

# Document de synthèse des 17<sup>èmes</sup> rencontres de la eformation



« Le numérique en formation :  
objet de compensation ou levier d'innovation ? »

Les 21 et 22 octobre 2025, la communauté des acteurs de la formation à distance s'est réunie autour d'une question centrale : le numérique en formation est-il un simple objet de compensation ou un véritable levier d'innovation pédagogique ?

Alors que la formation à distance s'est généralisée, les technologies – plateformes, IA, classes virtuelles, outils interactifs ou scénarios multimédias – ont pris une place considérable dans nos dispositifs. Mais cette omniprésence soulève autant d'espoirs que de doutes.

Au fil de ces deux journées, une triple question a guidé les échanges :

- ◆ Y a-t-il encore un pilote dans une formation numérique à distance ?
- ◆ Quelle place reste-t-il à l'humain dans une pédagogie parfois envahie par les outils ?
- ◆ Comment repositionner le numérique au service de l'humain et de la pédagogie ?

L'événement a ainsi exploré les tensions qui traversent nos pratiques : entre maîtrise affichée et complexité réelle, entre automatisation et accompagnement, entre innovations prometteuses et risques de standardisation. Le numérique doit-il être vu comme un palliatif pour répondre à l'urgence, ou comme une opportunité de transformation en profondeur ?

Trois sous-thématiques ont structuré la réflexion :

- ◆ **Technique**, pour questionner la véritable valeur pédagogique des outils qui se multiplient ;
- ◆ **Accessibilité** repensée, pour envisager l'inclusion non comme une contrainte, mais comme un moteur d'amélioration globale des parcours ;
- ◆ **Accompagnement**, pour comprendre comment le numérique peut renforcer ou fragiliser le lien entre formateurs et apprenants.

Ateliers, retours d'expériences, conférences et débats ont permis de croiser points de vue, pratiques et visions d'avenir. Il en ressort une conviction partagée : penser le numérique en formation exige de dépasser les effets de mode pour réinventer, collectivement, une pédagogie plus humaine, plus équitable et véritablement innovante.

Cette synthèse revient sur les contributions marquantes, les questionnements soulevés et les perspectives ouvertes par ces deux journées de rencontres.



# Ouverture

## Anthony Briant

Directeur de l'École Nationale des Ponts et Chaussées -  
Institut Polytechnique de Paris

Anthony Briant, Directeur de l'École nationale des ponts et chaussées rattaché à l'Institut polytechnique, a inauguré les 17<sup>èmes</sup> rencontres de la eformation à l'École des ponts et chaussées, rappelant son histoire depuis 1747 et le rôle de son premier directeur, Jean-Rodolphe Perronnet. Il a souligné que l'École forme aujourd'hui des ingénieurs civils, des professionnels de la fonction publique et des participants en formation continue, tout en développant une recherche active avec plus de 100 chercheurs permanents et 500 personnes impliquées. L'établissement se distingue par son travail sur les infrastructures, les villes et les réseaux, intégrant les enjeux de transition écologique et d'urgence climatique dans ses formations. Le numérique et l'intelligence artificielle y sont valorisés comme leviers pédagogiques pour les élèves "digital natives". Enfin, Anthony Briant a rendu hommage à Vincent Spenlehauer et invité tous les participants à profiter pleinement des échanges et travaux proposés pendant ces deux jours.



## Caroline Tranchant

Directrice adjointe des Ressources Humaines,  
Ministères Transition Écologique  
Aménagement du Territoire  
Transports  
Ville et Logement

Caroline Tranchant, Directrice adjointe des ressources humaines au pôle ministériel Transition écologique, Aménagement du territoire, Transports, Ville et logement, a souligné l'importance de l'intuition précoce du ministère de la Transition écologique sur la place du numérique dans la formation. Caroline Tranchant a également insisté sur **trois impératifs pour une formation à distance vertueuse : la maîtrise des enjeux techniques, l'accessibilité pour tous, et le maintien d'un accompagnement humain lorsque nécessaire.**

Elle a ensuite mis en avant la logique de mutualisation et le programme Mentor, certains modules produits par l'ENPC, permettant un accès élargi à plus de 180 formations pour les agents de son ministère, et bénéficiant à l'ensemble de la fonction publique. Enfin, elle a salué la dynamique collective entre les différents acteurs publics, illustrée par des modules concrets sur les rapports du GIEC et la formation « Mon métier d'agent public face à l'urgence écologique », parcours auquel prennent part notamment le MNHN, l'ENPC et le Cerema, développé par le ministère de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique. Ce parcours, en cours de finalisation, sera bientôt proposé à tous les agents de l'État.

## Alix Rimaud-Gufflet

Sous-directrice du recrutement, des compétences  
et des parcours professionnels,  
Direction Générale de l'Administration et de la  
Fonction Publique

Selon Alix Rimaud-Gufflet, les 17<sup>èmes</sup> rencontres de l'e-formation témoignent de la place historique et stratégique de la formation à distance pour les agents publics. En tant que DRH de l'Etat, la dgafp est très sensible à l'investissement du Centre ministériel d'appui à la formation à distance dans le développement des compétences des agents et sa contribution à l'interministériel. Tout comme celle de l'ENPC pour la formation obligatoire des agents de la fonction publique d'Etat à la transition écologique.



L'accès à la formation continue des agents de la fonction publique est un levier d'attractivité et la pierre angulaire du

développement des compétences pour faire face aux transformations du travail. Pour dépasser l'approche dite « Catalogue », il est plus que nécessaire de construire des parcours professionnels qui vont à la rencontre des souhaits personnels et des besoins de l'employeur. L'acculturation des managers, des agents et des acteurs du dialogue social est indispensable pour y parvenir.

Alix Rimaud-Gufflet a également donné des éléments d'informations concernant les travaux en cours qui consistent à aligner le répertoire des métiers de la fonction publique sur le répertoire interprofessionnel de France Travail mais également l'organisation de la fusion des cinq instituts régionaux d'administration.

Elle a souhaité déconstruire l'idée reçue consistant à considérer la formation en ligne comme une formation en mode dégradé. Bien au contraire, la formation hybride ou dite « multimodale » constitue une réponse tout à fait efficiente, dès lors qu'elle est construite comme un parcours pédagogique intégrant accompagnement, échanges entre pairs, mises en situation et réflexion sur les pratiques. Cela correspond aux objectifs du programme Mentor, né de la volonté de mutualiser et de structurer la formation à distance dans les domaines transverses. Le bilan est positif avec l'ensemble des ministères bénéficiaires et plus de 367 000 agents qui ont créé leur compte sur la plateforme souveraine à l'état de l'art.

Elle a rappelé la nécessité de réinterroger la place des outils numériques, au service de l'humain et non comme substituts automatiques à la formation présentielle. La formation à distance ne doit pas isoler ou exclure, d'où l'importance d'internaliser les compétences en ingénierie pédagogique, encore trop rares, pour construire des formations accessibles et inclusives. La dgafp voit dans la valorisation et l'internalisation de ces compétences un enjeu de souveraineté, permettant à l'État de conserver la maîtrise de son appareil de formation.

Alix Rimaud-Gufflet a conclu en souhaitant que le fruit de ces rencontres puisse inspirer les pratiques de formation dans la fonction publique, notamment à travers le programme Mentor.

*Consultez la vidéo d'introduction*

## Conférence introductive

### Conférence

#### Bertrand Moquet

Chercheur en Sciences de l'Éducation et de la Formation,  
Amue (Agence de mutualisation des universités et  
établissements d'enseignement supérieur)

« *Le numérique en formation : objet de compensation ou  
levier de formation ?* »



Bertrand Moquet, expert numérique à l'Agence de Mutualisation pour l'Enseignement Supérieur et chercheur à Bordeaux Montaigne, a pu présenter son analyse sur l'impact des ressources numériques sur l'apprentissage, particulièrement dans un contexte post-Covid où coexistent distanciel et présentiel. Il s'appuie sur de nombreuses interventions menées dans les milieux du secteur public, universitaire et médical.

