

Emmanuelle Leonard

## Intégration professionnelle: Plate-forme «Suivi en entreprise» de la FOVAHM

### Résumé

*Dans le champ de la déficience intellectuelle, les prestations liées à l'intégration professionnelle se diversifient et s'étoffent. A la Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales (FOVAHM), l'offre de suivi en entreprise nommée «Plate-forme» permet à la personne en situation de handicap de construire son projet professionnel. Celui-ci est orienté vers une intégration totale ou partielle en entreprise et peut être complété par un travail dans l'un des ateliers de la Fondation.*

### Zusammenfassung

*Für Menschen mit geistiger Behinderung vermehren sich die Angebote bezüglich beruflicher Integration. Dank ihres Projekts «Plate-forme» ermöglicht die Stiftung FOVAHM (Walliser Stiftung für Menschen mit geistiger Behinderung), dass Menschen mit Behinderungen ihr Berufsprojekt bzw. ihren Berufswunsch realisieren können. Das Projekt verfolgt das Ziel einer teilweisen oder vollständigen Integration in den Betrieb und kann zudem auch durch eine Arbeit in einer der Werkstätten der Stiftung ergänzt werden.*

### La FOVAHM et l'intégration

Depuis sa création, en 1970, la FOVAHM a comme mission l'accueil, l'accompagnement et la formation des personnes adultes vivant avec une déficience intellectuelle. Le concept institutionnel se base sur celui de la valorisation des rôles sociaux (VRS), la théorie de Maslow et la pédagogie par objectif. Les valeurs d'intégration et de participation, le droit au travail, le droit à une formation de base et à une formation constituent donc la colonne vertébrale de l'accompagnement proposé à la FOVAHM.

Dès les années 80, l'offre de la Fondation suit les développements théoriques et opérationnels du concept de la valorisation des rôles sociaux. Encore aujourd'hui, les prestations se diversifient et s'adaptent aux besoins contemporains.

La préoccupation est de répondre aux besoins, d'accompagner et de trouver la place la plus adaptée à chacun-e. Des projets d'intégration sont conçus et opérationnalisés avec, en toile de fond, un désir très fort d'axer l'ac-

compagnement par un travail utile et qui fasse sens. La majorité des auteur-e-s qui parlent d'intégration professionnelle mentionne le travail comme un élément structurant de l'identité et de la réalisation de soi. J. Pelletier (1994) s'exprime en ces termes: «[...] Avoir le statut et l'image de travailleur, bosser, trimer dur, gagner son pain, recevoir un salaire, produire quelque chose d'utile, de beau, de bon, ce sont là de puissantes réponses aux besoins de réalisation et d'estime de soi de l'être humain [...]». A. Canevaro (1994) tire le parallèle entre le travail et la promotion humaine. Par ce biais, la personne s'inscrit dans une communauté et y établit des liens spontanés et réguliers. Le travail, pour de nombreux auteur-e-s, dont A. Dupont (1994), est un axe essentiel de l'intégration sociale. Celle-ci est plus difficile à atteindre, car elle dépasse les deux premiers niveaux que sont l'intégration physique et fonctionnelle. Elle demande une adaptation réciproque et un partage des valeurs.

Une intégration sociale a été mise en pratique lors de l'ouverture d'un atelier inté-

gré dans un centre commercial COOP en 2003. La fameuse philosophie de la négociation « win-win » dans laquelle toutes les parties parviennent à un accord pour un juste partage a fonctionné. Les huit travailleuse-s de la FOVAHM ont développé dans cet atelier des compétences, tissé des liens et font partie d'une équipe. Michel Produit, responsable Vente Région Ouest de la direction Trading de la COOP, est très satisfait et note que l'absentéisme du personnel a baissé (Debons, 2010, p. 93). Il considère que les personnes déficientes intellectuelles intégrées ont indéniablement une influence positive sur autres membres du personnel.

