre tout au long de leur vie et de leur offrir en bout de ligne un emploi ?

## **8. Travail sur maquette**

Une fois la récolte de données réalisée au niveau des usagers et recruteurs lors des entrevues, nous avons effectué durant quelques semaines une première analyse des informations. Cette analyse a posé les bases du projet et traduit concrètement les attentes de chacun en une maquette de test réel. Nous avons dressé des préconisations techniques directement issues de notre analyse des besoins. Ces préconisations ont constitué les premières ébauches et ont abouti à la véritable maquette, qui était au préalable nécessaire à un test réel sur les futurs usagers.

Nous avons procédé à la réalisation d'une maquette graphique interactif avec le logiciel Axure. Ce logiciel professionnel permet de modéliser des sites internet et des maquettes

de logiciel afin de visualiser les spécificités à mettre en place au sein du système. Il offre une grande liberté de création et permet de créer une maquette visuelle interactive avec les utilisateurs et les informaticiens, et de la valider avec ces derniers. Pour utiliser ce logiciel, nous avons eu la possibilité d'être formé par un professionnel de ce logiciel qui agit dans une grande société de design et site web de Montréal. L'expérience fut très intéressante et nous a permis de faire évoluer le maquette au fil du temps, étant donné que plusieurs versions ont été nécessaires pour atteindre le maquette final. Ces nombreuses versions ont été influencées par les diverses rencontres avec les différents usagers mais aussi par le personnel administratif qui utilise déjà des stratégies de recrutement au sein des institutions comme, par exemple, les techniciennes du Bureau de Gestion de Carrière de HEC Montréal. La maquette sera présentée à la section 9.2 suite à l'analyse des besoins.

Une fois les premières versions testables disponibles, nous avons rencontré à nouveau ces mêmes usagers approchés lors de l'analyse des besoins. Suite à leur expérimentation du maquette de e-portfolio, nous avons recueilli leurs commentaires sur l'utilité et la valeur ajoutée d'un tel système pour valoriser leurs apprentissages et les aider à trouver un emploi dans le cas des étudiants, et pour sélectionner des candidats dans le cas des recruteurs/employeurs.

## **9. Analyse**

### **9.1. Entretien avec les recruteurs (Annexe 1)**

Au mois de Février 2010, nous avons commencé le processus d'analyse des besoins pour la conception d'un outil de e-portfolio de présentation afin de comprendre les besoins des usagers et en particulier ceux des recruteurs. Le travail de recherche s'est

tout d'abord orienté vers HEC Montréal qui offrait de part son positionnement très proche du marché de travail, la possibilité de rencontrer des recruteurs. Nous avons estimé qu'ils seraient à même de nous donner leurs avis sur les méthodes de recrutement issues des nouvelles technologies et que nous pourrions obtenir leurs avis sur les e-portfolios de présentation via une discussion semi-dirigée organisée par le service de gestion de carrière de HEC Montréal.

Cette entrevue en présence de dix recruteurs travaillant chacun dans des grandes sociétés canadiennes appartenant à des secteurs d'activités différents, a duré près de deux heures et demie. Comme convenu dans le formulaire de consentement remis au début de l'entrevue, l'intégralité de la discussion a été enregistrée via un magnétophone et a été conservée à des fins d'analyse tout au long de ma recherche. Nous avons utilisé des prénoms fictifs tout au long de la rédaction de l'entretien avec les recruteurs afin de garantir la confidentialité des informations.

Le questionnaire utilisé (annexe 1) était assez large dans le cadre de cette réunion afin de cibler certains points qu'il apparaissait important d'aborder. Le déroulement de la réunion nous a empêchés parfois de suivre précisément ce questionnaire mais de manière générale l'ensemble des questions posées ont trouvé réponses et ont permis d'obtenir un panel d'éléments nécessaire à une première réflexion sur les e-portfolios.

#### **a) Introduction**

Nous avons d'abord présenté le projet en mettant l'accent sur l'importance grandissante accordée aux compétences dans la recherche de candidats et du besoin d'en formaliser la nomenclature. On remarque en effet dans différents domaines professionnels, l'apparition de processus d'agrément. De plus, devant l'internationalisation des informations, il est nécessaire de rendre les informations au sein d'un e-portfolio

interopérables afin d'en permettre un suivi efficace. Comme nous en parlions au sein de la revue de littérature, les recruteurs sont aussi soumis à un marché de l'emploi de plus en plus lié aux réseaux sociaux. Cette expansion des réseaux d'affaires ainsi que l'émergence d'un outil comme LinkedIn commence à avoir un impact sur les façons de faire ; le but de notre rencontre était donc de sonder les recruteurs présents afin d'évaluer si l'implantation d'un outil capable de répondre à ces différents besoins peut soulever l'intérêt.

### b) Pratiques et méthodes de recrutement

Afin de bien comprendre les façons de faire et de cibler adéquatement les besoins des recruteurs, nous avons demandé aux recruteurs présents d'exposer leurs pratiques et méthodes de recrutement. Avec le souci de respecter la confidentialité des recruteurs, il a été décidé que seul leurs pseudonymes seraient divulgués à travers cette étude.

Nous avons d'abord abordé le sujet des pratiques et des stratégies de recrutement qu'avaient les recruteurs au sein de leur entreprise. Daniel a expliqué que **les méthodes employées en interne étaient acceptables, mais que celles opérées en externe ne donnaient pas les résultats escomptés**. À son avis, les sites de recrutement qui devraient faciliter le recrutement externe ne le font pas nécessairement puisqu'ils noient l'information en en fournissant trop. Il a notamment cité l'exemple de sites internet comme Jobboom.ca ou Monster.ca qui ne répondent pas à l'heure actuelle aux attentes des entreprises, car ils ont tendance à fournir trop d'informations qui rendent la sélection trop confuse. Pour lui, il est extrêmement difficile de trouver « la perle rare » et il est préférable d'utiliser le réseautage plutôt que de se lancer dans une recherche sur des moteurs ou sites de recherches d'emploi qui ne répondent pas à ses attentes.

Richard a expliqué, pour sa part, que le processus de recrutement au sein des cabinets comptables était uniformisé. Tous les cabinets comptables utilisent le même type de recrutement ce qui permet une interopérabilité et un échange de données acceptables. Ils utilisent le formulaire ACSEE pour récupérer un nombre important d'informations sur les futurs étudiants. Il s'agit d'une sorte de CV évolué qui apporte de nombreux éléments supplémentaires. Le traitement qui est fait de ces formulaires laisse toutefois à désirer. En effet, une fois tous les formulaires placés sur une base de données en ligne, le tri et la sélection doivent se faire manuellement. En effet, il n'y a pas un outil qui permet une recherche sélective des informations importantes.

### c) Certification

L'un des buts visé était de **proposer une certification des données au niveau des portfolios en établissant un lien entre le portfolio de l'étudiant et l'établissement où il est diplômé**. Cette certification conduirait à une standardisation des données et la possibilité pour **les recruteurs** d'avoir des informations concrètes et certifiées **afin de gagner du temps dans leur processus**.

De plus, nous avons abordé le principe de recherche sélective avec la mise en place de mots clés permettant une recherche précise d'un profil. Richard a trouvé cette idée extrêmement intéressante, tout en indiquant qu'il était prépondérant de penser à l'après portfolio, c'est à dire la partie entrevue car pour lui les deux processus sont liés et **l'aspect humain ne doit pas être négligé**. Dominic, quant à lui, a trouvé totalement novatrice cette idée de certifier les informations de l'étudiant. Il pense que cela serait un gain de temps précieux pour le recruteur (« Time is money ») et que cela serait d'une grande utilité. Il a abordé aussi le principe de recherche sélective qu'il a trouvé intéressant, car il permettrait le ciblage précis d'un profil que les recruteurs recherchent.

Nous avons compris donc à travers les réponses des recruteurs, que le gain de temps est l'une de leurs premières préoccupations. Il était indispensable pour eux de pouvoir conjuguer un choix précis des candidats à un « timing » rigoureux, bien souvent imposé par la haute direction, pour accélérer le choix du futur employé. L'outil e-portfolio de présentation devrait donc permettre aux recruteurs de sélectionner rapidement des candidats selon divers critères spécifiques. Il devrait aussi certifier certaines informations directement par l'établissement d'origine afin de supprimer un processus qui s'avère parfois long et complexe, celui de la validation des diplômes.

Nous nous sommes alors intéressés aux expériences déjà vécues par les recruteurs dans le domaine du e-recrutement. Jean a fait un bref descriptif de ce qui s'était passé ces dernières années dans le domaine et a indiqué que cela faisait quelques années qu'il réfléchissait à ce type de système. Pour lui, ce type de projet a un bel avenir devant lui. Cependant, il a mis l'accent sur un point important : en plus du profil technique de l'étudiant, il fallait également s'intéresser à son profil psychologique. Pour lui, il serait judicieux de joindre un test de personnalité lors de la constitution du portfolio; ces tests sont souvent demandés par les recruteurs dans leurs processus de recrutement. Il a indiqué que si ce projet s'élevait au-delà des concepts de base, il y avait une chance qu'il ferait la différence. Concernant la certification, il a estimé qu'il était primordial que les universités apportent une forme de validation pour avoir une valeur ajoutée au produit.

Nous avons précisé que la certification ne pourrait être qu'un axe futur du projet. En effet, lier des normes de certifications aux portfolios de présentation requiert tout d'abord des autorisations de la part des universités mais cela impose aussi certaines contraintes techniques dans la mise en place comme le précise Van Coillie (2007). D'un point de vue des tests de personnalité, là aussi, je leur ai indiqué que ce type de mise en

place, serait à définir avec les futures universités qui pourraient utiliser ce système et qui, d'après Daniel, permettrait « un affinage encore plus précis du profil du postulant ». Pour Dino, cela permettrait de définir les critères de candidatures et de pouvoir prendre la mesure des candidats avant de les rencontrer en face à face.

#### **d) Réalisations des étudiants**

À travers ce thème, nous cherchions à connaître quel degré d'importance les recruteurs accordaient à la partie « réalisations » du CV qui est l'un des atouts majeurs d'un portfolio de présentation. Unaniment, les recruteurs ont indiqué qu'ils accordaient une place prépondérante aux réalisations scolaires, associatives et parascolaires des étudiants. Je me suis donc permis de soumettre l'idée d'un portfolio qui respecterait la norme du CV nord-américain avec une à deux pages de présentation tout en ayant la possibilité, à travers le format numérique, de « faire dérouler » certaines informations pour avoir un complément de données dans certains secteurs. D'une certaine manière, le portfolio de présentation se conformerait à une norme standard courte de deux pages maximum pour la présentation tout en offrant la possibilité de proposer du contenu enrichi dans chaque section si le recruteur désirait le visionner. Nous pouvons imaginer que chaque section comporterait une partie « en savoir plus » qui permettrait d'en apprendre davantage sur une expérience, la formation d'un étudiant.

Pour Francois, les étudiants oublient bien souvent de mettre en avant leurs expériences. Ainsi, avec les portfolios, les étudiants seraient sans doute plus susceptibles de proposer leurs réalisations personnelles, l'outil s'y prêterait sans doute plus qu'un CV papier.

Wendy mentionne que certains recruteurs doivent gérer environ 2000 CV lors de la période de recrutement. Elle accorde majoritairement une place plus importante aux compétences et réalisations qu'aux profils techniques, car généralement ces derniers sont

assez similaires. Pour elle, les e-portfolios lui permettraient de passer plus vite en revue les différents profils et de sélectionner les étudiants selon les critères de compétence qu'elle recherche. Une attention particulière devrait être portée aux problèmes de langue dans le choix des mots clés.

Pour cette raison et comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, il est important de réfléchir à une norme de standard (Leap 2A) qui permettrait de normaliser la recherche de profils au moyen de divers critères tels que la moyenne de l'étudiant, son score de langue et ses années d'expériences.

Nous les avons interrogés afin de connaître le temps que passe un recruteur sur son processus de recrutement. La réponse évoquée par Jean fut claire. Les étudiants doivent réfléchir à qui va s'adresser le e-portfolio. Ils doivent savoir que la toute première sélection des profils se fait en seulement une vingtaine de secondes.

Nous avons demandé alors aux recruteurs pourquoi ils désiraient à la fois que les étudiants se distinguent afin de sortir de l'ordinaire, mais qu'en contre partie ils réclament une standardisation? Comment doit-on comprendre cette ambivalence ?

Jean nous a présenté une explication du processus de recrutement. Il nous a expliqué que le recrutement s'opérait généralement selon plusieurs critères, mais notamment avec la création de trois piles de CV qui définissaient le choix du recruteur dans son processus. La dernière pile étant celle des profils retenus pour une entrevue d'embauche. Pour lui notre projet pourrait s'insérer dans ce processus si et seulement si nous avons quelque chose de rassurant à proposer au lecteur via une certification des données ou une standardisation qui faciliterait les tâches et les processus.