#### Freins et opportunités du numérique

Bertrand Moquet a introduit son propos en débutant par une analyse des réponses au questionnaire préalable des Rencontres de la E-Formation, organisé autour de trois thématiques. La première question portait sur les freins et opportunités des outils numériques à distance : il insiste sur une approche techno-pédagogique, où la technologie sert l'apprentissage et soutient la maturité pédagogique, tout en tenant compte des obstacles techniques et humains. La deuxième question concernait l'inclusion dans les formations : il met en avant l'approche « by design », intégrant accessibilité, lisibilité et modularité dès la conception, avec une culture inclusive et un accompagnement humain pour lever les barrières. Enfin, la troisième question portait sur l'accompagnement des apprenants en ligne, qui doit se penser à trois niveaux : micro guidance personnalisée et messages bienveillants, méso (formation des formateurs) et macro (organisation et gouvernance) afin d'assurer engagement et efficacité.



## Une expérience d'apprentissage efficace post-Covid


Bertrand Mocquet souligne que la crise Covid-19 a montré la capacité de transformation rapide des pratiques pédagogiques : le passage forcé au distanciel a révélé l'importance de repenser le rôle de l'enseignant et de valoriser l'interaction en ligne face à l'incertitude et la désorganisation générées par le passage au distanciel. Pour les apprenants, elle a mis en évidence la nécessité d'un accompagnement humain face à l'isolement et à la détresse psychologique, tout en confirmant l'intérêt du numérique pour les publics adultes. L'expérience a également permis de tirer des enseignements sur l'ingénierie pédagogique, comme l'usage de simulations virtuelles en formation médicale, offrant diversité des scénarios, centralisation des apprentissages et réduction des coûts logistiques.

Ce qui permet à Bertrand Mocquet d'introduire la notion de territoire d'apprentissage : un espace combinant supports matériels et numériques, canaux de communication et moments d'interaction. En outre, l'enseignant organise des rituels pour limiter la charge cognitive, l'interaction et les mises en situation pour favoriser l'autonomie et ancrer l'apprentissage.

## Vers une conception d'une expérience d'apprentissage efficace

Bertrand Mocquet insiste sur la nécessité de repenser les territoires d'apprentissage en intégrant supports matériels et numériques, ainsi que différents canaux et moments d'interaction, afin de favoriser une meilleure rétention des connaissances et l'engagement des apprenants, comme le souligne Samuel Nowakowski. L'objectif est ainsi de créer un environnement centré sur l'apprenant, où la technologie est au service de l'action pédagogique et où l'accompagnement prend en compte les besoins et contraintes. Il reprend également des critères de qualité : la formation doit notamment permettre de mobiliser connaissances et compétences dans des situations concrètes, structurer les contenus, réduire la charge cognitive, favoriser répétition et pratique, et garantir inclusion et adaptabilité dès la conception. Ces critères permettent au métier de contrôler l'efficacité d'une formation.

• Orthèse



DALL-E

• En eformation ?

- Améliorer la forme des messages du forum pour impliquer des étudiants
- Reformuler l'énoncé des objectifs
- Améliorer la forme des ressources
- Améliorer la forme de la problématique
- Fournir des situations et générer des QCMs d'application
- Reformuler le protocole pour le rendre compréhensible
- Construire les différentes ressources pour un jeu sérieux à partir d'une situation proche de la réalité
- Vérifier l'alignement entre le scénario et les objectifs du module

# Orthèse ou prothèse ?

• Prothèse



DALL-E

• En eformation ?

- Générer les objectifs à partir d'un plan de cours
- Transcrire toutes les vidéos
- Générer des vidéos/supports avec des avatars
- Générer des grilles d'auto-évaluation
- Générer un scénario et un découpage des séances à partir du référentiel et du synopsis
- Produire un QCM à partir d'un support de cours
- Générer des situations réelles
- Générer des vidéos/supports avec des avatars
- Concevoir un jeu de rôle automatisé
- Proposer une synthèse des appréciations de la promotion à partir des appréciations individuelles

## L'IA générative dans tout ça ?

Bertrand Mocquet souligne que l'IA générative peut servir d'« orthèse » (assistance) pour assister l'enseignant ou de « prothèse » (substitution) en remplaçant certaines tâches, mais il met en garde contre ce dernier usage, insistant sur la nécessité de définir un cadre d'usage clair et d'adopter une utilisation critique, responsable et éthique.

Téléchargez la présentation

Consultez la vidéo

# Technique : le numérique dans sa diversité améliore-t-il les apprentissages ?

**Atelier :** « Les outils disponibles limitent-ils ou orientent-ils mes choix dans ma conception pédagogique ? »



L'atelier a réuni dix groupes composés de participants aux profils variés afin de favoriser le partage de pratiques et d'outils en conception pédagogique. Chaque groupe a d'abord travaillé en sous-groupes autour d'un parcours d'e-formation sur l'intelligence artificielle et les services publics, en choisissant et en justifiant les outils les plus adaptés aux modules présentés. Les sous-groupes ont ensuite mis en commun leurs analyses, présenté leurs choix majeurs et dégagé deux idées clés ainsi que des questions en suspens. Les retours montrent des tendances fortes et des questionnements importants concernant l'articulation entre les choix pédagogiques, les contraintes techniques et les exigences institutionnelles.

## Des enjeux et des constats partagés

**Les outils ne sont pas neutres, mais doivent rester au service de la pédagogie :** la majorité des groupes s'accorde sur le fait que le choix des outils découle avant tout des objectifs pédagogiques, et non l'inverse. Les outils sont vus à la fois comme des leviers d'innovation (sources de créativité) et des limites potentielles lorsqu'ils imposent des cadres techniques ou institutionnels trop contraignants. Plusieurs groupes insistent sur la nécessité d'avoir une vision globale et cohérente de la conception, avec un cahier des charges clair et une harmonisation des outils pour éviter la dispersion.

## Des critères de choix et des contraintes identifiées

### Pédagogie avant technologie

Les outils doivent être choisis en fonction des objectifs, des apprenants et du contexte. La plateforme Moodle est largement citée comme colonne vertébrale de la formation, garantissant cohérence, accessibilité et traçabilité.

### Contraintes structurelles et techniques

Les participants soulignent plusieurs contraintes majeures :

- **Souveraineté numérique et RGPD :** nécessité de privilégier les outils open source et hébergés de manière pérenne et sécurisée.
- **Accessibilité et inclusion :** importance de penser sous-titrage, transcriptions et ergonomie dès la conception.
- **Pérennité et coût :** interrogation sur la durabilité des licences, le coût de formation des équipes, et la dépendance à certains prestataires.
- **Sobriété numérique :** mentionnée comme une préoccupation émergente

### Réalisme et faisabilité

Plusieurs groupes insistent sur la nécessité de limiter le nombre d'outils pour garantir la simplicité, la prise en main et l'accessibilité. L'aspect humain (temps, compétences, accompagnement des formateurs) est identifié comme une contrainte plus forte que les outils eux-mêmes.

## Des orientations pédagogiques concrètes proposées

Les groupes ont formulé de nombreuses propositions opérationnelles, notamment :

- **Alternance synchrone/asynchrone** avec classes virtuelles, vidéos, quiz interactifs et projets collaboratifs
- **Séquences d'autoformation avec des outils variés** (H5P, Genially, Canva) tout en tenant compte de la prise en main
- **Activités engageantes et ludiques**, mais conçues avec sobriété et réflexion pédagogique
- **Valorisation des échanges entre pairs**, en présentiel ou à distance
- **Capitalisation des pratiques inter-ministérielles**, en prenant en compte les contraintes techniques partagées

## Les questions en suspens

Les échanges ont soulevé plusieurs zones d'incertitude ou tensions persistantes :

- Comment concilier efficacité pédagogique et exigences de souveraineté, d'accessibilité et de pérennité ?
- Quelle gouvernance pour assurer la cohérence des choix d'outils au niveau institutionnel ?
- Comment accompagner les concepteurs et formateurs dans la montée en compétence sur des outils variés ?
- Quelles solutions durables pour des outils ludiques et immersifs sans dépendre de plateformes non souveraines ?
- Comment mesurer les apprentissages et le sentiment de progression des apprenants dans des dispositifs hybrides ?

