



Document de synthèse des 16^{èmes} rencontres de la eformation

Quelques chiffres...

Cette seizième édition des rencontres de la eformation organisée pour la première fois en collaboration entre le pôle ministériel Territoires, Écologie, Logement et la DGAFP a sans aucun doute permis d'élargir et de diversifier la communauté des rencontres.

127 participants

90 connexions, pour plus d'une centaine de participants à distance

15 ministères représentés

«Former à distance :
la théorie au service de la pratique»

Si la formation à distance a connu ces dernières années un essor considérable accéléré par les épisodes de confinements, son histoire n'est pas récente. Apparue dès le milieu du XIX^{ème} siècle, elle a su s'emparer de l'évolution des outils de communication et des outils numériques.

Elle s'est également nourrie des résultats de la recherche dans les domaines des neurosciences, de la psychologie et de la pédagogie pour investir les nouveaux courants, dont les pédagogies actives, avec l'objectif d'améliorer l'efficacité des apprentissages.

Mais forts de nos expériences : quelles sont réellement nos pratiques actuellement ? Qu'avons-nous expérimenté et quelles conclusions pouvons nous en tirer ? Qu'est ce qui fonctionne ou pas et pourquoi ? Quelle formation à distance pouvons nous imaginer pour demain ?

C'est autour de toutes ces questions que se sont déroulées les 16^{èmes} rencontres de la eformation dont la thématique était : « Former à distance : la théorie à l'épreuve de la pratique ».

Afin de nourrir les réflexions et de confronter les points de vue, chaque conférence s'est suivie d'un témoignage de praticien, puis d'un atelier ou d'une table ronde.

Ce document a pour ambition de témoigner de la richesse des conférences, des débats et des travaux des ateliers. Il rassemble l'ensemble des informations et des productions de ces deux journées.



Ouverture

Pierre Roux

Directeur du Centre Ministériel de Valorisation
des Ressources Humaines
Ministères Territoires, Écologie, Logement



Pierre ROUX, directeur du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH) était heureux et fier d'ouvrir les seizièmes rencontres, co-organisées pour la première fois avec la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Il a souligné la montée en puissance de l'interministérialité sur des thématiques clés telles que la laïcité, les valeurs de la République ou encore des sujets plus techniques tels que la formation des agents à la transition écologique. Il est également revenu sur l'objectif de ces rencontres, réfléchir ensemble aux évolutions des pratiques de formation à travers des conférences, ateliers et débats.



Génaël Valet

Directeur du programme Mentor
Direction Générale de l'Administration
et de la Fonction Publique

Génaël VALET, directeur du programme interministériel de formation Mentor à la DGAFP a souligné la diversité du public présent à ces rencontres venant donc nourrir le partage. Il a présenté la plateforme Mentor, qui compte aujourd'hui plus de 200 000 agents actifs et est revenu sur les constats des agents formés sur Mentor : bien que ceux-ci se disent globalement satisfaits, des difficultés persistent sur l'absence de temps banalisé pour se former en ligne. Il apparaît également nécessaire d'améliorer la qualité des formations produites notamment pour renforcer l'adéquation avec ses besoins et favoriser le réinvestissement des acquis en situation professionnelle.

Il a fini en rappelant les 4 thèmes de ces rencontres : les sciences cognitives, la présence à distance, la motivation, la ludicisation et l'IA.

Consultez la vidéo d'introduction

Sciences cognitives :

Comment la compréhension du cerveau peut-elle améliorer l'efficacité pédagogique des apprentissages de l'adulte ?

Conférence

Son Ly

Docteur en économie de l'éducation, chercheur et co-fondateur de Didask



Comment la connaissance du cerveau permet-elle d'améliorer l'apprentissage des adultes en formation ?

Son Ly, docteur en économie de l'éducation et chercheur en psychologie cognitive, dirige une start-up, DIDASK, proposant une plateforme qui permet de créer des formations en ligne basées sur l'IA et les sciences cognitives.

Exposer aux connaissances ne suffit pas

Il a précisé au début de son intervention qu'« exposer des connaissances, ça ne suffit pas ». Il existe un écart entre la mise à disposition de la connaissance et son appropriation par l'apprenant. Il a expliqué que l'efficacité pédagogique repose sur trois processus cognitifs : l'acquisition, l'automatisation, et la motivation.

L'importance de la déconstruction

Concernant l'acquisition, il a souligné l'importance de déconstruire les représentations existantes en proposant à l'apprenant des mises en situation, de briser le phénomène d'illusion de maîtrise par des exercices pratiques réguliers et enfin d'éviter la surcharge cognitive par une progression graduelle des apprentissages.

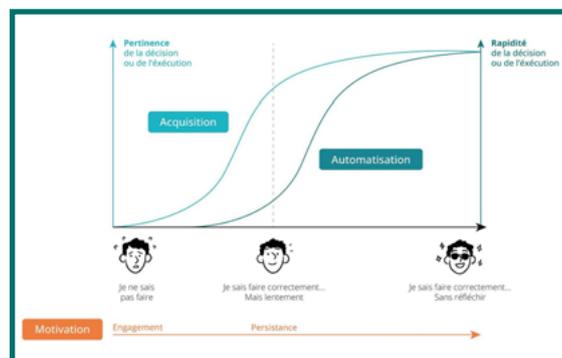


Schéma d'acquisition des compétences

Automatisation, motivation et désirabilité de la tâche

Il a ensuite évoqué l'automatisation et a cité des recherches montrant l'importance des efforts répétés de récupération en mémoire, qui favorisent la création de traces mentales solides dans le cerveau.

Enfin, il a fini l'intervention sur le sujet de la motivation en distinguant la désirabilité de la tâche et son atteignabilité. Il a également mentionné l'effet positif des feedbacks, qui activent le circuit de la récompense et soutiennent la persistance.

Ces principes, validés par des travaux en psychologie cognitive et confirmés par les neurosciences grâce à des techniques récentes, sont au cœur des méthodes pédagogiques qu'il défend, notamment pour les formations en e-learning.

Prenez connaissance des détails de cette intervention en téléchargeant le document de présentation ou en visionnant la vidéo.

[Téléchargez la présentation](#)

[Consultez la vidéo](#)

Témoignage

Christelle Bernier

Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)

Formation «s'initier aux mobilités connectées»



Christelle Bernier, travaillant au CEREMA, établissement d'expertise pour l'État et les collectivités pour l'adaptation des territoires au changement climatique, a partagé l'évolution d'une formation sur les mobilités connectées destinée aux collectivités territoriales, aux agents d'exploitation des routes et aux consultants.

Initialement basée sur des sessions de deux jours consécutifs avec des diaporamas chargés, beaucoup de contenus descendants et peu d'interactions, la formation créait une surcharge cognitive et suscitait des critiques sur le manque de pratique et d'interactions.

Face à ces limites, l'équipe a intégré des principes issus des sciences cognitives : attention, engagement actif, retour d'information, et consolidation. Les cours descendants ont été réduits à 10-15 minutes, suivis de travaux en sous-groupes interactifs avec des outils numériques comme Klaxoon. Chaque séquence combine maintenant des exercices actifs et des validations par le formateur avec une modalité de formation de deux jours non consécutifs.

