

**N° 8**  
Nov. 2000

**BULLETIN  
THEMATIQUE  
DE LA FOVAHM**

paraît deux fois l'an

**ELLES**

**Numéro spécial**

# **TRAVAIL ET HANDICAP MENTAL**

**PARA**

**FOVAHM**

## **SOMMAIRE**

Editorial	p. 3
Numéro spécial :	
Travail et handicap mental	p. 5
TABLE RONDE :	
- Les besoins des travailleurs	p. 9
- Les représentations du travail et les attentes	p. 13
- La normalisation du travail	p. 24
- La rétribution des travailleurs	p. 28
- La retraite des travailleurs	p. 34
Rêve de travail, travail de rêve	p. 38
Le coin des bibliovores	p. 42
Rédacteurs, remerciements	p. 45



## On connaît la chanson

Echange fictif (et qui finit bien...) aux ateliers du « Mondekin » de la FOVAHM

- *Le MSP (après la pause)* : chacun retourne à son travail !<sup>1</sup>
- *Un travailleur (optimiste)* : quand on travaille que le ciel est beau...<sup>2</sup>
- *Un autre travailleur (qui commence à fredonner)* : Le travail c'est la santé...<sup>3</sup>
- *Un troisième travailleur (plus taquin)* : Rien faire c'est la conserver. Les prisonniers du boulot n'font pas de vieux os.<sup>3</sup>
- *Le MSP (rassemblant ses troupes)* : Pour finir le travail, il faudra des semaines<sup>4</sup>. Nous travaillons le jour et la nuit (...) et il nous faudra toujours travailler...<sup>5</sup>
- *Un travailleur (hésitant devant l'ampleur de la tâche)* : Travailler, c'est trop dur, et voler, c'est pas beau. D'mander la charité, c'est quéqu'chose j'peux pas faire. Chaque jour que moi j'vis, on m'demande de quoi j'vis. J'dis que j'vis sur l'amour, et j'espère de viv'vieux !<sup>6</sup>
- *Un cinquième travailleur (saisissant l'idée au bond)* : Moi j'aime pas le travail, mais j'aime bien la vie.<sup>7</sup>
- *Un travailleur (qui aime la surenchère)* : Le travail te tue ou t'abaisse.<sup>8</sup> Le travail est triste, l'effort funeste, la sueur néfaste...<sup>9</sup>
- *Un autre travailleur (pour tenter une rébellion)* : Et vous le peuple, comme des pigeons vous travaillez !<sup>10</sup>
- *Le MSP (sentant la tension monter)* : Est-ce le travail qui les tue, mais tu délirés !<sup>11</sup> Vivre et même travailler, c'est la joie.<sup>12</sup> Quel plaisir de travailler pour vous (...) à vous le plaisir de travailler pour nous.<sup>13</sup> Faut travailler, prendre un métier.<sup>14</sup> On travaille à refaire le monde...<sup>15</sup>
- *Un antépénultième travailleur (acquis au discours du MSP)* : Et travailler sans fin pour l'amour de l'effort...<sup>16</sup>
- *Un dernier travailleur (pour le plus grand soulagement du MSP)* : Je travaille et je suis heureux.<sup>17</sup>

Olivier Salamin

## On connaît la chanson - Références

- <sup>1</sup> Georges Moustaki : Requiem pour n'importe qui
- <sup>2</sup> Claude François : Le lundi au soleil
- <sup>3</sup> Henri Salvador : Le travail c'est la santé
- <sup>4</sup> Joe Dassin : Julie, Julie
- <sup>5</sup> John William : Mississipi
- <sup>6</sup> Julien Clerc : Travailler c'est trop dur
- <sup>7</sup> Boris Vian : Valse jaune
- <sup>8</sup> Robert Charlebois : Le chanteur masqué
- <sup>9</sup> Nino Ferrer : Justine
- <sup>10</sup> l'AM : le nouveau président
- <sup>11</sup> l'AM : Le Shit Squad
- <sup>12</sup> Kent : L'homme est une erreur
- <sup>13</sup> Les Charlots : Merci patron
- <sup>14</sup> Maurice Chevalier : Dans la vie, faut pas s'en faire
- <sup>15</sup> Alain Aurenche : Le va-nu-cœur
- <sup>16</sup> Yves Duteil : La fleur de l'impossible
- <sup>17</sup> Yves Duteil : Avec les gens de mon village



# ... TRAVAIL ET HANDICAP MENTAL

Si les conditions socio-économiques font que nous devons « travailler pour vivre », les avis sont partagés quant à la valeur existentielle du travail. D'aucuns y verront le poids du destin, d'autres une dérive capitaliste... Deux extraits glanés ces derniers mois au fil d'émissions télévisées ou de lectures diverses permettent d'illustrer ces propos. Dans le Faxculture du 27 avril 2000 consacré à « Zingaro », Bartabas répondait par cette phrase laconique à la question du plaisir que pourraient prendre les chevaux dans son spectacle : « *Ils sont là comme nous, pour travailler* ». Voilà qui scelle le destin des hommes dans une vie de dur labeur... Mais les rêves de l'homme le poussent souvent bien loin de ce destin. Ainsi Jönsson (2000) affirme-t-elle : « *Le travail n'a sûrement pas été de tout temps le rêve de l'homme. Ainsi, je n'ai jamais vu une seule représentation du Paradis où l'homme ne se tourne pas les pouces.* » (p. 56). Quittons ces réflexions générales pour nous engager dans le thème qui va nous occuper dans le 8<sup>ème</sup> numéro du Bulletin Parallèles. Pouvons-nous affirmer d'entrée de jeu que la FOVAHM s'est attachée, durant 30 ans d'activités, à occuper la personne handicapée mentale par le travail ?

Le choix de mettre au travail la personne handicapée mentale au sein de la FOVAHM s'appuie en fait sur une longue réflexion dont nous allons tenter de retracer brièvement et schématiquement l'évolution.

Dans les années septante, une constatation s'impose : la personne handicapée mentale vit une situation d'exclusion sociale qui n'est plus acceptable. Les concepts de normalisation et d'intégration émergent pour lutter contre cette inégalité sociale. La mise en place d'ateliers protégés s'inscrit dans ce mouvement d'idées. Les activités qui ne sont d'abord considérées que comme une occupation des journées, font place à un travail de production à part entière. Un nouveau concept couronne cet effort, celui de la valorisation des rôles sociaux (VRS).

Le choix de la VRS par le travail pour la personne handicapée mentale repose sur un raisonnement aussi simple qu'évident. La personne handicapée mentale est socialement dévalorisée, or le travail est valorisé par la société, donc une personne handicapée mentale qui travaille sera socialement valorisée. Les syllogismes peuvent conduire à des absurdités, mais Wolfensberger (1991) rappelle au fil de son ouvrage combien la personne handicapée mentale est dévalorisée parce que perçue de façon négative (comme autre, déshumanisée, menaçante, ridicule, malade, etc.) et qu'« il est nécessaire d'atteindre et de préserver des rôles sociaux valorisés, afin d'être ou de devenir valorisés sur un plan social » (p. 53).

Fort de cette idée, la FOVAHM poursuit sa réflexion en s'appliquant au développement de l'identité de la personne handicapée mentale par le travail. Elle organise sur cette question de l'identité un congrès (FOVAHM, 1994) durant lequel le Dr Andrea Canevaro précisera que la notion d'identité est une notion complexe, mais que son développement est un gage de réciprocité et d'intégration sociale.

Depuis, le travail est solidement ancré dans les mœurs de la FOVAHM.

Des idées nouvelles ont pourtant fait leur apparition : nous pensons par exemple au souci de la qualité de vie au travail et au développement de productions qui ne sont plus de simples travaux de sous-traitance, mais de véritables créations. Plus récemment, l'introduction des nouvelles technologies dans le cadre du suivi éducatif et professionnel a été abordée dans un nouveau congrès (septembre 2000, actes en préparation).

30 ans plus tard, de nombreuses questions demeurent et les idées nouvelles doivent encore faire leur chemin. Nous avons choisi de développer un numéro spécial autour du thème « travail et handicap mental », afin de rendre compte des réflexions qui sont en cours. Pour ce faire, nous reprendrons les discussions les plus importantes qui se sont déroulées lors d'une table ronde qui a réuni six acteurs de la FOVAHM, tous auteurs d'une recherche sur le thème. Complété par un article de Gilles Michelet qui donne la parole à un MSP et à une personne de handicapée mentale de la Fondation, le numéro spécial de Parallèles se veut donc le reflet de l'évolution d'un concept institutionnel, mais également le point de départ de nouvelles réflexions.

Olivier Salamin

# ... Y RETROUVER ...

La table ronde organisée le mercredi 5 juillet 00 sur le thème « Travail et Handicap Mental » a permis de réunir six professionnels de la FOVAHM ayant effectué une recherche sur ce thème durant l'année 2000 :

*Valérie Rausis* (VR) est éducatrice à l'atelier d'occupation adaptée (AOA) du Tonkin à Collombey ;

*Corine Mottier* (CM) est maître socio-professionnel (MSP) à l'atelier cuisine de la Pierre-à-Voir à Saxon ;

*Daniel Raymond* (DR) est MSP à l'atelier polyvalent de la Pierre-à-Voir à Saxon ;

*Gilles Michelet* (GM) est MSP à l'atelier boulangerie du Centre de la Meunière à Collombey ;

*Daniel Zufferey* (DZ) est responsable du secteur ateliers de la FOVAHM ;

*Gisèle Roduit* (GR) est éducatrice au Centre de la Meunière à Collombey.

L'animation et la retranscription de la table ronde ont été assurées par *Véronique Goy Gay-Crosier* (responsable du secteur vie de la Pierre-à-Voir à Saxon) et *Olivier Salamin* (psychologue à la FOVAHM).

Pour vous y retrouver, nous vous proposons une retranscription qui laisse trois portes pour entrer dans le thème « Travail et Handicap Mental » :

- les synthèses de chapitre ;
- les résumés des recherches ;
- les thèmes de réflexion de la table ronde.

