

Susciter une organisation du travail en éducation spéciale allant vers le savoir, la connaissance et la certification...

Est-ce possible ?

De la langue de bois managériale à la Parole...

Résumé : *Nous souhaitons vous proposer la présentation de retours d'expériences mis en œuvre depuis mai 2011 à travers l'usage d'une plateforme technologique d'apprentissage « Moodle » (www.foyerstg.pro) au sein des foyers d'hébergement de la Mutuelle Vivre Ensemble (www.vivre-ensemble.org). Les Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) peuvent rendre visible cette posture réflexive sur la durée. Cette réflexivité visible se construit, s'inscrit, aussi dans le temps. Elle s'élabore par un passage d'une tradition orale à une démarche écrite qui laisse une trace pour permettre des feed-back, de la compréhension de l'analyse sur l'action. La mémoire de cette réflexivité aiguise notre discernement professionnel pour à son tour devenir action sur laquelle nous pouvons construire, évoluer, changer, nous adapter. Les NTIC identifiés ici ne sont que des outils permettant ces actions au service des professionnels (ex : mise à disposition d'un espace de travail d'auto-formation en vue d'une certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES)), eux-mêmes au service des personnes accueillies. Ainsi les NTIC peuvent permettre de résister à la tentation d'un totalitarisme par la mise en œuvre d'une alternative s'appuyant sur l'altérité : une institution pensante. Ce dispositif postule qu'approfondir le contenu d'une posture professionnelle au sein de l'éducation spécialisée, dans un climat de travail serein et participatif, est au bénéfice du résidant et de sa famille.*

Introduction

C'est à partir d'une démarche réflexive (le fait de penser sa pratique) concernant l'organisation des foyers d'hébergement « La Maison » de Saint Germain En Laye (FHSTG, dorénavant) et plus particulièrement celle touchant à l'usage des NTIC que ces retours d'expériences s'élaborent. Nous décrivons dans un premier temps le contexte institutionnel de l'action au travers de quatre expériences utilisant les NTIC. Ces expériences seront décrites avec des détails décroissants dans l'objectif de faire comprendre l'usage de la plateforme technologique utilisé. Le détail de la description précédente est un appui de compréhension pour la suivante. Nous remercions ici l'équipe socioéducative des FHSTG de sa lecture concernant cette première partie. Cette lecture partagée permet de dire et de tendre vers une description de l'action la plus juste possible. Cette écriture s'inscrit dans une suite donnée au Schéma Directeur du Système d'Information des FHSTG transmis à l'Agence Nationale de l'Appui à la Performance en 2013. Nous tenterons de montrer comment les NTIC sont une réponse à la notion de « banalité » dans l'organisation du travail de l'établissement. Celle-ci peut alors emprunter au moins deux voies possibles : une voie rationnelle ou une voie constructiviste. Enfin nous tenterons d'expliquer à partir d'une même plateforme technologique comment cette dernière peut ouvrir une perspective pour étayer l'élaboration de savoirs d'action soutenant la certification du DEES par la validation des acquis de l'expérience (VAE, dorénavant) au sein d'une organisation de travail. Notre premier contact avec cette plateforme technologique a eu lieu au cours de notre cursus universitaire avec la faculté de Besançon. Ce cursus en « e-learning » a fait l'objet d'un

ouvrage aux éditions De Boeck¹. Percevant le potentiel d'un tel outil nous l'avons utilisé pour créer une « e-guidance » en VAE pour le diplôme d'état d'éducateur spécialisé². Ensuite cet outil a participé à l'organisation du travail d'un premier établissement au sein du secteur médico-social jusqu'à la concrétisation de son évaluation interne, accompagné par un cabinet externe, par un rapport transmis début 2010. Ces diverses expériences ont permis la mise en œuvre de ce travail d'organisation impactant l'accompagnement d'une équipe socioéducative.

Le contexte institutionnel de l'action

Les FHSTG sont une institution éducative en internat, ouverts toute l'année, accueillant 61 personnes en situation de handicap mental et pour certains psychique. Les FHSTG comprennent dans son organigramme cinq services :

- Service administratif
- Service socioéducatif
- Services généraux
- Service paramédical et médical
- Service de direction

Dans leur contexte organisationnel, les FHSTG utilisent principalement quatre outils issus des NTIC :

- Un progiciel de comptabilité et de gestion situé sur le serveur du siège de la Mutuelle Vivre Ensemble (MVE, dorénavant),
- Un logiciel « résidant » situé sur le serveur des FHSTG pour l'accompagnement socioéducatif,
- Un blog destiné à informer de manière générale les familles sur les événements des FHSTG,
- Une plateforme technologique en extranet accueillant pour une part importante l'organisation du travail des FHSTG.

Notre propos sera élaboré principalement à partir de ce quatrième outil. Pourtant pour une compréhension générale cet écrit effleurera les trois autres, si nécessaire. Cette action fut initiée vers le milieu de l'année 2010 pour prendre forme au mois de mai 2011. La particularité des FHSTG est qu'ils sont répartis en cinq lieux de vie. Leur localisation géographique se situe sur le plateau de Saint Germain En Laye, au cœur de la ville, dans un rayon de 400 mètres les uns des autres :

- L'équipe socioéducative se compose d'un chef de service, de 5 éducateurs spécialisés, de 2 moniteur-éducateurs et de 14 aides-médico-psychologique.
- Quatre lieux de vie partagent cette équipe en trois groupes de professionnels dont un est présent sur deux structures qui se situent sur le même emplacement.
- Le cinquième lieu de vie est un appartement accueillant trois personnes qui nécessitent de simples passages réguliers de référents.

Nous avons donc, au sein de la même équipe socioéducative trois groupes de professionnels répartis de manière pérenne sur 4 lieux de vie. Actuellement, chaque groupe de professionnels

¹ MANDERSCHIED Jean-Claude & JEUNESSE Christophe (2007), L'enseignement en ligne A l'université et dans les formations professionnelles Pourquoi ? Comment ?, Editions De Boeck Université, Bruxelles, 356 p.

² www.lavae.org a eu deux vies, repérables auprès de « wayback machine » site internet d'archive (<https://archive.org/web/>). Les deux vies de ce site ont permis « d'e-guider » gratuitement plus de 2000 professionnels entre 2006/2007 et 2008/2009. Une troisième vie est en cours de création.

est composé d'éducateurs spécialisés et d'aides médico psychologiques. L'appartement ne requiert pas de présence en continu. Cet éclatement physique de l'équipe socioéducative en trois groupes de professionnels construit une organisation du travail :

- en petite unité avec une marge de manœuvre concertée en leur sein à priori, en relation avec leur chef de service, tout en répondant de leurs choix en réunion collective hebdomadaire, comprenant les trois groupes de professionnels, à postériori.
- avec une marge de manœuvre concertée qui élabore, en partie, une autogestion concernant les méthodes et techniques de travail à partir des valeurs de l'institution dont la finalité s'oriente vers le bien-être de la personne accueillie.
- en autogestion partielle nécessitant la suppression de l'attribution d'activités particulières, par principe, à tels ou à tels professionnels. Ce mode de fonctionnement est demandé par l'ensemble des professionnels de ce service.
- en relation directe avec les familles des personnes accueillies sur tous les lieux de vie. Le service rendu par l'équipe socioéducative recherche le bien-être du résidant par sa prise en compte en tant que personne et la réalisation de son projet individualisé, élaboré à partir de ses attentes, de ses désirs et de ses besoins.
- avec cette marge de manœuvre concertée, cela nécessite une sécurisation, un respect et une liberté d'expression des professionnels donnant un accès possible à une créativité et un engagement professionnel individuel et collectif. Cette possibilité est un pari de la direction car elle peut « être ou ne pas être ». En cela les décisions sont prioritairement prises sur un mode participatif en réunion d'équipe socioéducative. Les processus de travail découverts et/ou mis en œuvre par l'équipe sont pris en compte pour l'élaboration des procédures de travail formulées « ensemble »³. Elles sont modifiables en équipe et en fonction de la découverte de pratique, mieux adaptées.
- avec les éléments précités, encadrés par la législation en vigueur au travers des recommandations/injonctions/demandes (RID, dorénavant) de fonctionnement multidimensionnels en mode projet, démarche qualité et évaluation.

