

# **Les enjeux du e-portfolio : Le contexte socioéconomique, technologique et politique du développement des usages de l'e-portfolio**

Philippe-Didier Gauthier (2010). Doctorant, Phd Education, UCO-Univ. Sherbrooke

Nous examinerons les transformations du travail au cours des vingt dernières années, l'entrée dans la société de la connaissance, et surtout les transformations sociales qui impactent les comportements des acteurs sur le marché du travail.

## **1.1.1 Impacts sur les individus des transformations du travail**

Quelle menace la mondialisation fait-elle peser sur l'emploi? D'après les recherches de l'économiste Jean-Marie Cardebat (2002), si le phénomène des délocalisations est présumé normal dans la spécialisation des zones de productions mondiales (industries de main-d'œuvre au sud, industries technologiques au nord), il est quantitativement négligeable (peu de pertes massives d'emploi) mais socialement et qualitativement catastrophique (dégradation des conditions de travail et des rémunérations pour les emplois peu qualifiés et précaires). D'après le ministère de la santé français, le nombre de RMistes<sup>1</sup> a crû de 31% entre 1995 et 2005 (environ 1,2 million de personnes), et d'après l'Unédic<sup>2</sup>, le nombre d'intérimaires est passé de 100 000 en 1975 à 600 000 en 2004. Pour les pays du nord, c'est donc la mobilité géographique, sectorielle et la qualification qui constitueraient le meilleur rempart, d'autant que le nouveau capitalisme impose une gouvernance des entreprises selon la «valeur pour l'actionnaire», valeur boursière déconnectée des réalités productives, aux dépens des salariés directement touchés par l'exigence de flexibilité de l'emploi, c'est-à-dire sa précarité et son corollaire, la précarité psychique (selon le psychiatre et chercheur Jean Furtos (2005). «Travail flexible, salarié jetable» (Husson, 2006) n'est pas pour les auteurs de cet ouvrage, qu'un titre provocateur. Avec les déficits structurels d'emplois sur le marché du travail, et le chômage de longue durée, de nouvelles formes de servitude, voire d'esclavage, apparaissent. La nature du travail, la qualité des conditions de travail évoluent, en même temps que le droit du travail s'individualise, tout en gardant une assise collective. Entre flexibilité et sécurité, Auer et Gazier (2006) invitent à imaginer de multiples moyens pour aider les travailleurs à mieux contrôler leur carrière.

Le travail disparaît-il? Au milieu des années 1990, cette question a été soulevée fréquemment (Rifkin, 1996; Méda, 1995; Bouffatigue et Eckert, 1997; Gorz, 1997) et a largement

---

<sup>1</sup> Ce néologisme est relatif au RMI, revenu minimum d'insertion, un revenu de substitution. Il est remplacé depuis 2009 par le RSA, Revenu de Solidarité Active, plus souple et compatible avec des reprises d'activités salariées.

<sup>2</sup> Union nationale des caisses d'assurances régionales de chômage.

influencé les politiques en faveur de la réduction du temps de travail. Mais pour les sociologues Martin, Metzger et Pierre (2003), ces thèses, discutables et aujourd'hui abandonnées (Boidard, 2009), ont raison sur un point : la mondialisation accompagne une crise aiguë de la société salariale. Pour Gorz (1997), la libéralisation des mouvements de capitaux facilite l'asservissement du travail salarié. Le «jobbeur» devient une figure de la précarité prétendue choisie comme mode de vie, le «self-employed» un prestataire soumis. Alors que Méda (1995) interroge la place dite «exorbitante» que le travail occupe dans nos civilisations, Dubar (1992) et Paugam (2000) démontrent que dans les années 1990, le rapport au travail reste un pilier de l'identité personnelle, mettant en crise l'identité professionnelle (Dubar, 2000). Derrière le rejet des conceptions mécanistes du travail, par exemple «travailler plus pour gagner plus» (Vatin, 2008), nous observons l'absence de recherches longitudinales et d'envergure capables de répondre à la question d'une éventuelle réduction de la «quantité de travail» sur un marché du travail mondialisé. Seuls, les indicateurs nationaux et de l'organisation internationale du travail peuvent donner des repères à un instant donné.

Le temps de travail diminue ? Sa durée annuelle a baissé de 25% depuis 1945, en France (Linhart, 2009a). Actuellement, la durée hebdomadaire du travail s'établit à 39 h et 24 minutes, ou 1680 h/an pour 2007 (INSEE, 2009), strictement dans la moyenne européenne.

Le travail se flexibilise ? Durant les années 1980 et 1990, les organisations productives ont été fortement marquées par la réduction des délais, la production «juste à temps», les démarches qualités / coûts / délais, dans un contexte de concurrence croissante. La flexibilité du travail, la flexibilité de l'emploi (Barbier et Nadel, 2000) se sont installées dans les faits. Le sociologue des organisations Fabien Mariotti démontre dans sa recherche que la flexibilité présumée de «l'entreprise réseau» n'est pas démontrée, que les gains escomptés par transfert de la main-d'oeuvre chez les sous-traitants sont surestimés, diminués par des coûts de transaction et de perte de potentiel d'innovation (Mariotti, 2005).

Le travail se complexifie-t-il ? La revue de littérature est à ce point de vue quasi unanime : de la désindustrialisation à la tertiairisation, c'est bien dans sa nature même que les transformations du travail sont marquées par une insécurisation (a), une complexification (b), une individualisation (c), un déficit structurel de reconnaissance (d). a) Les recherches de Maurin (2002) démontrent qu'entre 1990 et la fin des années 1990, le risque objectif de perte d'emploi a augmenté de 30%, tous âges confondus. Cette montée de l'insécurité professionnelle est structurelle, selon le chercheur et statisticien à l'INSEE, et directement liée aux nouvelles organisations flexibles, à la concurrence mondiale, et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Alors que le Centre des Jeunes Dirigeants dénonçait la fracture sociale (1996, p.7), l'économiste Thomas Philippon (2007) démontre une étonnante corrélation inspirée d'une étude du Forum économique mondial, sur 102 pays

: plus le taux de conflit dans la relation «employeur-salarié» est élevé, plus le taux d'emploi est faible. La position de la France est de 99 sur 102. Pour l'auteur, il existe en France une relation employeurs-salariés structurellement conflictuelle, de censure, et qui génère de l'insatisfaction au travail, durablement, qui se manifeste par l'un taux d'emploi des seniors parmi les plus faibles d'Europe et de grandes difficultés dans les transmissions d'entreprises. b) Avec l'éclatement du travail, la servuction, la production du service en juste à temps selon le sociologue Pierre Morin (1994), la tertiairisation et la féminisation (70% d'actifs dans les services, selon Boisard (2009, p.56), l'industrialisation des services (Bouchez, 2004, p.280) demande une implication pleine et entière de la personne, liée notamment à complexification technique et sociale du contenu de ce travail, par ailleurs de plus en plus abstrait et relationnel, notamment dans les secteurs du travail sur autrui (Dubet, 2002) et des services. Cette exigence d'implication dans la complexité (appelée implexité par Pineau, 2005) met en difficulté certains salariés, qui ne veulent ou ne peuvent pas investir l'ensemble de leur personnalité dans leur relation salariale. D'autres auteurs (Vatin, 2008, Linhart, 2009b) montrent l'impossibilité de représenter le travail d'aujourd'hui, tant l'automatisation, l'organisation, les technologies, les interrelations sociales avec les collègues ou les clients l'on rendu abstrait, autant «pensé qu'agit», et vécu dans une dimension relationnelle et interpersonnelle (Boisard, 2009, p.54). Cette complexité que l'entreprise ne peut gérer pour chacun, s'accompagne selon Dujarier (2006), d'une exigence d'autoorganisation, d'une exigence «d'initiative individuelle» (Boisard, 2009, p. 64) mais aussi d'engagement éthique, de loyauté, d'implication, de disponibilité, d'excellence (Salmon, 2002). c) Dans ce «nouvel esprit du capitalisme» (Chiapello, Boltanski, 1999), l'individualisation marquée de la gestion s'est traduit dans les grilles de classification des conventions collectives, d'évaluation, de la rémunération à la performance individuelle, qui s'accompagnent d'un besoin de reconnaissance, d'épanouissement, d'initiative et de responsabilités, et de respect mutuel (Boudon, 2002). Mais pour la sociologue Linhart, «il n'est pas évident que l'autonomie et la responsabilité octroyées dans le cadre du travail moderne représentent des compensations satisfaisantes. Elles constituent souvent de véritables pièges pour les salariés». (2009b, p.76). d) La logique de reconnaissance semble profondément malmenée, comme l'affirme le professeur Maurizio Zollo (2008), dans le projet européen RESPONSE, démontrant le «déficit d'alignement cognitif des managers» dans leur compréhension de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Un grave déficit de reconnaissance au travail est également démontré, selon le sociologue du travail Pierre Boisard (2009, p.137-160), par plusieurs études et sondages, en particulier un sondage CSA de 2005 : «À la question «Qu'est-ce qui selon vous dévalorise le travail?», 39% des salariés répondent «le manque de reconnaissance des employeurs», 38% : «le stress»; 29% : «la précarité de l'emploi»; 25 % : «la faiblesse des rémunérations».

Le travail, dans sa transformation, altère-t-il la santé? Oui, et non, répondent les experts, car le paysage de la santé au travail ne semble pas homogène. Pour Boisard (2009, p.68), les

transformations du travail font apparaître de nouvelles pathologies. Pour une étude récente de la DARES<sup>3</sup> (2007), le travail ne s'intensifie plus depuis quelques années. Mais Christophe Déjours, psycho-dynamicien du travail ne cesse de dénoncer, au côté des syndicats, la responsabilité des entreprises dans les suicides liés au travail, depuis quelques années. Pour Loriol (2000) la fatigue au travail est un fait social, lié à la fois à l'investissement de l'individu dans son travail et aux différentes contraintes de sa situation de travail. Notons que d'autres rares chercheurs s'intéressent au phénomène de la sous-qualification des emplois causée par la surdiplômation. En 2001, Bordarier et Doroszczuk montraient que pour limiter leur frustration, les fonctionnaires surdiplômés (Bac +4 ou 5) occupant des postes peu qualifiés (catégorie C) développaient des stratégies d'ascension sociales par le biais des concours internes. À l'inverse, Moreau (2007) montre que dans le secteur privé, la précarité subie de nombreux docteurs génère ce qu'elle appelle «un nouveau prolétariat intellectuel» impactant notamment... le taux de natalité des femmes titulaire d'un doctorat (0,75 au lieu de 1,9 pour le taux moyen).

Depuis les années 1990, sur l'injonction des experts (Boissonat, 1995, p. 278-280), le Code du travail français, tout en restant fondé sur des bases paritaires et collectives, s'est fortement individualisé : mémoire patrimoniale pour les uns, fortement critiqué par d'autres pour sa rigidité, il a été entièrement réécrit en 2008. Il constitue néanmoins, malgré des efforts de simplification, une marque de la complexité du monde du travail par son principe de hiérarchie verticale de normes (Code, Lois, Accords nationaux interprofessionnels, Accords de branches, conventions collectives, accords d'entreprises, contrats), et une expression des volontés politiques d'accompagner, souvent trop tardivement et avec une efficacité relative, les mutations du travail, principalement dans une logique de protection des salariés (Willemez, 2006) qui reste partielle, comme le démontre dans son enquête le sociologue Jounin (2008). Celui-ci s'est fait embaucher comme intérimaire dans le bâtiment, et son étude conclue que la précarisation des immigrés, de préférence sans papier, est un système de gestion destiné à fournir de la main-d'œuvre servile. La discrimination ethnique fait partie, dans ce milieu et selon l'auteur, de la grille raciste dans la hiérarchie des recrutements. Bien que limitées, depuis 2008, de nouvelles dispositions favorisent la flexibilité du travail (contrats à objectifs définis, durée de la période d'essai, rupture conventionnelle du contrat de travail, usage des journées «RTT<sup>4</sup>» selon les besoins de l'employeur, modulation et annualisation des heures de travail, définition par l'entreprise du quota d'heures supplémentaires, etc.). Tous ces éléments, déjà préconisés en 1995,

---

<sup>3</sup> Institution publique française qui publie des études et recherche, notamment avec Pôle Emploi. DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

<sup>4</sup> RTT : Sigle désignant Réduction du Temps de Travail. Correspond, selon les accords de branches et les conventions collectives, à des heures ou des journées de repos accordés en application d'une loi de 1998 sur la réduction du temps de travail.

n'ont cependant ni le courage politique, ni la flexibilité, ni la portée économique ou sociale des propositions de Boissonnat autour du contrat d'activité (1995, p.286-304), ou du CJD<sup>5</sup> (1995).

Pour Gorz (2001, p.64), «l'individu doit assumer la responsabilité de sa qualification, de sa santé, de sa mobilité, bref de son employabilité. Chacun est contraint de gérer sa carrière tout au long de la vie et se voit ainsi transformé en employeur de son propre travail». Mais qu'est-ce l'employabilité?

Au sens commun, il s'agit de la capacité d'une personne à obtenir un emploi, ou à s'y maintenir. Mais cette acception courante pose le problème de la relativité de l'employabilité au contexte du marché du travail, d'une part, et d'autre part de sa mesure ou de son évaluation. La première définition a été proposée en 1966 comme «espérance objective ou probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi, d'en trouver un» (Ledru R. (1966) Sociologie du chômage, Paris, PUF, cité par Gazier (1990) p.576). Dans les années 80, le concept d'employabilité devient un bilan d'employabilité, où les forces et faiblesses des chômeurs sont répertoriées, centrées sur le potentiel et la motivation. Ce regain instrumental et individualisé de l'employabilité atteint ses limites «dans ce qui le fonde : l'échec macroéconomique induit le recours à la mobilisation microéconomique» (Gazier, 1990, p.578). Dans les années 90, le concept évolue vers «l'appréciation par un employeur des capacités productives d'une personne» (*ibid.*, 1990). Mienvielle en propose la définition suivante : «L'employabilité est la capacité des personnes à remplir les conditions nécessaires et suffisantes pour se maintenir ou trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise» (1996).

