

## **La Formation Ouverte A Distance : une intégration nécessaire dans les dispositifs de formations aux professions sociales.**

**Agnès Fostel**, Cadre pédagogique à l'IRTS de Franche-Comté, titulaire d'un DESS d'ingénierie pédagogique en Formation ouverte à distance (FOAD).

**Philippe Hirlet**, Cadre pédagogique à l'IRTS Lorraine, responsable du CAFERUIS, sociologue et coordinateur du département de recherche.

**Axel Othelet**, Directeur général de l'IRTS de Franche-Comté, sociologue

### **Introduction**

Des pratiques pédagogiques innovantes existantes dans les centres de formation au travail social, la FOAD fait partie des méthodes en développement. Elle s'utilise dans des formations en travail social de niveaux différents (du niveau 5 au niveau 1). L'objet de cet article est de mesurer, à partir d'expériences de gestionnaires de plateforme, de cadres pédagogiques, d'étudiants utilisateurs, s'il y a des impacts différentiels dans les apprentissages en fonction du public, de son âge, de son niveau d'étude, de sa fonction dans les institutions (cadre ou non cadre). L'accès à la FOAD est-il facilité sur le lieu de travail de la même façon pour un directeur, un chef de service ou un AMP (Aide médico psychologique) ? Quels apprentissages préalables sont-ils nécessaires sur le plan cognitif, sur le plan opérationnel de l'utilisation de l'outil informatique ? Pour cela, nous envisageons de croiser des données recueillies dans un contexte interrégional en Franche-Comté et en Lorraine. Les dispositifs de FOAD engagent toute une série d'autres questions qu'il conviendra d'approcher : de quel type de FOAD parle-t-on ? Les approches sont-elles différentes en fonction du public accueilli en formation ? Quelles organisations des cursus de formation et des parcours individualisés faut-il mettre en place ?

Un second niveau de réflexion s'articule autour de la contrainte du contexte économique rencontré aujourd'hui dans de nombreux secteurs d'activité dont le champ social et de la formation n'échappent pas. Nous sommes confrontés à des demandes de plus en plus pressantes de la part des employeurs qui souhaitent voir leurs salariés passer de moins en moins de temps en formation en présentiel, afin de demeurer « productif » dans leurs activités professionnelles quotidiennes. De plus, la mise en place des ECTS (European credits transfer system) contribue à l'autoformation via le travail personnel et le travail en distanciel, les deux temps devant être valorisés et reconnus comme temps global de formation pour les étudiants/stagiaires.

Quels sont les enjeux de ces types de dispositifs pédagogiques sur le plan financier et dans un contexte économique tendu pour les institutions sociales et de formation ? Quelles sont les limites de ces dispositifs ?

Cet article se propose de reprendre ces différents questionnements, à partir de la porte d'entrée de la FOAD que nous souhaitons approcher par le truchement des publics.

## I. Quelle approche de la FOAD ?

Aldous HUXLEY, dans son ouvrage « Le meilleur des mondes » paru en 1932 indique que « *La science et la technologie seraient utilisées comme si, tel le repos dominical, elles avaient été faites pour l'homme, et non (...) comme si l'homme devait être adapté et asservi à elles.* »

C'est complètement dans cette dimension que nous faisons nôtre la vision de la FOAD pour l'apprentissage des étudiants/stagiaires dans le champ du travail social. Il s'agit de développer des outils qui favorisent le développement des compétences de l'humain et non de transférer cette compétence vers la machine. D'ailleurs, la formation en ligne ne peut se mettre en œuvre en étant décontextualisée du public auquel elle s'adresse, dans la mesure où la FOAD « *est un dispositif de formation organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs, qui prend en compte la singularité des personnes dans leurs dimensions individuelle et collective et repose sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiations pédagogiques humaines et technologiques, et de ressources* » (en référence à la Conférence de consensus - Collectif de Chasseneuil de 29 mars 2000).

Le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE) ainsi que la banalisation massive d'Internet, permettent d'imaginer de nouvelles manières d'accéder à des savoirs, à des savoirs faire, voire à des nouvelles façons d'apprendre pour les étudiants des professions sociales.

Aujourd'hui, les institutions, y compris celles du « social », sont connectées à Internet ; les particuliers, les « bénéficiaires » de l'action sociale éprouvent de l'engouement pour cet outil de communication ; les étudiants échangent via les réseaux sociaux.