Le contexte historique de l'action

Comme dans tout établissement d'hébergement, le planning de l'équipe socioéducative est fondamental. Avec le passage à la réduction du temps de travail en l'an 2000 les professionnels ont négociés un accord cadre concernant leurs horaires entre les syndicats et le président de la Mutuelle. Cet accord identifie l'annualisation comme mode de calcul et une rotation fixe sur 8 semaines comme mode de répartition du temps de travail. Dans ce contexte trois outils de planning ont été construits en 2010 :

1/ Une feuille de calcul individuelle indiquant le nombre d'heures « à faire » sur l'année en tenant compte de l'ensemble des déductions légales pour chaque professionnel.

2/ Un calendrier journalier, annuel et individuel indiquant à côté l'un de l'autre les heures prévisionnelles et les heures réellement faites. Le chef de service fait un point régulier avec chacun des professionnels sur le suivi des heures réelles.

3/ Un calendrier prévisionnel mensuel et collectif identifiant nominativement l'ensemble des professionnels de tous les services des foyers d'hébergement, ainsi que les astreintes de l'équipe de direction. Ce calendrier est nommé « planning général ».

³ L'équipe socioéducative ne peut jamais être au complet (« tous ensemble ») pour des questions de respect du droit du travail.

L'ensemble de ces outils sont construits à partir d'un tableur. Le troisième outil « planning général » était diffusé uniquement par voie d'affichage. Aux alentours du milieu de l'année 2010 une éducatrice fait une demande « anodine » : obtenir l'ensemble des plannings généraux mensuels prévisionnels sur toute l'année en cours afin de se projeter dans le temps en équipe (en identifiant les présences et les absences : congés payés, les RTT, les récupérations, les arrêts maladies, les échanges de jours de travail, les remplacements ... ; de l'ensemble des services). L'établissement n'ayant pas de progiciel de gestion des temps, cette demande semblait irréalisable. A ce moment-là, nous vient l'idée d'utiliser une plateforme technologique pour répondre à cette demande. Cet usage nécessite alors une intervention multidimensionnelle :

- Au niveau juridique par des déclarations C.N.I.L. Nous avons effectués 5 déclarations de conformité à une norme simplifiée correspondant à notre activité, en date du 10 et du 11 novembre 2011 (Résidants, Gestion du Personnel, Etat Civil, Traitement Statistique, Organisation et gestion des enseignants et des étudiants). Concernant la dernière déclaration nous n'avons pas trouvé de catégorie et de formulation d'intitulé satisfaisant pour la déclaration de la plateforme technologique.
- Au niveau technique par la mise en place d'une connectique adaptée dans l'établissement (infrastructure, réseaux, ordinateurs, logiciels, internet ...) et du développement d'une capacité de suivi de la maintenance (à mettre au pluriel).
- Au niveau pédagogique par la création d'une charte informatique donnant accès à une information légale et à une approche méthodologique de l'usage de l'informatique.
- Au niveau stratégique par le choix d'un instrument capable de répondre d'une part aux finalités de l'établissement au travers d'une organisation du travail et aux multiples attentes et besoins des professionnels concernant cette même organisation. Cette plateforme technologique devant être suffisamment souple afin de donner un cadre dans lequel les différentes demandes puissent s'inscrire.
- Au niveau financier par la recherche d'une solution qualité / prix la mieux adaptée afin de pérenniser l'action.
- Au niveau managérial par la création d'un Schéma Directeur du Système d'Information (SDSI, dorénavant) reprenant l'ensemble de ces niveaux. Dès l'embauche le nouveau salarié et/ou le stagiaire reçoivent et signent d'une part la bonne réception et d'autre part leur adhésion au sujet du contenu des documents principaux présents (...). A la fin de la période d'essai, le directeur s'enquiert de l'adhésion réelle de l'employé.

Le contexte NTIC de l'action

Le choix de la plateforme technologique s'est porté sur Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment). Au-delà du fait que nous connaissions cette plateforme technologique d'apprentissage Moodle auparavant⁴, quatre raisons principales ont soutenu cette décision :

- La première correspond à l'adéquation du cadre théorique à l'origine de cette plateforme technologique : le constructivisme, avec la philosophie managériale participative désirée par la direction de la Mutuelle Vivre Ensemble.

⁴ Notre choix de cette plateforme d'apprentissage s'est vu confirmé dans le cadre de la mise à dispositions de www.lavae.org par une étude comparative de plates-formes de formation à distance effectué en 2007, http://www.foyerstg.pro/mdlfstg/pluginfile.php/2421/mod_resource/content/1/Choix_plateforme_a2l%20%281%29.pdf

- La deuxième correspond à l'appropriation de cette plateforme technologique par un nombre croissant d'universités françaises⁵ depuis sa création. L'ambition de « recherche » portée par la direction des FHSTG permet au travers de Moodle un point de contact supplémentaire avec l'université.
- La troisième correspond aux aspects multifonctionnels (communication, organisation, partage, production) et multi-usages (espace documentaire, espace de communication, espace de collaboration, espace d'évaluation et espace de mutualisation) auxquels on accède au travers de cette plateforme technologique d'apprentissage. Un « guide des outils de Moodle »⁶ construit une approche pédagogique de l'usage des outils de cette plateforme technologique d'apprentissage.
- La quatrième correspond à la gratuité de la plateforme en tant que logiciel libre. Ce positionnement est totalement en adéquation avec le budget des FHSTG permettant aussi de répondre à l'attente des autorités de tarification « faire plus avec moins ».

En parallèle à ce chantier informatique, ce fut l'occasion de penser, en même temps, la préparation du démarrage d'un premier projet : celui de la mise en œuvre du logiciel concernant l'accompagnement des résidants acheté en 2008 par la précédente équipe de direction (transmissions, projet individualisé, suivi de l'accompagnement santé ...). Celui-ci fut initié au quatrième trimestre 2011 pour débiter concrètement en janvier 2012. Devant cette avalanche de projets touchant à l'informatisation des FHSTG, l'équipe socioéducative était perplexe. Différentes peurs se sont exprimées comme celles de ne plus avoir assez de temps pour les personnes accueillies, celle d'une transparence et d'une traçabilité d'une part pouvant réduire le libre arbitre de la transmission socioéducative et d'autre part pouvant ne pas respecter la vie privée du résidant. La crainte exprimée la plus surprenante, concernant l'organisation, a été celle de la disparition de la réunion socioéducative hebdomadaire. Devant ces éléments un questionnaire de consultation a été élaboré, transmis et ses résultats diffusés au quatrième trimestre 2012. Ce questionnaire⁷, non obligatoire, comprend comme un des sujets les NTICS. Il ressort de cette enquête une vision plutôt positive de l'informatique, 100 % des professionnels interrogés estiment utile l'usage de l'ordinateur après plus d'une année de travail avec les NTIC. Ainsi depuis mai 2011, l'ensemble des personnels des FHSTG et les stagiaires ont accès à la plateforme technologique d'apprentissage Moodle, en extranet, à l'adresse suivante www.foyerstg.fr, dans un premier temps. Chacun a reçu un courrier individuel indiquant une adresse mail professionnelle avec son mot de passe, un login et le même mot de passe pour la création de son compte Moodle, le même login et le même mot de passe pour entrer sur le « logiciel résidant » (uniquement pour l'équipe socioéducative)⁸. L'adresse de la plateforme d'apprentissage a été modifiée à l'été 2012 en passant d'un point « fr » à www.foyerstg.pro. Le principe établi par la direction de l'établissement dès le démarrage de ces deux outils principaux (logiciel résidant et Moodle) est :

⁵ Nous indiquons ici un lien avec la fiche Moodle du site P.L.U.M.E. : <https://www.projet-plume.org/fiche/moodle>

⁶ http://www.lavae.org/vae/pluginfile.php/169/mod_resource/content/1/MoodleToolGuide_fr.pdf vu le 17 août 2014.

