

# N°12

Novembre 2002

BULLETIN  
THEMATIQUE  
DE LA FOVAHM

paraît deux fois l'an

# ELLE

## EXPANSION ET AVENIR DE LA FOVAHM

# PARA



### SOMMAIRE

Editorial	p. 3
La FOVAHM dans dix ans	p. 7
Perspectives de financement	p. 10
Quelle qualité de vie	p. 12
Souvenirs et avenir	p. 16
Evolution du travail en atelier	p. 21
Les boutiques « Sweet Home »	p. 24
« Le Gingko » :	
nouvel atelier vert	p. 28
Notre invité : Simon Darioli	p. 33
Le coin des bibliovores	p. 37
Rédacteurs, remerciements	p. 39



## Bienvenue à la FOVAHM<sup>1</sup>

2054, le journal 3D sur écran plasma.

Mesdames, Messieurs, bonsoir. Nous apprenons dans le « Minority Report » que l'unité Précrime a fait ses preuves dans Los Angeles et que l'expérience va être étendue dans les autres états d'Amérique.

Sans transition, la FOVAHM a été sommée pour la huitième fois de fermer ses portes étant donnée l'inutilité de son projet. Un groupe de résistants (résistants ?), emmené par un vieux psychologue sénile, continue de s'opposer aux forces de l'ordre et essaie d'alerter l'opinion publique sur l'avenir de l'humanité, ni plus ni moins.

*Reportage et voix off* : Tout commence le 19 septembre 02 par une décision que le conseil fédéral n'a pas réellement pesée. Les premières personnes à être fichées génétiquement sont les délinquants... Puis les suspects, puis les autres. Trois ans plus tard, l'ensemble des pays industrialisés ratifient une convention pour la mise en place d'une banque de données internationales.

En parallèle, et sans lien apparent, la banque du sperme du CHUV ferme ses portes faute de donneurs. On avance alors l'hypothèse que la nouvelle loi sur le droit accordé à l'enfant d'exiger la confirmation scientifique de son origine parentale a découragé les donneurs potentiels (qui pour des raisons de consanguinité voient leur progéniture virtuelle limitée à huit, c'était marqué dans l'Hebdo).

En 2007, les parents stériles forment une association puissante par leur nombre, effet de serre et pollution étant présentés comme les principales causes de l'augmentation sans cesse croissante de l'impuissance masculine. Ils exigent que les questions sur la natalité soient repensées de fond en comble, sous l'œil averti du Prof. Abolisher, scientifique reconnu de tous, docteur honoris causa de plus de 27 universités de par le monde.

Les autorités mondiales décident en 2011 de préparer les embryons en laboratoire. Elles proposent un programme de sélection des critères nécessaires à une

intégration sociale réussie. Ne devant plus faire face qu'à de timides résistances (l'ensemble de la population mondiale étant devenue stérile et commençant à être incapable de penser, voir sous sterilita contagionis pour plus d'informations), les autorités adoptent en 2016 le nouveau projet de cadre social, le terme « loi » ayant été aboli, on ne sait plus pourquoi.

2017 est l'année à partir de laquelle on ne compte plus de naissances de personnes non-valides. Les naissances hors laboratoire sont condamnées et punies par élimination, nouveau projet adopté à l'unanimité, mais de qui déjà ?

Aujourd'hui, il serait facile de retracer notre histoire, à une exception près, celle de la FOVAHM. Au point qu'il me serait plus facile de vous livrer des anecdotes, comme celle qui a permis à l'humanité de résoudre ses angoisses existentielles face à la mort que de vous livrer mes pensées profondes sur ce grain de sable, cette verrue qu'est devenue la FOVAHM.

Pour tout vous dire, je vais même choisir de commencer par vous raconter comment nous n'avons plus eu peur de la mort avant de vous raconter cette histoire institutionnelle étrange et atypique, préhistorique.

Quand nous avons appris en 2021 que l'heure de notre mort était programmée génétiquement dans ses moindres détails, il y eut une vague de suicides. Les chercheurs ont été surpris, dans un premier temps, mais ils ont trouvé que la mort par suicide était également inscrite génétiquement, dans la fameuse séquence hEt 3a4. Cette séquence a fait l'objet d'un fond international de recherche et les suicides ont pu être éradiqués à l'aide de l'enzyme qui rendit encore plus riche la firme Novaroche. Nous n'avons pas encore supprimé la mort elle-même, mais plus personne ne lutte pour ce projet (la vie est devenue si ennuyeuse...). Nous nous contentons d'endormir les mourants quelques minutes avant leur décès. Je ne vous parle pas des maladies, les enfants d'aujourd'hui ne pourraient même plus en dessiner une.

La FOVAHM aurait dû, comme les autres institutions à caractère social, fermer ses portes aux alentours des 2027, 2029. Plus personne ne naissait, donc ne grandissait déficient à cette époque. Il restait quelques personnes des plus vieilles générations qui pouvaient encore bénéficier des progrès de la médecine pour augmenter leur espérance de vie, mais de nombreuses institutions avaient simplement mis fin à leurs souffrances plusieurs années auparavant.

En 2008 déjà, la fonction de psychologue avait disparu de toutes les institutions puisque les preuves neurobiologiques et les perspectives cognitivo-comportementales avaient définitivement fait leur preuve. Le psychologue de la FOVAHM aurait, quant à lui et selon

la légende, trouvé une espèce d'artifice en se proposant d'occuper gratuitement un poste d'ermite dans un bureau reculé de l'institution, ce qui ne fut jamais découvert par l'OFAS et qui n'étonna pas l'équipe dirigeante qui s'était toujours demandée à quoi pouvait bien servir un psychologue, si ce n'est à faire bien, ce qui est déjà pas mal.

De ce choix paradoxal, naquit un réseau, une sorte de groupe de parole qui n'avait pas de visée de production, d'amélioration de la condition humaine ou d'objectifs pédagogiques comme on les appelait alors, mais qui s'appuyait sur un postulat dépassé qui avance qu'une part de l'individu échappe au contrôle, au sien propre et à celui des autres. Il faudrait au moins remonter au début du dix-neuvième siècle pour faire le lien avec ce que Freud (pourtant médecin) appelait l'inconscient. L'inconscient, séquence hEv 4a4... Comment pourrions-nous nommer aujourd'hui cette orientation qui s'appuie sur le manque pour présenter un sujet divisé qu'aucun discours définitif ne pourrait cerner et qui exigerait de se renouveler sans cesse pour l'aborder ?

Si nous n'avons plus aucun doute sur l'errance de ce monsieur et des personnes handicapées vieillissimes qui ont rejoint son groupe, sans doute dans cette tendance à acquiescer qui les caractérise si bien, je me demande pourquoi ils n'ont pas encore été rayés de notre carte, c'est vrai, je me demande ce qui fait qu'ils sont encore là...

Olivier Salamin

## Note

1. Ce titre fait référence à l'incontournable « Bienvenue à Gattaca », 1997, Andrew Nicoll, Etats-Unis. Dans un futur proche, la ségrégation génétique est omniprésente. Les humains sont divisés en deux grandes catégories : les valides et les non-valides. Les Valides, issus de sélections génétiques, occupent les postes à responsabilité, alors que les non-valides, au quotient intellectuel inférieur ou ayant des problèmes de santé, sont cantonnés dans des emplois subalternes. Vincent, né par amour et non dans un laboratoire, devenu balayeur, fait partie de ces « exclus ». Pourtant, Vincent possède des qualités que la génétique ne peut contrôler comme la passion et l'espoir. Il est résolu de se faire admettre à l'école de

Gattaca où l'on forme les officiers de la flotte aérienne de la Gattaca Corporation. Aidé de Jerome Eugene Morrow, un valide devenu paraplégique, Vincent se substitue à lui et parvient à tromper tous les systèmes de contrôle de Gattaca. Admis à l'école, il va faire la connaissance d'une valide : Irene. Cependant, une semaine avant son départ pour Titan, le directeur de l'Agence Spatiale est assassiné et tous les membres du programme deviennent des suspects en puissance... Et l'enquête mène les policiers sur les traces de Vincent...