Certaines compétences peuvent s'acquérir à distance, grâce à une motivation des étudiants et des formateurs, en vue d'aboutir à un apprentissage collaboratif ; ce qui permet d'établir la notion de groupe de formation et de formation par le groupe. La formalisation par l'écrit permet une meilleure préparation à l'examen. Ce type d'action de formation, par sa réflexivité, prépare les futurs travailleurs sociaux à une utilisation avec leur public.

En effet, c'est leur permettre aussi de transférer leurs compétences à des nouvelles pratiques avec les personnes accompagnées, voire des nouvelles façons de communiquer et d'avoir accès à l'information. Tout le monde parle de la « e-formation », même si partout il y a des tentatives de s'y mettre, encouragé sans doute par les mesures et les discours incitatifs de nos gouvernants dans le cadre de la formation et de l'éducation tout au long de la vie, cela a pour effet d'accélérer l'usage de l'outil informatique. La FOAD, dans le domaine de la formation aux professions sociales, semble encore aujourd'hui au stade de l'expérimentation et de ce fait, un terrain relativement vierge contrairement à des domaines comme la formation des langues, de l'informatique bureautique, de la communication,... Pour l'instant, il nous semble que les préoccupations des institutions ont été les réformes des diplômes du travail social, la mise en place des ECTS (European credits transfer system) et il serait peut-être judicieux, avec l'arrivée des Hautes Ecoles Professionnelles en Action Sociale et de Santé (HEPASS), de développer les mises en commun de ressources pédagogiques entre les centres de formation, voire de développer une formation en ligne dans le domaine du travail social. Les intérêts ne sont plus à démontrer.

Dans le cadre de la formation, les TICE sont des supports pédagogiques additionnels.

L'apprenant peut remédier à des lacunes ou occuper du temps gagné sur le reste du groupe ; le formateur peut ainsi se centrer sur l'apprenant, en personnalisant le contenu et en individualisant le parcours correspondant aux besoins de la formation et à la compréhension

du scénario : il s'opère un réel rapprochement du plan d'enseignement et du plan d'apprentissage.

Ces supports de base aux apprentissages se font par la personnalisation et l'individualisation des objectifs, du contenu, du rythme, des moyens, de la durée, de l'évaluation.

Les outils synchrones (visioconférence, bavardage, ...) permettent d'intervenir dans l'instant par une gestion de l'immédiateté, par exemple dans le cadre d'un stage à l'étranger pour les Educateurs Spécialisés (ES) et les Educateurs de Jeunes Enfants (EJE) à l'IRTS de Franche Comté.

Les outils asynchrones (forum de discussion, courriel...) peuvent également se faire en moment différé avec pour objectif de maintenir un lien relationnel et une dynamique de groupe, rompre l'isolement d'un étudiant dans le cadre de l'alternance des lieux, permettre un travail collectif entre les étudiants et aboutir à la co-construction d'un savoir. Par exemple, dans le cadre des formations supérieures comme le CAFDES et le CAFERUIS, les cadres en formation sollicitent, voire revendiquent la possibilité de se former sans se déplacer, de se former sur des temps « rendus disponibles » sur leur lieu de travail et permettre ainsi de concilier obligations professionnelles et formation.

Des nombreuses études sont menées sur les interactions et changements cognitifs dans les groupes d'apprentissage à distance. La communication d'Anna Scius Bertrand a pu montrer combien des outils comme les serious game peuvent également être source d'interactions sociales productrices de changements cognitifs individuels et permettent à un groupe de se consolider, se modifier.

À titre d'illustration, observons, à présent, l'exemple de pratiques pédagogiques menées dans quelques formations de niveaux différents et dans des centres de formation du Grand Est de la France.

## **II. Des expériences plurielles :**

### **1. Expérimentation Franc-comtoise du niveau IV au niveau III :**

L'IRTS de Franche-Comté a testé, lors d'une expérimentation, l'utilisation d'une plateforme avec la filière ES « cours d'emploi, » soit les étudiants ES en apprentissage, les tuteurs terrain des sites qualifiants et le responsable de la formation ES.