Elle a également précisé qu'une assistance et un appui à distance ont été mis en place pour accompagner l'apprenant et une formation des formateurs en amont dans la prise en main des nouveaux outils.

La praticienne a terminé son témoignage en soulignant qu'à travers l'appropriation de nouveaux outils ainsi qu'un découpage différent, avec plus d'exercices et plus de partages, le contenu est mieux retenu.

Pour en savoir plus sur cette refonte, nous vous invitons à télécharger le document de présentation ou visionner la vidéo.

[Téléchargez la présentation](#)

[Consultez la vidéo](#)

Atelier

Concevoir des activités efficaces pour les apprentissages.

Les participants ont été répartis en groupes pour concevoir une activité pédagogique efficace, centrée sur une séquence spécifique d'une formation portant sur la sécheresse en France. L'objectif était de les inciter à s'appuyer sur les discussions de la matinée autour des sciences cognitives afin d'intégrer les principes de l'efficacité pédagogique dans leur conception.

Le constat des travaux montre qu'une majeure partie des groupes a choisi de concevoir des activités réalisables en autoformation, de manière individuelle et sans accompagnement. Les facteurs de l'efficacité pédagogique qui ont été le plus souvent choisis par les groupes sont ceux de la déconstruction des idées reçues et celui de la motivation.

Pour illustrer la diversité des travaux, nous proposons la synthèse de 3 activités :

La première activité a pour objectif d'engager les apprenants dans la formation. Elle utilise des extraits d'actualités (vidéos, images, articles) pour sensibiliser les apprenants à la gestion de l'eau. Chaque extrait est suivi de questions destinées à susciter une réflexion personnelle : «Quelle émotion

ressentez-vous ?» et «Est-ce que je peux agir pour éviter ou réduire cet impact ?» Les apprenants répondent ensuite à des questions interactives (vrai/faux, d'accord/pas d'accord, choix multiples). Un feedback immédiat est fourni pour approfondir la compréhension. Enfin, un bilan permet d'identifier son profil éco-responsable.

La seconde activité a pour objectif d'identifier les actions possibles face à une situation professionnelle précise. Les apprenants prennent part à un jeu de rôles basé sur un scénario introduit par une vidéo ou une histoire. Ils incarnent différents acteurs liés à une problématique donnée (par exemple, un «persona» d'un service) et analysent les enjeux. En fonction des informations fournies, ils prennent des décisions ou proposent des actions adaptées aux rôles attribués. Des cartes explicatives offrent un feedback détaillé sur l'impact des choix réalisés, tout en explorant des alternatives ou des améliorations possibles.

La troisième activité a pour objectif de définir la sécheresse et à en identifier les causes. Elle consiste à utiliser une carte interactive de la France (avec découpage par région) et des données météorologiques précises pour analyser les impacts de la sécheresse. Les apprenants classent les villes ou régions de la plus sèche à la plus pluvieuse. Un feedback informatif accompagne l'activité pour valider ou corriger les classements. L'objectif principal est d'explorer les données liées à sa propre région avant d'élargir la réflexion à une perspective nationale, en établissant un lien entre la sécheresse et le changement climatique.



Créer de la présence à distance pour déconstruire l'idée reçue que formation à distance implique isolement et individualisation.

Conférence

Annie Jézégou

Professeure des Universités en Sciences de l'Éducation et de la Formation à l'Université de Lille, chercheur et enseignante



Quelles sont les conditions pour créer de la présence à distance ?

Annie Jézégou, professeure en sciences de l'éducation, a présenté une intervention centrée sur la question de la présence à distance en e-formation, un enjeu essentiel pour améliorer les dispositifs d'apprentissage en ligne.

Forte de son expérience comme praticienne et chercheuse, elle a exposé les avancées réalisées dans le domaine tout en soulignant les défis persistants, notamment le sentiment d'isolement et les taux d'abandon élevés. Son propos met en lumière l'importance de repenser la dynamique relationnelle dans les contextes de formation à distance.

Évolution de la formation à distance : progrès et persistance des défis

Dans un premier temps, Annie Jézégou a constaté que la formation à distance a connu d'importantes évolutions, depuis les cours par correspondance jusqu'aux dispositifs modernes de e-learning. Ces progrès, portés par des avancées technologiques, pédagogiques et organisationnelles, ont permis de rendre la formation plus accessible et inclusive. Toutefois, elle a observé que ces efforts n'ont pas permis de résoudre un problème récurrent : les taux d'abandon, qui restent très élevés. Ce phénomène, corroboré par diverses études, est lié en grande partie à un sentiment d'isolement ressenti par les apprenants.

L'isolement social en e-formation : un obstacle à surmonter

L'isolement social constitue, selon elle, une réalité éducative indéniable. Les apprenants en e-formation, confrontés à des situations d'apprentissage souvent solitaires, peinent à maintenir leur motivation et leur engagement. Ce constat l'a amenée à proposer une approche qui valorise davantage les situations solidaires d'apprentissage, où la collaboration et l'interaction prennent le pas sur le travail individuel. Elle a également souligné que la distance entre individus ne se limite pas à un éloignement géographique : elle peut être sociale, affective, culturelle ou pédagogique. La présence à distance, selon Annie Jézégou, repose avant tout sur la qualité des relations établies entre les acteurs de la formation.

La présence à distance : une dynamique relationnelle multidimensionnelle

Elle a ensuite développé une réflexion sur la nature de la présence en e-formation, qu'elle définit comme une relation médiatisée par des artefacts numériques tels que les mails, les forums ou les plateformes d'apprentissage. Cette présence, bien qu'à distance, est réelle, observable et mesurable. Elle se manifeste sous trois formes principales : la présence socio-cognitive, basée sur l'échange et la confrontation des idées ; la présence socio-affective, qui favorise la cohésion de groupe, le respect mutuel et un climat de bienveillance ; et enfin, la présence pédagogique, issue des interactions entre formateurs et apprenants, notamment à travers l'animation et la coordination des activités collectives.

Conditions essentielles pour une présence à distance réussie : outils adaptés et agentivité des apprenants

Pour créer une véritable présence à distance, deux conditions sont essentielles. D'une part, les outils numériques utilisés doivent être perçus comme utiles, faciles à manipuler et adaptés aux besoins des apprenants, ce qui correspond au concept d'affordance. D'autre part, les apprenants doivent démontrer une agentivité, c'est-à-dire une volonté d'entrer en relation avec les autres et de persévérer dans cette interaction.

Collaborer à distance : vers une refonte des pratiques en e-formation

En conclusion, Annie Jézégou a plaidé pour une refonte des pratiques en e-formation, en favorisant les apprentissages collaboratifs et en développant des communautés d'apprentissage en ligne. Elle a insisté sur le fait que la transposition des principes de dynamique de groupe, bien connus en présentiel, dans des contextes à distance n'est pas une innovation, mais un progrès éducatif significatif. Selon elle, renforcer la présence sociale dans les dispositifs de formation à distance est une clé pour réduire le taux d'abandon et améliorer les conditions d'apprentissage des participants.