Pour répondre aussi aux besoins des jeunes adultes (18–23 ans), le Centre de formation pour jeunes adultes (CFJA) ouvre ses portes en 1987. Le programme-cadre définit trois axes de formation: professionnel, gestuel et socioculturel. Ce programme permet de développer les aptitudes professionnelles, les compétences et conduites applicables dans la vie quotidienne. Tout au long de son cursus, le jeune effectue des stages afin de se confronter aux situations réelles de travail. L'évaluation du jeune est effectuée dans le cadre même de l'activité.

A partir de 2006, en vue de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches, le service de l'action sociale confie l'orientation des jeunes adultes avec une déficience intellectuelle à la FOVAHM. Les principes mêmes de l'intégration sont énoncés dans le plan stratégique du canton du Valais. Le champ de l'intégration professionnelle comprend soit le travail en les ateliers, soit en entreprise, soit des solutions mixtes. Des stages peuvent dès lors être planifiés dans les entreprises et la prestation de suivi, de soutien en entreprises prend le nom de Plate-forme.

Le concept de l'intégration a de multiples facettes. Le principe est une pluralité des activités, des lieux et des formules. Dès le départ, un postulat très clair se dessine, il ne s'agit pas de placer à tout prix en entreprise, mais de délimiter et respecter certains critères que nous détaillons ci-dessous.

### **Facteurs favorables à une intégration réussie en entreprise**

#### **Créativité**

Ce facteur a une influence indéniable. La-le responsable de recherche des lieux de stages se doit d'être créatif-ve afin de trouver et de définir un poste de travail non conventionnel qui corresponde aux potentialités, capacités, besoins et intérêts de la personne. E. Latimer (2008) illustre cette notion en donnant l'exemple d'une personne qui a de bonnes compétences en lecture et une belle voix. Celle-ci pourrait, par exemple, travailler au processus d'enregistrement de livres audio pour aveugles.

#### **Evaluation initiale des besoins**

L'évaluation des besoins de la personne est une étape importante, car, comme relevé par M. Jecker-Parvex (2007), «[...] l'intégration sociale est indissociable d'une appréciation des besoins de la personne et des supports nécessaires à son développement dans la société. [...]» Cette appréciation est la première étape pour initier l'orientation de façon efficiente.

#### **Orientation**

Le cahier des charges se doit d'être réaliste et réalisable. L'orientation va de pair avec l'évaluation réelle des potentialités pour que chacun-e se retrouve dans des rôles adaptés à ses talents. La capacité à donner le meilleur de soi-même dépend de l'environnement. Mihaly Csikszentimihalyi (1990), précise que la tâche doit être réalisable, mais pas

trop facile, sous peine de générer de l'ennui. Elle doit présenter un défi stimulant. Un poste de travail adéquat va de pair avec la motivation. Pour rester motivé-e, il est important d'avoir le sentiment de pouvoir maîtriser son travail, de pouvoir lui donner un sens, d'avoir la possibilité de se former et d'avoir des objectifs raisonnables et atteignables.

### **Temps de travail**

Avant l'intégration sur le poste de travail, un listing des activités par la-le maître-sse socioprofessionnel-le est important. De plus, une évaluation du temps nécessaire à chaque activité est indispensable afin de proposer des activités en adéquation avec la capacité du-de la travailleur-euse et des besoins de l'entreprise.

### **Adaptation**

Le taux d'activité est adapté selon deux critères. Le premier est en lien avec la capacité de la personne en situation de handicap. Les notions de fatigabilité, de vulnérabilité, de capacité relationnelle sont analysées afin de définir un taux d'activité où la personne se sent à l'aise et n'est pas sous pression. Le second critère, tout aussi important, est la capacité de l'entreprise. Elle peut avoir du travail pour uniquement un jour ou une partie de la journée. Il n'est pas judicieux que le-la travailleur-euse ait de longs moments durant lesquels les tâches ne sont pas définies. Cette adaptation demande une flexibilité importante. Chaque trajectoire professionnelle devient plus complexe. Le-la travailleur-euse peut avoir deux activités avec des horaires différents.

