

Journées de la eformation

3 et 4 novembre 2020

« Apprendre dans une société numérique généralisée ? »

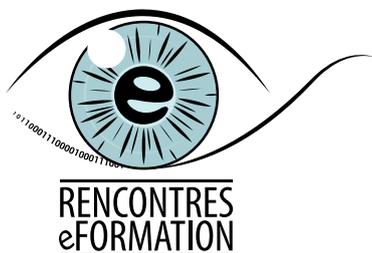


Synthèse des groupes de discussion

« Et après ? »

Organisés après chaque conférence, les groupes de discussion « Et après ? » avaient pour objectif de réfléchir, en groupe, aux applications ou aux conséquences des thèmes abordés par les intervenants sur nos métiers et nos organisations.

Ce document de synthèse a pour ambition de témoigner de la richesse des idées partagées à cette occasion. Il ne peut cependant être exhaustif de l'ensemble des sujets évoqués.



Groupes de discussion « Et après ? »

3 novembre 2020

« *apprendre dans un monde numérique* »

Introduction

Après avoir suivi la conférence de Margarida Romero, les participants étaient invités à échanger de vive voix et en groupes autour des applications concrètes sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'objectif étant d'imaginer ce que pourrait être « apprendre dans une société numérique » à partir des éléments de la conférence qui nous parlent, nous interpellent et/ou nous alimentent.

4 groupes ont échangé en parallèle, puis ont restitué en salle plénière.

Le premier temps de l'exercice consistait en un tour de salle au cours duquel chaque participant était invité à se présenter et à citer une interrogation ou une application concrète à propos des éléments proposés par Margarida Romero lors de sa conférence.

Dans un deuxième temps, les participants devaient choisir une ou deux propositions du groupe à approfondir.

Le troisième temps était consacré au travail en groupe sur la construction d'un argumentaire concernant le ou les sujets sélectionnés.



Temps 1 : les idées abordées

Parmi les idées abordées, les sujets suivants ont notamment été évoqués :

Former les citoyens de demain

Nous devons relever le défi de former les citoyens de demain par le numérique et répondre aux enjeux de notre siècle.

Rendre l'apprenant acteur de sa formation

Rendre l'apprenant acteur de sa formation permet de limiter le risque de l'écraser, l'abrutir devant son écran comme devant un média « mainstream ». Cette démarche est également positive pour la formation en présentiel pour laquelle l'apprenant adopte ou est placé dans une position de consommateur.

Une évolution des mentalités indispensable

Cette révolution numérique nécessite une évolution des mentalités de tous, managers, formateurs, apprenants. Elle questionne la construction d'une stratégie ministérielle, voire inter-ministérielle, pour apporter les solutions matérielles mais également une homogénéisation des outils, du vocabulaire, favorisant la valorisation et la mutualisation des ressources.

Prendre des risques pour innover

Parce qu'il n'existe pas de solution miracle, qu'il existe des incertitudes, il ne faut pas hésiter à expérimenter. Formateurs comme apprenants doivent s'approprier l'univers du numérique.

Créer des communautés d'apprentissage au bénéfice des formateurs et des apprenants

L'apprentissage individuel est plus performant au sein d'une communauté et favorise l'acquisition d'une compétence identifiée comme essentielle, la collaboration. La création de communautés d'apprentissage, ou de communautés virtuelles d'apprentissage doit également permettre de faciliter l'implication de l'apprenant en tant qu'acteur de sa formation.

La formation à distance et la formation par compétences

Comment apprendre par le faire lorsque l'on se forme à distance ? Ceci interroge nos façons d'appréhender nos formations, tant dans leurs conceptions que dans leurs mises en œuvre.

Formation en présentiel et hybridation

Toutes les formations ne sont pas transposables ou entièrement transposables à distance. Le numérique, en questionnant la pédagogie, peut être une opportunité d'améliorer la qualité du présentiel.



Temps 3 : les sujets développés

La transformation numérique de la formation

Connaître les différentes modalités : distanciel, l'hybride, comodale ?

Comment mixer le synchrone et l'asynchrone ?

Comment transformer le présentiel en distanciel ?

Comment faire travailler un groupe à distance en atelier ?