Mme Jézégou n'ayant pas cédé ses droits, nous ne pouvons vous proposer le visionnage de la vidéo.

Témoignages

Consultez la vidéo
des trois
témoignages

Trois intervenants ont partagé leur retour d'expérience sur des dispositifs de formation à distance et hybrides, destinés à divers publics professionnels. Ces retours détaillent les méthodologies employées, les défis rencontrés et les solutions mises en œuvre pour améliorer l'apprentissage dans un contexte dématérialisé.

Ambroise Ramelli

Centre National de la Fonction Publique Territoriale
(CNFPT)

L'exemple du parcours de Secrétaire Général de mairie

Ambroise Ramelli a présenté un parcours de formation modulaire conçu pour les secrétaires généraux de mairie. Ce métier, souvent exercé dans des petites communes isolées de moins de 2500 habitants, impose des contraintes spécifiques : une grande polyvalence, des difficultés de recrutement et un temps limité pour se former.

En réponse, un programme entièrement à distance a été élaboré en 2023, comprenant huit modules totalisant 168 heures. Ces modules alternent autoformation et classes virtuelles, avec un accent particulier sur le tutorat. Celui-ci est structuré selon trois dimensions : motivationnelle, technique et pédagogique, permettant de soutenir les apprenants dans leurs apprentissages. Trois stages exemplaires ont été détaillés, chacun avec une approche spécifique : la gestion de l'état civil (alternance entre formation individuelle et cas pratiques en classe virtuelle), la gestion des listes électorales (travail collaboratif asynchrone et restitution collective) et la gestion des cimetières (activités sur le terrain avec un carnet de bord). Ces dispositifs mettent en avant l'importance d'un fil rouge, un intervenant dédié qui accompagne tout le parcours et contribue à réduire le taux de décrochage, passé de 30 % à 12 %.

Ambroise Ramelli conclut en soulignant la nécessité d'une ingénierie pédagogique réfléchie, intégrant des outils multimodaux et exploitant les réseaux professionnels existants pour rompre l'isolement des apprenants.

Téléchargez la présentation

Anne Zarka

Ministère de l'Éducation Nationale
Académie de Paris

Le dispositif CapformExpress

Anne Zarka, du CAFOC (Centre Académique de Formation Continue) de Paris, a partagé son expérience sur le dispositif CapformExpress, destiné aux adultes en reconversion professionnelle via les GRETA.

Ce dispositif vise à hybrider des formations longues de plus de 500 heures, entièrement à distance et sur des temporalités étendues. Malgré la contrainte de l'asynchronie, l'objectif est de maintenir une

dynamique de co-construction des savoirs, habituellement favorisée par le présentiel. Pour cela, une scénarisation immersive a été mise en place : les apprenants suivent des « voyages » pédagogiques au sein desquels ils interagissent avec des personnages réalistes, inspirés de professionnels, qui posent des questions ou partagent des conseils. Ce cadre immersif est soutenu par une cellule tutorale, accessible en permanence pour des questions techniques et pédagogiques. Des classes virtuelles en début et fin de parcours viennent compléter ce dispositif pour poser le cadre et ancrer les apprentissages. Selon Anne Zarka, cette double approche - scénarisation immersive et accompagnement personnalisé - s'avère efficace pour maintenir l'engagement des apprenants et les amener à construire activement leurs savoirs.

Téléchargez la présentation

Emma Avery

Ministère de l'Éducation Nationale
Académie de Normandie



Accompagner une formation hybride

Emma-Jane Avery, de l'École Académique de la Formation Continue de Normandie (EAFC), a présenté un dispositif hybride destiné aux jeunes enseignants débutants (T1).

Face à un public de 300 enseignants répartis sur plusieurs départements, cette formation met l'accent sur l'inclusion et l'accessibilité. Les stagiaires alternent entre des phases de travail individuel (prélever des traces de pratiques professionnelles sur le terrain), des regroupements présentsiels interdisciplinaires pour travailler en groupe, et des périodes de mise en œuvre dans leurs propres classes. L'accompagnement se déroule sur douze semaines, avec des outils tels que des carnets de bord et une plateforme numérique (Magistère). Le rôle du tuteur, comparé à celui d'un chef d'orchestre, est central pour soutenir la motivation, fournir des rétroactions et rappeler les échéances. La formation s'appuie sur une ingénierie pédagogique soigneusement conçue, intégrant les retours des stagiaires et des formateurs. Ce dispositif a été bien accueilli, les participants ayant apprécié l'équilibre entre le travail collaboratif et les activités autonomes.

Téléchargez la présentation

Ces trois retours d'expérience mettent en évidence des approches variées mais convergentes pour relever les défis de la formation à distance. Toutes insistent sur l'importance d'une ingénierie pédagogique adaptée, de scénarios engageants et d'un accompagnement humain pour éviter l'isolement des apprenants. Ces dispositifs démontrent qu'il est possible de maintenir une forte dynamique d'apprentissage, même dans un cadre dématérialisé, à condition de combiner technologies, tutorat et interactions collaboratives.



Table ronde

Consultez la vidéo
de la table ronde

Emma Avery, Anne Zarka, Ambroise Ramelli, Annie Jézégou, Géraïl Valet.

Animation : Hubert Callier

Les leviers et des freins organisationnels à la mise en oeuvre de la présence à distance

La table ronde portait sur le thème de la présence à distance dans les formations, en abordant ses enjeux, ses bénéfices, ainsi que les conditions nécessaires à sa mise en place réussie. Le contexte actuel, marqué par l'évolution des pratiques pédagogiques, notamment après la pandémie de COVID-19, a renforcé l'importance de cette modalité pour répondre aux contraintes géographiques, organisationnelles et temporelles.

Les avantages de la présence à distance pour les apprenants, formateurs et organisations

La présence à distance offre plusieurs avantages. Pour les apprenants, elle permet de rompre l'isolement, de créer des communautés apprenantes propices à l'échange et à l'entraide, et d'adopter des rythmes d'apprentissage flexibles. Pour les formateurs, elle constitue une opportunité d'explorer des pédagogies innovantes tout en maintenant une interaction sociale et pédagogique avec les apprenants. Enfin, pour les organisations, elle contribue à former des agents plus compétents tout en optimisant les ressources grâce à des dispositifs hybrides.

Conditions de succès : scénarisation, accompagnement et gestion du temps en e-formation

Cependant, pour garantir le succès de la présence à distance, plusieurs conditions doivent être réunies. La scénarisation pédagogique est essentielle : elle doit être élaborée collectivement et intégrer des activités interactives et collaboratives. L'accompagnement, à travers un tutorat actif, est également crucial. Cela implique une assistance technique et pédagogique constante, ainsi qu'une formation des formateurs pour leur permettre de maîtriser les outils numériques et les pratiques pédagogiques adaptées. Par ailleurs, la gestion du temps est un facteur clé : il est indispensable de prévoir des plages horaires dédiées aux apprenants et aux formateurs pour éviter la surcharge et assurer un équilibre entre les temps synchrones et asynchrones. Enfin, la valorisation des compétences des formateurs, notamment par des moyens financiers, est primordiale pour les motiver et reconnaître leur engagement.