La question de rassurer les recruteurs apparaît ainsi comme l'un des axes centraux du projet, car trop souvent, sur les réseaux sociaux du Web notamment, nous retrouvons des informations erronées concernant certaines personnes. Une grande liberté d'expression peut aussi provoquer, chez les utilisateurs, une accumulation d'informations au sein de leurs e-portfolios qui n'est pas toujours vérifiée. Nathalie nous a alors questionné sur la crédibilité des informations au niveau des réalisations. Pour elle, un étudiant peut indiquer avoir été président d'une association, mais c'est plus la démarche et les actes qui intéressent le recruteur. Il est donc prépondérant que l'étudiant documente son expérience, qu'il puisse décrire les compétences ainsi acquises. Ce système permet d'incorporer alors un contenu réflexif qui propose à l'étudiant d'être conscient des expériences qu'il vit et d'être capable de les retranscrire au sein de son portfolio.

Mais, afin que les étudiants puissent avoir un cadre, une base pour ne pas trop sortir du champ du recrutement, Wendy a proposé de se focaliser sur le modèle qu'adoptent des universités américaines comme Harvard ou Stanford. Ces dernières utilisent leurs propres formats et proposent aux étudiants de créer des CV extrêmement concis et qui répondent exactement au marché de l'emploi. À travers ces CV standardisés, elles y trouvent personnellement un gain de temps important tout d'abord mais aussi elle visualise rapidement les qualités de chacun des postulants.

Les réalisations sont donc un point prépondérant car elles permettent aux étudiants de se mettre en valeur d'une manière concrète ; en pouvant appuyer les expériences qu'ils décrivent par des documents annexes, des preuves. Mais aussi et surtout les réalisations permettent aux recruteurs d'avoir un avis plus précis sur le postulant, d'affiner leurs choix et de s'intéresser en profondeur au candidat. Afin que ce processus puisse se développer et évoluer, il est indispensable, comme l'a dit Richard, que l'étudiant

diversifie son expérience en « ayant des activités extrascolaires qui lui permettent d'engranger des connaissances et d'établir des réalisations, devenant ainsi plus polyvalent. Le portfolio peut être l'expression de cette diversification de l'étudiant, il est alors une bonne vitrine pour mettre ces éléments en valeur. »

#### e) **Gestion des informations**

Il est apparu très important de bien gérer l'information lorsqu'un outil e-portfolio est implanté au sein d'un système déjà en place. Il faudrait être capable de limiter les actions avec des étapes, des sections et des thématiques. D'une certaine manière être capable de former le public à dévoiler ce type d'informations. Pour Daniel, l'outil idéal proposerait un panel de candidats, avec l'utilisation d'un système hiérarchique regroupant les notes de l'étudiant, ses réalisations, mais aussi une partie psychologique avec un ou plusieurs tests ainsi que des questions nécessaires à une pré-entrevue. De fait, les portfolios pourraient jouer un rôle intéressant en contribuant à réaliser l'objectif des recruteurs qui est de préparer au mieux leurs entrevues.

L'accent serait également mis sur la façon dont les étudiants se mettent en valeur. En effet, est-ce que la personne est capable de faire la différence une fois arrivée face aux recruteurs ? Est-elle capable d'appuyer une personnalité dynamique à un portfolio d'excellente qualité ?

Des idées telles que la présentation vidéo ont été discutées durant la réunion mais celles-ci comporteraient un danger au niveau de la discrimination. Pour Christian, cela devrait être proposé aux étudiants si le système devient populaire. Cette popularité du système ne pourra se faire que si et seulement si les étudiants utilisent l'outil portfolio mais surtout si les recruteurs adoptent cet outil dans leurs processus de recrutement. La loi de

l'offre et de la demande sera forcément un élément clé du succès : si les recruteurs et les entreprises viennent à adopter un système de portfolios, les étudiants suivront le rythme par après.

Avant de penser à un possible succès du projet, il était important de savoir si les recruteurs utilisent les outils déjà mis en place par les universités. Pierre s'interrogeait sur le fait que des outils existent au sein de HEC Montréal et a demandé si les recruteurs en faisaient régulièrement usage. D'après Wendy, c'est effectivement le cas mais elle utilise aussi comme d'autres, des outils indépendants pour faire son choix tel que MBA Focus pour les étudiants de MBA.

#### **f) Personnalisation du système**

La réussite du projet passera sans doute par une grande flexibilité de l'outil qui sera développé, et les recruteurs n'ont cessé de mettre cela en avant. Pour Christian, il était important de savoir si le futur système permettrait de répondre aux besoins de certains étudiants qui sont spécialisés dans deux voies différentes. L'outil permettra-t-il de mettre en valeur les deux intérêts d'études de l'étudiant ?

Une des idées du projet est de créer un outil capable de gérer plusieurs profils pour un même étudiant, de mettre en place un aspect multi facettes qui permette à l'étudiant de configurer des profils selon des postes différents, des sociétés différentes ou des exigences différentes (possibilité de cacher un score de certification qui n'est pas obligatoire pour un poste par exemple).

Quant à la personnalisation du système, Richard a estimé quand même qu'il serait judicieux de se pencher sur ce qui se fait sur les réseaux sociaux actuellement,

notamment sur LinkedIn ou Facebook, afin de satisfaire les futurs usagers qui seront généralement jeunes.

### g) **Références et recommandations**

De nos jours, la notion de références et de recommandations est très importante dans les processus de recrutement. Beaucoup de recruteurs demandent aux étudiants de posséder certaines informations pour valider et appuyer leur candidature. Au sein des e-portfolios, nous désirons incorporer cette dimension et permettre aux usagers de pouvoir lier leurs expériences ou formations à ces supports d'informations que sont les lettres de références. Dans le cas d'un stage en entreprise, on pourrait songer à un maître de stage qui validerait le rapport de l'étudiant en y apposant un avis ainsi qu'une note. L'ensemble de ces informations pourrait sans doute aider les recruteurs.

Pour Jean et Dino, cela serait très utile pour plusieurs raisons :

- Les recommandations se feraient sur une base volontaire, il y aurait donc un appui de l'information.
- Cela enlèverait le processus de demande d'autorisation à l'étudiant, car pour consulter un ancien employeur d'un postulant, il faut obligatoirement son autorisation. À ce moment-là, ce serait **l'étudiant qui validerait les références et les communiquerait directement.**
- Il faudrait toutefois faire **attention à la qualité et à la pertinence des références.** Comme l'a expliqué Richard, nous avons tendance à voir des abus dans la présentation des références.

## h) Ouverture

Après avoir passé en revue un nombre important d'avis et de critères sur le projet nous avons voulu comprendre en quoi les systèmes actuels des recruteurs pouvaient être améliorés, quelles en étaient les limites ?

Nathalie a indiqué que leur système se devait de standardiser au maximum les informations et qu'ils avaient donc essentiellement besoin d'adapter continuellement leur système au niveau informatique. Actuellement, pour elle, le système n'est pas adapté, il y a un vrai manque de flexibilité. Pour François, il est clair qu'un portfolio répondrait à certaines attentes qu'ont les recruteurs, en permettant par exemple de pouvoir mieux apprécier un candidat avant de le voir, de mieux cerner qui il est.

Mais il est bien évident qu'uniformiser l'ensemble des informations et avoir un outil capable de répondre aux mêmes exigences dans des sociétés différentes imposent la création de standards importants. Justement, nous avons demandé aux recruteurs si des sociétés privées les avaient déjà contactés afin de leur proposer une solution de CV standardisé. D'après leurs réponses, il y a clairement un manque dans ce domaine, car personne ne s'intéresse à ce type de besoins. Cette interrogation sur la standardisation ou l'uniformisation des services a incité Pierre à se questionner sur la portée internationale de l'e-portfolio. Partant d'une problématique qu'il connaît au bureau de gestion de carrière, il a souhaité savoir si les recruteurs traitaient parfois avec des étudiants venant de pays étrangers. Bien souvent, ces personnes ont du mal à comprendre comment cela se passe sur le marché nord-américain. Il a émis l'idée que les e-portfolios pourraient aussi jouer un rôle de catalyseur en permettant d'avoir un volet éducatif avec des explications concernant les futurs employeurs, des fiches emploi intégrées... Dino a

mentionné qu'il y avait un réel problème avec les nouveaux arrivants, mal informés. Les portfolios permettraient peut-être de mieux les informer, les guider et leur indiquer les choses à faire et à ne pas faire.

La réussite d'un tel projet au niveau national ou international passe par deux aspects très importants que sont la standardisation mais aussi la personnalisation. La standardisation comme vu dans la revue de littérature avec la norme LEAP2A par exemple permettrait de proposer à chaque utilisateur un outil capable d'être interopérable et de pouvoir supporter des profils différents selon des institutions différentes voir même des pays. Concernant la personnalisation, il y aura toujours pour Jean, la nécessité de se conformer à des règles, mais l'étudiant devra être capable de détailler son profil personnel.

Pour finir sur l'aspect international, il serait intéressant de proposer un outil capable d'aller plus loin que les réseaux sociaux. Cet outil permettrait de jouer le rôle d'outil de standardisation concernant l'équivalence des diplômes au niveau mondial. En effet, on souffre actuellement au niveau international, d'un manque de concordance des diplômes selon différents pays qui crée une confusion au niveau du processus de recrutement. Si les portfolios venaient à être certifiés par les universités directement, cela permettrait de travailler sur une table d'équivalence des diplômes, un standard qui uniformiserait l'ensemble des informations et qui rendrait possible une portabilité dans chaque région du monde. Cela offrirait un gain incroyable en terme de temps pour les recruteurs mais permettrait aussi aux usagers de pouvoir postuler dans le monde entier sans s'interroger sur la concordance des diplômes qui posent parfois des problèmes. Cela irait au dessus des possibilités offertes par les réseaux sociaux qui se contentent actuellement de lister les diplômes sans en indiquer la concordance en fonction du pays indiqué.

En conclusion de toutes ces questions, nous avons cherché à savoir si les recruteurs et en particulier les sociétés seraient susceptibles de payer pour avoir ce type d'informations. La réponse fut positive à l'unanimité. Richard nous a expliqué que les sociétés, et la sienne particulièrement, recrute déjà à HEC Montréal. Ils payent une cotisation annuelle qui leur permet d'avoir un accès à un service qui répertorie les candidats et dans lequel les sociétés peuvent déposer des annonces d'emploi. Ce service universitaire est actuellement un complément des systèmes déjà en place dans les entreprises. Pour Dino, cela serait véritablement intéressant si l'outil universitaire pouvait totalement s'insérer dans les sociétés et non plus être seulement un complément. Pour lui, les sociétés seraient prêtes à investir beaucoup d'argent si cela accélérât les sélections de profils pour les recruteurs, si cela permettait de mieux visualiser les candidats à un poste. Il pense aussi que les étudiants seraient favorables à avoir un service payant si et seulement si ces derniers perçoivent une amélioration du recrutement universitaire et que par exemple le taux de placement via ce système augmente de façon importante.

#### **i) Conclusion**

Dominic nous a indiqué que la **réalisation d'un tel projet permettrait véritablement un gain de temps indéniable** et profiterait grandement aux étudiants dans le sens où les recruteurs pourraient passer plus de temps sur des étapes essentielles au départ et **mieux affiner les profils**.

Le but étant d'accélérer les démarches dès le départ pour arriver à l'étape de l'entrevue qui est de toute manière absolument indispensable. On imagine une situation où 150 CV sont disponibles pour l'obtention d'un poste. Si ces mêmes CV étaient numérisés sous la forme de portfolios, on pense raisonnablement que le recruteur pourrait bénéficier d'un

outil de recherche très précis, qui permettrait un filtre total dans les profils et surtout d'une manière extrêmement rapide. Cela serait **un véritable atout qui permettrait de décortiquer l'information, de bien cibler celle-ci.**

Il ne faut pas oublier que c'est une aide à la base. Cette aide apportée par les portfolios serait certes considérable, mais la dimension humaine et l'expression de la personnalité de l'étudiant doivent aussi occuper une place importante.

Avec cette réunion, nous avons obtenu de nombreuses informations et réactions qui ont influencé la suite de notre recherche. Alors que nous voyions le projet comme un besoin des étudiants, nous avons compris après cette réunion il est devenu clair que les recruteurs allaient jouer un rôle prépondérant. En effet, ce sont eux qui dictent les processus de recrutement sur le marché du travail et ce sont eux qui imposent inconsciemment aux étudiants certaines pratiques. Si aucun recruteur ne décide d'utiliser un système précis, les étudiants pourront en faire usage tant qu'ils le voudront, mais celui-ci n'aura aucun intérêt et il ne débouchera sur aucun résultat.

## **9.2. Développement de la maquette**

C'est suite à cette réunion que nous avons entrepris l'élaboration de la maquette en nous basant sur les idées proposées au fil des échanges. Nous sommes partis du principe que cette maquette devait satisfaire l'ensemble des usagers mais qu'il était important de positionner l'avis des recruteurs en priorité. Comme nous l'avons expliqué précédemment, mais aussi au regard de l'expérience menée en France à Angers relatée dans la revue de littérature, il est clair qu'une part importante du succès des e-portfolios de présentation provient de l'acceptation par le monde du travail de ces derniers comme outil de référence dans le domaine du recrutement.