### **Appuis**

Des supports didactiques sont créés selon le besoin du-de la travailleur-euse dans son activité. Ils sont variés et adaptés aux compétences cognitives de chacun-e. Les appuis

pédagogiques personnalisés offrent la possibilité à la personne d'effectuer des activités le plus indépendamment possible. De plus, dans un premier temps, ces appuis rassurent et permettent d'appréhender l'activité de façon plus détendue.

### **Formation**

Latimer (2008) postule un changement de paradigme. Au lieu de former, puis de placer une personne, il propose le placement, puis la formation. Pour l'instant, notre expérience démontre plutôt que la formation initiale est importante et gage de réussite. Toutefois, la formation continue a une portée pour l'adaptation et l'élargissement des compétences. La formation peut se faire soit dans des situations réelles telles que dans le cadre des ateliers, soit sur le poste même de travail, soit de façon académique. Dans le cadre des ateliers, des activités proches de celles de l'entreprise sont proposées. Elles permettent à la personne de se préparer et de se familiariser à ses nouvelles tâches. Ainsi, il-elle agit sur son environnement et est actrice de son parcours.

### **Généralisation des compétences**

Le développement de compétences transversales entre l'atelier et l'entreprise est favorisé. Le-la maître-sse socioprofessionnel-le agit tel un médiateur pour que l'employé-e puisse généraliser et transposer dans l'entreprise le savoir-faire appris dans le cadre des ateliers.

### **Evaluation continue**

Un rapport de travail est réalisé au minimum une fois par année. Toutefois, à chaque modification, tels que changement de référents d'entreprise, d'activité ou difficulté particulière du travailleur-euse, une évaluation est à nouveau effectuée. Les aptitudes,

les compétences et attitudes au travail sont évaluées et identifiées. Les objectifs peuvent ainsi être réadaptés.

### **Suivi global**

Le suivi social est tout aussi important et primordial que le développement des compétences et le soutien à l'entreprise. Il a trait à la globalité de la personne. Cet accompagnement contribue à la conservation du patrimoine-santé, de l'état d'esprit et des relations du travailleur-euse. Le-la maître-sse socioprofessionnel-le a donc un large rayon d'action. Il suscite l'inscription à des cours ou des activités sportives, propose un soutien pour les pauses de midi, etc.

### **Garantie de qualité**

La personne en situation de handicap ainsi que l'entreprise doivent pouvoir compter sur l'institution. Ceci est un gage de confiance, d'où l'importance de la rigueur et de la constance dans les contacts. De même, la FOVAHM compte sur l'entreprise pour qu'elle mette à disposition un poste de travail valorisant. La philosophie de la négociation « win-win » a ici toute son importance.

Tous ces facteurs sans exception, ainsi que d'autres moins identifiables contribuent à une intégration souple et durable de la personne présentant une déficience intellectuelle.

### **La Plate-forme de la FOVAHM en quelques chiffres**

En 2010, l'intégration en entreprise avec le suivi Plate-forme concerne vingt et un travailleurs et travailleuses vivant avec une déficience intellectuelle. Certain-e-s présentent des troubles associés. Quatorze personnes travaillent à plein temps dans des entreprises et sept dans des solutions mixtes. Ces dernières sont engagées habituellement en

atelier ou en entreprise à un taux individualisé. Quelques travailleur-euse-s couplent deux activités professionnelles dans deux entreprises. Cinq stagiaires ont débuté avec un horaire adapté dans divers domaines. Les entreprises partenaires actuelles sont actives, dans les domaines suivants: petite enfance, soin des chevaux, cuisine, la blanchisserie, centrale des lits, service, supermarché, médiathèque, menuiserie, pépinière, parcs avicoles et imprimerie.

### **Conclusion**

La Plate-forme de la FOVAHM s'efforce de proposer une offre passionnante et vaste à des personnes désireuses et ayant les potentialités de travailler dans l'économie. Ce type de service nécessite une collaboration importante entre les différents partenaires et les facteurs mentionnés précédemment servent de guide pour la réussite de l'intégration. Il importe également que les travailleurs et travailleuses continuent à s'épanouir professionnellement et socialement même lorsque l'attrait de la nouveauté s'est estompé et la routine installée. Toutefois, l'intégration sur le 1er marché du travail, c'est-à-dire dans une entreprise partenaire privée ou publique qui met à disposition un poste de travail, est seulement une réponse parmi d'autres. Les institutions se doivent de diversifier leurs prestations. La finalité étant d'accompagner la personne déficiente intellectuelle dans un projet de vie, en constante évolution, adapté à ses besoins, ressources et intérêts.