## SOMMAIRE

1. LES BESOINS DES TRAVAILLEURS
  - a. résumé de la recherche de Valérie Rausis
  - b. travail ou activité en AOA ?
  - c. le travail est-il un besoin ?
  - d. un choix d'activités en fonction des besoins

2. LES REPRÉSENTATION DU TRAVAIL ET LES ATTENTES
    - a. résumé de la recherche de Corine Mottier
    - b. travail, identification et identité
    - c. résumé de la recherche de Daniel Raymond
    - d. travail, normalisation et valorisation
    - e. travail et intégration
    - f. travail et qualité de vie
    - g. personne handicapée mentale, choix professionnel et diversification des tâches
    - h. choix d'atelier, admission et changement
    - i. la FOVAHM est-elle une entreprise ?
    - j. l'avenir du travail
  
  3. LA NORMALISATION DU TRAVAIL
    - a. résumé de la recherche de Gilles Michelet
    - b. travail et rentabilité
    - c. ambiguïté du rôle du MSP
  
  4. LA RÉTRIBUTION DES TRAVAILLEURS
    - a. résumé de la recherche de Daniel Zufferey
    - b. le salaire au mérite
    - c. le salaire comme levier pédagogique
    - d. vers un projet de salaire unique ?
    - e. le salaire comme gratification
    - f. dimension symbolique du salaire
    - g. la valeur de l'argent
  
  5. LA RETRAITE DES TRAVAILLEURS
    - a. résumé de la recherche de Gisèle Roduit
    - b. quelle occupation à la retraite ?
    - c. une retraite parmi les vieux. . .
    - d. une retraite à la FOVAHM ?
-

# ... DES TRAVAILLEURS

Le mémoire de Valérie Rausis définit les activités proposées en atelier d'occupation adaptée (AOA) comme des moyens d'identification et de satisfaction des besoins des personnes accompagnées. Ces éléments ont conduit la table ronde à s'interroger sur les notions de travail, d'activité et de besoin. Au-delà de ce que chacun met derrière les mots, la réflexion sur ces thèmes permet de dégager des priorités et d'orienter la pratique.

## 1. LES BESOINS...

Les AOA occupent une place particulière parmi les ateliers de la FOVAHM. Ils se situent à un carrefour puisque, d'une part, ils sont considérés comme des ateliers à part entière, mais, d'autre part, ils n'ont pas de contingence de production. Plusieurs éducateurs sont engagés aux côtés de MSP pour prendre en charge « les personnes les plus handicapées » de l'Institution. Nous avons choisi de commencer la table ronde par la présentation de la recherche de Valérie Rausis qui travaille comme éducatrice à l'AOA du Tonkin à Collombey. Les questions qu'elle soulève ont permis d'arrêter une première définition du travail et de débiter nos échanges sur le thème « travail et handicap mental ».

### a. résumé de la recherche de Valérie Rausis

Rausis, V. (2000). Besoins et activités des personnes handicapées mentales dans un atelier d'occupation adaptée. Sion : CFPS.

La personne handicapée mentale accueillie dans un atelier d'occupation adaptée (AOA) a des besoins qu'elle ne peut pas toujours exprimer verbalement. Parallèlement, les accompagnants proposent des activités afin de satisfaire leurs attentes. La question que nous posons, en tant que travailleur social, est de savoir si les activités proposées répondent adéquatement à leurs besoins. Ne devrions-nous pas stimuler les personnes dans des activités spécifiques ou encore les laisser faire ce qu'elles ont envie plutôt que de leur donner des activités qui nous semblent importantes ?

La conclusion de notre recherche montre que la personne handicapée mentale en AOA a des besoins qui correspondent aux besoins présentés dans la pyramide de Maslow. Les besoins physiologiques et de sécurité sont les plus faciles à identifier, mais les besoins des échelons supérieurs sont également présents. Les manifestations verbales ou non-verbales l'attestent. La seule différence réside dans la satisfaction de leurs besoins. La satisfaction des besoins supérieurs par exemple nécessite souvent une aide extérieure.

Il nous semble alors essentiel de partir du principe que la satisfaction des besoins est une exigence dans notre travail quotidien. Par ailleurs, l'activité elle-même n'est pas le point le plus important de l'accompagnement. Ce qui importe c'est la manière dont elle est structurée : un début, une fin, un lieu spécifique, un accompagnant... Dans un AOA, le besoin de sécurité doit être comblé en priorité. Tous les éléments cités ci-dessus ont leur importance et il n'y en a pas qui sont prioritaires sur d'autres. Il est donc important d'avoir des activités sécurisantes et stimulantes à la fois.

Il est également important d'offrir une palette d'activités variées car certaines personnes ont leur besoin d'estime de soi mieux valorisé dans une activité artistique, d'autres dans une activité répétitive.

Enfin, nous voudrions rappeler que l'activité est un moyen nécessaire à la personne handicapée mentale pour exprimer ses besoins. Elle est également un moyen pour l'accompagnant d'entrer en communication, d'établir une relation, de connaître et de découvrir les besoins de la personne.

## **b. travail ou activité en AOA ?**

Comme le rappelle VR, en AOA, les activités sont séparées en activités professionnelles, créatives, sportives, de loisir et culinaires. Le travail correspond alors aux activités professionnelles. L'utilisation du terme « activité » a posé question aux participants de la table ronde. En effet, pour GM par exemple, une activité « cuisine » est considérée comme un travail. Une création est réalisée, comme avec la peinture ou la musique, une prestation est offerte. La peinture, considérée comme une activité créative, sert à faire des cartes qui sont vendues comme n'importe quelle autre production de la FOVAHM.

VR précise que l'activité « carte » est bel et bien considérée comme une activité professionnelle. L'activité « peinture » peut toutefois demeurer une « activité créative », indépendamment de la vente d'un produit.

Activité ou travail ? Le débat s'est prolongé autour de la production des K-lumets. VR, tout en rappelant sa formation d'éducatrice, ne considère pas cette activité comme un travail, mais comme une activité éducative qui permet, par le biais d'un exercice, d'obtenir des résultats.

En tant que responsable des ateliers, DZ précise que, de son point de vue, les personnes qui sont dans les AOA se situent au niveau des besoins fondamentaux. Les moyens des accompagnants sont souvent limités et basiques (petits travaux, approche corporelle, activités en lien avec leurs capacités, etc.). La dimension de la qualité de vie est privilégiée et le travail du personnel en AOA consiste souvent à freiner une involution plutôt qu'à favoriser une évolution.

Les participants s'accordent finalement pour dire que le terme « travail » doit être utilisé lorsqu'une prestation conduit à la vente d'un produit. Le travail répond alors à un niveau d'exigence de la production.

Comme le précise GR, une telle définition rejoint les valeurs qui sont véhiculées dans la vie courante, le travail non-productif étant appelé « bénévolat ».

### **c. le travail est-il un besoin ?**

A la question : « Les personnes handicapées mentales ont-elles « besoin » de travailler ? », VR nuance le propos en affirmant que les personnes handicapées mentales ont surtout besoin d'être occupées. Du point de vue de l'occupation, travailler ou avoir une activité est donc un besoin.

DR rapporte quant à lui le fait que les personnes handicapées mentales expriment le désir de travailler. DZ confirme ce point de vue lorsqu'il relève parmi ses observations que l'heure à laquelle les personnes arrivent à l'atelier ou l'état d'esprit et le degré de satisfaction qui suivent les vacances sont des indicateurs qui ne trompent pas.

GR pense que le travail constitue un moyen d'identification très fort qui est valorisant. Le travail permet donc la satisfaction de besoins essentiels au développement de toute personne.

Enfin, VR souligne que si l'homme n'a pas besoin de travailler au sens strict de la pyramide des besoins de Maslow, la dimension culturelle du travail est des plus importantes. La satisfaction de nombreux besoins peut en effet découler de l'exercice d'un travail.

#### d. un choix d'activités en fonction des besoins

Pour apporter une conclusion à ce premier chapitre, les participants ont tenu à ce que VR évoque les effets de sa recherche sur l'accompagnement des personnes handicapées mentales en AOA.

VR précise que sa recherche a permis une remise en question des pratiques. Le cadre des activités proposées est actuellement analysé par l'équipe. Cette dernière a réalisé à la lecture des résultats de la recherche que certains besoins étaient peu satisfaits. Les objectifs de l'équipe ne consistent certes pas à satisfaire tous les besoins des personnes, mais dans certains secteurs comme l'estime de soi, la prise de responsabilité, ou encore l'interaction, il y a des efforts à faire. Un exemple concret suffit à mettre en lumière les propos de VR : actuellement les personnes ne sont pas regroupées dans les activités par affinité, mais par capacité.



# ... DU TRAVAIL ET LES ATTENTES

Autour du mémoire de Corine Mottier et Daniel Raymond, les échanges sont à la mesure de l'ampleur du thème central. C'est ainsi que la notion de travail a été éclairée par les finalités de l'accompagnement, à savoir la construction de l'identité, la valorisation, l'intégration ou la qualité de vie. Il a été également question de la place de la personne handicapée mentale dans son travail avec une réflexion portée sur le choix, la diversification des tâches et l'orientation professionnelle. La table ronde s'est enfin intéressée à l'aspect socio-économique, avec les notions d'entreprise et d'avenir du travail : débat foisonnant aux prolongations multiples.

Le thème « travail et handicap mental » est souvent abordé sous l'angle de la normalisation, de l'intégration, de la valorisation des rôles sociaux et plus récemment de la qualité de vie. Nous avons voulu faire le point sur ces grandes questions par le biais de la recherche commune à deux professionnels de la FOVAHM : Corine Mottier, MSP à l'atelier cuisine et Daniel Raymond, MSP à l'atelier Polyvalent, des home et ateliers de la Pierre-à-Voir à Saxon.

### a. résumé de la recherche de Corine Mottier

Mottier, C. Raymond, D. (2000). Au boulot ! représentation du travail et attentes chez les personnes handicapées mentales adultes. Sion : CFPS

Dans ma recherche menée avec Daniel Raymond, je me suis intéressée à la représentation du travail chez la personne handicapée mentale.

A la suite d'observations de personnes pour qui « les journées sont longues », je me suis demandée ce qu'elles voulaient vraiment. Car, en fin de

compte, c'est l'institution qui exige des personnes handicapées mentales qu'elles travaillent. Mon intention a donc été de connaître leur représentation du travail en atelier. Pour développer mon analyse, je suis partie du concept de Jacquard (1966) qui décrit le travail selon 3 niveaux : psychologique, social et économique.

Le but étant de donner la parole aux personnes handicapées mentales sur le thème du travail, j'ai fait l'interview de 11 personnes atteintes d'un handicap mental de degré léger à modéré (d'où une représentativité partielle de la population dont nous nous occupons).

Fondamentalement, le travail est quelque chose de très important pour les personnes handicapées mentales.

Au *niveau économique*, la paie est perçue comme une motivation, un plaisir par rapport aux efforts fournis au quotidien.

Au *niveau social*, le groupe confère une sécurité et un soutien qui s'ajoutent au savoir-faire professionnel.

Au *niveau psychologique*, le travail permet d'avoir une occupation dans la vie et une connaissance de soi au travers des apprentissages pratiques effectués.

## **b. travail, identification et identité**

Dans un premier temps, le groupe s'est demandé si les travailleurs se comparaient, du fait de leurs activités, à d'autres travailleurs. Il semble que ce soit parfois le cas sans que des résultats précis ne puissent corroborer cette thèse.

Dans un deuxième temps, le groupe a porté sa réflexion sur l'identité professionnelle des travailleurs. GM précise que la question de l'identité professionnelle de la personne handicapée mentale est un sujet qui peut être discuté d'un point de vue extrême lorsque la question est posée de savoir jusqu'où il faut développer l'activité professionnelle des personnes handicapées mentales par rapport aux métiers existants. Nous reviendrons sur cette question dans la partie consacrée à sa recherche.

