



**HAL**  
open science

# Quand l'activité s'affranchit des frontières spatiales et temporelles : le cas des éducateurs spécialisés nomades

Priska Lutumba, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Yvon Miossec

## ► To cite this version:

Priska Lutumba, Marc-Eric Bobillier Chaumon, Yvon Miossec. Quand l'activité s'affranchit des frontières spatiales et temporelles : le cas des éducateurs spécialisés nomades. 55e congrès de la SELF. L'activité et ses frontières – Penser et agir sur les transformations de nos sociétés, Revue @ctivités (SELF), Jan 2021, Paris (en ligne), France. hal-03186707

**HAL Id: hal-03186707**

**<https://cnam.hal.science/hal-03186707>**

Submitted on 31 Mar 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Quand l'activité s'affranchit des frontières spatiales et temporelles : le cas des éducateurs spécialisés nomades.

**Priska Lutumba**

CRTD, Équipe Psychologie du Travail et Clinique de l'activité, Cnam Paris, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris  
[priska\\_lutumba@outlook.fr](mailto:priska_lutumba@outlook.fr)

**Marc-Éric Bobillier Chaumon**

CRTD, Équipe Psychologie du Travail et Clinique de l'activité, Cnam Paris, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris  
[marc-eric.bobillier-chaumon@lecnam.net](mailto:marc-eric.bobillier-chaumon@lecnam.net)

**Yvon Miossec**

CRTD, Équipe Psychologie du Travail et Clinique de l'activité, Cnam Paris, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris  
[yvon.miossec@lecnam.net](mailto:yvon.miossec@lecnam.net)

Résumé. La mobilité, le télétravail, le nomadisme numérique changent les organisations de travail entraînant une flexibilité de l'espace et du temps. À partir d'une recherche en cours dans le secteur social, cette communication propose de comprendre les incidences de la déspatialisation et de la modalité forfait jours sur l'organisation de travail d'éducateurs spécialisés. Nous commencerons par poser le socle épistémologique sur lequel s'appuie notre analyse puis nous tenterons de montrer en quoi ces modalités temps - espaces sont des artéfacts de l'activité.

*Mots-clés : nomadisme, activité, acceptation située*

## When activity overcomes from spatial and temporal boundaries: the case of specialized nomadic educators

Abstract.

Mobility, telework, digital nomadism are changing work organizations resulting in flexibility of space and time. Based on ongoing research in the social sector, this paper proposes to understand the implications of nomadic work and the package day arrangement on the work organization of specialized educators. We will start by laying the epistemological based on which our analysis is based and then we will try to show how these time-space modalities are artifacts of activity.

*Keywords: nomadism, activity, site acceptance, use.*

\*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris, les 16, 17 et 18 septembre 2020. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Lutumba,P., Bobillier Chaumon, M-E., Miossec,Y. (2020). Quand l'activité s'affranchit des frontières spatiales et temporelles : le cas des éducateurs spécialisés nomades. Actes du 55ème Congrès de la SELF, L'activité et ses frontières. Penser et agir sur les transformations de nos sociétés. Paris, 16, 17 et 18 septembre 2020

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

## INTRODUCTION

Cette communication repose sur un travail de recherche en cours dont l'objectif est de mener une réflexion sur les incidences psychosociales et organisationnelles que pourrait avoir la mise en mobilité d'éducateurs spécialisés, équipés de technologies dédiées, sur l'évolution de leur métier et de leurs pratiques professionnelles.

Les éducateurs de la protection de l'enfance travaillent habituellement dans les murs de l'institution, en équipe et en horaire de journée ou de soirée dans un internat. L'équipe que nous avons suivie lors de notre recherche est issue d'un service mobile de placement éducatif à domicile (P.E.A.D.). Pour assurer leurs missions hors les murs, ils ont une modalité contractuelle en forfait jour et sont, de manière individuelle, équipés d'un véhicule, d'un smartphone, d'un ordinateur portable munis des logiciels institutionnels.

