

# En Lignes, la lettre du CEDIP\*

N° 67  
Avril 2015



## Du côté du CMVRH

- Des fiches pour la visioconférence en formation-----p. 1
- Développement des compétences : un portail.....p. 2

## Info GRH

- La vision partagée.....p. 2
- Du FabLab au LearningLab.....p. 3
- Présentation multimédia.....p. 3

## Un peu de lecture

- Méthodologies... cours e-learning-----p. 4
- Penser autrement les modes de vie en 2030-----p. 4
- Le guide du management responsable-----p. 5

## Du côté du CMVRH

### Des fiches pour la visioconférence en formation

Formation à distance par visioconférence

**FICHE OUTIL**

**Préparer une action de formation en visioconférence et intervenir en visioconférence**

Vous allez intervenir en tant que formateur, en visioconférence. Construire une action de formation ou une séquence de formation en visioconférence nécessite une préparation et une animation quelque peu différentes d'une animation en présentiel.

Plus formelle dans son déroulé, elle nécessite d'être bien structurée pour optimiser l'efficacité, susciter la participation et mobiliser l'attention à distance.

**L'intérêt d'une formation en visioconférence**

La visioconférence est utilisable pour la transmission de connaissances sur divers domaines, avec une méthode pédagogique adaptée.

Comme le face à face pédagogique, c'est un vecteur direct entre le formateur et les apprenants, même si l'interaction dans la communication a ses limites, plus importantes qu'en présentiel.

Elle permet de :

- pouvoir exposer, expliquer, clarifier et échanger des points de vue ;
- présenter des documents à l'écran ou faire des démonstrations.

L'intérêt principal est de vous permettre, dans une configuration standard, de réaliser votre présentation d'un lieu distant sans avoir à vous déplacer, soit un gain de temps pour vous, et tenir compte au mieux de vos disponibilités.

Votre intervention peut être une ouverture de formation, un propos ciblé sur un point précis ou un témoignage.

**Préparer l'intervention**

Le chef de projet a arrêté les objectifs de la formation, le nombre d'apprenants. Il reste votre interlocuteur privilégié pour définir, avec d'éventuels autres intervenants, la méthode pédagogique la plus adaptée (cf fiche-outil « Chargé de projet formation »).

Il pourra s'agir :

- d'une séquence d'information ;
- d'un cours magistral ;
- d'échanges de pratiques ;
- d'une séquence à transporter ou plus spécifiquement d'une séquence à créer.

**CMVRH**  
Site : [www.cmvrh.fr](http://www.cmvrh.fr)  
Contact : [contact@cmvrh.fr](mailto:contact@cmvrh.fr)

Formation à distance par visioconférence

**FICHE OUTIL**

**Participer à une formation en visioconférence**

Je dois participer à une action de formation à distance par visioconférence. Comment appréhender ce type de formation, et quelles attitudes privilégier ?

La présente fiche vous apporte quelques réponses.

**Le contexte : l'image, le son... et au-delà**

Développée depuis les années 1980, la visioconférence est demeurée longtemps cantonnée à un usage de téléconférence, soit une transmission seule de l'image et du son vers un ou plusieurs sites. Du fait de contraintes techniques, elle privilégiait le rôle de l'innovant et limitait côté des autres participants.

Elle est devenue depuis un outil interactif, associant le partage de l'image, du son mais aussi de documents et de fichiers électroniques lisibles sur écran (diaporamas, tableaux...) permettant la mise en place d'un véritable travail collaboratif. Grâce à elle, un agent isolé peut accéder à un ensemble plus large de ressources professionnelles et de formations en limitant ses déplacements.

**L'interactivité et l'importance du « feedback »**

La visioconférence préserve la possibilité d'interactions entre les participants et le formateur : au fait qu'apprenant vous pouvez réagir, verticalement ou non, aux propos du formateur et ce dernier adapte son intervention en fonction de ces réactions (incantations de rétroaction ou « feedback »). Par exemple, les signes de tête constituent un élément de feedback important, qui peuvent permettre d'exprimer votre compréhension (hochements de tête...) ou votre incompréhension (froncements de sourcils...)