*Emmanuelle Leonard*  
*Responsable de centre FOVAHM*  
*CFJA-CFP-Plate-Forme*  
*Rte d'Ecône 24*  
*1907 Saxon*  
*emmanuelle.leonard@fovahm.ch*



## Bibliographie

- Canevaro, A. (1994). In Fondation valaisanne en faveur de la personne handicapée mentale (FOVAHM), *Handicap mental, travail et identité*. Genève: Editions des Deux Continents.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Vivre La psychologie du bonheur*. Paris: Edition Robert Laffont.
- Debons, D. (2010). *Une place pour chacun? Histoire de la FOVAHM (Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales)*. Saxon: FOVAHM.
- Dupont, A. (1994). In Fondation valaisanne en faveur de la personne handicapée mentale (FOVAHM), *Handicap mental, travail et identité*. Genève: Editions des Deux Continents.
- Jecker-Parvex, M. (2007). *Nouveau lexique sur le retard mental et les déficiences intellectuelles*. Lucerne: Edition SZH/CSPS.
- Latimer, E. (2008). *Présentation du modèle placement et soutien individuels de soutien à l'emploi : Fondements théoriques, modes de collaboration et résultats de la recherche évaluative*. Université McGill, institut universitaire en santé mentale, Douglas, Montréal, Québec, Canada, (non publié).
- Pelletier, J. (1994). In Fondation valaisanne en faveur de la personne handicapée mentale (FOVAHM), *Handicap mental, travail et identité*. Genève: Editions des Deux Continents.

Schweizerische Stiftung für das cerebral gelähmte Kind  
Fondation suisse en faveur de l'enfant infirme moteur cérébral  
Fondazione svizzera per il bambino affetto da paralisi cerebrale



Helfen verbindet

## 50 Jahre im unermüdlichen Einsatz für cerebral bewegungsbehinderte Menschen

**Mittlerweile können 8700 Familien und ihre cerebral bewegungsbehinderten Kinder in der ganzen Schweiz von der Stiftung Cerebral profitieren. Sie hilft ihnen, ihren Alltag angenehmer zu gestalten und mehr Lebensqualität zu erfahren.**

Seit ihrer Gründung im Jahr 1961 unterstützt sie die Betroffenen in allen Lebenslagen und hilft ihnen, die Last der Behinderung zu tragen und trotz allem ihre Lebensfreude zu bewahren.

Die Stiftung engagiert sich dafür, dass cerebral bewegungsbehinderte Menschen ungehindert ihren Platz in der Gesellschaft finden und am sozialen Leben teilhaben können. Die Stiftung Cerebral besteht aus dem ehrenamtlichen Stiftungsrat und der Geschäftsstelle mit elf langjährigen, erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Mit der Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik besteht eine jahrzehntelange und schöne Zusammenarbeit. Die Stiftung Cerebral leistete bis heute mehr als 100 000 Franken an die Realisierung des alle zwei Jahre stattfindenden Kongresses, aktuell auch für das Jahr 2011.

Die Stiftung Cerebral finanziert sich hauptsächlich über Spenden und Legate, ist von der ZEWÖ als wohltätige Organisation anerkannt und untersteht der Aufsicht des Eidgenössischen Departements des Innern. Die Stiftung Cerebral arbeitet eng mit der Vereinigung Cerebral Schweiz zusammen und unterstützt diese finanziell.

Mehr Informationen zur Arbeit der Stiftung Cerebral gibt's im Internet unter [www.cerebral.ch](http://www.cerebral.ch).

**Zum 50-jährigen Geburtstag der Stiftung Cerebral gratuliert die Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik ganz herzlich.**