⁷ Les résultats de ce questionnaire sont communicables sur simple demande à l'adresse mail suivante : dirfoyer@vivre-ensemble.fr.

⁸ La direction se tient à la disposition de chacun pour les bugs informatiques et les changements ou réinitialisation des mots de passe.

- Tout ce qui concerne le résidant des FHSTG se situe sur le serveur interne de la structure et,
- Tout ce qui concerne l'organisation des FHSTG est disponible sur la plateforme technologique,
- Au cas où ces deux éléments se croisent, une information est mise dans le sous-espace concerné de la plateforme technologique pour renvoyer le professionnel vers le document papier avec sa localisation physique.

Approche des différentes expériences au niveau des NTIC

Au démarrage de cette plateforme seul le planning général a été mis à disposition dans le cadre d'un « ESPACE PLANNING ». Cet espace se compose de sous-espaces (correspondant à l'intitulé de « cour » dans la terminologie de Moodle) identifiés par année civile contenant les différents plannings mensuels des professionnels. Chaque sous-espace comprend 12 sections, une par mois, visibles sur la même page internet et identifiées par le nom du mois correspondant. Chaque section commence par le premier planning général prévisionnel du mois concerné. Ce planning général est un simple fichier de type tableur « .xls » transformé en fichier « .pdf ». Ce fichier « .pdf » est téléchargé sur la plateforme technologique Moodle dans l'espace, le sous-espace et la section concernée en « trois clics de souris ». Chaque fichier déposé est nommé par la date de son dépôt sur la plateforme, le mois et l'année du planning général concerné. Ces fichiers ne sont pas remplacés, les modifications apportées au fur et à mesure le sont au niveau du fichier « .xls », lui-même retransformé en « .pdf » puis redéposé sur la plateforme avec la même démarche. Ainsi chaque section comporte plusieurs fichiers « .pdf » dont le dernier comprend dans son titre la mention « Terminé ». Aussi chaque professionnel peut suivre l'évolution du planning général en temps réel tout en ayant accès à l'historique de ces derniers depuis 2011. Actuellement la consultation en extranet de la plateforme protégée par mot de passe est accessible en multi-supports (ordinateur, tablette, téléphone portable et legacy). Le chef de service est chargé de mettre en œuvre cette action et de la gérer entièrement. Ainsi nous avons pu répondre favorablement à la demande de l'équipe socioéducative de manière simple et transparente au bénéfice de l'ensemble des professionnels de l'établissement. La direction n'a pas rendu l'usage de cette plateforme technologique obligatoire pour les professionnels. L'utilité de l'usage est le critère d'utilisation de la plateforme technologique Moodle dans ce cadre de travail.

Actuellement et avec le potentiel de Moodle, dix espaces ont été créés en plus de celui du planning au fur et à mesure du temps, en fonction des besoins ou des demandes :

- Espace Mutuelle Vivre Ensemble
- Espace socioéducatif
- Espace éducation pour la santé
- Espace organisation institutionnelle
- Espace administratif et service généraux
- Espace travaux institutionnels
- Espace formations
- Espace documentation
- Espace risques professionnels et divers plans
- Thèmes divers

Nous allons maintenant évoquer différentes expériences vécues par les FHSTG au travers de la plateforme technologique d'apprentissage Moodle :

- La première concerne la consultation des personnels au sujet du plan pénibilité des FHSTG.
- La deuxième concerne la création d'une procédure de service touchant à la distribution des médicaments,
- La troisième concerne le renouvellement du projet d'établissement des FHSTG,
- La quatrième concerne la mise en place d'un sous-espace « VAE Educateur spécialisé »,

La première expérience au niveau des NTIC

Dans le cadre de nos obligations touchant à l'hygiène et à la sécurité, les FHSTG établissent un « plan de pénibilité ». Ainsi dans le courant de l'année 2011 dans le cadre des réunions organisées pour chaque service, la direction prend le temps d'élaborer ce plan à partir de la consultation des personnels. C'est la première fois dans l'organisation des FHSTG que cette consultation collective se fait avec comme support les NTIC au travers de la plateforme technologique. Les deux salles de réunions concernées possèdent un grand écran de télévision connecté à un ordinateur avec internet. La direction crée un sous-espace sécurisé « Plan Pénibilité » dans l'«ESPACE RISQUES PROFESSIONNELS & DIVERS PLANS » sur la plateforme technologique (www.foyerstg.pro). L'ensemble des professionnels sont inscrits à ce sous espace « Plan Pénibilité ». Cette inscription sécurisée permet l'accès à une « activité »⁹, un « forum »¹⁰ nommé « forum des nouvelles » et à diverses « ressources »¹¹ :

- L'accord d'entreprise concernant la RTT mis en ligne avec le module « fichier »¹² au format « .pdf » (à l'embauche les salariés en ont tous une copie),
- Un lien internet ou « URL »¹³ avec le site du ministère du travail « *travailler mieux la santé et la sécurité au travail* » du ministère de travail,
- Un lien internet avec le site de l'assurance maladie « *risques professionnels* »,
- Un lien internet avec le site de l'association INRS « *Santé et sécurité au travail* »
- Un fichier au format « .pdf », « *Prévention de la pénibilité au travail, texte de référence* » des éditions « Bouchard et Mathieux ».

⁹ « Activité : Chaque processus pédagogique se compose d'une série d'activités ou d'étapes didactiques. Grâce à ses modules, Moodle illustre cette possibilité en offrant de multiples combinaisons d'activités en ligne ». vu le 30/08/2014 sur <https://moodle.org/mod/glossary/view.php>

¹⁰ « Le module d'activité forum permet aux participants de tenir des discussions asynchrones, c'est-à-dire ne nécessitant pas leur participation au même moment... ». Vu le 30/08/2014 sur Vu le 30/08/2014, http://www.lavae.org/vae/pluginfile.php/221/mod_resource/content/1/OutilsdeMoodle.pdf

¹¹ « Ressource : Les ressources constituent le contenu d'un cours. Chaque ressource peut être un fichier déposé dans un Moodle ou une URL pointant vers un fichier sur l'Internet. Il est également possible d'entretenir des pages de texte en les tapant directement dans une page web ». Vu le 30/08/2014 sur Vu le 30/08/2014, <https://moodle.org/mod/glossary/view.php>

¹² « Le module fichier permet à l'enseignant de fournir un fichier comme ressource d'apprentissage dans un cours. Lorsque c'est possible, le fichier est affiché dans la page du cours ; sinon, les participants auront le choix de le télécharger... ». Vu le 30/08/2014, http://www.lavae.org/vae/pluginfile.php/221/mod_resource/content/1/OutilsdeMoodle.pdf

¹³ « Le module URL permet à l'enseignant de fournir un lien web comme ressource de cours. Tout ce qui est disponible librement en ligne, documents, images, etc., peut être lié ; il n'est pas nécessaire que l'URL soit celle de la page d'accueil d'un site web. L'URL de n'importe quelle page web peut être copiée et collée. ». Vu le 30/08/2014, http://www.lavae.org/vae/pluginfile.php/221/mod_resource/content/1/OutilsdeMoodle.pdf

