



Concept institutionnel

En guise de préambule

La Valorisation des Rôles Sociaux (V.R.S.) englobe un ensemble de valeurs humanistes et holistiques telles que le respect et la considération de chacun. Elles sont la colonne vertébrale de l'accompagnement des personnes accueillies. La théorie de la motivation de Maslow permet de définir la finalité des projets individuels. La pédagogie par objectifs se pose, quant à elle, comme son opérationnalisation.

La finalité est d'accompagner la personne adulte avec une déficience intellectuelle dans un projet de vie adapté à ses besoins et ses ressources, concerté entre elle et le pourtour social ainsi qu'en continuelle évolution.

La Valorisation des Rôles Sociaux

Historique

Le concept de la V.R.S. est l'aboutissement d'une démarche élaborée en Scandinavie au cours des années 60. Issu du "principe de normalisation" (Nirje), la V.R.S. est devenue une référence incontournable pour rendre compte des efforts à fournir en vue de l'intégration des "défavorisés" au sein de la collectivité. La théorisation et l'opérationnalisation du concept sont le fruit du travail de Wolf Wolfensberger dans les années 80.

Généralités

La V.R.S. est un outil dynamique d'appréhension de l'homme qui considère ce qui le rend unique et semblable aux autres. Vaney¹ parle d'une démarche fondamentalement humaniste. Au-delà de la théorie, la V.R.S. est une façon de concevoir l'homme en interaction avec son milieu, où chacun se définit en fonction de ses statuts et du regard de l'autre.

¹ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.18.



La V.R.S. est en accord avec le modèle social du handicap selon lequel "le handicap n'est pas un attribut de la personne, mais plutôt un ensemble complexe de situations, dont bon nombre sont créées par l'environnement social²." Les auteurs de ce modèle considèrent qu'il existe un lien de cause à effet entre les handicaps individuels, en termes de rôles sociaux non mis en acte, et les perceptions sociales.

La marginalisation et les handicaps peuvent être réduits ou supprimés par des apprentissages, des facilitateurs (appuis et adaptations) et par la modification des valeurs culturelles.

Selon Wolfensberger, un accompagnement basé sur la V.R.S. nécessite "dans la mesure du possible, l'utilisation de moyens culturellement valorisés afin de permettre, d'établir et/ou de maintenir des rôles sociaux valorisés pour les personnes et de vivre des vies culturellement valorisées³." Ainsi, une personne jouant des rôles reconnus et valorisés au sein de la société aura une image positive au sein de celle-ci. "Une perception et une attente (...) sont (...) susceptibles de déclencher de nouvelles exigences qui, à leur tour, provoquent une réponse de la personne plus conforme à son rôle. Si les attentes (...) sont positives, la personne est alors susceptible d'agir positivement et d'adopter un rôle positif⁴." Comme on peut le constater il s'agit d'un processus d'adaptation réciproque.

Les idées de cet auteur peuvent se présenter ainsi. Une personne est en risque de dévalorisation sociale dans un groupe, une société ou une collectivité, lorsqu'une caractéristique personnelle significative (différence) sera jugée négativement (dévalorisée) par les autres. La différence devient source de marginalité lorsqu'elle est suffisamment empreinte de valeurs négatives par le regard des autres. Vaney⁵ insiste sur l'importance du regard social sur les personnes et plus particulièrement sur les personnes en danger de marginalisation. Dans ce sens, nous nous définissons en fonction de la manière dont les autres nous perçoivent.

La définition de soi est en lien avec la façon dont l'autre le perçoit. Des valeurs sous-tendent le concept de V.R.S. La notion de respect est la pierre angulaire, elle conduit à la notion de réciprocité.

Cette reconnaissance permet à la personne de devenir acteur d'un groupe de référence et ainsi de pouvoir occuper des statuts reconnus et jouer les rôles sociaux qui sont attendus et valorisés par ce groupe. Reconnaître la participation de la personne, c'est aussi lui reconnaître des droits et des devoirs.

² *CIF*, Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé, Genève : OMS, 2001. p.21.

³ *Wolfensberger Wolf*, La valorisation des rôles sociaux introduction à un concept de référence pour l'organisation des services. Genève : 1991. p.53.

⁴ *Ibidem*, 1991. p.13

⁵ *Vaney Louis* in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004.



Concepts centraux

A travers ces valeurs se dessinent six notions centrales dans l'opérationnalisation de la V.R.S.