CM avance pour sa part que les personnes dont elle a la charge ne s'identifient pas à la profession de cuisinier à proprement parler. Un cuisinier est présent dans l'atelier et elles ne se dénomment pas ainsi. Elles diront plutôt : « je travaille à la cuisine ». Ainsi, à la question de savoir quel est le travail qui les occupe, les personnes handicapées mentales auront avant tout tendance à évoquer la dimension pratique de leur activité : « je coupe des légumes », etc.

Comme le précise DR, la question est d'autant plus difficile pour l'atelier polyvalent, qu'il n'existe pas d'identité professionnelle claire pour un atelier aussi ouvert.

DZ, en tant que responsable des ateliers est plus tranché sur la question de l'identité professionnelle. Pour lui, quelqu'un qui dit « travailler à la cuisine » s'identifie déjà à la profession de cuisinier, même s'il ne s'appelle pas ainsi. L'identification peut donc avoir lieu à plusieurs niveaux : un travailleur peut s'identifier à l'institution dans laquelle il exerce, comme les professionnels rassemblés autour de la table ronde pourraient dire qu'ils travaillent à la FOVAHM.

Toutefois, il est vrai que dans les secteurs vie, ce sont souvent les dimensions matérielles et pratiques du travail qui sont rapportées par les résidants : « je travaille au bois » ou « au métal », etc.

### **c. résumé de la recherche de Daniel Raymond**

Mottier, C. Raymond, D. (2000). Au boulot ! représentation du travail et attentes chez les personnes handicapées mentales adultes. Sion : CFPS

Comme son titre l'indique, notre recherche s'intéresse aux attentes des personnes handicapées mentales face au travail. Neuf personnes ont été interrogées sous la forme d'entretiens semi-directifs et une grille d'observation a été adressée aux MSP concernés par les comportements des personnes handicapées mentales étudiées.

En partant de l'idée qu'une fois que les personnes handicapées mentales avaient acquis un apprentissage, elles ne voulaient plus changer d'activité, nous avons émis l'hypothèse que les personnes handicapées mentales n'aimaient pas les changements et privilégiaient les travaux répétitifs. Une deuxième hypothèse concernait la capacité de discernement des personnes quant à l'expression de leurs attentes. Enfin, nous avons posé la question de l'adéquation entre les prestations offertes à la FOVAHM et les attentes des personnes.

Les entretiens portaient donc sur les changements d'activité, sur leur répétition, sur l'aménagement de l'atelier, sur les activités extra-professionnelles, ainsi que sur le salaire.

Voici un aperçu chiffré des résultats de la recherche : sur neuf personnes, sept disent aimer les changements d'activités et ne pas aimer leur répétition. Quatre personnes apprécient le travail qu'elles font en atelier, mais la même quantité de travailleurs s'en plaint. L'aménagement de l'atelier est satisfaisant pour cinq d'entre elles. Les horaires sont très

satisfaisants pour sept personnes. Par contre, le salaire n'est pas satisfaisant pour six des neuf personnes interviewées.

Nous avons encore tenté de savoir si les personnes handicapées comprenaient le sens de leur travail, leur fonction, les horaires et le salaire et nous avons pu constater que les personnes interviewées ont cette capacité de s'exprimer sur les sujets proposés.

Concernant les prestations, la question était de savoir s'il est normal de travailler, si des apprentissages sont réellement effectués au sein des ateliers, si le travail valorise les personnes handicapées mentales et si la dimension éducative du travail est perçue.

Comme dans les questions précédentes, le degré de satisfaction et d'expression est bon dans tous les domaines évoqués.

#### **d. travail, normalisation et valorisation**

Le travail devrait avoir, dans le monde du handicap mental, une fonction sociale « normalisante ». La dimension culturelle du travail a déjà été évoquée, mais le groupe a choisi d'approfondir sa réflexion en précisant cette notion de normalisation par le travail.

Dans sa recherche, DR a mis en évidence que toutes les personnes interviewées répondent qu'il est normal de travailler, parce qu'il est important de pouvoir faire comme tout le monde. La question du salaire est en lien étroit avec cette question. Il est « normal » de travailler pour obtenir un salaire. DR poursuit en précisant que selon les personnes handicapées mentales, avoir une activité évite de se morfondre à la maison. La satisfaction du client est également très importante à leurs yeux. Ce dernier point est un très bon exemple de la valorisation que la personne handicapée mentale peut tirer de la pratique d'un travail.

Le travail permet aux personnes de parler de leurs activités sur leur lieu de vie ou à la maison et d'instaurer ainsi un véritable dialogue avec les autres travailleurs de la société.

#### **e. travail et intégration**

Le contexte économique a changé. Il y a quelques années de cela, il permettait plus de possibilités d'insertion en entreprises privées. Aujourd'hui, ces possibilités sont restreintes. Pourtant, des travaux qui correspondent aux compétences des personnes handicapées mentales existent dans des entreprises dites « classiques ». Faut-il à nouveau militer pour une intégration professionnelle plus grande dans les entreprises extérieures aux institutions ?

VR rapporte que lors de la visite d'un centre en Belgique, elle a pu observer que les personnes handicapées mentales passaient plusieurs après-midi par semaine en entreprises. Une personne désirait par exemple travailler avec des chevaux. Comme le centre ne pouvait en acquérir, une recherche a été effectuée à l'extérieur de l'Institution pour trouver des possibilités. Aujourd'hui, cette personne travaille plusieurs demi-journées par semaine dans un ranch. Certaines personnes ont ainsi la possibilité de faire des activités complètement différentes : travailler dans un salon de coiffure par exemple. Ces situations ont le mérite de remettre la personne face aux réalités professionnelles de la vie de tous les jours.

DR avance qu'il est également partisan de ce type d'intégration. Cependant, les personnes devraient être d'avantage suivies qu'elles ne l'étaient dans les années 80, lorsque les mouvements d'intégration professionnels faisaient leur apparition. Alors qu'il travaillait dans le bâtiment, il a vu des situations qui relevaient plus de l'exploitation que de l'intégration. L'intégration doit donc se faire dans certaines conditions de suivi et la volonté de l'employeur doit être réelle.

## **f. travail et qualité de vie**

La notion de qualité de vie prend une importance toujours plus grande dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées mentales. La préoccupation des intervenants sera dès lors de faire le point sur ce qu'il faut entendre par qualité de vie et de mettre en balance la question du travail comme outil pédagogique et celle du travail comme moyen de production. Il semble en effet que de vouloir concilier chiffre d'affaires et accompagnement reste souvent un exercice difficile.

En tant que responsable des ateliers, DZ rappelle que le but principal est l'occupation des personnes. Cependant, à partir du moment où ce but est atteint, il faut chercher des débouchés aux activités qui sont proposées. DZ justifie son argumentation de la manière suivante : « Je préfère que nous ayons une vision d'entreprise plutôt que d'exécuter des travaux sans aucune forme d'utilité. Il y a là une question de cohérence. Nous savons bien que si nous produisons, nous devons vendre. Nous devons trouver des marchés. Parler d'entreprise peut paraître « barbare » au niveau éducatif, mais c'est selon moi une forme de respect envers les personnes que de leur offrir des travaux utiles en rapport avec les aspirations et les possibilités de chacun. Quand des clients viennent chercher un produit fini, les personnes sont fières de leur travail. Le temps des bricolages vendus au marché est

révolu. La recherche de travail passe par l'étude du contexte économique et les prestations de qualité. Adaptation, innovations et réalisations seront les moments forts de demain. ». La qualité de vie dans le travail passerait donc par un environnement véritablement porté sur le travail et non sur sa mise en scène.

Pour situer le débat, il faut bien comprendre que la FOVAHM doit mettre en balance deux aspects, celui de l'accompagnement des personnes en difficulté et celui d'une entreprise comme une autre. Le développement personnel du travailleur doit donc nécessairement être pris en compte.

### **g. personne handicapée mentale, choix professionnel et diversification des tâches**

Les deux recherches abordées sont centrées sur les besoins, les représentations et les attentes des personnes handicapées mentales. Après un échange plus général sur le thème « travail et handicap mental », les participants de la table ronde ont voulu s'intéresser plus précisément à la place de la personne handicapée mentale dans le travail qui leur est proposé.

Le premier pas consistait à évaluer la place des personnes handicapées mentales dans le choix des activités exercées et des ateliers. Au travers de l'exemple concret de l'atelier polyvalent, les participants ont pu remarquer que le choix des activités dépend souvent du volume global de travail. Les propositions de travail sont forcément en lien avec les commandes. Les possibilités de choix d'une activité sont présentes lorsque l'atelier fonctionne et que le rythme de production peut être assuré. Parfois, les activités sont imposées lorsque la demande du client l'exige. Les personnes handicapées mentales elles-mêmes demandent à pouvoir exercer une activité particulière ou parfois encore, elles demandent aussi de ne pas changer d'activité. Tout dépend de l'intérêt qu'elles portent à la tâche.

En ce qui concerne le choix des ateliers, CM avance que dans la situation d'admission qu'elle a vécue, ce n'est pas la personne qui a choisi le lieu de son travail. Ce sont d'avantage ses capacités qui l'ont conduite à exercer en cuisine. Pour ce qui est de l'activité en cuisine, les travaux doivent être effectués dans un cadre-horaire précis. Les personnes reçoivent des ordres et le choix d'activité est parfois restreint. Lorsque le choix porte sur une proposition de changement d'activité avec une autre personne de l'atelier, il est plus facile de répondre à la demande de la personne handicapée mentale. Les activités sont cependant si précisément définies, que le choix n'est pas très grand.

DZ pense que le rôle du MSP est de maintenir les acquis, mais également de développer de nouvelles activités, de nouveaux apprentissages. Sinon, il existe un risque de n'utiliser les personnes que pour leurs compétences actuelles. Telle personne qui sait faire une activité se retrouve alors cantonnée dans cette seule possibilité. Le rôle du MSP consiste aussi à développer de nouveaux apprentissages, en sachant que la résistance au changement existe. Il est vrai que les délais de commande obligent parfois à rassembler les travailleurs, pour une durée déterminée autour d'une activité, car il n'y a pas d'autres alternatives. Il faut toutefois garder à l'esprit cette idée de diversification.

La diversification des tâches peut être abordée selon deux points de vue : celui du MSP d'une part, puisqu'il doit proposer des activités qui suscitent de l'intérêt et qui permettent l'acquisition de nouvelles compétences et celui de la personne handicapée d'autre part, puisqu'elle exprime parfois ses préférences.

