



La lettre d'information **mentor.gouv.fr**

[Gérer votre abonnement](#) | [Archives](#)

N° 3 - Mai 2023

Édito Mentor

Au terme de deux années d'ouverture, les travaux engagés sur la plateforme interministérielle Mentor permettent aujourd'hui d'offrir aux agents de la fonction publique d'État plus de 92 formations en libre accès et bien plus, en comptant les formations « métiers » proposées par leur ministère ou leur administration dans l'espace dédié correspondant.

Pour cette deuxième année, notre souhait était d'évaluer la qualité des formations, tant sous l'angle des sciences cognitives et des sciences sociales que sous l'angle des contenus. Aussi, une enquête réalisée auprès des agents montre que 90% d'entre eux sont satisfaits et que 83% pensent pouvoir réinvestir les connaissances acquises dans leur activité professionnelle.

Si l'objectif semble être atteint, l'audit réalisé sur un échantillon de formations a révélé des points d'attention et des leviers à actionner pour renforcer leur efficacité pédagogique.

Au titre du déploiement de Mentor, il appartient de souligner l'arrivée du ministère des Armées, du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche mais également celui des Sports, des Jeux Olympiques et Paralympiques, élargissant le périmètre couvert par cet accès à plus de 700 000 agents.

Côté plateforme, vous découvrirez dans cette newsletter les évolutions qui ont marqué la fin de l'année comme la bibliothèque de formation, levier de déploiement et de massification qui garantit aux acteurs de la formation une marge de manœuvre substantielle pour mettre en œuvre des formations conçues par d'autres. Citons également le nouvel outil de visualisation de données (reporting) qui va permettre aux organisations de générer des tableaux bord et des indicateurs concernant la mobilisation effective des formations par les agents.

Enfin, vous retrouverez dans cette newsletter des gages encore plus précieux puisqu'il s'agit de deux témoignages de nos partenaires, l'un proposé par le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires (MTECT) et l'autre par la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP). Quand le premier déploie Mentor tout en renforçant son appareil de formation, la deuxième publie une formation - déjà très suivie - qui invite les agents publics à « travailler autrement ».

Nous vous souhaitons une agréable lecture en attendant de vous retrouver sur Mentor !



L'OFFRE DE FORMATION

Les apprenants sont-ils satisfaits de nos offres ? Découvrez les résultats de notre enquête !

Dans une perspective d'amélioration continue, le pôle Mentor a réalisé en automne dernier un état des lieux de la **satisfaction des apprenants** quant aux formations proposées dans l'offre. Pour ce faire, **30 formations** ont été analysées, en s'appuyant sur les réponses des quiz d'évaluation remplis par les **1264 apprenants** ayant suivi ces formations.

Globalement, **90% des apprenants se déclarent satisfaits des formations** proposées dans Mentor. Plus particulièrement :

- **83%** des apprenants pensent pouvoir réinvestir ce qu'ils ont appris en formation dans leur activité professionnelle
- **82%** des apprenants pensent que le contenu des formations est adapté à leurs propres besoins en formation
- **83%** des apprenants considèrent avoir atteint les objectifs fixés dans la formation suivie

Cette analyse quantitative a dans un second temps été doublée par une **analyse qualitative**, en s'appuyant cette fois-ci sur les verbatims extraits des mêmes quiz d'évaluation. Ces derniers ont permis de mettre en exergue **deux sujets majeurs** du programme Mentor à savoir **l'ingénierie pédagogique des formations et l'expérience utilisateur & fonctionnalités relatives à la plateforme**. Concernant les verbatims relatifs à l'ingénierie pédagogique, les apprenants ont principalement partagé leurs souhaits de se voir proposer des **formations multimodales, incluant des mises en activités et ressources pédagogiques variées**. Ces verbatims n'ont fait que confirmer la stratégie éditoriale insufflée dans le guide de *référence pédagogique*. Enfin, et concernant la plateforme de formation en tant que telle, plusieurs suggestions d'amélioration ont été partagées (navigation, design...). Ces dernières seront analysées en détail afin de les intégrer dans la mesure du possible dans les plus brefs délais.

Une nouvelle enquête de satisfaction sera menée cette fin d'année afin d'établir un comparatif et déterminer si Mentor continue d'évoluer positivement et satisfaire l'ensemble de ses apprenants.



Apprentissage et sciences cognitives : nos formations sont-elles adaptées au fonctionnement du cerveau humain ?

Pour le savoir le pôle Mentor a décidé de faire appel aux sciences cognitives notamment pour réaliser un audit. C'est donc **6 formations sélectionnées** dans notre offre qui ont été analysées par deux docteurs en neurosciences dans le but d'en déterminer l'efficacité pédagogique.