Le groupe s'est basé sur les retours d'expériences des participants pour répondre aux questions qu'ils avaient prédéfinies.

Connaître les différentes modalités : distanciel, l'hybride, comodale ?

Les différentes modalités :

- Le distanciel qui peut être en asynchrone et synchrone.
- L'hybride (présentiel et distanciel) permet de créer de l'inclusion et faciliter la constitution du réseau des élèves / stagiaires.
- Le comodal (une partie des étudiants présents et l'autre à distance) nécessite une attention particulière au matériel (caméra, ...) et une vigilance accrue de l'enseignant (pour tenir compte des élèves présents et à distance).

Comment mixer le synchrone et l'asynchrone ?

Les apports de connaissance se font prioritairement en asynchrone avec du elearning alors que les travaux en ateliers, les échanges avec les formateurs seront majoritairement en temps synchrone.

L'alternance des modalités permet de rendre le parcours de l'apprenant plus confortable et de maintenir sa motivation.

Comment transformer le présentiel en distanciel ?

Il ne peut pas y avoir de transposition directe : 1h de présentiel = 1h de distanciel !

Il faut se poser la question sous différents angles : le sujet, les objectifs pédagogiques, les formateurs, les modalités mobilisées, le séquençage, et aussi faire en fonction des contraintes imposées !

Cette transformation nécessite une mobilisation importante de temps pour l'ingénierie pédagogique, un accompagnement des enseignants ou des formateurs. La mise en place de groupes de pratiques, d'espaces d'échanges, de sessions de formation dédiées, de sessions de formation entre pairs facilite ce changement.

La question des problèmes liés aux matériels, à l'accessibilité des applicatifs utilisés et aux difficultés techniques rencontrées par les apprenants ou les intervenants est essentielle.

Le suivi des apprenants est plus important encore qu'en présentiel, le risque de décrochage étant accru. Les temps synchrones à distance et les différents outils de formation (plateforme LMS, classes virtuelles) permettent d'assurer ce suivi.



Utiliser des supports variés, diversifier les activités (numériques et non connectées) et multiplier les interactions permettent de maintenir l'attention et l'implication.

Comme toute formation, la formation à distance doit faire l'objet d'une évaluation.

Les retours d'expériences montrent une grande satisfaction des stagiaires (pas de déplacements, gestion du temps) et des maîtrises d'ouvrages, alors, **il faut oser !**

Comment évaluer les compétences en distanciel ?

Quelques dispositifs ont été testés :

- Les quiz : faciles à créer, mais souvent réducteurs.
- L'évaluation par les pairs : un bon outil pour les stagiaires, et notamment pour des compétences complexes, sur des rapports par exemple.

D'autres dispositifs d'évaluation sont présentés :

- Des travaux d'écriture ou de l'écriture collaborative
- La rédaction d'un rapport d'étonnement sur la formation suivie (déjà demandés sur OpenClassroom, ou FUN, ou l'INRIA).
- L'évaluation de geste professionnel à distance.
- Pour les compétences managériales, on peut faire des jeux de rôle par exemple, y compris à distance.
- La mesure d'occurrence dans des textes (création de nuage de mots sur une présentation écoutée).
- La création par les stagiaires de grille d'évaluation, particulièrement intéressant pour les métiers de l'enseignement.

La question de l'évaluation des compétences en milieu professionnel reste ouverte.

Co-construction, co-conception, mutualisation des ressources de formation à distance

Le numérique, de par sa constitution, favorise le travail collaboratif.

Les formations transversales posent des difficultés. Lorsque l'on conçoit une ressource numérique, celle-ci est généralement largement accessible. Le niveau de validation de cette ressource devient de ce fait complexe. Trouver une maîtrise d'ouvrage pour piloter et valider l'élaboration d'une formation à distance de ce type est difficile.

De même, lorsque les maîtrises d'ouvrages sont multiples, la définition d'un axe commun et la validation des objectifs se complexifient.

Les ressources peuvent être difficiles à mobiliser. Que se passera-t-il quand nous devrons travailler à grandes échelles ? Lorsqu'il faudra être plus efficace, comment cela va-t-il se passer ?