La communication non verbale est toutefois plus difficile à percevoir en visioconférence, des paramètres pouvant varier, comme la qualité et le niveau du zoom de l'image. Vous ne devez donc pas hésiter à lever la main pour demander la parole et à interagir oralement avec le formateur en lui faisant par exemple répéter un élément si celui-ci a mal été compris.

**Les spécificités de l'apprentissage à distance par vidéo**

La mise en situation de formation à distance peut induire un comportement différent de celui que l'on aurait eu dans un contexte présentiel plus traditionnel. Contrairement à une audio-conférence, la présence de la vidéo permet de transmettre des éléments sur notre essent (posture, contraintes...) ce qui requiert une plus grande attention, à la fois sur ce que l'on entend, ce que l'on voit, et sur la maîtrise de son propre comportement, se sachant observé en retour.

Elle engendre également une fatigue plus intense, due à cet état de concentration soutenue, mais aussi à la durée de visionnage de l'écran, qui focalise bien souvent l'attention.

**CMVRH**  
Site : [www.cmvrh.fr](http://www.cmvrh.fr)  
Contact : [contact@cmvrh.fr](mailto:contact@cmvrh.fr)

Formation à distance par visioconférence

**FICHE OUTIL**

**Concevoir et mettre en œuvre une action de formation en visioconférence**

Vous vous interrogez sur la pertinence d'utiliser la visioconférence dans le cadre d'une formation, ainsi que sur les modalités particulières de réalisation. La présente fiche vous propose quelques réponses.

**Un outil s'adaptant aux situations spécifiques**

La visioconférence est un outil qui permet des configurations multiples, permettant à plusieurs personnes se trouvant dans des endroits éloignés de se voir et de dialoguer en temps réel.

Le recours à la visioconférence peut s'avérer utile, voire indispensable pour certaines formations en fonction de contraintes diverses (régulières et analytiques) : difficiles à se déplacer (stagiaires ou formateurs), coûts des déplacements, agents isolés, ...

Le cahier des charges de la formation doit alors clairement préciser les données habituelles mais aussi l'utilisation de la visioconférence dans ce contexte. Plusieurs configurations sont possibles et peuvent être adaptées aux situations rencontrées.

**Chargé de projet formation**

Diagramme illustrant les configurations possibles de la visioconférence :

- Formateur isolé : Apprenants isolés, Apprenants isolés, Apprenants isolés.
- Formateur isolé et Apprenants et formateurs regroupés : Apprenants isolés, Apprenants isolés, Apprenants isolés.
- Plusieurs formateurs isolés : Apprenants isolés, Apprenants isolés, Apprenants isolés.

**CMVRH**  
Site : [www.cmvrh.fr](http://www.cmvrh.fr)  
Contact : [contact@cmvrh.fr](mailto:contact@cmvrh.fr)

Les formations en visioconférence sont en plein essor.

Le CMVRH vous propose des fiches pour vous aider, selon que vous êtes formateur, chargé de projet formation ou que vous devez participer à une formation.

[Accès aux fiches sur le portail du CMVRH](#)

Le portail du CMVRH est aussi un espace ouvert à tous les agents de nos ministères avec de multiples ressources dédiées au développement des compétences, au conseil, au recrutement, à la PEC et aux actualités RH.

Pour en savoir plus, consultez l'article ci-après.

\*Le CEDIP est une entité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH)

## Développement des compétences : un portail pour les services et les agents

Des aides, des conseils, des outils, des réflexions, des liens... tout ce qui peut être utile pour favoriser le développement des compétences est proposé sur le portail du CMVRH.

Des exemples !

- Pourquoi et comment élaborer un plan régional de développement des compétences (PRDC) ?  
Voilà [un mode d'emploi](#) !
- « *Des parcours de professionnalisation "métier" pour répondre aux attentes des services et des agents en matière d'acquisition ou de développement de compétences sur une même thématique.* »  
Besoin d'en savoir plus ? Une réponse [ICI](#)
- En tant que cadre de proximité, je veux comprendre, aller à l'essentiel et trouver des outils pour m'aider dans l'accompagnement professionnel de mes collaborateurs : [Le guide ministériel pour le développement des compétences](#) est fait pour moi.