1. La juxtaposition des images

"Goffman (1975) et d'autres auteurs ont montré que les caractéristiques d'un individu, ses statuts et ses rôles, peuvent être considérablement modifiés par ce qu'on perçoit sur et autour de lui. Ces juxtapositions d'images qui peuvent provenir d'objets, d'attitudes, des personnes côtoyées, d'écrits, de symboles, de perceptions (odeurs, sons, etc.) risquent d'influencer fortement les représentations relatives à la personnalité et aux capacités réelles d'une personne⁶."

2. La circularité des rôles

"En fonction des images qu'elle projette (donc aussi de celles juxtaposées par son environnement social et physique), une personne (A) risque de se voir attribuer des caractéristiques erronées par autrui (B). Partant de ses propres expériences de vie cette tierce personne (B) peut développer des attentes inadéquates et se conduire de manière inadaptée. En conséquent, il est à craindre que la personne elle-même (A) se perçoive et se conforme selon les attentes et les conduites de l'entourage (B). Finalement les conduites de conformité de la personne (A) pourraient encore renforcer les préjugés de ceux qui l'entourent (B)⁷."

3. L'équivalent culturel valorisé

"Pour que les statuts soient le plus valorisés possibles, pour que nous nous gardions de développer inconsciemment une culture institutionnelle coupée de la société, il est judicieux de se situer par rapport à un équivalent culturel valorisé (la plupart du temps très large), en se posant les trois questions suivantes :

- Est-ce que le cadre dans lequel vit la personne, les objets qui l'entourent, les activités offertes, les droits et les devoirs, les termes et les attitudes employés correspondent à ce qui a généralement cours pour une personne de cet âge et du même sexe, dans la culture environnante (Droit de ressemblance)?

⁶ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Tome 1, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.24.

⁷ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Tome 1, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.24.



- Est-ce que les faits inhabituels, peu valorisés, observés le cas échéant, sont le résultat d'adaptations dues aux véritables limites de capacités de la personne, à ses souhaits, à ses besoins ou plutôt à des procédures restrictives et stigmatisantes (Droit à la différence) ?
- Est-il possible et souhaitable d'améliorer ces procédures en se référant à un équivalent culturel valorisé et en travaillant au niveau de la personne et de son environnement (Adaptation réciproque) ?

Par ces questions, il s'agit surtout d'éviter, de limiter, inconsciemment ou non, l'accès à des statuts valorisés. Il faut donc, à chaque fois que cela est possible, aider le sujet à comprendre sa position⁸(...)."

4. L'approche développementale

L'approche développementale "stipule qu'une personne est toujours en évolution et qu'elle a toujours plus de potentialités que ce que nos évaluations mettent en évidence. Cette affirmation, qui englobe l'approche positive, implique que notre regard se déplace sur ce qui peut progresser plutôt que de se focaliser sur les limites de capacité. Grâce à des attitudes et des outils adaptés, les forces d'un individu, ses capacités émergentes (zone proximale de développement) sont mises en évidence et deviennent la base d'un processus de circularité des rôles positive⁹."

La concrétisation par le projet global d'accompagnement permet le maintien de la cohérence entre les valeurs, les concepts, et les aspects organisationnels. Le projet global d'accompagnement privilégie les observations interdisciplinaires, les évaluations participatives et les capacités émergentes. Le plan d'intervention individualisé privilégie quant à lui la personne et ses activités, les appuis et l'utilisation de l'environnement.

5. L'intégration

S'intégrer "c'est occuper des statuts, jouer dans la mesure du possible des rôles semblables ou/et complémentaires à ceux de ses pairs, grâce, si nécessaire, à des appuis et à des aménagements de l'environnement. L'adaptation et l'enrichissement sont réciproques. C'est un équilibre entre le droit et le devoir de ressemblance et la reconnaissance de la différence¹⁰."

⁸ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.25.

⁹ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.25.

¹⁰ Vaney Louis in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Tome 2, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.11.



Il s'agit d'une adaptation réciproque où chacun s'adapte à l'autre. "Il peut alors être nécessaire d'agir sur l'environnement physique et humain (adaptation) puis de soutenir la personne (appuis) pour mettre en acte ses rôles et s'intégrer si elle le souhaite"¹¹(...)."