Comment prouver son employabilité? Pour Potel (1997) le développement de l'employabilité se substitue au développement de carrière, et le projet professionnel en est l'un des outils. Potel s'appuie sur Goguelin (1992) pour définir le projet professionnel comme une projection dans son avenir, voir dans son devenir, en formant une image de la situation à atteindre. Ce projet intègre ses besoins, ses valeurs, ses besoins, sa personnalité, son projet de vie. Cette projection implique une différenciation par ses caractéristiques personnelles, une offre de compétences, une capacité d'engagement et d'implication. Mais aussi des compétences métacognitives comme «savoir prendre du recul sur soi-même, faire preuve d'autonomie, d'initiative personnelle, construire un réseau professionnel, anticiper des situations, etc.» (Potel, 1997, p.42). Pour Rozès (1997), prouver son employabilité repose sur trois piliers :

---

<sup>5</sup> CJD : Centre des Jeunes Dirigeant. Association de patrons reconnue pour son dynamisme et son implication dans le rôle citoyen, social et sociétal de l'entreprise.

«a) être informé : entretenir son propre réseau d'information, ses indicateurs;

b) développer son savoir-faire, renforcer sans cesse ses compétences;

c) le savoir faire valoir : adopter une stratégie d'image personnelle, développer sa propre communication (p.113-121).

En conclusion provisoire, nous noterons ici que les transformations du travail, soutenues par la mondialisation économique, impliquent une transformation du rapport au travail chez les individus, confrontés aux exigences d'employabilité (terme consacré par la loi du 13 février 2008 définissant la mission de «Pôle-Emploi») notamment de plus forte mobilité professionnelle et géographique. Cette exigence nécessite une prise de posture de responsabilité. Elle implique pour l'individu une rupture, l'incitant à se tourner vers une épistémologie du pragmatisme, en exploitant ses ressources singulières et expérientielles au service du pilotage de sa navigation professionnelle tout au long de sa vie, et en valorisant son capital compétences.

### *1.1.2 Impact sur les individus des transformations de la société de la connaissance.*

La question du rapport au savoir des individus dans les transformations sociales et sociétales actuelles n'est pas récente :

L'expression «éducation permanente intégrée» met en évidence deux aspects importants de l'éducation permanente : l'éducation est un processus permanent et elle a un caractère intégré. Le concept de l'éducation qui commence lorsqu'un enfant entre à l'école et qui se termine lorsqu'il quitte une institution d'apprentissage formel n'est pas approprié dans la vie moderne, où le développement rapide des sciences et de la technologie a produit tous les dix ans le doublement des connaissances, et où le rythme des changements sociaux est si rapide.(UNESCO, 1973, p.51).

Le concept d'apprentissage tout au long de la vie est né dans les années 1970 à l'UNESCO, puis repris dans les années 1980 à l'OCDE, et la Communauté Européenne dans les années 1990. Les chercheurs allemands Alheit et Dausien (2005) rappellent la définition du concept d'apprentissage tout au long de la vie :

«Non pas comme la démarche d'acquisition et d'appropriation progressive de savoirs ou de compétences ciblées, mais un processus hautement organisé de la perlaboration<sup>6</sup>, de la liaison et de la

---

<sup>6</sup> Néologisme, non défini spécifiquement par les auteurs. Concept qui pourrait exister en langue allemande ?

transformation des processus premiers en une figure biographique d'expériences, c'est-à-dire en quelque sorte d'un «ordre second» des processus d'apprentissage (p.51)».

D'après le Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (Commission européenne, 2000, p.8-9) :

- a) Les processus d'apprentissage formels qui ont lieu dans les institutions de formation classiques, qui sont généralement validées par des certifications socialement reconnues.
  
- b) Les processus d'apprentissage non formels qui se déroulent habituellement en dehors des établissements de formation institutionnalisés, sur le lieu de travail, dans les organismes et les associations, au sein d'activités sociales, dans la poursuite d'intérêts sportifs ou artistiques.
  
- c) Les processus d'apprentissage informels, qui ne sont pas entrepris intentionnellement et qui accompagnent incidemment la vie quotidienne.
  
- d) La dimension du «lifewide learning<sup>7</sup>», éducation embrassant tous les aspects de la vie, met l'accent sur la complémentarité entre apprentissages formels, non formels, informels.

Selon les recherches récentes des sociologues (Dubet, 2002; Bauman, 2003; Astier, 2005; Lahire, 2005; Kaufmann, 2004), de nombreuses institutions, dont l'école, sont entrées dans un mouvement de perte d'autorité et de légitimité, d'une part, et d'autre part en prenant, dans l'intervention sociale ou éducative, une posture d'accompagnement. Ces mouvements s'accompagnent d'une exigence, d'une injonction paradoxale à l'autonomie, à la responsabilité, à être acteur soi-même, tant pour les agents institutionnels que pour leurs bénéficiaires ou apprenants.

Devant ces évolutions, les chercheurs Alheit et Dausien (2005) confirment les nécessités de changements dans les politiques de formation et dans le rapport des individus au savoir, liés aux besoins d'employabilité, de mobilité professionnelle, de développement de compétences, de flexibilité, pour répondre aux enjeux économiques et culturels des sociétés occidentales, à travers des processus formels et institutionnalisés.

---

<sup>7</sup> Il ne semble pas exister encore de traduction française ou francophone de ce terme. On pourrait proposer « Apprentissage intégré dans la vie » ? Philippe Carré le traduit par : « Apprentissage tout au large de la vie ». Jacques Delors propose la traduction de « Apprentissage au travers de la vie ».

Les auteurs citent quatre caractéristiques à ce changement de paradigme (Field, 2000, p.35 et suivantes) qui marque la fin du XX siècle en analysant les travaux de nombreux auteurs (UNESCO, 1996, OCDE, 1996, groupe des huit, 1999, Commission Européenne, 1995, Leicester et Field, 2003) :

- a) La transformation de la signification du travail : «Face aux périodes de transition (de statuts, d'activités, de gestion des risques liés à la flexibilité (Heinz, 2000)), l'apprentissage tout au long de la vie s'offre ici précisément comme un instrument de gouvernance innovante des politiques du cours de la vie»;
- b) Les bouleversements intervenus dans la fonction du savoir, au service d'une économie virtuelle, qui exige des procédures flexibles de feed-back, des contrôles complexes d'autogouvernance, un management permanent de la qualité (Rhamstorf, 1999);
- c) L'expérience des dysfonctionnements croissants des institutions de formation : «L'apprentissage tout au long de la vie demande un changement de paradigme : la question centrale de la pédagogie n'est plus de savoir comment une matière donnée peut-être enseignée, de la façon la plus efficace possible, mais quels environnements d'apprentissage sont les mieux à même de stimuler les processus d'apprentissage par les apprenants eux-mêmes, autrement dit comment l'apprendre peut-être lui-même appris» (Simons, 1992, Smith, 1992). Ce qui demande aux institutions éducatives de se mettre elle-même en apprentissage, un haut degré de réflexivité, d'ouverture (relation avec l'environnement, nouveaux lieux ou environnements d'apprentissages, accroissement de l'autonomie des établissements, ce qui réclame un «nouvel ordre éducatif» (Field, 2000) ;
- d) Les défis adressés aux acteurs sociaux comme individualisation et modernisation réflexive, «l'inflation de l'offre informative et consumériste a spectaculairement accru les possibilités de choix des acteurs sociaux (Giddens, 1990); le développement des trajectoires de vie est en conséquence beaucoup moins prévisible que dans les époques antérieures. Bien plus : l'injonction à prendre des décisions toujours nouvelles, à changer continuellement d'orientation est intériorisée de façon de plus en plus nette par les individus eux-mêmes. Cette «modernité réflexive» (Beck et *al.*, 1996) requiert des compétences nouvelles, «flexibles», qui ne peuvent être construites et développées que dans un processus d'apprentissage conduit tout au long de la vie (Field, 2000).

Depuis les années 1980, le monde de l'éducation et de la formation a été marqué, en France et dans la plupart des pays industrialisés, par le développement des outils numériques et la lente adaptation des institutions éducatives. Par exemple, en 1989, deux chercheurs (Richard Clark de l'Université de Southern California et le professeur Rolland Viau, de l'Université de Sherbrooke) publiaient une remarquable synthèse bibliographique sur 150 recherches menées aux États-Unis, sur l'amélioration de l'apprentissage par les médias. Ils concluent que les médias, compris comme supports technologiques, n'améliorent pas l'apprentissage, mais que ce sont les méthodes pédagogiques qui l'améliorent. Sous différents termes (EAO, EAD, FAD, FOAD, e-learning, e-formation, apprentissage électronique, dispositif hybride ou blended learning) les pratiques de formation s'appuyant sur des environnements numériques de travail et de formation (appelés ENT dans les grandes écoles et universités) se sont considérablement développées, en formation initiale comme en formation continue, sur des niches que l'on n'aurait pas imaginé dans les années 1980. À



titre d'exemple, le projet européen *eHospital* s'est intéressé à développer l'E.-formation des patients contraints à de longs séjours à l'hôpital, afin de soutenir leur l'employabilité sur le long terme (Bienzle, 2008). Aujourd'hui, les Brevets et Certificats informatiques et Internet (B2i, C2i, version française du Passeport Européen Informatique et Internet, PCIE) sont devenus obligatoires pour tous dans l'enseignement secondaire et supérieur. La compétence numérique est devenue une compétence clé, comme le confirment les actuelles politiques européennes.

Pascaline Descy et Manfred Tessaring, du CEDEFOP<sup>8</sup>, proposent en 2001 une synthèse de recommandations à l'attention des dirigeants politiques. Apprendre tout au long de la vie correspond, selon les auteurs, à un nouveau paradigme éducatif, en lien avec l'exigence d'employabilité, qu'ils définissent comme «nécessité de maintenir et développer les compétences des travailleurs, en leur donnant les connaissances et les capacités nécessaires pour conserver un emploi durant toute leur vie professionnelle, et en devenant des apprenants autonomes (self directed learner)». Pour les auteurs, «l'identification des différents composants du concept d'apprentissage tout au long de la vie aide à définir les défis auxquels sont confrontés les États, les systèmes éducatifs, les entreprises et les individus :

- a) L'éducation et la formation initiale doivent garantir l'acquisition d'une base de compétences «vitales». La formation initiale prépare les individus à acquérir un niveau suffisant d'employabilité et d'adaptabilité, en leur fournissant les capacités et les compétences nécessaires pour s'orienter et s'adapter tout au long de la vie aux changements dans les professions et les environnements de travail.
- b) Les entreprises comme les individus jouent un rôle clé dans la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie.
- c) L'identification, l'évaluation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel constituent une étape cruciale dans la mise en place d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie. Elle permet de lier formellement différentes formes d'apprentissage, qui touche tous les aspects (lifewide) et toutes les phases (lifelong) de la vie.
- d) Le passage d'une pédagogie instructiviste à une approche constructiviste, dans laquelle l'individu est actif, les contenus contextualisés et basés sur la résolution de problème, ce qui modifie le rôle des formateurs. Pour Serge Pouts-Lajus (2003), une étude européenne comparative montre que ce «renversement de paradigme n'a pas encore eu lieu» (p.62).

---

<sup>8</sup> CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

e) Différents groupes défavorisés doivent faire l'objet de mesures spécifiques afin de prévenir tout accroissement d'inégalités en termes d'accès à l'éducation : les jeunes décrocheurs, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs plus âgés, les chômeurs ou individus exposés au chômage, les immigrants et minorités ethniques.

f) Les technologies de l'information et de la communication offrent aux individus un niveau important de flexibilité (Choix des sujets, des moments et des méthodes d'apprentissage, en particulier avec l'Internet).

Les auteurs recommandent ainsi aux dispositifs institutionnels de «favoriser l'apprentissage tout au long de la vie en facilitant les coopérations et les transitions entre filières, entre formations initiales et continues, entre système éducatif et monde du travail» (p.10-13), c'est-à-dire favoriser, en définitive, la formation d'un «apprenant tout au long de la vie». Ces recommandations seront reprises et confirmées par un groupe d'experts indépendants de l'Institut Montaigne, en 2003, dans un rapport «De la formation tout au long de la vie à l'employabilité». De même, la commission des communautés européennes, dans un rapport conjoint du Conseil et de la commission (2009), relatif aux «compétences clés dans un monde en mutation», spécifie : «Le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie définit et décrit huit compétences essentielles pour l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société fondée sur la connaissance : 1) communication en langue maternelle 2) communication en langues étrangères 3) compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies 4) compétences numériques 5) apprendre à apprendre 6) compétences sociales et civiques 7) esprit d'initiative et d'entreprise, 8) sensibilité et expression culturelle.

Les transformations de la société de la connaissance, soutenues par la mondialisation des savoirs, s'effectuent dans un paradigme de complexité (Morin, 2005) et impliquent une transformation du rapport au savoir chez les individus, confrontés à des exigences d'adaptation permanente, mettant en jeu de nouvelles compétences cognitives, liées à la réflexivité, à l'autoformation, à l'apprenance (Carré, 2005) tout au long de la vie. Cette exigence de prise de posture de responsabilité tournée vers l'apprentissage tout au long de la vie implique pour l'individu une rupture de comportement, questionnant périodiquement sa trajectoire d'apprentissages formels, informels, non formels et au travers de la vie, et en valorisant son capital cognitif.

### *1.1.3 Impacts sur les individus des transformations culturelles, technologiques et sociales*

Les transformations du monde social par les technologies numériques sont devenues si présentes que l'on en oublie parfois les fondements. Selon Gérard Berry (2009, p.16-17), ces transformations reposent sur quatre piliers :

a) L'idée de représenter de façon homogène toute information, quelque soit sa nature, rompant avec l'identification ancestrale entre types d'informations et supports physiques.

b) les extraordinaires progrès des circuits électroniques, logiciels et systèmes de transmission, qui ont permis de construire des machines à information de plus en plus puissantes puis de les connecter à grande échelle.

c) En troisième vient l'essor des nouvelles sciences de l'information : informatique, traitement du signal, automatique, qui s'applique avec succès à toujours plus de domaines.

d) En dernier vient la richesse des applications, elle-même due à un exceptionnel niveau d'innovation technologique et industrielle, comme on en trouve dans les grandes révolutions industrielles.»