Le numérique facilite l'accès aux formations d'un point de vue géographique. Ceci est très important pour les services (parfois éloignés, parfois sans budget déplacement...). L'accès technique (connexion) et l'accès aux connaissances numériques sont cependant parfois difficiles dans les services.



Stratégie ministérielle : quels moyens matériels, humains, financiers ?

Matériels :

Le réseau ministériel n'est pas toujours satisfaisant pour permettre de se former à distance, en raison des restrictions liées à la sécurité ou de l'insuffisance du débit disponible. Une connexion Internet de qualité suffisante devrait être accessible dans les locaux pour permettre de suivre ces formations.

L'équipement informatique du personnel doit également être adéquat et performant (micro, webcam...)

Enfin, des espaces dédiés à la formation à distance pourrait être mis à disposition des agents, en particulier à ceux travaillant en open-space ou en bureau partagé.

Financiers :

Les moyens financiers mis en place doivent être à la hauteur de nos ambitions et permettre l'acquisition d'outils plus performants, mais parfois plus chers, tels que des outils pédagogiques attractifs (Klaxoon, Prezi, Netboard par exemple).

Humains :

Une révolution culturelle est à faire pour acculturer le maximum de personnes à ces nouvelles modalités (managers, agents...).

Celle-ci doit permettre de réduire les fossés entre les sphères privée/professionnelle et les générations dans le domaine du numérique.

L'adhésion de tous à cette transformation, services et agents-acteurs, dans une formule gagnants/gagnants est indispensable.

Enfin, il ne faut pas oublier les fondamentaux : former les agents quelle que soit la modalité.

Construire des communautés d'apprentissage

Comment les définir ?

C'est un lieu d'échange et de partage (réel ou virtuel), qui réunit des personnes autour d'un sujet commun.

Pour qui ?

L'ensemble des acteurs : les formateurs, les chargés de formation, les maîtrises d'ouvrages, les chefs de services, les services informatiques... et surtout les apprenants.

Pour quoi faire ?

Pour traiter ou résoudre un sujet commun, confronter les participants à une problématique et permettre à chacun d'apprendre du collectif.

La démarche participe à rendre l'apprenant acteur de sa formation et favorise la co-création.

A quel niveau ?

Le niveau est déterminé par le sujet à traiter qui peut relever d'un service, d'une région, du ministère ou de l'interministériel...

Comment ?

La question reste à traiter. N'hésitez pas à venir partager et donner votre avis sur le forum du site des rencontres.



Groupes de discussion « Et après ? »

4 novembre 2020

« 4 scénarios pour le futur de l'andragogie »

Introduction

Tout d'abord, l'ensemble des groupes a souhaité faire un bilan de la conférence du matin afin d'échanger sur le ressenti de chacun.

Pour tous, les trois grands domaines : techno, social et spatial étaient connus. Mais la dimension identitaire n'était pas formellement identifiée, et la présentation de Denis Cristol les a fortement intéressés.

Elle correspond bien au fait de mettre l'apprenant au centre de la formation.

La division en 4 scénarios, n'est pas spécialement partagée, ils sont plutôt perçus comme 4 aspects d'un même sujet qui s'influencent l'un l'autre.

Aujourd'hui, la société et donc la formation, mise énormément sur la technologie.

Les questionnements des différents groupes de discussion ont été les suivants : « comment remettre de l'humain au milieu de la course à la technologie, comment repenser la formation à distance pour l'adapter aux nouveaux besoins des apprenants, à une nouvelle vision du monde de demain? »



Constat :

Le 1er confinement s'est révélé une course à la technologie.

Aujourd'hui, on peut estimer avoir franchi certains abîmes numériques, on est un peu plus agile.

Dans l'après premier confinement, la transition identitaire, telle que présentée par Denis Cristol, est passée inaperçue. Il faut donc être vigilant dans le domaine de la formation à l'hétérogénéité des publics notamment en fonction de l'âge ou du niveau social.

Cette situation sanitaire a mis en exergue un des points positifs de la formation à distance : la possibilité de se former pour ceux qui sont éloignés habituellement des centres de formation ou qui ne peuvent pas suivre la formation physiquement pour diverses raisons.

Le développement de la formation à distance fait aussi apparaître de nouveaux besoins, les apprenants, les enseignants et formateurs, bien que communiquant par des moyens technologiques variés, peuvent se sentir isolés.