- Je souhaite parfaire et développer mes connaissances ? Une formation adaptée à mes besoins et à mes attentes peut y contribuer ?  
[OUPS](#) est là !
- À la recherche de méthodes, de ressources pédagogiques, de conseils personnalisés, d'informations sur le recrutement :  
[Le centre de ressources](#) est à votre disposition.
- Je souhaite préparer un examen ou un concours ([PEC](#)). Des aides me sont aussi offertes dans ce centre de ressources : [ICI](#)
- Un service cherche des solutions pour répondre à un problème de gestion des ressources humaines, le CMVRH propose l'offre intégrée. Cette offre s'appuie sur les multiples compétences des onze entités composant le CMVRH.  
[Qu'est-ce que l'offre intégrée ?](#)

Pour voir tout ce qui est proposé par le portail, je me connecte en cliquant [ICI](#) (accès uniquement par intranet)

## Info GRH

### La vision partagée, une autre façon d'accompagner le changement

Cette vision est exigeante, car elle demande de s'inscrire dans la durée pour répondre aux enjeux complexes de changements quasi permanents.

La vision partagée propose une approche des organisations considérées d'abord comme des communautés humaines. Elle met également en avant le rôle du cadre dirigeant comme personne ressource dans sa capacité à inviter les acteurs à être forces de proposition.

La co-construction qu'elle exige permet de créer puis de nourrir une « *enveloppe culturelle minimale commune* »\*. Associés le plus en amont possible à la co-construction de la vision, tous les acteurs de l'organisation partagent alors des objectifs, des valeurs, un langage commun, une expérience commune.

Des accompagnements existent pour les services comme en témoignent les acteurs de la démarche de vision partagée conduite par le Parc national de Guadeloupe avec le soutien de l'Ifore (Institut de Formation de l'Environnement).

#### [Démarche de vision partagée : un exemple réussi au Parc national de Guadeloupe](#)

\* Vincent Lenhardt, Senior Advisor, Président de Transformance Pro.

## Du FabLab au LearningLab : des outils pour développer l'intelligence collective

Un FabLab (abréviation de Fabrication Laboratory) est une plate-forme ouverte de création et de prototypage d'objets physiques, "intelligents" ou non.

Ce concept a été initié par le Massachusetts Institute of Technology en 2004 et s'est décliné à travers un réseau mondial de laboratoires locaux. Ceux-ci combinent de manières différentes, cinq fonctions correspondant à cinq publics :

- la simple découverte du pouvoir de faire, de fabriquer, qui s'adresse aux enfants ou aux bricoleurs,
- l'éducation par l'action, qui concerne les écoles et les universités, les étudiants désireux d'expérimenter et d'enrichir leurs connaissances pratiques en électronique, en conception et fabrication assistées par ordinateur, en design,
- le prototypage rapide, pour les entrepreneurs et les créateurs,
- la production locale, qui répond notamment aux besoins de pays en développement, mais aussi à ceux d'artistes, designers ou bricoleurs qui ne cherchent pas la grande série,
- l'innovation, l'invention des objets, des espaces, des formes de demain, qui intéressent tous les publics.

### Ce mode de travail a très vite intéressé le milieu de la formation

Sont alors apparus les LearningLab.

Le LearningLab est un lieu et un écosystème d'expérimentation et d'innovation sur les nouvelles formes de travail et d'apprentissage collaboratives. Ces espaces collaboratifs innovants ont recours simultanément aux outils numériques, aux environnements, équipements, supports d'apprentissage et méthodes pédagogiques favorisant l'intelligence collective.

## Présentation multimédia au « Tableau »

Lors des nombreux exposés, réalisés en formation ou en réunion, auxquels nous assistons, nous sont souvent proposés des diaporamas surchargés en textes et tableaux parfois illisibles.

La revue « [Le Tableau](#) », déjà présentée dans des articles de notre journal, nous offre ses réflexions et « *Quelques pistes pour rendre la présentation multimédia efficace* » dans son [numéro 2 de 2015](#).