- Ensuite 11 sections sont créés toujours dans ce même sous espace :
 - o 10 d'entre elles sont nommées par les 10 thèmes « dangers et risques » identifiés par le ministère du travail (une section par « dangers et risques ») et comportent un lien internet vers la fiche du même nom sur le site internet de ce ministère.
 - o La onzième section est identifiée comme suit : « DIVERS OU AUTRES CETTE SECTION SERA NOURRIE DE VOS APPORTS (ajouter des nouveaux sujets dans le forum des nouvelles) »

En réunion d'équipe et par service nous avons abordé l'ensemble de ces thèmes afin d'identifier la réalité ou non de l'existence de ces « dangers et risques » en s'appuyant sur les définitions qu'en donne le ministère du travail. Nous avons transcrit en direct sur la plateforme technologique et à la vue de tous, affichage sur écran, au cours de la réunion du service concerné, le contenu des propos tenus, dans le cadre du « forum des nouvelles ». Ce forum comporte 10 discussions nommées par les 10 thèmes identifiés par le ministère du travail. Chaque discussion, donc chaque thème, comporte une sous discussion par service concerné. Le sous espace « plan de pénibilité » est actuellement toujours accessible en consultation et en modification à l'ensemble du personnel. Aucune discussion supplémentaire dans le « forum des nouvelles » n'est ajoutée actuellement.

Le principe de la création des espaces, des sous-espaces, des sections est établi dans la première expérience nous aborderons dans les trois prochaines uniquement les nouveautés touchant principalement aux activités et aux ressources de la plateforme technologique Moodle.

La deuxième expérience au niveau des NTIC

Au sujet de la deuxième expérience nous parlerons de la création de la procédure de service de la distribution des médicaments au travers de la plateforme technologique. Avec l'arrivée d'une nouvelle infirmière aux FHSTG nous avons pu élaborer une procédure de distribution des médicaments, concernant cet acte de la vie courante, au travers de la réunion de coordination de l'établissement. Les professionnels présents lors de cette réunion sont le chef de service, l'éducateur de jour, une aide médico-psychologique (AMP, dorénavant), la psychologue, l'infirmière et le directeur. Comme dans l'expérience précédente un sous-espace « Protocole de distribution des médicaments » est créé dans l'espace « EDUCATION POUR LA SANTE ». Nous comprenons la « santé »¹⁴ selon la définition donnée par l'Organisation Mondiale de la Santé. Différentes sections sont présentes dans ce sous-espace (« législation », « distribution des médicaments », « registre de distribution des médicaments », « guide des médicaments : posologie » avec accès à la base de donnée publique des médicaments du ministère de la santé, « protocole de distribution »). Ces sections contiennent des liens internet et plusieurs fichiers. La différence avec l'expérience précédente se situe au travers de l'usage d'une nouvelle activité le « wiki »¹⁵. Au travers de 3 réunions de coordination d'une heure, cette équipe a construit un

¹⁴ « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats. 1946; (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948. <http://www.who.int/about/definition/fr/print.html> vu le 28 Août 2014.

¹⁵ « Le module d'activité wiki permet aux participants de modifier une collection de pages web. Un wiki peut être collaboratif (tout le monde peut modifier les pages de tout le monde) ou individuel (chacun a son propre wiki qu'il

texte collectif, toujours sur grand écran, s'appuyant sur sa pratique interrogée par les RID. L'infirmière en lien avec un des médecins du Conseil Général a échangé par courriel sur le contenu de la construction de ce texte. Ainsi 14 versions de cette procédure ont été nécessaires pour arriver à la finaliser entre le 14 janvier 2013 à 15h03 et le 12 mars 2013 à 15h48. La dernière version du wiki est mise sous forme d'un module « page »¹⁶ permettant de figer cette dernière. Ces 14 versions sont comparables entre elles pour l'identification des différentes modifications (ajouts et retraits de textes). Ce sous-espace est accessible aux professionnels donnant les médicaments avec toutes ses informations et les précautions à prendre sur tous les différents lieux de distribution par l'accès à un ordinateur avec internet. La direction fait une copie papier de ces éléments par simple impression des pages web concernées.

La troisième expérience au niveau des NTIC

Au sujet de la troisième expérience, celle du renouvellement du projet d'établissement des FHSTG, nous avons mis en œuvre un mixte des deux précédentes. En effet, l'ouverture à la modification des wikis utilisés est accessible à l'ensemble des professionnels présents dans le quotidien des personnes accueillies. Le renouvellement du projet d'établissement se construit en différentes étapes dans l'objectif d'identifier le service rendu et son sens :

- La première étape a été de confier le premier projet d'établissement à un expert qui allait pouvoir introduire l'ensemble des nouvelles règlementations et recommandations sans perdre l'état d'esprit du premier écrit. Nous nommerons ce projet « 1.1 ».
- La deuxième a été de créer au sein de l' « ESPACE TRAVAUX INSTITUTIONNELS » un sous-espace « Préparation projet d'établissement 2014 ». Ce sous espace comprend comme les expériences précédentes différentes sections (« *Nouveau projet d'établissement : consolidation* », « *Documentations et recommandations de l'ANESM* », « *Evaluation interne des Foyers* », « *Les actions d'améliorations : recommandations du CG.* ») et les différentes parties du projet d'établissement « 1.1 ») dont 31 wikis. Les activités et les ressources de ce sous espaces sont accessibles à l'ensemble du personnels dont les 31 wikis toujours en modifications. L'ouverture de ce sous-espace s'est échelonnée sur une période d'une année.
- Pendant cette année en plus d'un accès en modification à ce sous-espace, la troisième étape s'est construite au travers de plusieurs réunions le jeudi après-midi de 13h à 14h. Dans ce cadre de la réunion hebdomadaire comprenant les services socio-éducatif, administratif, ainsi que l'économiste (coordinateur des services généraux) nous avons travaillé ensemble à la reformulation du projet d'établissement « 1.1 » par wiki et sur grand écran. Au cours de cette année de travail un 32^{ème} wiki a été créé le 8 Août 2013 à 13h25 pour consolider l'ensemble des modifications apportées à partir des 31 wikis précédents. Ce 32^{ème} wiki est clos depuis le 7 mai 2014 à 05h29 et est rendu invisible. Ce nouveau projet d'établissement est nommé « 1.2 » par duplication du 32^{ème} wiki en un 33^{ème} wiki.

est le seul à pouvoir modifier. Un historique des versions précédentes du wiki est conservé, comportant la liste de toutes les modifications effectuées par les participants... »

¹⁶ « *Le module page permet à l'enseignant de créer une page web à l'aide de l'éditeur de texte. Une page peut contenir du texte, des images, des sons, des vidéos, des liens web et du code intégré, par exemple un Google map. L'avantage d'utiliser une page plutôt qu'un fichier réside dans le fait que la ressource est plus accessible, par exemple pour les utilisateurs avec des appareils mobiles, et plus facile à modifier... ».*

- La quatrième étape, dans laquelle nous nous situons au moment de cette écriture, s'élabore en relation avec le directeur général de la MVE par l'ajout de deux éléments supplémentaires sans modifier l'écrit précédent :
 - o Le premier élément correspond au contenu du « projet appartement » fait à partir des écrits élaborés par l'équipe socioéducative et transmis au Conseil Général par la direction des FHSTG.
 - o Le deuxième élément correspond au contenu du « projet Service d'Accueil de Jour » aussi élaboré en partie par l'équipe socioéducative et la direction, déjà présenté au conseil général par le président de la MVE.
 - o Avec ces éléments nous obtiendrons un projet d'établissement que nous nommerons « 1.3 ». nous utiliserons la même méthodologie par duplication pour rendre visible ce travail à tous sur la plateforme technologique.
- La cinquième étape correspondra à la présentation de ce projet d'établissement « 1.3 » au conseil d'administration de la MVE et ensuite au CVS de l'établissement pour consultation. Nous obtiendrons ainsi le projet d'établissement final des FHSTG.