Cette analyse s'est appuyée sur deux catégories de facteurs de l'efficacité pédagogique :

- Les **facteurs primaires** : ensemble des facteurs ayant un impact direct sur l'encodage et la mémorisation des informations (déconstruction de préjugés, acquisition de nouvelles informations, mémorisation et application à chaud des connaissances)
- Les **facteurs secondaires** : ensemble des éléments de la formation qui participent indirectement à l'efficacité pédagogique par l'intermédiaire d'autres processus cognitifs (motivations de l'apprenant, métacognition et régulation autonome de l'apprentissage, rapport de l'apprenant à l'apprentissage et inclusion des différents profils d'apprenants dans la formation)

Globalement, **les formations analysées favorisent l'acquisition de nouvelles connaissances**. Cependant elles **peuvent parfois manquer de mises en activités** permettant de vérifier et revalider l'apprentissage des apprenants. Parmi les préconisations citées dans le rapport d'audit, figurent la nécessité de :

- Proposer des « applications à chaud » sous la forme de mises en situation en lien avec des contextes professionnels différents,
- Proposer systématiquement une phase de déconstruction des idées reçues et de connaissances préexistantes qui pourraient rentrer en conflit avec les nouvelles,
- Permettre à l'apprenant de contrôler le rythme d'apparition des nouvelles connaissances (navigation libre et non imposée),
- Proposer davantage d'exercices et mobiliser plusieurs fois la même connaissance pour faciliter l'ancrage mémoriel,
- Prévoir plus de rétroactions (feedback) nécessaires à l'apprenant pour comprendre ses erreurs et y remédier.

Par ailleurs, et afin de **garder les apprenants motivés tout au long de la formation**, les docteurs en neurosciences invitent à **favoriser davantage les interactions entre l'apprenant et le contenu de formation**. Elles peuvent se matérialiser par **l'apparition de problèmes concrets que les apprenants devront résoudre en situation**, par la valorisation des acquis et le sentiment de progrès, par l'intégration de **témoignages d'apprenants ayant déjà réalisé la formation** et apportant des conseils ou encore par l'intégration de courts questionnaires pour valider le ressenti de l'apprenant au cours de sa formation. Concrètement, il s'agit par exemple d'envoyer des **messages d'encouragement** et de proposer des activités personnelles invitant à objectiver les acquis.

La prise en compte du profil des apprenants est également soulignée dans le rapport. Elle peut se matérialiser par de **véritables choix pédagogiques offerts aux apprenants** pour leur permettre d'**adapter leur parcours de formation** en fonction des connaissances existantes.

La mise en œuvre d'interactions sociales entre pairs ou avec des formateurs

fait également partie des recommandations et constitue un levier significatif pour renforcer l'engagement et la motivation des apprenants à l'appui de leurs apprentissages.

Ces recommandations entrent en résonance et viennent compléter les éléments déjà fournis dans la *stratégie éditoriale* et le *guide de référence pédagogique*, que nous vous invitons à relire si vous le souhaitez !



Lancement d'un parcours de formation aux usages numériques et produits collaboratifs SNAP

La Direction interministérielle du numérique propose un **parcours de formation** composé de **modules « produits numériques »** et de **modules « moments de vie au travail »**.

Les **modules produits**, forment à la **prise en main** et aux **différentes fonctionnalités** des produits collaboratifs. Les modules **Resana, Webconf, AgentConnect et France Transfert et Osmose** sont déjà en ligne et disponibles pour l'ensemble des agents. Les modules **Webinaire, Osmose, Audioconf, Tchap, MAIA et la pastille SNAP**, suivront d'ici l'été.

Cette approche produit est complétée par des **modules « moments de vie au travail »**, qui abordent des **cas d'usages concrets du quotidien des agents**, au travers de l'utilisation des produits numériques. Plusieurs thématiques seront traitées dont : **l'organisation d'une réunion, le travail hors-bureau** ou encore la **production d'un document**.

Le parcours s'effectue **100% à distance** ; les apprenants pourront se former sur les modules de leur choix, en **autonomie**, et dans **l'ordre qui leur convient le mieux**.

Chaque module sera évalué par un quiz, donnant accès à un badge numérique attestant des nouveaux éléments de compétences développés. Les apprenants pourront le retrouver sur leur compte personnel Mentor.

Cette formation a pour objectifs de faire découvrir les **produits collaboratifs SNAP** par une **approche fonctionnelle et par l'usage**, centrée sur les **bonnes pratiques d'utilisation quotidiennes numériques**. Ces modules inciteront notamment à mieux **travailler de manière collective** grâce aux produits mis à disposition des agents et **d'accompagner dans le choix des produits en fonction des usages souhaités**.