*« La présentation multimédia... est un outil conçu d'abord et avant tout pour être regardé, et non lu. [Elle] doit aider à maintenir l'attention sur le discours de l'enseignant. Le contenu des diapositives doit être minimal et ne pas entrer en conflit avec le contenu de l'exposé oral. »*

Les LearningLabs contribuent à la formation professionnelle, comme le LearningLab du réseau coiffure Camille Albane ou celui de Dassault Systèmes, ou encore le [campus laboratoire d'innovation pédagogique créé par l'école centrale de Lyon et EMLYON Business School](#). Ce dernier est actuellement pilote dans le domaine et a proposé une charte de fonctionnement, destinée à de nouveaux partenaires voulant s'intégrer au projet.

Les principes de fonctionnement en sont :

- Favoriser l'innovation pédagogique en testant et en développant différents modes d'apprentissage
- Disposer d'un espace innovant, au sein d'un établissement d'enseignement, d'un organisme de formation ou d'une entreprise, permettant d'accueillir des formations, des rencontres, des séminaires, des productions, des expérimentations, des recherches, de l'observation
- Disposer d'un ensemble d'équipements numériques dédiés à l'appui pédagogique
- S'appuyer sur un dispositif de recherche sur l'innovation pédagogique
- Soutenir l'acquisition des compétences, des cultures et des humanités numériques
- Être un lieu ouvert accueillant des publics et des événements variés

Les objectifs de ce dispositif sont de réfléchir et repenser les espaces d'apprentissage, de travailler sur l'ingénierie et les méthodes pédagogiques, de voir comment les technologies peuvent s'intégrer dans les différentes pratiques.

Cette démarche, ouverte à d'autres partenaires, doit absolument associer les étudiants et les enseignants pour éviter de rester simplement une mise à disposition d'outils.

# Un peu de lecture

## « Méthodologies pour le développement de cours e-learning »



Ce guide très complet est destiné aux formateurs et aux concepteurs pédagogiques, débutant dans le domaine de l'e-learning.

[Accès au guide](#)

Le but du guide est de permettre la réalisation de cours structurés pour répondre à des objectifs de formation en lien avec des activités professionnelles d'apprenants adultes.

Les différentes parties de ce document s'appuient sur les étapes de la mise en place d'un projet de e-learning en s'adressant spécifiquement, pour chaque étape, aux acteurs concernés.

Le guide présente :

- les caractéristiques et les conditions de mise en œuvre des principaux types de formation en e-learning : étapes, ressources nécessaires, outils technologiques... ;
- la conception d'un cours de e-learning : identification et contenu du cours, définition des stratégies pédagogiques ;
- la création de contenus interactifs à travers diverses techniques pédagogiques et de composants multimédias ;
- la gestion et l'évaluation des activités d'apprentissage, en particulier l'utilisation des tests d'évaluation.

Ce guide s'appuie sur une présentation méthodologique, facilitant la conception et la gestion d'un e-learning. Il propose une clarification des notions et présente de nombreux exemples concrets.

Un glossaire très riche, définissant de nombreux termes relatifs à l'apprentissage notamment, et des annexes utiles, comme celle sur l'analyse des tâches, sont fournis à la fin du guide.

## « Penser autrement les modes de vie en 2030 »

La Mission Prospective du Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) a conduit un programme prospectif autour des tendances de changement à l'horizon de 10 à 20 ans.

La démarche s'appuie sur une méthodologie globalisante, innovante et transdisciplinaire.

Trois documents ont été réalisés :

- ✓ [Cahier des nouvelles problématiques de société](#)
- ✓ [Cahier des signaux faibles](#)
- ✓ [Cahier de l'observatoire prospectif des modes de vie](#)

Leur contenu rend compte, notamment, des innovations qu'apporte le développement des nouvelles technologies dans les pratiques des individus comme dans celles des collectifs.

« Une intelligence collective et collaborative se constitue ». De nouvelles pratiques naissent dans de nombreux domaines relatifs aux façons de produire, de vivre, de penser ou d'habiter.