Par la suite, l'utilisation de la FOAD a été laissée à l'appréciation des responsables filières. Ainsi, la responsable de la filière CESF et de la filière TISF a utilisé des plateformes accessibles sur Internet soit à son initiative, soit gérée par les étudiants eux-mêmes. L'origine de l'impulsion a eu des effets sur une utilisation plus prégnante par les étudiants. La notion de durée de formation est également importante ; pour les formations en 1 an (AVS, AMP, 3<sup>e</sup> année de CESF), le 2<sup>e</sup> semestre est majoritairement consacré à la préparation au diplôme et les étudiants ont besoin d'une individualisation de parcours qui ne favorise pas le travail collaboratif entre pairs. En CAFDES, en ME, ...l'initiative est aujourd'hui laissée aux étudiants ; en CAFERUIS, une plateforme gérée en partenariat avec un vacataire a été à l'initiative de l'équipe pédagogique.

Les éléments de réflexion, résultats de travaux de recherche appréciés en termes tant qualitatifs que quantitatifs et méthodologiques, servent de base à cette réflexion qui devra ensuite être plus approfondie et/ou plus large ou au contraire plus resserrée sur une partie de l'institution.

### Typologies de communication en FOAD

Nous avons recensé le type des échanges pour connaître la typologie de communication en fonction des acteurs.

	Synchrone	Asynchrone	Commentaires, limites
Echange entre formateurs	X	X	Mutualisation des ressources, Contacts possibles même en cas de non présence à l'IRTS
Echange entre formateurs et tuteurs	X	X	Préparation visites de stage Echanges suite aux réunions tuteurs Travail collaboratif pour le livret de formation Gestion heures déléguées aux sites qualifiants
Echange entre étudiants	X	X	Apprentissage collaboratif entre/par les pairs, Mise en situation et jeux d'interaction Modération quelquefois nécessaire
Rendu de travail individuel (ex. fiches de lecture)		X	Peut permettre une visualisation par le groupe
Rendu de travaux collectifs ex. stage milieu		X	
Consultation des informations administratives		X	

#### - Informatisation, contrainte institutionnelle et organisationnelle

La mise en place de la FOAD nécessite des aménagements du temps de travail pour le formateur qui peut avoir la possibilité de travailler avec les étudiants et les tuteurs terrain en dehors des horaires d'ouverture de l'institution et hors lieu de travail (pour réaliser des visioconférences le soir, le samedi, le dimanche, en horaires décalés pour tenir compte des décalages horaires lors d'un stage à l'étranger, pendant les vacances pour le suivi des étudiants en stage sur un site qualifiant ou accompagner un travail d'écriture, ...).

Le contrat de formation doit également spécifier les contraintes, attentes, moment et durée de formation via une charte internet (actuellement il s'agit plus d'un « contrat moral » entre le formateur - permanent ou vacataire - et l'étudiant définissant les temps de réponse par exemple).

#### - Un autre rapport au savoir ? À l'enseignant ?

Au-delà d'un nouveau rapport au temps et à l'espace pour l'étudiant, pour le cadre pédagogique et les institutions (employeurs, sites qualifiants et centres de formation), l'avantage vient de la flexibilité et de la souplesse des temps d'apprentissage, une meilleure disponibilité et un continuum de formation en dehors des temps de regroupement, notamment pendant l'alternance de la formation des travailleurs sociaux. Un formateur a exprimé « *sa crainte de l'absentéisme aux séances en présentiel en cas de mise en ligne des cours* ». Pour un suivi de mémoire, un formateur indique qu'il est amené à « *formaliser toutes ses remarques par écrit, l'échange virtuel n'empêche pas une rencontre physique complémentaire* » mais il est à noter que « *le courriel s'immisce moins dans la vie privée* »

*qu'un appel téléphonique ».*

La réticence vient des changements de pratiques pédagogiques : les schèmes d'utilisation sont une dominante pédagogique traditionnelle de face à face et une transmission en direct des savoirs, savoir-être et savoir-faire. Le frein à l'intégration des TICE peut être une peur de la perte de la relation humaine. Nombreux sont ceux pour qui : « *relationnel équivaut à face à face pédagogique* » (de par la méconnaissance des processus de la FOAD) : d'où l'importance de mettre en avant l'accompagnement personnalisé à distance. Toutefois, un formateur estime que la culture du travailleur social privilégie le « relationnel » : « *l'innovation viendra rompre cette résistance à l'écrit grâce aux possibilités nouvelles qu'offre cet apprentissage collaboratif par l'intermédiaire de la mise à distance.* ». Sans faire de l'âge une barrière à l'accès aux TIC, les jeunes générations semblent « plus à l'aise » avec leur utilisation : d'une formation initiale à l'autre, l'âge moyen de la promotion peut varier de 23 ans pour les filières CESF ou EJE et de 32 ans pour les AMP par exemple. Par ailleurs, l'accès au TIC sur le lieu de travail peut permettre une prise en main plus facile, pour les formations supérieures.