### La mobilité versus nomadisme

Lorsque l'on parle de travailler en mobilité, il est entendu que l'activité amène le professionnel à réaliser des déplacements réguliers entre plusieurs lieux pour les besoins de son travail. Ces lieux peuvent être les différents sites de l'entreprise, des espaces de coworking, chez les partenaires, chez les bénéficiaires ou encore à son domicile. Le professionnel est donc mobile pour se rendre en tous lieux, mais bénéficie d'une espace dans l'entreprise avec ses coéquipiers. Le «nomade numérique» comme l'évoque Bonneau et Enel (2018) se distingue du travailleur mobile et autres télétravailleurs par le fait que «sa mobilité et sa dispersion sont constantes, et pas seulement liées aux contingences de son travail». Dalloz (2009)<sup>1</sup> parle, quant à lui, de «Moboquité» (contraction des termes de mobilité et d'ubiquité) pour désigner le fait qu'«un usager a la possibilité de se connecter à un réseau sans contrainte de temps, de localisation, ou de terminal» (p.6). Cette modalité de travail appelée aussi «ATAWAD» (pour AnyTime, AnyWhere, AnyDevice) permet d'être mobile tout en gardant les avantages de la sédentarité, grâce au bureau permanent (composé de technologies et de logiciels adaptés)

### Les modèles d'activité comme cadre d'analyse

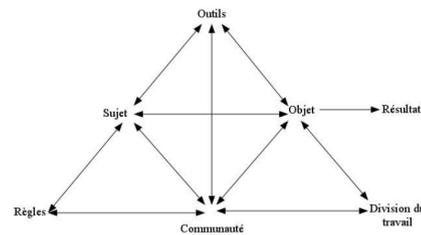
L'activité réelle des éducateurs nomades semble multiple et difficilement saisissable. Afin de porter un éclairage sur cette complexité, nous nous sommes appuyés sur les socles théoriques des modèles d'activité — notamment des systèmes d'activité- et la clinique de l'activité.

#### Les systèmes d'activité comme unité d'analyse.

L'approche d'Engeström (1987) du système d'activité nous permet de comprendre en quoi les artefacts médient toute activité orientée vers un objet. Cette même activité s'inscrit dans une communauté sociale constituée de règles qui obéit à une certaine division (hiérarchique, fonctionnelle) du travail. L'activité collective, pensée comme un processus dynamique

et distribué, constitue le contexte dans lequel s'inscrivent les pratiques situées des acteurs. (cf. Figure 1).

Figure 1 : système d'activité, Engeström (1987)

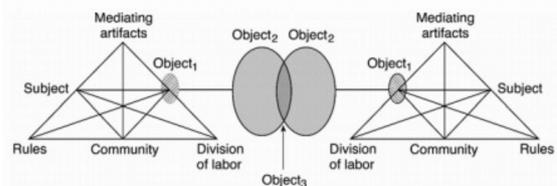


Dans le cadre de notre recherche, nous portons notre intérêt à l'analyse de ce que Engeström nomme des tensions de type quaternaire, c'est-à-dire l'articulation de deux systèmes d'activité. (cf. Figure 2)

La compréhension de cette nouvelle forme de système d'activité repose sur cinq principes. 1. Un système d'activité collectif, médiatisé par des artefacts et orienté vers un objet intégré dans un réseau d'autres systèmes d'activité. 2. Il est multivoix c'est-à-dire que chaque communauté a de multiples points de vue. 3. Le système d'activité s'inscrit dans une historicité. 4. Il possède un rôle central dans la contradiction comme source de développement. 5 ; il offre une possibilité de transformation.

Dans le cadre de notre étude, nous faisons l'hypothèse que des tensions résulteront entre les différents systèmes d'activité (SA). Ces tensions proviennent de l'évolution des pratiques nomades des éducateurs et des contradictions que ces modalités engendrent dans le propre fonctionnement du SA des éducateurs, mais aussi avec celui des autres SA avec lesquels il interagit (maison des éducateurs, familles, partenaires institutionnels) ( cf. Figure 2).

Figure 2 : système d'activités en interaction



#### La clinique de l'activité comme moyen d'intervention

À l'instar du concept de système d'activité développé par Engeström (1987), la clinique de l'activité fondée par Clot (2006) a pour objet le développement du pouvoir d'agir des professionnels sur leur métier par l'analyse de leurs activités. Clot (2008) distingue l'activité réelle (ce que l'on fait en plus pour pallier ce qui n'est pas donné par l'organisation) du réel de l'activité (ce que se ne fait pas, ce que l'on n'arrive pas/plus à faire, ce que l'on cherche à faire du fait d'activités suspendues, contrariées, empêchées, déplacées).

La clinique de l'activité nous aidera à porter un éclairage sur les mouvements du métier du fait du nomadisme qui, nous le supposons, sera un

<sup>1</sup> Cité par les Cahiers de l'ANR n°1, Juin 2009.

changement majeur dans les façons d'exercer sa pratique professionnelle.