Ainsi, selon le scientifique, «le monde numérique se caractérise par un taux d'innovation exceptionnel, avec un impact social tout aussi exceptionnel» (p.25). Selon Joël de Rosnay (2009), Internet «s'est développé comme un système darwinien, comme la vie elle-même, à l'image de l'arbre de l'évolution du vivant. Il y a peu de planification d'ensemble dans l'évolution du réseau mondial, mais des myriades d'initiatives individuelles ou de petits groupes. On assiste à l'autoorganisation d'une intelligence collaborative» (p.26). Les applications innombrables du numérique (Internet, GPS, télésurveillance climatique ou médicale, téléformation, jeux...) sont marquées de trois caractéristiques principales : a) l'invisibilité, car on en voit généralement que les effets (*ibid.*, p.21), b) l'ubiquité, voire la mobiquité (mobilité + ubiquité, d'après Corniou, 2008) car les systèmes numériques permettent d'être présent ou accessible partout, de partout et en même temps (*ibid.* p.30; Négroponte, 1995), c) la pervasivité, car les systèmes numériques communiquant, leurs capteurs et actionneurs sont capables de proagir en fonction de tendances ou de situations données. Sur le plan social, «le passage au monde numérique est une véritable révolution, où les entreprises, consommateurs et citoyens modifient leurs comportements, parfois avec inquiétudes et résistances» (Corniou, 2008). Elle pose des «problèmes d'acceptation dont nous retiendrons deux fractures (Berry, 2009, p.72-74)». Pour ce polytechnicien, ce sont les fractures entre générations (adaptation facile des enfants / adaptation difficile des adultes), et la fracture en éducation (résolue dans l'enseignement supérieur, mais toujours présente au primaire et secondaire, où les élèves maîtrisent parfois mieux l'informatique que leurs professeurs. Une analyse confirmée par les recherches (Craipeau et Metzger, 2009, p. 193-219;

Pybourdin, 2009). En 2007, seulement 14% des élèves du collège avaient pu préparer le B2i, selon le Ministère de l'Éducation nationale.

La fracture numérique renforce les inégalités sociales. C'est un constat partagé (Zarachowicz et Grézaud, 2001; Fribourg, 2009). Par exemple, les recherches récentes de Bertrand Fribourg, sociologue à Télécom-Paris-Tech, réalisées sur des jeunes en transition vers la vie active, montrent l'importance des parcours sociaux dans l'appropriation des TIC.

À l'intérieur d'une catégorie statistique, s'affirment des divergences considérables par rapport aux TIC, avec une tendance au renforcement des handicaps sociaux. En effet, le célibat et la précarité tendent à éloigner les jeunes hommes des technologies de domicile (Internet, téléphone fixe...) quand leurs pairs de condition sociale proche, mais stabilisés dans le couple et l'emploi, multiplient les équipements. (...) Dans ce cas, les TIC se présentent comme une ressource supplémentaire dans l'entretien de réseaux larges et diversifiés, particulièrement pour les jeunes dont les parcours ont contribué à activer des dispositions particulières (des compétences informatiques aux capacités d'adaptation aux situations de mobilité, etc.) (p. 84).

La fracture numérique passe aussi par le travail. Valenduc (2009), chercheur et professeur à Namur et Louvain-la-Neuve, s'est appuyé sur des données Eurostats de 2007, 2008, et sur une revue de littérature scientifique pour comprendre le rôle du travail dans les inégalités numériques. Selon ses conclusions, «la fracture numérique passe bien par le travail (p.157)».

Si la mise à l'écart du marché du travail est critique, dans le monde du travail, les écarts entre catégories professionnelles ou entre branches d'activités révèlent des distinctions plus fondamentales, liés aux métiers et aux rapports que ceux-ci entretiennent avec le changement technologique. Les inégalités numériques se développent entre les métiers (p.157-158).

L'insécurité numérique se manifeste désormais couramment dans la vie quotidienne : vols d'identité, vol de coordonnées bancaires, piratages de fichiers, pourriels, messages déloyaux (hoax), virus et vers troyens sont devenus aussi familiers que les voitures brûlées dans les rues. Des états aux communautés d'états, des entreprises aux individus, organismes et lois (CNIL et Loi informatique et liberté, loi pour la confiance en l'économie numérique en France, Autorité canadienne pour les enregistrements internet au Canada) recommandations (Hambridge (1995); GFII (1997), CNRS (2008); Deprez et Fauchoux (1997); Manier (2008)) et procédures (par exemple les chartes d'usages des réseaux informatiques à l'Université) font partie des usages pour assurer la protection du citoyen numérique dans les collectifs de travail, les réseaux sociaux et la vie privée. Apparaissent également des systèmes de protection de l'identification (consortium Liberty Alliance, Open ID) et des systèmes de cryptage basés sur des clés numériques.

Le monde numérique est, pour Ettighoffer (2008) l'espace privilégié pour la création de valeur, de richesse, d'emplois. Une approche que confirme le tableau de bord des TIC<sup>9</sup> et du commerce électronique du SESSI<sup>10</sup> (2008) : 25 % des entreprises utilisent déjà Internet pour leurs achats, y compris celles qui ont adopté l'EDI (Système d'échange de données informatisées) qui représente 16% de leurs achats. Selon la même source, les ventes et le commerce électronique explosent (12% à 14% de croissance annuelle). Dans les entreprises de haute technologie, la CAO (Conception assistée par ordinateur) et l'ingénierie dirigée par les modèles fonctionnent désormais sur des plates-formes collaboratives interentreprises pour supporter les processus d'innovations complexes, ou des compétences sociales sont devenues déterminantes, dans le contexte de la mondialisation et de la flexibilité, comme le montre Minguet et Osty dans leur recherche (2008). Pour les auteurs, l'engagement dans l'innovation intensive repose sur de solides liens de coopération et sur une réelle «consistance identitaire». Les études de ASTIER (2007) ont également montré que la nouvelle philosophie des règles sociales portait sur la responsabilisation des bénéficiaires de l'aide sociale et éducative, au travers des multiples injonctions de la rhétorique du social : reconnaître, se rapprocher, personnaliser, accompagner, responsabiliser, affirmer l'identité personnelle, valoriser les compétences. Alors que les professionnels du recrutement estiment en 2009 que désormais 95% des offres d'emplois sont diffusées sur Internet, les entreprises développent leurs processus d'e-recrutement (candidatures automatisées, recherche sur les réseaux sociaux, mercatique de l'entreprise, blogs métiers), et embauchent des «hyper connectés du lifestyle Web 2.0<sup>11</sup>» .

L'Internet 2.0, ou Web 2.0, s'appuie sur la convergence des réseaux câbles, téléphoniques et satellites, dès 1995, puis les réseaux sans fil. Ce Web 2.0 se caractérise dans sa pratique par une possibilité de prise de «pouvoir» de l'internaute, une possibilité d'agir ou d'interagir individuellement en impactant l'environnement numérique. Ces domaines d'application sont très divers (Gervais, 2007) et sont cartographiés<sup>12</sup> chaque année par les experts du Web 2.0 (Cardon, 2008) : géo localisation, GPS, folksonomie et partage de contenus texte, vidéo et photo, télécollaboration et réseaux sociaux, blogs et autres médias personnels, agrégateurs de nouvelles, information et construction collaborative de savoirs... L'ensemble de ses applications, correspondent aujourd'hui à un Internet produit par les communautés d'internautes compétents, appelés Homos Sapiens 2.0, selon l'essayiste des changements sociétaux Gérard Ayache (2008), dont l'encyclopédie Wikipédia et ses trois millions d'articles dans de multiples langues, constitue la figure emblématique.

---

<sup>9</sup> TIC : Technologies de l'information et de la communication

<sup>10</sup> SESSI : Service des statistiques du ministère de l'économie

<sup>11</sup> Expression utilisée par l'Etude Nortel et IDC, portant sur 2400 salariés dans 17 pays, mars 2008.

<sup>12</sup> Les cartographies les plus remarquables sont référencées sur cette page :<http://www.lereposition.fr/blog/plan-web-2-0-cartographie-usages-conversation-prism-2-0-web-trend-map-4>.

Porté par ces nouveaux environnements numériques, le monde social évolue rapidement : communautés, cyberspace, réseaux sociaux en ligne accompagnent ces mutations sociales et identitaires dans le monde dit «virtuel» (Holmes, 1997).

Dans son étude sur l'acculturation des Québécois aux usages d'Internet, Renaud (1997) soumet l'idée que la mutation identitaire actuelle est caractérisée par la non-uniformité, le pluralisme, l'éclectisme, l'individualisme, l'atomisation de la société civile, l'affaiblissement des solidarités communautaires, vers une fragmentation générale, et l'hyper choix. Le paradoxe de ces caractéristiques tient au fait que, parallèlement, émerge une identité néo tribale, qui refaçonne l'identité individuelle et collective dans le monde d'Internet.

Dans son article «Les identités à l'âge d'Internet» (Flichy, 2005) met en évidence trois paradoxes du monde numérique : 1) l'isolement, le repli de l'individu, la quasi-disparition de la sociabilité 2) la double exigence d'accroissement de l'autonomie individuelle et de développement des relations sociales, qui renforce cette idée «d'individualisme en réseau» 3) cette évolution serait indépendante d'Internet (fin des métiers, nouvelles formes d'apprentissages, de travail...). Pour Flichy, Internet n'a pas modifié les identités individuelles<sup>13</sup> :

L'avènement d'un individualisme relationnel qui caractérise la mutation contemporaine des identités aussi bien dans le monde professionnel que dans le monde privé est un mouvement de fond de la société contemporaine.(...) Les TIC nécessitent, comme les nouveaux modèles de la vie sociale, d'apprendre en permanence. Elles peuvent ainsi aider cette construction permanente de l'individu, lui faciliter la gestion de son réseau, mais aussi renforcer son exclusion. Elles sont ainsi profondément ambivalentes.

Une ambivalence que confirment les auteurs (Saint-Laurent Kogan(de), Anne-France, Grenier, Peyard, *et* Durampart, 2007) en proposant notamment une grille d'analyse des apprentissages des TIC, autour de cinq critères: 1) Apprendre la posture numérique 2) Apprendre à débloquer une situation 3) Apprendre à exercer son métier avec les TIC, 4) Apprendre à se coordonner avec les TIC, 5) Apprendre sur le processus d'apprentissage des TIC.

Si les TIC modifient les apprentissages professionnels, et les conditions d'exercice d'un métier, alors pourquoi ne modifieraient-elles pas l'identité professionnelle? Dès 2001, Kaplan soulevait la question de l'identité numérique sous l'angle des différentes manifestations de l'identité d'une personne, dans le cyberspace. Au sein de la FING<sup>14</sup> (Kaplan, 2001; Kaplan *et* Belleil, 2004), un groupe de travail sur l'identité numérique a permis de proposer un rapport de réflexion sur la

---

<sup>13</sup> Une affirmation étonnante, presque aussitôt contredite ?

<sup>14</sup> FING : Fondation Internet Nouvelle Génération

confiance et la sécurité sur les réseaux. Aujourd'hui, le consortium Liberty Alliance travaille sur des normes et des systèmes sécurisés pour protéger l'identité des personnes, par exemple autour d'un Curriculum Vitae aux normes Europass. Il s'agit dans cette approche de garantir l'identification d'un citoyen (au sens administratif) sur l'espace Internet, afin de limiter les risques d'usurpation de nom. Dans un récent rapport de l'UNESCO (Rundle *et* Conley, 2007), il est précisément question du contrôle des informations numériques appartenant à une personne (p.31). Actuellement, le projet «Concordia» vise à développer un système d'interopérabilité entre les trois systèmes de gestion de l'identité numérique sur Internet : Microsoft ID, OpenID et Liberty Alliance. Mais la question de l'identité sur Internet qui nous intéresse se situe dans une autre approche.

Certaines recherches se sont portées sur la construction identitaire sur internet. Dans sa recherche sur l'expression identitaire dans les systèmes de bavardage électronique textuel synchrone Mattio (2003) s'appuie sur les travaux concernant l'expérience groupale et la communication interculturelle (Lipiansky, 1992), qui implique individualisation et catégorisation comme impératif de l'environnement anonyme du «Chat». Trois outils d'identification techniques : le pseudo et ses alias, l'ASV (âge, sexe, ville de résidence du connecté), le profil. Mattio montre dans son article comment les échanges sur le chat produisent systématiquement de la catégorisation (p. 140-143). Les marqueurs identitaires liés aux ressources langagières de l'interaction cyber conversationnelle, sont montrés à travers les stratégies langagières (double langues/traduction créole français, expressions locales, signes d'appartenance...).

En définissant l'identité virtuelle comme celle qui, dans les forums et les babillards, est censée refléter la réalité de «l'internaute manipulateur de soi», Jauréguiberry (2000) la situe comme l'identité idéale, ou projetée, un ou des soi virtuels, ou béquilles identitaires, qui peuvent contribuer à expérimenter des situations nouvelles et structurantes, à se recréer, mais aussi à des fins de récréation. Dans des cas extrêmes, cette identité virtuelle peut mener à des pathologies d'enfermement (du moi dans des soi hypertrophiques) virtuel, ou à l'inverse à une «drogue du moi», ou encore à une dissociation identitaire, ou à un enfermement réticulaire, une dilution du moi dans un rapport fusionnel à des communautés, en quête d'une reconnaissance. Mais cette identité virtuelle peut aussi conduire à une ouverture identitaire, pour y tester son autonomie et son aspiration de liberté. Internet peut-il devenir un espace potentiel transitoire, qui l'aide à se replacer dans le monde, à repenser ses limites, à mieux établir les frontières de son moi, à être un sujet capable de relever le défi de la gestion de son identité?

Les pages personnelles ont également fait l'objet de recherches, dans leur contribution à la construction identitaire. Cette idée est soutenue par Chandler (1998), qui en explicite les caractéristiques. Par ailleurs, dans une recherche doctorale Klein (2001) décrit la recombinaison

spatiale sous-jacente aux pages personnelles, comme nouvelle figure de l'identité contemporaine, comme lieux anthropologiques, ou l'identité, les relations et l'histoire s'inscrivent dans un espace protégé, protecteur, créateur de nouvelles formes identitaires. En s'appuyant sur la métaphore de l'habitat, l'auteur montre comment l'identité se recompose dans les tensions entre l'histoire et les relations, entre l'espace public et l'espace privé, entre l'intimité et «l'extimité», entre l'identité pour soi et l'altérité. Les pages personnelles, en devenant des «espaces publicitaires du soi» sont caractérisés par «l'ouverture, par le passage de l'intimité vers l'extériorité, et participent à l'unification de l'expérience».