Nous avons étudié les systèmes qu'utilisaient déjà certains des recruteurs présents à la réunion. Nous nous sommes rendus dans certaines sociétés pour observer les options disponibles dans leurs systèmes internes afin de tenter de les incorporer dans la future maquette. Cela nous a permis de distinguer les qualités et défauts des systèmes et processus déjà utilisés dans ces différentes sociétés. De plus, comme nous souhaitons rendre l'interface « user-friendly », nous avons discuté et réfléchi avec les acteurs du monde professionnel d'une maquette qui soit très proche, au niveau des options, de ce qui se faisait sur le réseau social LinkedIn ou sur un outil comme Europass CV.

Concernant la partie générale de la maquette, elle repose sur les trois aspects principaux qui donnent lieu à trois sections distinctes.

La section **Expériences** permet aux étudiants de lister une à une leurs expériences professionnelles. Qu'il s'agisse d'un stage, d'un emploi, ou d'une expérience de bénévolat par exemple, cette partie donne l'opportunité à l'étudiant de faire part aux recruteurs de ses capacités et compétences, mais aussi d'avoir un regard réflexif sur ses propres expériences qui aide à démontrer ce qu'elles lui ont apporté concrètement. La maquette ne permet aux étudiants que d'indiquer une seule expérience : il était impossible d'obtenir, à ce stade, une liste rassemblant l'ensemble des expériences des étudiants. Notez néanmoins, que notre maquette, même final, ne permet pas de sauvegarder les informations faute de base de données. Ces premières versions de la maquette réalisées pour la partie Expérience ont été clairement influencées par LinkedIn et Europass, en attendant que nous ayons recueilli les avis des étudiants.

**Expérience professionnelle**

De JJ MM AAAA -- Format --

A JJ MM AAAA

Fonction ou poste occupé

Principales activités et responsabilités

**Nom et adresse de l'employeur**

Nom

Numéro / Rue

Localité

Code postal

Pays

Type ou secteur d'activité

Sauvegarder

Figure 1 : Section Expériences sur Europass CV

### Ajouter un poste

Nom de l'entreprise :

Intitulé du poste :

Période :  Ceci est mon poste actuel

Choisir... Année à Choisir... Année

Description :

[Voir des exemples](#)

ou

Figure 2 : Section Expériences sur LinkedIn

### Ajouter une expérience professionnelle

**Intitulé du poste**

Entreprise  Type de contrat

Ville  Pays

Date de début  Date de fin

**Missions (responsabilités, projets...)**

(Visibles uniquement sur la page en savoir +)

**Afficher en page d'accueil**  
(Selectionnez vos expériences les plus valorisantes)

Figure 3 : Section Expériences version Maquette 1 (Avril 2010)

La section **Formations** permet aux étudiants de mettre en avant les formations qu'ils ont effectuées dans le pays où il se trouve actuellement comme dans un pays étranger. Cette partie apprécie le parcours scolaire d'un étudiant, permet de visualiser sa moyenne certifiée, ses résultats aux tests de langues etc... D'après les recruteurs, cette partie doit être renforcée par une standardisation qui permette d'obtenir une concordance des diplômes internationaux. Cela offrirait une capacité de recrutement à l'international qui fait encore défaut d'un point de vue global.

Là encore, cette version 1 de la maquette a été créée conformément aux discussions avec les recruteurs mais en prenant toujours appui sur LinkedIn et Europass CV. En date du mois d'avril 2010, elle diffère du résultat final obtenu aujourd'hui (Maquette 2), mais permet de visualiser la base d'informations qui nous semble nécessaire.

#### Ajouter Formation

---

**Pays :**

**Province :**

**Diplôme :**

**Domaine(s) d'études :**   
Exemples : Management, Physique, Économie

**Années :**  à   
Conseil : étudiants, sélectionnez l'année prévue d'obtention de votre diplôme

**Activités et associations :**   
Conseil : séparez les activités par des virgules  
 Exemples : Président de l'Association des Étudiants (1992), Junior Entreprise X, Champion inter-régional d'athlétisme

**Informations supplémentaires :**

[Voir des exemples](#)

---

ou [Annuler](#)

Figure 4 : Section Formations sur LinkedIn

| Éducation et formation  |                         |
|---|-------------------------|
| De  | JJ MM AAAA -- Format -- |
| A   | JJ MM AAAA              |
| Intitulé du certificat ou diplôme délivré                     | <input type="text"/> ?  |
| Principales matières / compétences professionnelles couvertes | <input type="text"/> ?  |
| <b>Établissement d'enseignement et de formation</b>           |                         |
| Nom   | <input type="text"/> ?  |
| Type  | <input type="text"/> ?  |
| Numéro / Rue  | <input type="text"/> ?  |
| Localité  | <input type="text"/> ?  |
| Code postal   | <input type="text"/> ?  |
| Pays  | <input type="text"/> ?  |
| Niveau dans la classification nationale ou internationale     | <input type="text"/> ?  |
| Domaine des études  | <input type="text"/>    |
| <input type="button" value="Sauvegarder"/>                    |                         |

Figure 5 : Section Formations sur Europass CV

**Ajouter une formation**

Nom de la formation

Etablissement

Date de début  Date de fin

Description courte de votre formation

 [Ajouter plus de détails](#) ▼  
(Visibles uniquement sur la page en savoir +)

  **Afficher en page d'accueil**  
(Selectionnez vos formations les plus valorisantes)

**Enregistrer** **Annuler**

Figure 6 : Section Formations version Maquette 1(Avril 2010)

La troisième et dernière section, **Portfolios**, n'a pas concrètement d'équivalent au sein de LinkedIn ou Europass : ces deux systèmes n'ont pas la même approche du lien qui pourrait exister entre une expérience et une réalisation. Au sein du e-portfolio, nous souhaitons que l'étudiant puisse lier une formation à une réalisation. Par exemple, il suffit à l'étudiant de remplir toutes les informations au sein de sa formation et de valider celle-ci. S'il désire lier des documents à cette formation, il lui suffit de les indiquer dans l'espace Portfolio et de les lier à l'espace qu'il désire associer. Par exemple, un étudiant ayant réalisé un stage peut lier directement son rapport de stage au format PDF pour que le recruteur puisse le visualiser. Ce processus enrichit chacune des expériences ou

formations pour leur donner une valeur ajoutée accrue et permettre à l'étudiant de valoriser chaque étape de sa vie professionnelle.

Maquette de la section "Ajouter un document au portfolio". Le formulaire est encadré par une barre de navigation avec des onglets "Accueil", "Experience", "Formations", "Portfolio" et "Contact".

Le titre principal est "Ajouter un document au portfolio". À droite, il y a un sous-titre "(Sélectionner vos formations les plus valorisantes)" et un bouton "Afficher en page d'accueil" avec un pictogramme de maison.

Le formulaire contient les champs suivants :

- Un bouton "Parcourir" à gauche d'un champ de saisie de fichier.
- Un champ "Titre :".
- Un champ "Type :" avec un menu déroulant "Choisir Type...".
- Un champ "Description :" avec le texte "Description..." à l'intérieur.
- Une question "Qu'est ce que cela vous a apporté ?" au-dessus d'un grand champ de saisie.
- Un lien "Partager / Demande de commentaires" en bas à droite.

Figure 7 : Section Portfolios version Maquette 1 (Avril 2010)

Comme expliqué dans la méthodologie, nous avons décidé d'appuyer ces trois sections qui composent les e-portfolios de présentation sur les objectifs des recruteurs avant tout. C'est seulement quelques semaines plus tard que les étudiants ont pris part au processus de recherche. Leurs avis nous ont permis de valider certaines informations et de modifier de nombreux aspects des e-portfolios comme nous allons le voir dans la prochaine partie.

### **9.3. Entretien avec les étudiants**

#### **a) Entrevue sur le thème des pratiques et des e-portfolios (Annexe 3)**

Avant d'aborder le test de la maquette, nous avons interrogé une vingtaine d'étudiants provenant de HEC Montréal, de l'Aménagement et de Communication, sur le thème des e-portfolios de présentation. Ces entrevues se sont déroulées individuellement et ont duré une trentaine de minutes à chaque fois. Il s'agissait de s'intéresser aux pratiques des étudiants concernant Internet, les réseaux sociaux mais aussi de récolter leurs avis concernant les solutions de placement en ligne. Nous avons brièvement expliqué le but de notre étude, afin de sonder leurs opinions sur les e-portfolios de présentation. Ces entrevues visaient à introduire le test futur de la maquette par ces mêmes usagers. Nous avons utilisé dans cette analyse, comme pour les recruteurs, des surnoms afin d'identifier les étudiants qui avaient accepté de participer aux entrevues. Pour chaque thème abordé, nous avons fait le choix de ne conserver que les commentaires les plus pertinents.

Notre premier objectif a été d'explorer les modes de fonctionnement des étudiants concernant les outils du web, leurs pratiques sur les réseaux sociaux et leurs rapports avec Internet.

D'une manière générale, les étudiants interrogés utilisent Internet de manière quotidienne et possèdent au moins un compte en ligne sur l'un des principaux réseaux sociaux.

Romain, étudiant à HEC Montréal, explique notamment sa très forte utilisation de Facebook et de son service de « groupe » pour essayer de trouver des sociétés qui recrutent. Pour lui, il est impératif que la création d'un outil faisant le lien entre le monde universitaire et le domaine du recrutement soit basé sur un service en ligne car cela permettra à l'étudiant d'avoir une ouverture vers l'international qu'il n'a pas actuellement. De plus, en termes d'utilisation, il pense que l'outil devra être le plus « user-friendly » possible pour que les étudiants puissent bénéficier d'une prise en main rapide. Concernant, ses méthodes de candidatures pour un emploi, elles sont de deux sortes : la candidature spontanée via son réseau de contacts personnels mais aussi le dépôt de CV sur des sites internet spécialisés dans le recrutement en ligne.

Sophie, étudiante en communication à l'Université de Montréal, a des pratiques bien différentes de Romain. Elle utilise principalement le site de l'Université et les services au sein de son département pour essayer de trouver un stage ou un emploi. Elle met en avant la rapidité et la qualité de ce service car très simple d'utilisation : « Etant inscrite, je reçois par courriel toutes les nouvelles offres de stage et d'emploi que les recruteurs envoient à l'université ». Elle considère qu'Internet offre une nouvelle dimension dans le processus de recrutement des étudiants, car il permet aux utilisateurs de pouvoir rajouter plus d'informations sur un seul espace, tel des documents en lien internet, chose qui serait plus difficile à faire avec un format papier. De plus, elle estime qu'Internet offre un panel de recherche plus large pour une annonce d'emploi car elle peut choisir et déterminer des critères qui sont orientés vers les responsabilités demandées et surtout en

fonction de son profil. Cela lui permet de savoir si elle possède les compétences permettant de remplir les différentes tâches demandées afin d'être sûr d'être une candidate potentiellement intéressante.

Le deuxième objectif de ces entretiens était de passer en revue l'utilisation de certains systèmes web comme LinkedIn, Jobboom, Monster ou Viadeo. Nous avons aussi invité les étudiants à émettre des critiques sur les CV papiers en leur demandant leurs avis sur l'insertion de réalisations au sein de futurs e-portfolios.

Concernant l'utilisation des différents services, il faut noter que l'usage selon les étudiants diffère grandement. Autant l'outil Internet est majoritairement très utilisé par les étudiants sondés, autant l'utilisation de systèmes de recrutement en ligne est beaucoup plus disparate.

Alexandre, doctorant en communication à l'université de Montréal, a pour sa part une très forte utilisation de LinkedIn. Selon lui, ce réseau social peut constituer une bonne vitrine, car il considère que le service remplit très bien son rôle dans un processus de réseautage nécessaire à une recherche d'emploi. Les e-portfolios de présentation pourraient être un ajout intéressant, mais il ne croit pas qu'il serait essentiel à sa recherche d'emploi. Si ceux-ci importaient automatiquement une bonne part de ses travaux, compétences acquises grâce à une intégration avec les bases de données universitaires (certification), là, l'utilité de ce service serait considérable.

En revanche, Alexandre est beaucoup plus critique à l'égard de sites comme Jobboom ou Monster.ca. Il estime que ces sites contiennent beaucoup d'informations non pertinentes, et que dans le cas d'un étudiant en Doctorat, l'offre n'est pas toujours réellement au niveau d'un étudiant.