La démarche d'apprentissage collaboratif permet de rompre avec l'isolement et l'individualisme des étudiants, mais un formateur évoque « *un vol de propriété intellectuelle des étudiants entre eux* ». En effet, la mise en ligne doit respecter la notion de droits d'auteur ; les étudiants ne doivent pas « ouvrir » la plateforme à des étudiants d'une autre centre de formation sans l'accord du collectif « apprenant, formateur du centre de formation et du site qualifiant ». La FOAD est un processus de travail collaboratif qui consiste à penser la connaissance comme vivante et qui permet d'entretenir une logique de production de qualité à l'égard des cours. Elle constitue une véritable invitation pour une "professionnalisation tout au long de la vie". Elle permet aux stagiaires de leur faciliter l'accès aux contenus d'enseignement et d'alléger éventuellement les coûts liés à la formation.

La FOAD et l'accès au TIC permettent de faciliter des fonctionnalités administratives telles que :

- l'organisation de l'institution : le site de l'IRTS diffuse et peut diffuser les informations générales nécessaires,
- la gestion des inscriptions des niveaux V à I est assurée par les secrétariats par l'intermédiaire d'une base de données, ainsi que la gestion des ressources humaines,
- l'envoi des emplois du temps, des calendriers se font par mail, les lettres de commande aux formateurs internes également,
- l'administration du centre de documentation est réalisée par un logiciel documentaire accessible en interne et en externe.

#### - Des limites :

La réforme des diplômes (et la mise en place des ECTS) a rendu obligatoire une formation en langues vivantes pour les Conseillers en Economie Sociale Familiale (et facultatif pour les Assistants de Service Social) ainsi la FOAD en langues, via une plateforme, s'est mise en place à l'IRTS de Franche-Comté en allemand, anglais, néerlandais, chinois, italien espagnol, français langue étrangère pour les étudiants venant des autres pays (ou potentiellement des personnes en difficultés en français). Un réel travail d'accompagnement des étudiants est nécessaire. La mise à disposition de l'outil, même performant, ne suffit pas !

#### - Utilisation des TICE pour le public des travailleurs sociaux

Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) travaillent avec les TIC de longue date dans

des centres de ressources, avec des logiciels à destination de la lutte contre l'illettrisme ; le projet imago<sup>1</sup>, présenté en février 2013 à l'initiative d'entreprises commerciales, est une illustration de programme de formation sur mesure. La formation en ligne, via un serious game et une plateforme, apparaît être aujourd'hui un moyen efficace de toucher cette population, sortie d'un système de formation traditionnelle. L'utilisation de cet outil et moyen de communication permet de motiver et de valoriser des personnes « fragilisées ». Le domaine commercial commence à s'intéresser à ce public : des éditeurs de plate-forme de formation à distance participent à des projets pilotes européens, qui ont pour but de permettre à des personnes en situation sociale difficile de se ré-insérer au travers de programmes de formation sur mesure. Les travailleurs sociaux de niveau III et IV ne peuvent-ils pas davantage communiquer et valoriser leurs savoirs faire et leurs connaissances des publics en difficultés pour travailler en partenariat avec les éditeurs ?

## **2. L'expérience de la FOAD au sein des formations à l'encadrement**

L'IRTS de Lorraine s'est engagé à titre expérimental en 2010, avec d'autres centres de formation au niveau national<sup>2</sup>, dans une réflexion autour des enseignements en e.learning ; ce projet a permis de réfléchir aux contenus des enseignements dispensés dans le cadre des formations supérieures et de mettre au point des enseignements à distance dans trois matières : droit du travail, management et sociologie des organisations, gestion budgétaire. À l'IRTS de Lorraine le choix a été fait de créer un cursus de base avec des enseignements communs aux formations CAFERUIS et CAFDES structuré autour des référentiels professionnels des deux formations. D'autre part, les formateurs n'ont pas fait le choix de produire un dispositif de formation intégralement en FOAD, ils ont privilégié l'alternance présentiel/distanciel. La FOAD a donc été présentée aux stagiaires des formations à l'encadrement comme un dispositif souple leur permettant d'approfondir les compétences et connaissances apportées par les formateurs dans un enseignement classique, voire de prolonger celles-ci grâce à l'outil informatique et sans contrainte de temps et de lieux.