Sylvie Octobre, chercheuse au Ministère de la Culture, a étudié le rapport des 13-24 ans avec les TIC (2007). Elle conclut que les TIC constitueraient des «multiplicateurs de mobilité psychique au service de l'expérimentation de soi, dans une société où l'individu devrait s'inventer en permanence». Il existe bien, selon elle, une socialisation numérique de la jeunesse, avec toute une diversité de facettes :

Le Net a engendré une extension des réseaux de sociabilité, bien au-delà des contacts physiques. Et aujourd'hui, «est fils ou fille de...» est devenu bien moins important «qu'être en lien avec...». C'est tout un capital social qui se démultiplie, et influe sur les comportements individuels : le Net devient un terrain d'élection pour la forte normativité juvénile, qui fait de l'étendue de son réseau de pairs, un enjeu de reconnaissance.»

Les transformations sociales, dynamisées par les TIC, appellent à une transformation des rapports sociaux, notamment dans un contexte d'explosion du Web 2.0. Le constat de crise des identités (Dubar 2000) appelle à une exigence biographique (Astier, 2006, 2007), à une exigence de production de soi (Gorz), de prise de posture de responsabilité biographique, tournée vers l'autosocialisation (Delory-Momberger, 2005). Cette injonction biographique, portée par les acteurs et opérateurs des politiques de l'emploi – formation (Pôle Emploi, organismes de formation et d'insertion professionnelle), appelle les individus à la reliance (Bolle de Bal (1996), à la responsabilité biographique (Astier, 2007) à la gestion de leur capital social.

#### *1.1.4 Les injonctions politiques et institutionnelles au développement des usages du portefeuille de compétences et à l'e-portfolio.*

Les institutions publiques s'organisent pour accompagner les individus au moment de leurs transitions professionnelles. Leurs motivations sont explicitement liées à l'employabilité des individus sur le marché du travail.



Jacques Barrot, ministre du Travail et des Affaires sociales, déclarait dans l'allocution de clôture des Entretiens de Condorcet, VIes rencontres de la Formation professionnelle, en 1996, c'est-à-dire l'Année européenne de l'Éducation et de la Formation tout au long de la Vie :

Un passeport de compétences est donc indispensable à l'efficacité de la formation tout au long de la vie. (...) il s'agit de mettre en place des indicateurs simples et capitalisables, correspondants aux compétences professionnelles identifiables, qu'elles soient ou non spécifiques d'un domaine professionnel. Toutes les formes d'acquisitions y seraient intégrées, de la formation initialement reçue à l'expérience professionnelle, en passant par les formations continues. C'est bien cela, la formation tout au long de la vie : la reconnaissance du savoir-faire toujours perfectible de l'individu» (p.197-198).

En 2009, Pôle Emploi met en place différents dispositifs d'accompagnement pour répondre aux plans de sauvegarde de l'emploi, aux cellules de reclassement. L'un d'entre – eux comporte désormais la construction d'un portefeuille de compétences, aux cotés des traditionnels bilans de compétences.

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, généralise le passeport formation créée par les partenaires sociaux en 2003 et déjà mis en place dans de nombreuses branches professionnelles. Il devient le passeport «orientation et formation». Dans le texte de l'ANI<sup>15</sup> de 2002, il s'agit d'un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Ce document permet d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors d'expériences professionnelles. Il a pour objectif de favoriser la mobilité interne ou externe.

La communauté européenne a mis en oeuvre depuis 2005, le dispositif normalisé Europass, un ensemble d'outils destinés à la reconnaissance mutuelle des diplômes (Supplément Europass au diplôme), activités professionnelles (Curriculum Vitae Europass, Europass Mobilité), compétences linguistiques et culturelles (Passeport européen des Langues).

En lien avec la mobilité communautaire, Marchi-Barbaux soulignait en 2002, au moment où le dispositif se préparait, les limites de l'Europass-Formation et affirmait :

«Il est réaliste de penser qu'un carnet de bord personnalisé, rempli tout au long d'un parcours, peut-être même d'une vie, sera dans les prochaines années le véritable passeport de l'insertion professionnelle. Être autonome, mobile, adaptable, ouvert sur le monde : autant de compétences transversales et primordiales dans un monde en changement, difficiles à faire acquérir à toutes les couches de la population et difficiles à attester. C'est pourtant cela qui est en jeu avec la mobilité» (p.81).

---

15 ANI. Accord National Interprofessionnel. Il s'agit de négociations entre l'état, le patronat, les syndicats de salariés, généralement préparatoire à une loi ou une réforme du droit du travail.

Ce dispositif est aujourd'hui connu de toutes les institutions éducatives, et des jeunes diplômés et appliqué dans la plupart des 27 pays européens. En France, la CNCP impose le supplément au diplôme Europass sur l'ensemble des certifications du répertoire national des certifications professionnelles, dans un but de transparence européenne.

Le Conseil de l'Europe a également mis en place un dispositif portfolio pour travailleurs et animateurs de jeunesse, pour favoriser la mobilité européenne des jeunes à travers la reconnaissance des compétences.

Plusieurs régions européennes (Lorraine<sup>16</sup>, Normandie, Pays de Galle) se sont emparées, au travers de leur compétence politique en matière de gestion de la formation professionnelle, des potentialités des e-portfolios. Elles mettent à la disposition de leurs citoyens administrés, sur une plateforme internet, un espace e-portfolio destiné à supporter leur développement professionnel et leur employabilité. Par exemple, le Président de la région lorraine définit la vocation de cet outil comme permettant :

- a) d'attester de ses connaissances et de ses compétences et de les valoriser,
- b) de faciliter la réflexion sur les questions liées aux compétences professionnelles en vue d'une évolution de carrière ou d'une recherche d'emploi,
- c) de créer un fil rouge entre l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation (les enseignants et formateurs, les conseillers en orientation, les conseillers en emploi, les employeurs, etc.) au service de la personne

Des associations ont également développé le Passeport de compétences bénévoles, qui permet en France de faire reconnaître les compétences issues de ses activités bénévoles.

Des universités françaises (Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, 2009; Université Catholique de l'Ouest, 2008) et québécoises (Université Laval, 2009, École polytechnique de l'Université de Montréal, 2006) mettent à la disposition de leurs étudiants des plates-formes de gestion et de publication de leur e-portfolio, avec l'objectif d'améliorer leurs conditions d'insertion professionnelle.

Cette présentation du contexte économique, social, technologique et politique de l'injonction au e-portfolio soulève la question des connaissances disponibles sur ses usages dans le contexte du marché du travail.

---

<sup>16</sup> Par exemple : L'orfolio de la région lorraine : <http://www.lorraine.eu/jahia/Jahia/cache/bypass/pid/361?actu=21154>

## Bibliographie :

- Abrami, P. C. et Barrett, H. (2005). Directions for research and development on electronic portfolios. *Canadian Journal of Learning & Technology*, 31(3), 1-15.
- Abrami, P. Sclater, J. et Wade, A. (2005). An Electronic Portfolio to support Learning. In *Canadian journal of learning an technology*, Volume 31 (3) Automne 2005.
- Aubret, J. et Gilbert, P. (1994). *Reconnaissance et validation des acquis*. Paris : PUF.
- Adda, J. (2006). *La mondialisation de l'économie. Genèse et problèmes*. Paris : La Découverte.
- AERES (2009). *Évaluation des universités de la vague b*. Rapport de synthèse. Paris : Aéres.
- Aït Abdelmalek, A. (2005). *Territoire et professions. Essai sociologique sur les formes de construction identitaires modernes*. Paris : E.M.E.
- Alheit, P. et Dausien, B. (2005). Processus de formation et apprentissage tout au long de la vie : travail biographique, construction de soi et formation. In *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 57-83.
- Amherdt, V. (1999). *Le chaos de carrière dans les organisations; à la découverte de l'ordre caché derrière le désordre apparent*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Abélès, M. (2008). *Anthropologie de la globalisation*. Paris : Payot.
- Ardouin, T., Bezille, H. et Cohen-Scali, V. (1998). *L'identité sociale et professionnelle*. Poitiers : CNED.
- Astier, I. et Duvoux, N. (2006). *La société biographique : une injonction à vivre dignement*. Paris : l'Harmattan.
- Astier, I. (2007). *Les nouvelles règles du social*. Paris; PUF.
- Attwell G., Chrzaszcz A. et Pallister J. (2007). *Grab your Future with an E-portfolio: Study on New Qualifications and Skills Needed by Teachers and Career Counsellors to Empower Young Students with the E-portfolio Concepts and Tools*. Salzburg : Salzburg Research Forschungsgesellschaft.
- Aubret, J. et Blanchard, S. (1991). Les pratiques de portefeuille de compétences. In *Études et expérimentations en formation continue*, n°10, mai-juin 1991, Délégation à la formation professionnelle, ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Paris : La documentation française.
- Aubret, J. (1991). Rédiger un portefeuille de compétences. Se reconnaître pour se faire reconnaître. In *L'orientation scolaire et professionnelle*, 20, n°1, p. 89-97.
- Auer, P. et Gazier, B. (2006). *L'introuvable sécurité de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- Ayache, G. (2008) *Homo sapiens 2.0 – Introduction à une histoire naturelle de l'hyperinformation*. Paris : Éditions Max Milo.
- Banon-Schirman, P. et Makardjian, C. (2004). Un outil controversé d'une standardisation européenne : Le portfolio. In *Actes de La 7e Biennale de l'Éducation*, PARIS.(2004). Document télé accessible à l'adresse <http://www.inrp.fr/Acces/Biennale/7biennale/Contrib/affich.php?&num=6003>
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles, De Boeck.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice – Hall.
- Barthe, B. et Hirn, J-F. (1987). *Synthèse de l'expérimentation des centres de bilan personnels et professionnel*. Étude réalisée pour la Délégation à la Formation professionnelle, Paris : DFP.
- Barbier, J., Bourgeois, É. et de Villers, G. (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : L'Harmattan.
- Barbier, J-C. et Nadel, H. (2000). *La flexibilité du travail et de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- Barbier, J. (1996). De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation, formation et dynamique identitaire. In *Éducation permanente*, N°128, 11-27.
- Barret, H. et Wilkerson, J. (2004). Conflicting paradigms In electronic portfolio approaches choosing an electronic portfolio strategy that matches your conceptual framework. In *Proceedings of actes conference*, document en ligne à l'adresse : <http://electronicportfolios.com/systems/paradigms.html>>. Page consultée le 20 août 2009.

- Barrett H. (2004). «Electronic Portfolios as Digital Stories of Deep Learning». *Using Technology to Support Alternative Assessment and Electronic Portfolios*. Document téléaccessible à l'adresse : <http://electronicportfolios.org/digistory/epstory.html>.
- Barrot, J. (1996). Allocution de clôture. *In Se former tout au long de la vie, Entretiens de Condorcet, VIe rencontres de la Formation professionnelle*. Paris : Le Monde.
- Bataille, O. (2005). *L'autoreconnaissance des apprentissages professionnels informels*. Carré, P.(dir.). Thèse de doctorat. Université de Paris-Nanterre.
- Bataille, O. (2009). Les implications de la mise en place d'un portefeuille de compétences sur l'efficacité des dispositifs de formation. *In Actualité de la formation professionnelle*, n° ??? p.???)
- Bataille, M. (2005). Autobiographie, réflexivité et professionnalisation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 19-29.
- Bauman, Z. (2003). *La vie en miettes. Expérience postmoderne et moralité*. Paris : la Rouergue Chambon.
- Beaud, S., et Weber, F. (1997). *Guide de l'enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques*. Paris : Éditions La Découverte.
- Beckers, J. (2007) : *Compétences et identité professionnelles. l'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine*. Bruxelles : De Boeck.
- Bélanger, P. et Federighi, P. (2001). *Analyse transnationale des politiques d'éducation et de formation des adultes. La libération des forces créatives*. Paris : L'Harmattan.
- Bernoux, P. (1985). *La sociologie des organisations*. Paris : Seuil.
- Berry, G. (2009). *Pourquoi et comment le monde devient numérique*. Paris : Collège de France/Fayard.
- Berthelot, J-M. (dir.) (2001). *Épistémologie des sciences sociales*. Paris : Puf.
- Besnard, P. et Liétard, B. (2003). *La formation continue*. Paris : Puf.
- Besnier, J-M. (2005). *Les théories de la connaissance*. Paris : Puf.
- Bienzle, H. (2008). Enhancing patients' employability through informal eLearning while at hospital. *In eLearning Papers*, n° 11, novembre 2008.
- Blanc, G. et Eurotechnopolis Institut. (1995). *Le travail au XXIe siècle : Mutations de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information*. Paris : Dunod.
- Blin, J. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. Paris : L'Harmattan.
- Boissonnat, J. (1995). *Le travail dans 20 ans. Rapport de la commission du Commissariat général au plan*. Rapport officiel. Paris : Odile Jacob.
- Boisard, P. (2009). *Le nouvel âge du travail*. Paris : Hachette.
- Bolle de Bal, M. (1996). *Voyages au coeur des sciences humaines : de la reliance*. Tome 1, Reliance et théories. Paris : l'Harmattan.
- Bolle de Bal, M. (1996). *Voyages au coeur des sciences humaines : de la reliance*. Tome 2, Reliance et pratiques. Paris : l'Harmattan.
- Bourdieu, P. (1977). Une classe objet, *In Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 17-18, p.2-5.
- Bourgeois, É. (1998). Apprentissage, motivation et engagement en formation. *In Éducation permanente*, N°136(1998-3), 101-109.
- Bourgeois, É. (1996). Identité et apprentissage. *In Éducation permanente*, N°128(1996-3),
- Bousquet, G. (2006). *Le portfolio électronique, un outil utile pour favoriser l'intégration*. Document télé accessible à l'adresse : [http://www.profweb.qc.ca/fileadmin/user\\_upload/Dossiers/Dossier7\\_portfolio/portfolioProfweb\\_pour\\_le\\_pdf\\_01.pdf](http://www.profweb.qc.ca/fileadmin/user_upload/Dossiers/Dossier7_portfolio/portfolioProfweb_pour_le_pdf_01.pdf).
- Boutinet, J-P. (1983), Logique de la formation initiale, logique de la formation continue : Contribution à une réflexion sur l'action, l'expérience et la pratique. *Cahiers de l'IPSA*, 6, 4-30.
- Boutinet, J-P. (2002). Mobilité professionnelle, projet de carrière et gestion des compétences aux prises avec le sentiment de responsabilité chez l'adulte. *In Raveleau, B. (dir.), L'individu au travail : Antagonisme d'une transformation sociale* (p. 81-97). Paris : L'Harmattan.
- Boutinet, J. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris : Presses universitaires de France.
- Boutinet, J. (1999). Brouillage des âges et quêtes identitaires. *Éducation Permanente*, N°138(1999-1), 9-18.
- Boutinet, J. (2001). Des compétences au projet, un dilemme à prendre en compte pour s'orienter. *In Carriérologie*, 8, numéro 3, 2002, Numéro spécial : 15e anniversaire, 620-633.