Du côté de Célia, étudiante à HEC Montréal, la critique de sites comme Jobboom ou Monster est encore plus forte. Elle estime qu'il y a une inefficacité à mettre en avant les aspects originaux du parcours scolaire d'un étudiant. Les formulaires d'inscription sont trop longs à remplir, et il n'y a pas de place pour une personnalisation par l'étudiant de son profil. Le point le plus négatif est sans doute la grande difficulté qu'ont les étudiants à se démarquer sur ce type de systèmes car ayant elle-même utilisé Jobboom à plusieurs reprises, elle n'a jamais eu aucune réponse positive. Elle pense en effet que l'objectif primordial pour un étudiant est de pouvoir se démarquer afin de proposer un profil différent pour chaque candidat à un recruteur. Ce démarquage pourrait s'exprimer par la possibilité de lier des réalisations au profil de l'étudiant.

Nous pouvons aussi noter qu'unaniment les étudiants sondés trouvent que les CV papiers et les méthodes de recrutement actuel ne sont plus en adéquation avec les études qu'ils suivent ou les expériences qu'ils accumulent. Ils estiment qu'il est nécessaire, de plus en plus, de pouvoir mettre en avant leurs réalisations afin de pouvoir se différencier sur le marché du travail. À ce propos, Delphine qui est étudiante au département de design intérieur de l'université de Montréal, estime que la mise en place des réalisations sur les e-portfolios est primordiale pour des étudiants de son département. En effet, un étudiant de design cherchera à montrer ses capacités en graphisme, ses créations en vidéo ; l'ajout et la mise en place d'un outil comme les e-portfolios pourraient donc certainement favoriser ce type d'étudiants en leur permettant d'utiliser le support numérique pour démontrer leurs capacités et leurs travaux.

Le troisième objectif de ces entretiens était de s'intéresser aux connaissances sur les e-portfolios qu'ont les étudiants, et de discuter avec eux de l'apport que pourrait avoir ce produit dans leur quotidien et leur avenir scolaire.

En préambule de cette partie de l'entretien, nous avons demandé à chaque étudiant une définition personnelle d'un e-portfolio de présentation. Les réponses que nous avons obtenues sont pratiquement similaires et assez éloquentes. Pour les étudiants sondés, un e-portfolio de présentation est en effet assimilé comme étant un outil du Web pour Sophie, une mise en ligne des travaux personnels pour Romain, un journal professionnel en ligne pour Mehdi.

Ces réponses démontrent l'importance de visualiser les e-portfolios comme des outils multimédias et non pas comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, comme seulement des documents papiers qui structurent et documentent la scolarité d'un étudiant. Les étudiants désirent que le support numérique accompagne la mise en place de cet outil car cela correspond aussi à leurs pratiques quotidiennes. Comme le précise Mehdi, étudiant en communication à l'université de Montréal, les e-portfolios de présentation « représentent un élément totalement novateur qui à moyen terme pourrait supplanter les formats papiers et les CV notamment ». Pour Sabrina, étudiante à HEC Montréal, les portfolios permettraient aussi aux recruteurs de se faire une idée plus précise des étudiants avant de procéder à des entrevues. Elle estime que « les recruteurs pourraient se faire une idée des facettes du candidat en visualisant son e-portfolio de présentation ».

À travers la dernière partie de l'entretien, nous avons abordé quelques pistes de réflexion concernant le développement possible du futur outil. En se basant sur les propositions des recruteurs, et au travers des recherches menées sur le sujet, nous avons sondé les étudiants sur certaines possibilités que pourrait offrir le portfolio. Cette étape était essentielle dans le processus de validation et d'acquisition envers les usagers.

L'un des aspects importants qui a été abordé durant la réunion avec les recruteurs concernait la possibilité de certifier certaines informations d'un portfolio de présentation. C'est le premier point que j'ai décidé d'aborder avec les étudiants dans cette dernière partie. Pour Alexandre, cet aspect de certifier les informations apporterait un vrai plus si et seulement si les recruteurs reconnaissaient cela. En effet, il estime que l'idée de certifier une moyenne d'un étudiant serait un réel avantage car cela supprimerait certaines contraintes administratives imposées aux étudiants. Actuellement, un étudiant qui doit fournir des informations de ce type à une société pour un entretien, doit se rendre au registrariat de son université et faire imprimer un relevé de notes. Cela impose un processus administratif qui pourrait être simplifié, voir remplacé par un e-portfolio de présentation et une solution de certification. Au cours de mon explication, plusieurs étudiants ont réellement compris ce vers quoi nous voulions tendre. Les discussions ont alors fait apparaître de nouvelles idées très intéressantes. La comparaison des profils de différents étudiants a, par exemple, suscité beaucoup de discussions. Certains comme Célia étaient tout à fait pour cette pratique, car comme elle nous l'a expliqué, cela serait un bon élément que de pouvoir se comparer à d'autres personnes. Cela permettrait de motiver tout d'abord l'étudiant mais aussi de pouvoir avoir une échelle de valeurs au niveau de son expérience et de ses compétences. D'autres ont trouvé que cette fonction allait poser des problèmes. Sabrina a émis l'idée que cette option ne soit disponible que si l'étudiant en fait la demande, s'il décide de rendre son profil « comparable » aux autres. Enfin, certains étudiants comme Mélanie, étudiante en design industriel à l'université de Montréal, s'opposait complètement à cette idée. Elle estime que les étudiants sont placés sur une échelle de valeur et de compétition sans doute trop néfaste à leurs démarches pour trouver un emploi.

Lors de nos discussions, Mehdi et Delphine ont abordé le rôle primordial que jouait le registrariat dans la gestion de l'ensemble de ces tâches. Pour eux, si nous réfléchissons à une possible certification de certaines informations comme les moyennes scolaires ou les diplômes, il faudrait absolument travailler de concert avec eux. Du côté de Romain, la certification apparaît être un problème majeur. Il devient de plus en plus important, pour lui, que dans une société comme la nôtre, où le désir d'internationaliser les échanges est très présent, que l'éducation le fasse aussi. Il souhaiterait avoir une certification de ses diplômes pour pouvoir changer de pays, découvrir de nouvelles cultures tout en pouvant faire reconnaître ses expériences et ses formations. En plus de pouvoir offrir une ouverture sur le monde, ce type de certification offrirait d'abord une légitimité aux étudiants qui pourraient se présenter à des entrevues avec des informations pertinentes et qui peuvent faire la différence car bien souvent validées par des institutions et commentées par des professeurs.

Cette notion de commentaires a justement été abordée et fut reprise par nombre d'étudiants sondés. Ils estiment que cela les aiderait grandement si certains de leurs professeurs pouvaient ajouter des commentaires à leurs formations ou réalisations. Alexandre explique notamment le système des recommandations de LinkedIn. Il en fait à la fois une critique sévère mais il reconnaît aussi quelques qualités à ce système. Il pense qu'un système de recommandations ou références au sein de notre projet jouerait un rôle décisif vis-à-vis des recruteurs, car cela permettrait aux étudiants de bénéficier d'un apport de leurs formateurs, professeurs, directeurs au sein de leurs e-portfolios de présentation. Pour lui, il est indispensable d'éviter les dérives que nous retrouvons sur LinkedIn où tout un chacun peut se permettre de recommander une autre personne. Il

pense que l'information devrait être vérifiée et que les professeurs auraient l'autorisation d'apposer leurs avis seulement avec leurs identifiants universitaires.

Mehdi, qui vient de terminer son stage en relations publiques, pense que les commentaires sur les e-portfolios de présentation sont tout simplement indispensables. Il aimerait pouvoir à la fin de son stage présenter celui-ci sur un support numérique tel qu'un e-portfolio pour mettre en avant ses réalisations mais aussi pour bénéficier d'un retour direct de son maître de stage qui pourrait apposer ses commentaires et critiques sur son stage. Dans le cas des stages, il est évident que le portfolio de présentation aurait un rôle très important. Pour ce type d'expérience, il est important qu'administrativement les rapports de stage reçoivent une correction puis une note des professeurs. Ces derniers se mettent souvent en contact avec les maîtres de stage pour mieux apprécier les performances des étudiants. On peut penser, comme nous le suggère Sophie, que les échanges se fassent au sein du portfolio de l'étudiant avec la possibilité pour ce dernier de suivre les étapes de validation de son stage qui vont du dépôt de son rapport à l'obtention de sa note finale. Il pourra alors apprécier, selon de son choix de les publier ou non, l'ensemble des « feedbacks » tout au long du processus de validation de son rapport de stage.

Comme nous l'avions fait avec les recruteurs lors de notre entretien, nous avons décidé d'aborder l'aspect payant du futur projet. Nous avons demandé à chacun des étudiants, au regard de tous les points positifs présentés pour le e-portfolio de présentation, de nous donner leur opinion sur l'éventualité que le système soit payant pour eux mais aussi pour les recruteurs.

Cette question a fait polémique. Sur la vingtaine d'étudiants sondés, chacun a eu un avis totalement différent. Pour Gabrielle, étudiante en communication à l'université de

Montréal, et Alexandre, ce service devrait être gratuit. Gabrielle pense que les étudiants n'ont pas à payer pour ce type de système et que c'est à l'université de leur fournir des outils intéressants pour leur permettre d'atteindre le marché du travail. En revanche, elle estime que les recruteurs devraient financer une partie de ce système dans chacune des Universités où ils recrutent, car comme elle nous l'a clairement exprimé : « Même si c'est nous (les étudiants) qui faisons la démarche de postuler au sein des entreprises, c'est tout de même à eux (les recruteurs) que revient la mission de filtrer les candidats, d'avoir en main un maximum d'informations sur nous, donc je pense qu'il est justifiable que cela soit à eux en tout premier lieu de financer cet outil ».

Pour Alexandre, la volonté de gratuité provient d'une vision différente : « La certification des expériences et des formations me semble être le seul facteur distinctif d'intérêt entre ces services et les anciens. Le seul qui serait susceptible de me faire payer pour ce service. Les compétences, les recommandations ne sont pour moi que des améliorations mineures qui ne méritent pas d'être payantes. Surtout lorsque nous observons que les frais de scolarité des étudiants sont élevés et que les recruteurs pourraient financer ces systèmes ».

D'autres étudiants comme Romain ou Célia, seraient prêts à payer pour cet outil. Romain trouve que ce projet et l'idée de mettre en place des e-portfolios de présentation est novatrice. Il pense que cela pourrait améliorer le processus de recrutement des étudiants et que cela favoriserait à la fois les étudiants mais aussi les recruteurs. Personnellement, il accepterait qu'une somme maximum de 15 dollars annuels soit prélevée de ses frais de scolarité.

Célia accepterait de payer pour cet outil si celui-ci permettrait aussi une validation et une certification des informations. Elle souhaiterait que l'outil aborde l'aspect des ordres

professionnels. Étudiante en comptabilité et se destinant à une carrière au sein de l'ordre des CA (Comptables Agréés), elle pense que de nombreux étudiants qui suivent un cursus en comptabilité, médecine, finance apprécieraient de recevoir sur leurs e-portfolios de présentation des accréditations d'ordre professionnel. Pour cette raison, elle accepterait de payer une somme supplémentaire sur ses frais de scolarité annuels.

#### **b) Utilisation de la maquette : idées et critiques (Annexe 4)**

Dans les semaines qui ont suivi les entretiens avec les étudiants, nous avons repris le travail sur la maquette en intégrant ces nouvelles informations échangées. Lors des entretiens, nous avons demandé aux étudiants de participer à la suite de la recherche.

Ils ont accepté de tester la maquette modifiée pour poursuivre le processus de création et l'ajout de nouvelles spécificités.

Lors de la présentation de la maquette aux étudiants, nous leur avons précisé que la version qu'ils testeraient était une version issue des recherches que nous avons réalisés avec les recruteurs et des entretiens avec les étudiants.

Cette version était donc destinée à évoluer selon les interactions que nous aurions avec eux. Afin de bien assimiler le processus de recherche, nous leur avons présenté une maquette de test nommé « Maquette 2 ». Notre but était de récolter de nouvelles informations de la part des étudiants, afin d'insérer dans la maquette de nouvelles fonctionnalités. Cette maquette final, issue de l'ensemble des tests, serait nommée « Maquette 3 ».

Nous avons choisi une approche de mise en situation pour mener à bien les tests et mettre en valeur leur démarche linéaire dans leur découverte de l'outil (Mahatody,

2007). À chaque consigne nous faisons le point avec eux de manière à faire ressortir les différences d'utilisation selon les usagers. Le but de ces exercices consistait à remplir des formations, des expériences, d'insérer des réalisations pour visualiser et comprendre les fonctions principales de l'outil. C'est en observant leur navigation que nous avons discerné les manques de l'outil, les corrections à apporter aux placements des boutons de sélection tout en notant leurs suggestions et avis.

Nous détaillons cette analyse en suivant le scénario que nous avons créés. Nous indiquons à chaque étape les changements conseillés et retenus pour la nouvelle version de l'outil.

### 1. Procéder à une authentification sur l'outil.

Pour débiter l'expérience, les étudiants se sont connectés au dossier ou était contenu le e-portfolio de présentation. En double-cliquant sur le fichier index.html, ils ont pu accéder à la fenêtre de lancement.

