



Document de synthèse des

12^{èmes} journées de la eformation

«Apprendre dans une société numérique généralisée»

Quelques chiffres...

156 inscrits

9 ministères représentés

4 universités

près de **100** participants à chaque conférence

6 écoles du réseau des écoles supérieures du Développement Durable

12 organismes de formation continue dont **11** entités du CMVRH et l'IPEC

#Moisdinnovationpublique

Les journées de la eformation 2020 s'inscrivent dans le programme du mois de l'innovation publique. Coordinée par la Direction interministérielle de la transformation publique, elle fédère un programme d'événements, petits ou grands, à l'initiative de managers publics dans le but de valoriser les capacités d'innovation des services et des agents publics et de partager les bonnes pratiques.



La première édition des journées de la eformation entièrement ouverte et à distance s'est déroulée les 3 et 4 novembre 2020. Avec plus de 150 inscrits et près de 100 participants à chaque conférence, elle a été l'occasion d'élargir et de diversifier la communauté des rencontres.

La qualité des intervenants, la variété des profils des participants et leur volonté commune d'améliorer le service rendu aux apprenants sont les clés essentielles de cette réussite.

Ce document a pour ambition de témoigner de la richesse des conférences, des interactions et des discussions.

Ouverture

Bruno Matteucci, directeur de l'ENTE a ouvert les premières journées de la eformation organisées à distance en se félicitant de la large participation des organismes de formation continue et initiale ministériels et extra ministériels.



Rappelant que lors de la clôture de la 11^{ème} édition des rencontres, il avait invité les participants l'année suivante à Aix-en-Provence avec la promesse d'une nouvelle forme d'animation innovante, personne ne pouvait imaginer les circonstances actuelles. Cette 12^{ème} édition, qui a repris pour cette année son appellation d'origine de « journées de la eformation », illustre la capacité de mobilisation et d'innovation qui peut naître d'une crise, comme nos structures ont su le faire pour assurer la continuité de nos missions.

Depuis plus de 12 ans, les rencontres de la eformation proposent un temps de partage, de réflexion à l'ensemble de la communauté des acteurs de la formation à distance. Cette année plus encore, ce moment est précieux, donnant l'occasion de tirer parti de l'événement qui nous pousse à élargir la pratique du numérique en formation et ouvrir de nouvelles perspectives.



Centre Ministériel d'Appui à la eformation



Christophe Chassande

Chef du Service du Pilotage et de l'Évolution des Services - Ministères de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et des relations avec les Collectivités Territoriales

Christophe Chassande expliquait que la crise a induit de profonds bouleversements, avec des conséquences humaines et économiques.

Le retour d'expérience conduit par le SPES au sein du pôle ministériel, après le premier confinement, a permis de tirer certains enseignements : une place importante du télétravail, le besoin d'une meilleure utilisation du numérique et d'une évolution des pratiques de management basée sur la confiance et le développement d'une plus grande autonomie.

Cet épisode nous a obligé à mettre en œuvre des transformations de nos pratiques qui nous semblaient impossibles. Il s'avère être un accélérateur sans précédent de la transformation numérique. Comment inscrire ces changements dans la durée alors que le numérique prend une place de plus en plus importante dans notre société ?

Le domaine de la formation est très largement concerné par cette transformation et doit répondre à deux questions :

- Comment la eformation se positionne-t-elle dans l'offre de formation ?
- Comment prépare-t-elle les apprenants à une plus grande place du numérique dans le fonctionnement de nos structures ?

L'innovation naît du terrain et ne relève pas de l'injonction. Beaucoup ont su faire preuve d'imagination pour faire fonctionner le système. Comment valoriser les initiatives locales pour favoriser des changements de pratiques plus généralisés, comment changer d'échelle ? Comment les différents acteurs, les tutelles, les écoles, les organismes de formations, les services, peuvent-ils y participer ?

Cette transition numérique de la formation constitue également une opportunité de contribuer à la sensibilisation et à l'appropriation des enjeux de la transition écologique par le développement de formations, d'outils, ouverts et accessibles au plus grand nombre.

Marie-Aimée Deana-Côté

Sous-Directrice de la formation des compétences et qualifications des Ministères de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et des relations avec les Collectivités Territoriales

Directrice du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines



Dans son intervention, Marie-Aimée Deana-Coté, déclarait que comme l'ensemble des communautés de travail, le monde de la formation a été bousculé et a dû se réinventer.