GM inclut dans le rôle du MSP le fait de susciter l'envie et de motiver les travailleurs. Selon lui, il existe toujours une possibilité de présenter des choix à la personne, même si cet éventail est parfois très restreint. Il est vrai que les délais et les échéances sont courts et que ceux-ci restreignent la possibilité de choisir des activités diversifiées. Cependant, que ce soit pour les personnes handicapées mentales ou pour n'importe quelle autre personne sur le marché du travail, il y a un certain nombre d'activités qui sont incontournables. Certaines sont plaisantes, d'autres ne le sont pas, mais elles doivent toutes être exécutées. Pour les professionnels, la question se pose donc aussi : « Jusqu'où choisissons-nous ce que nous voulons et ce que nous pouvons faire ? ». A partir de cette question, GM constate une situation d'égalité de traitement entre les personnes handicapées mentales et n'importe quel travailleur. Nous sommes bien ici face à une réalité du marché du travail. Un certain niveau de compétences fait qu'il est possible de se présenter dans certains lieux de travail et pas dans d'autres. La FOVAHM occupe une position identique, puisque les personnes qui sont handicapées ne peuvent choisir un emploi que dans un certain rayon d'activités.

De plus, il affirme qu'au niveau des admissions à la FOVAHM, un effort est fait pour permettre aux personnes de choisir l'atelier où elles aimeraient travailler. Si les visites avant l'admission sont courtes et qu'il est souvent difficile de se faire une idée précise durant ce seul temps, la période des stages permet quant à elle de valider ou non l'admission selon un consensus établi entre la personne handicapée mentale et le MSP.

L'exemple de R. confirme qu'un changement est possible au sein de la FOVAHM. En effet, R. travaillait à la boulangerie et son rêve était de gagner la lingerie. Après des essais

qui se sont révélés concluants, un changement a été opéré. Si les possibilités sont restreintes, c'est donc plutôt au sens où un nombre défini d'ateliers est établi.

Pour éclairer le point de vue de la personne handicapée mentale face à la diversification des tâches, CM évoque une première observation. Lorsque la liberté de choix est laissée à la personne, cette dernière choisit fréquemment une activité qu'elle maîtrise. Les personnes handicapées mentales ont souvent traversé des échecs et elles évitent de prendre un risque en effectuant de nouveaux travaux qui pourraient être au-dessus de leurs moyens. DR quant à lui présente une thèse inverse lorsqu'il évoque les résultats qui l'ont le plus surpris dans sa recherche. Il a en effet pu observer que les personnes handicapées mentales interviewées recherchent le changement d'activités. L'échantillon choisi n'est certes pas représentatif de l'ensemble des personnes accompagnées, mais il souligne que les personnes handicapées mentales sont capables d'exprimer leurs préférences professionnelles et qu'elles ont besoin de travailler dans un contexte professionnel qui sait éveiller leur curiosité.

Nous pouvons dès lors nous demander, si le maintien du cadre éducatif en milieu professionnel doit porter sur le nombre d'activités ou sur leur structuration. Les participants s'accordent autour de la remarque de VR : « La diversité des activités oui, mais pas trop de diversité dans l'activité. ». Tout en sachant bien sûr que la dimension de la sécurité des personnes doit rester une préoccupation du MSP. Il n'est pas rassurant pour nombre de personnes handicapées mentales, de se demander ce qu'elles pourraient bien faire de leur journée.

## **h. choix d'atelier, admission et changement**

Afin d'approfondir la question du choix professionnel chez les personnes handicapées mentales, le groupe des participants à la table ronde décide d'engager le débat sur la participation active de la personne au choix d'un atelier de travail.

DR introduit le sujet en précisant que de son point de vue, l'offre des activités en atelier est vaste à la FOVAHM et couvre une grande partie des besoins des personnes handicapées mentales. DZ complète cette idée en tant que participant au processus d'admission des nouveaux travailleurs. Il évoque le fait que plusieurs paramètres sont en jeu, dont le nombre de places disponibles, les compétences de la personne, sa problématique et ses désirs. Au premier contact, l'équipe essaie d'obtenir les renseignements suffisants pour permettre une première orientation professionnelle. Les stages sont un temps essentiel de

cette orientation. Ils permettent d'évaluer les potentialités de la personne et l'adéquation de son orientation.

Les personnes sont encouragées dans le cadre des différentes séances à exprimer leur désir de travailler à un endroit plutôt qu'à un autre et DZ confirme que, par la suite, il reste des moments où des changements d'ateliers peuvent avoir lieu :

- lors de l'ouverture d'une nouvelle structure (déplacement de travailleurs, réorganisation, etc.) ;
- selon l'état de santé physique ou psychique de la personne ;
- lors d'une orientation inadéquate.

Pour information, DZ souligne qu'en tant que responsable des ateliers, il n'a pas encore été sollicité par un travailleur ou par son représentant légal pour un changement d'atelier. Des discussions sont en cours à propos de plusieurs personnes pour des raisons de santé et d'opportunité. Des solutions existent, car dans certaines situations un changement est nécessaire pour le bien de la personne.

VR rappelle l'importance de préciser que la personne handicapée mentale a des désirs, mais aussi que des contingences existent du côté des ateliers. Ce qui semble important, c'est de se donner les moyens d'écouter la personne dans ce qu'elle exprime. L'exemple du passage de la boulangerie à la lingerie présenté précédemment par GM montre que la personne a été entendue dans son désir de changement et que l'opportunité a pu être saisie lorsqu'elle s'est présentée.

Pour conclure ce chapitre, DZ prend l'exemple de l'ouverture de l'atelier cafétéria-cuisine à la Pommeraiie qui a permis de mettre au concours les postes disponibles. Dix personnes ont postulé et, après consultation auprès des différents partenaires, cinq candidats ont été retenus. L'ensemble des postulants a été rencontré, et une réponse personnalisée a été apportée à chacun.

## **i. la FOVAHM est-elle une entreprise ?**

L'échange a conduit les participants à s'exprimer sur la FOVAHM, comme ils auraient pu le faire à propos de n'importe quelle entreprise. Une question importante se pose ici : « La FOVAHM est-elle une entreprise ? ». Pour répondre à cette question, nous avons choisi de présenter les arguments suivants.

Au niveau des activités professionnelles, de la qualité des productions et des prix

proposés, DZ estime que la FOVAHM est une entreprise comme une autre. Elle est placée sur le marché et travaille avec des clients extérieurs comme un véritable partenaire professionnel. La question est plutôt de savoir ce qui est entendu sous le vocable « entreprise ». Du strict point de vue de l'exécution des travaux et de la vente, la FOVAHM est une entreprise. La position sur le marché présente ses avantages et ses contraintes. A ce titre, DZ invite les participants à lire le code d'honneur édité en juin 1996 par l'INSOS (institutions sociales pour personnes handicapées mentales) concernant la vente des produits fabriqués par les institutions pour personnes handicapées. DR confirme l'analyse de DZ en précisant que les attentes des clients sont simples : il s'agit de fournir un travail de qualité à un bon prix. Les clients ne donnent pas du travail à la FOVAHM parce que les personnes sont handicapées, ils veulent un travail de qualité et, à ce titre, la FOVAHM est une entreprise.

Cependant, il faut garder à l'esprit que la mission première de l'Institution est l'accueil, l'accompagnement, l'occupation et la formation des personnes handicapées mentales. C'est sans doute de la confrontation de ces deux approches (entreprise et lieu éducatif) que surgissent les ambiguïtés les plus difficiles à résoudre.

Avant que l'assemblée ne revienne plus en détail sur ces « ambiguïtés », DZ précise la réalité financière de la FOVAHM en tant qu'entreprise. Durant l'année 1999, la production des ateliers de la FOVAHM s'est élevée à environ 680'000.-. De ce chiffre d'affaires sont déduits les matières premières (soit 203'000.-) et le salaire des travailleurs (soit 187'000.-). Il reste donc une marge nette d'environ 290'000.-. D'un point de vue purement financier, ce n'est pas une entreprise viable sans subvention, car dans ce calcul ne sont pas pris en compte les salaires des MSP, les amortissements, etc. Cette réalité financière implique que c'est avant tout de la qualité de vie pour les personnes accompagnées qui devrait être produite.

## **j. l'avenir du travail**

Pour conclure la première partie de la table ronde, les participants se sont posés la question de l'avenir du travail. Alors que des sociologues annoncent la fin prochaine du travail et l'avènement d'une société de loisirs (pour les plus optimistes), comment les participants se positionnent-ils face à l'avenir ?

GM part d'un constat : beaucoup de travaux qui sont proposés dans les ateliers de la FOVAHM sont des travaux qui se font très bien et à moindre coût de manière automatisée. Cette constatation laisse songeur sur le devenir du travail. L'exemple de la sous-traitance des piles de montre ETA est criant. Jusqu'à quand ce travail va-t-il durer ? Les possibilités d'automatisation et de remplacement de l'homme par la machine (qui fait vite et bien) répondent mieux aux conditions du marché que des travailleurs en atelier... Dès lors GM pose la question suivante à l'assemblée : « Que pourrions-nous proposer aux travailleurs qui ont des compétences et surtout de réelles qualités humaines ? ».

DZ reprend l'exemple des piles en y ajoutant celui des K-lumets et rappelle que ce sont des produits qui ne sont pas différents des autres et, qu'à ce titre, ils ont une durée de vie limitée. C'est pour cette raison que la politique institutionnelle consiste à ne pas garder des piles et des K-lumets comme seuls objets de production. Sans quoi la FOVAHM rédigerait sa « chronique d'une mort annoncée ». Par contre, ce qui va « sauver » le versant entreprise de la FOVAHM relève du challenge même de la profession de MSP : créer et trouver de nouveaux projets. Le secteur des productions propres doit être renforcé. L'idée est claire, une institution a tout à gagner en devenant son propre chef, en maîtrisant les différentes étapes de production, de marketing et de vente. L'exemple de l'ouverture du magasin Sweet-Home est révélateur. La création d'un espace de vente et de compétences où peuvent être rassemblés et créés des produits de qualité, voilà l'avenir. DZ reste d'avis que la FOVAHM doit garantir le respect d'une philosophie centrée sur les travailleurs, avec des postes de travail de qualité. Ceci peut paraître paradoxal quand une comparaison est osée entre la réalité institutionnelle et celle du marché, mais une organisation est possible. Compte tenu de la durée de vie des produits, l'anticipation est nécessaire. En ce sens, la monoculture n'est pas une solution et le positionnement de chaque produit sur le marché doit être analysé annuellement.

# ... DU TRAVAIL

## 3. LA NORMALISATION ...

Le travail de Gilles Michelet a permis de débattre de deux aspects du thème de ce numéro : la rentabilité du travail en atelier d'occupation et le rôle du maître socio-professionnel.

« Il serait intéressant qu'un atelier subventionné devienne rentable ». Ces propos, lancés par un directeur d'une maison de marketing comme un appel à une gestion d'entreprise des ateliers d'occupation sont-ils utopiques ?

Le modèle économique a des limites dans le domaine qui nous concerne, mais il est également porteur d'un potentiel créatif important. De par son cahier des charges et son nom, le MSP assume le rôle d'accompagnant et d'entrepreneur. Son rôle peut sembler dès lors ambigu, relever d'un équilibre fragile ou devenir une réalité incontournable. La table ronde apporte des éclairages et des exemples pour une ébauche de réflexion aux perspectives plurielles. Osons *Le droit d'entreprendre* !