- Inscrivez-vous sur *Mentor* !
- Plus d'informations sur le parcours de formation : *ici* !





NOTRE SÉLECTION DE FORMATIONS

LES DERNIÈRES FORMATIONS PUBLIÉES

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La séquence : Éviter - Réduire - Compenser

En ligne 10h

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires



Réaliser vos projets en évitant des atteintes à l'environnement ? C'est possible au travers de la séquence Éviter - Réduire - Compenser. Venez en juger.

Cette ressource peut être suivie par ceux et celles qui s'intéressent à l'évaluation environnementale, dans le cadre de la mise en place d'un projet ou d'un programme/plan, sous l'angle réglementaire et écologique.

► [Accéder à la fiche formation](#)

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'administration écoresponsable

En ligne 30 min

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires



Explorez les actions, les postures et les comportements qui renforcent l'écoresponsabilité de notre administration. Cette formation porte sur les principes, les comportements et les situations qui renforcent l'écoresponsabilité de notre administration.

Elle aborde l'engagement de chaque service public, à tous les niveaux, à agir en faveur d'une transition écologique et solidaire durable.

► [Accéder à la fiche formation](#)

S'approprier les usages numériques et les produits collaboratifs SNAP

Accès permanent

Direction Interministérielle du Numérique



Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les usages et les produits SNAP !

- **Utiliser les produits collaboratifs** à partir des bonnes pratiques d'utilisation quotidienne des produits
- **Aider** à se poser les bonnes questions quant à son choix de produits en fonction de ses besoins
- **Développer ses compétences** sur la maîtrise des produits numériques
- **Inciter à travailler de manière collective**, grâce aux produits et bonnes pratiques présentés

▶ [Accéder à la fiche formation](#)

MANAGEMENT

Travailler autrement : les astuces à connaître, les biais à éviter

En ligne 5h

Direction Interministérielle de la Transformation Publique



Faire découvrir et comprendre les limites naturelles de notre cerveau et proposer de nouvelles pratiques pour « travailler autrement ».

Ce parcours vous permettra, en quelques minutes, de :

- Mieux maîtriser votre agenda et votre organisation de travail
- Repenser votre gestion des sollicitations numériques
- Améliorer la qualité de vos échanges avec les autres et porter un regard plus objectif sur leur comportement
- Parvenir à un meilleur équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle

▶ [Accéder à la fiche formation](#)

30 minutes pour comprendre la démarche qualité

En ligne 30 min

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires



La démarche qualité ? En moins de 30 min vous aurez des éléments.

Cette formation permet d'acquérir les connaissances de base dans le domaine de la qualité et de connaître les différentes étapes et les outils d'une démarche qualité.

Objectifs de la formation :

- Donner une définition de la qualité
- Expliciter les objectifs globaux d'une démarche qualité et citer les principales causes de la non qualité
- Distinguer produit, processus et procédure
- Identifier les étapes et acteurs d'une politique qualité
- Nommer les principales causes de risques vis-à-vis de la performance attendue d'un processus et les moyens de prévention
- Citer les outils du management de la qualité
- Citer et expliciter les 4 étapes du cycle de la qualité
- Associer les normes à leur domaine de certification

► [Accéder à la fiche formation](#)

Développer son réseau pour réussir son projet professionnel

En ligne 3h

Ministère des Armées



Vous souhaitez construire un réseau de qualité afin de réaliser vos objectifs professionnels ? Cette formation est faite pour vous ! Grâce à cette formation, vous saurez :

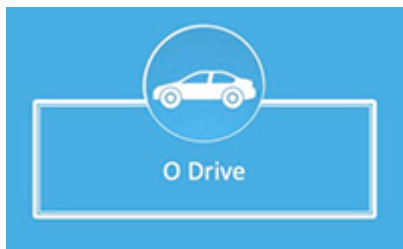
- Saisir les enjeux de la démarche réseau
- Lever les obstacles (qu'ils viennent de vous-même ou des autres)
- Identifier votre réseau
- Actionner votre réseau de manière efficace
- Développer une culture réseau
- Vous approprier la méthodologie du pitch
- Rédiger votre pitch
- Vous entraîner à l'oral

► [Accéder à la fiche formation](#)

O Drive : Faciliter la gestion de votre parc de véhicules

En ligne 3h45

Direction des Achats de l'État



Découvrez ou re-découvrez les principales fonctionnalités de O Drive !

- Pour les agents déjà formés à l'outil : revoir tout ou partie des fonctionnalités, en fonction des besoins opérationnels ciblés, afin de développer l'usage quotidien de O Drive.
- Pour les agents qui ne sont pas encore formés à l'outil : découvrir O Drive dans son ensemble à travers chaque bloc fonctionnel.