La FOAD permet de prendre en compte les apprentissages non formels et informels grâce à une plate-forme collaborative qui est un espace de communication synchrone et asynchrone (cours, chat, forum, vidéo conférences, liens internet directs permettant l'accès à des références théoriques) pour créer des parcours formatifs personnalisés. Cet outil formatif permet ainsi de répondre aux développements importants des parcours personnalisés. Les outils e.learning optimisent le travail collaboratif en s'appuyant sur la pédagogie distancielle. Pour les formateurs, il devient alors possible de participer à la production d'informations dans une logique de gestion de projet en réseau et à distance, ce qui accroît la réactivité et la fluidité de l'information ainsi que la diversité des supports et la capitalisation des connaissances. La mise en œuvre d'un tutorat est indispensable pour accompagner les stagiaires et les rassurer sur le travail engagé.

Le dispositif favorise la permanence des contacts entre les étudiants et les formateurs en utilisant toutes les possibilités offertes grâce aux outils liés à Internet. Il place l'apprenant comme véritable acteur de sa formation qu'elle soit en présentielle ou en distancielle.

---

1 Projet imago de l'entreprise de formation Formagraph à Besançon

2 L'IRTS de L'Île de la Réunion et l'ARAFDES à Lyon. Le projet global a été financé par UNIFAF. À la suite des travaux pédagogiques menés par les trois centres de formation, un campus numérique a vu le jour : [www.sanais.fr](http://www.sanais.fr). Depuis son lancement, le projet a connu un certain succès enregistrant à ce jour plus de 800 utilisateurs dans les trois régions. Les trois partenaires s'interrogent désormais sur la continuité du projet et sur la manière de le faire vivre et connaître au niveau national auprès d'Unaforis et des autres centres de formation.

- Les apports de la FOAD pour le quotidien des apprenants : renforcer l'appétence à se former

La souplesse d'utilisation de l'outil informatique permet de se former aux heures et moments de la semaine qui conviennent le mieux. Il devient donc possible d'aménager ses temps de formation en fonction de ses contraintes personnelles et professionnelles.

La formation se fait selon un calendrier personnalisé, établi par un responsable de formation afin de s'adapter au mieux aux besoins des stagiaires. Cette souplesse de fonctionnement et cette proximité permettent au plus grand nombre de s'engager dans un processus de formation dynamique sur une logique d'alternance entre présentiel et distanciel.

Bien que les parcours de formation se déroulent selon une approche individualisée, le dispositif est conçu pour éviter l'apprentissage isolé. C'est pour cette raison que la formation est dispensée en alternance par des enseignements et des accompagnements à distance et des apprentissages en présentiel mis en œuvre par l'IRTS de Lorraine en s'appuyant sur :

- Un conseil scientifique garant des contenus de formation en liens avec les référentiels professionnels du CAFDES, du CAFERUIS
- Des ressources pédagogiques (cours, exercices, évaluations, tutorat)
- Un accompagnement pédagogique et un appui technique personnalisés
- Une alternance et une individualisation des modalités de formation
- La mise en ligne de cours de qualité basés sur des stratégies d'apprentissages adéquates ainsi que sur la conception de banques de données
- Un tutorat à distance qui comporte une aide méthodologique sur l'organisation du travail, une aide à la motivation, une aide sur le contenu, sur la compréhension et l'appropriation des connaissances, une aide à l'évaluation
- Une gestion centralisée et active des sites qualifiants permettant des échanges réguliers entre formateurs, tuteurs/référents et stagiaires
- L'élaboration d'une convention de formation<sup>3</sup> entre le stagiaire, l'employeur et l'institut et dont la rédaction doit être très précise. Convention qui doit mentionner le volume horaire effectué en FOAD de manière à être reconnu comme du temps réel de formation (comme en centre) par les OPCA et les employeurs financeurs.

#### - Ce que permet la plateforme

La plateforme est l'outil qui devra permettre la mise à disposition de contenus de formation relatifs aux référentiels professionnels CAFDES/CAFERUIS. Elle favorise l'organisation et le suivi des parcours pédagogiques individualisés et assouplit la gestion du temps entre travail de formation et emploi réel.