### a. résumé de la recherche de Gilles Michelet

Michelet, G. (2000). *Le droit d'entreprendre : projet d'ouvertures... de l'atelier du pain*. Lausanne : EESP.

Pour rappel, j'affirmais dans mon hypothèse de départ que « l'ouverture du tea-room de six à vingt-et-une heures, 7 jours sur 7, est réaliste d'un point de vue institutionnel et saine en matière d'offre et de programme d'encadrement pour les personnes handicapées mentales. ».

Ce que je peux dire après quelques mois passés à disséquer ce projet, c'est que l'ouverture du tea-room 7/7 de six à vingt-et-une heures n'est pas réalisable au sein de la FOVAHM, car, comme indiqué dans les valeurs de référé-

rence, celles qu'elle prône sont plus proches de la personne handicapée mentale et de son entourage que d'un point de vue purement économique. Au sein de la FOVAHM, la concrétisation d'un tel projet ne peut se concevoir sans un consensus avec les ouvriers et leurs parents. Il y a encore trop d'immobilisme, autant aux niveaux humain qu'institutionnel. Il y aurait également un concept précis à réaliser pour l'accompagnement des travailleurs. Il manquerait encore une étude des effets sur la santé, une étude de marché, une définition claire portant sur tous les niveaux de relations entre le tea-room et l'institution et quelques aménagements techniques au niveau du laboratoire. C'est seulement après ces considérations que l'engagement d'une deuxième équipe pourrait être envisagé. De même, en matière d'offre et de programme d'encadrement pour les personnes handicapées mentales, le peu d'enthousiasme qu'ils ont montré me fait dire que, pour le moment, ce projet n'est pas leur désir.

Cependant, je veux modérer ce constat en soulignant l'intérêt général et les ouvertures générées par ce projet. Pour les ouvriers, leurs parents, les éducateurs, les cadres, la direction de la Fondation, la gérante du tea-room et même pour certains clients, une idée résonne à présent : il est possible de réfléchir autrement et il y a même une possibilité de faire différemment de ce qui a toujours été.

## **b. travail et rentabilité**

En précisant ce qu'est un business plan, GM renvoie à l'ambiguïté à laquelle nous avons choisi de consacrer une part importante de notre débat : comment la FOVAHM parvient-elle à concilier sa dimension éducative et sa dimension « commerciale » ?

Lorsqu'une entreprise a besoin d'argent et qu'elle désire se lancer sur le marché, elle doit fournir à la banque un document appelé « business-plan ». Du produit au marché escompté, du temps nécessaire au rendement jusqu'au nombre d'employés, en passant par la distribution du produit, le développement du marketing, le financement et la rentabilité de l'entreprise, il s'agit en fait de fournir à la banque une garantie de viabilité du projet. A partir de cette demande de garanties financières, GM soutient qu'un atelier d'occupation ne sera jamais rentable au sens où pourrait l'être une entreprise, ne serait-ce que par rapport à la masse salariale des MSP.

Pour répondre à ce premier tableau, DZ rapporte que le directeur d'une maison de marketing trouvait intéressante l'idée qu'un atelier subventionné devienne un jour « renta-

ble ». L'appel à une gestion « professionnelle » des ateliers était donc lancé.

Cependant, avant même de parler de rentabilité, GM estime qu'il vaudrait mieux développer le souci de réduire les coûts liés à l'accompagnement des personnes.

DZ pense que les deux avis ne sont pas contradictoires, au contraire. Le fait de toucher des deniers publics n'autorise pas les institutions à dilapider l'argent. Pour revenir à cette notion de rentabilité et d'entreprise par rapport à la qualité de vie et à l'accompagnement, DZ trouve en fait qu'il n'y a pas d'ambiguïté institutionnelle. Pour lui, le MSP a un cahier des charges qui regroupe la dimension éducative et la dimension liée au travail. C'est en quelque sorte un postulat institutionnel, par opposition à d'autres institutions qui défendent d'autres approches et d'autres philosophies. La dimension de reconnaissance qui est derrière le travail permet de penser une fondation qui peut produire de la qualité. Comme cela a déjà été évoqué, l'activité des piles dans les ateliers a un avenir très limité, mais en tant que responsable des ateliers, DZ part du principe que des produits intéressants et de qualité peuvent être réalisés, que les activités peuvent être diversifiées, tout en s'inscrivant sur le marché. Le problème réside peut-être dans le fait que le mot « entreprise » évoque des notions de rentabilité tirées à l'extrême, alors qu'il peut recouvrir des champs d'action tels que la créativité et le souci de bien faire.

De fait, l'ambiguïté serait plus une forme de résistance qui se retrouve entre « économie libre » et « fonction publique et sociale » et dans laquelle un travailleur social ne veut pas être « rentable ».

### **c. ambiguïté du rôle du MSP**

GM dit tout de même du MSP qu'il a une fonction ambiguë parce que son rôle est double (socio-professionnel comme son nom l'indique), avec d'un côté la qualité de vie à assurer et de l'autre les délais, les échéances et les prix à maintenir. DZ admet que la fonction est particulière, mais l'organisation et l'ergonomie, pour ne citer que ces deux domaines, sont des éléments qui font partie intégrante de la profession de MSP.

La question : « S'agit-il vraiment d'un contexte propre à la FOVAHM ? » (dans le sens où n'importe quel dirigeant d'entreprise doit prendre en compte la satisfaction de son personnel et la productivité de son travail) en appelle une autre : « Proportionnellement pouvons-nous dire que la FOVAHM s'intéresse moins, étant donné son mandat et le financement attribué par l'OFAS, à la production et à l'innovation qu'à la dimension pédagogique du travail ? »

DZ s'explique en rappelant qu'une production doit être traduite en séquences, avant que les postes de travail ne soient adaptés correctement aux besoins des personnes handicapées mentales. Le MSP est avant tout un pédagogue qui doit tenir compte des besoins et des capacités des travailleurs, mais il doit être capable de développer les deux champs de son activité. En tant qu'éducatrice, GR estime qu'il ne doit pas être facile d'être au clair sur les deux niveaux. Selon elle, la rentabilité peut être une véritable contrainte. Le laissé-pour-compte risque plus facilement d'être la dimension pédagogique que l'inverse.

DZ reconnaît que dans des situations comme l'ouverture du magasin de Martigny, toutes les équipes concernées étaient bousculées. La définition de poste du MSP qui prévoit une participation maximale de 20% de son temps à la production n'a plus pu être respectée à certaines occasions. Il s'agit cependant de situations exceptionnelles qui ne doivent pas entamer le souci pédagogique du MSP.

Comme le souligne encore un participant, l'équilibre est fragile, mais le positionnement sur un marché comprend certaines réalités qui sont incontournables.

DR conclut le chapitre consacré à l'ambiguïté du rôle de MSP en précisant que les situations de pression qui ont été évoquées font aussi l'intérêt du travail. Les personnes handicapées mentales se sentent aussi valorisées de participer à ce qui fait le quotidien des travailleurs à l'extérieur des institutions. GR pense même que dans les moments de stress professionnel, la dimension de la solidarité peut émerger.

Le rapport aux clients est en tout cas mis en évidence par DR, car les personnes handicapées mentales dont il a la charge sont motivées à répondre aux attentes des clients extérieurs. Ce dernier point répond d'une certaine façon à la question provocante qui consisterait à demander quelle est l'utilité pédagogique de la mise sous-pli. La réponse ne serait dès lors pas tant du côté de l'activité en elle-même, que de la dimension de la valorisation qui existe lorsqu'une prestation est fournie. Une nouvelle compétence professionnelle ne sera pas nécessairement acquise dans la mise sous pli, mais l'esprit d'équipe pourra par exemple se développer...

# ...DES TRAVAILLEURS

Il serait difficile d'aborder la question du travail sans s'intéresser à sa rétribution. Le travail de Daniel Zufferey analyse l'outil d'évaluation permettant de déterminer les salaires. « Salaire au mérite, gratification ou salaire fixe ? », ces questions s'éclairent de données juridiques, d'expériences et de réflexions globales. Ce thème appelle à faire des choix, à argumenter ses valeurs, à élaborer la mise en pratique et à orienter l'accompagnement.

...

## 4. LA RETRIBUTION

### a. résumé de la recherche de Daniel Zufferey

Zufferey, D. (2000). Regards sur notre manière de déterminer les rétributions en ateliers d'occupation et réflexions sur notre méthode d'évaluation. Neuchâtel : Diplôme de formation continue en travail social.

Dans le cadre de la feuille annuelle de qualification pour la détermination des salaires, des différences entre le nombre de points obtenus et le salaire attribué demeuraient inexplicables. L'outil en vigueur n'était pas utilisé de manière correcte. Sur le terrain, toutes les phases de la procédure ont donc été évaluées et l'élaboration d'un nouvel outil a été envisagée.

Notre recherche rappelle que :

- le handicap modifie des concepts tels que l'utilisation de l'argent, le lien entre le travail et la rétribution, l'évaluation de la valeur des choses, etc.
- le salaire de la personne handicapée mentale doit être défini comme étant l'ensemble des prestations qu'elle touche (rente AI, rente complémentaire et salaire). Dans ces conditions le salaire est considéré comme une reconnaissance de l'effort investi et d'une capacité à faire un travail.
- le but du salaire est de permettre aux personnes handicapées mentales de recevoir une rétribution à leur travail, mais aussi de pouvoir jouer un rôle d'acteur social, notamment celui de consommateur dans la société.

- la tradition orale d'attribution des salaires doit passer à une tradition écrite qui puisse être évaluée et discutée.
- les items d'attribution du salaire doivent faire l'objet d'une définition commune qui soit accessible à tous. Ils doivent également être mesurables (objectifs) et tenir compte des différences individuelles.

C'est en effet dans le souci commun d'une juste rétribution de la personne handicapée pour le travail accompli que nous pourrons parvenir à l'élaboration d'un nouvel outil d'attribution des salaires.

## **b. le salaire au mérite**

La variation des salaires attribués aux travailleurs de la FOVAHM a immédiatement interpellé les participants à débattre de la question du salaire au mérite. Dans le premier outil qui permettait d'évaluer le salaire des personnes handicapées mentales à la FOVAHM, la production avait un coefficient 4. La question a donc été posée : « Faut-il toujours beaucoup produire en atelier d'occupation pour être convenablement rétribué ? »

Selon DZ, le sens que peut prendre le travail pour la personne handicapée mentale a déjà largement été évoqué. Il faut donc définir ce qu'est le salaire pour les personnes qui travaillent à la FOVAHM. L'institution est dans la classe A de l'OFAS qui définit que les personnes ont une productivité inférieure à 10% de celle d'un travailleur « normal ». La marge du salaire est dès lors fixée entre 10 cts et 2 francs / heure. Il faut ensuite savoir que le salaire de la personne handicapée mentale est constitué dans sa plus large mesure par la rente A1. Il y a eu des débats, par exemple à l'INSOS, afin de proposer que la rente soit attribuée à l'Institution pour qu'elle retourne à la personne handicapée mentale ce qu'il en est véritablement de son salaire. Nous pouvons imaginer la complexité pour gérer un tel système. Il s'agit alors d'options institutionnelles. A Lavigny par exemple, les personnes sont considérées comme ayant déjà suffisamment de difficultés sans qu'elles ne soient encore pénalisées par des différences de salaire. Un montant fixe de 1 franc 10 est attribué à chaque travailleur. D'autres institutions avancent qu'il faut nuancer la rétribution à l'aide d'items préalablement définis. Il s'agit donc moins d'un salaire que d'une reconnaissance symbolique du travail fourni, une sorte de gratification...