La quatrième expérience au niveau des NTIC

La quatrième expérience concerne la création d'un sous-espace « VAE Educateur spécialisé ». La construction de ce sous-espace s'est élaborée sur le même principe que les expériences précédentes. Nous avons diverses sections comprenant des activités et des ressources (un forum des nouvelles, URL, fichiers, pages). Par contre nous avons fait le choix, à la place de wiki (même individuel), d'utiliser le module « test »¹⁷. Ce module permet la création de questions de type « composition »¹⁸ (12 types de questions sont possibles) donnant accès à 40 lignes d'écriture maximale par question. Ce sous-espace est accessible à l'identique par auto-inscription à l'adresse internet suivante : www.lavae.org, seul l'exemplaire du livret 2 finalisé n'est pas présent. Nous avons pu recréer cette plateforme, sans l'historique.

Une question de Parole

Devant la configuration des FHSTG, sites distants et rotation des professionnels, l'usage des NTIC dans l'organisation du travail, au travers d'une « dématconstructive »¹⁹ de l'information, permet d'aller au-delà du simple dépôt de documents par :

- une parole disponible et accessible à un temps « T » pour tous sur la durée, essentiel dans un travail « en relais », constitue une mémoire collective. Mémoire sur laquelle l'agir professionnel s'appuie en y faisant référence.
- une parole diffusée, clairement identifiable et classée permettant de la retrouver facilement,
- une parole en mouvement, en interaction, capable d'évoluer tout en préservant, en partie, son histoire et tout en construisant en même temps sa traçabilité. Cette évolutivité

¹⁷ « Le module d'activité test permet à l'enseignant de concevoir et gérer des tests comportant des questions de divers types, notamment des questions à choix multiples, vrai-faux, de correspondances, à réponses courtes ou calculées. L'enseignant peut autoriser plusieurs tentatives pour un test, l'ordre des questions étant choisi aléatoirement. Une limite de temps peut être fixée au besoin. Chaque tentative est évaluée automatiquement... »

¹⁸ « Permet une réponse de plusieurs phrases ou paragraphes. Cette question doit être évaluée manuellement. »

¹⁹ Nous n'avons pas trouvé de mot en langue française qui exprime une dématérialisation de l'information rendant possible son évolution tout en créant sa propre traçabilité par l'agir professionnel.

permet une adaptabilité aux changements en s'appuyant sur les pratiques professionnelles et les RID. Ce passage collectif du faire à la parole s'effectue par l'écriture procédurale construite en équipe. Ce travail de médiation reformule collectivement les procédures existantes à partir de l'agir professionnel par les modifications et/ou les apports adaptés en situation opérationnelle dans leurs contextes.

- Une parole décloisonnée au niveau des catégories professionnelles, visible aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur, en cas de besoin, elle fait office « de tiers », permettant échange, dialogue et consensus.
- Une parole diversifiée pouvant regrouper en un espace ouvert (et sécurisé) différentes sources de données, la veille documentaire et juridique de la direction et les propositions des équipes peuvent alimenter cet espace.

La banalité en question

Devant ce constat des RID administrative-juridico-sécuritaire promulguées par la société, à partir d'une logique du « toujours plus » par couches successives, nous faisons l'hypothèse que la présence des NTIC en éducation spéciale contribue à une adaptation contrainte de l'organisation du travail. La notion qui nous vient à l'esprit dans ce contexte est celle de la banalité. Cette banalité selon le dictionnaire de « l'académie française »²⁰ correspond étymologiquement à un droit féodal : « *Droit que le seigneur avait d'imposer l'usage de son four, de son moulin, de son pressoir et autres objets lui appartenant, à ses sujets et de percevoir une redevance sur cet usage (cf. ban I C et banal I A)* »²¹. Devant l'ensemble de ces « contraintes » faisant cadre d'action enclenchant, non sans déraison, « une marche forcée », celles-ci font émerger un processus de banalisation sur un mode de simplification de l'organisation de la gestion²². Cette recherche de simplification est d'autant plus forte qu'elle s'exprime dans un contexte « banal » d'actions de plus en plus complexes. A son tour, elle peut tendre vers une uniformisation des pratiques professionnelles. Comment ? La démarche est cohérente car elle s'appuie sur une approche logique à partir de l'idée que nous avons tous les mêmes choses à faire dans nos catégories professionnelles respectives. Ainsi le professionnel est reconnu comme une ressource, positif au demeurant ce regard est épuisant et nécessite un renouvellement ; de la ressource (pas de la personne). Nous entrons alors dans le monde de la standardisation des procédures auxquelles s'ajoutent en mode projet des délais et des objectifs précis. La logique de l'idée pousse jusqu'à une approche formelle de consultation des acteurs « *sans se préoccuper des conséquences humaine, organisationnelle et sociale* »²³. Cette logique joue avec notre peur : la « *peur de nous contredire nous-même* »²⁴. Cette peur a certainement des sources diverses. Actuellement, dans notre contexte économique, celle dont nous percevons les effets destructeurs correspond à « *la lutte des places* ». Elle peut aller jusqu'à tenter « légitimement » de « tuer » l'autre professionnellement volontairement, directement ou par des intermédiaires. Le travail ici s'effectue les uns à côtés des autres et conduit à un travail les

²⁰ Dictionnaire de l'Académie française, neuvième édition Version informatisée « *En collaboration avec l'Académie française, cette 9ème édition dont la rédaction a débuté en 1992 est informatisée par l'ATILF. Les nouveaux fascicules sont mis en ligne au fur et à mesure de l'avancement des travaux de la Compagnie* ». URL : <http://atilf.atilf.fr/tlf.htm>

²¹ Inscrire le mot « banalité » sur <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv4/showps.exe?p=combi.htm;java=no>;

²² Nous comprenons la gestion, avec Vincent de GAULEJAC, comme ... « *en définitive un système d'organisation du pouvoir* ». De GAULEJAC (2009), « *La société malade de la gestion* », Paris, Seuil, collection Points n°E61, p. 37.

²³ De GAULEJAC (2009), « *La société malade de la gestion* », Paris, Seuil, collection Points n°E61, p. 12.

²⁴ ARENDT Hannah (2005), « *le système totalitaire* », Paris, Seuil, collection Points n°307, p. 302.

uns contre les autres. Par moment cette peur, parfois enfouie, prend la place principale. Dans ce contexte, elle sauve du « néant » professionnel et produit alors de la « cohésion » d'équipe, pouvant aller jusqu'à de l'innovation. L'apparence, le raccourci fait à l'intelligence et le gouffre entre valeurs associatives et valeurs vécues refusent de faire face aux causes réelles des dysfonctionnements au travail. Les je(ux) de la quête du pouvoir sont en place pour cette lutte. En même temps on peut le comprendre ces causes ne sont pas d'abord opérationnelles mais structurelles puis individuelles. Une organisation seule ne peut pas alors « faire grand-chose » si ce n'est tenter de ne pas s'appropriier ces « causes structurelles »²⁵ et les faire vivre en son sein. Les NTIC peuvent être utilisés soit pour servir cette gestion de la peur ou construire à partir de l'agir professionnel un « autrement ». Celles-ci ne sont pas neutres, il est indispensable de discerner les orientations philosophiques et pédagogiques qui ont contribué à leur création et à leur évolution. Par contre, elles ne viennent que conforter, dévoiler et alimenter l'existence d'un état d'esprit, d'une « culture » déjà présente par leurs usages.