## Synthèse conclusive

L'atelier met en évidence une maturité collective autour des questions d'outillage pédagogique. Les participants reconnaissent que les outils influencent les pratiques, mais qu'ils ne doivent pas dicter la pédagogie. Le mot d'ordre qui se dégage est celui de l'équilibre :

Trouver la juste articulation entre innovation, contraintes institutionnelles et accessibilité, en gardant l'humain et les objectifs d'apprentissage au cœur des choix.

## Témoignages :



**Guy Vedrenne,  
Stephen Lédé,**

Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance, CMVRH,  
Ministères Transition Écologique  
Aménagement du Territoire  
Transports  
Ville et Logement

*« Scenari : une chaîne éditoriale au coeur des productions du CMA »*

L'intervention du CMA, menée par Guy VEDRENNE (directeur adjoint) et Stephen LEDE (ingénieur pédagogique), a porté sur la présentation de Scenari, suite logicielle libre de conception et d'utilisation de chaînes éditoriales pour la création de documents multimédia.

Le CMA, composé de treize agents dont quatre ingénieurs pédagogiques, utilise cet outil depuis plus de quinze ans, ce qui en fait un pilier structurant de son organisation. Scenari est présenté comme une chaîne éditoriale fondée sur la séparation du fond et de la forme, permettant de produire un même contenu sous différents formats, notamment SCORM, indispensable pour l'intégration sur Mentor ou Moodle.

Les intervenants ont rappelé que Scenari s'appuie sur plusieurs modèles documentaires adaptés à des besoins variés, tels qu'Opale pour les modules pédagogiques, Dokieli pour les tutoriels, WebMedia pour les contenus audiovisuels ou encore Topaze pour les modules à embranchements. Tous les agents du CMA maîtrisent l'outil, ce qui favorise une culture de travail transversale où chacun peut intervenir sur un projet, facilitant ainsi l'entraide et la continuité de production.

Les raisons de ce choix technologique tiennent à la nature open source de Scenari, qui assure transparence, évolutivité et soutien de la communauté, notamment grâce à l'implication de la SCOP KELIS. L'outil se distingue également par sa sobriété numérique et par son haut niveau d'accessibilité. Les intervenants ont toutefois reconnu certaines limites, comme le temps nécessaire pour la prise en main, une esthétique parfois jugée sobre, ou des capacités limitées pour les scénarios non linéaires, sauf via des modèles plus complexes comme Topaze. Ils ont néanmoins rappelé qu'une personnalisation avancée reste possible grâce à Scenari Builder, bien que celle-ci nécessite des compétences techniques plus poussées.

La présentation s'est conclue par une réflexion méthodologique illustrée par la ressource « Mentor : habillez vos formations sur mesure », conçue pour aider les maîtrises d'ouvrage à choisir les outils les plus adaptés à leurs projets, en tenant compte des enjeux d'accessibilité, de médiatisation et de sobriété numérique.

*Téléchargez la présentation*

*Consultez la vidéo*

## Julie Defurne

Centre d'Études et d'expertise sur les Risques,  
l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement  
(CEREMA)



L'intervention de Julie Defurne, cheffe de projet ingénierie pédagogique au CEREMA, s'est attachée à présenter un projet de formation en ligne consacré à la transition écologique, en réponse à la circulaire 6425-SG de 2023 qui engage l'État dans une vaste démarche de transformation écologique et prévoit de former l'ensemble des agents publics à l'horizon 2027. Le CEREMA, sélectionné par la DGAFP et le ministère en charge de la transition écologique pour concevoir le premier module intitulé « Socle de compétences pour la transition écologique », a inscrit son travail dans une démarche structurée, mêlant expertise scientifique et accompagnement pédagogique.

Après une phase de cadrage marquée par la définition des objectifs pédagogiques et l'élaboration d'un premier déroulé de formation, l'équipe projet s'est entourée d'experts métiers afin de garantir la qualité scientifique des contenus. Sous les conseils du CMA, partenaire du projet, l'équipe a également suivi la formation Mentor « Améliorer ses formations grâce aux sciences cognitives », développée par la DGAFP. Cette formation a joué un rôle déterminant dans la transformation du déroulé initial en un scénario pédagogique structuré, en apportant des clés issues des sciences cognitives et de l'apprentissage. Elle a notamment permis d'adopter des principes essentiels tels que la segmentation des contenus, l'attention portée à la charge cognitive, la mobilisation régulière des apprenants ou encore l'utilisation de modalités variées pour favoriser la mémorisation.

Julie Defurne a expliqué que l'équipe projet avait veillé à appliquer ces recommandations tout en respectant les orientations du commanditaire. L'intervention incluait même une activité interactive proposée au public via Wooclap, permettant d'illustrer l'un des principes mis en œuvre dans la conception du module.

La suite de la présentation a permis de comprendre comment le projet avance sous un pilotage régulier assuré par des COPIL réunissant notamment la DGAFP et le Commissariat général au développement durable. Le CEREMA y a souligné les difficultés classiques rencontrées dans ce type de démarche, comme la coordination entre experts scientifiques et pédagogiques, mais aussi les choix d'outils de médiatisation à opérer — choix pour lesquels l'accompagnement du CMA s'est révélé précieux.

En mettant en lumière la manière dont une formation à large diffusion peut s'appuyer sur les sciences cognitives pour améliorer sa conception, l'intervention du CEREMA illustre l'intégration progressive de démarches pédagogiques fondées sur des preuves dans les projets de formation de l'État. Elle montre aussi comment les outils et méthodologies portés par le CMA peuvent irriguer d'autres institutions publiques et contribuer à la qualité, à la sobriété et à l'accessibilité des dispositifs de formation.

[Téléchargez la présentation](#)

[Consultez la vidéo](#)

## Conférence :

**Mireille Bétrancourt**

Docteur en Sciences Cognitives,  
Université de Genève

« *Facteurs de conception des ressources numériques pédagogiques :  
quels impacts sur les apprentissages ?* »



Mireille BETRANCOURT, professeure à l'Université de Genève, spécialiste en sciences cognitives et technologies de l'apprentissage au sein de l'unité TECFA (Technologie de formation et d'apprentissage), a présenté une approche psycho-ergonomique centrée sur l'humain pour la conception, l'évaluation et la mise en œuvre des ressources numériques pédagogiques. Son unité s'intéresse à l'activité humaine en interaction avec les technologies éducatives, en mobilisant des méthodes variées, dont l'oculométrie.

### Apports des technologies numériques à la formation

L'intervenante a rappelé que les technologies numériques offrent une flexibilité accrue, facilitent le traitement et le partage des données, et permettent une présentation multimodale de l'information. Elle a insisté sur le rôle transformateur du numérique dans les pratiques pédagogiques.

## Les ressources multimédia et leur rôle dans l'apprentissage

Les ressources numériques pédagogiques sont souvent multimédias (textes, images, vidéos, animations, schémas, etc.). Elles constituent les « briques » de la formation, permettant de représenter symboliquement des situations d'apprentissage. La compréhension de ces ressources dépend fortement des connaissances préalables des apprenants et de leur capacité à générer des inférences à partir des éléments présentés.