L'enseignement à distance peut être plus sélectif : déceler les difficultés rencontrées par les apprenants, repérer les décrocheurs, interpréter les comportements est souvent plus complexe.

Le domaine technologique lié à la volonté d'innovation pédagogique nourrit la convergence vers les nouveaux lieux d'apprentissage grâce à la poly fonctionnalité des lieux quand elle est pensée comme telle.

L'organisation de la formation évolue en fonction des lieux, elle permet alors de développer ses capacités, en traitant de cas concrets, de sujets pragmatiques.

Les centres de formations peuvent donc être regroupés dans deux grands pôles :

- un pôle techno et/ou polyfonctionnel
- un autre pôle social et identitaire

Mais le côté technologique peut représenter un danger si on se concentre trop sur l'outil au détriment des trois autres dimensions : sociale, polyfonctionnelle et identitaire.

Il est nécessaire de remettre de l'humain pour éviter le stress numérique.

Dans nos sociétés industrielles on assiste, depuis peu, à une modification radicale des aspirations des salariés qui tendent à privilégier une qualité de vie, à quitter les villes pour des territoires plus ruraux, plus ouverts sur les milieux naturels, à une redécouverte du sens de la vie qui passe par la prééminence de l'intelligence émotionnelle.

Certaines entreprises clairvoyantes, réagissent à cette orientation en proposant des horaires allégés, des congés supplémentaires en valorisant le bien-être au travail pariant sur une meilleure performance de salariés plus reposés plus efficaces. L'entreprise n'est alors plus considérée comme un lieu contraignant, mais devient une entreprise libérée, une entreprise mission.



Freins:

- La connexion et l'équipement matériel provoque un isolement de certaines personnes car nous ne sommes pas tous égaux. On assiste quotidiennement à une fracture numérique sociale et une tendance à l'isolement. On constate de fortes disparités sur les moyens matériels en fonction des régions, et des individus, l'accès à la technologie n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire (par exemple : en montagne, dans quelques départements ruraux, ou encore dans les territoires ultramarins) mais la fracture numérique est également très présente dans certains quartiers urbains.

- L'insuffisante prise de conscience des managers de la possibilité et de l'importance de se former via le numérique est regrettable.

La formation dans des lieux inhabituels comme les tiers lieux n'est pas toujours considérée comme une vraie formation (reconnue) par certains managers ou même certaines structures.

Une partie de la communauté éducative est formatée pour des formations classiques « papier crayons » et est déroutée par de nouvelles formes de formation.

- L'apparition de la notion de techno pédagogue peut poser difficulté si elle conduit à la constitution de deux groupes : « ceux qui maîtrisent » et « ceux qui aimeraient bien mais qui ne maîtrisent pas encore ». Il n'est pas évident de trouver des intervenants qui sachent animer ces formations et mettre à profit les spécificités de ces lieux tout en gardant l'objectif de la formation.

- La protection des réseaux au sein des administrations, bien que nécessaire peut nuire à la fluidité du transfert d'informations ainsi qu'à l'élan de créativité. (RIE, VPN, firewall...)

- La multiplicité des outils utilisés et des normes concernant les données ne permet pas toujours un fonctionnement optimal.

- Il est également difficile parfois de concilier la formation numérique à distance et l'acquisition de savoir-faire notamment liés à des pratiques, des postures ou nécessitant un entraînement gestuel spécifique (limite du distanciel).

- Les habitudes de sélection et de valorisation des individus restent largement basées sur la méritocratie et sur les compétences individuelles.

- Dans le développement du « co », il peut être plus complexe de percevoir la déshérence des personnes en difficulté, et donc d'y remédier. Les compétences individuelles sont alors plus difficiles à évaluer et à certifier.

- Cette multifonctionnalité des lieux reste en grande partie une vision très métropolitaine, ou urbaine. Se pose alors la question de l'intégration de certains territoires ruraux.

- Il n'y a pas de réelle stratégie incitative pour développer l'innovation pédagogique

- La collaboration entre le privé et le public implique de vaincre les défiances existantes entre les deux modèles. Comment concilier l'acte de formation indépendamment de l'acte productif rémunérateur ? Mettre gratuitement à disposition d'un plus large public une formation répondant à un besoin constitue un changement de paradigme qui entre en conflit avec le système marchand.