*La Clinique de l'usage comme dispositif d'analyse des pratiques médiatisées.*

Bobillier Chaumon (2016) propose une perspective d'analyse quant aux conditions d'usages et d'acceptation située des technologies pour non seulement développer l'activité médiatisée, mais aussi, mettre en débat le travail et le projet de transformation digitale. Il propose une articulation des approches de l'acceptation sur une trajectoire de l'usage pour identifier «*les raisons qui poussent les individus à accepter ou à rejeter ces nouveaux dispositifs. En particulier, à partir de quand une technologie devient-elle acceptable pour un individu et son activité ?*». Il s'agit moins de mesurer l'acceptation des technologies que d'évaluer l'acceptation des nouvelles pratiques qui sont permises, empêchées ou transformées par l'usage des dispositifs techniques. Ainsi, dans l'étude, on sera amené à caractériser — avec les professionnels- ces évolutions et à dire en quoi elles sont acceptables du point de vue du métier, des règles de travail, des critères de qualité, et de la recherche de l'efficacité et du sens du travail.

## CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

### Contexte organisationnel de l'étude

Cette étude est issue d'un travail de terrain dans une maison d'enfants à caractère sociale (M.E.C.S.). Pour répondre à une demande sociétale et départementale, la direction a mis en place un service d'éducateurs dédiés au placement éducatif à domicile (PEAD).

Pour réaliser leurs missions d'accompagnement auprès des familles, les professionnels vivent des transformations majeures dans les modalités d'exercice du métier d'éducateurs en M.E.C.S..

Leur contrat de travail est désormais sur une temporalité de forfait jour, et sur une déspecialisation de leur activité par la mise en mobilité, hors les murs de l'institution. Ils ont été dotés de véhicule, de téléphone et d'ordinateur individuels ainsi que des logiciels collaboratifs et des logiciels métiers dédiés. Leur contexte de travail multi-situé, en multiactivités et avec des multi-destinataires, nécessite le recours à des environnements numériques pour favoriser la connectivité des personnes et l'accessibilité des données et supports de travail. L'activité médiatisée par les technologies devient donc de plus en plus prégnante dans ces pratiques professionnelles d'éducateur nomade.

### Problématique de recherche

Le travail en mobilité, le télétravail ou encore le travail nomade sont associés à l'usage des artefacts numériques et induisent des reconfigurations sur la manière d'exercer l'activité et le métier. Dans le cadre de cette étude sur les éducateurs nomades, nous chercherons à comprendre, au travers de l'approche de l'acceptation située (Bobillier Chaumon 2016), quelles sont précisément ces nouvelles modalités de travail, en quoi celles-ci sont-elles acceptables du fait qu'elles permettent de construire de nouveaux

systèmes d'activité ou non de s'affranchir du temps et de l'espace de travail.

Nous cherchons aussi à identifier ce que mobilisent les professionnels, dans la perspective de l'acceptation située, pour développer leur pouvoir d'agir (Clot, 2008) et déployer un collectif de travail.

## DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Pour accéder au plus proche du réel de l'activité des éducateurs nomades, nous avons fait le choix de la triangulation des méthodes (Guilbert & Lancry 2007), mobilisant des entretiens semi-directifs à base d'incidents critiques, de l'observation participante, d'auto-relevés d'activités, d'entretien explicite et de groupe de travail (dispositif dialogique).

Pour cet article, nous n'aborderons que le protocole de la mise en œuvre des dispositifs dialogiques, l'un concernant l'organisation sur le temps de travail, l'autre relatif aux critères de métier.

Avant de donner les contours de ces dispositifs, nous précisons les caractéristiques de la population concernée par cette recherche, car l'identification de deux équipes distinctes, dans un même service, explique un choix d'analyse par étude de cas.

### La population

Le service compte aujourd'hui, 14 éducateurs répartis en une équipe A avec 6 éducateurs déployés sur le sud-est du territoire et l'équipe B comptant 8 éducateurs intervenants sur la partie sud-ouest.

Les professionnels de l'équipe A contrairement aux membres de l'équipe B, ne sont pas issus de la M.E.C.S. C'est-à-dire qu'ils n'ont pas vécu, ensemble, une expérience d'internat dans les murs de cette institution.