## Principes de conception favorisant l'apprentissage

L'intervenante a insisté sur la nécessité de gérer la charge cognitive, en facilitant l'intégration des informations et en guidant l'attention sur les éléments clés pour éviter les traitements superflus. Elle a précisé que la redondance n'est pas toujours bénéfique, sauf pour certains publics spécifiques. Il a été souligné que le design émotionnel et l'esthétique des ressources peuvent susciter l'intérêt et l'engagement, mais n'ont pas d'effet systématique sur la performance d'apprentissage. Enfin, l'intervenante a mis en avant l'importance de susciter une posture active chez l'apprenant : poser des questions, proposer des exercices, des quiz, encourager la prise de notes ou de résumés. L'interactivité doit être pensée en fonction des capacités et des connaissances préalables des apprenants, et guidée pour éviter la dispersion ou la surcharge cognitive.

## Questions institutionnelles et place de l'humain

Le concepteur reste central dans la formation numérique. L'intervenante a souligné la nécessité de prendre en compte l'humain dans la conception, en adaptant les ressources aux publics et aux objectifs. Elle a rappelé que le numérique doit être pensé comme un outil au service de la pédagogie et de l'activité humaine.

*Accédez à la présentation*

*Consultez la vidéo*

# Actualités Mentor :



**Génaël Valet,  
Lionel Caylat,**  
Programme Mentor,  
Direction Générale de l'Administration  
et de la Fonction Publique

L'intervention, menée par Génaël VALET (directeur du programme Mentor) et Lionel CAYLAT (Chef de projet e la plateforme Mentor), a présenté un point d'étape complet sur la dynamique du programme Mentor, comme plateforme de formation interministérielle mais également comme communauté professionnelle structurée par des valeurs et des savoir-faire en matière de pédagogie, de sciences cognitives et d'innovation en formation. Voici les principaux points abordés :

## Une dynamique de déploiement en forte croissance

La présentation met en avant la très forte progression du déploiement, désormais portée par l'engagement de l'ensemble des ministères et par une hausse continue du nombre d'agents inscrits avec 380 000 comptes actifs sur Mentor. Cette dynamique s'explique certes par la présence de formations obligatoires, mais l'essentiel de la croissance provient de l'appropriation plus large de la plateforme et du recours accru à des offres de formation diversifiées, loin du seul champ du réglementaire.



## Des indicateurs d'apprentissage encourageants

Les données issues des questionnaires de satisfaction (basés sur le modèle Kirkpatrick) révèlent une satisfaction globale élevée avec 77 % des agents qui estiment que la formation suivie répond à leurs besoins et 80 % qui déclarent vouloir réinvestir les acquis dans leur activité professionnelle. Le taux moyen d'achèvement, quant à lui, atteint environ 65 %, un niveau nettement supérieur à celui observé dans les parcours en ligne ouverts au public, même si une légère baisse récente invite à approfondir l'analyse des causes possibles, notamment du côté des contraintes organisationnelles ou individuelles. Ensemble, ces indicateurs traduisent un engagement réel des utilisateurs et une perception positive de la valeur apportée par les formations Mentor.

## Une offre de formation interministérielle en expansion

L'offre de formation s'enrichit continuellement, avec une vingtaine de nouvelles formations interministérielles publiées en 2025, couvrant des thématiques variées : communication, numérique, ressources humaines, égalité, lutte contre le harcèlement, laïcité, évaluation des politiques publiques, etc. De nouveaux modules sont attendus sur des sujets d'actualité comme la transition écologique, la lutte contre le racisme, le travail hybride ou la résilience des services publics. L'offre ministérielle, diffusée dans les espaces réservés, est désormais plus volumineuse que l'offre interministérielle, témoignant d'une appropriation forte de Mentor par les ministères partenaires.

## Innovations et évolutions de la plateforme

Mentor poursuit son évolution technique avec des améliorations régulières (montée de version Moodle, nouvelle page d'accueil, nouveaux systèmes d'authentification, refonte de l'offre de formation). Des fonctionnalités, comme les parcours pédagogiques et la bibliothèque de formation, sont disponibles ou en cours de déploiement pour faciliter la mutualisation et l'adaptation des contenus entre ministères.

## Accompagnement et communauté

Le programme propose également des actions d'accompagnement, des formations pour les formateurs et concepteurs, ainsi qu'une communauté interministérielle active, favorisant l'échange de pratiques et la mutualisation des ressources. Un kit Mentor, comprenant des outils méthodologiques et des ressources de référence, est mis à disposition pour soutenir les porteurs de projets de formation.

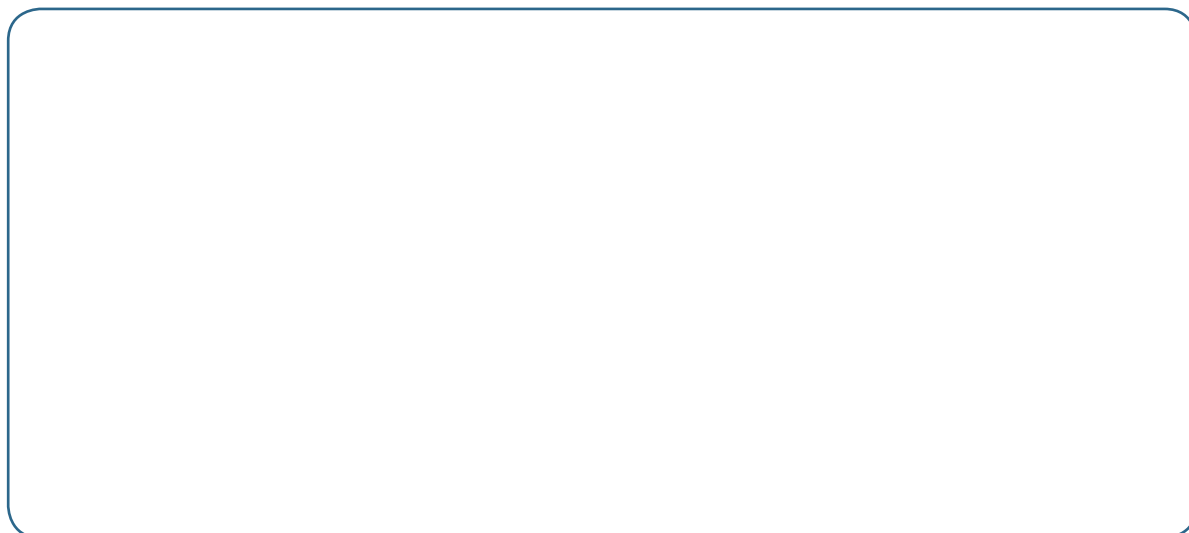
## Perspectives et expérimentations

Enfin, la plateforme s'ouvre à l'expérimentation de nouveaux outils, notamment un assistant pédagogique basé sur l'IA et les sciences cognitives, afin de renforcer l'accompagnement des apprenants et d'optimiser l'efficacité des formations.

Mentor s'affirme ainsi comme un programme structurant, innovant et fédérateur pour la formation des agents de la Fonction Publique d'État, avec une dynamique de développement soutenue, une offre en constante évolution et une attention particulière portée à la satisfaction et à l'impact des formations. La plateforme poursuit son adaptation aux besoins des utilisateurs et des ministères, tout en explorant de nouvelles voies pour l'accompagnement et la réussite des parcours de formation.

*Téléchargez la présentation*

*Consultez la vidéo*



# Accessibilité : le numérique rend-il forcément les apprentissages plus accessibles ?

## Atelier :

*« Accessibilité : une opportunité pour améliorer l'expérience d'apprentissage de tous les apprenants ? »*

Les participants ont été répartis en sous-groupe de 5 à 10 personnes pour être immergés dans un escape game intitulé « Certification accessibilité d'une formation e-learning ».

Ce jeu visait à les confronter à des difficultés qui peuvent vite décourager à poursuivre une formation à distance, voire même à la rendre « impraticable » notamment pour certains publics porteurs de handicap.

A travers les 4 énigmes à résoudre en un temps limité, les participants ont également pu (re)-découvrir les 4 grands principes de l'accessibilité numérique.

Cet atelier a remporté un grand succès et beaucoup de participants ont demandé à pouvoir le proposer au sein de leur structure. C'est pourquoi l'équipe des rencontres est particulièrement heureuse de mettre à disposition les éléments nécessaires sur l'espace Mentor dédié à ces rencontres.