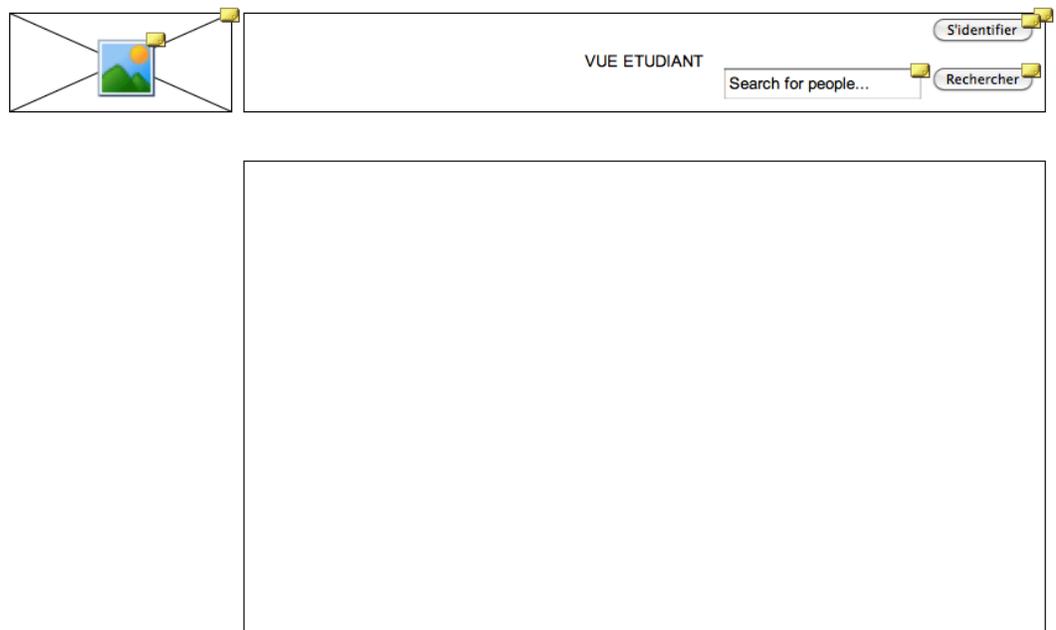
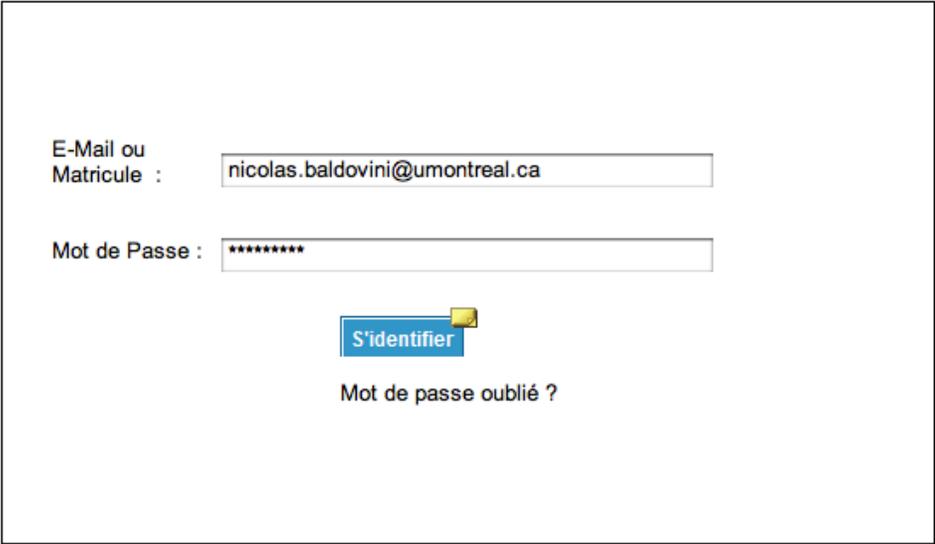


Figure 8 : Fenêtre de lancement

Nous avons demandé aux étudiants de se rendre sur la page d'accueil en s'identifiant. Pour réaliser cette action, l'étudiant devrait cliquer sur le bouton « s'identifier » afin de se rendre sur la page d'authentification avec son login et son mot de passe à insérer. Tous les étudiants sondés ont réussi à se rendre sur la page d'identification.



The image shows a login form with the following elements:

- Label: "E-Mail ou Matricule :"
- Input field: "nicolas.baldovini@umontreal.ca"
- Label: "Mot de Passe :"
- Input field: "\*\*\*\*\*"
- Button: "S'identifier" (with a mouse cursor icon)
- Link: "Mot de passe oublié ?"

Figure 9 : Fenêtre d'identification

Comme précisé durant les entretiens et dans la partie Analyse de ce mémoire, il nous était impossible de fournir une base de données reliée à l'outil. Cela aurait permis de garder en mémoire les informations que les étudiants validaient pour les expériences et formations. La base de donnée aurait pu nous permettre d'inscrire les identifiants des étudiants dans l'outil afin qu'il se connecte. Pour passer outre cette situation, les étudiants se sont connectés tout au long de nos échanges avec mon identifiant personnel.

Une fois l'identification réalisée, l'étudiant arrive sur la page principale du portfolio de présentation.

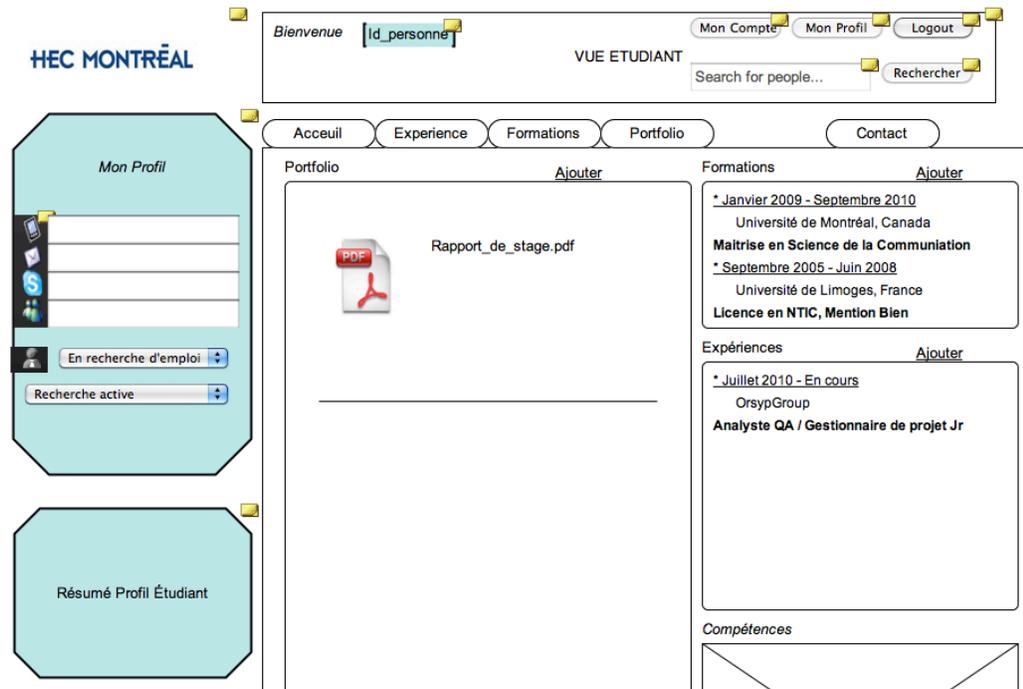


Figure 10 : Fenêtre d'accueil du e-portfolio de présentation

Pour permettre aux étudiants de prendre en main plus rapidement l'outil, nous leur avons présenté déjà pré-rempli, de manière à ce qu'ils puissent visualiser le fonctionnement général. Sur cette interface d'accueil, nous retrouvons donc les trois sections principales que sont les Expériences, les Formations, et l'espace Portfolio qui permet d'insérer des réalisations.

## 2. Ajouter une expérience

Dans la première version fournie aux étudiants, la seule possibilité pour ajouter une expérience était de cliquer sur « Ajouter » au dessus de ladite section. Lors des tests réalisés, nous nous sommes aperçus que de nombreux étudiants, 8 sur les 21 sondés,

avaient tendance à cliquer sur l'onglet expérience situé sur la barre de navigation. Dans un premier temps, nous voulions que ce bouton Expériences ne soit qu'une fonction de visualisation des expériences déjà insérées. Mais, au regard des entrevues réalisées, nous avons décidé de modifier cette option et de permettre aux étudiants de remplir leurs expériences de deux façons distinctes : avec l'option « Ajouter », ou en cliquant directement sur le bouton situé dans la barre de navigation horizontale.

Conséquemment, un autre problème a été soulevé : il manquait une fenêtre de visualisation avant la fenêtre de saisie. Il a fallu réfléchir à une solution qui permettrait à la fois de remplir l'information, de l'éditer, de la supprimer mais aussi et surtout de la visualiser. Nous avons donc créé un écran de transition permettant de lister au sein d'un tableau les différentes expériences déjà renseignées, permettant par là même à l'utilisateur de réaliser plusieurs actions. Nous avons structuré le processus de saisie d'une expérience de cette façon : Page d'accueil → Fenêtre de transition avec récapitulatif des informations → Fenêtre de saisie.

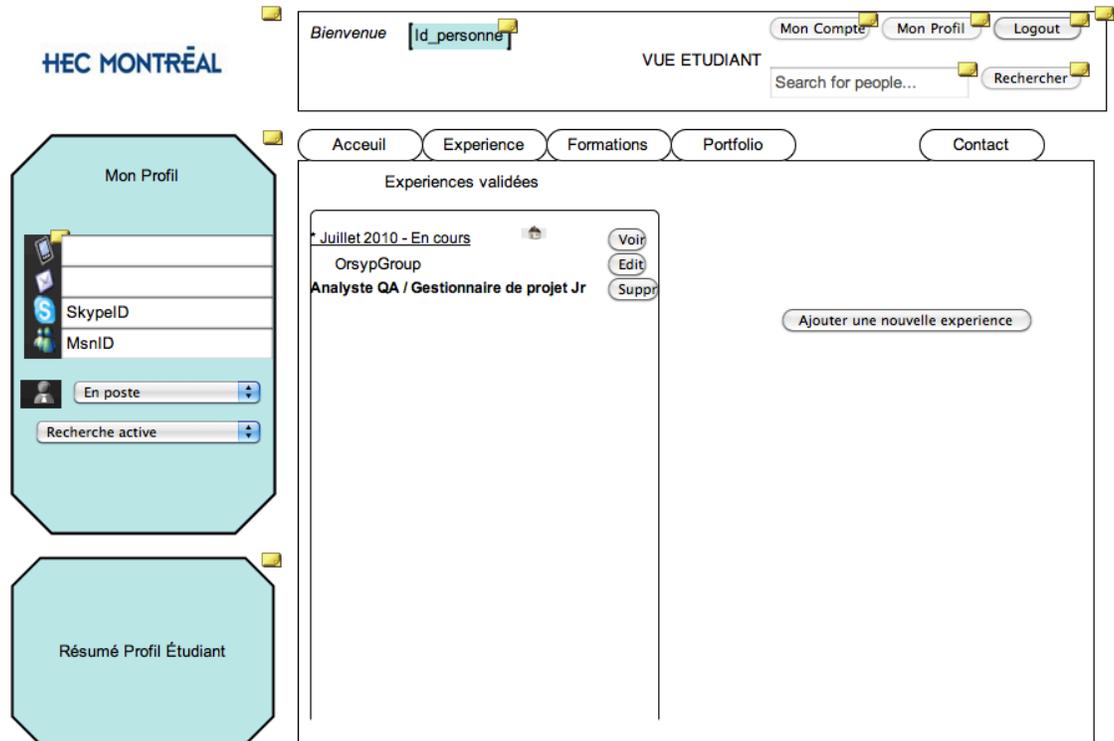


Figure 11 : Ajout d'une Expérience

Comme nous pouvons le voir sur l'image ci-dessus, l'étudiant a la possibilité de voir, éditer et supprimer son ancienne expérience. De plus il peut, s'il le désire, en rajouter une nouvelle à la liste. Cela permet une visibilité plus claire qui a été demandée par de nombreux étudiants au cours des tests de la maquette. Beaucoup de ces utilisateurs ne comprenaient pas pourquoi nous faisons une différenciation entre la fonction « Ajouter » et le bouton Expériences présent sur la barre de navigation horizontale. Ils estimaient qu'il était important pour un étudiant de pouvoir lister dans un tableau toutes les expériences et de pouvoir y faire des modifications de manière rapide, d'où la mise en place de cette fenêtre de transition.

Dans la continuité de l'exercice, l'étudiant devait ajouter une expérience à son e-portfolio de présentation. Une fois l'écran de transition atteint, l'étudiant n'avait plus

qu'à cliquer sur « Ajouter une nouvelle expérience » pour atteindre la partie de saisie qui permet d'insérer les informations nécessaires pour valider une expérience.