Ces professionnels, de l'équipe A, ont pour certains une expérience en internat dans d'autres institutions, mais surtout, une expérience de l'accompagnement éducatif en milieu ouvert. Ils ont été recrutés sur la contractualisation en forfait jour et sur une modalité nomade dans la mesure où l'institution qui les emploie est à 75 km de leur lieu d'exercice.

L'équipe B quant à elle est composée d'éducateurs issus de l'internat. Les postes, sur ce secteur ont permis, un recrutement en interne. Les professionnels sont ainsi passés d'un contrat soumis à horaire à une forfaitisation en jour et une mise à disposition d'un bureau partagé, dans les murs de l'institution.

### Méthode d'intervention en clinique de l'activité : l'exercice dialogique

#### Questionner le temps

Le dispositif mis en place pour aborder la question du forfait jour est inspiré des travaux de Clot (2001) pour mettre en écho l'expérience vécue du forfait jour puis de permettre une co-analyse avec dans un premier temps, un débat entre pairs d'une même équipe et dans un second temps une mise en dialogue entre tous les pairs du service.

Ainsi, chaque équipe a ainsi bénéficié d'un espace de mise au dialogue de 3h avec, à l'issue, la production d'une synthèse qui a servi de support pour la séance de travail de 3h regroupant les deux équipes.

#### Questionner les critères de métier

La méthode mise en place, s'inspire et articule deux approches : la *photo élicitation interview* de Collier &

John (1957) cité par Duteil-Ogata (2007) et l'entretien d'auto-confrontation croisée en clinique de l'activité de Clot & All. (2000).

La *photo-élicitation interview* est une méthode d'enquête en ethnométhodologie qui consiste à mener un entretien avec un support photographique. L'exercice dialogique mis en œuvre vise à révéler le rapport qu'a l'individu avec un objet et comment il peut être affecté ou non par celui-ci.

L'entretien d'auto-confrontation croisée en clinique de l'activité repose sur la distinction entre activité réelle et réel de l'activité. Cette méthode utilise la vidéo (séquences de travail filmées). La première confrontation est simple c'est-à-dire que le sujet met en mot ses gestes de métier. Cette même séquence sera ensuite visionnée en binôme pour convoquer la controverse professionnelle.

Nous avons ainsi invité les professionnels à produire leur corpus de photos par la mise en image de leur rapport au travail, pour ensuite les partager en collectif pour mettre en mouvement le métier dans la tentative de faire émerger des règles de métiers et d'usage des modalités du travail nomade en PEAD.

Nous avons organisé ce travail en deux étapes distinctes reprenant le même dispositif que pour l'exercice dialogique relatif au temps de travail. C'est-à-dire, Une séance de 3h avec les pairs d'une même équipe avec la production d'une synthèse. Une séance de 3h de confrontation de ces synthèses, regroupant les deux équipes. Le rôle du chercheur étant de favoriser la mise en mouvement du métier dans cette exercice dialogique.

## PRINCIPAUX RÉSULTATS ET ANALYSES

### L'activité nomade

L'activité d'éducateur spécialisé de la protection de l'enfance s'exerce généralement dans les murs de l'institution : une maison d'enfants à caractère sociale. Ils accompagnent les enfants, accueillis en internat, dans les gestes de la vie quotidienne. Ils ont également pour missions de maintenir le lien parents-enfants en informant ces derniers des évolutions de leurs enfants et en mettant en place, dans le respect des ordonnances de placement, des visites médiatisées (VM). C'est VM sont des rencontres parents-enfants, en présence de l'éducateur, au sein de l'institution, en milieu neutre (extérieur, ludothèque...) ou au domicile des parents.

Les professionnels de notre étude ont été mis en mobilité pour un suivi d'une autre nature que l'internat : le placement éducatif à domicile (P.E.A.D.) Ce dispositif de la protection de l'enfance a pour objectif de maintenir les cellules familiales au domicile des parents, à condition que ceux-ci soient accompagnés par des éducateurs pour développer leurs compétences parentales.

La particularité de cette équipe, nous l'avons vu, réside dans une gestion du temps de travail en forfait jour et une déspatialisation de leur activité par une mobilité constante.

C'est donc en tous lieux et à tout moment que les professionnels : accompagnement les bénéficiaires sur les gestes de la vie quotidienne, mettent en œuvre, en binôme, des entretiens systémiques, assurent les relais avec les partenaires du territoire (administration, soins, scolarité), produisent des d'écrits à destination

des instances administratives et judiciaires, supervisés par les managers de proximité de l'institution.

