

La Transformation Digitale de la Mutuelle Vivre Ensemble, une approche opérationnelle

12/04/2018 - Conférence régionale UNiFAF Île-De-France



SITUATION NUMERIQUE DE NOS INSTITUTIONS

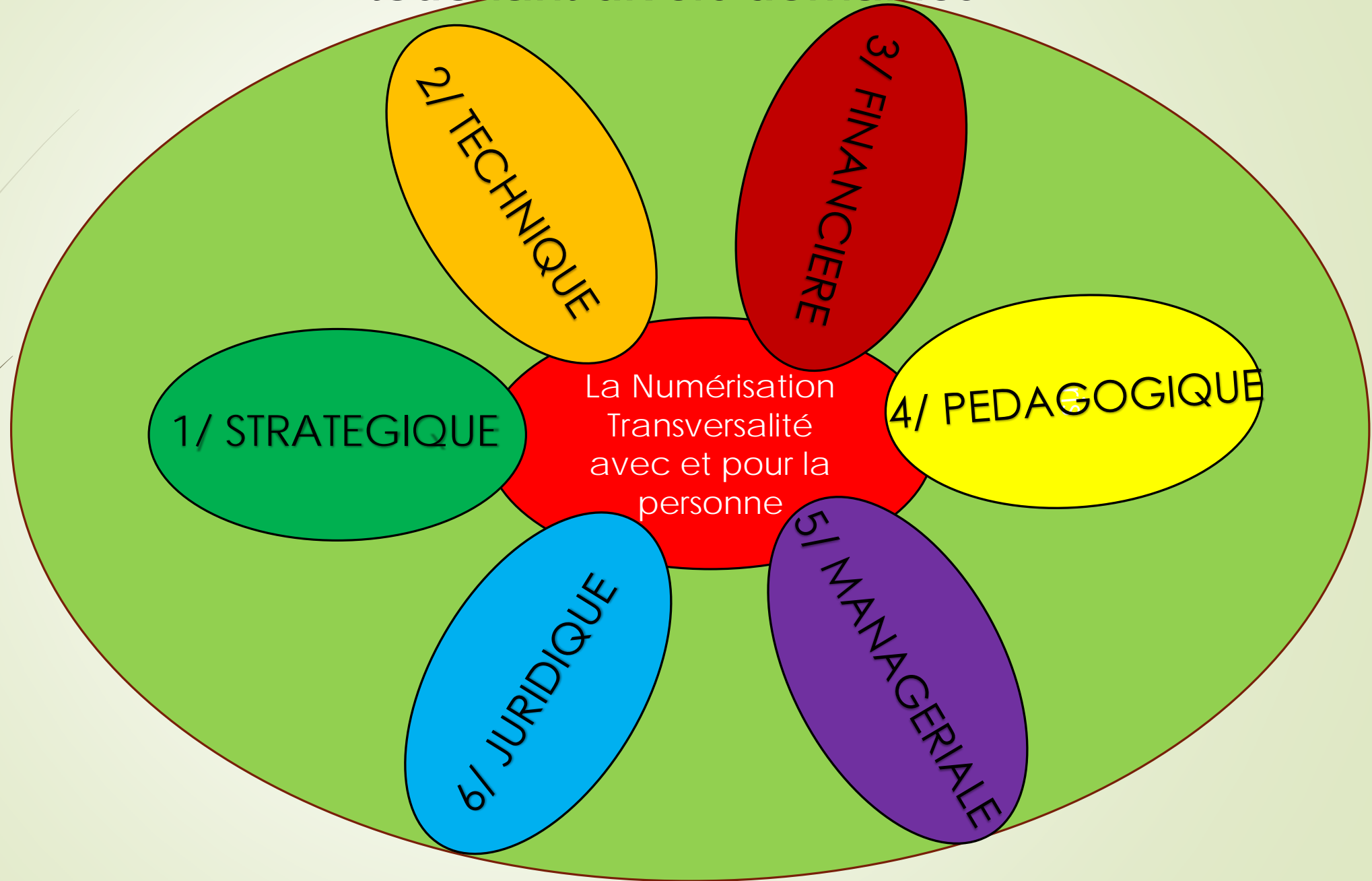
- CONSTATS (TRES) RAPIDES -

- 1/ La porte d'entrée numérique : la paie, la gestion budgétaire et financière, nous y sommes tous passés,
- 2/ L'accompagnement SocioEducatif : une traçabilité en très forte progression au travers de logiciels « cœur de métiers », en cours...
- 3/ Le manque : vers des organisations du travail soutenues par la transformation digitale

NUMERISATION : Une question de sens

- **REPONDRE** aux **R**ecommandations, **I**njonctions, **D**emandes **É**valuations et **S**écurisation (**RIDES**) de la législation, des politiques sociales, des normes sociales.
- **SENS** : Prendre en compte la constante évolution de ces **RIDES** par un système lui-même évolutif pour préparer l'avenir,
- **SENS** : Optimiser le temps de travail face aux **RIDES** par une interconnexion des saisies d'information,