Défis et limites : ressources, profils des apprenants et adhésion des formateurs

Certaines limites ont également été évoquées. Les organisations manquent parfois de moyens pour mettre en place des conditions optimales. Les apprenants présentent une hétérogénéité de profils, allant des autodidactes, qui s'adaptent facilement, à ceux qui nécessitent une médiation accrue. Par ailleurs, l'adhésion des formateurs reste un défi, notamment pour ceux qui sont moins à l'aise avec les outils numériques ou qui résistent aux changements.

L'hybridation comme voie prometteuse pour combiner les forces du présentiel et du distanciel

L'hybridation, qui combine présentiel et distanciel, a été identifiée comme une piste prometteuse pour répondre aux besoins pédagogiques tout en tirant parti des avantages des deux formats. Les interactions entre pairs jouent également un rôle central : elles renforcent les apprentissages et peuvent parfois se développer en dehors des cadres institutionnels, à travers des outils de messagerie instantanée ou des forums collaboratifs. Concernant l'apport des nouvelles technologies, l'intelligence artificielle pourrait assister certaines tâches, mais elle ne pourra pas remplacer les relations humaines fondamentales qui restent au cœur des apprentissages.

En conclusion, la présence à distance représente une modalité d'apprentissage riche en opportunités, mais sa réussite repose sur un équilibre entre technologie, pédagogie et organisation. Une planification minutieuse, une valorisation des acteurs de la formation et une attention particulière aux besoins des apprenants sont nécessaires pour maximiser son impact positif.

Actualités institutionnelles

Consultez
la vidéo des
actualités
institutionnelles

Guillaume Leforestier
Secrétaire Général,
Ministères Territoires, Écologie, Logement



Guillaume Leforestier, secrétaire général du pôle ministériel Territoires, Écologie, Logement a tenu à remercier ceux qui ont été précurseurs au sein du ministère, qui ont eu l'intuition, il y a plus de quinze ans, de créer ces moments d'échange et de partage au bénéfice de l'expérimentation et de l'innovation. Il s'est félicité de l'élargissement du public que favorise l'association avec la DGAFP et a appelé à continuer au bénéfice de la formation à la transition écologique. Il a rappelé que parmi les défis à relever pour le pôle ministériel, il y a la formation à la transition écologique de l'ensemble de la fonction publique d'ici à la fin 2027, dont la première étape de former les cadres dirigeants est en cours de déploiement. Mentor est un des outils indispensables pour réussir et le pôle ministériel, chef de file de la collection transition écologique et développement durable (TEDD) avec le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) continuera à contribuer à compléter la collection. Mettre ces formations à disposition du collectif c'est donner, mais c'est également recevoir, en bénéficiant de la richesse croissante du contenu du programme et des collections de la plateforme Mentor. Il a enfin remercié en sa présence le président de l'Université Gustave Eiffel pour l'accueil de ces rencontres dans ses locaux.

Mathilde Icard
Cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement
des compétences et de la donnée,
Direction Générale de l'Administration
et de la Fonction Publique



Mathilde Icard, cheffe de service à la DGAFP, a également remercié le président d'UGE pour son accueil dans un lieu qui forme la jeunesse ainsi qu'au ministère, qui a une compétence historique en formation à distance et a accepté de co-organiser cet événement. La thématique choisie appuie la nécessité de créer des ponts entre la recherche et la mise en pratique et cet espace de rencontre proposé ouvre l'opportunité de se questionner et de répondre aux enjeux des acteurs de la formation dans la fonction publique et des fonctions ressources humaines dont la DGAFP est chef de file. Comment se former, mieux, se former plus et se former différemment ? Comment se former tout au long de sa vie professionnelle après la formation initiale ? Comment construire des dispositifs, impulser, renforcer les collectifs de travail ? Dans une époque qui cultive le flou entre les temps de travail et les temps de vie personnel, comment affirmer le fait que le temps de formation est un temps de travail ?

Equipe Mentor
Génaël Valet
Lionel Caylat
Judith Joseph



Actualités Mentor

L'intervention a présenté un bilan détaillé sur le programme MENTOR, une plateforme dédiée à la formation en ligne pour les agents de la fonction publique d'État. Voici les principaux points abordés :

Un déploiement ambitieux : 800 000 agents ciblés, 200 000 utilisateurs actifs

Depuis son lancement, MENTOR s'est étendu à l'ensemble des ministères et diverses institutions publiques, atteignant une cible potentielle de 800 000 agents. La fréquentation a fortement augmenté à partir de 2023, avec environ 200 000 utilisateurs actifs.

Des pratiques engageantes : quand la formation en ligne trouve son rythme

Contrairement aux idées reçues, les sessions de formation dépassent souvent les 5 minutes, allant en moyenne jusqu'à 15-30 minutes. Les connexions se font majoritairement sur le temps de travail, mais aussi en dehors, soulevant des questions sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Une offre enrichie : formations métiers et appels à projets en faveur de l'innovation

L'offre MENTOR compte environ 130 formations interministérielles, mais les ministères exploitent également leur espace pour développer des formations métiers spécifiques, montrant une appropriation croissante de la plateforme. De plus, un appel à projets lancé par la DGAFP vise à co-financer des e-formations, particulièrement dans les domaines transverses, mais aussi dans des thématiques spécifiques telles que la transition écologique. Cet appel est ouvert jusqu'à fin 2025, offrant aux institutions l'opportunité d'enrichir l'offre disponible sur MENTOR.

Nouvelles fonctionnalités : des parcours pédagogiques pour une expérience optimisée

Une nouvelle fonctionnalité, les parcours pédagogiques, sera introduite début 2025, permettant d'agréger des formations existantes pour créer des parcours fluides et transparents. La plateforme continue d'évoluer avec des mises à jour régulières.

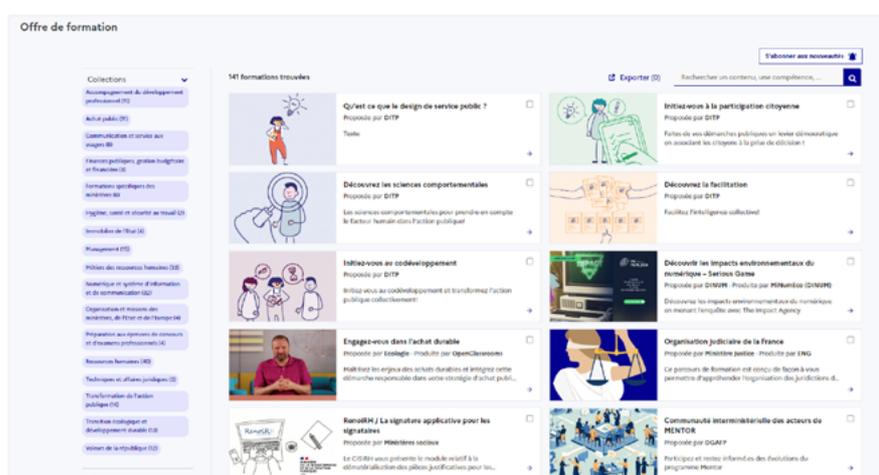
Accessibilité numérique : un engagement renforcé pour des formations inclusives

Un groupe de travail interministériel a été créé pour renforcer l'accessibilité numérique des formations, conformément au référentiel RGAA. Des outils pratiques (guide de conception, fiches conseils) sont en cours de développement pour faciliter l'intégration de cette dimension dès la conception des projets.