L'effort fourni par la personne reste une question importante à discuter, indépendamment du rendement qu'elle peut fournir. Une nouvelle grille est en phase d'expérimentation

à la FOVAHM, car DZ accorde une importance particulière à l'analyse et à l'avis des personnes du terrain. La nouvelle proposition comprend une série d'items sans pondération. Par exemple, la productivité ne sera plus privilégiée dans la nouvelle évaluation.

La question de l'évaluation et de la pondération du salaire n'est pas une habitude dans les milieux économiques classiques. Généralement, un salaire n'est pas diminué sur la base d'observations de manquements. Le fait que la personne handicapée mentale soit plus ou moins payée en fonction de critères arbitraires pose question à une participante.

Pour répondre à cette interpellation, DZ reprend les deux approches possibles de la rétribution des travailleurs : le choix d'un salaire fixe se défend, mais il implique que dans un apprentissage, un minimum de compétences communes est défini et reconnu et que, sous ce seuil, la reconnaissance n'existe pas. Pour sa part, la FOVAHM estime à l'inverse qu'un système unique ne permettrait pas de reconnaître les efforts de la personne. L'option est à double tranchant, mais le système de rétribution a toutefois été conçu pour répondre à des fluctuations dans l'investissement des travailleurs. Le salaire est donc considéré comme un outil pédagogique.

### **c. le salaire comme levier pédagogique**

L'utilisation du salaire comme levier pédagogique ne risque-t-elle pas de pénaliser certaines personnes handicapées mentales dans des proportions importantes en raison d'un contexte qu'elles ne maîtrisent pas toujours ? DZ reprend le thème de la ponctualité pour répondre à cette question. A titre d'exemple, il cite les dires d'un MSP qui donne à un travailleur la note maximale 5 à l'item ponctualité parce que celui-ci arrive à l'heure le matin (alors qu'il emprunte le bus). Il s'agit d'une mauvaise utilisation de l'échelle, car la ponctualité est un item qui recouvre également le départ à la pause, etc. C'est une question d'attitude. Pour la productivité le problème est identique. Si le MSP ne reconnaît pas la personne et ses compétences, l'évaluation de l'item sera faussée. L'évaluation doit donc être pondérée en fonction des compétences de chacun.

C'est pour cette raison que VR n'est pas d'accord avec les 20 cts de salaire fixe qui sont accordés aux travailleurs des AOA. L'effort des travailleurs n'est plus pris en considération dans cette situation. En tant que responsable des ateliers DZ rappelle que l'expérimentation a également lieu en AOA, car les efforts y sont peut-être injustement récompensés.

#### **d. vers un projet de salaire unique ?**

Que penser dès lors de la question d'un salaire unique ? DR reste opposé à cette proposition car il soutient que la dimension pédagogique du salaire doit demeurer une priorité. Certaines personnes travaillent mieux que d'autres et, à ce titre, elles méritent un salaire adapté. La flexibilité dans l'attribution du salaire par le MSP pourrait même être plus grande, car le salaire est en général maintenu l'année durant.

DZ s'étonne du sentiment de rigidité qui se dégage de l'appréciation du système d'évaluation des rétributions par les MSP. L'outil a une dimension pédagogique qui devrait permettre d'utiliser le salaire selon les besoins. Force est de constater qu'il est utilisé systématiquement parce que le bilan a lieu une fois par année. Cependant, il est prévu que le nombre d'évaluations (mais au minimum une évaluation par année) soit déterminé par le constat de progression ou de régression de la personne accompagnée.

Les habitudes rigidifient souvent les démarches, or la fluctuation des comportements n'est que rarement abrupte. Les modifications salariales devraient donc être raisonnables et suivre avec souplesse l'évolution des personnes.

#### **e. le salaire comme gratification ?**

GM défend le système d'évaluation du salaire des travailleurs, car il permet au MSP d'engager une discussion avec la personne handicapée mentale, tout en ayant un support concret qui permet de se confronter à de nombreux items. Il ne voit pas d'inconvénients à cette dimension du mérite, parce que ce que les personnes handicapées mentales reçoivent ne correspond justement pas à un salaire, mais à une gratification. Une gratification est belle et bien donnée en fonction d'une prestation, des efforts fournis et de la bonne volonté du travailleur. Il est important que les accompagnants précisent alors que le salaire est avant tout constitué par la rente A1 et que ce qui est reçu constitue une sorte de « bonus ».

#### **f. dimension symbolique du salaire**

L'utilisation du terme « salaire » pour des rétributions qui oscillent entre 10 cts et 2 francs / heure peut paraître « abusive », mais les participants insistent avant tout sur la dimension symbolique de la rétribution du travail. Le fait est que le premier salaire des

personnes handicapées mentales est constitué par la rente AI. Toutefois, CM précise que son expérience lui a montré que pour la personne handicapée mentale, le premier salaire n'est pas constitué par la rente, mais bel et bien par la rétribution qui est accordée à la fin de chaque mois. Pour l'entourage, le salaire semble peut-être dérisoire, mais c'est un geste essentiel qui valorise le travail effectué.

Si le thème est abordé du point de vue de la normalisation, le salaire horaire peut tout de même sembler dérisoire. Pour répondre à cette remarque, DZ estime que la rente AI devrait être incluse dans le calcul pour effectuer une comparaison qui soit correcte. Le fait que le salaire soit modeste ne devrait pas jouer de rôle quant à la qualification de la contre-prestation. Le salaire ne saurait donc être qualifié d'argent de poche ou de récompense du seul fait qu'il est modeste.

Une augmentation du revenu salarial pourrait alors être envisagée à partir de la rente AI. Différents modes ont été expérimentés dans les institutions, tout en sachant que l'OFAS impose un cadre de travail qui doit être inclus dans les réflexions et les modalités de rétribution.

Pourtant, lorsque la rente AI est évoquée comme faisant partie intégrante du salaire de la personne, il faut convenir que l'argument est discutable dans le sens où la rente est attribuée à la personne parce qu'elle souffre d'un handicap et le salaire parce qu'elle produit un travail en atelier. La valorisation de la rente n'est donc pas si évidente...

GR pense au contraire qu'un travail important peut-être effectué sur l'acceptation du handicap par ce biais. Beaucoup de personnes n'ont pas l'occasion d'aborder le sujet et, rentes et salaire constituent un bon levier.

### **g. la valeur de l'argent**

Pour poursuivre le débat animé qui entoure la question du salaire des travailleurs, la proposition de renoncer au terme « salaire » au profit de « rétribution » est examinée par le groupe.

DR avance pour sa part que cela n'est pas possible parce que les personnes handicapées mentales tiennent à leur « salaire ». C'est la valeur accordée à l'argent qui varie en fonction des personnes et non l'importance symbolique du salaire. DZ reconnaît que la notion d'argent chez la personne handicapée mentale devrait être prise plus activement en considération. Par ailleurs, la rétribution garde son importance puisqu'elle permet de faire partie du

système économique, au même titre que n'importe quel consommateur.

En tant qu'éducatrice, GR soutient que le handicap doit être expliqué aux personnes. Une précision peut alors être donnée, en rappelant qu'une aide est apportée en plus du salaire sous la forme d'une rente invalidité. La possession d'un compte en banque personnel est également évoquée pour les personnes handicapées mentales puisque la rente et le salaire pourraient y être versés. La somme globale constituerait alors un « salaire » plus équilibré. Les moyens seraient ainsi proposés en fonction des compétences de chacun, même si la démarche reste utopique au niveau de sa gestion. VR rappelle une nouvelle fois qu'en AOA, il y a aussi des personnes qui se rendent compte de ce qu'est l'argent et il serait intéressant que ces dernières puissent bénéficier du même système que les autres. La rente pourrait alors être versée sur le compte de la personne qui aurait droit à un accompagnement pour s'en servir. Cette proposition concerne sans doute un nombre réduit de personnes handicapées mentales de la FOVAHM, mais elle permettrait une meilleure compréhension de la valeur de l'argent et de son utilité.



# ...DES TRAVAILLEURS

Reconnaître le droit au travail, c'est reconnaître implicitement le droit à la retraite. La retraite, le temps de ne rien faire, de faire un peu, de faire toujours ? Anecdotes et tranches de vie jalonnent les réflexions de la table ronde. De l'aménagement individuel à des solutions plus globales, la réflexion reste ouverte. Comme tout moment charnière de l'existence, il se prépare. Ce ne sont pas les éléments mis en évidence par G. Roduit dans son travail qui le contrediront.

## 5. LA RETRAITE ...

### a. résumé de la recherche de Gisèle Roduit

Roduit, G. (2000). Vieillir ou la vie à réinventer : représentation de la retraite chez la personne handicapée mentale placée en institution. CFPS : Sion.

La retraite est un événement qui déstructure radicalement la vie quotidienne. Celle-ci doit alors être réinventée. Comment la personne handicapée mentale procède-t-elle pour se représenter cet événement, lui donner un sens et ainsi reconstruire un nouvel équilibre entre elle-même et son environnement ?

Douze entretiens avec des résidants de la FOVAHM nous permettent de tirer quelques conclusions quant à la construction de la représentation de la retraite chez la personne handicapée mentale. Nous pouvons dire qu'à la base de celle-ci interviennent deux éléments essentiels : les limites cognitives et les modèles.

Les limites cognitives déterminent la représentation. Mais c'est au travers des modèles révélateurs d'une image que la personne handicapée mentale peut fixer cette représentation et la conduire au déchiffrement de l'événement. Elle peut ainsi donner une signification et une valeur à la retraite. La recherche démontre que la personne handicapée mentale ne va pas forcément s'appro-

prier le modèle proche existant. C'est ici qu'interviennent trois variables : le modèle doit être du même sexe que la personne handicapée mentale, il doit lui être accessible et ne doit pas aller à l'encontre du sens qu'elle donne à sa vie. D'autres facteurs viennent aussi l'influencer, notamment la nature des liens existant avec les proches, ainsi que l'ensemble des croyances, des valeurs et des normes véhiculées par ceux-ci. Ces derniers éléments ont une influence directe sur l'accessibilité du modèle, ainsi que sur le sens que la personne handicapée mentale donne à sa vie.

C'est ainsi que la manière dont la personne handicapée mentale se représente et vit les événements qui jalonnent son parcours peut nous apporter des indices importants quant à l'orientation de notre accompagnement.