# ... DANS DIX ANS

## Le passé et le présent

# LA FOVAHM

Pour écrire sur l'avenir de la FOVAHM, il faut tout d'abord rappeler quelques faits d'histoire dans le cadre du développement de ses structures.

Ainsi, les Homes et Ateliers de la FOVAHM ont été en constante progression tant au niveau quantitatif que qualitatif (reconnaissance extérieure par : prix de l'Office de Réadaptation AI, certification ISO 9001, certification OFAS - AI, articles de journaux, invitation à des conférences, émissions radio et télévision).

<i>Année</i>	<i>Pensionnaires</i>	<i>Personnel</i>	<i>Dépenses</i>	<i>Recettes</i>	<i>Déficit</i>
<i>1982</i>	98	28 ½	2'455'000.-	1'090'000.-	1'365'000.-
<i>1992</i>	185	87 ¾	8'836'000.-	2'555'000.-	6'281'000.-
<i>2001</i>	242	98	12'205'000.-	5'700'000.-	6'505'000.-

En ce qui concerne l'habitat, depuis le home Pierre-à-Voir et ses 42 places en dehors d'un village, se sont ouverts des centres à capacité plus raisonnable et intégrés dans les villes, 20 à Sion, 28 à Collombey, 12 à Sierre, ainsi que des appartements protégés dans les quatre lieux précités.

Pour ce qui est des ateliers, il me semble important de préciser que depuis les premiers jours de la FOVAHM, il y a eu une recherche de diversité, à l'image de la société et des lieux de travail ordinaires. Nous avons ainsi à ce jour la possibilité de proposer des activités dans les domaines suivants : menuiserie, serrurerie, blanchisserie, cuisine, entretien, jardins et espaces verts, manutention, sérigraphie,

tampographie, poterie, conditionnement de tisanes et herbes aromatiques, savonnerie, fabrication de bougies, vente, boulangerie, fabrications diverses, tissage, mise sous plis, atelier mécanique, travail du PVC. Belle palette, mais surtout chaque place de travail apporte son lot d'apprentissages et de valorisation.

Dès la fin des années 80, les principes de normalisation et de valorisation des rôles sociaux (VRS) sont entrés de plein pied dans les différentes structures de la FOVAHM. Ainsi, les ateliers d'occupation adaptée ont pu bénéficier d'un rapprochement avec les ateliers d'occupation classique et développer une identité valorisée ; dans ce sens l'ouverture de deux boutiques représente des têtes de pont importantes quant aux travaux réalisés dans l'ensemble des ateliers.

Pour l'habitat et la vie de tous les jours, les principes de la VRS qui prévalent dans les ateliers sont également appliqués ce qui permet et exige - même la mise en place de programmes individualisés.

L'introduction du système qualité nous a permis de poursuivre la réflexion et de créer de nouveaux outils pour permettre aux personnes handicapées, au personnel, aux parents et répondants d'exprimer leurs attentes et leur avis quant aux prestations offertes dans le cadre des Homes et Ateliers de la FOVAHM.

## L'avenir

Pour ce qui est du devenir de la FOVAHM, il faut toujours garder à l'esprit que les structures doivent dépendre des besoins des usagers et non l'inverse. Ainsi, nous allons vers des locations qui apporteront une certaine souplesse et qui pourraient même amener le personnel et surtout les usagers à des ruptures bénéfiques dans le fil de leur existence.

Quant à la réponse à ces besoins, nous pouvons dégager plusieurs axes :

- recherche d'un maintien dans la région de vie habituelle dans les limites du raisonnable au point de vue organisationnel et économique,
- variété des offres de lieux de vie et d'occupation socioprofessionnelle,
- réponses différentes selon l'âge (homes avec occupations).

Notons également un changement important qui va s'opérer dans ces dix prochaines années : le profil des professionnels et par conséquent des équipes d'accompagnement socio-

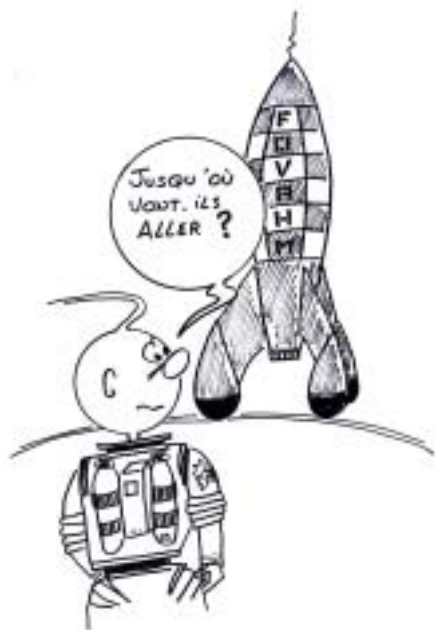
éducatif va radicalement changer. La FOVAHM travaille déjà dans ce sens en intégrant des groupes de réflexion et de mise en place de formations de niveau CFC (secondaire II) et HES (tertiaire non universitaire). Ainsi, sur le terrain nous retrouverons dès 2006 des professionnels aux formations, fonctions et rôles différents. Ceci ne devrait avoir que peu d'influence sur l'organigramme des Homes et Ateliers qui dans dix ans sera vraisemblablement le même avec une valorisation progressive du poste de responsable de centre.

Ainsi, dans dix ans, la FOVAHM devrait avoir une structure quasi identique à l'actuelle, répondant aux besoins des personnes qui y vivent et travaillent depuis plus de trente ans. Elle aura sûrement essaimé sur le territoire valaisan des lieux de vie et de travail de petite taille. A ce propos, une étude qui sera conduite en 2003 devrait apporter une confirmation statistique d'une stabilisation des places à offrir vers 2010.

En conclusion, et en forme de credo, même si nous nous attendons à des projets nouveaux et parfois médiatisés, ce qui fait et fera toujours, dans 10 comme dans 20 ans, la force d'institutions comme la FOVAHM, réside dans l'activité quotidienne d'accompagnement. C'est là que se mesure la qualité des prestations pour chaque pensionnaire des Homes et Ateliers de Sierre à Collombey.

**Jean-Marc-Dupont**

Directeur



# ... FINANCEMENT

## PERSPECTIVES DE ...

En préambule, il convient de relever que le mode de financement pour l'accompagnement des personnes handicapées mentales comprend 4 axes principaux :

1. la rente extraordinaire pour les invalides de naissance ou les jeunes invalides, actuellement Frs 1'373.00 par mois ;
2. les allocations pour impotents ;
3. les prestations complémentaires ;
4. les subventions allouées aux institutions pour la construction, la rénovation et l'exploitation.

En fonction du thème traité dans ce bulletin, je m'arrêterai uniquement sur ce dernier point. Les subventions de l'AI à l'exploitation, perçues par la FOVAHM représentent plus de 50 % de ses recettes. Si l'on peut affirmer qu'à court et moyen terme, le financement de notre institution est quasi garanti, la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre Confédération et cantons (NPF), qui pourrait être mise en vigueur dès 2006, nous place dans une situation d'incertitude, dès 2010.

En effet, si la NPF était acceptée, elle serait dans le schéma le plus direct, mise en vigueur en 2006. Les cantons auraient l'obligation de maintenir durant 3 ans les mêmes principes de calculs de subventionnement que ceux appliqués par l'OFAS. Ainsi dès 2010, 1,3 milliard de francs ne serait plus transféré de la Confédération aux cantons avec une affectation exprès aux tâches sociales. Ces derniers seraient libres d'utiliser ces moyens à leur guise.

Il en résulterait que la politique en faveur des handicapés, qui est actuellement coordonnée au niveau national, serait en partie transférée aux cantons pour ses aspects financiers. Chaque canton devrait mettre en place une nouvelle structure administrative.

Du fait qu'actuellement, les institutions obtiennent par l'intermédiaire d'un

Office Fédéral, une part importante de leurs recettes et implicitement, par les données statistiques dont cet office dispose, nous pouvons parler d'une réelle coordination de la politique en faveur des personnes handicapées.