Une communauté dynamique : 1 000 acteurs au cœur de la transformation numérique

La communauté des acteurs MENTOR, regroupant près de 1 000 membres, offre un espace d'échange et de collaboration pour partager bonnes pratiques et solutions autour de la formation en ligne. L'appel à projets et les outils développés par le groupe de travail illustrent l'importance d'une approche collective pour surmonter les défis de la transformation numérique des formations.

Cette intervention a mis en lumière les progrès significatifs de MENTOR, tout en insistant sur la nécessité de penser l'accessibilité, de promouvoir l'innovation via les appels à projets, et de maintenir un équilibre réfléchi entre les usages professionnels et personnels.



Catalogue des formations Mentor

Mobiliser les ressorts motivationnels de l'adulte en formation

Conférence

Fabien Fenouillet

Professeur de psychologie positive des apprentissages à l'université Paris Oest, Nanterre, la Défense

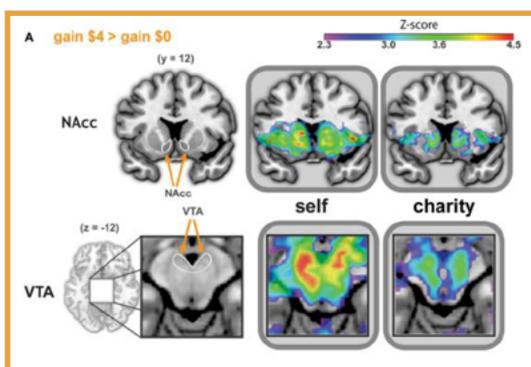
La rétroaction (feedback) et la récompense, des leviers déterminants de la participation, de l'engagement et de la persistance



Fabien Fenouillet, professeur de psychologie positive des apprentissages à l'Université Paris Nanterre, a exploré lors de sa conférence les concepts de récompense et de feedback, en les reliant à la motivation et à l'apprentissage. S'appuyant sur des exemples historiques et des recherches modernes, il a présenté un panorama des mécanismes sous-jacents et des implications pratiques de ces notions.

Récompense et motivation : au-delà du «conditionnement»

Il a débuté en rappelant que la psychologie s'est intéressée très tôt à la récompense, notamment à travers les théories du conditionnement. Ces travaux, souvent menés sur des animaux, ont montré que l'association d'une récompense à un comportement pouvait renforcer ce dernier. Cependant, ces modèles, bien que fondamentaux, ne suffisent pas à expliquer les dynamiques plus complexes de la motivation humaine. En effet, la récompense peut agir à court terme pour encourager des comportements, mais elle présente des limites importantes lorsqu'il s'agit de maintenir une motivation à long terme. La valeur de la récompense ne réside pas uniquement dans sa quantité, mais également dans sa qualité et les paramètres psychologiques qui l'entourent.



Zones activées dans le cerveau par le circuit de la récompense

Le rôle des neurosciences dans l'étude de la récompense

Les neurosciences ont permis de mieux comprendre ces mécanismes en identifiant des zones cérébrales spécifiques, comme le septum et l'aire tegmentale ventrale, qui s'activent lors de la perception d'une récompense. Ces découvertes, initialement observées chez l'animal, ont été confirmées chez l'homme grâce à des techniques d'imagerie comme l'IRM. Des recherches récentes ont également révélé que ces circuits dopaminergiques s'activent différemment selon que le gain est personnel ou altruiste, soulignant une tendance naturelle à privilégier les bénéfices personnels, bien que l'altruisme suscite tout de même une activation notable.

Bien calibrer le feedback : une clé pour préserver la motivation

Fabien Fenouillet a également abordé le rôle crucial du feedback, qui impacte l'estime de soi et la motivation. Il a montré que les systèmes d'évaluation, comme les classements ou les retours sur performance, peuvent à la fois stimuler et inhiber l'apprentissage. Si un feedback valorisant peut être bénéfique pour des individus compétents, il risque d'avoir l'effet inverse sur ceux qui manquent de compétences ou de confiance en eux. Par exemple, un feedback négatif peut non seulement démotiver mais également bloquer complètement l'apprentissage en attaquant la perception de compétence des individus. Ce phénomène, appelé «résignation apprise», illustre les dangers de mal calibrer les retours, en particulier dans des contextes éducatifs.

Quand récompenser sabote l'altruisme : une leçon de motivation

Une des observations les plus marquantes concerne l'impact des récompenses sur les comportements altruistes. Contrairement à ce que l'on pourrait attendre, récompenser ces comportements diminue leur occurrence spontanée. Cette constatation met en lumière un paradoxe : bien que la récompense soit efficace pour provoquer un comportement immédiat, elle peut court-circuiter les motivations autodéterminées, réduisant ainsi la persistance et l'engagement à long terme. Cela souligne l'importance de préserver les valeurs préexistantes d'un comportement, plutôt que de les remplacer par une motivation extrinsèque.

Influencer sans démotiver : l'art subtil du feedback et de la récompense

En conclusion, la conférence a mis en évidence que si la récompense et le feedback peuvent être de puissants leviers pour influencer l'apprentissage et la motivation, ils doivent être utilisés avec discernement. Une mauvaise utilisation risque d'entraîner des effets contre-productifs, tels que la démotivation ou une perte de confiance. Fabien Fenouillet a insisté sur la nécessité de comprendre ces mécanismes pour mieux concevoir les systèmes éducatifs et organisationnels, en préservant la motivation intrinsèque des individus tout en soutenant leur progression.

[Téléchargez la présentation](#)

[Consultez la vidéo](#)

Témoignage

Jean-Paul Veillez

IMT Mines Alès
École Mines-Télécom

Motivation et pilotage pédagogique



Jean-Paul Veillez, ancien élève devenu enseignant à l'École des Mines, a partagé deux expériences pédagogiques marquantes. Ces initiatives, l'une dédiée à la formation à distance pour adultes et l'autre centrée sur des étudiants en formation initiale à l'informatique, mettent en lumière l'importance de l'accompagnement, des communautés d'apprentissage et de la ludicisation dans l'enseignement.

Formation à distance pour adultes : une réussite exemplaire

Dans le cadre de la formation à distance pour adultes, destinée à des professionnels souhaitant obtenir un diplôme d'ingénieur, l'objectif était de concevoir une année de formation à distance en complément d'une année en présentiel. Le défi résidait dans la mise en place rapide de 800 heures de formation. L'approche a mis l'accent sur la constitution d'une communauté d'apprentissage, avec des regroupements réguliers et des phases de travail collaboratif en petits groupes. Ce modèle a permis d'atteindre un taux de réussite exceptionnel de 90 %, surpassant même les résultats des étudiants en formation classique. L'utilisation d'outils tels que Moodle et Skype a favorisé l'interaction et le soutien mutuel entre apprenants, bien que des disparités liées à l'accès à Internet aient parfois limité l'efficacité.