▶ [Accéder à la fiche formation](#)

NUMERIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Parcours professionnalisant chef de projet numérique métier

En ligne 66h – En présence 28h

Ministère des Armées



Direction
interministérielle
du numérique

Ce parcours interministériel, à dominante métier, s'adresse aux agents publics souhaitant évoluer vers un métier de chef de projet numérique.

- Sécuriser les projets numériques dans leurs aspects fonctionnels et métiers via une méthode de conduite de projet éprouvée et adaptée au contexte public
- Maîtriser les activités de recueil du besoin et conduite du changement
- Intégrer et pratiquer les approches produits et agiles centrées sur la délivrance de produits numériques de qualité à fort impact pour les usagers
- Situer la transformation numérique et les grandes évolutions technologiques ainsi que leurs impacts sur la transformation des métiers
- Comprendre pourquoi et comment designer des services publics de qualité, accessibles à tous
- Comprendre les enjeux et le bénéfice de l'Open data pour les politiques publiques

▶ [Accéder à la fiche formation](#)



ZOOM SUR ...

Panorama sur le management

Dans la dynamique de transformation de l'action publique, les pratiques managériales constituent un levier de modernisation des organisations. Les managers doivent avant tout posséder des capacités d'adaptation qui leur permettent de préparer le futur tout en gérant le quotidien. Le manager est donc invité à développer des savoir-faire spécifiques. Il doit notamment organiser un collectif de travail qui permette aux collaborateurs d'exprimer leurs capacités et de coopérer dans un climat de confiance.

Mentor participe à la formation des managers en posture d'encadrement et d'accompagnement des personnels : évaluation professionnelle, accueil d'un nouvel agent, utilisation du CPF, télétravail et maternité.



La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management



La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management

Autoformation de 2h - IRA de Nantes

L'objectif principal de ce parcours est de lutter contre des comportements discriminatoires à l'égard des femmes enceintes et de favoriser l'égalité femmes-hommes en milieu

professionnel.

Cette formation a plus spécifiquement pour missions de :

- Sensibiliser sur le rôle managérial dans l'accompagnement des agents à certains moments de leur vie
- Faire percevoir la complexité qu'ont parfois les femmes, en milieu professionnel, à assumer normalement leur maternité
- Démontrer que des connaissances de base en ressources humaines sont indispensables pour agir sur l'engagement et la motivation des collaboratrices enceintes
- Permettre de réfléchir à d'autres situations similaires et les anticiper, en s'interrogeant sur la posture et les connaissances à acquérir, notamment dans la conduite de certains entretiens
- Montrer les compétences techniques et managériales qui doivent être mobilisées, ainsi qu'une certaine intelligence et empathie dans les relations humaines.

► [Accéder à la fiche formation](#)



Accompagner la mise en œuvre du télétravail

Autoformation de 1h30 - PFRH Grand Est

Cette formation permet de découvrir comment :

- Accompagner, en tant qu'encadrant, les agents dans la mise en œuvre et la pratique du télétravail au quotidien
- Manager des agents télétravailleurs, développer un management par la confiance avec l'ajustement nécessaire
- Connaître le cadre juridique du télétravail et assimiler la procédure globale d'instruction d'une demande de télétravail, pouvoir répondre aux questions courantes que peuvent se poser les agents,
- Savoir s'évaluer sur sa capacité à devenir télétravailleur, savoir se positionner et s'ajuster au bon niveau.

► [Accéder à la fiche formation](#)



Accueillir, intégrer et accompagner un nouvel agent

Autoformation de 45min - DGAFP

L'accueil d'un agent dans un service est une étape déterminante pour la réussite de sa prise de poste.

En tant que Manager ou collègue, vous avez un rôle à jouer. Découvrez dans cette formation, les facteurs clés pour réussir cet accueil.

Objectifs :

- Identifier et savoir mobiliser l'ensemble des acteurs du dispositif d'onboarding
- Préparer l'arrivée d'un nouvel agent et l'accueillir
- Organiser un parcours de découverte de son environnement professionnel par le nouvel agent
- Favoriser l'intégration de l'agent et son adaptation à ses nouvelles fonctions
- Organiser des points de bilan réguliers (à 1, 3, 6, 12 mois) avec le nouveau collaborateur
- Éviter et, si nécessaire, identifier et résoudre, les difficultés d'intégration d'un nouvel agent
- Accueillir et intégrer un agent à distance

► [Accéder à la fiche formation](#)



Le CPF, un appui à ma posture de manager

Autoformation de 1h - DGAFP

En tant que manager, informez et accompagnez efficacement mes agents dans le cadre du CPF.