Dans le contexte de ce processus de banalisation les RID au sein du secteur médico-social, seigneurs des temps hypermodernes, valorisent l'autonomie et l'apprentissage collectif. Ici le choix institué d'une mise en œuvre d'une philosophie constructiviste au travail élabore un dispositif organisationnel à double effet. Le premier effet est de prendre en considération la réalité sociétale des RID « ici et maintenant ». Toute organisation vit en son temps et tente de produire les attendus de son temps pour subsister. Ce premier effet n'a pas besoin de l'application d'une philosophie constructiviste pour exister. Une logique rationnelle de la question de la gestion produit aussi les effets attendus. Dans ce contexte rationnel, les satisfactions des RID, des usagers et des familles sont alors le guide des ressources humaines et organisationnelles au travers d'une simple petite question : « *comment déléguer du pouvoir sans perdre le contrôle ?* »²⁶. Ainsi avec l'effet « *ouverture du parapluie* » nous sommes conduits à la standardisation des procédures et des résultats par une rationalisation de la pensée au travers d'une « *soumission librement consentie* ». La logique rationnelle s'arrête à la satisfaction du « client » et les méthodologies de démarche qualité reproduisent simplement l'existant, parfois sous des formes différentes. Par contre le deuxième effet, plus complexe à imiter, correspondant à un engagement, une implication à construire est demandée à la personne en tant que professionnelle. Il est intéressant de constater que les NTIC mettent au travail une re-personnalisation visible de l'action socioéducative. Cette visibilité identifiée vient heurter notre conception du travail d'équipe à un double niveau. Le premier revient à questionner notre capacité à assumer ou pas les changements que nous contribuons à produire en tant que professionnels du social et/ou du médico-social et donc à l'évaluer. Le deuxième à questionner notre prétention d'équipe à l'objectivité « gommant » notre subjectivité professionnelle. Ainsi en situation professionnelle un lien se construit entre notre capacité à assumer et notre subjectivité par l'action. C'est la quête de notre responsabilité dans, de et sur l'action qui fait

²⁵ A travers son ouvrage Hannah Arendt identifie divers maux que nous nommerons « causes structurelles » dans notre texte :

- « *Isolement et impuissance construisant une incapacité à agir ensemble*
- *La désolation : être déraciné, privé de sol « être à l'écart de toute compagnie humaine »*
- *La désagrégation de la relation avec la réalité*
- *La destruction de la distinction fait et fiction, et, vrai et faux »*

LOMBARD Florence, MARTINEZ Jean-Louis, RIGAUD Hermine (2014), Gestion et Politiques du Handicap, Executive Master, Sciences Po Paris, Formation Continue, Promotion Denis Diderot, Dossier de soutenance publique du 2 juillet 2014, « *Quels sont les déterminants historiques et sociopolitiques fondamentaux qui ont présidé aux évolutions actuelles des dispositifs dans le champ sanitaire et médico-social ?* », p. 8.

²⁶ COUTROT Thomas (1999), « Critique de l'organisation du travail », Paris, La découverte, collection Repères n°270, p. 55

émerger ce lien. Cette « recherche » peut alors se transformer en expérience par abstraction constructive au travers du passage d'un espace productif à un espace didactique²⁷, d'un temps d'intervention à un temps d'analyse des pratiques. L'enjeu de la relation entre intervention et analyse des pratiques n'a pas seulement une visée introspective ou une réflexion sur le travail. Elle ne se réduit pas non plus à une amélioration des pratiques professionnelles. Cette relation nous semble avoir une visée beaucoup plus complexe. A nos yeux l'enjeu principal de cette relation serait de créer un savoir d'action permettant l'émergence et le développement d'une capacité à comprendre ce qui se joue dans un environnement donné pour agir de manière adaptée. La question du comment pour un professionnel en situation est ouverte.

La rencontre des NTIC et de la VAE

Un résultat de cette ouverture correspond à un usage des NTIC, de la plateforme technologique d'apprentissage Moodle, au travers des expériences de www.lavae.org et de www.foyerstg.pro. Alors, de nouveau, comment un support informatique, une plateforme d'apprentissage a pu être réapproprié et utilisé pour un public de professionnels du travail social préparant le diplôme du DEES par la VAE ? Deux aspects insolites marquent cette démarche. Le premier c'est l'utilisation des NTIC pour une profession dont le cœur du métier est la relation à l'autre dans son quotidien. Le deuxième aspect insolite est la VAE elle-même, nouvelle voie de certification qui a « surpris »²⁸ ce secteur d'activité. Nous nous attacherons maintenant au vécu d'un professionnel devenant « acteur vae ou vaeiste »²⁹. Un accompagnement avec une bonne distance pédagogico-éducative dans un jeu de question-réponse à partir des outils de travail, alimente la progression de ce dernier. Comment ? Celui-ci, dans l'échange, prend connaissance et conscience des contenus présents sur la plateforme technologique afin de se les approprier. Le vaeiste peut les mettre en relation avec sa pratique professionnelle, son éthique, ses représentations... Cela mobilise alors sa capacité à s'interroger et à réinterroger les ressources disponibles ou celles qu'il va chercher par lui-même (livres, conférences, relations personnelles ...). Alors l'interaction constante du quotidien entre l'acteur vae et son environnement, les personnes qui le composent et le vaeiste lui-même, aiguise ses sens, son désir de compréhension. Cette quête de réponses renforce ses capacités de créativité, de conceptualisation, d'analyse, de démonstration et d'évaluation. Capacités indispensables à un « parcours VAE »³⁰, même en balbutiement. Mais ce n'est pas tout. Cet outil contribue ainsi à répondre à un besoin de guidance. Nous comprenons dans ce contexte cette notion de guidance comme étant un travail principalement sur la forme et non pas sur le fond des dossiers VAE à présenter successivement aux jurys compétents. Mais aussi à partir d'un travail à distance sans face à face que permet une e-guidance. Il est devenu assez rapidement essentiel de proposer quelques éléments de connaissance et de réflexion en terme d'analyse des pratiques et des techniques éducatives pour identifier en partie le contenu formel des

²⁷ Nous empruntons ces notions à : Groupe « Savoirs d'action » du CNAM coordonné par J-M. BARBIER et O. GALATUNA (2004), « Les savoirs d'action : Une mise en mot des compétences ? », Paris, L'Harmattan, p. 278

²⁸ Nous nous sommes déjà exprimés sur ce sujet de la VAE de manière plus générale au travers d'un article présent sur <http://www.asies.org/Textes/La-Validation-des-Acquis-de-l-Experience-Quand-la-competence-sort-de-sa-chrysalide-pour-devenir-qualification> vu le 3 mars 2007. Si le lien ne fonctionne pas (cela peut arriver) allez sur : <http://www.asies.org/Textes> et mettez le titre de l'article contenu dans le lien précédent puis cliquez sur le bouton « chercher un texte ».

²⁹ Le vaeiste ou l'acteur vae est la personne qui enclenche un parcours VAE.

³⁰ Le parcours VAE est la démarche qui débute par le dépôt d'un dossier VAE et qui se termine si possible par l'obtention du diplôme ou par l'arrêt de la demande de validation.

attentes du référentiel de compétences du DEES. Un besoin fondamental de structurer l'expérience pour la faire émerger au travers de ce parcours VAE.