## **b. quelle occupation à la retraite ?**

La recherche de GR est en marge du thème de préoccupation de la table ronde, puisqu'elle commence au moment où le travail s'arrête. Face au vieillissement de la population des personnes handicapées mentales, elle ouvre toutefois un débat d'importance sur le devenir des travailleurs à la FOVAHM.

De son expérience, GR a pu constater que certaines personnes se réjouissent de leur retraite, mais que d'autres ne parviennent pas à l'imaginer hors du travail en atelier d'occupation. Comme sa recherche l'a démontré, la dépendance au modèle de référence et l'histoire de vie de la personne pèsent de tout leur poids dans ce constat.

Il faut encore savoir que le contexte institutionnel de la FOVAHM fait qu'il ne sera tout simplement pas possible pour certaines personnes d'arrêter leurs activités parce qu'aucun accompagnement spécifique ne permet de gérer un temps de retraite. A ce titre, DR donne l'exemple de J., retraité, qui passe ses journées à dormir sur le canapé de l'atelier. La situation est frustrante pour un MSP, ce d'autant plus que J. a suffisamment travaillé dans sa vie et que le problème relève du fait qu'il ne peut pas rester sans accompagnement.

De l'avis des participants, la FOVAHM devrait reposer la question d'un accompagnement spécifique des personnes handicapées retraitées. Les bénéficiés de la poursuite de l'activité professionnelle suffisent-ils à répondre à cette préoccupation ? Pour avancer dans le débat, VR rappelle que les personnes handicapées mentales vieillissantes ne sont plus nécessairement en contact avec des personnes de leur âge. Elle cite l'exemple d'une personne qui a 60 ans, mais qui est toujours avec des personnes plus jeunes et des accompagnants qui la stimulent, en se demandant si cette personne handicapée mentale pourra se faire une

représentation adéquate de la retraite. GR souligne alors, conformément aux résultats de sa recherche, que c'est la présence d'un modèle proche qui sera déterminante dans cette situation. Les accompagnants devraient dès lors chercher à développer un réseau social pour la personne handicapée mentale qui soit éclairé par ce résultat.

### **c. une retraite parmi les « vieux »...**

La table ronde est à nouveau relancée par VR qui défend qu'un endroit spécifique de type EMS pour les personnes handicapées mentales retraitées serait plus adapté que la poursuite des activités.

Cette idée est controversée dans le sens où le départ pour un home pour personnes âgées pourrait constituer un déracinement de plus pour des personnes qui ont déjà dû quitter leur milieu familial pour intégrer une institution. GR évoque alors la situation d'une personne interviewée qui se réjouit de sa retraite pour aller dans un home pour personnes âgées. Elle relève cependant un écart entre ce type de revendication et l'ancrage important des résidents au lieu de vie, qui est comme leur maison.

CM propose alors l'idée de développer une structure de jour dans le home. DZ confirme que ce pourrait être un aboutissement possible des réflexions qui doivent encore être menées sur le thème de la retraite des travailleurs. L'exemple de C., retraitée qui vit au home de la Pommeraiie est intéressant. Un AOA qui se trouve dans le home permet à C. de trouver une occupation durant la journée et la souplesse de l'encadrement lui permet d'aller et venir, de retourner également à un premier atelier où se trouve une partie importante de son réseau social.

Indépendamment des contacts extérieurs, le réseau social des homes et ateliers reste important et significatif. Il serait donc positif que l'ouverture actuelle des portes des ateliers se maintienne.

### **d. une retraite à la FOVAHM ?**

Avant d'interroger à nouveau la position de la FOVAHM quant à la retraite des personnes handicapées mentales, GM rapporte l'exemple suivant : une personne trisomique d'une cinquantaine d'années a été placée dans un foyer pour personnes âgées. Cela peut paraître étonnant étant donné son « jeune âge », mais la personne en question vivait avec

sa mère qui venait de décéder. La personne handicapée mentale dont nous évoquons l'histoire a été rapidement « adoptée », car elle ne voulait pas quitter sa commune. Elle a d'abord été considérée comme une enfant, mais sa présence a amené une nouvelle dynamique qui n'avait pas été soupçonnée. Cette personne a été soulagée de rester dans sa commune et les autres ont trouvé de l'énergie dans sa présence. Même si la situation demeure exceptionnelle, cet exemple montre qu'une généralisation de la prise en charge est toujours délicate.

DR connaît également un pensionnaire de Saxon qui est allé s'installer dans un home pour personnes âgées et qui s'y trouve tout à fait bien. Il a 65 ans et il est encore jeune par rapport aux autres, mais la transition s'est très bien passée.

A la FOVAHM, DZ rappelle que l'accompagnement des personnes handicapées mentales en âge AVS peut être envisagé dans le cadre des homes et ateliers pour autant que ces personnes :

- ne nécessitent pas un encadrement de type « home pour personnes âgées » ;
- ne demandent pas à être accompagnées par un service médical de gériatrie ou de psychogériatrie.

Pour poursuivre le débat, GR revient aux personnes handicapées mentales et à leurs préoccupations. Le salaire est l'une d'entre elles. Les personnes avec un niveau de cognition élevé et des modèles proches n'ont pas l'appréhension d'arrêter de travailler. Alors que d'autres personnes ne veulent absolument pas arrêter de travailler de peur de perdre leur salaire. Ces personnes n'ont pas de modèles proches et sont donc fortement désécurisées. De plus, les liens familiaux ne sont pas très étroits et une peur que les relais ne soient pas pris existe. La situation de M. illustre ce propos. Chaque week-end, elle apporte 20.- à sa sœur et elle ne veut pas arrêter de travailler pour cette raison, même si elle estime qu'elle mériterait du repos après sa « carrière professionnelle ». Le lien avec sa sœur a été construit sur le tard, mais c'est le seul lien familial qui lui reste. Si le travail s'arrête, M. aura l'impression que tout son monde s'écroule. Une personne qui a des liens distendus avec sa famille veut souvent continuer à travailler et ne pas prendre sa retraite parce qu'elle aurait alors l'impression de ne plus exister.

Comme perspective et en guise de conclusion finale à la table ronde, GR propose aux participants de rester attentifs à l'histoire de la personne en institution, de relever les événements significatifs de son parcours, de décoder ses angoisses et les peurs que la retraite peut susciter en terme de perte. Il faut aider la personne à décoder et à saisir les éléments qui vont donner du sens à sa vie

# ... TRAVAIL DE RÊVE

Pierre et Paul sont deux partenaires de la FOVAHM. Pierre est employé en tant que MSP, tandis que Paul est « client » puisqu'il verse chaque mois un certain montant à la Fondation afin de bénéficier de ses services. A ce titre, il m'a semblé important de les interroger, vu que le travail en tant qu'occupation fait partie des prestations de base offertes par la FOVAHM. Tous deux se sont entendus poser, séparément, certaines questions qui permettent de tirer un parallèle intéressant sur le thème « Comment imagines-tu l'atelier idéal ? » Comme nous le verrons, les aspirations du MSP et celles du client, si elles se rejoignent parfois, n'en sont pas moins quelquefois diamétralement opposées.

*Au niveau de sa situation géographique, quel lieu, quelle situation devrait occuper un atelier idéal ?*

*Pierre :* Le plus proche de la vie de la communauté, si cela est possible. En tous cas, proche du monde du travail, dans les zones industrielles, par exemple. Nous ne devons pas être en dehors de tout. Pour être connus, il faut être vus. Si nous sommes visibles, nous favorisons l'intérêt que peuvent nous porter les autres.

*Paul :* J'aimerais travailler à M. (nom d'une ville), à S. je suis trop connu. J'ai déjà fait paysagiste à M. : il fallait mettre les cailloux dans la brouette et les transporter. C'était dur !

*Quels types de travaux voyez-vous dans un atelier idéal et avec quel « parc machine » ?*

*Pierre :* Avec les personnes handicapées mentales, nous ne pouvons pas penser uniquement à la productivité. Plus le travail se rapproche de ce qui se fait à l'extérieur, plus il valorise la personne handicapée. Le travail est un instrument qui doit amener la personne à être plus elle-même. Lorsque nous cherchons du travail, nous sommes souvent en porte-à-faux : entre les capacités des différents travailleurs de l'atelier ; entre le besoin de travaux répétitifs et la nécessité de changer d'activités ; entre penser d'abord aux travaux en cours ou d'abord à la prospection, avec le rapport entre les investissements et la rentabilité.

Sinon, je suis assez pour prendre ce qui vient comme travail. Pour un atelier idéal, il serait intéressant de favoriser les activités aimées par les personnes handicapées mentales comme par exemple l'alimentaire, la papeterie, les petits montages ou même certains travaux en série.

Quant au « parc machine », je crois qu'il est indispensable qu'il reste utilisable par les personnes handicapées mentales. Il me semble essentiel de garder des machines qui permettent aux personnes de travailler manuellement. Nous devons être attentifs au fait que ce n'est pas forcément parce que le moyen est valorisant que la personne handicapée est valorisée.

Paul : Au départ, j'étais peintre en bâtiment à l'ORIPH, à Sion. Je travaillais avec les deux bras, les deux mains et avec la tête. J'ai posé des tapisseries aussi. J'ai utilisé des fils à plomb pour faire les niveaux des tapisseries. J'aimerais pouvoir refaire un peu ce travail. Là-bas, j'étais seul. Il n'y avait pas d'éducateur, pas de MSP. J'étais tout seul au boulot ! Je n'aimerais plus être seul, c'est trop dur !

*Et que pensez-vous au sujet de la prospection de travaux, de la promotion et de la vente des produits ?*

Pierre : MSP, c'est plusieurs métiers à la fois. La prospection est intéressante, mais il faut avoir du temps et des moyens. Or, nous avons de plus en plus de choses à faire. La prospection et la vente sont un travail en soi. Cela demanderait une personne qui ne ferait que ce travail à plein temps. Je pense qu'il faut savoir se faire entourer de professionnels lorsque c'est nécessaire. En cela, les exemples du « catalogue », de la boutique « Sweet-Home » et du « Point de Vente » sont bons. Un professionnel a été mandaté pour mettre sur pied ces concepts.

*« Salaire, horaires, vacances » ... , que vous évoquent ces mots ?*

Pierre : Pour ce qui est des horaires et des vacances, il n'y a pas grand chose à dire. Je trouve que nous sommes assez proches de ce qui existe dans les autres entreprises.

Les salaires par contre devraient être réajustés. Certains travailleurs ne sont pas dupes et trouvent dérisoires les montants contenus dans leur buste de salaire. Pour certains, ils sont peu valorisants. Peut-être que pour ces derniers, la rente devrait leur parvenir directement, afin qu'ils puissent palper l'argent et qu'ensuite ils le donnent à l'éducateur ou au tuteur.

Paul : Ecoute bien ! Je vais te dire : le dimanche c'est le jour du Seigneur et le samedi c'est le jour du repos ! La semaine, j'aimerais avoir des horaires qui permettent de me

doucher et me raser après le travail. J'aimerais avoir plus de temps le soir, quand le travail est fini. Quand je travaillais sur les chantiers, à 11h45 on se lavait les mains, à moins dix on était dans la voiture et à moins cinq on dînait. À 13h15 on recommençait le travail et on finissait à cinq heures. J'ai toujours ces horaires dans la tête.