*L'escape game sur l'espace Mentor*



## Témoignages :



### Jean-Philippe Simonnet

Chargé de mission « hospitalité numérique »  
Direction du numérique,  
Ministères Transition Écologique  
Aménagement du Territoire  
Transports  
Ville et Logement

*« Accessibilité et numérique : une opportunité à condition d'être pensée dès la conception »*

### Une conviction fondatrice

Jean-Philippe Simonnet introduit son intervention par une affirmation forte : oui, le numérique peut rendre les apprentissages plus accessibles. Il constitue une formidable opportunité pour diversifier les formats, adapter les rythmes et ouvrir l'accès au savoir à tous les publics : personnes en situation de handicap, apprenants éloignés géographiquement ou simplement confrontés à des contraintes de temps.

### Les atouts du numérique

Le témoignage insiste sur trois libertés offertes par le numérique :

- **Le lieu** : possibilité de suivre une formation à distance, quelle que soit sa localisation.
- **Le temps** : flexibilité entre apprentissage synchrone et asynchrone, permettant d'ajuster le rythme aux charges mentales et contraintes individuelles.
- **Le format** : pluralité de supports (texte, audio, vidéo, image) facilitant la personnalisation de l'expérience d'apprentissage.

Ces leviers sont mis au service du principe énoncé par Tim Berners-Lee, rappelé dans le diaporama : rendre le web et ses services accessibles à tous, quelles que soient les conditions d'usage ou les aptitudes physiques et mentales.

### Une opportunité conditionnelle : penser l'accessibilité dès la conception

L'intervenant nuance aussitôt son propos : « Oui, mais... » Le numérique n'est réellement inclusif que s'il est conçu pour l'être. Comme en design de projet, l'accessibilité ne peut être un ajout a posteriori : elle doit être intégrée dès la phase de conception des dispositifs et des contenus. Cela implique :

- un choix réfléchi de la plateforme;
- la création de contenus conformes aux normes d'accessibilité ;

- la prise en compte de la fracture numérique (matérielle et cognitive) ;
- la prévention de la surcharge cognitive générée par des interfaces trop riches ou complexes.

Il souligne que ces principes profitent à tous, pas seulement aux personnes en situation de handicap.

## Des recommandations concrètes pour les formateurs

L'intervention se structure ensuite en trois temps opérationnels : avant, pendant et après la formation.

### Avant la formation

- Faire savoir les dispositifs d'accessibilité mis en place.
- Identifier les besoins spécifiques dès la convocation.
- Envoyer les supports en amont (au moins 48 h avant).
- Éviter d'imposer un canal unique ou de faire peser la responsabilité de l'accessibilité sur la personne concernée.

### Pendant la formation

- Présenter les participants et parler distinctement, une seule personne à la fois.
- Décrire les visuels utilisés et proposer des alternatives de communication.
- Soigner le partage d'écran : taille, lisibilité, clarté.
- Éviter les jargons, les métaphores obscures ou la lecture sèche de diapositives.

### Après la formation

- Fournir des ressources accessibles ou un compte rendu clair.
- Sous-titrer les replays vidéo.
- Évaluer non seulement le contenu de la formation mais aussi la qualité de son accessibilité.

## Un message final : inclusion, bienveillance et responsabilité partagée

Jean-Philippe Simonnet conclut sur l'idée que l'accessibilité est une démarche collective : elle relève autant de la conception technique que de l'attitude humaine. L'enjeu est d'offrir un environnement d'apprentissage accueillant et hospitalier, où chacun trouve sa place sans devoir justifier ses besoins.

### En résumé

- ◆ Le numérique n'est pas intrinsèquement accessible ;
- ◆ il peut le devenir si l'on conçoit les formations avec empathie, anticipation et exigence de qualité.
- ◆ L'accessibilité, loin d'être une contrainte, constitue un facteur d'innovation pédagogique et un marqueur d'équité et de fraternité dans les usages publics du numérique.

[Téléchargez la présentation](#)

[Consultez la vidéo](#)



### Génaël Valet

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

*« Accessibilité des formations Mentor : une démarche collective et opérationnelle au service de l'inclusion numérique »*

## Le contexte et la genèse du groupe de travail

Génaël Valet présente le **Groupe de Travail (GT) Accessibilité interministériel**, initié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ce groupe est né d'un double constat :

- depuis 2021, d'importants efforts ont été faits pour **rendre la plateforme Mentor techniquement accessible** ;
- en revanche, **les contenus produits par les différents ministères** n'étaient **pas toujours conformes** aux exigences du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

**L'enjeu** : passer d'une accessibilité technique à une accessibilité pédagogique et éditoriale, intégrée dès la conception des formations.

C'est pour répondre à ce besoin qu'a été lancé le GT Accessibilité, réunissant des représentants de nombreux ministères et organismes (Agriculture, Armées, Écologie, Éducation, Intérieur, DGAFP, DINUM, INSP, etc.)

## Une démarche interministérielle et collaborative

Le groupe a travaillé de janvier 2024 à mars 2025, au fil de 10 ateliers centrés sur le partage de pratiques et la co-construction d'outils.

Les objectifs étaient clairs :

- **identifier les besoins prioritaires** pour accompagner la mise en accessibilité des formations ;
- **mutualiser les expertises** entre services de formation et spécialistes de l'accessibilité ;
- **produire des livrables communs**, simples à déployer dans les ministères ;
- **favoriser la montée en compétences** de tous les acteurs impliqués.

Cette approche participative a permis de créer une dynamique collective autour d'une même ambition : rendre la formation publique plus inclusive et exemplaire.

## Des productions concrètes et déjà testées

En un an, le GT a produit trois nouveaux outils et mis à jour deux documents de référence pour les rendre conformes au RGAA et intégrés au processus de conception Mentor.

### Les nouveaux outils

- **Guide "Accessibilité : conception et intégration"** : un document complet qui détaille les bonnes pratiques pour concevoir des contenus accessibles sur Mentor (vidéos sous-titrées, PDF balisés, contrastes adaptés, etc.).
- **Fiche conseils** : un repère pratique pour intégrer l'accessibilité à chaque étape d'un projet de formation, qu'il soit réalisé en interne ou par un prestataire.
- **Grille d'auto-évaluation** : un outil simple, visuel et pédagogique (présenté sous forme de radar) pour évaluer le niveau d'accessibilité des formations et suivre la progression.

### Les documents actualisés

La note de cadrage Mentor, qui définit désormais :

- le cadre légal applicable à la formation numérique,
- la composition de l'équipe projet (avec le rôle du référent accessibilité),
- un planning intégrant l'accessibilité à chaque étape du développement.

Téléchargez la présentation



Le guide de référence pédagogique Mentor, enrichi sur les points suivants :

- l'obligation d'accessibilité,
- la notion d'accessibilité numérique,
- le livret du formateur/tuteur,
- la diversification des modalités d'apprentissage.

Consultez la vidéo

## Une méthode progressive et adaptable

L'intervention de G. Valet souligne que le GT a cherché à **concilier ambition et réalisme**. Les livrables produits ont été testés entre janvier et février 2025, auprès de plusieurs équipes ministérielles, afin de valider leur **pertinence, simplicité et applicabilité**. L'enjeu n'était pas de produire un référentiel de plus, mais bien des **outils vivants**, capables de s'adapter aux contextes variés des administrations et aux contraintes humaines et budgétaires.

## Un kit complet et accessible à tous

Tous les outils développés sont désormais regroupés dans un **KIT Mentor**, disponible en ligne et téléchargeable :

- Note de cadrage Mentor
- Guide de référence pédagogique
- Guide accessibilité : conception / intégration
- Fiche conseils
- Outil d'auto-évaluation de l'accessibilité

Ce kit vise à **autonomiser les équipes**, tout en créant **une culture commune de l'accessibilité** dans la fonction publique.