6. La conscience

La V.R.S. porte une grande attention aux processus qui risquent de diminuer la conscientisation des actions et des attitudes. Elle "est la faculté d'avoir une connaissance de soi, de sa propre réalité. Passer du déclaratif (ce que l'on souhaite) et de l'expressif (ce que l'on estime réalisé) à l'effectif (ce qui est)"¹²."

La théorie de la motivation

Dès les années 40, le psychologue Abraham Maslow (1908-1970) élabore une théorie humaniste de la motivation. Selon lui, un individu éprouve en permanence le besoin de s'auto-actualiser et de développer tout son potentiel en fonction de buts qui peuvent être appelés les besoins fondamentaux.

Le besoin peut être défini comme "l'existence d'une condition non satisfaite et nécessaire à toute personne pour lui permettre de vivre et de se développer dans les différents domaines de sa vie (physique, psychologique, intellectuel, culturel, social, spirituel)"¹³."

Maslow estime que l'unité de l'organisme est un des fondements de la motivation et qu'en conséquence les conduites humaines sont dictées par la satisfaction des besoins. Dans son ouvrage "Vers une psychologie de l'être"¹⁴, il préconise une approche globale de la personne et propose une description et une hiérarchisation des besoins de l'homme (les buts) sous la forme de cinq ensembles de besoins : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins d'amour (dont l'appartenance et l'intégration), les besoins d'estime de soi, et les besoins d'accomplissement de soi. Ces grands domaines regroupent un nombre important de besoins dont la liste ne peut jamais être exhaustive.

¹¹ *Vaney Louis* in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Tome 1, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.12.

¹² *Vaney Louis* in VALORIS, Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux, Tome 2, Manuel d'évaluation externe. Foulayronnes : CEDIS, 2004. p.11.

¹³ *Jecker-Parvex Maurice* : Retard Mental Contribution pour un lexique commenté. Lucerne : Edition SPC, 1996, p.29.

¹⁴ *Maslow Abraham H.*, Vers une psychologie de l'être. Paris : Fayard, 1989.



C'est par l'équilibre entre les différents besoins (l'homéostasie), toujours à construire, que l'état de bien-être d'une personne peut être considéré.

Il est important de rappeler ici que les manifestations pathologiques ne peuvent être en aucun cas considérées comme des besoins mais comme la non-satisfaction de besoins fondamentaux.

Un processus général et des situations particulières

Les besoins fondamentaux sont liés entre eux et sont organisés de manière hiérarchique. "C'est-à-dire que l'apparition d'un besoin dépend généralement de la satisfaction préalable d'un autre besoin, qui l'emporte sur le suivant¹⁵". Les auteurs qui se sont inspirés de Maslow ont représenté ce processus par une pyramide.

Comme le souligne Maslow¹⁶, un tel processus est certainement validé dans la majorité des cas mais il existe des exceptions qui impliquent une analyse moins rigide et plus individualisée. Tout d'abord, un besoin prépondérant peut être satisfait partiellement et, de ce fait, il ne compromettra pas l'émergence d'un besoin d'un niveau supérieur.

D'autre part, il peut arriver que la satisfaction de certains besoins implique la satisfaction d'autres de niveau « supérieur » (par exemple la sexualité qui peut être déterminée par les besoins d'amour et d'estime de soi).

Enfin, il est courant que des inversions de la hiérarchie soient observées (mais elles ne sont parfois qu'apparentes car basées sur des observations de comportements et non sur des souhaits véritables de la personne).

En fait la théorie a été souvent mal comprise, schématisée¹⁷, alors qu'elle doit être considérée comme un référentiel souple et adaptable pour ceux qui prennent le temps d'approfondir ses postulats.

Les inversions de hiérarchie peuvent être dues à des survalorisations des besoins supérieurs (exemple le créatif qui en oublie de manger), à des carences liées aux besoins supérieurs (amour, estime par exemple) qui occultent les besoins physiologiques (ou les modifient), à des confusions de besoins (l'estime ou le pouvoir à la place de l'amour). Il a été aussi observé que des privations durables peuvent bloquer un individu à un niveau donné (par exemple une personne qui a connu la faim et se focalise sur cette satisfaction).

¹⁵ Maslow Abraham H., L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude. Paris : Eyrolles, 2004.

¹⁶ Maslow Abraham H., L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude. Paris : Eyrolles, 2004.

¹⁷ Vaney, Louis. Notes de cours. Formation FOVAHM. 2008.