Avec l'introduction de la NPF, nous passerions à 26 législations différentes. L'égalité de traitement pour toutes personnes vivant avec un handicap ne serait plus aussi pertinente qu'aujourd'hui et bien sûr, au niveau des institutions nous pouvons craindre que les moyens mis à notre disposition actuellement seraient revus à la baisse.

Au cas où la NPF serait refusée, les subventions en faveur des institutions resteraient naturellement du domaine de l'OFAS. Si tous les avantages énoncés ci-dessus au niveau de la coordination nationale seraient sauvegardés, il n'en demeure pas moins que de nouveaux modèles de subventions seraient appliqués. En effet l'OFAS se dirige afin, entre autre, de simplifier le travail administratif, vers un système de contrats de prestations qui implique un subventionnement basé sur la fixation d'un montant forfaitaire par journée d'accueil. Actuellement, les institutions ont le choix, en ce qui concerne le financement des ateliers protégés entre le calcul classique établi sur la base des frais effectifs reconnus, et un contrat de prestations. En ce qui concerne le secteur hébergement, les démarches ont été bloquées, en fonction de la NPF. Si celle-ci était écartée, nous nous verrions assurément proposer un contrat de prestations.

On le voit, dans tous les cas à l'horizon de la prochaine décennie, les établissements s'occupant de personnes handicapées, seront confrontés à de nouveaux paramètres en matière de subventionnement. Au vu de l'atmosphère qui règne dans les hautes sphères de la politique et de l'économie, l'on peut en déduire que les prestations financières en faveur de nos institutions seront diminuées.

Il ne faut toutefois pas voir l'avenir sous un angle trop pessimiste. A mon sens, réduction des subventions il y aura, mais celles-ci devraient nous permettre de remplir notre tâche avec la qualité que méritent nos pensionnaires et travailleurs handicapés.

**Edy Cotter**

Responsable du secteur administratif

La notion de qualité de vie fait référence à un corpus d'études spécifique dans les sciences humaines. À la fin des années 80, sous l'impulsion des travaux des chercheurs anglo-saxons puis québécois et européens, le concept de qualité de vie pénètre et s'impose dans le champ de la déficience intellectuelle. Il rencontre dans ce domaine un succès d'envergure dont la pléthore d'articles, d'ouvrages ou de synthèses témoignent.

De manière générale, le concept de qualité de vie entretient des liens, à la fois évidents et complexes, avec la théorie de la VRS. Dans une compréhension habituelle du terme qualité de vie, nous pouvons, à l'instar de Boudreault<sup>1</sup>, considérer l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées mentales comme le but ultime de la normalisation et de la VRS, ces dernières devenant dès lors les moyens de cet objectif. Toutefois, dans ces conceptualisations dans le domaine de la déficience mentale, la QDV va prendre, selon les auteurs et les régions, des chemins différents. Le concept s'est d'abord imposé comme critère d'évaluation des effets de la désinstitutionnalisation, s'inscrivant dans le sillage des principes de normalisation et de VRS. Cette notion a permis par la suite la critique des principes précités. Dans certaines approches elle tend même à les remplacer. Si la QDV intègre de nombreux éléments contenus dans les approches antérieures, elle se fait également l'écho de manière plus directe des notions de droits et des mouvements d'autodéfense. Haelewyck et Magerotte y voient un intérêt particulier : « La qualité de vie est applicable à toutes les personnes, qu'elles aient un handicap ou non, quel que soit leur statut, et en ce sens, il traduit l'égalité de tous devant un concept porteur de progrès pour tous »<sup>2</sup>. Selon les modèles, la qualité de vie s'impose comme finalité de l'accompagnement des personnes avec handicap mental, comme principe intégrateur des démarches récentes dans le domaine, comme définition des prestations fournies par les services d'hébergement et d'occupation. La QDV ouvre de nombreuses perspectives.

À la FOVAHM, la qualité de vie est définie dans le manuel d'assurance qualité au chapitre présentation de l'entreprise sous le titre « la qualité de vie, un

produit FOVAHM ». L'analyse de contenu de ce texte permet de mettre en évidence trois axes de définition. Le premier axe consiste à définir ce qui est sous-entendu par « la FOVAHM produit de la qualité de vie ». Pour ce faire un renvoi est fait au concept institutionnel. Dans cet axe de définition, la qualité de vie est donc posée comme finalité des principes de normalisation et de VRS. Selon le modèle retenu, le produit est une offre « de conditions de vie qui soient aussi proches que possibles des celles qui échoient aux autres citoyens de ce pays » par des rôles sociaux valorisés et des moyens culturellement valorisés. Le deuxième axe de définition associe la qualité de vie à l'épanouissement, la réalisation du potentiel individuel et la réalisation personnelle ainsi qu'aux sentiments d'estime de soi, d'appartenance et de reconnaissance. Le troisième axe fait mention des conditions de base, à savoir la satisfaction des besoins physiologiques et de sécurité.

L'évaluation de la qualité de vie à la FOVAHM fait partie de la procédure de vérification de la satisfaction de la clientèle, élément du processus de relation avec cette dernière. Cette évaluation s'effectue tous les trois ans sur la base de deux outils d'évaluation, à savoir l'Index de qualité de vie au travail<sup>3</sup> (IQT) et l'Inventaire de qualité de vie en milieu résidentiel<sup>4</sup> (IQVMR). La vérification de la satisfaction se fonde également sur une enquête annuelle auprès des parents et représentants légaux ainsi que sur un questionnaire de satisfaction des personnes accompagnées.

Le concept de QDV est utilisé comme principe intégrateur des démarches socio-éducatives entreprises dans le sens des principes de normalisation et de VRS. Dans ce contexte, la QDV s'opérationnalise d'abord dans les activités d'évaluation du processus de relation à la clientèle selon les exigences des normes ISO 9001. Les différents outils utilisés s'inscrivent dans une approche multidimensionnelle de la QDV. Ils sont issus des méthodes d'évaluation en sciences humaines et notamment des recherches dans le domaine du handicap mental. Les évaluations permettent de faire un bilan de qualité de vie tant au niveau collectif qu'individuel. L'ensemble de ces démarches trouve son sens dans leur potentiel à générer une réflexion continue sur la qualité des prestations et l'adéquation de l'intervention. L'intérêt de l'évaluation réside dans sa capacité à rendre compte des pistes d'amélioration et des possibilités d'ajustements. Si l'articulation de l'évaluation de la QDV a atteint aujourd'hui un certain stade d'élaboration présageant d'une adéquation satisfaisante, la réflexion sur l'évaluation de la satisfaction doit se poursuivre. L'évaluation de cette satisfaction par les clients avec un handicap mental constituant un défi majeur. Les démarches d'évaluation de la satisfaction par la clientèle demandent à être poursuivies car elles permettent d'entendre la voix des personnes

avec un handicap. Les limites de ces démarches imposent de les coupler à d'autres types d'évaluation. Les personnes avec un handicap mental ne sont pas les seuls clients des services. Afin qu'ils puissent être les clients dont les exigences doivent être privilégiées, nous partageons l'analyse de Gottraux lorsqu'il affirme que « les institutions socio-sanitaires comportent des spécificités qui ne permettent pas de considérer la satisfaction du client comme l'ultima-ratio de la qualité des prestations »<sup>5</sup>. Dans cette perspective, les outils d'évaluation de la QDV ne sont pas suffisamment élaborés pour relever le défi.

La QDV a permis à un moment donné de l'évolution des conceptions de réactualiser les notions existantes et de se faire l'écho de manière plus directe du droit à l'autodétermination. Si, en termes de valeurs, la QDV a une visée qui permet de traduire « l'égalité de tous devant un concept porteur de progrès pour tous »<sup>6</sup>, son caractère à la fois universel et fondamentalement subjectif fait qu'il ne pourra jamais se délimiter à un corpus de notions dont l'application pourrait servir de modèle à l'analyse des services. Il constitue un principe intégrateur, utile et signifiant des démarches socio-éducatives. C'est dans ce contexte d'application, qu'il prend tout son sens avec des outils d'évaluation permettant d'accéder à une approche toujours plus globale des personnes avec un handicap mental.