## Un témoignage porteur d'une vision : inclusion et exemplarité

Génaël Valet conclut en insistant sur deux aspects :

- **L'importance du collectif** : la réussite du GT repose sur la coopération et le partage entre ministères, dans un esprit de service public.
- **Le passage à l'action** : l'accessibilité ne doit plus être une option ni une contrainte, mais une exigence naturelle de qualité et d'équité dans la conception des formations.

Il souligne également que cette dynamique interministérielle contribue à renforcer la crédibilité de l'État en matière d'inclusion numérique, tout en améliorant la qualité globale de l'offre de formation.

### En résumé

Le GT Accessibilité Mentor illustre une **démarche exemplaire d'action publique collaborative**, tournée vers l'efficacité et l'inclusion. Grâce à des outils partagés, des méthodes co-construites et une volonté de long terme, **l'accessibilité devient un levier de transformation des pratiques pédagogiques** et un pilier de l'hospitalité numérique au sein de l'administration.



# Conférence :

## Bertrand Monthubert .....

Coordinateur du programme Atypie-Friendly,

« Étendre le champs de l'accessibilité »



Bertrand Monthubert introduit son intervention en rappelant que l'accessibilité dans l'enseignement supérieur est un enjeu majeur de société, lié à l'évolution des publics étudiants et à **la montée des troubles du neuro-développement (TND)**. Selon les données de la DGESIP, **une personne sur six présente un TND**, et 30 % à 50 % des étudiants en situation de handicap sont concernés. Face à ces chiffres, il insiste sur la nécessité de repenser les pratiques pédagogiques en s'appuyant sur **le numérique**, non pas comme une solution secondaire, mais comme **le levier principal de l'accessibilisation**.

## L'enseignement supérieur et les besoins des étudiants avec troubles du neuro-développement (TND)

Bertrand Monthubert présente rapidement les différentes catégories de TND (TSA, TDA/H, trouble du développement intellectuel, troubles Dys, troubles moteurs, troubles de la communication). Il souligne **la diversité et la complexité des besoins** induits par ces troubles, dont certains en souffrent sans même le savoir. Ainsi certains requerront des supports structurés, lisibles, sans surcharge cognitive, d'autres du calme, sans distraction ou voire même la possibilité d'un suivi à distance. Cependant, ces nombreux et divers besoins peuvent parfois être contradictoires, d'où l'impossibilité de concevoir un modèle unique de document adapté à tous. L'accessibilité est donc plus que jamais une nécessité face à un tel constat que les compensations individuelles ne peuvent palier.

## La Conception Universelle de l'Apprentissage (CUA)

Selon lui l'inclusion serait donc un horizon à atteindre mais cela nécessitera du temps et surtout une démarche d'amélioration progressive et collective. Ainsi il présente la conception universelle des apprentissages comme un cadre pour penser une pédagogie accessible des formations, dès leur conception, sans avoir besoin d'adaptation secondaire ultérieure prescrite selon le handicap. Ses trois piliers, que sont « offrir plusieurs moyens de représentation, plusieurs moyens d'action et d'expression et plusieurs moyens d'engagement » décomposés en grands principes, visent ainsi à offrir des voies d'apprentissage multiples. Toutefois, il souligne la difficulté de leur mise en œuvre et rappelle que **l'universalité ne signifie pas uniformité** : croire qu'un seul support conviendra à tous est une erreur. L'enjeu est donc de **rendre les supports modulables et personnalisables**, notamment grâce au numérique.

## Outils et démarches numériques nécessaires

Pour viser cette inclusion l'intervenant insiste sur la nécessité de s'outiller et met en avant deux initiatives principales :

- **La Boîte à Outils Pédagogiques d'Atypie-Friendly** (en cours de construction : <https://atypie-friendly.fr/boite-outils-pedagogiques>) Élaborée avec l'Université de Lausanne, elle traduit les grands principes inclusifs en outils concrets pour les enseignants. Son objectif est de faciliter la mise en œuvre plutôt que multiplier les recommandations théoriques
- **L'interface de consultation personnalisée de supports pédagogiques ou l'enseignement numérique individualisable**, où chaque étudiant peut ou pourrait adapter l'affichage des supports (taille de police, couleurs, structuration visuelle) ou suivre à distance selon ses besoins. L'outil, la chaîne éditoriale, **Scenari/Opale** est cité comme modèle de cette approche, de même que **Polymny Studio**, environnement pour créer des vidéos pédagogiques personnalisables (choix de voix, d'avatar, de rythme ou d'expressivité, afin de limiter la surcharge sensorielle et favoriser la concentration des étudiants autistes ou TND).

## Vers une extension du domaine de l'accessibilité

Au-delà du numérique, le conférencier appelle à **une évolution des référentiels comme le RGAA**, encore trop centrés sur des handicaps sensoriels, sans prise en compte suffisante des handicaps cognitifs. Il plaide pour **une accessibilité du fond** (explicitation des contenus) **autant que de la forme**, reposant sur des outils communs et collaboratifs entre enseignants, chercheurs et étudiants.

## Conclusion

Pour Bertrand Monthubert, l'accessibilité ne peut plus se limiter à des adaptations individuelles. Elle doit devenir un commun numérique, partagé et évolutif. L'enjeu est de bâtir un enseignement réellement inclusif, universel et flexible, où chaque apprenant, quel que soit son profil cognitif, peut se former dans des conditions équitables. Cela passe forcément par le numérique comme vecteur d'universalité personnalisée et par le partage entre les communautés impliquées dans ce domaine.

Accédez à la présentation

Consultez la vidéo

# Accompagnement : le numérique facilite-t-il l'accompagnement des apprenants?

## Atelier :

« Partage de pratiques »



L'atelier avait pour objectif d'identifier, à partir de verbatims d'apprenants et d'un exercice de speed-débat, les modalités d'accompagnement les plus pertinentes pour améliorer l'expérience des apprenants en formation à distance.

Les échanges finaux ont permis de faire émerger à la fois des points de consensus et des zones de désaccord ou d'incertitude, notamment liées aux contraintes opérationnelles.

### 1. Ce qui fait consensus parmi les participants

#### A. Renforcer la présence tutorale et l'accompagnement tout au long du parcours

- Importance d'un accompagnement continu, pour maintenir la motivation et soutenir l'apprenant dans une formation longue.
- Définir un cadre clair du rôle du tuteur, voire une charte tutorale.
- Prévoir une équipe de tuteurs complémentaires : administratif, technique et métier.

#### B. Mieux articuler les phases d'autonomie

- Alternance entre temps d'apprentissage autonome et temps d'accompagnement (remobilisation, médiation, recontextualisation).
- Clarifier en amont que la formation repose sur une part importante d'autoapprentissage.

#### C. Proposer des ressources structurantes et récurrentes

- Fiches synthèses, récapitulatifs, supports accessibles pendant et après la formation.
- Prévoir un feedback régulier sur les activités rendues.
- Mise à disposition d'outils d'aide comme tutoriels ou guides de prise en main du numérique.

### 2. Ce qui ne fait pas consensus

#### A. Les forums et le temps de réponse

- Accord sur leur utilité, mais désaccord sur les moyens, la disponibilité des tuteurs et la rémunération éventuelle du temps passé.
- Certains doutent de la capacité à animer un forum sans surcharge.

#### B. La prise en charge des difficultés techniques

- Les problèmes techniques (ex. dictées, outils) posent question : qui doit intervenir ? Formateur ? Support technique ?
- Certains estiment que cela ne devrait pas relever des formateurs.

#### C. L'implication de la hiérarchie pour sanctuariser du temps

- Consensus sur le besoin, mais pas sur les modalités :
  - Comment faire adhérer la hiérarchie ?
  - Faut-il un contrat d'apprentissage formel ? Qui doit le valider ?

#### D. La place et le rôle des formateurs internes occasionnels

#### D. Mobiliser l'intelligence collective

- Mise en place de forums entre pairs, de communautés ou groupes de discussion pour limiter la surcharge du tuteur.
- Encourager le partage d'expériences et l'entraide.