Classe inversée en informatique : une pédagogie active et engageante

Pour les étudiants en formation initiale en informatique, Jean-Paul Veillez a mis en œuvre une pédagogie de classe inversée. Les cours théoriques étaient étudiés en autonomie, tandis que le temps en présentiel était consacré à des exercices pratiques et des projets. L'introduction de questionnaires à choix multiples (QCM) comme méthode d'évaluation a été particulièrement efficace pour motiver les étudiants et favoriser leur apprentissage. Les QCM, combinés à des exercices multimodaux (vidéos, textes et exercices autocorrectifs), ont encouragé les étudiants à s'impliquer activement dans leur formation. Les projets intégrateurs, permettant aux apprenants de choisir leurs propres sujets, ont également renforcé leur motivation et leur sentiment de compétence.

Des croissants et du parapente

Jean-Paul Veillez a insisté sur des principes pédagogiques clés : des objectifs clairs et progressifs, un accompagnement bienveillant et des opportunités de feedback positif. Il a également souligné l'importance de la répétition pour ancrer les connaissances, s'appuyant sur des concepts comme la courbe de l'oubli d'Ebbinghaus. L'utilisation de récompenses, allant de simples croissants à des expériences en parapente, a montré que même de petites incitations peuvent stimuler l'engagement et le plaisir d'apprendre.



En conclusion, ces expériences illustrent comment des approches pédagogiques centrées sur la collaboration, la motivation et l'autonomie peuvent transformer l'apprentissage en une expérience enrichissante, tant pour les apprenants que pour les enseignants.

Téléchargez la présentation

Consultez la vidéo

Atelier

Comment mobiliser les notions de feedback et de récompense pour concevoir des formations plus efficaces ?

L'atelier a réuni huit groupes pour réfléchir sur les pratiques, enseignements et recommandations en matière de rétroaction (feedback) et de récompenses dans le cadre de la formation à distance. Les échanges ont permis de dégager des constats variés, issus d'expériences pratiques et de réflexions collectives, autour de trois grandes questions.

1. Pratiques expérimentées en termes de feedback et de récompenses

Feedback

Les participants ont mis en lumière une diversité de modalités de rétroaction, mêlant outils numériques et interventions humaines.

- **Automatisation du feedback** : de nombreux groupes ont rapporté l'usage de quiz intégrant des feedbacks automatisés, notamment des réponses détaillées ou des indices en cas d'erreur. Des plateformes LMS comme Moodle permettent de fournir un retour immédiat pour guider l'apprenant dans son apprentissage. Les exercices autocorrigés favorisent également une progression autonome.
- **Feedback humain** : les retours qualitatifs fournis par les formateurs ou les pairs sont plébiscités, en particulier lorsqu'ils contextualisent l'apprentissage dans un cadre professionnel. Ces retours, qu'ils soient donnés à chaud (pendant la formation) ou à froid (après application), renforcent l'engagement et la pertinence pour l'apprenant.
- **Évaluation formative et progressive** : certains groupes ont expérimenté des tests de positionnement en début de formation, suivis de quiz et d'activités permettant de mesurer l'évolution des compétences. Cette progression, combinée à des feedbacks adaptés, soutient la montée en compétence et entretient la motivation.

Récompenses

Les pratiques en matière de récompenses sont variées mais restent souvent symboliques.

- **Badges et attestations** : ces dispositifs sont utilisés pour valoriser la participation ou la réussite des apprenants. Toutefois, leur reconnaissance par les employeurs ou dans le cadre institutionnel reste un enjeu à développer.
- **Gamification** : plusieurs groupes ont intégré des éléments ludiques dans leurs formations, des surprises (ex. : mots croisés, vidéos humoristiques), des jeux interactifs ou ont intégré des classements pour mettre au défi les apprenants. Ces approches renforcent l'engagement mais nécessitent une mise en œuvre réfléchie pour éviter frustration ou démotivation.
- **Certifications** : les certifications reconnues institutionnellement ou professionnellement, qui valorisent les compétences acquises, suscitent un intérêt marqué auprès des adultes.

2. Enseignements tirés des pratiques et expériences

Efficacité du feedback

Les retours indiquent que la pertinence du feedback repose sur plusieurs facteurs :

- **Personnalisation et contextualisation** : un feedback adapté aux besoins spécifiques des apprenants et ancré dans leur contexte professionnel est plus impactant.
- **Équilibre dans la fréquence** : trop de rétroactions peuvent démotiver, tandis que des retours insuffisants laissent l'apprenant livré à lui-même. Il est essentiel de trouver un juste milieu.
- **Clarté et concision** : un feedback précis et facilement compréhensible est souvent plus efficace qu'un retour détaillé mais complexe.

Motivation et récompenses

Les dispositifs de récompenses doivent être soigneusement conçus :

- **Valorisation des apprentissages** : les badges ou certificats enrichis de preuves et reconnus professionnellement

encouragent les apprenants.

- **Gamification prudente** : les approches ludiques sont efficaces pour stimuler l'engagement, mais elles peuvent parfois susciter des attentes non satisfaites ou une dépendance excessive aux récompenses.
- **Attention aux profils variés** : les apprenants ayant des troubles de l'attention ou une faible motivation bénéficient davantage de dispositifs bien adaptés et stimulants.

Problèmes rencontrés

- **Démotivation en cas d'échec** : l'absence de feedback ou des retours mal formulés peuvent décourager les apprenants.
- **Reconnaissance institutionnelle limitée** : les badges ou attestations ne sont pas toujours valorisés au-delà du cadre de la formation, ce qui réduit leur impact.
- **Dépendance aux récompenses** : une multiplication des récompenses peut parfois détourner l'attention des objectifs pédagogiques fondamentaux.

3. Recommandations et bonnes pratiques

Feedback

- **Diversification des approches** : associer des feedbacks automatisés (immédiats) à des retours humains (contextualisés et personnalisés).
- **Pédagogie par l'erreur** : promouvoir une culture qui valorise l'erreur comme une opportunité d'apprentissage.
- **Planification stratégique** : positionner les moments de feedback à des étapes clés pour maximiser leur impact sur la progression de l'apprenant.

Récompenses

- **Alignement avec les objectifs professionnels** : intégrer des récompenses reconnues et utiles dans le contexte de travail, telles que des certifications ou badges enrichis.
- **Conception réfléchie des activités ludiques** : utiliser la gamification pour renforcer l'engagement tout en s'assurant qu'elle reste connectée aux objectifs pédagogiques.
- **Transparence et reconnaissance** : impliquer les employeurs et institutions pour garantir que les badges ou certificats soient valorisés dans les parcours professionnels.

Design pédagogique

Personnalisation des parcours : adapter les contenus et les modalités selon les besoins et profils des apprenants.