**Véronique Goy Gay-Crosier**

Responsable secteur vie, Saxon

## Notes

1. BOUDERAULT, P., DERY, M., ROUSSEAU, J., La qualité de vie, un critère essentiel dans l'évaluation de l'intégration sociale in IONESCU, S. (sous la dir.), La déficience intellectuelle, Paris : Nathan, 1995. Tome 2, p. 102.
2. HAELEWYCK, M.-C., MAGEROTTE, G., Qualité de vie et réseaux sociaux in RONDAL J., CAMBLAIN A. (sous la dir.), Manuel de psychologie des handicaps : sémiologie et principes de remédiation. Bruxelles : Mardaga, 2001, p.142.
3. FOURNIER, D., Qualité de vie au travail, instrument d'évaluation relatif aux personnes présentant une déficience intellectuelle. Lucerne : SZH/SPC, 1995.

4. TREMBLAY, G., MARTIN-LAVAL, H., Inventaire de qualité de vie en milieu résidentiel. Québec : Ed. de la Collectivité, 1997.
5. GOTTRAUX, M., Quelques problèmes posés par les enquêtes de satisfaction dans les systèmes qualité. Neuchâtel : DFCTS, script de cours, juin 1999.
6. HAELEWYCK, M.-C., MAGEROTTE, G., Qualité de vie et réseaux sociaux in RONDAL J., CAMBLAIN A. (sous la dir.), Manuel de psychologie des handicapés : sémiologie et principes de remédiation. Bruxelles : Mardaga, 2001, p.142.

# ... ET AVENIR

*Sur le thème de la FOVAHM et son expansion  
Quatre personnes ont dévoilé leurs souvenirs  
Et c'est avec beaucoup d'émotion  
Que nous découvrons leur regard sur l'avenir !*

## Jean-Louis GEX

vit à la Meunière à l'appartement «vert». Il travaille à l'AOA (atelier d'occupation adaptée). Il a rejoint la FOVAHM en 1975.



- *Quel souvenir as-tu gardé de ton premier jour ?*

C'est mon arrivée à la Pierre-à-Voir. C'était le vieux home, ensuite Zuber a tout refait. Jean-Paul Facelli m'a accueilli.

- *Est-ce que tu vois des changements maintenant par rapport au jour où tu es arrivé ?*

Le Home Pierre-à-Voir a été refait. En 89, je suis parti de Saxon et venu à Collombey, à l'ancienne Meunière derrière la source. Il y avait encore peu de monde. J'ai ensuite habité «le Château». En 93, j'ai intégré le nouveau home. Il y a eu beaucoup de changements de personnel et de personnes de références. Des nouveaux résidants sont arrivés.

- *Préfères-tu ta vie maintenant ou avant ?*

J'aime bien ma vie d'à présent.

- *Si tu avais la possibilité de changer quelque chose à la Meunière que choisirais-tu ?*

J'aimerais changer les serrures des portes des douches qui sont difficiles à fermer. J'aimerais changer mon caractère.

- *Aimerais-tu rester ici ou choisir autre chose ?*

J'aimerais être garçon de café au café du Valais à Martigny. Sinon, je préfère rester ici.

- *Durant toutes ces années, quel est ton plus beau souvenir ?*

L'inauguration de la Meunière. Aussi, le jour où j'ai reçu mon appareil de musique en 2000.

- *Peux-tu me dire un événement marquant de ta vie au centre de la Meunière ?*

Le tour en avion avec Fumeaux.

- *Comment vois-tu la FOVAHM dans 10 ans ?*

J'espère qu'ils feront quelque chose pour les personnes âgées où on pourrait faire, par exemple, du tissage ou de la broderie.

## **Jocelyn TORRENT**

né en 1965, vit à la Pommeraie. Il travaille à l'atelier gravure à la Manufacture.

Jocelyn a rejoint la FOVAHM en 1984 pour les ateliers et en 1986 pour le lieu de vie.



- *Es-tu à la FOVAHM depuis longtemps ?*

Oui, je ne sais pas depuis quand.

- *Quel souvenir as-tu gardé de ton premier jour ?*

Je me suis amusé, présenté aux autres personnes, j'ai écouté un CD.

- *Quels changements vois-tu depuis le jour où tu es arrivé ?*

Ici, c'est les éducateurs qui ont changé.

- *Préfères-tu ta vie maintenant ou avant ?*

Depuis que je suis à la FOVAHM, ça me plaît. J'aime travailler et avoir la paie. Tout le long, j'ai bien aimé.

- *Si tu avais la possibilité de changer quelque chose à la FOVAHM, que choisirais-tu ?*

Je ne changerai rien. Je suis au 1<sup>er</sup> et je ne veux pas changer

- *Aimerais-tu rester ici ou choisir autre chose ?*

Non, je ne veux pas aller ailleurs. Je reste ici, je ne veux pas quitter. J'aimerais bien recevoir des cadeaux de Jean-Marc Dupont à Noël.

- *Durant toutes ces années, quel est ton plus beau souvenir ?*

Je n'ai pas de souvenir, je suis tout le temps content et je me frotte les mains.

- *Quel a été l'événement le plus marquant de la FOVAHM pour toi ?*  
Je n'arrive pas à me rappeler.

- *Comment vois-tu la FOVAHM dans 10 ans ?*

On va continuer de fêter.

Ça va rester la même chose, la même chose pour l'an 2003.

## **Dominique FARQUET**

est né en 1954. Il vit aux appartements de Saxon et travaille à l'atelier Bois.

Il a rejoint la FOVHAM en 1975.



- *Es-tu à la FOVAHM depuis longtemps ?*

Oui, je suis là depuis très longtemps.

- *Quel souvenir as-tu gardé de ton premier jour ?*

J'étais au 2ème étage (home) avant et j'avais 2 éducateurs : Johnny Petoud et Philippe Vouillamoz. J'étais content de venir.

- *Quels changements vois-tu depuis le jour où tu es arrivé ?*

Je ne vois pas de changements.

- *Préfères-tu ta vie maintenant ou avant ?*

J'aime mieux maintenant parce que je vis aux appartements et Christian Raboud vient habiter avec nous.

- *Si tu avais la possibilité de changer quelque chose à la FOVAHM, que choisirais-tu ?*

Je ne veux rien changer, je veux rester toujours à l'atelier.

- *Aimerais-tu rester ici ou choisir autre chose ?*

Rester ici pour toujours.

- *Durant toutes ces années, quel est ton plus beau souvenir ?*

La fête du home, chaque année j'aime ce moment, c'est des bons souvenirs.

- *Quel a été l'événement le plus marquant de la FOVAHM pour toi ?*

Un jour, à la fête, j'ai été marqué par un coup de soleil.

- *Comment vois-tu la FOVAHM dans 10 ans ?*

Je ne vois pas encore.

## **Lucette VOLLUZ**

née en 1958, vit à Orsières. Elle travaille à Martigny à la boutique Sweet-Home.

Elle a rejoint la FOVAHM en 86.



- *Es-tu à la FOVAHM depuis longtemps ?*

Oui depuis longtemps.

- *Quel souvenir as-tu gardé de ton premier jour ?*

J'ai commencé le 4 janvier, c'était en hiver et j'ai dû rester car le car et le train ne fonctionnaient pas. J'ai dû dormir ici.

- *Quels changements vois-tu depuis le jour où tu es arrivé ?*

Avant ici, c'était vieux, maintenant c'est plus joli, c'est plus neuf.

- *Préfères-tu ta vie maintenant ou avant ?*

J'aimais mieux ma vie avant car il y avait papa.

Au travail, j'aimais bien avant car je faisais la cuisine. J'ai aussi fait la lingerie, les nettoyages sur les étages et j'ai travaillé à l'atelier polyvalent. Ce que je préfère, c'est la cuisine.