 - Afin de laisser ce temps de travail à la disposition de l'accompagnement des personnes concernées
 - Afin de permettre un relais entre les équipes pluridisciplinaires
 - Afin de travailler tout en mettant en œuvre une traçabilité réutilisable
- **SENS** : Au service d'une dynamique opérationnelle
- **SENS** : Construire une mémoire utilisable « *ici et maintenant* »
- **SENS** : Soutenir une transversalité institutionnelle
- **SENS** : Passer d'une logique d'information à une logique d'analyse de l'information, du travail...
- **SENS** : Permettre une certaine transparence en continue

Une transformation CULTURELLE globale et complexe touchant divers domaines



La question du comment reste prégnante. Une approche possible : le système **OMEGA**, De l'individuel au collectif puis de l'institution à la personnalisation

1/ DEMARCHE INDIVIDUELLE

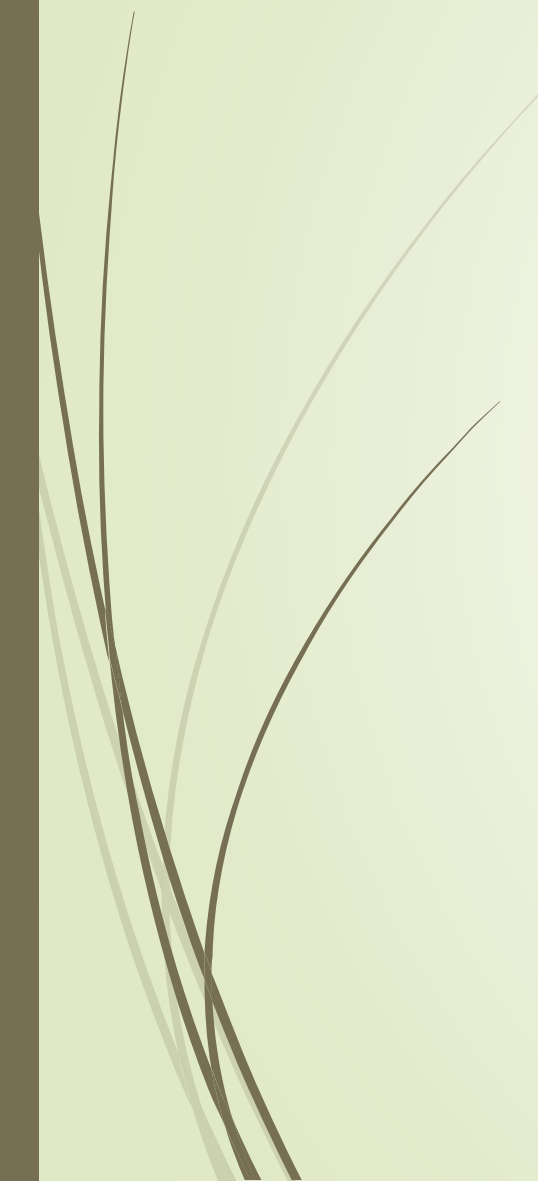
2/ L'INSTITUTION, UN COLLECTIF D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