- Boutinet, J. (2009). *L'ABC de la VAE*. Paris : Érès.
- Bordarier, P. et Doroscyczuk, B. (2001). Les surdiplômés dans l'administration. *In La Gazette de la société et des techniques*, n° 6, janvier 2001.
- Bouchez, J.P. (2004). *Les nouveaux travailleurs du savoir*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Boudon, R. (2002). *Déclin de la morale, déclin des valeurs*. Paris : Puf.
- Bouffartigue, P. et Eckert, H. (dir.) (1997). *Le travail à l'épreuve du salariat. À propos de la fin du travail*. Paris : l'Harmattan.
- Bühler, N. et Ettighoffer, D. (1995). Les travailleurs du XXIème siècle. L'homme polyactif, *In Le travail au XXIe siècle. Mutations de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information*. Paris : Dunod. 203-218.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière*. Montréal : Gaetan Morin Éditeur.
- Burnay, N., et Rozario(de), P. (1999). Exister dans et hors travail : Quels modes d'emploi? *In Éducation permanente*, N°138(1999-1), 107-123.
- Butler, P. (2006). A review of de literature On Portfolios and Electronic portfolios. eCDF ePortfolio Projet, Massey University College of Education. Palmerston North, New Zealand.
- Bruillard, E. (2004). Eportfolio authorship for teachers : Considérations of flexibility and productive constraints. *In Actes du Colloque ePortfolio 2004*. Consulté le 1er juillet 2006, Document télé accessible à l'adresse <[http://www.stef.ens-cachan.fr/annur/bruillard/Eportfolio\\_articleEB.pdf](http://www.stef.ens-cachan.fr/annur/bruillard/Eportfolio_articleEB.pdf)>
- Bucheton, D. (2003). *Du portfolio au dossier professionnel : Éléments de réflexion*. Consulté le 10 août, 2007. Document télé accessible à l'adresse <[http://probo.free.fr/textes\\_amis/portfolio\\_bucheton.pdf](http://probo.free.fr/textes_amis/portfolio_bucheton.pdf)>
- Cabin, P. (1999). Les tribus professionnelles. *In Ruano-Borbalan, J. et Halpern C. (éds.), Identités* (p. 193-197). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Carré, P. (1998). Motifs et dynamiques d'engagement en formation. *In Éducation Permanente*, N°136(1998-3), 119-131.
- Carré, P. (2005). *L'apprenance : Vers un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.
- Carré, P., et Charbonnier, O. (2003a). Optimiser les apprentissages informels. *Actualité de la formation permanente* 182, 105-113.
- Carré, P., et Charbonnier, O. (2003b). *Les apprentissages professionnels informels*. Paris, Budapest, Torino : L'Harmattan.
- Carré, P. ; Fenouillet, F. éds. (2009). *Traité de psychologie de la motivation*. Paris, Dunod.
- Cardebat, J-M. (2002). *La mondialisation et l'emploi*. Paris, la Découverte.
- Cardinal, L., et Lamoureux, C. (2002). La crise de mi-carrière : État de la question. *In Carrièreologie*, 8(3-4), 351-363.
- Cardon, D., et Delaunay-Teterel, H. (2006). La production de soi comme technique relationnelle : un essai de typologie des blogs par leurs publics. *In Réseaux*, 4(138), 15-71.
- Cardon, D. (2008) : *Le design de la visibilité, un essai de typologie du Web 2.0*. Document consultable en ligne à l'adresse : < <http://www.internetactu.net/2008/02/01/le-design-de-la-visibilite-un-essai-de-typologie-du-web-20/> >. Document consulté le 20 août 2009.
- Carroué, L., Collet, D. et Ruiz, C. (2005). *La mondialisation. Genèse, acteurs et enjeux*. Rosny-sous-Bois : Bréal.
- Centre Inffo (2009). Filloque, J-M., (dir.) CDSUFC. Sans titre. Page consultée le 8 août 2009. Article en ligne télé accessible à l'adresse < <http://centre-inffo.fr/jean-marie-Filloque.html> >.
- Chaix, M. L., Barbier, J. M. et Kaddouri, M., (éds.) (1996). L'alternance enseignement-travail comme lieu d'observation privilégié des processus de construction identitaire; *In Éducation Permanente* 128, 103-115.
- Challis, D. (2005). Towards the mature ePortfolio: Some implications for higher education. *In Canadian Journal of Learning & Technology*, 31(3), 17-32.
- Chandler, D. (1998). *Personal home pages and the construction of identities on the web*. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www.aber.ac.uk/media/Documents/short/webident.html>>.
- Charlier, B. (2003). *Nouveaux dispositifs de formation et construction identitaire d'adultes en formation*. Lyon II : Université de Lyon II.

- Charlon-Dubar, E., Dubar, C., et Engrand, S. (1990). Le salarié confronté à l'offre de formation : Trajectoire personnelle, identité professionnelle et logique d'entreprise. *In Travail Et Emploi*, N° 44, 19-29.
- Chepion, G. (2009). *Rapport au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'Orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*. Paris. Assemblée nationale.
- Chiapello, E. et Boltanski, L. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- CJD (Centre des jeunes dirigeants d'entreprise) (1996). *L'entreprise au XXIe siècle : Lettre ouverte aux dirigeants pour réconcilier l'entreprise et la société*. Paris : Flammarion.
- CJD (Centre des jeunes dirigeants d'entreprise) (1995). *Construire le travail de demain*. Paris : Éditions d'organisations.
- Clark, R. et Viau, R. (1989). *Le choix des technologies en éducation : leçons du passé et voies d'avenir*. In F.C.D.O. n° 80, p.15-19.
- Cloutier, M., Fortier, G. et Slade, S. (2007). *Le portfolio numérique – un atout pour le citoyen apprenant*. Document télé accessible à l'adresse : [http://www.sofad.qc.ca/pdf/portfolio\\_numerique.pdf](http://www.sofad.qc.ca/pdf/portfolio_numerique.pdf)>. Dernière version consultée le 14 juillet 2007.
- Cohen, D. (2004). *La mondialisation et ses ennemis*. Paris : Grasset.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.
- CEREQ (2007). *Géographie de la Formation professionnelle*. Paris : CNFPTLV. Document téléchargeable à l'adresse : <http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf>>.
- CEREQ (2008). La formation professionnelle continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation. *In Bref*, n° 251, avril 2008.
- CNRS (2008). *Recommandations pour l'utilisation des services gratuits sur Internet*. Document téléchargeable à l'adresse : [http://www.sg.cnrs.fr/FSD/securite-systemes/documentations\\_pdf/securite\\_systemes/Recommandations%20sur%20les%20services%20gratuits.pdf](http://www.sg.cnrs.fr/FSD/securite-systemes/documentations_pdf/securite_systemes/Recommandations%20sur%20les%20services%20gratuits.pdf)>. Consulté le 20 août 2009.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.
- Commission européenne (1995). *Livre blanc : Enseigner et apprendre : vers la société cognitive*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes.
- Commission européenne (2006). *Livre vert : Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes.
- Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture. (2000). *Mémorandum pour la formation tout au long de la vie*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes. Document télé accessible à l'adresse : <http://www.cfwb.be/III/charger/memorandum.pdf>>
- Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture (2000). Mesurer le succès de l'éducation et de la formation pour les bénéficiaires et pour les systèmes. *In Le Magazine*, n° 30, p.43-45.
- Commission européenne (2009). *Les compétences clés dans un monde en mutation*. Document consulté le 1er décembre 2009. Document télé accessible à l'adresse : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0640:FIN:FR:PDF>>.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2009). *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*. Document télé accessible à l'adresse : [http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication\\_detail&id\\_article=571](http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=571)>.
- Corniou, J-P. (2008). *La société numérique. Regards et réflexions*. Paris : Hermès.
- Couture, C. (2008). Le portfolio, un outil de réflexion, d'insertion professionnelle et de développement. *In Vie pédagogique*, N°147, mai 2008.
- Crinon, J. et Guige, M. (2003). Écrire ses pratiques dans les mémoires professionnels. In C. Blanchard Laville, et D. Fablet (dir.), *Écrire les pratiques professionnelles* p.166-198. Paris : L'Harmattan.
- Cros, F. (2004). La recherche professionnelle médiatrice entre le soi chercheur et le soi praticien, *In Éduquer, agir et chercher*, n ° 8, 11-21.
- DARES (2007). *Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail*. Premières informations, premières synthèses, n° 2007, janvier 2007.
- De Gaulejac, V. (1999). Les dégâts du changement. In Ruano-Borbalan, J. et Halpern C. (éds.). *In Identités* (p. 73-77). Auxerre : Éd. Sciences humaines.

- Deci, E. et Ryan, R. (2000). What is the self-directed learning ? In : Straka, G.A. and al. *Self – Directed Learning, theoretical and conceptionnal considerations*. Berlin : Waxmann (p.75 – 92).
- Delors, J. (1996). L'Éducation : Un trésor est caché dedans. *Rapport à l'UNESCO de la commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle*. Paris : UNESCO. Document consulté le 2006 08 10, Document télé accessible à l'adresse : [www.unesco.org/delors/delors\\_f.pdf](http://www.unesco.org/delors/delors_f.pdf) >.
- Delory-Momberger, C. (2005). Travail biographique, construction de soi et formation. In *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 3-5.
- Delory-Momberger, C. (2003). *Biographie et éducation : Figures de l'individu-projet*. Paris : Anthropos.
- Delory-Momberger, C. (2004). Les histoires de vie. *De l'invention de soi au projet de formation*. Paris : Anthropos.
- Delory-Momberger, C. (2003). *Biographie et éducation : Figures de l'individu-projet*. Paris : Anthropos.
- Denantes, J. (2006). *Les universités françaises et la formation continue : 1968 – 2002*. Paris : L'Harmattan.
- Deprez, P. et Fauchoux, V. (1997). *Lois, contrats et usages du multimédia*. Paris : Dixit
- De Rosnay, J. (2009). Internet s'autoorganise. In *Research\*eu* n° 59, mars 2009, 26-27.
- De Rozario, P. (2005). *Le Portfolio numérique dans La Formation, le cas du C2I Enseignant*, DIJON. Page consultée le 10 aout 2006, Document télé accessible à l'adresse : [www.dijon.iufm.fr/static/tice/sem-port/contrib/derozario.pdf](http://www.dijon.iufm.fr/static/tice/sem-port/contrib/derozario.pdf) >.
- Derycke, M. (2000). La grille critériée et le portfolio à l'épreuve du suivi pédagogique. *Revue Française de Pédagogie*, n° 132, 232-240.
- De Sardan, J. (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socioanthropologique*. Louvain-la-Neuve : Academia Brylant.
- Desjardins, R. (2002). *Le portfolio de développement professionnel continu*. Montréal : Chenelière McGraw-Hill.
- Desmarais, D., et Comité de la santé mentale du Québec. (2000). *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes : Un portrait complexe, une responsabilité collective*. Sainte-Foy, Québec : Les Publications du Québec.
- Descy, P. et Tessaring, M. (2001). *Objectif compétence : former et se former. Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnel en Europe : Synopsis*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes.
- Desroche, H. (1990). *Entreprendre d'apprendre : de l'autobiographie raisonnée aux projets d'une recherche-action*. Paris : Éditions ouvrières.
- Deum, M., Vanhulle, S. (2008). *Portfolio et démarches socioréflexives en enseignement et formation. Cahier n° 116* de la Section des Sciences de l'Éducation, juin 2008 ; Genève : Université de Genève.
- DFP, Délégation à la formation professionnelle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (1991). Mutation de l'appareil de formation, In *Études et expérimentations en formation continue*. Paris : la Documentation française.
- DFP, Délégation à la formation professionnelle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (1986). Note technique du 30 juin 1986, du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, DFP, sur l'expérimentation des centres de bilan de compétences personnelles et professionnelles. In *Bulletin de liaison*, n° 86/19.
- DFP, Délégation à la formation professionnelle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (1989). *Circulaire n° 1944 du 14 juin 1989 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du secrétariat d'État chargé de la Formation professionnelle relative au développement et au financement des centres interinstitutionnels de bilan de compétences personnelles et professionnelles pour 1989*.
- Dominice, P. (2005). Les composantes biographiques des apprentissages de la vie adulte. In *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 47-57.
- Dominice, P. (1989). Expérience et apprentissage : Faire de nécessité vertu; apprendre par l'expérience. In *Éducation permanente 100-101*, 57-65.