*Et le salaire ?*

Paul : J'ai pas pensé à ça !

*Le salaire vous convient-il ou aimeriez-vous recevoir tout l'argent de votre rente ?*

Paul : Oh non, je ne veux pas d'argent !

*Aimeriez-vous ajouter d'autres choses encore ? à propos de la grandeur de l'atelier idéal par exemple, ou n'importe quel autre commentaire ?*

Pierre : Des centres accueillant une quarantaine de personnes avec des ateliers d'une capacité de dix – douze travailleurs me semblent être un idéal de grandeur. Mais je suis conscient que cela réclame beaucoup d'argent.

Autrement, je vois bien un lieu de vente qui n'ait pas trop de standing. Un endroit dans lequel on ose entrer et ressortir sans acheter quoi que ce soit. Avec beaucoup de marchandises à l'étalage et en quantité, pour attirer les gens. Pour la publicité aussi, en tant que MSP, il nous faudrait avoir les mains plus libres.

En fin de compte, j'ai envie d'ajouter que chez nous, le client est la personne handicapée mentale, avec des droits et des devoirs et elle doit être considérée comme telle. Trop mettre de côté le handicap, dans un souci de normalisation peut, à mon avis, aller à l'encontre de notre mission. Ce n'est pas valorisant.

Paul : Quand j'étais peintre, j'avais des salopettes pour ne pas salir les habits. Quand je fais les fils de fer, la blouse rouge devient noir charbon. Les habits de travail sont importants, pour ne pas se salir ! Je veux encore te dire quelque chose : j'aime bien mon boulot et je suis bien ici ! J'aime bien les fêtes aussi.

En suivant la comparaison, nous constatons d'emblée que : autant le MSP que le travailleur déficient se verraient bien travailler à l'intérieur d'une agglomération. Ce qui va dans le sens du concept de la FOVAHM qui prône l'intégration.

Un autre parallèle qu'il est important de relever est que le travailleur déficient parle du travail pour lequel il utilisait ses deux mains et sa tête, alors que dans le même temps, le MSP nous rend attentifs à ne pas « sombrer » dans la haute technologie, celle où la personne handicapée mentale mettrait en valeur, devant un grand public ébahi, les merveilleuses possibilités de la machine !

« Quel est votre rêve d'atelier ? », telle est la question que j'ai posée en conclusion à plusieurs travailleurs déficients mentaux. J'ai obtenu les réponses suivantes : des belles : « Je veux faire comme maintenant. J'aime bien, je ne veux pas changer. » ; des « utopiques » : « J'aimerais vendre des disques et des produits de maquillage. » ; des illusoi-res : « J'aimerais faire du cheval », ou encore : « Je voudrais être mannequin. ». Une chose est sûre, chacune de ces répliques correspond au rêve professionnel d'un travailleur de la Fondation.

Pourquoi dès lors avoir proposé cette courte incursion au pays des rêves ? Simplement pour rappeler qu'ils sont le fruit de l'imagination de personnes déficientes mentales qui sont clientes de certaines prestations de la FOVAHM. Or, une entreprise, quelle qu'elle soit, se doit d'essayer de répondre au mieux aux désirs les plus fous de sa clientèle.

Gilles Michelet



# LE COIN DES BIBLIOVORES

Le genre de la rentrée littéraire 2000 de la bibliothèque de la FOVAHM est le mémoire de diplôme. Dans le florilège présenté au Concours-Edition, nous allons présenter aujourd'hui le deuxième prix, à savoir le travail de M. Siouda (le 1<sup>er</sup> prix n'a pas été attribué).

Ce mémoire de diplôme a l'immense mérite d'aborder un thème important, mais peu traité : la question du double diagnostic chez la personne handicapée mentale. Nous sommes tous confrontés dans notre pratique au souci de passer à côté d'un trouble psychique. Nous nous sentons souvent démunis dans un domaine qui dépasse nos compétences et où les références sont anglo-saxonnes. La première partie de ce travail est une remarquable revue de littérature, passionnante et bien présentée. Après un chapitre de définitions, M. Siouda présente un certain nombre d'instruments récents servant d'évaluation et d'aide au diagnostic. Ces instruments sont très intéressants car ils sont adaptés aux personnes ayant un retard mental. De plus, certains contiennent des fiches d'observation pour les psychiatres et pour les accompagnants. Le dernier chapitre de cette partie résume quelques grands courants de prise en charge de ce type de troubles. Si la partie « étude de cas » appelle quelques réserves, ce travail reste dans son ensemble d'excellente qualité et enrichit d'éléments de compréhension et d'accompagnement, notre approche de ce thème. Bonne lecture.

Véronique Goy Gay-Crosier

P.S. Les nouvelles bibliothécaires et animatrices de cette rubrique se nomment Nathalie Hugon et Laurence Diethelm à qui je souhaite beaucoup de plaisir.

Voici les références, ouvrages ou classeurs à thème, disponibles à la bibliothèque, ayant servi à l'élaboration de ce bulletin :

## **Ouvrages généraux :**

FOVAHM. (1994). Travail et identité. Genève : Editions des deux continents.

JÖNSSON, B. (2000). 10 considérations sur le temps. Paris : Gallimard.

WOLFENBERGER, W. (1991). La valorisation des rôles sociaux : introduction à un concept de référence pour l'organisation des services. Genève : Editions des deux continents.

### **Les besoins face au travail :**

HAMMOUTHENE, M. (1990). Enquête sur les besoins des personnes handicapées mentales. Lausanne : recherche EESP.

IGNATIESS, M. (1986). La liberté d'être humain. Essai sur le désir et les besoins. Paris : Ed. de la Découverte.

MASLOW, A. H. (1972). Vers une psychologie de l'être. Paris : Fayard.

SPITZ, P. GALTUNG, J. (et al.). (1980). Il faut manger pour vivre : controverse sur les besoins fondamentaux et le développement. PUF : Paris.

### **Les représentations du travail et les attentes :**

BOUDREAU, D. DERY, M. ROUSSEAU, J. (1995). La qualité de vie, un critère essentiel dans l'évaluation de l'intégration sociale. in IONESCU, S. La déficience intellectuelle. Tome 2 : pratiques de l'intégration. Canada : Nathan.

BOUVIER, P. (1991). Le travail. Paris : PUF.

DETRAUX, J.-J. (1996). Le concept de la qualité de vie appliqué à la personne polyhandicapée. Carrefours en Maconnais. Colloque AIR. Macon.

GOODE, D. MAGEROTTE, G. et al. (2000). Qualité de vie pour les personnes présentant un handicap, perspectives internationales. Bruxelles : De Boeck Université

JACQUARD, P. (1966). Psychosociologie du travail. Paris : Payot.

JOVIGNOT, E. et al. (1994). Outils éducatifs et handicap mental. Analyse du congrès de la Fondation neuchâteloise en faveur des handicapés mentaux (Les Perce-Neige). Fribourg : Centre de Pédagogie Curative.

### **La normalisation du travail :**

BOUTINET, J.-P. (1993). Psychologie des conduites à projet. Paris : PUF, Que sais-je ?

DOBIECKI, B. (1992). Intelligence et pratique du marketing. Noisiel : Les presses du Management.

GARELLI, S. RAUSIS, C. DUONT, H. GAULIN, H. (1997). Comment créer son entreprise : guide pratique pour se lancer en affaires en Suisse Romande. Lausanne : Editions Favre.

### **La rétribution des travailleurs :**

DURIEUX, A. JOURDAIN, S. (1999). L'entreprise barbare. Paris : Albin Michel.

GAILLARD, J.-P. (1997). Psychologie de l'homme au travail. Paris : Dunod.

MEURS, D. (1995). La rémunération au travail. Paris : PUF.

MONTELM, B. (1997). C'est quoi le travail. Paris : Ed. Autrement.

### **La retraite des travailleurs :**

BREITENBACH, N. (1999). Une saison de plus, handicap mental et vieillissements. Paris : Desclée de Brouwer.

CARIOU, M. (1995). Personnalité et vieillissement. Neuchâtel-Paris : Delachaux et Niestlé S.A.

CHRISTEN-GUEISSAZ, E. (1994). Miroir social, estime de soi au temps de la retraite. Paris : L'Harmattan.

### **Pour aller plus loin** (Documents présentés au Concours Edition)

DUPERTUIS, A. (1999). Aménagement et accompagnement adaptés pour la mise au travail : pour qui ? pourquoi ? Lausanne : ARPIH.

JACQUIER, M.-E. (1999). Un portfolio pour se raconter, Lausanne : EESP.

MOTTIER, C. RAYMOND, D. (2000). Au boulot ! Représentations du travail et attentes chez les personnes handicapées mentales adultes. Sion : CFPS.

RAUSIS, V. (2000). Besoins et activités des personnes handicapées mentales dans un atelier d'occupation adaptée. Sion : CFPS.

RODUIT, G. (2000). Vieillir ou la vie à réinventer : représentation de la retraite chez la personne handicapée mentale placée en institution. Sion : CFPS.

SIOUDA, N. (2000). L'accompagnement des personnes ayant un retard mental et présentant des troubles psychopathologiques : méthodes et techniques d'évaluation, de diagnostic et de prise en charge. Lausanne : EESP.

STAUB, V. (2000). La pratique de la compétition sportive par des personnes handicapées mentales : point de vue de professionnels de l'éducation, de responsables d'associations sportives spécialisées et de sportifs handicapés mentaux. Sion : CFPS.

VAUTRAVERS, J.-D. (1997). Vieillissement de la population d'adultes handicapés mentaux dans les foyers résidentiels du canton de Neuchâtel. Neuchâtel : Diplôme de formation continue en travail social.

### **Nouvelles acquisitions :**

ALBERT, E. CHNEIWEISS, L. (1999). L'anxiété, Paris : Ed. Odile Jacob.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL. (2000). Mutations de la société et travail social, Paris : Les éditions des journaux officiels.

FROHLICH, A. (2000). La stimulation basale : le concept. Lucerne : Ed. SPC.

PLAMONDON, L. (2000). Le dépistage et la prévention des abus envers les personnes en situation de handicap. Le Mont sur Lausanne : ARPIH.

TOBIN, C. (1998). La schizophrénie, Paris : Ed. Odile Jacob.

# REDACTEURS, REMERCIEMENTS

Nous profitons de cette rubrique pour remercier chaleureusement les participants à la table ronde : Gilles Michelet, Corine Mottier, Valérie Rausis, Daniel Raymond, Gisèle Roduit, Daniel Zufferey.

Nous tenons encore à remercier Frédéric Bitschnau et Jean-Marc Dupont pour la relecture du numéro.

Nous voulons encore remercier Marie-Rose Bochy pour son important travail de mise en page du numéro.

Rédacteurs : **Véronique Goy Gay-Crosier**  
Gilles Michelet  
Olivier Salamin

Illustrateur : Emmanuel Bertier