3/ DES REponses DIFFERES AUX ATTENTES ET AUX BESOINS POUR LES CONSTRUIRE AVEC LES PERSONNES

3 axes de travail numériques complémentaires en cours au sein de MVE

Les 3 parties correspondent à des serveurs distincts et les flèches à des transferts de données





Organisation par fonction	Organisation par évènement/Projet	Organisation matricielle	Organisation en réseau
<p>Sens : Les tâches sont effectuées par spécialité. Renforcement de la spécialisation individuelle</p> <p>Application : L'organigramme servant à la constitution des rémunérations est conventionné au niveau national</p> <p>Risque : Pousse l'individu à s'intéresser à sa spécialisation plutôt qu'à l'objectif</p> <p>Orientation : vers une utilisation efficace des ressources</p>	<p>Sens : Servir un projet, regroupe au sein d'une même entité organisationnelle les moyens, les ressources en vue de réaliser un projet</p> <p>Application : Le projet d'Établissement</p> <p>Risque : réduit le champ d'action aux problématiques rencontrées. Favorise le contrôle des performances dans la mesure où ces dernières sont plus aisément mesurables. Effet contraire, l'existant ne laisse plus de place à la nouveauté et donc à l'innovation</p> <p>Orientation : vers la résolution de problèmes</p>	<p>Sens : Coordonner l'ensemble des efforts de chacun dans le cadre d'un budget et d'une période de temps donné. Combinaison de l'organisation par fonction et par projet. Fluidité de sa forme.</p> <p>Application : Mise en place de coordination aussi bien interne qu'externe</p> <p>Risque : Déséquilibre entre le pouvoir financier et le pouvoir technique (le savoir-agir)</p> <p>Orientation : Vers une autonomie, un décloisonnement, une souplesse de fonctionnement et la transversalité des métiers</p>	<p>Sens : faire face à la complexité croissante de la réalité par le débat</p> <p>Application : Les équipes éducatives des foyers peuvent prendre des décisions et rendre compte après coup au chef de service et/ou en réunion socioéducative hebdomadaire,</p> <p>Risque : Affaiblissement du positionnement hiérarchique</p> <p>Orientation : Vers le développement d'une capacité collective au changement</p>