The screenshot displays the HEC Montréal student profile interface. At the top left is the HEC Montréal logo. The header includes a welcome message 'Bienvenue [id\_personne]', navigation links for 'Mon Compte', 'Mon Profil', and 'Logout', and a search bar with 'VUE ETUDIANT' and a 'Rechercher' button. Below the header is a navigation menu with tabs for 'Accueil', 'Expérience', 'Formations', 'Portfolio', and 'Contact'. The main content area is titled 'Ajouter une expérience' and includes a checkbox for 'Afficher en page d'accueil'. The form contains several input fields: 'Poste', 'Société', 'Ville', 'Pays / Province', 'Début' (with a calendar icon), and 'Fin' (with a calendar icon). There are also two 'Ajouter une nouvelle mission...' buttons and a 'Type de contrat' dropdown menu. A search icon and a link 'Ajouter plus de détails' are located at the bottom of the form. On the left side, there is a 'Mon Profil' sidebar with fields for 'SkypeID', 'MsnID', 'En poste', and 'Recherche active', and a 'Résumé Profil Étudiant' section below it.

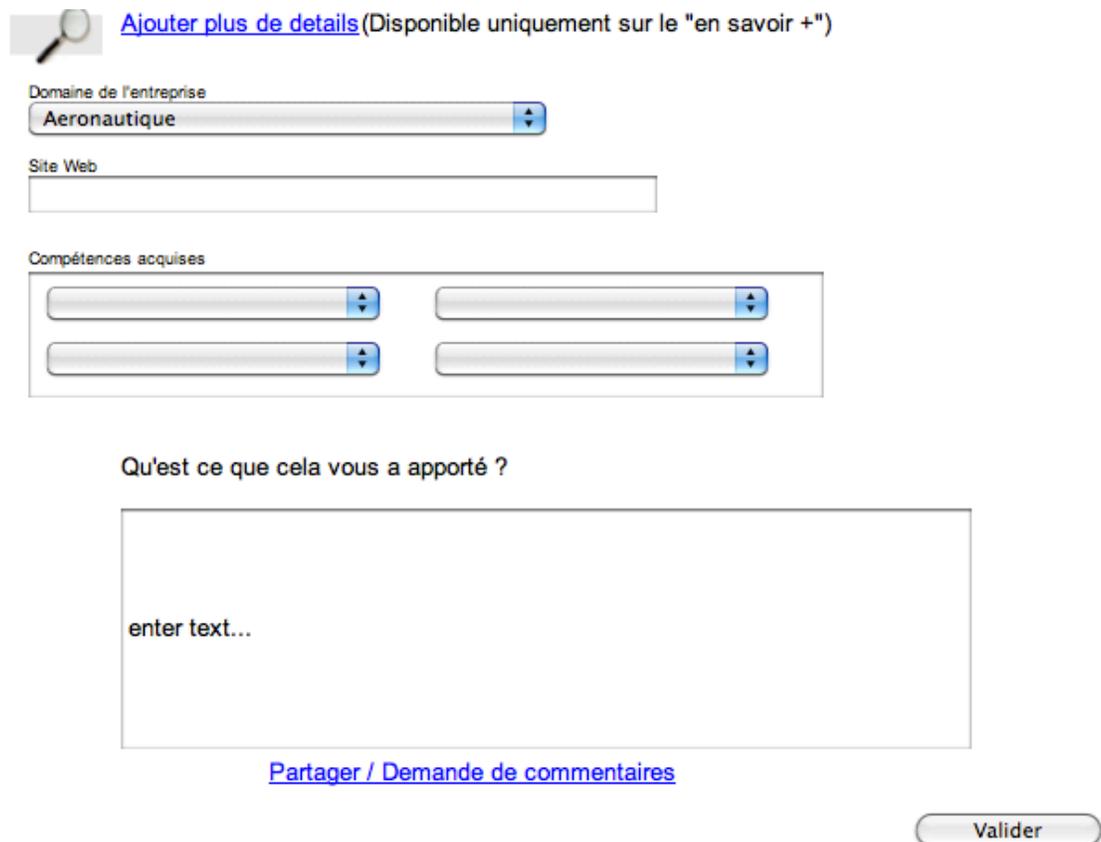
Figure 12 : Saisie d'une Expérience

Comme nous pouvons le constater, cette partie édition fut extrêmement modifiée après le travail effectué avec les étudiants. L'ancienne version (Maquette 1), disponible dans la partie 9.2, était extrêmement courte et succincte. Au cours de nos entretiens avec les étudiants, nous avons souhaité y rajouter des informations car nous estimions qu'il y avait des manques sur certaines sections.

Tout d'abord, l'option « Afficher en page d'accueil » est à présent disponible sur chaque page de saisie du e-portfolio. Que cela soit pour les Formations, Expériences, et Réalisations, cette option permet à l'étudiant de sélectionner les informations qu'il désire indiquer sur la page d'accueil de son e-portfolio. En effet, il peut estimer que certaines expériences sont plus obsolètes que d'autres et souhaiterait mettre en avant

certaines qui sont beaucoup plus importantes, plus récentes ou pertinentes pour une demande d'emploi donnée. Cette option nous a été fortement conseillée par les étudiants qui souhaitent avoir un minimum de contrôle sur le e-portfolio afin de pouvoir personnaliser leurs profils.

Nous avons ensuite développé la partie « En savoir plus » selon les informations recueillies auprès des étudiants.



 [Ajouter plus de détails](#) (Disponible uniquement sur le "en savoir +")

Domaine de l'entreprise  
Aeronautique

Site Web

Compétences acquises

Qu'est ce que cela vous a apporté ?

enter text...

[Partager / Demande de commentaires](#)

Valider

Figure 13 : "Plus de détails" dans la section Expériences

En plus des informations telle que le domaine de l'entreprise ou les compétences acquises au sein de celle-ci, nous avons incorporé une partie réflexive à chaque expérience de manière à ce que l'étudiant soit en mesure d'insérer ses impressions, ses

réactions vis-à-vis de ce qu'il a vécu lors d'un travail en entreprise ou un stage. Au sein de cette section il pourrait bénéficier des commentaires de ses professeurs, comme de ses collègues étudiants au sujet de son cheminement et de son expérience vécue.

Suite à ce que nous avait suggéré Mehdi lors de notre rencontre, nous avons mis en avant, au sein des Expériences, la possibilité d'indiquer si ces dernières étaient des stages. Au lieu de la considérer comme une expérience normale, nous avons voulu démarquer les réalisations de stage pour en faire ressortir les spécificités propres, à la demande générale des étudiants. Pour que l'étudiant puisse renseigner un stage, il lui suffit de sélectionner le lien stage qui apparaît lorsqu'il doit éditer une nouvelle expérience.

The screenshot displays the HEC Montréal student profile interface. At the top, the HEC Montréal logo is on the left, and a navigation bar includes 'Bienvenue [Id\_personne]', 'Mon Compte', 'Mon Profil', and 'Logout'. Below this is a search bar with the text 'VUE ETUDIANT' and 'Search for people...' followed by a 'Rechercher' button. A secondary navigation bar contains 'Accueil', 'Experience', 'Formations', 'Portfolio', and 'Contact'. The main content area is titled 'Ajouter un stage' and includes a checkbox for 'Afficher en page d'accueil'. The form fields are: 'Poste', 'Societe', 'Ville', 'Pays/Province', 'Nom superviseur de stage', 'Courriel du superviseur de stage', 'Début' (with a calendar icon and 'AAAA/MM'), and 'Fin' (with a calendar icon and 'AAAA/MM'). Below these are two 'Ajouter une nouvelle mission' buttons, a 'Rapport de Stage' section with a 'Parcourir..' button and a 'Lien du rapport de stage' field, and a blue link 'Évaluation du stage'. At the bottom, there is a magnifying glass icon and a link 'Ajouter plus de details (Disponible uniquement sur le "en savoir +")'. On the left side of the page, there are two teal boxes: the top one contains 'Nom\_Institution' and 'Niveau\_Scolaire' with input fields and a 'Recherche active' dropdown; the bottom one is labeled 'Résumé Profil Étudiant'.

Figure 14 : Saisie d'un stage dans la section Expériences

Comme nous pouvons le voir, la partie de saisie du stage offre quelques options supplémentaires telle que la possibilité d'ajouter son rapport de stage et visualiser le

processus d'évaluation. Par ailleurs, l'étudiant peut renseigner le nom de son superviseur de stage, indiquer le mail de celui-ci, donnant ainsi la possibilité aux futurs recruteurs de les contacter en vue d'obtenir des références.

Une fois l'ensemble des éléments complétés, l'étudiant n'a plus qu'à valider les informations pour que son expérience soit prise en compte. Il peut dès lors soit l'éditer, la supprimer ou bien comme ci-dessous la visualiser.

**Ajouter une expérience**
  Afficher en page d'accueil

Poste :

Societe :

Ville :  Pays / Province

*Début*



*Fin*



Missions (responsabilités,projets...)

Type de contrat

 [Ajouter plus de details](#) (Disponible uniquement sur le "en savoir +")

Domaine de l'entreprise

Site Web

Compétences acquises

|   |   |
|---|---|
| <input type="text" value="Scripting / Commande"/> | <input type="text" value="Analyse des SI"/>   |
| <input type="text" value="Communication orale"/>  | <input type="text" value="Gestion des flux"/> |

Qu'est ce que cette expérience vous a apporté ?

J'ai découvert un milieu de travail stimulant etc....

Figure 15 : Visualisation d'une Expérience enregistrée dans le e-portfolio

### 3. Ajouter une formation

De façon à rendre l'expérience la plus intuitive possible pour les usagers, nous avons conservé les mêmes manipulations pour ajouter une Formation. Il était en effet important que les usagers ne soient pas perdus dans la démarche à poursuivre pour remplir les différentes parties. Il fallait que la navigation et l'ergonomie se présentent de la même manière tout en ayant des spécificités propres qui respectaient les impératifs et les caractéristiques de saisie des différentes sections.

À l'image de l'ajout d'expériences, nous avons rendu fonctionnelle l'option permettant d'ajouter une Formation via le bouton « Ajouter » ou via la barre de navigation horizontale avec le bouton « Formations ».

Comme précédemment, nous accédons à une page de transition qui liste l'ensemble des formations inscrites par l'étudiant. Celui-ci peut les éditer, les visualiser et les supprimer. Il peut en cliquant sur le bouton « Ajouter une nouvelle formation », en insérer une nouvelle pour ensuite la valider.

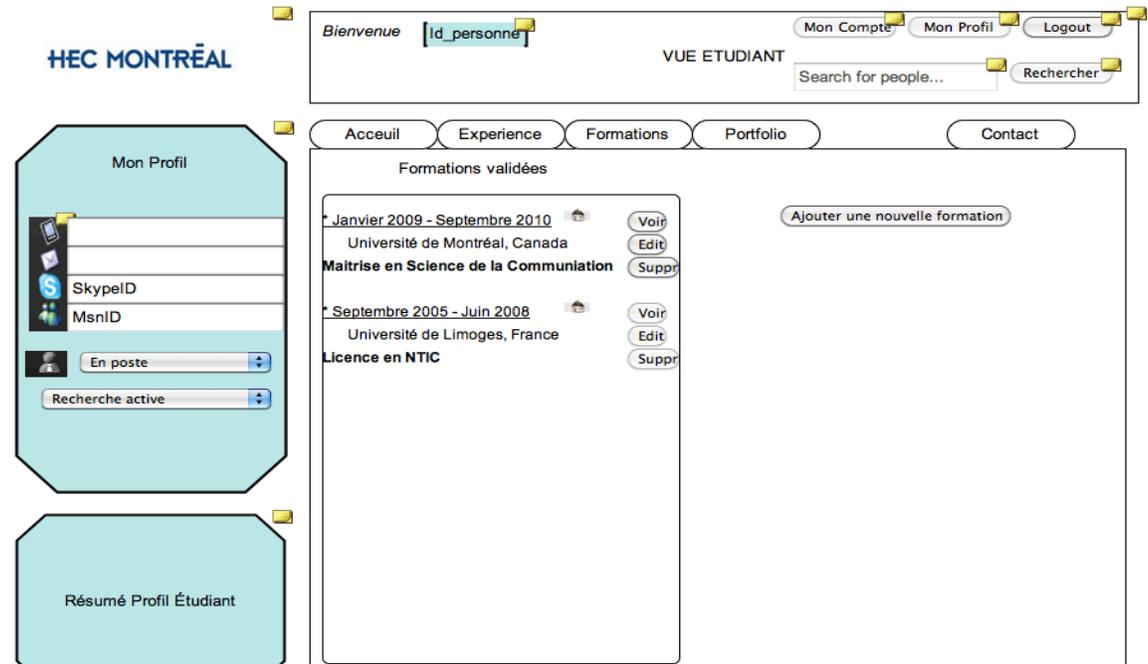


Figure 16 : Ajout d'une formation

Comme pour la section Expériences, les ajouts pour la section Formation ont été importants selon les avis des étudiants. En utilisant la maquette, Sophie nous a demandé pourquoi nous n'avions pas incorporé dans la saisie d'une formation une démarche réflexive identique à celle que nous avons utilisée pour les expériences. Il était évident que cela était intéressant pour les étudiants de documenter cette partie.