- *Si tu avais la possibilité de changer quelque chose à la FOVAHM, que choisirais-tu ?*

J'aimerais arrêter la gym, les jeux de ballons, je reçois des coups.

- *Aimerais-tu rester ici ou choisir autre chose ?*

J'aimerais changer de travail et devenir serveuse dans un café.

- *Durant toutes ces années, quel est ton plus beau souvenir ?*

Mes cours d'ordinateurs avec Maurice Duc.

- *Quel a été l'événement le plus marquant de la FOVAHM pour toi ?*

Quand Christian Praz est parti de la cuisine, c'est Bernard Mayensson et j'ai bien aimé Bernard. J'étais contente de voir arriver Bernard.

- *Comment vois-tu la FOVAHM dans 10 ans ?*

La FOVAHM va rester comme ça, il ne va pas y avoir de changements.

## Passé - Présent - Futur

Vivre simplement dans le présent  
Et laisser revivre ses souvenirs  
Dire ne pas aimer les changements  
Ou se montrer incertain sur l'avenir

Et oui, Jean-Louis explique son passé  
Pour lui beaucoup de choses ont changé  
Lucette, elle fait part de son désir  
Celui d'être sommelière et de servir

Jocelyn m'a offert un bel accueil  
Sourire, cravate, sans aucun orgueil  
Puis l'interview de Dominique  
Qui sur l'avenir reste sceptique !

Laurence Diethelm

## Erratum

Une erreur a été commise dans la retranscription des interviews du Parallèles no 11 sur le sport. L'amateur de football dont il était question n'était pas Stéphanie Mottier, mais Stéphane Huber. Nos excuses à l'intéressé...



La rédaction

# ... TRAVAIL EN ATELIER

## EVOLUTION DU ...

Il nous apparaît clairement que le travail est lié à l'insertion sociale de l'homme. En effet, si la nécessité de l'insertion professionnelle est affirmée par tous, les avis divergent non seulement sur les moyens à mettre en oeuvre, mais aussi sur ce qu'on entend par insertion.

Il est donc nécessaire que les travailleurs sociaux restent vigilants dans leur analyse du rapport de l'homme au travail, a fortiori en ce qui concerne les personnes handicapées mentales à la tâche, dans nos ateliers.

La FOVAHM de par son quasi-monopole sur le marché se doit d'être attentive aux besoins et de proposer, le cas échéant, des activités différentes créant le choix et l'attrait dans un esprit d'ouverture.

Etre attentif nécessite un état de veille permanent associé à une dimension de gestion de projet. On peut être pour ou contre la dynamique de projet... Mais l'avenir appartient à ceux qui savent s'adapter...

Les projets nécessitent des investissements personnels, financiers, qui ne peuvent se faire qu'avec la volonté commune de tous les partenaires.

### Projets en cours

Nous développerons nos projets sous deux aspects:

1. En lien avec des transformations/agrandissements de bâtiments actuels ou à une nouvelle organisation n'étant pas liés à une augmentation d'effectif mais à une augmentation de la qualité des postes de travail, à savoir :

*Collombey*

\* Atelier du Tonkin : nous profiterons des réparations (2003) des dégâts causés par la route de la vallée pour repenser l'organisation de nos ateliers.

### *Saxon*

- \* CFJA de Saxon : aiguiller les demandes sur le CFJA de Sion pour utiliser les ressources de celui de Saxon comme espace de formation continue.

### *Sion*

- \* Atelier de la Manufacture : nous sommes dans une phase d'avant projet. Dans le cadre de l'agrandissement du Centre, nous réévaluons l'utilisation de nos espaces;
- \* Pommerai : créer deux postes de travail à la blanchisserie. Ils seront intégrés à l'atelier cafétéria/cuisine du même site. Cet atelier pourrait s'appeler atelier «Service hôtelier». Il verra le jour en janvier 2003.

### *Sierre*

- \* Atelier de la Monderèche : le site de Sierre ne dispose pas d'AOA à proximité. A terme, il faudra songer à trouver des aménagements de locaux différents permettant de répondre à l'évolution des besoins des travailleurs.

### *Multisites*

- \* AOA : en fonction des aménagements des locaux en cours et à venir, développer la notion de programme en harmonie avec notre concept ;
- \* Attention particulière aux postes de travail : chaises ergonomiques, position des travailleurs, etc. ;
- \* Renforcer l'identité de certains ateliers : Champsec, Montages, Monderèche.

2. En lien avec les planifications cantonales et liées à une augmentation du nombre des travailleurs, à savoir :

### *Collombey*

- \* Atelier intégré : travailler sur un partenariat avec la COOP dans une perspective d'intégration réelle. Ouverture du centre commercial de Collombey en avril 2003.

*Martigny*

- \* Hôtellerie : travailler sur une dynamique de partenariat liant économie et social. Les différentes expériences menées en Suisse et dans d'autres pays d'Europe ont démontré leur utilité et leur pertinence. Échéance : début 2004.

## **Perspectives**

La tendance économique actuelle est à la globalisation, à la centralisation et à l'organisation par centres de compétences pour atteindre des objectifs financiers de plus en plus ambitieux. Nous estimons que notre champ d'action se situe dans un travail de proximité. Celui-ci devant répondre à des besoins et à des réalités existants où nous pourrions dans un double jeu socio-économique développer des prestations sur de petits réseaux dans un esprit d'intégration pure aux services des autres.

Cette dynamique intégrative pourrait s'articuler autour de projets comme :

- \* Développer des partenariats avec des entreprises, des petits commerces de villages, etc.;
- \* Boutique dans un centre commercial, dans un hôpital, etc.;
- \* Aide à des collectivités : communes, bourgeoisies, etc.;
- \* Adapter notre accompagnement pour répondre à l'évolution des âges.

La mixité des formules et la pluralité des situations d'occupation témoignent d'une intégration économique et d'une valorisation de l'image des personnes handicapées mentales qu'il est humainement et socialement souhaitable de promouvoir et de développer.

**Daniel Zufferey**

Responsable secteur atelier

# ... SWEET HOME

## LES BOUTIQUES ...

La FOVAHM a ouvert une première surface commerciale : « Le point de vente » en 1997 à Sion. Une deuxième surface de vente a ouvert ses portes à Martigny trois ans plus tard. Ces deux boutiques sont attachées à des ateliers d'occupations et offrent à leur clientèle plusieurs gammes de produits dans le secteur « food » et « non food » réalisés dans les divers ateliers de la FOVAHM. Les boutiques baptisées « Sweet Home » doivent servir d'interface entre le monde du handicap et l'extérieur de l'institution grâce à une démarche commerciale. Elles ont également pour but de permettre un lien direct entre la production de l'atelier et la vente.

Quels sont les défis auxquels les boutiques vont devoir faire face à l'avenir ? Deux MSP se sont penchés sur ce problème dans le cadre de leur formation.

### Une boutique pour mieux s'intégrer

J'ai mené une recherche partant de l'hypothèse que l'intégration d'une personne déficiente mentale dans le secteur commercial est possible moyennant des aménagements appropriés.

Dans une première partie théorique, je définis la terminologie employée dans cette étude. Je m'attarde particulièrement sur les notions de handicap mental, de travail et d'intégration. Je présente également les droits internationaux des personnes déficientes mentales ainsi que les différentes lois en vigueur en France, en Italie et en Suisse.

Dans une deuxième partie, je rends compte de visites effectuées dans différentes boutiques d'institutions de Suisse romande afin d'évaluer la situation actuelle quant à l'intégration. Je présente d'abord les six boutiques : Les Epse à Genève, La Fondation Eben-Hézer à Saint-Légier, la Farandole à Fribourg, Les Perce-

Neige à Neuchâtel, la Cordée à Yverdon et la FOVAHM à Sion ; avant de relever les tâches du vendeur. Je décris ensuite mes premières impressions à la suite de ces visites.