- Identifier les dispositifs de formation (congé de formation professionnelle, congé de transition professionnelle, etc.) pour mieux situer le CPF parmi ceux-ci ;
- Être proactif et demander à mes agents leurs souhaits d'évolution professionnelle.
- Développer mon rôle de conseil et d'accompagnement dans la mobilisation du CPF
- Assurer mon devoir d'information des agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits au titre du CPF
- Solliciter les services RH compétents pour valider la mobilisation des droits et du projet professionnel de mes agents
- Assurer la médiation avec les services RH en cas de différend.

► [Accéder à la fiche formation](#)



Mener un entretien d'évaluation professionnelle

Autoformation de 2h - DGAFP

Apprenez à préparer et mener un entretien d'évaluation professionnelle en tant que manager.

Dans cette formation, vous allez :

- Comprendre le dispositif et le processus d'évaluation professionnelle des fonctionnaires et agents contractuels, hors ICT-TCT.
- Appréhender son rôle de manager et être capable notamment de :
 - Mesurer l'atteinte des objectifs de l'année N,
 - Apprécier objectivement les résultats professionnels de l'année N,
 - Fixer des objectifs cohérents avec les missions du service pour l'année N+1.

► [Accéder à la fiche formation](#)



LES FORMATIONS À VENIR

FORMATIONS À PARAÎTRE PROCHAINEMENT

► ACHAT PUBLIC ► Fondamentaux et pratiques de la négociation dans le cadre des achats publics ► FINANCES PUBLIQUES, GESTION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE ► Acculturation des managers et de leurs équipes au contrôle interne ► Les fondamentaux des missions domaniales ► MANAGEMENT ► Impulser ou contribuer à une démarche QVT dans la fonction publique ► Parcours d'innovation managériale ► Prévention des risques psycho-sociaux : les fondamentaux ► NUMÉRIQUE ET SYSTÈME D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION ► Accessibilité pour les développeurs ► Tutoriels bureautique ► ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉTAT ► Panorama des politiques publiques ► Présentation du Conseil d'Etat et des juridictions administratives : organisation et missions ► RESSOURCES HUMAINES ► Choisir le Service Public ► Professionnel RH ► Formation des référents handicap dans la fonction publique d'État ► Identification et valorisation des compétences transversales ► Introduction à la santé et sécurité au travail dans la fonction publique : les acteurs ► La gestion administrative d'un agent public : du recrutement jusqu'à la cessation d'activité ► Accompagner les apprenants en formation hybride ► Le cadre juridique en santé et sécurité au travail dans la fonction publique ► Le DUERP, tableau de bord en santé sécurité au

travail ▶ Méthodologie de visite des lieux de travail ▶ Prévenir les troubles musculo squelettiques (TMS) sur postes de bureau ▶ RenoirH vague 2 ▶ Savoir identifier ses compétences pour constituer ses propres référentiels ▶ Sécurité des agents - code de la route ▶ Sensibilisation à la santé mentale ▶ Sensibiliser, acculturer et former les agents publics aux enjeux de sécurité et à la gestion de crise ▶ TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE ▶ Comprendre les derniers messages du GIEC et les intégrer dans ma pratique professionnelle ▶ Comprendre les enjeux et porter une stratégie de rénovation énergétique des parcs immobiliers publics ▶ VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ▶ Et si on parlait handicap au travail - module agents ▶ Recruter sans discriminer ▶ Vers un management inclusif



QUOI DE NEUF SUR LA PLATEFORME

Les nouvelles fonctionnalités

La bibliothèque de formations

Le partage de formations pour une mise en œuvre contextualisée à chaque ministère est un enjeu fort au sein de la communauté Mentor. Dorénavant, les utilisateurs avec des rôles élevés (administrateurs, responsables de formation centraux, référents locaux de formation) ont accès à une bibliothèque de formations afin de partager leurs productions avec les autres partenaires dans leur espace dédié. Il s'agit de partager des modèles de formation (appelés gabarits) ou des formations davantage scénarisées, hybrides et multimodales qu'il est possible d'adapter à un public ou à des contraintes spécifiques. Afin de définir les critères et règles de partage dans cette bibliothèque, la stratégie éditoriale du programme Mentor sera bientôt mise à jour pour en tenir compte et formuler quelques bonnes pratiques à ce sujet.

Lien vers la stratégie : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/strategie-editoriale-du-programme-mentor>

Export PDF de l'offre de formation

Il est désormais possible d'envoyer le descriptif des formations disponibles dans l'offre en format PDF. Cette fonctionnalité permet aux agents de les communiquer directement à leur supérieur hiérarchique, sans repasser nécessairement par la plateforme Mentor.