Pour la première fois, l'ensemble des formations programmées a dû être annulé. La place du distanciel, jusqu'alors à la marge est devenu la règle. Nous avons inventé de nouvelles façons de fonctionner, souvent avec les moyens du bord et il faut souligner et se féliciter de la réactivité des équipes en formation continue et dans les écoles.

Il faut assumer le risque de tester, d'expérimenter, de proposer des choses imparfaites plutôt que de ne rien faire du tout.

Nous avons franchi quelques étapes, même si tout n'est pas encore parfait. La question des compétences, de la culture numérique et des besoins en formation, en accompagnement, des agents pour prendre ce virage du numérique est prégnante. Pour réussir cette progression collective, il faut bien prendre en compte l'hétérogénéité des besoins, ce qui nécessite de fortes capacités d'adaptation.

Le numérique nous bouscule et nous oblige à revenir aux fondamentaux sur les objectifs pédagogiques, à repenser nos façons d'enseigner et nos organisations. Là où la distance physique est un frein, le numérique peut être une solution et conduit à une extraterritorialité de la formation qui peut s'affranchir d'un lieu physique. La formation à distance réinterroge également le présentiel, on parle d'hybridation, d'innovation pédagogique. Il existe une tension créatrice entre la valeur du présentiel qui permet des interactions et le développement des réseaux et l'opportunité du distanciel avec l'accès à de nouvelles ressources et une force de frappe massifiée.

Les conférences

Margarida Romero

Directrice du Laboratoire d'Innovation et Numérique pour l'Éducation
Professeure à l'université Côte d'Azur
Professeure associée à l'université de Laval

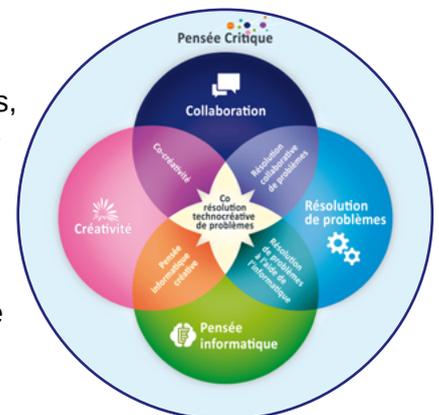


«Apprendre dans une société numérique généralisée»

Enseigner à l'ère du numérique c'est savoir se projeter dans la perspective de l'apprenant. Le placer au centre du processus, organiser au mieux les temps d'apprentissage, et choisir les activités les plus adaptées à son expérience et à son vécu, pour passer de l'enseignement à distance à une expérience d'apprentissage hybride.

Pour cela il est nécessaire de combiner les différentes modalités temporelles en temps synchrone et asynchrone, mais aussi de varier les différents lieux, en classe, à domicile, à l'extérieur des écoles ou des centres de formation. Il est également primordial, d'assurer une diversification des modes de formations guidés par l'enseignant, par les parents ou les professionnels, de promouvoir le travail en équipe, et de développer l'apprentissage par le jeu, moyen efficace qui participe à l'indispensable diversité des activités d'apprentissage.

En formation à distance, cinq compétences transversales ont été identifiées, la collaboration, la pensée critique et éthique, la créativité, la capacité à résoudre des problèmes complexes et la prise de décision. Elles contribuent au développement d'entraide et de coopération, et permettent de dépasser la posture de consommateur, et d'accéder à la posture du citoyen capable de développer l'agentivité* (co)créative, de sortir de la passivité et de la simple contestation pour être dans une attitude proactive de recherches de solutions.



Modèle passif-participatif

Consommation interactive

(Co)création numérique

Engagement créatif



(Romero, Laferrière, & Power, 2016) basé sur Chi (2009). Romero, M., Davidson, A-L., Cucinelli, G., Ouellet, H., & Arthur, K. (2016). Learning to code: from procedural puzzle-based games to creative programming. CIDUI

Quand la tâche est complexe, il est indispensable d'impliquer l'utilisateur final, de distribuer la charge de la gestion de la complexité auprès de l'ensemble de la communauté de travail, de changer la posture de l'apprenant : **l'engager vers l'action !**

Téléchargez la présentation

Consultez les vidéos

* En sciences sociales et en philosophie, l'agency, terme traduit par **agentivité**, notamment au Canada, est la faculté d'action d'un être ; sa capacité à agir sur le monde, les choses, les êtres, à les transformer ou les influencer. En sociologie, l'agentivité est la capacité d'agir, par opposition à ce qu'impose la structure. (wikipedia)

Denis Cristol

Directeur innovation et pédagogie de l'Association pour le Progrès du Management

Docteur en sciences de l'éducation

Chercheur à l'université Paris Nanterre



«4 scénarios pour le futur de l'andragogie»

Les 4 scénarios sont issus du croisement de plusieurs années de veille, du recensement de l'évolution des offres d'emploi dans l'ingénierie de formation, de la visite d'espaces innovants et de voyages.