Je consacre la troisième partie de mon travail aux résultats de ma recherche. Dans ce chapitre, je mets en évidence les éléments favorables et défavorables à l'intégration, en les classant en quatre points : l'institution, la personne déficiente mentale, la tâche à effectuer et la clientèle. Voici les principaux résultats de ma recherche : L'intégration des personnes déficientes mentales à la vente peut-être compromise par plusieurs difficultés (le besoin de sécurité, d'être encadré, un manque d'autonomie, un comportement inadéquat face au client, un laisser-aller dans l'hygiène, un manque de communication, la lenteur du service, etc.). Au contraire, l'intégration peut être améliorée grâce à certaines de leurs compétences ou par certaines exigences imposées (la motivation et le goût pour le travail à la vente, le désir de contact avec les gens, le fait de savoir lire et écrire, le fait de connaître l'argent, la capacité à travailler seul, des règles claires, etc.). Certaines tâches liées à la vente peuvent être d'un niveau trop élevé (disposer les produits sur les étagères de manière présentable, décorer le magasin, manipuler des objets fragiles, conseiller la clientèle, gérer les imprévus, etc.). Pour rendre accessible le travail effectué à la boutique, on peut le fractionner en plusieurs tâches simples (accueil du client, ouvrir la porte, dire bonjour, indication des différents produits, aide pour l'emballage, mise en sachet des produits, mise en rayons de certains produits, participation à l'entretien de la boutique, etc.).

Après avoir analysé les informations, j'avance quelques moyens possibles pour favoriser l'intégration des personnes déficientes mentales au sein d'une boutique. La mise en place d'un programme peut permettre d'échelonner les interventions et de clarifier le rôle de chacun. La division des tâches peut permettre à certains ouvriers d'accéder à un travail même simple à la boutique. Comme tout vendeur, la personne déficiente mentale doit passer par des apprentissages avant de travailler à la vente. Il est nécessaire d'établir les compétences de chaque personne. On peut ensuite fixer des objectifs ajustés avec des moyens adaptés. Evidemment on peut aménager certains postes de travail pour les adapter à la personne handicapée mentale.

Dans la dernière partie de mon mémoire, j'évoque quelques perspectives concrètes pour l'atelier Sweet Home de Martigny : je suis en train d'élaborer un programme qui permettra de définir les rôles de chacun selon ses compétences et, avec les travailleurs, nous élaborons continuellement de nouveaux produits, selon l'arrivée des ateliers c'est vrai, mais aussi en

développant nos gammes de produits : nouvelles formes, tisanes en sachet, etc. Toutefois, le but principal que je poursuis actuellement est l'intégration de personnes handicapées au secteur de la vente, ce qui ne se fera pas sans mal étant donnée leur difficulté à gérer l'argent par exemple.

**Casimir Gabioud**

## **Intégration et valorisation de la personne handicapée mentale**

Certains apprentissages peuvent être mis sur pied afin d'intégrer les personnes à de nouvelles activités dans la boutique. Ces activités doivent répondre à des bases concordantes à la normalité. Elles nécessitent en outre de valoriser les travailleurs au travers de ces tâches.

Les boutiques peuvent et doivent être utilisées en tant que support pour les apprentissages et la formation permettant d'augmenter les capacités des travailleurs.

La boutique Sweet-Home est utilisée en tant que support d'apprentissages, ceci afin d'intégrer deux travailleurs dans le secteur de la vente et de la gestion du stock en tenant compte de leurs besoins et motivations.

Pour parvenir à l'intégration des travailleurs, je me suis appuyée sur les activités et les compétences requises souhaitées pour entreprendre la profession de gestionnaire de vente selon l'OFFT (l'office fédérale de la formation professionnelle et de la technologie). Le tableau d'ergonomie du poste a permis la composition du profil simplifié de celui-ci. La superposition du bilan CAM des candidats et du profil de poste a ainsi déterminé le choix de deux apprenants.

Parmi les vingt-sept étapes d'apprentissages, réparties sur trois ans, j'ai développé cinq dossiers didactiques adaptés : l'entretien des vitres, l'entretien du sol de la boutique et du stock, la connaissance des gammes, la connaissance des articles ainsi que la connaissance des ateliers fournisseurs et les ai remis aux apprenants pour étude.

La méthode didactique choisie englobait des pictogrammes accompagnés de textes, les séquences d'apprentissages ainsi que l'évaluation sur une base CAM des deux apprenants ont abouti à un bilan positif justifiant la démarche. Le développement final de cette

étude doit être atteint en fin d'année 2004.

Depuis l'ouverture des boutiques, plusieurs étapes ont été franchies. Dans les deux boutiques, des personnes handicapées sont intégrées et valorisées afin de répondre aux principes généraux de la charte de notre institution. Notons que les apprenants attendent avec beaucoup d'intérêt les prochains apprentissages, qui leur permettront, qui sait et en fonction de leurs nouvelles compétences, d'être plus autonomes, voire même de rejoindre un secteur vente à part entière. Enfin, nous espérons que la boutique « Sweet-Home » de Sion pourra déménager bientôt et gagner le centre-ville ...

**Marie-Claude Dévillaz**

## **Notes**

GABIOUD, C. Une boutique pour mieux s'intégrer : répertoire d'indicateurs quant à l'intégration d'une personne déficiente mentale à la vente, Lausanne : EESP, 2001.

DEVILLAZ, M.-C. Intégration et valorisation de la personne handicapée mentale dans une boutique institutionnelle, Lausanne : Arpih, 2002.

# ... NOUVEL ATELIER VERT

C'est en plein « boum » de printemps, que, le 26 avril dernier, la nouvelle équipe de l'atelier vert a débuté ses activités.

- Le premier objectif à atteindre pour l'équipe était d'assurer l'entretien des espaces verts de la Manufacture et de la Pommeraie à Sion, du Home-Atelier Pierre-à-Voir à Saxon, ainsi que des ateliers du Tonkin et du home La Meunière à Collombey.

Aujourd'hui, on peut dire que cet objectif a été atteint. Les cinq travailleurs actuellement engagés ont en effet fait preuve d'une grande capacité d'adaptation à leurs nouvelles activités et pour certains, d'une motivation à toute épreuve malgré une charge de travail importante.

L'atelier vert « Le Ginkgo » a été inauguré avec succès le 4 octobre 2002. Pour commémorer cet instant important, un exemplaire de cet arbre rare et aux multiples vertus a été planté par l'équipe devant la Manufacture à Sion.

Les résultats obtenus jusqu'à présent nous laissent présager un bel avenir pour cet atelier et nous nous y attachons chaque jour ardemment !

## A propos du travail de la terre et du handicap mental

La valeur thérapeutique des plantes a été perçue de tout temps et sous toutes les latitudes. Leur utilisation est donc universelle aussi bien en médecine que pour le traitement des affections psychiques de tous ordres.

Dans le domaine du handicap mental, le travail de la terre est considéré par certains psychiatres comme le Dr. D.H. Dick<sup>1</sup> comme particulièrement bien adapté. A condition bien sûr que les personnes n'aient pas de répugnances particulières à ces activités.

LE «GINKGO»

En effet, les travaux de la terre aident à la restructuration de la personnalité par le contact permanent avec les choses de la vie dans ce qu'elles ont de plus élémentaire, tangible et parfois imprévisible ; un éveil et une sollicitation constante de l'esprit et de la sensibilité pour accomplir des tâches exigeant observation, réflexion et patience.

Le travail du jardinier se répartit en une multiplicité de tâches effectuées graduellement dans l'espace et dans le temps.

C'est en quelque sorte l'apprentissage de l'ordre naturel des choses. L'accompagnant n'invente pas cet ordre parce qu'il s'inscrit précisément dans « la nature des choses ».

L'apprentissage est lent et se fait au rythme des saisons et des végétaux utilisés ; c'est cette tâche qui prime ici et aujourd'hui en fonction du temps qu'il fait, des soins à prodiguer, de la disponibilité en main d'œuvre.

Le jardinage est une source infinie de questions auxquelles il faut apporter des réponses.

Pour l'observateur extérieur, tout semble se dérouler selon des rites saisonniers immuables, voire monotones.