Nouveau sommaire

Toujours dans l'optique d'améliorer l'accessibilité numérique de Mentor, un nouveau sommaire a été élaboré. En plus de présenter une esthétique

différente permettant de mieux se repérer dans une formation, celui-ci s'intègre plus naturellement dans la charte graphique de l'État.

Un tableau de bord enrichi

Afin de permettre aux agents de mieux naviguer dans leur tableau de bord, un certain nombre de fonctionnalités ont été développées, à savoir :

- la possibilité d'épingler les formations pour les mettre en favoris,
- une option pour afficher ou non les sessions de formation terminées,
- une section intitulée « sessions archivées » en bas de page afin de retrouver l'ensemble des formations suivies et terminées.

Fonctionnalités de montage vidéo

De nouvelles fonctionnalités ont également été ajoutées à la plateforme Mentor Vidéo, basée sur le logiciel libre Peertube. Les formateurs et les concepteurs peuvent à présent ajouter un titre et un générique, ainsi que couper leurs vidéos au début ou à la fin grâce à l'outil « Studio ».

Outil de « reporting » pour l'analyse de l'activité des agents

Mentor s'est doté d'un outil permettant d'extraire des données statistiques (et anonymisées) mises à disposition sous la forme de tableaux de bord pour l'ensemble des ministères et des administrations partenaires. Ces tableaux de bord sont générés à partir de requêtes permettant d'obtenir des informations sur l'activité de formation des agents, à savoir des données socio-démographiques, des données relatives aux inscriptions et à l'achèvement des formations, et des données concernant les thématiques ou collections suivies. Ainsi, un ministère partenaire peut à la fois suivre la mobilisation de l'offre de formation par ses agents mais également obtenir des indicateurs concernant les formations qu'il propose sur son espace dédié. Les directions interministérielles, en tant que cheffe de file d'une collection, vont être en capacité d'obtenir des données sur la fréquentation des formations qu'elle propose ainsi que sur l'origine des agents qui les suivent.

Pour s'assurer de la souveraineté numérique des applications de l'État, le logiciel DIGDASH édité par une entreprise française, a été installé sur le cloud interne NUBO, tout comme la plateforme Mentor.



La feuille de route des développements à venir



Mentor 2.0

Après bientôt deux années d'existence, la plateforme Mentor va évoluer vers une version 2.0 en intégrant notamment de *nouvelles fonctionnalités de Moodle*. Celle-ci tendra vers une expérience utilisateur améliorée, tout en garantissant une continuité de l'interface utilisateur. Enfin, cette nouvelle version renforcera également la sécurité. Son arrivée est prévue pour le début de l'été, fin juin - début juillet 2023.

Interfaçage avec les systèmes d'information RH (SIRH)

Le développement de l'interfaçage entre les SIRH des ministères et la plateforme Mentor, permettant d'inscrire et de suivre l'état de participation des agents à une formation, est toujours en cours. Un premier lot concernant les inscriptions est à la disposition des différents éditeurs depuis la fin de l'année 2022. Un deuxième lot concernant les participations sera proposé en octobre 2023. La plateforme Mentor sera alors totalement interopérable avec les systèmes d'information RH de ses partenaires.



LA VIE DE LA COMMUNAUTÉ

Mentor ouvert aux agents de 4 nouveaux ministères

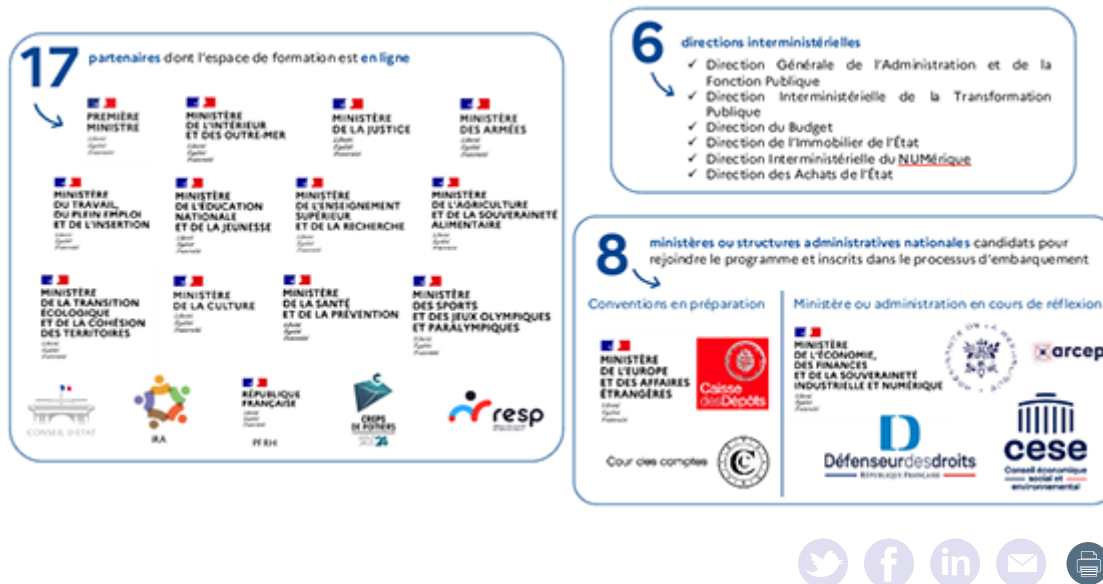
Depuis le début du mois de mars, deux nouvelles conventions ont été signées. L'une avec le **ministère des Armées** et l'autre avec la DGRH commune au **ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse**, au **ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche** et au **ministère des Sports et des Jeux Olympiques**.