C'est la combinaison de 4 dimensions qui interagissent dans la transformation des systèmes produisant de l'innovation andragogique : technologique, sociale (ou même sociétale), identitaire (le rapport de chacun au savoir) et axiologique (le sens de l'apprentissage est en train de muter)

Pour ce modèle, il s'agit de dépasser les modèles traditionnels issus plutôt du commerce. Dans l'éducation et la formation, l'approche doit être plus systémique.



Photo par Matthew Henry CC



Scénario 1 : toujours plus de technologie.

C'est le scénario déjà le plus présent et qui s'accélère, boosté par la situation mondiale actuelle, essentiellement dans les centres de formation (60% des investissements financiers) contre 20% dans le monde scolaire et 20 % dans l'enseignement supérieur.

Il implique une dimension sociale, ou on se doit de réinventer nos façons de faire groupe, de faire collectif. Pour autant, on ne change pas les axes de formation. On remplace du collectif présentiel par du collectif distanciel, en bricolant des formes d'hybridation, de multimodalités, de comodalité.

On observe une prééminence de l'Intelligence Artificielle avec un développement pervasif de la technologie qui s'immisce partout : gestion, acte pédagogique, support, suivi, aide.... L'emprise technologique avec l'IA prend une importance considérable.

Dans ce scénario, de nouveaux métiers apparaissent, notamment celui de techno-pédagogue qui combine à la fois la connaissance de l'outil technologique mais aussi la compétence pédagogique.

Les formations multimodales, personnalisées, sont développées partout dans le monde, accessibles au plus grand nombre instantanément via les téléphones portables et posent la question du rôle du formateur comme seul porteur du contenu.

Enfin on observe le développement de salles de nouvelles générations, qui vient renouveler l'envie d'apprendre et qui marque surtout l'engagement des centres de formations dans une démarche de renouvellement.

Il faut être attentif aux problèmes d'éthique de ce scénario notamment sur la gestion des données de l'apprenant.



Le **Scénario 2** est un scénario de **transformation sociale**, le monde du « Co », avec cette fois-ci une prédominance de l'intelligence collective. Bien plus que la simple résolution de problèmes en groupe, il s'agit de mettre en commun des visions, des émotions, de l'intelligence afin que ce travail ne reste pas un simple moyen mais devienne une finalité.

On y observe la montée en puissance de communautés restauratrices de liens qui s'attachent à intégrer les personnes qui pourraient être laissées à la marge dans les communautés rétributrices fort présentes dans nos organisations historiques. On y observe aussi une progression de l'innovation ouverte, qui passe par le mélange d'idées pour résoudre les problématiques.



Photo par Brodie Vissers CC



Scénario 3 : mutation des lieux et polyfonctionnalité.

On a ajouté des fonctions aux espaces éducatifs traditionnels. L'apprentissage devient une fonction dérivée des lieux. Le lieu dans lequel je suis prend une dimension importante dans mon apprentissage. On peut parler d'intelligence des lieux.

On est passé d'une organisation formatrice à une formation qualifiante puis apprenante pour devenir agile et aujourd'hui une organisation capacitante qui laisse la possibilité d'agir, de se former selon son désir au-delà du simple droit à la formation.

Ce scénario est difficile pour les grandes entreprises et les administrations qui ont l'habitude d'avoir recours à des experts techniques qui ont des solutions techniques. La solution technique sans l'implication de l'usager ne fonctionne pas.



Scénario 4 : transformation identitaire, qui commence à apparaître. Ce scénario impose de repenser le matérialisme occidental.

Le sens de la vie, du travail est remis en question. On observe un désengagement dans le travail du fait des organisations restées très verticales.

On a alors une prééminence de l'intelligence émotionnelle. Face au désengagement des collaborateurs, on met en place une injonction au bonheur illustrée par l'apparition de la fonction de « directeur du bonheur » dans certaines structures.

L'expérience de la crise sanitaire nous invite à repenser les choses différemment dans une société dans laquelle les individus sont de plus en plus attentifs à l'écart entre le discours et les actes.



Photo de Masha Raymers provenant de Pexels