Le stagiaire se connecte pour suivre un cursus de formation, échanger avec son tuteur et les autres stagiaires, réaliser des exercices et des travaux (enquêtes de terrain, diagnostics, Note d'Aide à la Décision (NAD), suivi mémoire, expertise technique).

Des outils complémentaires existent également sur la plateforme : Courriels ou e-mail,

---

3 Circulaire DGEFP, n° 2001, du 20 juillet 2001, sur la FOAD.

forums de discussion, échanges entre groupes sur un sujet donné, chats, quiz et vidéos (permettant des mises en situation), espaces virtuels de travail en commun, séminaires et groupes de travail, tutorat, planning et architecture des formations.

#### La FOAD en Lorraine : quel bilan<sup>4</sup> ?

Il est clair, les bilans réguliers effectués avec les stagiaires CAFERUIS et CAFDES l'attestent, que le dispositif FOAD favorise grandement la réussite à la formation des cadres du secteur social. L'accès à la plateforme leur permet de gagner du temps et aussi de se consacrer à distance aux cours et également à la préparation de certaines épreuves de certification<sup>5</sup>. Quelques extraits de bilans écrits par des stagiaires CAFERUIS sur la partie MGRH peuvent ici être intéressants : « *L'intérêt majeur réside dans une accessibilité permanente au dispositif à travers le web (convivialité, interactivité, non déplacement physique). La formation en ligne se plie à ma disponibilité, j'utilise l'espace en mode auto-formation, devenant acteur de mon propre apprentissage* ». Ou encore « *après avoir découvert la plateforme, j'ai fait le constat d'un outil simple et intéressant. Cela permet de renforcer et de développer les cours en s'appuyant sur les compléments théoriques et les vidéos qui sont accessibles sur Sanais. La plateforme est une véritable ressource pédagogique, elle doit continuer à évoluer...* ».

Du côté des améliorations, il faut retravailler sur les quiz et les tests de positionnement qui existent sur la plateforme (les résultats aux tests ne sont pas assez explicités) et continuer à alimenter par des supports de cours et créer encore des vidéos et des liens Internet permettant un large apprentissage différencié pour les stagiaires.

#### - Enjeux et évolution des formations à l'encadrement, est-ce que la FOAD peut permettre de renouveler les approches pédagogiques ?

En ce qui concerne les formations sociales en règle générale, et en particulier celles de l'encadrement, il y a eu lieu d'agir, car en matière de FOAD un certain retard a été accumulé par les centres de formation. En effet, les formations de niveau II à I doivent être (re)pensées de manière à proposer un système de passerelles entre les différents titres - diplômes d'Etats ou Certificat d'Aptitude - lesquels sont officiellement inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), ce qui nécessite de la part des centres de formation de mettre en place des architectures et des cursus innovants afin d'articuler les diplômes du travail social en tenant compte des logiques différentes de dispenses ou d'allègements. Le cursus de formation doit offrir ainsi un parcours individualisé au stagiaire, lequel doit intégrer un raccourcissement concret du temps en présentiel (temps de présence au centre de formation), le e-learning peut être utilisé pour alléger les parcours. « *De ce fait, l'utilisation des technologies numériques est une plus-value qui permet d'affronter la concurrence. La dynamique d'apprentissage est différente, plus attractive et interactive ; l'outil informatique est sans limite du point de vue de l'innovation pédagogique et plus ludique qu'on l'imagine* » (D. Gallinaro et Ph.Hirlet, Formation Santé Social, 2012).

---

4 Le premier bilan est de considérer que les connaissances de base de l'outil informatique n'ont pas été un frein quant au maniement de la plateforme collaborative. Il resterait à affiner cette affirmation en menant une étude approfondie par générations : entre les plus âgés de nos formés et les plus jeunes.

5 C'est précisément le cas pour la certification de l'unité de formation 3 du CAFERUIS, intitulée « management d'équipes » que nous avons articulé à une vignette vidéo présente sur la plateforme Sanais et qui permet aux stagiaires de se former aux attendus de l'épreuve et de s'auto-former pour réussir dans l'exposé de la situation managériale qu'il tire au sort et pour adopter une certaine posture de cadre à l'égard des jurys.