#### E. Cadrer la formation pour sécuriser l'apprenant

- Donner un calendrier clair, des échéances.
- Permettre à l'apprenant de sanctuariser des temps dédiés à la formation (souvent avec l'accord de la hiérarchie).
- Favoriser la pédagogie engageante : activités variées, modalités synchrones et asynchrones alternées.

#### F. Travailler sur les prérequis numériques

- Identifier les difficultés numériques en amont.
- Proposer un accompagnement préparatoire pour éviter l'isolement et sécuriser l'entrée dans la formation.

#### G. Professionnaliser les intervenants

- Former les experts métiers à la pédagogie.
- Prévoir la contribution d'un ingénieur pédagogique lorsque nécessaire.

- Accord sur leur importance, mais désaccord sur les moyens pour les former ou les accompagner.
- Inquiétudes sur la faisabilité opérationnelle (temps, budget).

#### E. Temporalité et formats des supports

- Certains prônent des supports très courts, d'autres des formats plus complets.
- Pas de consensus sur le niveau de standardisation souhaité.

#### F. Mise en place de certaines modalités lourdes

- Exemple : AFEST
  - Reconnu comme utile pour certaines situations,
  - Mais perçu comme complexe à déployer et non généralisable.

#### G. Différences selon les métiers et les pratiques

Les besoins varient fortement selon les postes des apprenants et l'usage des plateformes, rendant difficile un modèle universel.

L'atelier révèle une volonté forte de renforcer l'accompagnement, d'outiller les formateurs et d'apporter plus de clarté et de continuité dans les parcours en ligne. Les points de friction relèvent principalement de questions de moyens, de répartition des responsabilités, et de la capacité à standardiser des pratiques dans des contextes très hétérogènes.

## Témoignages :



**Aurélie Beauclair,  
Gwenaëlle Boucher,  
Cédric Couvrat,**

Institut des Hautes Études de l'Éducation  
et de la Formation (IH2EF)

*« Le numérique et l'accompagnement  
Du présentiel à l'hybridation »*

Ce témoignage de l'Institut des Hautes Études de l'Éducation et de la Formation (IH2EF) explore la manière dont le numérique transforme les dispositifs d'accompagnement en formation professionnelle. Il présente comment la structure a engagé la transition de son offre de formation initialement quasi-exclusivement présentielle, à une offre intégrant du distanciel.

**Trois expériences distinctes sont présentées**, correspondant à trois modalités de formation et de niveaux d'accompagnement des apprenants :

- ◆ Une autoformation scénarisée et "accompagnée",
- ◆ Une formation hybride longue dédiée aux CRHP,
- ◆ Un dispositif de communauté d'apprentissage à distance.

Ces expérimentations visent à interroger la place du formateur, à réinventer les modalités de suivi, et à construire des environnements d'apprentissage collaboratifs.

### **L'autoformation : un accompagnement scénarisé**

Cette première expérience montre que l'auto-formation peut intégrer de réelles dimensions d'accompagnement si elle est pensée comme un parcours structuré et interactif.

#### **Caractéristiques principales :**

- Durée maîtrisée : modules de 20 à 30 minutes.
- Objectifs soutenable et scénarios rythmés.
- Contenus diversifiés et contextualisés.

#### **Approche d'accompagnement :**

La démarche d'accompagnement peut sembler antinomique avec l'auto-formation. Elle existe pourtant et doit être prégnante dans la conception pédagogique de la formation. La connaissance de l'apprenant, la construction d'un scénario pédagogique rythmé et le développement de l'usage du storytelling participent à faciliter cet accompagnement. Si l'utilisation de l'IA dans les formations de l'IH2F est encore au stade de la réflexion, ils n'hésitent cependant pas, à d'ores et déjà à questionner leurs apprenants.

### **La formation hybride : "L'adaptation à l'emploi des CRHP"**

Deuxième expérience : un parcours hybride complet destiné aux Conseillers Ressources Humaines de Proximité (CRHP), étalé sur sept mois.

#### **Architecture du dispositif :**

- Webinaire d'ouverture et premier présentiel.
- Webinaires experts et retours d'expérience.
- Activités professionnelles encadrées via Magistère 2.

#### **Ressources et accompagnement :**

- Kit de démarrage enrichi et enquête de besoins.
- Mentorat par pairs et tutorat réactif en groupes.
- Journal de pratique pour formaliser les apprentissages.

#### **Effets observés :**

- Développement de la posture réflexive.

- Sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle.
- Passage vers un accompagnement centré sur le développement professionnel.

### S'engager dans une communauté d'apprentissage :

La troisième expérience met en place un dispositif d'apprentissage communautaire à distance, sur 7 mois et en intercatégoriel.

#### Principe :

- Le formateur devient facilitateur : il stimule, coordonne et sécurise les parcours.
- L'environnement favorise la collaboration et la co-construction des savoirs.

#### Dispositif :

- Forums thématiques, journaux de bord, classes virtuelles.
- Mentorat croisé entre pairs.

#### Apports :

- Développement professionnel continu au-delà de la formation.
- Accompagnement collectif et auto-entretenu par la dynamique du groupe.

### Conclusion

Les trois expériences illustrent une progression dans la maturité de l'hybridation : de l'autoformation guidée à la communauté apprenante à distance. Elles montrent que le numérique, la scénarisation et la posture de facilitateur sont des leviers puissants pour ancrer l'apprentissage collaboratif et réflexif.

*Téléchargez la présentation*

*Consultez la vidéo*



**Aline De Rudder,  
Christophe Poyet,**  
École académique de la formation continue,

#### Contexte et objectifs

Le témoignage présenté par Aline De Rudder et Christophe Poyet décrit l'expérience de l'EAFC de Lille dans la mise en place d'une formation 100 % à distance.

L'objectif principal est de développer la qualité et la quantité de formations hybrides ou à distance tout en favorisant la professionnalisation des acteurs de la formation continue.

#### Les enjeux majeurs :

- Accroître le nombre de formations hybrides.
- Améliorer la qualité pédagogique et technique (scénarisation, tutorat, ergonomie, accessibilité, fluidité).
- Former des référents et créer une dynamique pyramidale de formation.
- Éviter les contraintes temporelles et financières excessives.

#### Le dispositif "Oser la distance":

Le programme s'articule en deux volets :

1. «Formation nationale» : «Oser la distance en formation».
2. «Formation académique» : «Oser la distance avec Magistère».

Il s'agit d'une formation 100 % à distance sur 10 semaines, composée de 6 modules, selon deux modalités (individuelle et collaborative), avec 4 niveaux de badges : Participation, Contribution, Expert, Formateur.

#### Les modules abordent :

- (Re)découverte de la plateforme Magistère (Moodle 4).
- Création d'un espace et de ressources.
- Conception d'activités collaboratives et interactives (H5P, badges, restrictions d'accès).



## L'accompagnement et le suivi :

L'accompagnement repose sur une forte présence humaine :

- Classes virtuelles, gazettes hebdomadaires, canal Tchap permanent.
- Rétroactions personnalisées sur toutes les productions.
- Rendez-vous visio à la demande et forums d'échanges actifs.
- Un parcours "exemples" et une rubrique de décryptage ("l'envers du décor") favorisent la compréhension des choix pédagogiques.

## Le bilan

Les résultats observés sont très positifs :

- 28 participants sur 40 ont achevé le parcours complet.
- 17 ont obtenu le badge de participation, 8 le badge de contribution, 13 le badge Expert.
- Émergence d'un collectif de formateurs de formateurs.
- Transformation des représentations sur la formation à distance et renforcement de la convivialité.

## Enseignements clés :

Cette expérience démontre que :

- La distance peut devenir un levier de collaboration et d'innovation pédagogique.
- Le numérique, lorsqu'il est scénarisé et accompagné, améliore la qualité des apprentissages.
- Le tutorat actif, la modularité et la scénarisation sont les fondements d'une formation à distance réussie.