Ceci est faux, en fait rien n'est jamais aujourd'hui comme hier. Il suffit en effet d'un printemps trop précoce, de gelées tardives, d'un été trop pluvieux ou au contraire trop sec, de la création de nouvelles variétés, de l'arrivée sur le marché d'un nouveau produit de traitement, pour que tout soit remis en question, que les choix soient à refaire et parfois l'ordre des travaux inversés.

Indépendamment de l'apprentissage des gestes, et de l'utilisation soit du petit outillage ou des machines, l'usager développe aussi un esprit d'observation, de patience et de prudence !

## **Un atelier vert aux dimensions sociales**

Voici une citation de Charles Lewis<sup>2</sup>, horticulteur à l'arboretum de Morton en Grande-Bretagne :

« Le monde végétal est un monde non menaçant et non discriminatoire. Dans cette ambiance, il est plus aisé aux humains d'entrer en relation les uns avec les autres. Les plantes y fournissent des sujets de conversation sécurisants jusqu'à que des relations plus étroites puissent s'établir et des sujets plus « menaçants » être abordés. »

Une grande partie des activités sur les sites se font en groupe ce qui privilégie les relations interpersonnelles.

Ainsi l'éveil et la curiosité se développent à propos des plantes dont on prend soin. « Est-ce que ça pousse mieux dans ce terreau ? Dans combien de temps les fleurs apparaîtront ? Pourquoi l'herbe pousse t'elle aussi vite au printemps ? etc. »

Une autre dimension sociale non négligeable est la possibilité de débouchés dans le monde professionnel. L'entretien de jardins privés est un bon exemple car il permet aux usagers de sortir du contexte institutionnel et de se confronter aux réalités d'une entreprise. Des relations peuvent aussi s'établir entre les usagers et leurs clients.

Cette dynamique, faut-il le souligner, correspond particulièrement bien aux stratégies actuelles de la valorisation des rôles sociaux (VRS).

## **L'atelier vert : un choix**

Il est important de signaler ici les limites et embûches possibles d'un tel atelier.

Ces facteurs tiennent essentiellement aux personnes mais aussi à des problèmes d'investissement, voire de rentabilité.

En effet, le jardinage ne saurait être imposé et doit faire l'objet d'un choix au risque d'une non participation réelle de la personne.

L'accompagnant ne devrait pas sans cesse se substituer à l'usager dans un souci d'efficacité.

L'objectif général d'un tel atelier demeurant l'accompagnement de personnes handicapées mentales dans la réalisation de travaux de jardinage.

## **Les projets de l'atelier vert**

*A court terme*

A ce jour, nous sommes en mesure d'assurer l'entretien des espaces verts des différents sites de la FOVAHM.

Dans le courant de cette année, nous projetons de créer quelques massifs et d'aménager des cultures de fleurs coupées pour la décoration des centres.

Nous nous occuperons également de la culture et récolte des petits fruits, abricots et rhubarbe à Saxon.

Pour les mois creux de novembre et décembre, nous prévoyons de produire des décorations de fêtes que ce soit pour la Fondation ou pour des marchés locaux.



### *A long terme*

Dans le courant de l'année prochaine, des travaux d'agrandissement du secteur des ateliers de la Manufacture sont à l'étude pour l'aménagement définitif de notre nouvel atelier.

La construction d'une serre est un projet auquel nous nous attachons également afin de produire des fleurs toute l'année que ce soit pour les massifs ou les décorations florales diverses.

Dans la mesure de nos possibilités, nous envisageons l'étendue de nos services à quelques clients privés ou aux communes environnantes.

Ceci est un point particulièrement important pour l'employé handicapé de la FOVAHM car l'opportunité de se frotter à la réalité professionnelle contribue à lui donner une image positive même si elle reste sous la responsabilité de la Fondation.

Comme vous le constatez, nous ne craignons pas de manquer de travail. Sans doute, il nous faudra faire des choix tant l'étendue de nos possibilités est importante !

**Jean-Marie Philippin**

MSP Le Ginkgo

## Notes

1. DICK, D. H., in : Groth Point, The Magazine of the Society for Horticultural Therapy (hortithérapie), no 6, décembre 1980.
2. Cité par RELF, P. D. du Virginia Institute State University Co-operative extension Service, Etats-Unis, in : Grow Point, no7, mars 1981.

## ... SIMON DARIOLI

Aborder la question de la relation entre le handicap mental et le travail comme un tout fermé sur lui-même est un piège. Cette approche se fonde sur les thèses que la personne handicapée mentale fait partie d'un groupe d'humains particulier, qui peut être considéré pour lui-même, sans référence au fait qu'avant de présenter telle ou telle déficience, il fait partie intégrante de la société. Ce serait aussi admettre que les questions fondamentales qui se posent à propos du rapport de l'homme au travail ne sont pas applicables pour telle ou telle catégorie humaine.

Aborder la question de la relation entre la personne handicapée mentale et le travail, est d'abord affirmer, qu'au-delà de toute considération circonstancielle, existe le besoin premier d'être reconnu membre de la société et de ses valeurs.

De nécessité imposée par les contingences matérielles liées à la couverture des besoins de survie, le travail est devenu devoir pour tous ceux qui ne pouvaient se prévaloir du luxe du loisir donné par la naissance et enfin, droit de toute personne.

En sus de son aspect économique, le travail s'est progressivement institué en valeur, comme norme de comportement et comme pourvoyeur d'identité. Le problème de l'absence de travail est bien sûr celui de la privation de la source de revenu, mais plus encore celui de la dépossession de son identité. L'exclusion professionnelle est donc perçue comme l'aliénation des fondements de l'existence même.

La personne sans travail, qu'elle ait ou non un statut de malade, de chômeur ou de handicapé, va vivre sa situation non seulement comme une mise à l'écart, mais encore comme une expulsion de sa propre vie. Elle ressentira le devoir de retrouver un statut personnel et social par la reprise d'une activité professionnelle ou par d'autres moyens. A mesure que s'éloigne l'espoir d'une solution normale,

grandit la révolte, la résignation et la conviction d'une incapacité personnelle. De l'incapacité à l'invalidité, il n'y a qu'un pas et les statistiques de l'assurance invalidité, justement, attestent que le processus de transformation en problème de santé de ce qui est à l'origine un problème économique, ne relève pas que d'une psychologie de bazar.

Ce qui est valable pour chacun d'entre nous, l'est aussi pour la personne en situation de handicap mental. Ses limites personnelles n'enlèvent rien au fait qu'elle a besoin de relations, d'intégration, de reconnaissance et elle construit son identité sur des valeurs de communication et de reconnaissance qui ne diffèrent pas des nôtres. Comme chacun d'entre nous, la personne handicapée mentale donne au travail une signification qui n'a qu'un rapport très indirect avec des avantages matériels qu'elle en retire. Comme le relève Jean-Noël Dupasquier, « en fait, tout le monde est d'accord sur une chose, la valeur centrale du travail est surtout d'en avoir un. » (« Accumulation, régulation et équité » in cahier IDHEAP no 16)

La personne en situation de handicap mental ne vit pas dans un monde différent du nôtre. Elle en intègre les valeurs avec son mode de compréhension et de communication et pour elle, exister, c'est exister «comme les autres». Le travail jouera donc pour elle les rôles multiples qu'il tient pour chacun d'entre nous au travers de l'activité de production, s'articulent la structuration du temps, celle du réseau social, la vérification de son utilité au monde et finalement, la construction de sa propre identité.

Appliqués aux réalités de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, ces principes permettent de poser quelques jalons sur ce que peut et doit être l'organisation concrète du travail de la personne handicapée mentale.