- Dortier, J. (1999). L'individu dispersé et ses multiples identités. *In* J. Ruano-Borbalan, et C. Halpern (Eds.), *In Identités* (p. 51-57). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Dubar, C. (2002). Parcours d'activité, dynamiques identitaires et formation continue. Sous la direction de Pennec (dir.), *In Former des adultes : L'université et les transformations de l'emploi.* (p. 21-31) Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Dubar, C. (1999). Socialisation et construction identitaire. *In* J. Ruano-Borbalan, et C. Halpern (dir.), *Identités* (p. 135-141). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Dubar, C. (1992). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles.* Paris : A. Colin.
- Dubar, C. (1996). La formation accroît-elle aujourd'hui les inégalités? *In Formation des adultes : De l'utopie à la crise. Éducation permanente, n° 129/1996-4, 19-28*
- Dubar, C. (1998). Évolution de la promotion sociale, et dynamique des formes identitaires. *In Éducation permanente, N°136 (1998-3), 79-90.*
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation.* Paris : Puf.
- Dubar, C. (1996a). *La socialisation* (2e éd.). Paris : Armand Colin.
- Dubar, C. (2006). *La socialisation* (3e éd. 2000). Paris : Armand Colin.
- Dubar, C. (1996b). Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité. *In Éducation permanente, N°128(1996-3), 37-44.*
- Durkheim, E. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *In Sociologie et philosophie.* Paris : PUF.
- Dubet, F. (2000). *Les inégalités multipliées.* La Tour d'Aigues : Éditions de l'Aube.
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'Institution.* Paris : Seuil.
- Dubois, J. et Agence universitaire de la francophonie. (2005). *La rédaction scientifique : Mémoires et thèses : Formes régulières et par articles.* Paris : Estem.
- Duda, C. (2008). Rapport sur la qualité de l'offre et l'achat de formation. Paris. ANDRH.
- Duru-Bellat, M. (2002). *Les inégalités sociales à l'école, genèse et mythes.* Paris : PUF.
- Eccle, J.S., Wigfield, A., Schiedfele, U. (1998). Motivation and succeed. *In* : Damon, W, (dir.). *Hand book of child psychology.* New York, NY : John Wiley, 1017-1095.
- Elias, N., Chartier, R., et Hulin, M. (1995). Engagement et distanciation : Contributions à la sociologie de la connaissance. Paris : Pocket.
- Endrizzi, L et Rey, O. (2008). L'évaluation au cœur des apprentissages. *In Dossier d'actualité VST-INRP n° 39, novembre 2008.* Service de veille scientifique et technologique. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www.inrp/vst>>.
- Ehrenberg, A. (2000). *La fatigue d'être soi.* Paris : Odile Jacob.
- Europortfolio (2003, 2007). Sans titre. Site télé accessible à l'adresse : <<http://www.europortfolio.org/>>. Page consultée le 25 août 2007.
- Ettighoffer, D. (2008). Netbrain, Planète numérique. Les batailles des nations savantes. Paris : Dunod.
- Exiga, A., Piotet F. et Sainsaulieu R. (1981). *L'analyse sociologique des conditions de travail. Guide pratique.* Paris : ANACT.
- Furtos, J. et Laval, C. (2005). *La santé mentale en acte. De la clinique au politique.* Paris : Érès.
- Fernandez, A. (2001). La construction du moi. Le droit au travail en tant que droit culturel. *In* Perez, Soledad et Strobel, Olivia (dir.), *Éducation et travail : Divorce ou entente cordiale?* (p. 13-26). Paris : L'Harmattan.
- Festinger, L. et Katz, D. (1963). *Les méthodes de recherche dans les sciences sociales* (2e éd). Paris : Puf.
- Fischer, G. (1996). *Concepts fondamentaux de la psychologie sociale.* Paris : Dunod.
- Flichy, P. (2005). Les identités à l'âge d'Internet. *In* Minguet, G et Thuderoz. C. (éds.), *Travail, entreprise et société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques* (p. 81-93). Paris : PUF.
- Francois, P. H. et Lemoine, C., (éds.) (1998). Bilan de compétences et motivation : Pour l'utilisation de la théorie expectation/valence en bilan, perspectives d'applications et de recherches. *European Review of Applied Psychology, 48 (4), 275-283.*
- Freitag, M. (2002). L'oubli de la société. Pour une théorie critique de la postmodernité. Rennes : PUR.
- Fribourg, B. (2009). L'inégale distribution des usages des TIC dans les réseaux personnels. *In Inégalités numériques, Clivages sociaux et modes d'appropriation des TIC.* Paris : Hermès.



- Fournier, G. et Petipas, J. (1995). Le mitan de la vie : Concilier les objectifs professionnels de l'individu, avec les objectifs de l'organisation. *In Gestion*, 20, mars 1995, 25-35.
- Fusulier, B. et Maroy, C. (1996). Formation par le travail et reconstruction identitaire. *In Éducation permanente*, N°128(1996-3), 117-133.
- Gaio A. (2005). Perspective éducative sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. *In Formation professionnelle, Revue européenne*, n° 34, p.30-43.
- Galatanu, O. (1996). Analyse du discours et approche des identités. *In Éducation permanente*, N°128(1996-3), 45-62.
- Garfinkel, H. (1967). *Recherches en ethnométhodologie*, 1967, Trad. fr. Barthélemy, M., Dupret, B., de Querioz, M. et Quéré, L. (2007). Paris : PUF.
- Gaune, L. (2009). *Mobilités professionnelles*. Note de synthèse du Conseil d'Orientation pour l'Emploi. Enquête Tns-Sofres, mai 2009. Document téléchargeable sur le site : [www.coe.gouv.fr](http://www.coe.gouv.fr).
- Gauthier, C. et Dorin, P. (1996). *Télétravail*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Gauthier, P. (2008a). Usages du portfolio : de l'auto socialisation à l'identité professionnelle numérique, *Actes du colloque Eportfolio Montréal 2008*. Site de la conférence : <[http://events.eife-l.org/eportfolio\\_montreal](http://events.eife-l.org/eportfolio_montreal)>. (Article déposé à la Revue Canadienne des Jeunes Chercheurs en Education, actuellement en révision. À paraître en 2010 ou 2011).
- Gauthier, P. (2008b). Exploiter son portfolio numérique : construire son identité professionnelle numérique pour valoriser ses compétences. *In Canadian Journal of Learning and Technology/La Revue canadienne de l'Apprentissage et de la Technologie. Volume 34, Number 3, Automne 2008* (p.45-68)
- Gauthier, P. (2009). Autoévaluer ses compétences pour construire son e-portfolio de développement professionnel. *In Actes du colloque ADEMEE-Europe 2009*, Université de Louvain-la-Neuve. (À paraître), site de la conférence : <<http://www.uclouvain.be/203361.html>>.
- Gauthier, P. et Cohard, A. (2008). Quels usages de l'e-portfolio en recrutement et en ressources humaines, *Actes du colloque Eportfolio Montréal 2008*. Site de la conférence : <[http://events.eife-l.org/eportfolio\\_montreal](http://events.eife-l.org/eportfolio_montreal)>.
- Gauthier, P. et Jézégou, A. (2008). Publier son e-portfolio ? Une étude exploratoire sur les motifs de persistance, *Actes du colloque Eportfolio Montréal 2008*. Site de la conférence : <[http://events.eife-l.org/eportfolio\\_montreal](http://events.eife-l.org/eportfolio_montreal)>. Site de la Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire : <<http://www.profetic.org/>> Volume 6, 2009 (À paraître fin 2009 ou 2010).
- Gauthier, P., Raveleau, B. et Thebault, G. (2006). Mise en œuvre expérimentale du e-portfolio dans une filière universitaire en sciences humaines. Article présenté à Québec., *Actes du colloque Eportfolio 2006*. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www.eife-l.org/publications/eportfolio/proceedings/que06>>.
- Gauthier, B. (2003). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (4e éd.). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Gazier, B. (1990). L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation. *In Sociologie du Travail*, 4(XXXII), 575-584.
- Gédez, A. (1999). Les compagnons : Une passion communautaire. *In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), Identités* (p. 211-216). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Gervais, J. (2007). *WEB 2.0 : les internautes au pouvoir*. Paris : Dunod.
- Gendron, S. (1996). L'alliance des approches qualitatives et quantitatives en promotion de la santé : Vers une complémentarité transformatrice. *In Ruptures*, 3(2), 158-172.
- Gereluk, W., Spencer, B. et Briton, D. (2000). Canadian labour education and PLAR at the turn of the century [prior learning assessment & recognition]. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 14(1), 75.
- GFII (1997). *7 clés juridiques pour Internet*. Paris : AFNOR.
- Giret, J-F., Guégnard, C. et Paul, J-J. (2009). Insertion et valeur des diplômés du supérieur en Europe, *In Actes des 4<sup>e</sup> rencontres Jeunes et Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, «Les jeunes, l'Europe, La Méditerranée : territoires, identités, politiques»*, Forli, 26-28 mars 2009.
- Giust-Desprairies, F. (1996). L'identité comme processus, entre liaison et déliaison. *In Éducation permanente*, N°128(1996-3), 63-70.

- Glaser, B. G. et Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research*. Chicago : Aldine.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity : advanced in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, Californica, University of Californica Press.
- Gohier, C., Chevrier, J., Bouchard, Y. et Anadon, M. (2001). Interactions personnelles et sociales et identité professionnelle. *In Canadian Journal of Éducation*, 26(3).
- Goullier, P. E. (2007). Biographies d'orientation(s) continue(s) et accompagnement dans le cyber. *In Actes du colloque : Le biographique, la réflexivité et les temporalités : Articuler langues, cultures et formation* (p. 48-50). Tours : Université François Rabelais.
- Gorz, A. (2001). La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi. *In Recherches. Revue du MAUSS*, 2, 61-66
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, richesses du possible*. Paris : Galilée.
- Guichard, J. (2003). De l'éducation à la carrière à l'éducation à l'humanité : Quelles perspectives pour les approches éducatives en orientation au 21e siècle. *In Carrièreologie*, 9(2), 191-218.
- Graz, J-C. (2008). *La gouvernance de la mondialisation*. Paris : la Découverte.
- Greff, C. (2009). *Mobilité géographique et professionnelle. Bouger pour l'emploi*. Rapport remis à Monsieur François Fillon, premier ministre. Document téléchargeable sur le site : [www.premier-ministre.gouv.fr](http://www.premier-ministre.gouv.fr).
- Guichard, J., et Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guienne, V. (2006). *L'injustice sociale*. Paris : Érès.
- Gutnik, F. (2005). Le risque de psychologisation du chômage de longue durée. À propos d'une formation de cadres. *In Éducation permanente*, N°162 (2005-1), 37-51.
- Hensler, H., Garant, C., Dumoulin, M. J., Paquay, L. et Sirota, R. (2001). La pratique réflexive, pour un cadre de référence partagé par les acteurs de la formation; le praticien réflexif : La diffusion d'un modèle de formation, *In Recherche et Formation : Paris 1987* (36), 29-42.
- Hébert, M., Beaudoin, J-P., Thibault, R. et Pitre, R.(2009). Conception, implantation et utilisation d'un portfolio professionnel étudiant dans un programme de formation en ergothérapie. *In Ripes, Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*. N° 25-1.
- Heslon, C. (2002). Complexité du travail et perplexité face au travail : Vers une re-idéologisation implicite? *In B. Raveleau (dir.), L'individu au travail : Antagonisme d'une transformation sociale* (p. 323-334). Paris : L'Harmattan.
- Heyraud-Lemaître, C. (2002). *Autoformation et pratique réflexive : Le cas des adultes à l'école nationale de la santé publique*. Thèse de doctorat, Université François Rabelais (Tours).
- Hunt, C. (1998). S'interroger avec Lerner : Remarques sur la facilitation de la pratique réflexive. *In Journal of further and Higher Education*, 22(1), 25-31.
- Huver, E, et Girardeau, B. (2007). Le biographique et la formation des enseignants de langues : Vers l'émergence d'une posture de praticien réflexif? *In Actes du colloque : Le biographique, la réflexivité et les temporalités : Articuler langues, cultures et formation* (p. 327-328). Tours : Université François Rabelais.
- Hambridge, S. (1995). *Nétiquette Guidelines*. Document consultable en ligne à l'adresse : <http://netiquette.fr>.
- Hasan, A. (1997). La formation tout au long de la vie, *In Revue internationale d'éducation*, N°16, décembre 1997.
- Heslon, C. (2001). Aléas de l'avancée en âge et ressources du jeu identitaire : De nouveaux enjeux pour l'âge adulte. *In Carrièreologie*, 8, Numéro spécial autour de la vie adulte : Maturité, identité adulte, jeux impossibles, 103-120.
- Holmes, D. (1997). *Virtual politics : Identity and community in cyberspace*. London : Sage Publications, 1997.
- Husson, M. (dir.) (2006). *Travail flexible, salariat jetable. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Paris : la Découverte.
- INSEE (2009). En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les 35 heures. *In INSEE PREMIERE*, n° 1249, 01/07/2009
- Institut Montaigne (2003). *De la formation tout au long de la vie à l'employabilité*. Document télé accessible à l'adresse : <http://www.institutmontaigne.org/de-la-formation-tout-au-long-de-la-vie-a-lemployabilite-74.html>.