En résumé, outre les inversions, il est question notamment de disparition ou de réduction de besoins (temporaires ou durables), d'hypertrophies de besoins, de confusions de besoins : ces diverses situations impliquent des analyses personnalisées et bien souvent la mise en place de stratégies aidant le sujet à retrouver un équilibre. Notons aussi que Maslow apporte un éclairage enrichissant à la notion de résilience (des personnes qui, parce qu'elles ont vu leurs besoins satisfaits dans leur enfance, peuvent résister davantage à la frustration).

Entre besoins objectifs et subjectifs

La mise en évidence des besoins ou des carences d'une personne est délicate ; elle est le résultat d'hypothèses issues des observations, des entretiens, des échanges entre partenaires. Maslow nous rend attentif au fait qu'une bonne partie des besoins ne sont pas conscients. Les besoins exprimés par la personne sont qualifiés de subjectifs (les dires du sujet) et ceux définis par l'entourage d'objectifs (les personnes sont objets de réflexion). Les premiers posent principalement des problèmes de distanciation et de conscientisation. Les seconds ne sont pas exempts notamment de projection et sont parfois définis en référence à des normes sociales ou à un groupe de personnes considérées comme similaires. Aucune des deux approches ne peut garantir la pertinence d'un besoin ; les hypothèses (qui seront donc vérifiées dans le temps) doivent être formulées en mettant en discussion les besoins subjectifs et objectifs, en les comparant et en recherchant leurs liens.

Des besoins et non des moyens

Dans ce modèle, il est important de bien différencier le besoin du moyen. Les besoins permettent de formuler les objectifs, les moyens permettent de les atteindre. Sur un plan éthique, il est important de relever que tout individu, quelle que soit sa culture, ses déficiences ou ses limites de capacités, manifeste tous les besoins cités par Maslow. En fait la différence ou la singularité d'un être humain concerne l'intensité des besoins et surtout les moyens mis en œuvre pour répondre à ses besoins, ces moyens étant bien entendu socialement influencés. Ainsi, il peut être pertinent de faire référence à « des personnes à besoins éducatifs spéciaux » (donc nécessitant des méthodes et moyens¹⁸ éducatifs spéciaux) , il est par contre erroné de parler de personnes à besoins spéciaux .

¹⁸ Vaney, Louis. Notes de cours. Formation FOVAHM. 2008.



La pédagogie par objectifs

Satisfaire des besoins implique une action cohérente et concertée mise en œuvre d'une manière pertinente par la pédagogie par objectifs.

La pédagogie par objectifs consiste à définir précisément les objectifs attendus et de les décliner en objectifs spécifiques de savoir / savoir-faire / savoir être.

Selon Hameline, l'opérationnalisation de l'intention pédagogique repose sur quatre principes centraux :

1. Pour qu'une intention pédagogique tende à devenir opérationnelle, son contenu doit être énoncé de manière univoque.
2. Pour qu'une intention pédagogique tende à devenir opérationnelle, elle doit décrire une activité de l'apprenant identifiable par un comportement observable.
3. Pour qu'une intention pédagogique tende à devenir opérationnelle, elle doit mentionner les conditions dans lesquelles le comportement escompté doit se manifester.
4. Pour qu'une intention pédagogique tende à devenir opérationnelle, elle doit indiquer le niveau d'exigence auquel l'apprentissage est tenu de se situer, et les critères qui serviront à l'évaluation de cet apprentissage¹⁹."

La formulation de l'objectif doit être claire afin de permettre l'évaluation de celui-ci, des moyens et le contrôle de l'action pédagogique.

Les moyens mis en place doivent être pertinents et valorisés.

Conclusion

Les référents théoriques de la FOVAHM s'inscrivent donc dans une complémentarité. La V.R.S. se présente comme un ensemble de valeurs humanistes et holistiques qui considère l'individu à part entière avec ses différences, ses ressemblances, ses rôles et ses attentes. La V.R.S. est un référentiel éthique dans l'accompagnement professionnel au quotidien. L'utilisation de la pédagogie par objectifs se présente comme une opérationnalisation des valeurs de la V.R.S. Il s'agit d'une pédagogie qui prend comme point de départ les besoins définis subjectivement et objectivement par la personne accompagnée et ses partenaires à l'aide de la nomenclature de Maslow.

¹⁹ *Hameline Daniel*, Les objectifs pédagogiques en formation initiale et en formation continue. Paris : EST, 1991. p.62.



Du déclaratif à l'effectif