Pistes : *Comment mettre l'humain au cœur du domaine de la formation ? Vers un paradigme de nouvelle société.*

- Il apparaît important, pour développer une formation à distance de qualité, de proposer **un accompagnement plus fort des créateurs et intervenants**, par des techno pédagogues.
- S'adapter à de nouveaux publics avec des nouveaux formats (plus courts, plus percutants...), en intégrant une dimension ludique, les pédagogies actives et de nouvelles modalités pédagogiques telles que la classe inversée : aller vers l'**apprendre en mode action** dans des formats divers, en s'inspirant d'initiatives de terrain, tout en étant accompagné.
- **Revenir à la conception pédagogique**, aux scénarios pour réintégrer de l'intelligence émotionnelle, s'adapter aux nouveaux principes pédagogiques.
- Développer une formation hybride associant distanciel et présentiel, temps synchrones et asynchrones, offrant une diversité de supports pédagogiques, est la clé pour proposer une formation de qualité, adaptée aux besoins spécifiques des apprenants et favorisant leur implication dans leurs apprentissages.
- Avoir à sa disposition **un environnement numérique** d'apprentissage **performant** : disposer d'outils communs, variés, efficaces et bénéficier de bons supports techniques pour l'acquisition et la maîtrise des technologies en évolution constante.
- Il est fondamental d'**innover et d'investir sur la co-création**.
- Il est essentiel pour des raisons pédagogiques mais aussi d'efficacité et de bien-être, de renforcer le réseau en créant une communauté éducative, de travailler en réseau hors ministère, de partager les expériences.
- Trouver des partenariats entre le public et le privé avec une rémunération de l'organisme de formation, qui peut alors réinvestir dans l'outil de formation.
- **Promouvoir l'intelligence collective**, développer l'utilisation des outils collaboratifs, appliquer une pédagogie de projet, favoriser la synergie du travail en groupe.
- Dédier, à l'intérieur des structures, des lieux de formation pour les agents qui suivent une formation à distance.
- Créer un réseau avec de nouveaux partenaires et délocaliser certaines parties des formations vers des lieux alternatifs, des entreprises, des pépinières d'entreprises.
- **Valoriser la créativité**.
- Communiquer auprès des managers pour les **convaincre de l'efficacité de la formation à distance**. Faciliter l'accès à la formation sur le temps de travail, en fonction des aspirations des agents sans qu'il y ait forcément des relations directes avec les missions exercées. Valoriser ces nouvelles formes d'acquisition de savoir auprès des managers et des apprenants.



- Définir des stratégies de vérification des acquis permettant d'observer qui suit et qui décroche lors de la mise en place d'une pédagogie active, en groupe projet et en collaboration.

La certification des compétences ne doit pas être que régaliennne et il est intéressant de **développer la co-évaluation par les pairs.**

Développer la présence d'open badges à l'issue des formations.

- **Donner du sens** à la formation suivie, en développant la formation en situation de travail, axée sur la confiance et la réalisation d'une production concrète, apprendre en produisant, en équipe, en co-développement. Contribuer à développer une culture professionnelle commune.

CONCLUSION :

La place de la technologie dans le domaine de la formation comme dans l'ensemble de la société va sans aucun doute continuer à se développer et se généraliser. La maîtrise et l'appropriation de ces nouveaux dispositifs par les commanditaires et les créateurs de formation, les formateurs et les apprenants est indispensable. Il est cependant nécessaire de ne pas oublier que le numérique n'est qu'un outil qui ne peut à lui seul définir et mettre en œuvre une politique de formation efficace. Il n'est pas LA solution.

La définition d'une stratégie mettant l'apprenant au cœur du processus et intégrant les différents aspects abordés précédemment (social, identitaire) est incontournable.

En rendant l'apprenant acteur de sa formation, en formant les citoyens numériques de demain pour leur permettre d'acquérir des compétences clés du 21ème siècle (la collaboration, la pensée critique, la créativité, la capacité à résoudre des problèmes complexes) nous pouvons contribuer à relever les défis de notre temps.