- Jounin, N. (2008) *Chantier interdit au public. Enquête sur les travailleurs du bâtiment*. Paris : La Découverte.
- Jafari, A. (2003). *Electronic portfolios white paper, version 1.0, EDUCAUSE 2003*. Document accessible à l'adresse <<http://www.eportconsortium.org/Content/Root/whitePaper.aspx>>.
- Jauréguiberry, F. (2000). Le moi, le soi et internet. *In Sociologie et Sociétés*, XXXII.2(2000), 136-152.
- Jézégou, A. (2005). *Formations ouvertes : libertés de choix et autodirection de l'apprenant*. Paris, L'Harmattan.
- Kaddouri, M. (1996). Place du projet dans les dynamiques identitaires. *In Éducation permanente*, N°128(1996-3), 135-151.
- Kaddouri, M. (2002). Le projet de soi entre assignation et authenticité. *In Recherche et Formation : Paris*. (41), 31-47.
- Kaplan, D. (2001). *L'identité numérique. Problématique et esquisse d'un programme de travail*. Paris : FING.
- Kaplan, D. et Belleil, A. (2004). *Confiance et sécurité sur les réseaux*. Paris : FING.
- Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. (2004) *La recherche en éducation : Étapes et approches*. Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Keypal Report (2006), *Rapport du projet européen Keypal*. Le rapport est télé accessible à l'adresse : <[http://www.eife-l.org/activities/projects/keypal/Deliverables/keypal\\_slovenia?set\\_language=en](http://www.eife-l.org/activities/projects/keypal/Deliverables/keypal_slovenia?set_language=en)>.
- Klein, A. (2001). Les pages personnelles comme récits de soi, entre espace public et espace privé. *In Acte du colloque : La communication médiatisée par ordinateur : un carrefour de problématiques*. Université de Sherbrooke (2001) Page consultée le 15 aout 2006, Document télé accessible à l'adresse : <<http://grm.uquam.ca/cmo2001/klein.html>>.
- Lab'Ho. (2004). *L'acteur, l'employeur et l'impresario : Trois notions pour gérer les nouvelles relations entre l'acteur de sa vie professionnelle et l'entreprise*. Paris : Observatoire des Hommes et des Organisations. Document télé accessible à <[http://www.labho.fr/IMG/pdf/Acteur\\_5\\_pages\\_presse.pdf](http://www.labho.fr/IMG/pdf/Acteur_5_pages_presse.pdf)>.
- Lainé, A. (2005). *VAE, quand l'expérience se fait savoir*. L'accompagnement en validation des acquis. Ramonville-Saint-Agne : Érès.
- Laflamme, C. (1993). Pour une analyse paradigmatique de la formation et de l'insertion professionnelle. *In Laflamme, C. (dir.), La formation et l'insertion professionnelle. Enjeux dominants dans la société postindustrielle*. Sherbrooke : les Éditions du CRP.
- Lahire, B. (2005). Fabriquer un type d'homme autonome, analyse des dispositifs scolaires, *In Lahire, B. (dir.), L'Esprit sociologique*. Paris : la découverte.
- Lahire, B. (2006). *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris : Hachette.
- Lavoie, L., Marquis, D. et Laurin, P. (1996). *La recherche-action : Théorie et pratique : Manuel d'autoformation*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Layec, J. (2006). *Le portfolio réflexif*. Paris : L'Harmattan.
- Lazuech, G. (1999). *L'exception française : le modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation*. Rennes : PUR.
- Le Boterf, G. (1999). *Compétence et navigation professionnelles*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Lecompte, J. (1999). Le soi. *In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), Identités* (p. 31-33). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Legrand, L. (1995). *Les politiques de l'éducation*. Paris : Puf.
- Leguy, P., Layec, J., Huort, T. et Breton, H. (2007). Ingénierie de la réflexivité : Praticien réflexif et professionnalisation des formateurs. D'une pratique d'accompagnement à la réflexion à une expérience de réflexivité sur ses pratiques. *In Actes du colloque : Le biographique, la réflexivité et les temporalités : Articuler langues, cultures et formation* (p. 424-430). Tours : Université François Rabelais.
- Lenoir, Y. (2003). *Petit glossaire de termes et expressions liés à la recherche scientifique*. Document non publié diffusé auprès des étudiants de l'université de Sherbrooke.
- Lenoir, Y. (1994). *Quelques réflexions sur la classification des recherches scientifiques*. Document non publié diffusé auprès des étudiants de l'université de Sherbrooke.

- Lenoir, Y. et Laforest, M. (1996). *La bureaucratisation de la recherche en éducation et en sciences sociales : Constats, impacts et conséquences*. Sherbrooke : Éditions du CRP, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Leray, C. (2002). Espaces-temps intermédiaires et autoformation. In Moisan, A. et Carré, P. (éds.). *In L'autoformation, fait social? Aspects historiques et sociologiques* (p. 253-261). Paris : L'Harmattan.
- Le Squere, R. (2007). Réflexivité et VAE : Quel espace de formation? In Actes du colloque : *Le biographique, la réflexivité et les temporalités : Articuler langues, cultures et formation* (p. 178-181). Tours : Université François Rabelais.
- Liecester, M. et Field, J. (2003). *Lifelong learning : education across the lifespan*. London: Falmer.
- Lietard, B. et Barthe, B. (1991). Approches personnalisées en reconnaissance des acquis dans les centres de bilan, In Pineau, G., Lietard, B., Chaput M., *Reconnaître les acquis. Démarches d'exploration personnalisée*. Paris : Éditions universitaires.
- Levy, J. (2008). *L'invention du monde. Géographie de la mondialisation*. Paris : Presses de Sciences-Po.
- Lhotellier, A. (1995). Action, praxéologie et autoformation, autoformation en chantier. In *Éducation Permanente, N°122*, 233-242.
- Limoge, J. (1999). L'expérience du retrait comme forme de brouillage en gestion de carrière. In *Éducation permanente, N°138(1999-1)*, 87-95.
- Linhart, D et Mauchamp, N. (2009a). Le travail. Paris : Le Cavalier bleu.
- Linhart, D. (2009b). *Travailler sans les autres ?* Paris : Seuil.
- Lipiansky, E. M. (1999a). Comment se forme, l'identité des groupes. In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), *Identités* (p. 143-147). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Lipiansky, E. M. (1999b). Existe t-il une personnalité de base? In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), *Identités* (p. 31-33). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Lipiansky, E. M. (1999c). Le soi en psychanalyse. In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), *Identités* (p. 29-31). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Lipiansky, E. M. (1999d). L'identité personnelle. In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), *Identités* (p. 21-29). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Lipiansky, E. M. (01 01 2007). Hétérogénéité culturelle, stratégies identitaires, et interculturalité paradoxale. In *Nouveaux Cahiers de La Recherche en Éducation, L'interculturalité en milieu culturellement homogène : un défi pour la formation professionnelle, Volume 7.(Numéro 3)*, 23 février 2007. Document télé accessible à l'adresse <http://ncre.educ.usherbrooke.ca/articles/v7n3/03-Lipian.pdf>.
- Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris : Anthropos.
- Lytard, J-F. (1979). *La condition postmoderne*. Paris : éditions de Minuit.
- Mailles-Viard Metz, S. et Ahlberhe-Giordan, H. (2008). De l'e-portfolio à l'analyse du produit et du processus de conception du projet personnel de l'étudiant. In *Revue internationale des Technologies en Pédagogie universitaire*. Vol.5 (3).
- Manier, D. (2008). *Les dix plaies d'Internet. Les dangers d'un outil fabuleux*. Paris : Dunod.
- Marchand, L. (2000). La nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie, In *Éducation Canada, Toronto, été 2000, Vol 40, N°2* ; p.36
- Marchi-Barboux, I. (2002). Europass, un petit passeport qui a fait son chemin. VIIe Université d'hivers de la formation professionnelle, Apprendre et entreprendre. In *Actualité de la formation permanente, n° 177*, Mars-Avril 2002, p. 78-81.
- Marchis, C. et Live, Y. (1996). *La formation continue : Son effet sur la construction identitaire socio-professionnelle*. Mémoire de Maîtrise, Université de la Réunion.
- Mariotti, F. (2005). *Qui gouverne l'entreprise en réseau*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Maroy, C. (2006). *École, régulation et marché : Un comparaison de six espaces scolaires locaux en Europe*. Paris : Puf.
- Mattio, V. (2003). OU C KI? Identité et communication sur internet. L'exemple du salon dom-tom de caramail.fr. In *Études créoles, 26(1)*, 131-156.
- Maurel, E. (2007). Chômeurs et chiffres sous pression, les chômages invisibles, In *Partage, 193*, février/mars 2007, 70-81

- Maurin, E. (2002). *L'égalité des possibles, la nouvelle société française*. Paris : Seuil.
- Mead, G.H. (1934). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : PUF.
- Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Aubier.
- Merle, P. (2002). *La démocratisation de l'enseignement*. Paris : La découverte.
- Merriam, S. (1988). *Case of study in education : A qualitative approach*. San Francisco (CA) : Jossey-Bass.
- Mias, C. (2005). L'autobiographie raisonnée, outils des analyses de pratiques en formation. *In L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 29-47.
- Mialaret, G. (2004). *Méthodes de recherche en sciences de l'éducation*. Paris : Presses universitaires de France.
- Michel, S. (1980). *Peut-on gérer les motivations ?* Paris : PUF.
- Mienvielle, Y. (1996). Employabilité, compétences et validation des acquis, *In Stratégie et compétences*, n° 10, septembre 1996.
- Milman, N. B., et Kilbane, C. R. (2005). Digital teaching portfolios: Catalysts for fostering authentic professional development. *In Canadian Journal of Learning & Technology*, 31(3), 51-65.
- Mons, N. (2007). *Les nouvelles politiques éducatives. La France fait-elle les bons choix?* Paris : PUF.
- Minguet, G. et Osty, F. (2008). *En quête d'innovation. Du projet au produit de haute technologie*. Paris : Hermès.
- Molinié, M. (2002). La socioanalyse : une médiation entre le sujet et son histoire. *In Moisan, A. et Carré, P. (dir.), L'autoformation, fait social? Aspects historiques et sociologiques*, p.359-374; Paris : L'Harmattan.
- Monbaron, J. (2009). Les transitions de l'existence : des formateurs d'adultes racontent. *In Delory-Monberger, M-C., Clementino de Souza, E. (dir.) Parcours de vie, apprentissage biographique et formation*. Paris : Tétraèdre (p.103-111)
- Morand, G. (1992). *Identité professionnelle et formation permanente des assistantes sociales*. Paris : Ed. Bayard.
- Morin, E. (2005). *Introduction à la pensée complexe*. Paris : Points.
- Morin, P. (1994). *La grande mutation du travail et de l'emploi. Emploi juste à temps et travail éclaté dans la société post-industrielle*. Paris : Éditions d'Organisations.
- Morin, P. (1995). La notion de carrière dans une économie post-industrielle. *In Gestion 2000*, 6 (novembre-décembre), p. 85-95.
- Morisse, M. (2005). La (re)présentation de soi dans les pratiques ordinaires d'écriture. *In Éducation permanente*, N°162(2005-1), 89-100.
- Morisse, M. (2006). L'écriture formative est-elle formative? *In Cros, F. (dir.), Ecrire sur sa pratique pour développer ses compétences professionnelles* (p. 217-226). Paris : L'Harmattan.
- Mottier Lopez, L. (2005). *La pratique du portfolio de développement professionnel : le rôle de la coévaluation dans la construction de zones polycontextuelles entre formation et pratique*. Présentation du projet scientifique. Sous la supervision de Léopold Paquay, Université Catholique de Louvain, Belgique.
- Mottier Lopez, L. et Vanhulle, S. (2008). Portfolios et entretiens de coévaluation : des leviers de la professionnalisation des jeunes enseignants. *In Baillat, G., Thélot, C., Paquay, L. et De Ketele, J.-M. (dir.), Evaluer pour former. Outils, dispositifs et acteurs* (p.143-159). Bruxelles : De Boeck.
- Moureau, F. (2007). *Le nouveau prolétariat intellectuel*. Paris : Bourin.
- Mucchielli, A. (1999). *L'identité*. Paris : PUF.
- Mucchielli, A. (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : A. Colin.
- Mucchielli, A. (2002). *L'identité* (5e éd.). Paris : PUF.
- Murray A., Skarling, A. (2005). De l'importance de la formation professionnelle pour les jeunes adultes sur le marché du travail. *In Formation professionnelle, Revue européenne n° 34*, Janvier-Avril 2004.
- Musselin, C. (2001). *La longue marche des universités françaises*. Paris : PUF.
- Nathan, J. (2002). The advanced practitioner: Beyond reflective practice; [Le praticien expert : Au-delà de la pratique réflexive]. *In Journal of Practice Teaching in Health and Social Work*, 4(2), 59-84.

- Negroponte, N. (1995). *L'homme numérique* [Being digital, traduit par Michèle Garène]. Paris : Robert Laffont.
- Nuttin, J. (1986). *Théorie de la motivation humaine*. Paris, PUF
- OCDE (2001). *L'apprentissage tout au long de la vie : aspects économiques et financiers*. Paris : Éditions OCDE.
- OCDE (2009). *Regard sur l'éducation 2008. Panorama*. Paris : Éditions OCDE.
- Octobre, S. (2007). Les jeunes et les «N.»TIC. In *Diversité Ville-École-Intégration*, n° 148, mars 2007.
- Oevermann, U. (1979). La méthodologie d'une herméneutique objective et sa signification heuristique dans les sciences sociales, p.352-434, In Soeffner H-G., *Interpretative Verfahren in den Sozial und Textwissenschaften*, Stuttgart.
- OIT (2009). *Le point sur la flexisécurité*. Document téléchargeable sur le site de l'Organisation internationale du travail : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_101646.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101646.pdf)>.
- Orland, B. L. (2005). Portfolios, la preuve d'une pratique réflexive. In *Educational Research : Windsor*, 47(1), 25-44.
- Orofiamma, R. (1996). Récits de vie et remaniements identitaires. In *Éducation permanente*, N°128(1996-3), 165-175.
- Osty, F. (2005). Identité au travail et accès à la reconnaissance. In G. Minguet, et C. Thuderoz (éds.), *Travail, Entreprise et société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques* (p. 316-329). Paris : PUF.
- Osty, F. (2003). *Le désir de métier : Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Palmade, J. (1996). L'identité comme travail de l'écart. In *Éducation Permanente*, N°128, 85-99.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. (2008). La recherche qualitative : Une méthodologie de la proximité. In Dorvil, et H (dir.), *Problèmes sociaux : Théories et méthodologies*. (p. 1-31). Québec : Presses de l'Université de Québec.
- Palmade, J. (1996). L'identité comme travail de l'écart. In *Éducation Permanente*, N°128, 85-99.
- Paquay, L. et Sirota, R. (2001). Le praticien réflexif : La diffusion d'un modèle de formation, In *Recherche Et Formation : Paris* (36), 212
- Paquay, L. et van Nieuwenhoven, C. (2007). Un portfolio au cœur d'un programme de formation pédagogique des enseignants de l'enseignement supérieur. Quels apports formatifs d'un portfolio à visée certificative? In M. Frenay, B. Raucent et P. Wouters (éds.), *In Actes du quatrième colloque : Questions de pédagogies dans l'enseignement supérieur* (p. 457-467). Louvain-la-Neuve.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : PUF.
- Pellois, C. (1999). Efficacité de la formation et identité de la personne. In *Éducation permanente*, N°138(1999-1), 133-141.
- Perez, S. et Strobel, O. (dir.). *Éducation et travail. Divorce ou entente cordiale?* Paris : l'Harmattan.
- Perrenoud, P., Paquay, L. et Sirota, R. (2001). De la pratique réflexive au travail sur l'habitus; le praticien réflexif : La diffusion d'un modèle de formation; In *Recherche et Formation* (36), 131-162.
- Perret, B. (1995). L'industrialisation des services. In Blanc, A. (dir.), *Le travail au XXI siècle. Mutation de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information* (p. 35-51). Paris : Dunod.
- Peters, M., Chevrier, J., Leblanc, R., Fortin, G. et Malette, J. (2005). Compétence réflexive, carte conceptuelle et webfolio à la formation des maîtres. In *Canadian Journal of Learning & Technology*, 31(3), 67-87.
- Pettrella, R. (1995). Vers le technoapartheid mondial. In Centre des jeunes dirigeants (CJD), *Construire le travail de demain, 5 tabous au cœur de l'actualité* (p.117-121). Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Philippon, T. (2007). *Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*. Paris : Seuil.