*Téléchargez la présentation*

*Consultez la vidéo*

## Conférence :

### Chrysta Pelissier

Maître de conférence sciences du langage et sciences de l'éducation,  
Université de Montpellier

*« Les formes d'aides et d'accompagnement : apport du numérique  
au delà des effets de mode »*



### Une ouverture bienveillante : reconnaissance et engagement collectif

Chrysta Pélissier débute sa conférence par une série de remerciements envers les organisateurs, les participants et les techniciens. Elle souligne l'importance du collectif et de l'engagement commun avant, pendant et après l'événement. Cette entrée en matière place la formation comme un espace de collaboration et de partage. Elle explique l'objectif général de sa présentation qui est de nous amener à nous questionner, à nous inviter sur des pistes de réflexion, plutôt que d'apporter des réponses.

### Aide et accompagnement : deux concepts proches mais distincts

En s'appuyant sur le Dictionnaire des Synonymes Électroniques du laboratoire Crisco, Chrysta Pélissier distingue l'aide, action ponctuelle et immédiate, de l'accompagnement, démarche prolongée et relationnelle. Elle interroge la place du numérique : amplifie-t-il la capacité à accompagner ou crée-t-il de nouvelles distances ?

### Les fondements de l'accompagnement : de Vygotski à Bruner

L'intervenante inscrit sa réflexion dans la lignée de Vygotski et Bruner. Elle rappelle la Zone Proximale de Développement (ZPD) et les six fonctions d'étayage identifiées par Bruner : enrôlement, réduction des degrés de liberté, maintien de l'orientation, signalisation, contrôle de la frustration et démonstration. L'accompagnement devient ainsi un art de l'ajustement.

### Les postures professionnelles : de l'écoute au mentorat

D'après Maëva Paul, l'accompagnement se situe à l'intersection de la réflexion, de l'action, du sens et de la technique. Les pratiques se diversifient : counselling, médiation, supervision, tutorat, mentorat ou compagnonnage. Chaque posture traduit une manière d'entrer en relation et de soutenir la professionnalisation des apprenants.

## Accompagnement technique : des outils au service du lien

Chrysta Pélissier distingue plusieurs formes d'accompagnement numérique : création de ressources interactives, suivi de progression, travail collaboratif, communication synchrone ou asynchrone, et dispositifs d'accessibilité. Elle rappelle que les outils ne suffisent pas : c'est la cohérence pédagogique qui leur donne sens et valeur relationnelle.

## L'intelligence artificielle : orthèse, prothèse ou partenaire ?

L'intervenante partage une expérience avec l'intelligence artificielle : trois vidéos identiques dans le fond, mais différentes dans la forme (avatar, vidéo ancienne mise à jour par l'IA, captation réelle). Les étudiants ont préféré la version la plus humaine. Chrysta Pélissier conclut que l'IA peut enrichir les pratiques sans remplacer la présence du formateur, qu'elle permet surtout de gagner beaucoup de temps (quelques minutes pour produire les deux premières vidéos alors que la captation a nécessité une demi-journée de travail avec un professionnel). Elle doit être envisagée comme un soutien à la personnalisation (en proposant par exemple les 3 versions de la vidéo) et à la créativité pédagogique.

## L'accompagnement social : soutenir l'engagement global

Chrysta Pélissier aborde la dimension émotionnelle et sociale de l'accompagnement. Elle mobilise des recherches sur la motivation et l'engagement, et identifie trois perceptions clés à développer chez l'apprenant : l'auto-efficacité, l'importance de la tâche et l'auto-détermination. Ces leviers soutiennent la persévérance et la réussite durable.

## Choisir, c'est apprendre : la pédagogie du choix

Reprenant les réflexions de Bertrand Monthubert, la conférencière valorise la pédagogie du choix. Offrir plusieurs formats ou parcours, c'est rendre l'apprenant acteur et responsable. Le choix devient un outil d'engagement et de personnalisation des apprentissages.

## Trois questions pour une pédagogie réhumanisée

En conclusion, Chrysta Pélissier aborde les trois questions essentielles issues de la présentation de la thématique de ces 17èmes rencontres :

- Y a-t-il encore un pilote dans une formation numérique à distance ?
- Quelle place reste-t-il à l'humain dans une pédagogie parfois envahie par les outils ?
- Comment repositionner le numérique au service de l'humain et de la pédagogie ?

Elle rappelle que le formateur reste le pilote du dispositif, garant du sens et de la cohérence. L'humain conserve une place centrale dans un environnement technologique en expansion. Le numérique doit être repensé comme un levier au service de la relation et non comme une fin en soi.

## Être accompagnant, c'est être pluriel

Pour conclure, Chrysta Pélissier évoque la pluralité des rôles pédagogiques : guide, mentor, médiateur, référent ou coach. Accompagner, c'est articuler ces postures, être parfois devant pour montrer, à côté pour échanger et derrière pour soutenir. L'accompagnement se définit ainsi comme une compétence relationnelle et éthique. Elle nous invite à réfléchir à la posture que l'on adopte généralement en situation de formation et à questionner son efficacité en fonction des circonstances.

*Téléchargez la présentation*

*Consultez la vidéo*



# Clôture



## Stéphanie Gilardin, .....

Cheffe du service développement des compétences, Ministères Transition écologique, Aménagement du territoire, Transports, Ville et logement



## Géraud Valet

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

Pour clore cette 17<sup>ème</sup> édition des rencontres de la e-formation, **Stéphanie Gilardin, Cheffe du service développement des compétences du pôle ministériel Transition écologique, Aménagement du territoire, Transports, Ville et logement et Géraud Valet Directeur du Programme Mentor de la DGAFP** se sont unis pour partager des messages de reconnaissance et d'espoir à maintenir cette collaboration interministérielle au service de la formation et du développement des compétences.

Des remerciements chaleureux ont tout d'abord été adressés aux équipes organisatrices, à l'ENPC pour son accueil, aux intervenants de haute qualité ainsi qu'aux nombreux participants dont la forte implication a largement œuvré à la réussite de cet événement.

Ce moment de clôture n'a pas été présenté comme une fin, mais plutôt comme la preuve qu'**une communauté professionnelle de la e-formation existe, s'agrandit et gagne en maturité**. L'accent a été mis sur la valeur des échanges, sur la qualité des contributions et sur l'énergie collective qui donnent un sens à ces rencontres.

Cette communauté n'a de portée que si elle continue à vivre au-delà de l'événement. Ainsi **prolonger les coopérations entre ministères, formateurs, écoles, chercheurs et acteurs de terrain**, semble une nécessité. La e-formation doit être pensée comme un chantier partagé, pour lequel une dimension interministérielle s'impose.

**La nécessaire montée en compétences et la professionnalisation** sont également un point de convergence majeur. La transformation de la formation publique passe par les femmes et les hommes qui la conçoivent et l'animent. D'où un appel commun à **développer les compétences des acteurs de la formation**, à consolider les savoir-faire existants, et à soutenir un véritable "cycle intégral" où ceux qui forment doivent eux-mêmes être formés et accompagnés. La qualité future des dispositifs de formation dépend directement de cette professionnalisation.

Enfin, la promotion d'une culture partagée de **l'expérimentation et de l'amélioration continue**, nourrie par la recherche et par les retours d'usage a également été évoquée. L'idée qui ressort est celle d'une dynamique vivante : tester des pratiques, les confronter au terrain, revenir en communauté pour en discuter, et avancer pas à pas. Le défi de tester les apports retenus lors de ces rencontres et de pouvoir en témoigner l'année prochaine a ainsi été lancé.

**Rendez-vous est donc donné l'année prochaine pour de nouvelles rencontres !**

Nous remercions également les participants qui ont pris le temps de répondre au questionnaire d'évaluation dont l'objectif est de nous aider à améliorer cet événement que nous souhaitons toujours au plus proche des besoins et attentes de notre belle communauté.