The screenshot displays the HEC Montréal student portal interface. At the top left is the HEC Montréal logo. The top navigation bar includes a welcome message 'Bienvenue [id\_personne]', links for 'Mon Compte', 'Mon Profil', and 'Logout', and a search bar with the text 'Search for people...' and a 'Rechercher' button. Below this is a secondary navigation bar with tabs for 'Accueil', 'Experience', 'Formations', 'Portfolio', and 'Contact'. The main content area is titled 'Ajouter une formation' and includes a sub-header '(Sélectionner vos formations les plus valorisantes)' and a checkbox for 'Afficher en page d'accueil'. The form contains several input fields: 'Formation', 'Établissement', 'Pays', 'Province', 'Début' (with a calendar icon), and 'Fin' (with a calendar icon). Below these is a large text area for 'Description courte de votre formation' and an 'URL' field with the text 'http://'. A magnifying glass icon is next to a link 'Ajouter plus de détails (Disponible uniquement sur le "en savoir +")' with a tooltip that reads 'Module, options, contenus des cours'. At the bottom right of the form is a 'Valider' button. On the left side of the page, there is a 'Mon Profil' sidebar with fields for 'SkypeID', 'MsnID', 'En poste', and 'Recherche active', and a 'Résumé Profil Étudiant' section below it.

Figure 17 : Saisie d'une formation

Nous avons développé la possibilité pour les étudiants d'indiquer certaines informations dans le champ « Ajouter plus de détails ». Célia souhaitait lors de notre rencontre que les étudiants puissent inscrire au sein de leurs formations la spécialité qu'ils ont suivie, ou indiquer certains cours qu'ils ont validés. Nous avons trouvé cette remarque pertinente et l'avons intégré au sein de la maquette.

Après avoir validé sa formation, l'étudiant pourra la supprimer, l'éditer et la visualiser comme ci-dessous.

[Accueil](#)
[Experience](#)
[Formations](#)
[Portfolio](#)
[Contact](#)

**Ajouter une formation**
 **Afficher en page d'accueil**  
(Sélectionner vos formations les plus valorisantes)

Formation :

Établissement :

Pays : 
 Province :

Début 
 Fin

URL :

[Ajouter plus de détails](#) (Disponible uniquement sur le "en savoir +")  
Module , options , contenus des cours

Figure 18 : Visualisation d'une Formation enregistrée dans le e-portfolio

#### 4. Ajouter une réalisation

Dans la section Portfolios, nous avons rajouté un seul et unique élément à la maquette qui avait suivi l'entretien avec les recruteurs. Au cours de nos discussions avec les étudiants, nous avons réalisé que l'un de leurs intérêts dans la mise en place des e-portfolios de présentation était la possibilité de lier leurs réalisations à des formations ou expériences déjà remplies. Romain et Sabrina, par exemple, estiment qu'il est intéressant de pouvoir démontrer aux recruteurs les tâches qu'ils ont réalisées, qui les ont mis en valeur et qui les ont démarqués. Ils pensent tout les deux que cela, non seulement, met en avant les capacités, savoir-faire et attitudes de l'étudiant, mais qu'il est aussi

intéressant pour l'employeur de voir ce que l'étudiant est capable de produire concrètement dans un contexte donné.

Là encore, nous avons ajouté un écran de transition pour lister l'ensemble des réalisations communiquées par les étudiants. Cela leur permet de pouvoir visualiser la liste des réalisations qui sont renseignées dans le e-portfolio.

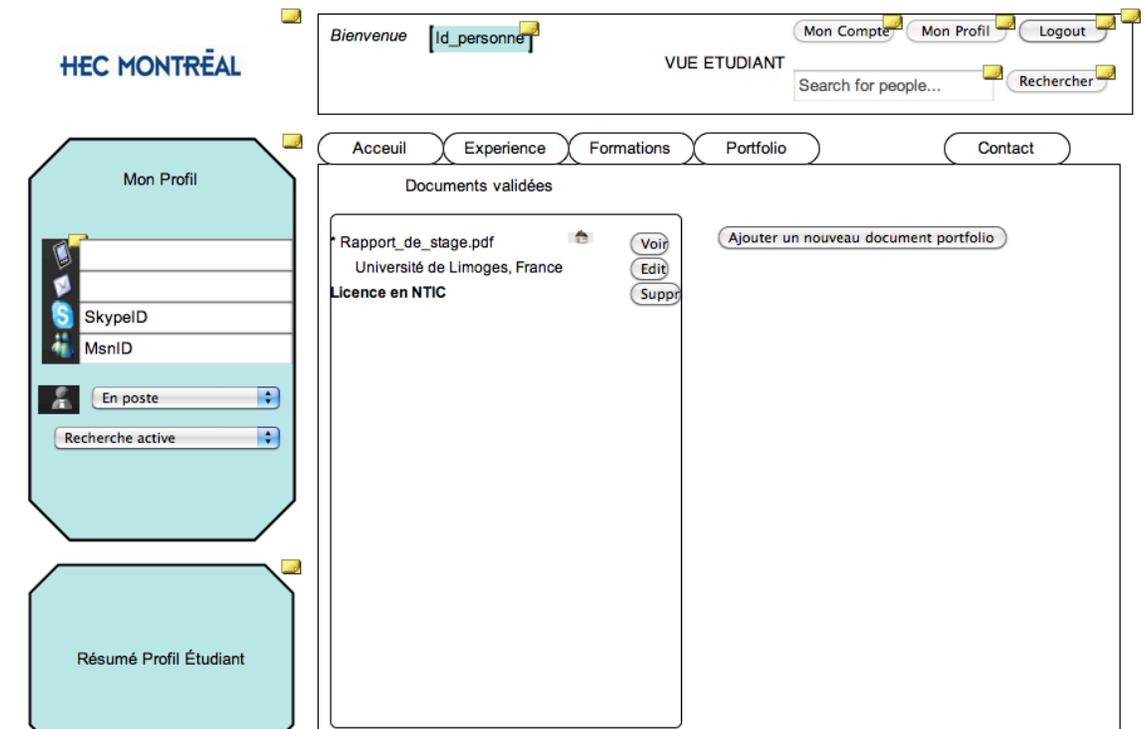


Figure 19 : Ajouter une réalisation

Ce travail mené de concert avec les étudiants a abouti à une maquette beaucoup plus affinée qu'elle ne l'était au départ. Les interactions entre les usagers et nous mêmes ont significativement enrichi notre projet et ont porté son évolution, non seulement, vers les résultats escomptés, outre passant même nos attentes au début du projet. Les nombreux échanges et le travail mené sur les interactions des usagers ont permis de mieux cibler certains points cruciaux du projet ou certaines spécificités clés. Exemples... Ils ont enrichi l'analyse des besoins et nous ont conforté dans le choix de notre méthodologie

de cueillette des données. Ils ont permis de développer une maquette qui semble répondre aux attentes des utilisateurs et qui pourrait corriger les limites des systèmes existants, entre autres en ce qui a trait avec la motivation des apprenants à remplir et mettre à jour leur e-portfolio et aussi le lien avec le marché du travail pour l'usage de ces e-portfolios pour le recrutement et éventuellement l'usage par les futurs étudiants pour les orienter sur ce qu'un programme de formation peut apporter.

Nous sommes heureux d'avoir pu respecté un processus de recherche et de création centré sur l'utilisateur : ces interactions ont été le moteur de notre travail et ont donné toute l'orientation de ce projet.

## **10. Conclusion**

Par l'entremise de cette étude, nous nous sommes intéressés à la mise en place d'une nouvelle forme de communication au sein d'un milieu universitaire. Nous souhaitons comprendre comment implanter un outil de e-portfolio de présentation au sein d'institutions qui ont déjà des pratiques en ce sens. Nous nous sommes rendus compte au cours de nos nombreux échanges que cet outil permettait d'améliorer significativement les méthodes de recrutement universitaires. Les recruteurs auraient à leur disposition un nouveau système de recherche et de sélection pour choisir des profils d'étudiants intéressants, à forte valeur ajoutée pour la compagnie qu'ils représentent.

Nous avons fait le choix délibéré de promouvoir et de positionner le rôle de l'utilisateur au cœur de la conception de ce système. L'utilisateur se doit d'occuper un rôle central dans le processus de création d'un outil appartenant aux nouvelles formes de communication et aux phénomènes émergents sur Internet. La réussite d'un tel projet passe avant tout par

l'acceptation de l'outil et des pratiques par l'utilisateur, au-delà de s'intéresser au résultat qu'il pourrait produire. Il s'agit d'une démarche et d'une philosophie qui s'insèrent volontairement dans la logique réflexive et participative inhérente au Web 2.0. Nous souhaitons nous inscrire dans ce processus qui nous semblait le plus pertinent pour mener à bien cette recherche auprès des usagers.

Notre terrain de recherche, à savoir un milieu universitaire, a directement influencé nos choix et notre méthodologie. Nous devions à la fois élaborer un outil qui convienne aux étudiants, premiers utilisateurs, mais aussi aux recruteurs et à l'institution elle-même, vecteur complémentaire du succès de l'outil. Ce travail a nécessité de se focaliser sur des points extrêmement spécifiques qui mettaient en avant les besoins de chacun. Il s'agissait d'être capable de répondre aux besoins des recruteurs pour améliorer leurs pratiques de recrutement, de travailler sur les processus de mise en valeur de soi pour les étudiants à travers l'ajout de réalisations dans les e-portfolios, comme de mettre à la disposition des institutions un outil capable de faire le lien entre les besoins de leurs étudiants et la réalité du marché du travail.

Les nouvelles caractéristiques qui sont apparues avec la maquette 2, soit la possibilité pour l'utilisateur d'inscrire une démarche réflexive dans son e-portfolio, ainsi que d'être en mesure de commenter certaines informations, sont issues de la recherche sur le terrain. Celle-ci, que nous avons voulue large, a permis de faire émerger de nombreuses problématiques et a suscité des discussions qui ont donné au projet une démarche de bas en haut (*bottom-up*).

La recherche-développement sur l'expérience de maquettage qui s'en est suivie a donné une valeur ajoutée à notre mémoire. Cela a été une expérience des plus enrichissantes sur le plan humain, avec des rencontres marquantes, où nous avons beaucoup appris. Les

difficultés auxquelles nous avons été confrontées nous ont appris la patience et l'assiduité pour respecter une démarche de recherche continue et rigoureuse, de même que pour respecter les besoins des usagers et du milieu organisationnel, qui sont à la base des recherches centrées utilisateurs.

Produire une maquette de ce type, trouver des solutions créatives pour répondre aux besoins, les confronter par l'expérimentation et la soumettre à des ajustements itératifs, apparaissent au cœur de la démarche réflexive et de l'exigence requise par le domaine.

C'est avec grand espoir que notre travail de recherche s'achève, en espérant que ces idées et cette maquette verront le jour sous cette forme ou une autre.

## 11. Références

### a) Bibliographiques

Abrami, P.C. et Barrett, H. (2005). Directions for Research and Development on Electronic Portfolios. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 31 (3).

Bibeau R. (2007). Dossier de La Présentation Technologie-Éducation. *Bulletin Clic*. Montréal. No 65.

Bueler A. (2007). Présentation du projet « Show your competencies in your own (e-portfolio!) » réalisé par le bureau de gestion de carrière de UdK Berlin. Consulté le 11 Janvier 2010.

Castells, M. (2007). « Communication, power and counter-power in the network society », *International Journal of Communication*, numéro 1, p.238-266.

Desjardins, R. (2004). Le portfolio de développement professionnel continu, [En ligne](#), consulté le 18 octobre 2009.

De Rozario P. (2005, mai). *Principes de réflexion et d'action à propos du e-portfolio*. Communication présentée au séminaire « Le portfolio numérique dans la formation », Dijon, France.

Driessen, E.W., Muijtjens, A.M.M., van Tartwijk, J. et van der Vleuten, C.P.M. (2007). Web- or paper-based portfolios : Is there a difference ? *Medical Education*, 41: p.1067-1073.

Eppler, M.J et J. Mengis (2004). « The Concept of Information Overload: A Review of

Literature from Organization Science, Accounting, Marketing, MIS, and Related Disciplines », *The information Society*, numéro 20, p325-344.

Fayon, D. (2008). Web 2.0 et au-delà : nouveaux internautes : du surfeur à l'acteur. Paris, Economica.

Fox, R., White, S., Kidd, J. et Ritchie, G. (2008). Delving Into Teachers' Development through Portfolio Reflections: Case Studies of Three Teachers. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 2 (1)

Gauthier P., Raveleau B., Thebault G. (2005). *Mise en œuvre expérimentale du e-portfolio dans une filière universitaire en Sciences Humaines*. Rapport de recherche. Angers, France.