Ces conventions permettent l'ouverture de la plateforme Mentor et de l'accès à tous ses contenus pour l'ensemble des agents visés dans le périmètre.

Au total, ce sont désormais 11 ministères, le service de la Première ministre et le conseil d'État qui sont concernés, soit un périmètre de plus de 700 000 agents sur les 2,5 millions concernés par la fonction publique d'État.

À noter que 2023 sera, à plus d'un titre, l'année d'un élargissement de ce périmètre qui pourrait dépasser le million d'agents d'ici à la fin de l'année civile. A ce titre, plusieurs administrations ont soit manifesté, soit confirmé leur intérêt pour rejoindre le programme Mentor parmi lesquelles figurent la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), la Cour des Comptes, le Sénat, le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) et la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Politique (HATVP).

À noter également que des travaux sont en cours pour l'embarquement du **ministère de l'Économie, des Finances de la Souveraineté Industrielle et Numérique** et du **ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères** pour l'accès à Mentor pour leurs agents.



Témoignage : déploiement de Mentor au Ministère de la Transition écologique

« Le pôle ministériel MTECT – MTE – Mer est engagé depuis de nombreuses années dans la formation ouverte à distance. L'utilisation de cette modalité de formation, complémentaire de l'offre globale proposée par notre pôle, a été renforcée ces dernières années dans le contexte de crise sanitaire que nous avons traversée. Rejoindre la communauté des acteurs Mentor en août 2022 répondait donc pleinement à l'ambition de soutenir et amplifier cette dynamique et de se saisir de nouvelles opportunités :

- **Repenser notre stratégie éditoriale**

Accéder aux formations mutualisées proposées sur Mentor, notamment dans les domaines supports transverses, nous permettra de recentrer nos efforts en matière de conception de formation en ligne sur les secteurs métiers techniques et sur les formations qui nécessitent une approche plurisectorielle en cohérence avec les politiques mises en œuvre au niveau territorial.

- **Valoriser nos savoir-faire**

Le pôle ministériel, fort de ses spécialistes de la formation en ligne depuis plusieurs années, pourra tout à la fois contribuer à la communauté des acteurs Mentor et se nourrir des expériences collectives dans la perspective de renforcer notre dynamique interne en matière de FOAD. L'entrée dans ce projet porté par la DGAFP a été l'occasion de constituer une équipe projet pluridisciplinaire qui a permis de renforcer les dynamiques internes de coopération entre les acteurs de la formation, les experts du numérique et ceux de la formation en ligne.

- **Réinterroger notre approche du numérique en formation**

Pour prendre la pleine mesure des potentialités offertes par Mentor, le pôle ministériel va se doter d'un plan d'accompagnement des acteurs de la formation qui aura pour objectifs, au-delà de la pleine appropriation de l'outil par chacun, de mieux appréhender les atouts du numérique en formation et leur parfaite articulation avec les autres modalités de professionnalisation possibles.

- **Renforcer nos collaborations avec les opérateurs et écoles du pôle ministériel**

L'adhésion à Mentor a également été l'occasion de redynamiser le lien avec les

établissements publics sous tutelle du pôle ministériel puisqu'en contrepartie d'un accès à l'ensemble des ressources ministérielles et interministérielles, plusieurs se sont engagés à contribuer à la ligne éditoriale de notre espace dans une logique de coopération et de mutualisation des ressources et des savoir-faire.