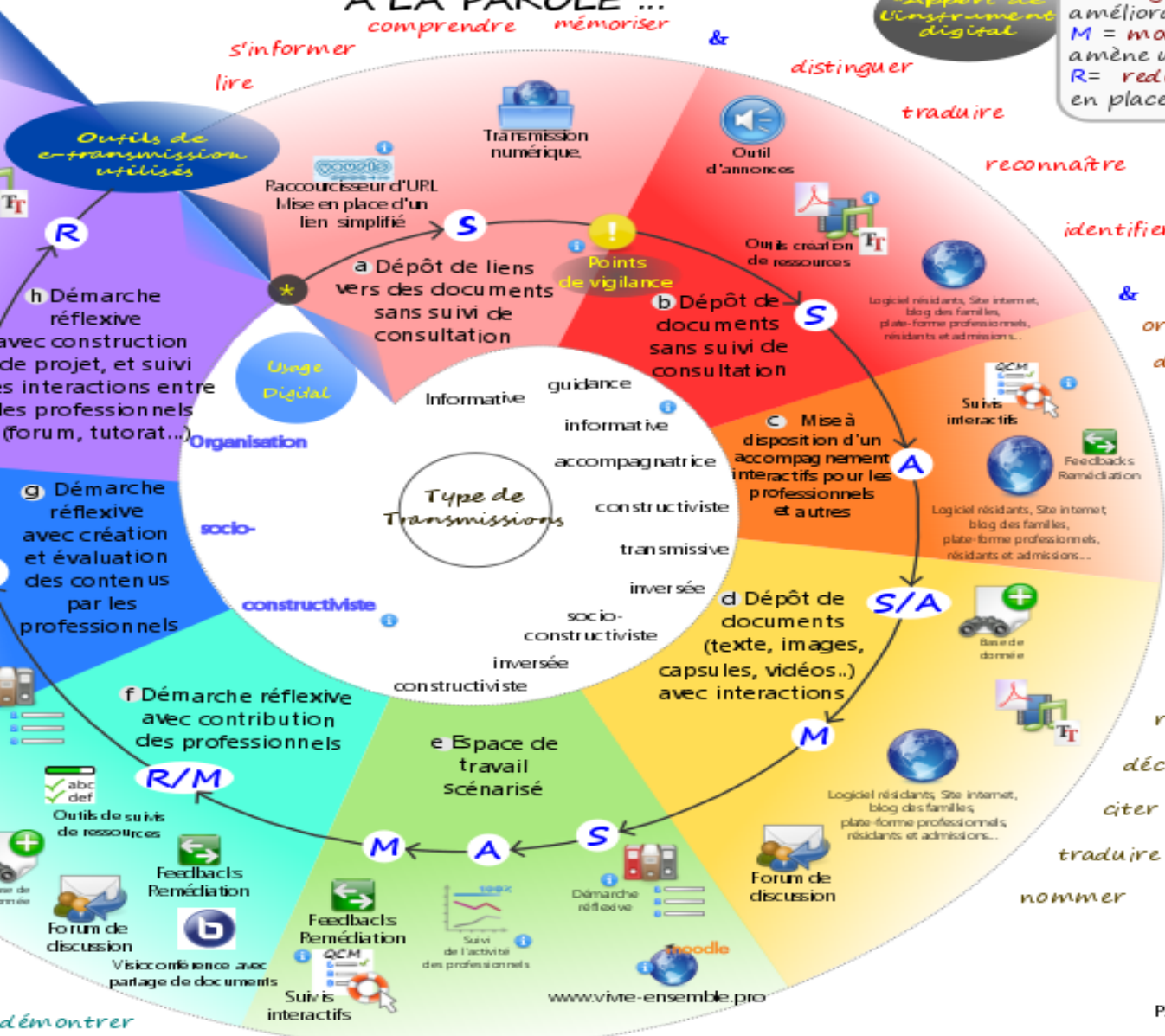
Une matérialisation de l'e-apparence au sein d'une organisation de travail telle que la Mutuelle Vivre Ensemble. De la lanque de bois managériale

A LA PAROLE ...
comprendre mémoriser &

S = **substitution**, la technologie reproduit l'activité initiale sans changement fonctionnel.
A = **augmentation**, la technologie apporte une amélioration fonctionnelle.
M = **modification**, l'usage de la technologie amène une modification significative de l'activité.
R = **redéfinition**, la technologie permet la mise en place de tâches auparavant inconcevables.

Processus cognitifs mis en oeuvre par le professionnel

- généraliser
- collaborer
- intégrer
- structurer
- planifier
- imaginer
- construire
- concevoir
- &
- créer
- reformuler
- évaluer
- valider
- critiquer
- estimer
- &
- transférer
- analyser
- démontrer



- distinguer
- traduire
- reconnaître
- identifier
- &
- ordonner
- distinguer
- appliquer
- utiliser
- associer
- résoudre
- compléter
- &
- sélectionner
- expliquer
- résumer
- décrire
- citer
- traduire
- nommer



Création d'un parcours numérique institutionnel en 7 critères provenant au départ de la spirale de la e-éducation (de l'académie de Versailles)