Gauthier P., Jezegou A. (2008). *Persister dans la publication de son e-portfolio? Étude menée auprès d'un groupe d'étudiants de l'enseignement supérieur*. [En ligne](#). Consulté le 10 juillet 2010.

Mahatody, T. (2007). Cognitive Walkthrough pour l'évaluation des IHM: synthèse des extensions et évolutions conceptuelles, méthodologiques et technologiques. IHM; Vol. 397. Proceedings of the 19th International Conference of the Association Francophone d'Interaction Homme-Machine. Paris.

Naccache, N., Samson, L. et Jouquan, J. (2006). Le portfolio en éducation des sciences de la santé : un outil d'apprentissage, de développement professionnel et d'évaluation. *Pédagogie médicale*, 7 (2): p110-127.

Nuttin, G. (2009). Les réseaux sociaux, c'est du sérieux. *Archimag (Vincennes) A. 2009*, n° 228, pp. 30-31

Pearson, D.J. et Heywood, P. (2004). Portfolio use in general practice vocational training: a survey of GP registrars. *Medical Education*, 38: 87-95.

Proulx, S. , Millerand, F. (2010). *Web Social, Mutation de la communication*, PUQ.

Pruis, D (2007). Employability and ePortfolio. Consulté le 12 Janvier 2010, à partir de <http://www.eifel.org/publications/eportfolio/proceedings2/ep2007/presentations/eportfolio/employability-and-eportfolio>

Tardif, J., G. Fortier, et al. (2006). *L'évaluation des compétences : documenter le parcours de développement*. Montréal, Chenelière-éducation.

Ravet, S (2008). *Le ePortfolio en Europe - Synthèse et état de l'art*. Consulté le 25 Janvier 2010, à partir de <http://www.eifel.org/publications/eportfolio/documentation/synthese-eportfolio-septembre-2008>

Smith, K. et Tillema, H. (2003). Clarifying different types of portfolio use. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 28(6): 60-65.

Tosh, D., Light, T.P., Fleming, K. et Haywood, J. (2005). *Engagement with Electronic Portfolios: Challenges from the Student Perspective*. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 31 (3): <http://cjlt.ca/content/vol31.3/tosh.html>

Van Coillie, M. (2006). *Europass CV Application profiling*. The 4th international ePortfolio conférence in Oxford University. [En ligne](#).

## b) Internet

*La conception centrée utilisateur*, consulté le 10 février 2010

<http://www.ergolab.net/articles/conception-centree-utilisateur.php>

Projet européen TELCERT :

The Open Group, eLoki, Cetus, EIFEL, University of Koblenz-Landau, Fraunhofer Institute, Isti-Cnr, Apple Computer International, Open University of the Netherlands (2004-2006), TELCERT: Technology Enhanced Learning: Conformance – European Requirements & Testing, <http://www.opengroup.org/telcert/>

IMS Application Profile Guidelines:

John Bell, Kerry Blinco, Lorna Campbell, Ingo Dahn, Norm Friesen, Dick Hill, Peter Hope, Jeff Merriman, Bill Olivier, Kevin Riley, Anthony roberts, Colin Smythe, Scott Wilson (2005) Application Profile Guidelines, IMS Global Learning Consortium, Inc., <http://www.imsglobal.org/ap/>

CEN ISSS WS LT CWA Application Profiling:

Erik Duval, Neil Smith, Marc Van Coillie (2006), Draft CWA: Guidelines and support for building Application Profiles in e-learning, CEN ISSS WS LT, [http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/iss/about\\_iss/draft\\_cwas.asp](http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/iss/about_iss/draft_cwas.asp)

CWA 14926:

CEN ISSS WS LT (2004), CWA 14926: Guidelines for the production of learner information standards and specifications,

<http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/cwa/learning+technologies.asp>

## **12. Annexes**

### **a) Annexe 1**

#### **Thèmes lors de la réunion avec les recruteurs de HEC Montréal**

##### **Mode de fonctionnement**

Comment recrutez-vous des finissants / étudiants de HEC Montréal? Quelles sont vos méthodes?

Quelles sont vos attentes et priorités lorsque vous recrutez un finissant de HEC Montréal ?

Comment procédez-vous ? Comment s'organisent vos choix et quels sont vos critères ?

De quelle manière prenez-vous contact avec eux ?

##### **Critique du fonctionnement**

Est-ce que votre système pourrait être amélioré ? Si oui, de quelle manière ?

Qu'aimeriez-vous améliorer dans votre méthode de recrutement des finissants / étudiants de HEC ?

Y a-t-il des opérations de sélection que vous souhaiteriez réaliser et que vous ne

pouvez faire actuellement? Les obstacles sont-ils techniques ou organisationnels ?

### **E-portfolio de présentation**

Que signifie pour vous le terme e-portfolio ou portfolio électronique?

Pensez vous que ce type d'outil puisse être à court terme un complément du CV papier et à moyen terme un élément novateur dans le recrutement des entreprises ?

D'après la présentation faite, pensez vous que le e-portfolio puisse s'insérer dans votre démarche de recrutement et combler certaines de vos attentes ?

Quelle importance attachez-vous aux projets et réalisations des étudiants dans vos critères d'embauche? Comment les analysez-vous? Selon quels critères?

Avez-vous à comparer entre eux des profils et ou CV de candidats de diverses provenances?

Indiquez la fréquence du besoin (très souvent, parfois, jamais), l'importance de vos besoins (pas important, peu important, très important) et la difficulté que représente la tâche de sélection (très difficile, difficile, facile).

a) Selon différents parcours ou profils de formation pour un même poste? Par exemple, un ingénieur versus un diplômé en gestion

b) Selon différentes institutions ou universités dans un même pays? Par exemple, candidats de McGill vs HEC

c) Selon différentes réalisations, projets, expériences ou stages dans une même institution? Par exemple, plusieurs candidats de HEC

d) Selon différentes réalisations, projets, expériences ou stages dans des institutions différentes?

e) Comparer des candidats de différents pays ou nationalités ?

Trouvez-vous que vos outils et méthodes sont adéquats pour ces situations ?

Quelle importance accorderiez-vous à la capacité de rechercher et/ou comparer « automatiquement » des profils de candidats selon certains critères standardisés à partir de leurs CV et/ou portfolios ?

Croyez-vous que la validation / authentification des informations d'un CV ou portfolio est un problème important ?

a) Quelles informations vérifiez-vous et quelles informations aimeriez-vous vérifier ?

b) Comment validez-vous l'information dans un CV et/ou portfolio ?

c) Combien de temps allouez-vous à ces vérifications ?

d) Seriez-vous prêts à payer quelqu'un pour valider l'information contenue dans un CV ou un portfolio ?

Si oui combien par candidat / dossier analysé ?

e) Quelle importance accorderiez-vous à une accréditation ou une certification par un ordre professionnel ou par une institution d'enseignement ?

f) Quelle importance accorderiez-vous aux jugements des pairs et/ou professeurs, et/ou responsables de stages, et/ou responsables de programme ?

## b) Annexe 2

Carte conceptuelle générale sur les e-portfolios réalisée par Florian Meyer, la partie présentation de cette carte a été réalisée par Nicolas Baldovini et Aude Dufresne. :

[http://www.scribd.com/full/35391193?access\\_key=key-ybq8zhy2u6rv12skvca](http://www.scribd.com/full/35391193?access_key=key-ybq8zhy2u6rv12skvca)

## c) Annexe 3

### **Mode de fonctionnement**

Utilisez vous les réseaux sociaux ou d'autres sites permettant de répondre à une annonce de recrutement en ligne ?

Quelles sont vos attentes vis à vis des outils du web pour vous permettre un placement sur le marché de l'emploi ?

Comment procédez-vous pour trouver un emploi, un stage ? Comment s'organisent vos choix et quels sont vos critères ?

### **Critiques et idées sur le fonctionnement**

Trouvez vous que les systèmes en place tel que LinkedIn ou Jobboom répondent à vos besoins pour vous mettre en avant sur le plan professionnel ?

Qu'aimeriez-vous améliorer dans la méthode de recrutement en ligne que font des sites comme Jobboom ou Monster.ca par exemple ?

Y a-t-il des opérations que vous ne pouvez réaliser actuellement au sein de vos CV papiers ? Pensez vous que l'idée de mettre en avant vos réalisations puissent vous aider ?

### **E-portfolio de présentation**

Que signifie pour vous le terme e-portfolio ou portfolio électronique?

Pensez vous que ce type d'outil puisse être à court terme un complément du CV papier et à moyen terme un élément novateur dans le recrutement des entreprises ?

Pensez vous que le portfolio de présentation peut être un outil important dans l'expression de vos réalisations auprès des recruteurs ?

Quelle importance accordez vous à vos réalisations scolaires et extra scolaires ?

### **Comportement / Méthode**

Quelle importance accorderiez-vous à la capacité à rechercher et/ou comparer « automatiquement » des profils de candidats selon certains critères standardisés à partir de leurs CV et/ou portfolios ?

Trouvez-vous que les outils universitaires actuels et les méthodes sont adéquats pour votre recrutement ? Pensez vous que le web puisse devenir via son système une solution de placement ?

Croyez-vous que la validation / authentification des informations d'un CV ou portfolio est un problème important ? Accepteriez vous par exemple que votre moyenne ou votre score de langue soit certifié par le registrariat ?

Seriez-vous prêts à payer pour valider l'information contenue dans un CV ou un portfolio ? Si oui, combien ?

Quelle importance accorderiez-vous à une accréditation ou une certification par un ordre professionnel ou par une institution d'enseignement ?

Quelle importance accorderiez-vous aux jugements des pairs et/ou professeurs, et/ou responsables de stages, et/ou responsables de programme ?

### **d) Annexe 4**

## Entrevue des étudiants

NOM :

PRENOM :

## Scénario Maquette

*Veillez prendre connaissance que cette maquette est en version 2.1 et qu'elle pourrait comporter actuellement des bugs. N'hésitez pas à m'indiquer des informations à ce sujet.*

*Scénario : À travers ce test, nous vous demandons de vous comporter comme un futur utilisateur de cet outil et de tester les différentes sections actives. Actuellement, certaines parties sont désactivées, veuillez renseigner vos informations dans les cadres qui sont actuellement actifs. Étant donné qu'aucun processus de « login » n'est installé sur la maquette vous pouvez découvrir celle-ci simplement en cliquant sur « s'identifier » situé en haut à droite de la page [index.html](#).*

Une fois que vous vous trouvez sur l'écran d'accueil vous pourrez parcourir certaines sections et suivre les instructions qui vous sont communiqués afin de tester la maquette.

### **Instructions**

1. Veuillez procéder à une identification et atteindre l'accueil de la maquette
2. Veuillez remplir une expérience au sein de la maquette afin de tester les fonctionnalités.
3. Une fois l'expérience validée, vous êtes de retour sur l'accueil, veuillez vous rendre dans la partie Expérience pour visualiser comment se présente une expérience rédigée.

4. Veuillez remplir une formation au sein de la maquette afin de tester les fonctionnalités.
5. Une fois la formation validée, vous êtes de retour sur l'accueil, veuillez vous rendre dans la partie Formation pour visualiser comment se présente une formation rédigée.
6. Répéter la même opération pour la partie Portfolio.
7. Une fois ces instructions réalisées, veuillez remplir un stage comme étant une expérience que vous auriez pu réaliser et joignez y votre rapport de stage.
8. Veuillez éditer la partie contact de vos informations.
9. Veuillez vous déconnecter de la session.

Une fois ces instructions suivies et la maquette prise en main, nous vous invitons à répondre à des questions concernant l'expérience.

### **Interface Générale**

L'interface générale vous semble t-elle adaptée à un outil pour la mise en valeur des informations d'un étudiant ?

Auriez vous des indications à nous faire parvenir concernant des améliorations dans la disposition de certains boutons ?

Dans la table de gauche, y aurait – il certaines informations personnelles que vous ne souhaiteriez pas rendre publique à votre établissement scolaire et à des possibles recruteurs à **qui vous donneriez** le droit de visualiser votre portfolio ?

Nous cherchons à faire de cette interface un outil user-friendly tel que peut l'être Facebook ou LinkedIn, trouvez vous cela réussi non pas dans le design mais au moins dans la disposition? Auriez vous des remarques pour améliorer cette disposition ?

### **Ajouts d'informations**

*Afin de rajouter des informations au portfolio, vous pouvez utiliser les fonctions « Ajouter » de chaque section. Vous accèderez alors à des sections spécifiques du portfolio pour rajouter vos informations. C'est sur cet aspect que nous désirons avoir votre feedback.*

### **Ajouts « Portfolio » :**

L'ajout de documents au sein de la section portfolio vous paraît-il facile ? Pensez vous que cela peut être amélioré ? Comprenez vous la logique de lier un document à une expérience pour une mise en valeur réelle ?