C'est en cela que leur activité est qualifiée de nomade et que nous choisissons, comme entrée d'analyse du travail, le nomadisme comme dispositif de leur activité pour tenter de répondre à notre problématique.

*Le nomadisme comme dispositif de l'activité.*

Notre analyse est menée en positionnant le travail nomade comme un artéfact du système d'activité dans la mesure où il est un dispositif pour sa réalisation. Pour clarifier notre pensée, de la même manière qu'un ordinateur est un dispositif composé d'un système d'exploitation et de solutions logicielles, le travail nomade dispose de deux composantes : 1. le temps et l'espace (système d'exploitation), 2. les artéfacts de mobilité et numériques (solutions matérielles/logicielles).

### Acceptation située d'un dispositif : le travail nomade

L'acceptation du dispositif du « travail nomade » en P.E.A.D. où l'activité s'affranchit des frontières spatiales et temporelles ne semble pas aller de soi. C'est à l'épreuve du terrain que l'éducateur ajuste, accepte ou refuse ce dispositif.

Nous repérons dans le discours des éducateurs, certains facteurs du processus d'acceptation relevant des 4 dimensions.

*Dimension individuelle :* le travail nomade demande un effort cognitif et émotionnel important. Les éducateurs évoquent une charge mentale soutenue par le fait de passer « d'une situation à l'autre », c'est-à-dire dire, faire succéder plusieurs interventions dans la même journée avec comme seul espace intermédiaire le trajet en voiture, qui est un moment où « l'on appelle un collègue pour débriefing » « on pense à comment aborder la situation d'après ». C'est aussi un jeu de compromis entre les sphères privée et professionnelle. C'est savoir poser les limites de son « engagement » pour préserver un espace et un temps privés.

Le travail en P.E.A.D. peut aussi exposer les professionnels à des inconforts émotionnels (insatisfaction de la conclusion de l'entretien, confrontation aux situations psychosociales des bénéficiaires...).

*Dimension organisationnelle :* La modalité forfait jour semble floue et véhicule plusieurs points d'achoppement : injonctions paradoxales entre la demande de permanence sur une amplitude d'ouverture de service élevée (10h/jour) et l'obligation de tenir ses heures hebdomadaires (35h), de ne pas répondre sur ses temps « personnels – dit de pause », mais d'être disponible dans la temporalité des bénéficiaires.

Nous pointons un facteur facilitant dans l'organisation : la supervision, par le manager de proximité, des dépassements horaires constatés sur le rapport mensuel qui engendre une redistribution de la charge de travail si nécessaire.

Les éducateurs témoignent d'un sentiment de compression du temps entre l'organisation des temps de travail institutionnels, les interventions et les

exigences de productions des écrits qui semblerait prendre ses sources dans une prise en compte erronée du critère d'espaces de travail (multiples et dispersés). Cela laisse à penser que l'effacement des frontières spatio-temporelles doterait les éducateurs d'une compétence d'ubiquité.

*Dimension relationnelle* : La dimension relationnelle s'observe par la distinction de deux équipes repérées en fonction de leur territoire d'intervention que nous nommerons A et B. On distingue deux effets du dispositif du travail nomade sur la configuration voire, la reconfiguration des collectifs de travail.

Pour l'équipe B, il semblerait que le dispositif affaiblisse le collectif de travail qui tend vers un travail d'équipe. Ils évoquent du « faire équipe » en se soutenant par des débriefings téléphoniques ou lors de prise de relais sur des situations.

Pour l'équipe A, le dispositif aurait un effet de « vitalisation » du collectif de travail par l'émergence de stratégies de rencontres pour échanger et débattre des situations des bénéficiaires ou soutenir un écrit, mettre en œuvre du travail en binôme et du covoiturage pour se rendre aux réunions/formation institutionnelles.

*Dimension professionnelle et identitaire* : Là encore, nous constatons deux manières distinctes de développer le métier.

L'équipe A exprime une identité forte dans ce que représente et permet le dispositif du travail nomade en P.E.A.D en se distinguant des autres formes d'aides éducatives mobiles. Leur singularité vient du fait que le dispositif leur donne la possibilité d'être dans un réel travail de continuité auprès des bénéficiaires. Ils font valoir leur formation en systémie familiale qui, au-delà des interventions d'accompagnement au quotidien, leur permet de soutenir et développer les compétences parentales. Il s'agit, pour ces professionnels, d'un critère de qualité du travail tourné vers le bénéficiaire.