- 1) Le travail n'est pas un jeu de rôle. Il se concrétise par un contenu opérationnel et une production mesurable. Dans tout travail, c'est en effet le résultat et non l'acte lui-même qui donne le sens. Même pour la personne handicapée, il n'y a pas réellement travail s'il n'y a pas fabrication d'un produit physique ou intellectuel évaluable et reconnaissable par les autres.
- 2) La qualité du travail se mesure à la qualité du résultat. On pourrait être tenté de relativiser le niveau des exigences qualitatives, compte tenu des limites de compréhension des processus et d'action de la personne handicapée. Ce serait renoncer à l'idée que toute personne, fut-elle handicapée, est capable de faire bien ce qu'elle fait, à condition

que l'on adapte la difficulté de l'exercice à ses compétences intellectuelles et physiques. L'exigence d'une bonne facture du travail est une forme de reconnaissance des aptitudes de celui qui l'exécute. Evidemment, il ne s'agit pas de nier les différences et les limites individuelles. Cependant, la responsabilité de l'organisateur du travail est d'adapter le processus de production aux possibilités de la personne sans renoncer à la qualité du produit final qui doit pouvoir être proposé à un acquéreur pour sa qualité propre et non parce qu'il a été réalisé par des personnes handicapées. En fait, la véritable intégration professionnelle de la personne handicapée exclut toute notion misérabiliste de ses compétences.

- 3) Le principe suivant découle des deux premiers. Si le travail de toute personne, handicapée mentale ou non, doit se fonder sur un contenu réel et que son organisation peut être conçue de manière à ce qu'il aboutisse à un résultat qualitatif, validé par le produit lui-même et non par celui qui en a été l'acteur, ce produit doit pouvoir s'inscrire dans le champ concurrentiel de toute activité commerciale. Le rôle de l'assurance sociale est de prendre en charge le surcoût de production lié au handicap et non le coût du produit lui-même. Cette approche a, certes, une composante économique mais elle est surtout une manière de refuser que le travail de la personne handicapée soit considéré comme un alibi occupationnel ou pire encore, une parodie d'activité professionnelle. Si la production peut être reconnue de qualité et de coût comparables aux standards du marché, il n'y a plus de raison d'enfermer la personne handicapée mentale dans un ghetto coupé du monde réel. Peut-être faut-il de manière temporaire ou durable organiser son travail en milieu protégé mais le souci d'ouverture et de confrontation au monde professionnel des personnes valides doit rester constant.
- 4) L'organisation de l'intégration professionnelle des personnes handicapées mentales peut être pensée et construite dans un rapport direct avec l'économie générale en compensant les incapacités individuelles par un soutien adéquat. A contrario, une entreprise et la société tout entière démontreront leur degré de civilisation et d'humanité dans leur capacité à accepter de manière très concrète que toute personne peut apporter sa contribution au développement de l'ensemble. Dans cette approche, nous sommes très loin de la profession de foi béate. Il s'agit d'une exigence fondamentale de cohésion sociale sur laquelle se fonde toute civilisation de tradition humaniste. Y renoncer, c'est admettre que certaines catégories de population, en raison de leur handicap, de leur

origine, de leur âge ou d'autres critères, n'ont pas droit de faire partie à part entière de la société. C'est ouvrir la porte à tous les mécanismes d'exclusion, voire d'élimination des catégories indésirables.

Il s'agit en définitive d'une question de justice. Mais la justice n'existe pas. Elle se construit patiemment, méthodiquement, jour après jour, au travers de toutes les circonstances qui engagent simultanément les responsabilités individuelles et la responsabilité collective.

La FOVAHM s'est engagée dans cette voie en développant des modèles d'action toujours renouvelés. C'est un travail patient qui s'inscrit dans un temps et des contingences données. En effet, la mise en oeuvre d'une action de développement d'une politique exige la connaissance de la société réelle, de ses potentialités et de ses limites. Ce travail est un processus dialectique permanent entre la plus grande des utopies et le plus grand des réalismes.

Ce que sera la FOVAHM dans dix ou vingt ans, nul ne le sait et ce n'est pas important de le savoir. Son action sera toujours adéquate et d'actualité dans la mesure où ses responsables sauront trouver le chemin du possible en y associant les personnes handicapées comme de véritables partenaires de la réflexion et de l'action.

**Simon Darioli**

Chef de service de l'action sociale,  
Département de la santé, des affaires sociales et de l'énergie

# LE COIN DES BIBLIOVORES

## Voici les références, ouvrages ayant servi à l'élaboration de ce numéro

BOUDERAULT, P., DERY, M., ROUSSEAU, J., La qualité de vie, un critère dans l'évaluation de l'intégration sociale in IONESCU, S. (sous la dir.), la déficience intellectuelle, Paris : Nathan, 1995.

HAELEWICK, M.-C., MAGEROTTE, G., Qualité de vie et réseaux sociaux in RONDAL J., CAMBLAIN A. (sous la dir.), Manuel de psychologie des handicaps : sémiologie et principes de remédiation, Bruxelles : Mardaga, 2001.

FOURNIER, D., Qualité de vie au travail, instrument d'évaluation relatif aux personnes présentant une déficience intellectuelle. Lucerne : SZH/SPC, 1995.

TREMBLAY, G., MARTIN-LAVAL, H., Inventaire de qualité de vie en milieu résidentiel, Québec : Ed. de la Collectivité, 1997.

GOTTRAUX, M., Quelques problèmes posés par les enquêtes de satisfaction dans les systèmes qualité, Neuchâtel : DFCTS, script de cours, 1999.

DICK, D.H., in : Growth Point, The Magazine of the Society for Horticultural Therapy, décembre 1980.

GABIOUD, C., Une boutique pour mieux s'intégrer : répertoire d'indicateurs quant à l'intégration d'une personne déficiente mentale à la vente, Lausanne : EESP, 2001.

DEVILLAZ, M.-C., Intégration et valorisation de la personne handicapée mentale dans une boutique institutionnelle, Lausanne : ARPIH, 2002.

## Nouvelles acquisitions de la bibliothèque du home Pierre-à-Voir

ASSOCIATION DU QUEBEC POUR L'INTEGRATION SOCIALE, l'évaluation des services basée sur... les résultats des usagers, Québec, 1996.

HOSPICE GENERALE, Société, vivre ensemble dans le respect de chacun, Hospice général, service de l'information sociale, Genève, 2000.

PRETRE, L., Méthode d'apprentissage évolutive pour l'atelier jardin, ARPHI, Lausanne, 2001.

CONSTANTIN, N., L'Hôpital de jour : une alternative à l'hospitalisation psychiatrique des patients avec retard mental ?, Université de Genève, Faculté de psychologie, 2001.

LOSA, S., Le rapport social à la sexualité des personnes handicapées mentales comme révélateur sociologique du refoulé collectif des civilisations occidentales, Université de Genève, Département de sociologie, 2000.

SCHLATTER, C., Le test d'apprentissage de la pensée analogique. Fondation théorique et empirique d'un outil d'évaluation pour personnes présentant un retard mental modéré, Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, 1999.

COMBY, A., Nom de code, opération B.A.Bar, CFPS, Sion, 2002.

CLERC, C., L'interruption médicale de grossesse, CFPS, Sion 2002.

THELER, K., Des parents différents ? La révélation du handicap de l'enfant, CFPS, Sion, 2002.

# REDACTEURS, REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement pour leur participation par ordre d'apparition : Jean-Marc Dupont, Edy Cotter, Véronique Goy Gay-Crosier, Daniel Zufferey, Marie-Claude Dévillaz, Casimir Gabioud, Jean-Marie Philippin, Simon Darioli.

Nous tenons encore à remercier Jean-Marc Dupont pour la relecture du numéro et Marie-Rose Bochy pour sa mise en page.

Enfin, nous nous réjouissons d'accueillir Micheline Perruchoud (éducatrice à la Meunière) au sein de la rédaction, ce dès notre prochain numéro qui abordera le thème de la spiritualité.

Rédacteurs : **Laurence Diethelm**  
**Nathalie Hugon**  
**Emmanuel Bertier**  
**Vincent Staub**  
**Olivier Salamin**

Illustrations : **Emmanuel Bertier**



## Déjà parus :

1. L'image du retard mental...
2. Les psychoses
3. Le parent partenaire
4. Approche de la douleur
5. Les neuroleptiques
6. Sexualité et handicap mental
7. Interdisciplinarité
8. Spécial : travail et handicap mental
9. Le pouvoir
10. L'humour
11. Le sport