- 1/ Mise à disposition de dépôts, de liens vers des documents sans suivi de consultation
- 2/ Mise à disposition d'un accompagnement interactif pour les professionnels et les personnes concernées
- 3/ Mise à disposition d'un système de dépôts documentaires multimédia avec suivi pour les professionnels et les personnes concernées
- 4/ Mise à disposition d'Espaces de travail scénarisés
- 5/ Instruments de travail digitaux permettant une démarche réflexive avec contributions des professionnels et à terme avec les personnes concernées
- 6/ Instruments de travail digitaux permettant une démarche réflexive avec création et évaluation des contenus par les professionnels
- 7/ Instruments de travail digitaux permettant une démarche réflexive avec construction de projet et suivi des interactions entre les professionnels et à terme avec les personnes concernées

Évaluation de la situation de MVE en relation avec le parcours numérique institutionnel

	1	2	3	4	5	6	7
Réaliser Par MVE	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Utiliser par les pro et les stagiaires	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	NON
Utilisable par les résidants	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON

La Transformation Digitale modifie la demande en Savoir-Agir

- 1/ Vers une hybridation des compétences alors que nous sommes dans un contexte culturel d'organisation du travail par fonction,
- 2/ De mon point de vue ce n'est pas la complexité du numérique qui pose souci à notre secteur concernant la transformation digitale, c'est le nécessaire investissement en temps, en énergie et cela de manière continue pour développer ces nouvelles compétences alors que nous sommes déjà tous « surbouqués » dans un champ d'activité très large
- 3/ Pourquoi développer ces compétences expertes, techniques et transversales ?
 - Être un vis-à-vis compétent en face de nos partenaires informatiques
 - Préserver nos institutions de faux-pas législatifs
 - Être capable de négocier les contrats alors que les tickets d'entrée explosent
 - Être capable de choisir les bons instruments de travail, ceux qui répondent à nos besoins et les faire vivre
 - Être réactif quant aux « petits » dysfonctionnements informatiques qui empêchent les usages des instruments de travail numériques au quotidien
 - Soutenir nos équipes sur la durée dans cette transformation des usages, c'est créer du lien entre eux et leurs métiers pour qu'ils deviennent à leur tour un pont entre les personnes concernées et notre société qui se numérise dans son quotidien,

Identification possibles des compétences types une piste de réflexion pratique

➤ VERS DE NOUVEAUX DOMAINES DE COMPETENCES

- 1/ Connaître et respecter les droits et les obligations liés aux activités numériques en contexte professionnel
- 2/ Maîtriser les stratégies de recherche, d'exploitation et de valorisation de l'information numérique
- 3/ Organiser des collaborations professionnelles avec le numérique
- 4/ Maîtriser le système et le traitement de l'information en travail social
 - La Polycompétence au cœur de la démarche de recrutement
 - La première compétence numérique la DACTYLOGRAPHIE (Français)
 - Son rôle : interface homme / machine

CONCLUSION

- ▶ La transformation digitale : un projet de transformation culturelle en cours
 - ▶ Le conflit inévitable entre le secteur médico-social et le marché, entre des réponses différées et des réponses immédiates...
 - ▶ Redonner sa place d'instrument de travail à la transformation digitale au service des personnes,
 - ▶ Porter le sens d'une construction de nos métiers en vue de transcender la logique normative pour faire vivre à tous une véritable qualité relationnelle.
- ▶ Un système opérationnel potentiellement déployable sur le secteur médico-social
 - ▶ Soutenir les directions (devoir d'information) et les professionnels de manière pragmatique dans leur transformation digitale (comprendre, décider, montrer, expliquer, former, construire),
 - ▶ Choisir en connaissance de cause pour aujourd'hui et demain à partir du principe d'une base de données unique pour les progiciels « cœur de métiers »
 - ▶ S'ouvrir à d'autres perspectives avec les logiciels libres rendant possible cette transformation sur les questions de visibilité et d'organisation du travail à des coûts très faible (**mise en œuvre possible dès 72 € par an**)
 - ▶ **A CE PRIX LA CE N'EST PAS LE FINANCIER QUI NOUS ARRETE**
- ▶ Jean-Louis Martinez, le 12/04/2018, Directeur Mutuelle Vivre Ensemble