- **Encouragement à l'interaction** : favoriser les retours entre pairs et les échanges pour enrichir les apprentissages.
- **Suivi post-formation** : intégrer des retours à froid pour évaluer l'impact à long terme sur les compétences et ajuster les formations futures.

Cette synthèse met en lumière l'importance des rétroactions et l'intérêt des récompenses pour favoriser l'engagement et la réussite des apprenants dans les formations à distance. Les retours et pratiques partagés au cours de cet atelier constituent une base précieuse pour développer des dispositifs pédagogiques adaptés et performants.



Rendre la formation plus attractive et plus adaptative en mobilisant les techniques de ludicisation et le potentiel de l'IA

Conférence

Jean-Marc Doucet

Consultant-Formateur e-Formation



L'IA, un outil au service du concepteur et du formateur ?

Jean-Marc Doucet, consultant formateur spécialisé dans la formation à distance et l'intelligence artificielle (IA), a présenté une vision détaillée des opportunités offertes par l'IA dans la conception pédagogique et l'e-formation. S'appuyant sur des outils génératifs comme ChatGPT et d'autres IA spécialisées, il a exploré comment ces technologies transforment les pratiques éducatives.

Les fondamentaux de l'IA : de Deep Blue à GPT-4

La conférence a commencé par une introduction aux bases de l'IA, en rappelant que cette discipline informatique vise à résoudre des problèmes et à prendre des décisions de manière autonome. Jean-Marc Doucet a ensuite retracé l'évolution de l'IA générative, de Deep Blue à GPT-4, en mettant en lumière les avancées récentes, notamment les modèles personnalisés et connectés à Internet. Ces outils permettent une personnalisation accrue des interactions et une automatisation des tâches pédagogiques.

Les défis éthiques et environnementaux de l'IA

Le formateur a également souligné les enjeux éthiques et climatiques liés à l'IA. Les questions autour des droits d'auteur, des biais algorithmiques et de la consommation énergétique excessive des IA génératives nécessitent une attention particulière. Il a plaidé pour des pratiques responsables, citant des initiatives comme le référentiel français pour une IA frugale.

Applications pédagogiques de l'IA : une révolution en marche

En termes d'applications pédagogiques, Jean-Marc Doucet a démontré comment l'IA peut être utilisée pour concevoir des parcours d'apprentissage personnalisés, générer des contenus multimédias variés (textes, images, vidéos), et analyser les données d'apprentissage. Il a également présenté des exemples concrets d'assistants virtuels intégrés dans des plateformes comme Moodle, capables de soutenir aussi bien les apprenants que les équipes pédagogiques.



Lors de sa conférence, Jean-Marc Doucet a évoqué le référentiel général pour l'IA frugale, cliquez pour en savoir plus.

Focus technologique : outils innovants pour les formateurs

L'un des points forts de la présentation a été la démonstration d'outils comme BloomiEdTech, un assistant conçu pour élaborer des scénarios pédagogiques complets, et la génération automatique de cours via des prompts. Ces technologies offrent un gain de temps considérable tout en permettant aux formateurs de se concentrer sur des tâches à forte valeur ajoutée, telles que la réflexion stratégique et la personnalisation des formations.

Les limites de l'IA dans l'éducation

Cependant, Jean-Marc Doucet a également mis en garde contre les limites et les défis de l'IA dans l'éducation. Le manque de formation, la fracture numérique et la nécessité d'un contrôle humain rigoureux restent des obstacles majeurs. Il a insisté sur l'importance de former les équipes à l'utilisation des IA génératives et de veiller à leur intégration éthique et responsable.

En conclusion, la conférence a illustré comment l'IA peut enrichir les pratiques pédagogiques, tout en soulignant l'importance de l'accompagnement humain. L'innovation technologique, lorsqu'elle est utilisée de manière réfléchie, peut transformer l'apprentissage en offrant des solutions adaptées et dynamiques.

Témoignage

Fabrice Audebrand

Ministère de la Justice



Accepter le défi de l'IA générative

Fabrice Audebrand a partagé une réflexion critique et détaillée sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les parcours de formation, dans le cadre d'une expérimentation avec l'outil Didask proposée par la DGAFP. Bien qu'il aborde ce sujet avec des réserves, notamment concernant l'impact potentiel de l'IA sur les rôles des concepteurs de formations, son retour d'expérience met en lumière les bénéfices et les limites de cette technologie.

Définir l'IA : un outil, pas une intelligence

L'IA, comme le souligne M. Audebrand, n'est pas une intelligence en soi, mais un outil capable d'accomplir des tâches que les humains réalisent en mobilisant leur intelligence. Il rappelle que cette perception erronée d'une intelligence artificielle est souvent nourrie par notre tendance à anthropomorphiser les objets et les technologies. Avec cet éclairage, il adopte une approche pragmatique et exploratoire en testant Didask, une plateforme intégrant des fonctionnalités d'IA pour créer et diffuser des contenus pédagogiques.

Premiers tests : les limites initiales de Didask

Dans une première phase de test, il a comparé les productions de Didask avec des conceptions humaines. Les premiers résultats ont semblé confirmer les lacunes de l'IA : des textes simplistes, des activités répétitives et des erreurs contextuelles. Cependant, il décide d'explorer plus loin en mettant cet outil en situation réelle. Pressé par des délais stricts, son équipe utilise Didask pour concevoir et diffuser rapidement des modules de formation destinés à un public de cadres ministériels. Les modules couvraient des sujets variés comme le management agile et la lutte contre les discriminations dans le recrutement.

Expérimentation en situation réelle : des succès inattendus

À leur grande surprise, les modules conçus en partie par Didask ont rencontré un vif succès auprès des apprenants. Ces derniers ont apprécié leur caractère pratique, vivant et accessible, avec un bon équilibre entre théorie et exercices interactifs. Fabrice Audebrand, bien que piqué dans son ego professionnel, reconnaît que l'IA, lorsqu'elle est bien encadrée, peut apporter une réelle valeur ajoutée dans certains contextes. Néanmoins, il souligne que ces résultats sont conditionnés par l'implication humaine pour guider, corriger et enrichir les productions de l'IA. L'écriture des prompts, la révision des contenus et l'adaptation au public restent des étapes clés nécessitant l'expertise des formateurs.

La clé du succès : l'importance de l'expertise humaine

Malgré ces réussites, des limites importantes subsistent. L'IA montre des lacunes dans la compréhension du contexte, notamment dans les illustrations ou les questions juridiques. De plus, son incapacité à produire des contenus nuancés ou politiquement adaptés renforce la nécessité d'un contrôle humain. Cependant, l'outil offre un gain de temps considérable, particulièrement apprécié dans des environnements contraints par des délais serrés.

En conclusion, Fabrice Audebrand reconnaît que l'IA, bien qu'imparfaite et non intelligente, est un outil prometteur pour accompagner les professionnels de la formation. Elle peut exceller dans des tâches répétitives ou standardisées, libérant ainsi les formateurs pour se concentrer sur des aspects plus stratégiques et créatifs de leur métier. Toutefois, il insiste sur l'importance de voir l'IA comme un assistant et non un substitut, soulignant que son efficacité repose sur une collaboration intelligente entre l'humain et la machine.