La particularité de notre pôle ministériel dans Mentor est aussi de porter la responsabilité du chef de filat (CGDD et DRH) de la collection « transition écologique et développement durable ». A ce titre, un accompagnement des porteurs de projets de formation sera pensé et une démarche particulière de design va être mise en place afin de structurer de manière optimale avec les parties prenantes cette collection qui devra permettre de répondre à l'un des objectifs phare du « schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie », à savoir, la formation de tous les agents publics au enjeux du développement durable. »

**Chantal PASEK – Cheffe de projet compétences-formation
Ministère de la Transition Écologique**



Témoignage : expérimentation de la formation « Travailler autrement : les astuces à connaître, les biais à éviter » à la DITP

« La DITP vient de publier une nouvelle formation, « *Travailler autrement : les astuces à connaître, les biais à éviter* ». Celle-ci a pour objectif de faire découvrir et comprendre les limites naturelles de notre cerveau, et de proposer de nouvelles pratiques de travail plus efficaces. Destinée à tous les agents, elle s'appuie fortement sur les enseignements issus de la recherche en sciences cognitives et comportementales. Cette formation a fait l'objet, au printemps dernier, d'une expérimentation auprès d'un millier d'agents appartenant à 8 organisations différentes.

Expérimenter suppose au préalable de définir ce que l'on attend de l'expérimentation, et donc mettre en place le dispositif d'évaluation adéquat, mais aussi être prêt, en conséquence, à modifier ce qui ressortira de l'évaluation. Ici, ce qui intéressait la DITP, c'était bien évidemment le fond, les contenus, mais aussi la forme, l'expérience-usager, et notamment la fluidité des parcours.

La DITP a d'abord mis en place un dispositif d'écoute léger sous la forme d'un questionnaire très court (3 questions) à la fin de chaque module permettant de suivre « en direct » les réactions des utilisateurs. Nous avons également exploité les commentaires et questions des agents sur le forum. Il était aussi intéressant de suivre l'activité des premiers expérimentateurs pour vérifier qu'elle correspondait bien à ce qui était attendu et, dans le cas contraire, effectuer quelques relances ciblées auprès des organisations. Pour ça, l'exploitation des journaux d'activité a été très utile.

La phase d'évaluation proprement dite doit être centrée sur ce qui est réellement utile à l'évaluateur, sans superflu. Ça peut être l'amélioration des connaissances sur un sujet donné (ici, le niveau de maîtrise de certains comportements) ou ce qui permettra de prendre des décisions (modification de contenu ou de présentation). À la fin de la période d'expérimentation, nous avons donc lancé un questionnaire afin de savoir comment la formation avait été utilisée (mesure du niveau d'engagement à chaque étape), comment elle avait été perçue (mesure de la satisfaction des agents et de la pertinence des contenus, et si elle pouvait initier des changements de comportements (perception de l'impact à travers les intentions de mise en pratique et

l'adoption de nouveaux modes de travail). Un questionnaire Sphinx (3 questions) a également été adressé aux inscrits qui n'avaient réalisé aucun module. Des relances ciblées ont permis d'assurer une bonne diversité des retours (agents à forte/faible activité).

Les réponses aux questionnaires et les données d'utilisation extraites de Mentor nous ont fait prendre conscience des changements à apporter : casser l'« effet liste » des modules par l'utilisation des formats « tiles » et « cards », insérer des fichiers de synthèse des messages-clés, ajouter un guide de l'utilisateur ou tout simplement modifier l'intitulé de la formation. »

**Vincent LAHUEC – Chef de projet innovation et accompagnement
managérial**

Direction interministérielle de la Fonction Publique



L'AGENDA

: WEBINAIRE : La mise à jour des formations



► **1er juin 2023**

- *Pour vous inscrire, rendez-vous sur la page événements*
- *de la Communauté Interministérielle des Acteurs de MENTOR*

: REPLAY DE WEBINAIRES

► **6 avril 2023**

L'évaluation des connaissances des apprenants

► **9 mars 2023**

La vidéo interactive avec H5P

► **2 février 2023**

L'hybridation en action sur Mentor

- *Pour voir et revoir ces webinaires, rendez-vous ici !*
-

Partager



[S'ABONNER](#) - [MODIFIER VOTRE ABONNEMENT](#) - [ARCHIVES](#) - [SE DÉSABONNER](#)

Directrice de la publication : Nathalie Colin - Rédacteur en chef : Yann-Gaël Jaffré
Rédacteurs : Génaël Valet, Lionel Caylat, Sara Bécard, Ariane Attou, Mathilde Gensollen
Partenaires : Ministère de l'Agriculture, Ministère de la Culture, Ministères Sociaux, RESP, IRA, PFRH

La lettre d'information Mentor est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, ministère de la transformation et de la fonction publiques. Conception et gestion : *Aphania*. Routage : logiciel Sympa. Copyright : ministère de la transformation et de la fonction publiques. Tous droits réservés. Conformément à la loi 78-17 du 6 janvier 1978 et au *règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)*, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. Pour l'exercer, adressez-vous à la DGAFP : 139 rue de Bercy - 75012 Paris ou par courriel à contact-mentor@kiosque.bercy.gouv.fr. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.