En effet internet permet un accès grand public, la gratuité, une présence constante des ressources et une visibilité ordonnée. La plate-forme Moodle quant à elle, en tant que NTIC, offre un espace d'informations, d'échanges et de co-construction d'une méthodologie du quotidien en éducation spécialisée. Les deux premiers espaces semblent aller de soi, le troisième est plus délicat. Après avoir regardé différents sites qui nous ont impressionnés par la richesse des échanges et des contenus, deux points sont ressortis qui semblent faire obstacle à cette co-construction d'une méthodologie. Le premier est une question de forme et tient à la lisibilité et de là, à la clarification des échanges et des informations afin qu'ils soient réutilisables le plus facilement possible. Le deuxième est une question de fond. Elle tient à la question des contenus organisés et repérés sur internet orientés pour faciliter plutôt la préparation de l'examen du DEES. Nous regarderons le fond avant la forme. La VAE n'est pas un examen mais une validation. Un cursus classique construit des compétences c'est une démarche en aval de la certification. Une validation ne les élabore pas, elle démontre des compétences déjà acquises. Les compétences existent déjà, avec ou sans la VAE. A notre avis le parcours VAE a un effet d'approfondissement de l'existant dont un des objectifs est de l'organiser. Les compétences sont bien là mais présentes dans le quotidien que l'on pourrait représenter par analogie à un bloc de pierre brute. Alors un travail de taille et de modelage est à entreprendre à la manière d'un sculpteur qui dévoile par son labeur les contours de son œuvre. Il est alors fondamental pour le vœuiste ou l'acteur vae de s'approprier des contenus professionnels différents mais complémentaires par ces deux parcours de certification. L'un part du savoir pour aller vers l'expérience et l'autre part de l'expérience pour aller vers le savoir. La VAE permet d'obtenir un même diplôme professionnel mais par et dans un autre cadre que la formation classique, avec un autre état d'esprit qui induit un regard différent sur la pratique. Le filtre n'est pas la formation mais le travail lui-même ; on ne peut qu'en tenir compte dans la manière d'appréhender ce nouveau parcours de certification professionnelle. Cet autre contexte s'appuie sur un même référentiel du diplôme construit par ces mêmes professionnels de l'éducation spécialisée qui délivrent cette même certification du DEES. Les professionnels du secteur de l'éducation spécialisée sont présents du début à la fin de ce parcours de certification de la VAE du DEES. Au commencement, par l'élaboration du référentiel et à la fin par la délivrance du diplôme. Cette nouvelle voie de certification est porteuse de l'identité de ceux qui l'ont élaborée, de leur marque, de leur griffe et engage la responsabilité de toute la profession à qui l'Etat a confié la délivrance du diplôme.

C'est à partir d'une observation et d'une évaluation des éléments présents sur internet et de notre expérience personnelle que nous avons commencé à effleurer cet autrement. Il en ressort la nécessité de répondre à trois besoins. Un besoin de clarification des données, un besoin d'accompagnement à la constitution du dossier VAE, principalement pour le démarrer et l'évaluer (voir si on ne se trompe pas de route, une logique de réassurance). Enfin le besoin d'une méthodologie du quotidien adaptée à la conception du dossier VAE soutenue à nos yeux par « un autre état d'esprit ». Nous avons déjà répondu à un de ces besoins avec notre conception de la guidance, nous n'y reviendrons donc pas. Nous aborderons donc le premier besoin : celui de la clarification correspondant à la question de la forme non encore traitée. Certains forums sont extrêmement proches d'une individualisation de l'accompagnement à la VAE du DEES grâce à l'investissement des pairs. La difficulté que présentent ces forums avec toutes leurs richesses est le repérage des informations et des échanges donnant une réponse. Certaines rubriques de ces forums

comptent des dizaines de questions-réponses les unes à la suite des autres. Celles-ci abordent toutes la VAE mais elles touchent à des sujets différents et de manière disparate. Cela n'en facilite pas le repérage de l'information. Il devient alors plus simple de poser la même question plusieurs fois. On prend alors le risque de ne pas avoir de réponse puisque elle a déjà été donnée. L'idée pour accroître la lisibilité des informations et des échanges a été de reconstruire les étapes du parcours VAE du DEES. Dans un premier temps sept sections ont été créées dans cet objectif à partir de Moodle :

- Une introduction présentant l'ensemble de la démarche VAE avec les outils nécessaires à sa réalisation
- Le livret 1 : montre que l'expérience requise est suffisante
- Le Livret 2 : cœur du travail de la VAE, démontre l'acquisition des compétences à partir de l'expérience pour qu'elles soient validées.
- Quatre sections, une par domaine de compétences
- Ensuite le besoin de repérages théoriques a rendu nécessaire la création de sections supplémentaires en relation avec les unités de valeur du diplôme.
- Auquel s'ajoute une guidance concernant le passage devant le jury à l'oral.

A l'intérieur de chacune de ces sections, par le système du tiroir que permet la plate-forme Moodle, plusieurs rubriques ont été créées. Celles-ci ont vu le jour sur la base de la notice d'accompagnement officielle de la VAE du DEES. Chaque rubrique comporte au moins ou selon la nécessité un document d'information, un forum d'échange, l'accès aux documents et aux outils indispensables, en relation avec son sujet. Un forum classique ne permet pas d'utiliser ces différents outils à partir d'un même espace. Un support informatique tel que Moodle le permet sans difficulté par un choix technique d'outils qui deviennent pédagogiques par l'utilisation que l'on en fait. Le plus technologique est alors au service d'une association d'outils pertinents en vue de la réalisation d'objectifs pédagogiques : qu'est-ce que je veux transmettre et comment ? Alors les éléments concernant la mise en forme de la VAE du DEES sont proposés et rendent faisable son parcours. En structurant l'information et les échanges, on rend lisible le parcours VAE. Les réponses restent disponibles et sont repérables par le fait d'avoir donné la possibilité de les identifier pour les retrouver.

Vers un cheminement VAE

Ensuite au sujet de ce troisième besoin, il sera question de cet « autre état d'esprit » dans la manière d'aborder cette validation. Montrer que l'on a appris de l'expérience nécessite une autre approche que celle qui nous conduit à écrire une dissertation pendant quatre heures en centre d'examens. Ici nous commencerons à forger l'idée de « cheminement VAE ». Cette idée fait l'hypothèse, qu'en deçà, au travers et au de-là du parcours VAE, les travailleurs sociaux mettent en œuvre un processus de maturation professionnel. Ce « cheminement VAE » apporterait sur la table du jury une sorte de démonstration de l'évidence au sujet des compétences acquises. Non pas que ces compétences n'existaient pas avant ce « parcours VAE » mais que la mobilisation des énergies et des ressources est telle que le cheminement VAE permet un développement professionnel au travers d'une autoréflexivité soutenue par un travail d'écriture. Le parcours VAE est un moyen au service d'un repérage, d'une délimitation et d'un approfondissement des compétences. Pour cela il est nécessaire, pour aller vers le savoir, de passer d'un état d'esprit de réussite à un examen à celui d'un « cheminement VAE ». Celui-ci induit inévitablement une approche différente. Le premier aspect, la VAE contraint à un engagement personnel fort. Un acteur vae est seul devant l'élaboration de son livret 2 même s'il trouve le soutien d'une certaine