La logique européenne d'harmonisation des formations post-baccalauréat nécessite dans le cadre de la mise en crédits (European Credits Transfert System : ECTS) de veiller à articuler le temps de formation dans son intégralité, l'ensemble composite du temps de travail (face à face pédagogique et travail personnel de lecture et d'écriture) lié à la formation, doit être valorisé. Cet apprentissage personnel doit être reconnu à l'échelle européenne, la FOAD doit rentrer en ligne de compte, car elle permet d'éviter des temps de déplacement en centre de formation. Le temps de travail réalisé au domicile par le stagiaire doit rentrer dans la globalité des crédits affectés.

## **Conclusion**

Nous avons montré, tout au long de cet article, la réalité du développement de la FOAD dans les apprentissages, ainsi que la nécessité de développer cette pratique pédagogique dans le champ des formations aux professions sociales.

Au-delà des intérêts liés aux effets de cette méthode dans la compréhension et la maîtrise des éléments transmis, mais aussi sur la rationalisation du temps de présence des salariés sur leur lieu de travail - qui représentent une grande part de nos publics en formation -, il semble important d'évoquer d'autres enjeux pour le travail social.

Dans les débats actuels sur le maintien du dispositif pédagogique de la formation en travail social et demain dans le cadre de la mise en place des HEPASS, il faut veiller à développer une certaine performance de nos cursus. C'est en effet à partir de ces innovations que nous pourrions contrer les velléités d'universitarisation et aussi nous inscrire véritablement dans la réflexion sur l'existence de la discipline « travail social ». Le travail social n'étant plus seulement considéré comme objet de recherche pour les sciences sociales mais devenant une discipline académique à part entière (ce qui est le cas dans beaucoup d'autres pays).

En effet, si nous souhaitons que notre modèle de formation, ainsi que le champ pour lequel nous formons, reste dans la course à la concurrence – ce que nous pouvons déplorer par ailleurs - il nous faut être innovants et imaginatifs en ce qui concerne les pédagogies déployées. Les ressources infinies permises par les méthodes de formation en ligne ne pourront que permettre une amélioration des compétences des travailleurs sociaux de demain. Compétences largement exploitables dans des contextes de plus en plus difficiles à comprendre et de façon à se situer au mieux pour offrir une réponse toujours plus adaptée aux difficultés des usagers ainsi que pour faire face à la complexité grandissante de la gestion et de la mobilisation des organisations d'action sociale.

## Bibliographie

### Ouvrages

- Bouffartigue P., *Temps de travail et temps de vie*, PUF, Paris, 2012
- Duribreux F., *Informatique et travail social*, Alternatives sociales, Paris, 1988, 159 pages
- Carré Ph., Moisan A., Poisson D., *L'Autoformation, Perspectives de recherche Collection « Formation et Pratiques »*, PUF, Paris 2010
- Carré P., *L'Apprenance - Vers un nouveau rapport au savoir*, Edition Dunod, Paris, 2005
- Conseil supérieur du travail social, *Nouvelles technologies de l'information et de la communication en travail social*, Rennes, ENSP, 2001
- Glikman V., *Des cours par correspondance au e-learning* Paris, PUF, 2002
- Jezegou A., *La formation à distance : Enjeux, perspectives et limites de l'individualisation*, Ed. L'harmattan, collection Education formation 1998
- Jezegou A., *Formations ouvertes : libertés de choix et autodirection de l'apprenant*, Ed. L'harmattan, collection Education formation 2005
- Verrier C., (Collectif), *Le plaisir d'apprendre en ligne à l'université - Implication et pédagogie*, Ed De Boeck, Collection Perspectives en éducation, 2009

### Articles

- Formation Santé Social, n° 25, *La formation à la pointe – Sanaïs.fr; un campus numérique partagé*, septembre 2012
- Nouvel observateur, Hors série Société, *Les enjeux des TICE*, Janvier 2013

### Sitographie

- Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20.07.2001 sur la FOAD, <http://www.centre-info.fr/FOAD.html> consulté le 8 février 2013
- Faire entrer l'école dans l'ère du numérique, <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/faire-entrer-l-ecole-dans-l-ere-du-numerique> consulté le 7 février 2013
- Ministère de l'emploi et de la solidarité. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : Circulaire DGEFP, N° 2001/22 du 20 juillet 2001, relative aux formations ouvertes et/ou à distance (FOAD).