Témoignages

Tiffany Bourgueil

Institut National du Service Public (INSP)

Jonas Braun

Institut National du Service Public (INSP)

Retour d'expérience « Mise en récit et ludicisation »



Tiffany Bourgueil et Jonas Braun ont présenté leur retour d'expérience sur la mise en récit, la ludicisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans la conception de formations à l'Institut National du Service Public (INSP). Leur travail s'inscrivait dans un projet commandé par le SGDSN (Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale), visant à sensibiliser 2,5 millions de fonctionnaires à la gestion de crise et à la stratégie nationale de résilience.

La mise en récit : captiver l'apprenant par le storytelling

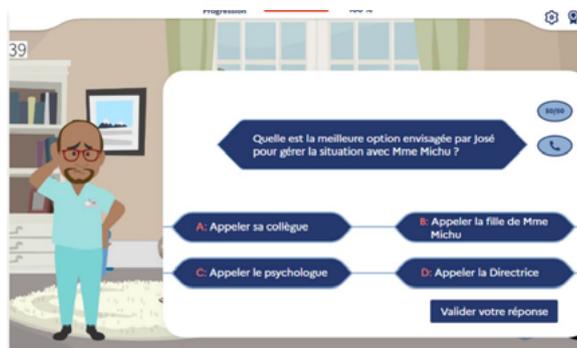
Pour répondre à cet immense défi, l'équipe a opté pour une approche innovante combinant storytelling et jeux sérieux. Le récit a été structuré autour de quatre piliers : immersion, connexion émotionnelle, contextualisation et motivation. Ces éléments ont permis de concevoir des univers captivants et pédagogiques, favorisant l'engagement des apprenants.

Ludicisation : quand le jeu devient un levier pédagogique

Les scénarios étaient construits en collaboration avec des experts des ministères, intégrant des activités ludo-pédagogiques et des contenus théoriques. Chaque histoire suivait une structure narrative classique – mise en place, confrontation, résolution – adaptée aux objectifs pédagogiques définis. Par exemple, dans un cas de crise sanitaire, le personnage principal, un agent hospitalier nommé José, devait gérer des situations complexes impliquant des choix stratégiques et émotionnels.

Combiner récit et ludicisation : un duo gagnant

Les mécanismes de jeu, développés sur Storyline, incluaient des tableaux de bord interactifs, des systèmes de progression, des trophées et des feedbacks différenciés. Chaque activité contribuait à renforcer les « forces de résilience » des apprenants, en les immergeant dans des situations réalistes mais accessibles. L'équipe a également intégré des éléments de design sonore et graphique pour enrichir l'expérience utilisateur.



Capture d'écran formation « gestion de crise »

Des scénarios et des dialogues co-conçus avec l'IA

L'IA a joué un rôle clé dans la co-conception des scénarios, en aidant à générer des dialogues, des tonalités émotionnelles et des feedbacks adaptés. Toutefois, le contrôle humain restait essentiel pour affiner les contenus et assurer leur pertinence pédagogique. Les résultats des questionnaires post-formation montrent que les apprenants ont trouvé les jeux sérieux efficaces, motivants et utiles pour comprendre et retenir les concepts clés.

Malgré quelques limites, telles que des problèmes techniques ou des vidéos jugées trop longues, le projet a démontré que l'immersion ludique peut être un levier puissant pour des formations complexes comme la gestion de crise. En conclusion, Tiffany Bourgueil et Jonas Braun ont souligné l'importance d'utiliser le jeu et le storytelling non pas comme un simple artifice, mais comme un véritable outil pour favoriser l'apprentissage et la rétention des savoirs.

Téléchargez la présentation

Consultez la vidéo

Clôture

Stéphanie Gilardin

Cheffe du service développement des compétences,
Ministères Territoires, Écologie, Logement



Dans son discours de clôture, Stéphanie Gilardin, cheffe du Service développement des compétences des MTEL, a souligné la qualité du programme, la pertinence et la variété des sujets. Ces discussions conduisent à fixer une exigence, une ambition forte quant à la qualité des formations que nous produisons. Les interventions de très grande qualité montrent que nous pouvons être à la pointe de la réflexion sur les différents sujets. Elle a tenu à remercier les conférenciers mais également les participants qui ont su enrichir les débats. L'objectif que se sont fixé les organisateurs, de se rencontrer en un lieu, de faire communauté, est atteint. Et le lieu retenu, l'université Gustave Eiffel, n'est pas anodin. L'importance des coopérations entre les opérateurs, les chercheurs et les écoles, ouvre des perspectives pour nourrir et enrichir notre offre de formation.

Ces rencontres ont démontré que nous sommes capables de travailler ensemble avec le ministère de la Fonction Publique, ce qui est de bonne augure pour relever le défi de former l'ensemble de la fonction publique à la transition écologique.

Le second enjeu est de développer l'hybridation, comment l'offre de formation en présence, à distance ou hybride s'enrichit pour s'adapter à toutes les situations ? La crise sanitaire que nous avons connue, et d'autres crises pourraient survenir, nous a démontré que nos modes de fonctionnement doivent s'adapter pour y faire face. De plus cette évolution doit permettre un accès plus égalitaire, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, de tous où qu'ils soient sur le territoire à l'offre de formation. Enfin, cette offre de formation doit s'adapter aux nouveaux modes d'organisation du travail et permettre à un nombre de plus en plus important d'agents de trouver le temps se former.

Génaël Valet

Directeur du programme Mentor
Direction Générale de l'Administration
et de la Fonction Publique



Dans son discours de clôture, Génaël Valet a remercié l'équipe du CMA pour le partage de son expérience et son expertise dans l'organisation de cet événement.

Il s'est félicité de la réussite de cette nouvelle édition, qui mérite bien son nom de « rencontres », de par la diversité des profils, la multiplicité des ministères et des organismes publics représentés. Si le sentiment que le sujet de la formation à distance est toujours insuffisamment porté est largement partagé, il l'a été au cours de ces rencontres, et cela devrait permettre, à chacun, de repartir « reboosté ».

Conscient que les besoins restent immenses, notamment en matière de présence à distance, Génaël Valet a assuré que la DGAFP continuera à œuvrer pour convaincre de cette nécessité et en faire une réalité. Il a invité les participants à ne pas s'autocensurer pour créer des dispositifs hybrides, même si les questions de temps, de moyens financiers et humains restent prépondérants ; les a appelés à être force de proposition, à s'appuyer sur les discours des experts et des praticiens entendus ici pour convaincre que cela marche ; les a encouragés à expérimenter et à venir partager les résultats de leurs expérimentations.

Sur l'efficacité des formations, Génaël Valet a souligné la qualité des apports des intervenants, conférenciers et praticiens, mais également de la grande richesse des discussions notamment au cours des ateliers.

Il a enfin rappelé que l'espace des rencontres sur Mentor est à la disposition de la communauté pour poursuivre les discussions mais également pour retrouver les rediffusions des interventions ainsi que les synthèses des conférences, des témoignages et des productions des ateliers (que vous lisez actuellement).