guidance. Cet engagement fait appel à des motivations tout aussi fortes qui touchent l'être de la personne en termes d'identité professionnelle, et dans ce cadre du besoin de reconnaissance et aussi en termes d'ouverture à de nouvelles perspectives professionnelles. Dans un deuxième temps, avoir acquis les compétences du référentiel professionnel ne veut pas dire que l'on soit en capacité de démontrer qu'on les possède. Montrer que l'on a appris de son expérience professionnelle ne se réduit pas à le dire. Le dire par l'écrit est une étape indispensable mais insuffisante. La VAE n'est pas un savoir que l'on couche sur une feuille pour mettre le jury « dans sa poche ». D'ailleurs les validations totales au premier essai ne sont pas légion, en comparaison des réussites aux examens. A partir de l'expérience, l'écrit qui démontre les compétences serait susceptible d'offrir un arrière-goût de « Sagesse des Anciens ». A notre avis le cheminement VAE, au-delà du diplôme, ouvre cette « voie » par la qualité et la disponibilité du temps qu'on lui consacre. La sagesse est l'art de la gouvernance. Elle peut s'appliquer à la gouvernance d'un pays, d'une exploitation agricole, à sa propre vie ou à l'élaboration du livret 2 en VAE. Comment ? Dans le cadre de la VAE, sur la base du référentiel le véaïste tente de tirer les leçons de l'expérience. Il cherche les causalités, les liens entre sa pratique professionnelle et le référentiel. Pour ce faire, son rapport à la conception du temps change. Le passé n'est plus derrière lui mais devant car il l'a sous ses yeux. Il regarde alors en face les situations vécues et se positionne à distance. Une distance souple et mobile, ni trop près ni trop loin, tout en se gardant la liberté de s'approcher ou de s'éloigner afin que son regard puisse capter les détails de la situation sans omettre la perspective générale que l'on peut s'approprier sous différents angles. On pourra « voir » alors ce qu'il convient de mettre en avant, ce qu'il faut réduire ou écarter pour prouver l'évidence des compétences acquises. Le tout est de choisir, le bon et le juste avec discernement et bon sens dans le contexte de la demande ou le cadre dans lequel on vit. On sait que le quotidien de notre vie professionnelle se présente à nous dans ses urgences et son ordinaire. Au sein de l'éducation spécialisée nous avons adopté des temps institutionnels qui permettent de faire des pauses : sorte d'arrêt sur image de situations afin de les analyser. Pour permettre cette analyse le cheminement VAE travaille à une méthodologie du quotidien, support indispensable à la démonstration de compétences. Cet inventaire structuré répond à une série de questions du type : Qu'est-ce que je fais, Pourquoi je le fais ? Comment je le fais ? Décrire l'action pour identifier les liens qui se tissent dans le quotidien. Puis, évaluer l'adéquation, la pertinence, l'efficacité et l'efficience de l'action afin de la poursuivre ou de la modifier. Pour cela il est nécessaire d'avoir un système de valeur et de l'assumer³¹, de faire face à ses représentations et d'avoir à sa disposition des modèles d'agir sur les situations par un travail d'analyse des pratiques. Ici, il est extrêmement intéressant de faire converger vers ou par ce « cheminement VAE » l'apport de la traçabilité des NTIC avec cette Sagesse(s) des anciens. Quand le passé rencontre l'avenir, ce mélange peut donner sa profondeur à l'action présente. Alors l'action peut se transformer en expérience et l'expérience en savoir professionnel (savoir d'action) transposable à d'autres situations avec un soupçon systématique de créativité. Et pour cause aucune situation qui appelle l'action éducative et qui nourrit l'expérience n'est exactement la même.

³¹ Nous empruntons la plupart de ces éléments de sagesse à M. Alphonse Maillot, La Sagesse dans l'Ancien Testament, Etudes Théologiques et Religieuses, éd. Institut Théologique Protestant Paris et Montpellier / CNRS, 1976 n°3, pp. 333-349

Conclusion

Actuellement depuis 2011, deux professionnels sur les 21 de l'équipe socioéducative des FHSTG ont obtenus leur VAE d'éducateur spécialisé. Un troisième est en cours de préparation.

Différents éléments ont contribué à cette réussite :

- les professionnels eux-mêmes,
- la sensibilisation de la direction sur ce sujet,
- la demande du conseil général de mise à niveau des certifications en relation avec l'organigramme de l'établissement,
- l'organisation du travail se mettant en œuvre autour de la traçabilité peut transformer en preuve l'agir professionnel.

Ces réussites et celles à venir ne sont pas forcément les résultats des NTIC par contre elles y ont apporté leur contribution. Effectivement nous constatons que l'organisation du travail (planning des équipes, temps des réunions...) avec l'introduction des NTIC n'a pour autant pas été modifiée. Ensuite la prise en compte des NTIC dans l'organisation du travail construit l'état d'esprit d'une vigie par adaptation ou par anticipation à partir de l'introduction de nouveautés et à partir de la conservation de « bonnes pratiques ». Les NTIC répondent à la logique du « toujours plus » des RID par leurs absorptions dans le temps de travail légal imparti. Par cette logique de cause à effet, les NTIC se transforment en besoin et de fait deviennent indispensable pour l'organisation du travail de manière générale. Par contre les NTIC ne créent pas la pensée institutionnelle pour l'action, elles donnent à penser ensuite... elles soutiennent la pensée dans l'après... Elles creusent le sillon de l'existant. Alors ce n'est plus seulement l'apparence, la « bonne forme », du pain sortant des terres, des moulins et des fours du seigneur du moyen âge ou des temps hypermodernes, qui est première dans ce contexte de la banalisation, mais sa saveur. Ce n'est plus uniquement le savoir, la connaissance ou la certification qui compte mais aussi le goût qu'ils laissent au quotidien dans notre manière de vivre l'institution, et cela sur la durée, jour après jour, dans notre réalité professionnelle.

Jean-Louis Martinez

Le 21 septembre 2014

BIBLIOGRAPHIE

ARENDET Hannah (2005), « *le système totalitaire* », Paris, Seuil, collection Points n°307, 380 p.

COUTROT Thomas (1999), « *Critique de l'organisation du travail* », Paris, La découverte, collection Repères n°270, 123 p.

De GAULEJAC Vincent (2009), « *La société malade de la gestion* », Paris, Seuil, collection Points n°E61, 353 p.

Groupe « *Savoirs d'action* » du CNAM coordonné par J-M. BARBIER et O. GALATUNA (2004), « *Les savoirs d'action : Une mise en mot des compétences ?* », Paris, L'Harmattan, 324p.

LOMBARD Florence, MARTINEZ Jean-Louis, RIGAUD Hermine (2014), *Gestion et Politiques du Handicap*, Executive Master, Sciences Po Paris, Formation Continue, Promotion Denis Diderot, Dossier de soutenance publique du 2 juillet 2014, « *Quels sont les déterminants*

historiques et sociopolitiques fondamentaux qui ont présidé aux évolutions actuelles des dispositifs dans le champ sanitaire et médico-social ? », 82 p.

MAILLOT Alphonse, La Sagesse dans l'Ancien Testament, in, Etudes Théologiques et Religieuses, éd. Institut Théologique Protestant Paris et Montpellier / CNRS, 1976 n°3, pp. 333-349

MANDERSCHIED Jean-Claude & JEUNESSE Christophe (2007), « *L'enseignement en ligne A l'université et dans les formations professionnelles Pourquoi ? Comment ?* », Editions De Boeck Université, Bruxelles, 356 p.

Sites internet

Site de la Mutuelle Vivre Ensemble : www.vivre-ensemble.org

Site des foyers d'hébergement « La Maison » pour les professionnels : www.foyerstg.pro

Site des foyers d'hébergement « La Maison » pour les familles : www.foyerstg.org

Site de statistiques des foyers d'hébergement « La Maison » : www.foyerstg.net

Site planning directeur des foyers d'hébergement « La Maison » : www.foyerstg.com

Site Information Informatique des foyers d'hébergement « La Maison » : www.foyerstg.fr

Site de la plateforme technologique d'apprentissage « Moodle » : <https://moodle.org/>

Site Dictionnaire de l'Académie Française : <http://atilf.atilf.fr/academie9.htm>

Site Validation des Acquis de l'Expérience : www.javae.org

Site P.L.U.M.E. : <https://www.projet-plume.org>

Site A.S.I.E. : <http://www.asies.org>

Site des archives internet : <https://archive.org/web/>