Rappelons que les éducateurs de l'équipe A ont certes une expérience d'éducateur en internat, mais ont, pour la majorité, une expérience en accompagnement éducatif en milieu ouvert (AEMO). L'équipe B, évoque une perte de sens liée à une suractivité qui empêcherait de faire du travail de qualité et de mettre en œuvre les outils des interventions en systémie familiale.

Les travaux d'Engeström (1987) sur les systèmes d'activités en interaction (figure 2), nous a permis de mettre en évidence en confrontant les deux systèmes d'activité (équipe A et équipe B) :

- la question d'historicité avec ce que chacun porte de manière individuelle et collective de ce qui fonde les règles de métier et d'usage
- la méta-activité avec ce qu'ils font réellement dans « les règles de leur art », ce qu'ils déploient pour y arriver,
- l'éprouvé individuel dans l'usage du dispositif dans ce qu'ils en font, cherchent à faire, sont empêchés.

Nous posons l'hypothèse que l'historicité de chacune des équipes joue un rôle important dans les trajectoires d'usage individuelles et collectives de cette activité nomade. En d'autres termes, les caractéristiques spécifiques des équipes A et B (cf. Figure 3)

façonneraient la manière de développer le genre professionnel d'éducateur nomade.

Figure 3 : quelques caractéristiques des équipes

Caractéristiques équipes :	
A	B
-Professionnel ayant une expérience extérieure à l'institution et pour la plupart avec une dimension de mobilité.	-Professionnels issus de l'internat de l'association
-Deuxième équipe recrutée en mobilité complète sans local.	-Première équipe expérimentale qui a commencé avec un bureau dans les locaux de l'institution
- Rapport épisodique avec les équipes de l'internat.	-Proximité avec les équipes de l'internat, le service administratif et de direction.
-Recrutée sur le forfait jour	-Bascule d'un contrat soumis à horaire avec planning à un contrat en forfait jour.
-Éloignement de l'institution : territoire d'intervention à 75 km.	- Secteur d'intervention sur le même territoire que l'institution

En lecture de synthèse, nous vous proposons une trajectoire de l'usage du travail nomade en P.E.A.D. inspirée de Bobillier Chaumon (2016).

#### **Boucle individuelle :**

Par boucle individuelle, nous entendons la confrontation du sujet à son propre rapport au travail.

##### *Phase 1 : acceptabilité pratique*

Le nomadisme entre dans un système d'activité institutionnel et de service. Il s'agit ici du travail prescrit du travail nomade en P.E.A.D., « des règles d'utilisation » que le professionnel accepte.

##### *Phase 2 : acceptabilité sociale*

Le sujet projette ses intentions d'usage. Comment va-t-il appréhender, organiser son activité médiatisée par les artéfacts du nomadisme et de ses outils numériques ?

ex : En passant d'éducateur en internat ou en accompagnement éducatif en milieu ouvert, à éducateur nomade en P.E.A.D., il y aurait un sens retrouvé à mettre comme objet de l'activité le développement des compétences parentales en étant de surcroît sur le terrain, en d'autres termes, de renforcer leurs actions auprès de jeunes et des familles.

##### *Phase 3 : acceptation située*

Confrontation au réel de l'activité. Ce qui se fait ne se fait pas, ce qui est empêché, ce qui est réalisé, mais « ne compte pas ». Ce qui est acceptable, ce qui est renégociable.

#### **Boucle collective :** espace de délibération

(cf. Figure 4)

À l'instar de la boucle individuelle, où le professionnel est seul face aux ajustements de son rapport au travail, la boucle collective correspond au débat d'usages individuels pour en dégager des règles d'usages

collectives, c'est-à-dire de définir collectivement ce qui est acceptable.

Illustration avec l'exemple de la permanence téléphonique :

**ÉTAPE 1 : 1 ère trajectoire d'usage**

phase 1 - acceptabilité pratique de la permanence téléphonique dans sa forme initiale : chaque éducateur doit assurer sa permanence de 8h. 20h.

Phase 2 - acceptabilité sociale : évaluation individuelle en intention d'usage,

phase 3 – acceptation située : par sa mise en œuvre, il semble que cette condition ne soit pas acceptable et placerait les professionnels dans une injonction paradoxale entre la présence « obligatoire » de 8h à 20h et de respect du Code du travail dans la cadre du forfait jour.