- Pineau, G. (2005). La vie à orienter, quelle histoire !? In *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 5-19.
- Pineau, G. et Le Grand, J. (1993). *Les histoires de vie*. Paris : PUF.
- Pineau, G. (1986). *Temps et contretemps en formation permanente*. Paris : Éditions universitaires UNMFREO.
- Pieru, E. et Spire, A. (2008). Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles. In *Revue française de science politique*, Vol. LVII, n° 3, juin 2008.
- Plaisance, E. et Vergnaud, G. (2001). *Les sciences de l'éducation*. Paris : La découverte.
- Potel, A. (1997). Le projet professionnel au service de l'employabilité. In *Gestion 2000*, 1 (Janvier-Février), 27-43.
- Poupart, J., Groulx, L-H., Mayer, R., Deslauriers, J-P., Laperrière, A., Pires A. (1998). *La recherche qualitative, diversité des champs de recherche au Québec*. Montréal : Gaetan Éditeur.
- Pourtois J.P., Desmet H. et Lahaye W. (2001). Les points-charnières de la recherche scientifique, in *Recherche en soins infirmiers*, 65, pp. 29-52.
- Pouts-Lajus, S. (2003). Les TICE au-delà des frontières, identités européennes, In *Les dossiers de l'ingénierie éducative*, p.62-64.
- PRAO (2007). *La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métiers*. Rapport de synthèse. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www.prao.org/les-etudes/mobilite-et-insertion/la-mobilite-professionnelle-des-adultes/>>.
- Purseigle, F. (2004). L'engagement professionnel des jeunes agriculteurs, du concept aux représentations. In *Lexicometrica*, 1-31.
- Pybourdin, I. (2009). Politiques publiques. Construction de la fracture numérique par les usages dans l'enseignement. In *Fracture numérique et justice sociale*, Kiyindou (dir.). *Les cahiers du numérique*, Vol.5, n°1/2009.
- Québec (Province). Comité d'experts sur le financement de la formation continue. (2004). In Pagé C. (éd.), *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie : Rapport du comité d'experts sur le financement de la formation continue*. Québec : ministère de l'Éducation. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www4.banq.qc.ca/pgq/2005/2993478.pdf>>.
- Quivy, R. et van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales* Paris : Dunod.
- Raveleau, B. (dir.) (2002). *L'individu au travail : antagonismes d'une transformation sociale*. Paris : l'Harmattan.
- Ravet, S. (2008). *Le e-portfolio en Europe. Synthèse et état de l'art*. Bordeaux. Région aquitaine. Document télé accessible à l'adresse : <<http://www.eife-l.org/publications/eportfolio/documentation/synthese-eportfolio-septembre-2008/view>>.
- Renaud, I. (1997). *Cogitation virtuelle : Débats et enjeux sociaux sur internet*. Document disponible en ligne sur internet à l'adresse : <<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=738271541&SrchMode=1&sid=26&Fmt=13&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1162324037&clientId=9268>>.
- Rifkin, J. (1996). *La fin du travail*. Paris : La découverte.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal, Qc.: Saint-Martin.
- Riverin, D. et Simard, Y. (2003). Au-delà du lien travail-loisir : La citoyenneté. In *Carriérologie*, 9(1-2), 219-238.
- Riverin-Simard, D., Spain, A. et Michaud, C. (2007). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. In *Nouveaux Cahiers de La Recherche en Éducation, Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 4, no 1, 1997, p. 59 à 91. Document télé accessible à l'adresse : <[http://ncre.educ.usherbrooke.ca/articles/v4n1/03\\_RiverinSimard.pdf](http://ncre.educ.usherbrooke.ca/articles/v4n1/03_RiverinSimard.pdf)>.
- Riverin-Simard, D. (1991). *Transitions professionnelles : choix et stratégies*. Québec : Presses universitaires de Laval.
- Robert, M. (1982). *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie*. Montréal; Paris : Chenelière.
- Robin, J., Boutinet, J., et Delory-Momberger, C. (2006). *Un tournant épistémologique*. Paris : l'Harmattan.

- Robin, J. (2001). L'itinéraire des cadres : Développement professionnel et processus de construction identitaire. In *Carriérologie*, 8, numéro 1, 91-100.
- Robin, G. et Layec, J. (1992). *Guide en reconnaissance des acquis : Plus qu'un c.v., un «portfolio» de ses apprentissages*. Boucherville Québec : Éditions G. Vermette.
- Roques, O. (2004). L'ajustement aux transitions de carrière. In S. Gerrero, J. Cerdin et A. Roger (dir.), *In Gestion des carrières, enjeux et perspectives* (p. 85-98). Paris : Vuibert.
- Roquet, P. (2004). Temporalités biographiques et temporalités institutionnelles : la construction identitaire de l'ingénieur promu. In *Savoirs*, 2004-4.
- Rosé, D. (1996). Du bon usage du leurre. In *Éducation Permanente*, N° 128, 177-184.
- Rozès, G. (1997). Comment manager sa carrière et faire sa publicité. In *Gestion 2000*, 1 (Janvier-Février), 113-121.
- Rongère, P. (1975). *Méthodes des sciences sociales* (2e éd.). Paris : Dalloz.
- Roy, G. et Larose, F. (2004). La diffusion des résultats de recherche. In T. Karsenti, et L. Savoie-Zajc (éds.), *In La recherche en éducation : Étapes et approches* (p. 235-255). Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Rundle, M. et Conley, C. (2007). *Ethical implication of emerging technologies: A survey*. Paris : UNESCO.
- Saint-Arnaud, Y. (2001). La réflexion dans l'action, un changement de paradigme. In *Recherche et Formation* (36), 131-162.
- Saint-Laurent Kogan(de), Anne-France, Grenier, C., Peyard, C. et Durampart, M. (2007). Apprentissage des TIC et changement permanent. In Saint Laurent – Kogan(de), A-F. et J. Metzger (Eds.), *In Où va le travail à l'ère du numérique* (p. 109-129). Paris : Mines Paris – ParisTech.
- Sainsaulieu, R. (1996). L'identité et les relations de travail. In *Éducation Permanente*, N°128, 187-206.
- Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail* (2<sup>e</sup> éd.). Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Salmon, A. (2002). *Éthique et ordre économique*. Paris : CNRS.
- Sardan, O. de (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socioanthropologique*. Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant.
- Sassen, S. (2007). *Territory, Authority, Rigths : from medieval to global assemblages*. Princeton : Princeton University Press.
- Sarti, I. P. (2006). Non-formal education for youth and adults: The perspective of civil society. New challenges. In *Convergence*, 39(2), 31.
- Sauusez, F., Ewen, N., Girard, J., Paquay, L. et Sirota, R. Au cours de la pratique réflexive, la conceptualisation? Réflexions à partir d'un dispositif de formation au Grand-duché de Luxembourg; le praticien réflexif : La diffusion d'un modèle de formation, In *Recherche et Formation* (36), 69-87.
- Sauvé, L. (2006). L'e-portfolio, un outil d'apprentissage à vie dans un contexte canadien. Article présenté dans les *Actes du colloque Eportfolio 2006*. Document télé accessible à l'adresse <<http://www.eife-l.org/publications/eportfolio/proceedings/que06>>.
- Scallon, G. (1988). *L'évaluation formative des apprentissages*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Schön, D. A. (1994). *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel* (trad. Fr. Heynemand, J. et Gagnon, D.). Montréal : Éditions Logiques.
- Serizel, J. (2007). La double réflexivité de l'accompagnement médiatif : S'appropriier les médiums Internet pour produire des savoirs, In *Actes du colloque : Le biographique, la réflexivité et les temporalités : Articuler langues, cultures et formation* (p. 43-47). Tours : Université François Rabelais.
- SESSI (2008) : *Tableau de bord des TIC et du commerce électronique*. Document téléchargeable en ligne à l'adresse : <[http://www.industrie.gouv.fr/sessi/tableau\\_bord/tic/tic.html](http://www.industrie.gouv.fr/sessi/tableau_bord/tic/tic.html)>.
- Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Seuil.
- Sfez, L. (1988). *Critique de la communication*. Paris : Seuil
- Slade, S. et Otis, Y. (2007). Perspectives d'implantation d'un portfolio de l'éducation des adultes au Québec, In *Actes du colloque i-Learning Forum 2007*, PARIS. Site accessible à l'adresse : <<http://www.ilearnforum.eu/>>.



- Soudée, R. (1991). Désorientation et parcours transitionnel. In *Éducation permanente*, n° 108, p.95-103.
- Stevens, P. et Centre for Worklife Counselling, Sydney (Australia). (2001). *Portfolio careerism: Are you ready ?* Document accessible à l'adresse <<http://worklife.com.au/resource.portcar.html>>.
- Stiglitz, J. (2006). *Un autre monde, contre le fanatisme du marché*. Paris : Fayard.
- Strauss, A. L. et Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research : Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, Calif. : Sage Publications.
- Strivens, J. (2007). *A survey of e-pdp and e-portfolio practice In UK higher education*. London : Centre for Recording Achievement.
- Tap, P. (1980). *Identité individuelle et personnalisation*. Paris : Privat.
- Tap, P. (1999). Marquer sa différence. In Ruano-Borbalan, J. et Halpern, C. (éds.), *Identités* (p. 65-69). Auxerre : Éd. Sciences humaines.
- Tapia, C. (1994). *Intégrer les jeunes dans l'entreprise : diversifier les procédures et les transitions*. Paris : les Éditions d'organisation.
- Tesch, R. (1990). *Qualitative research : Analysis types and softwares tools*. New York : Falmer.
- Tremblay, D. (2003). Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail; une étude dans le secteur multimédia. In *Carriérologie*, 9, 255-280.
- UNESCO (1973). Dave R.H et Stiemerling, N. (coord.). *L'éducation permanente et l'école*. Institut de l'UNESCO pour l'Éducation. Hambourg. Document télé accessible à l'adresse : <<http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000074/007487mo.pdf>>
- Valenduc, G. (2009). La fracture numérique passe-t-elle par le travail? In *Inégalités numériques, clivages sociaux et modes d'appropriation des TIC*. Paris : Hermès.
- Vallerand, R.J. et Thill, E.E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval (Québec) : Études vivantes.
- Vallerand, R.J. et Blanchard, C. (1998). Éducation permanente et motivation : contribution du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque. In *Éducation permanente* n° 136, 15 - 36.
- Van der Maren, J. (1996, 2004 (2<sup>e</sup> éd.)). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Presse de l'Université de Montréal.
- Van Tartwijk, J. et Driessen, E. (2005). *Typologie de portfolios électroniques*. Consulté le 10 septembre 2006, Document anciennement accessible à l'adresse <[http://www.eun.org/eun.org2/eun/en/Celebrate\\_LearningObjects/content.cfm?ov=33515&lang=fi](http://www.eun.org/eun.org2/eun/en/Celebrate_LearningObjects/content.cfm?ov=33515&lang=fi)>. Page non disponible au 25 août 2007.
- Vatin, F. (2008). *Le travail et ses valeurs*. Paris : Albin Michel.
- Vasconcellos, M-D. L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi. Note de synthèse, In *Revue française de pédagogie*, n°144, juillet-août-septembre 2003, p.105-130.
- Veltz, P. (2005). *Villes, territoires et mondialisation*. Paris : PUF.
- Vernetto, G. (2005). Le portfolio au service du plurilinguisme. In *Cahiers Pédagogiques*, N° 437, 35-36.
- Viau, R. (1997). *La motivation en contexte scolaire*. Bruxelles, De Boeck.
- Vidricaire, A. (2001). Notes à propos des fondements anthropologiques de la vie adulte : La constitution du sujet. In *Carriérologie*, 8, Numéro spécial autour de la vie adulte : Maturité, identité adulte, jeux impossibles, 200-209.
- Voyer, B. (2002). Formation et construction identitaire de professionnels en situation d'intermittence (Thèse de doctorat). Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*. N° 92, 548 – 573.
- Weiss, J. (2000). Le portfolio, instrument de légitimation et de formation. *Revue Française de Pédagogie*, 132, 11-22.
- Willemez, L. (2006). *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*. Paris : Éditions du Croquant.
- Winnicott, D.W. (1971). *Jeu et réalité, l'espace potentiel*. Paris : Gallimard.
- Wozney, L. M. (2001). The art of self-reflection: Adult learners' encounters with portfolio-based assessment. (Mémoire de maîtrise) Montréal : Concordia University.

- Yin R.K. (1991). *Applications of case study research*, Washington DC. Cosmos Corporation.
- Zack, L. (1989). Les critères de rigueur de la recherche qualitative, *In Actes du colloque de la SOREAT*.
- Zarachowicz, V. et Grézaud, P-X. (2001). *Global village. À qui profite la révolution technologique?*  
Paris : Les Arènes.
- Zimmerman, B. J., Bonner, S. et Kovach, R. (2000). *Des apprenants autonomes : Autorégulation des apprentissages*. Paris ; Bruxelles : De Boeck.
- Zollo, M. (2008). *Understanding and responding to societal demands on corporate responsibility*.  
Fontainebleau : Européen Académie of Business in Society. <[Http://insead.edu/v1/ibis/response-project](http://insead.edu/v1/ibis/response-project)>.