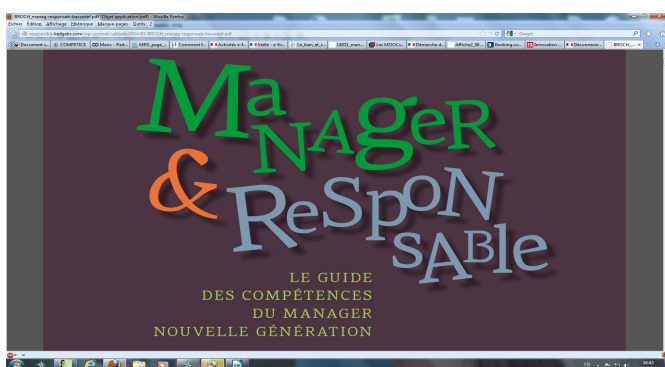
À titre d'exemple, sont mis en évidence « Le nouveau pouvoir d'agir de l'individu et l'émergence de la société participative » (cahier des signaux faibles, chapitre 1).

[Accès à l'article et aux documents](#) sur le site du Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE).

## Le guide du management responsable

Plusieurs professionnels du « [Réseau du management responsable](#) »\* ont souhaité disposer d'un outil pour détecter, recruter, former, accompagner et évaluer les cadres de proximité dans un environnement professionnel de plus en plus complexe.

Un [guide](#) a été produit en 2012. Il définit le profil du manager responsable, présente un référentiel de compétences et permet de disposer d'un support d'auto-évaluation. La réflexion conduite s'est appuyée sur différentes approches de la responsabilité en précisant ce qui est attendu du cadre de proximité.



### Quel profil du manager « responsable » ?

Le manager responsable s'appuie sur une triple vision : [globale, partenariale et de long terme](#).

La vision intègre les effets, tant économiques que sociaux et environnementaux, des décisions prises.

Elle tient compte des parties prenantes (non seulement les collaborateurs et leurs représentants, mais aussi les parties prenantes externes comme les fournisseurs, les législateurs ou les bénéficiaires).

Cette vision permet enfin d'anticiper et de se projeter sur les effets à moyen et long termes des décisions et met en capacité de sortir du cadre pour pouvoir innover.

### Le manager responsable incarne les valeurs d'ouverture, d'exemplarité et de courage

Concrètement, il favorise la consultation et la discussion (pour permettre à chacun de contribuer à son niveau), ainsi que la transversalité (l'ouverture).

Après de ses collaborateurs, bénéficiaires, pairs et supérieurs, il incarne les qualités qu'il promet, ce qui rend davantage cohérente son action.

Par ses prises d'initiatives et de décisions, il exerce sa responsabilité managériale. Cela peut impliquer un certain courage pour alerter la hiérarchie ou bien les pairs, lorsque des orientations semblent contraires à la « triple vision » (globale, partenariale et de long terme).

### Le manager responsable détient des savoir-être essentiels

- la capacité à communiquer,
- la bienveillance,
- la capacité à décider,
- l'humilité, car ses démarches s'inscrivent dans une amélioration continue,
- la ténacité,
- l'empathie.

\* *Le Réseau du Management Responsable lancé par Euromed Management en 2007 réunit partenaires entreprises ou ONG (par ex : SNCF, EDF, Max Havelaar, La Poste). Il a publié en 2012 « Manager & Responsable, le guide des compétences du manager nouvelle génération » qui inclut un référentiel de 32 compétences.*

#### Comité de pilotage

##### Directeur de la publication

Charles Bordères

##### Rédacteur en chef

Guy Panisse

##### Autres membres

Gina Milliet

Valérie Debat

Antoine Subra

##### CEDIP

327 rue du Moulin de Sémalen 34000 Montpellier

Tél. 04 67 15 76 60

Fax. 04 67 15 76 61

##### Contact :

[enlignes.cedip@developpement-durable.gouv.fr](mailto:enlignes.cedip@developpement-durable.gouv.fr)

##### Sites web :

*En Lignes* sur intranet :

<http://competences-formation.metier.i2>

*En Lignes* sur internet :

<http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/>