**ÉTAPE 2 : Constat et délibération**

Les professionnels débattent entre eux de leurs difficultés face à cette modalité

Équipe A	Équipe B
Échange et délibération sur la question de la permanence téléphonique qui vient en contradiction avec les injonctions de ne pas générer du dépassement horaire et de respecter son droit à la déconnexion. Du débat collectif émerge une condition favorable liée à cette permanence : mettre en place un roulement.	Échanges autour des difficultés. Soutien entre collègues dans les prises de relais.

**ÉTAPE 2 : retour au management**

Équipe A	Équipe B
Présentation au management de la solution trouvée pour l'expérimenter.	Signalement au management de la difficulté rencontrée.

**ÉTAPE 3 : 2 ème trajectoire d'usage**

Équipe A	Équipe B
<p><b>Phase 1 - acceptabilité pratique :</b> intégration dans la «conception», par le management, en étant déterminée comme principe d'usage, car n'altère pas la continuité de service.</p> <p><b>Phase 2 – acceptabilité sociale :</b> évaluée en intention d'usage,</p>	Pas d'évolution organisationnelle de la situation.

<p><b>Phase 3 – acceptation située :</b> par sa mise en œuvre, identifiée comme une condition favorable d'usage et enfin devenir pour cette équipe, une règle d'usage.</p>	
--	--

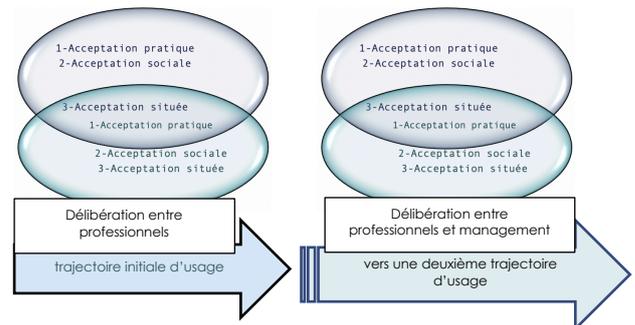
L'exemple de l'équipe A nous montre une dynamique dans la trajectoire de l'usage d'une boucle de rétroaction entre l'acceptation pratique (règles, travail prescrit détenu par l'organisation) et la mise en mouvement de l'acceptabilité sociale et l'acceptation située (rapport du sujet au travail et l'épreuve du terrain).

Cela laisse apparaître une amélioration de leurs conditions de travail dans la mesure où les éducateurs ne seraient de permanence téléphonique (ligne ouverte de 8h à 20h) que toutes les 8 semaines.

L'équipe B en revanche, ne semble pas avoir trouvé le ressort pour passer à la 2<sup>e</sup> trajectoire d'usage.

Nous n'émettrons pas ici les hypothèses liées à cet empêchement et ses effets.

Figure 4: dynamique de la boucle de rétroaction collective de la trajectoire de l'usage.



**DICUSSION**

Les travaux de Bobillier Chaumon & Clot, (2016) nous amènent à poser un regard sur les rapports entre activité, sujet et outils technologiques pour entrevoir comment les objets techniques pourraient devenir des « instruments potentiels de développement ».

Nous les citons à propos de la technologie : « un instrument d'expression et de valorisation du salarié et de son travail, permettant le développement de ses capacités d'action et d'initiative et en donnant la possibilité de faire mieux (efficacité) et bien (sens) son activité. Pour le dire autrement, il n'y a pas seulement ce que l'on fait avec la technologie qui compte, il y a aussi ce que l'on devient par son usage ». (2016).

Avec cette étude par l'approche de l'acceptation située nous pouvons admettre que le dispositif nomade, tout comme la technologie, est un artéfact sur lequel le professionnel peut agir. Il peut être envisagé non seulement comme un médiateur de

l'activité et un facteur de développement du pouvoir d'agir, mais aussi comme un objet de débat et de délibération.

L'activité nomade est affranchie des frontières spatiales et temporelles posant un risque : l'envahissement voire l'effacement de la sphère privée favorisant l'apparition de pathologie de surcharge.

L'épreuve de l'intervention en tous lieux à tout moment, c'est-à-dire la confrontation au réel de l'activité nomade, permet au professionnel une auto-évaluation de la capacité à redessiner des frontières pour réduire la porosité entre les sphères privées et professionnelles. Il s'agit ici de la trajectoire de l'usage individuelle et de l'espace de créativité, ouvrant le développement du pouvoir d'agir dans des tentatives de faire mieux avec ce que le dispositif apporte comme contrainte ou comme ressource.

La trajectoire de l'usage peut aussi être mise en œuvre sur un espace collectif. Le débat orienté, selon les 4 dimensions du processus d'acceptation (Bobillier Chaumon 2016), peut dans un même temps donner des indicateurs pour enrichir les critères de métier selon ses quatre instances (Clot, 2008). Par exemple, cette double destination du produit de l'exercice dialogique est illustrée dans notre communication dans la partie « dimensions professionnelle et identitaire » où il est exprimé une identité forte d'éducateur nomade en P.E.A.D. qui donne des indications des critères transpersonnelles du métier autrement dit, l'émergence d'un genre professionnel (Clot, 2018).

## CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Le travail nomade en P.E.A.D est une nouvelle façon d'exercer le métier d'éducateur spécialisé de la protection de l'enfance.

Le nomadisme, vécu comme un artefact de l'activité mis au travail sur une trajectoire de l'usage, en manière individuelle et croisée en collectif permet : à l'individu et au métier de développer.

La proposition de cet article a ses limites.

1. Elle ne propose que la vision macrosociale du nomadisme (Foucart, 2009). La dimension méso-sociale, apparaît dans la boucle de rétroaction de la trajectoire d'usage collectif de la permanence téléphonique, c'est-à-dire, l'implication de l'organisation dans le système d'activité, pour valider les transformations. La dimension micro-sociale, autrement dit, les micros-compromis structurant la quotidienneté (Foucart, 2009) est en filigrane par l'évocation du téléphone.

2. La présence de la technologie numérique (artefacts de la mobilité) évoquée en filigrane joue un rôle majeur dans l'activité nomade. Tant par la médiatisation de l'activité, des collectifs et de destination d'objet que dans son rôle de frontières symboliques entre espace et temps de travail.

## BIBLIOGRAPHIE

- Baudouin, J.-M., Friedrich, J., & Clot, Y. (2001). Clinique du travail et action sur soi. *Théories de l'action et Éducation*, 255. <https://doi.org/10.3917/dbu.baudo.2001.01.0255>
- Bobillier Chaumon, M.-E. (2016). L'acceptation située des technologies dans et par l'activité : premiers étayages pour une clinique de l'usage The situated acceptance of ICT in / for the activity : Towards a clinical use. *Bulletin Du Cancer*, 22 (1), 4–21. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2016.01.001>
- Bobillier Chaumon, B., & Clot, Y. (2019). Clinique de l'usage : Les artefacts technologiques comme développement. 0–7.
- Bonneau, C., & Enel, L. (2018). Caractériser le métatruavail des nomades numériques : un préalable à l'identification des compétences requises. *Lien Social et Politiques*, 81, 138–155.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7–42. Retrieved from [http://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/texte\\_clot4\\_1306851012723.pdf](http://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/texte_clot4_1306851012723.pdf)
- Clot, Y. (2001). Entretiens en autoconfrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité. *Éducation Permanente*, (146), 17 –26. <https://doi.org/10.4000/pistes.3833>
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*. (1), p.165-177
- Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. PUF,
- Collier John, 1957, « Photography in Anthropology : a report on two experiments », *American Anthropologist*, 59 : 843-859.
- Créno, L., & Cahour, B. (2015). Triangulation des méthodes pour une analyse de l'activité selon différents points de vue : exemple de la gestion des emails chez des cadres surchargés. *Psychologie Française*, 60(2), 129–144. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2014.12.001>
- Duteil-Ogata, F. (2007). La photo-interview : Dialogues avec des japonais. *Ethnologie Française*, 37(1), 69–78. <https://doi.org/10.3917/ethn.071.0069>
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133–156. <https://doi.org/10.1080/13639080123238>
- Foucart, J. (2009). Nomadisme, indifférenciation et accompagnement J. EMPAN, 74. Retrieved from <https://www.cairn.info/revue-interdisciplinaire-d-etudes-juridiques-2015-1-page-91.htm>
- Guilbert, Laure; Lancry, A. (2007). L'analyse des activités des Cadres : L'Intérêt De La Triangulation. In *Le travail humain* (Vol. 70).
- Quillerou, E., Althaus, V., Van de Weerd, C., Grusenmeyer, C., Simonet, P., & Miossec, Y. (2019). Proposition d'un cadre générique d'évaluation des interventions pour une prévention des TMS et RPS en psychologie du travail. In *Précis d'évaluation des interventions en santé au travail* (pp. 305–332).
- Retailé, D. (1998). L'espace nomade / Nomadic space. *Revue Géographique de Lyon*, 73, 71–82.