

Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social

Haute École de Travail Social – HES·SO//Valais - Wallis

Inclusion sociale de bénéficiaires dans une activité agricole en Suisse romande

Réalisé par : Pecora Justin

Promotion : ES Bac 18 PT

Sous la direction de : Darbellay Karine

Chamoson, le 12 septembre 2021

Remerciements

En avant-propos, je tiens à remercier les personnes qui m'ont aidé de près ou de loin pour la réalisation de mon mémoire. Je pense en premier lieu à ma directrice de TB¹, Madame Darbellay. Elle a toujours été disponible et à l'écoute. Je la remercie pour les encouragements et le soutien qu'elle m'a témoigné dans les moments plus compliqués. Merci pour la bonne collaboration qui m'a permis d'être serein tout au long de la rédaction de ce travail de longue haleine.

Je tiens également à remercier les étudiant·e·s avec qui j'ai pu échanger, partager mes inquiétudes et me divertir.

Je tiens à remercier particulièrement Karine, Josiane et Jacques qui ont participé à la relecture de ce travail.

Mes remerciements vont aussi au gérant de l'entreprise sociale qui s'est montré accueillant et ouvert dès le début. Il a fait en sorte que mes entretiens sur le terrain puissent avoir lieu. Je le remercie pour les informations précieuses qu'il m'a communiquées.

Mentions

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteur.

Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur·e·s que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études. J'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche. Je certifie également que le nombre de signes de ce document correspond aux normes en vigueur : 117'000 caractères (espaces non compris).

Dans mon travail écrit, j'ai opté pour une communication inclusive sans stéréotypes de genre. Ceci dans le but de montrer ma volonté d'inclusion même dans mon discours et de respecter chacune et chacun.

Chamoson, le 12 septembre 2021

Justin Pecora

¹ Travail de Bachelor

Résumé

Ce travail de recherche s'intéresse aux enjeux de l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole de Suisse romande. Il permet de découvrir les deux politiques contradictoires en Suisse au sujet du handicap.

Ma première hypothèse est centrée sur la notion de travail qui interroge l'activation de personnes en situation de handicap. La deuxième hypothèse s'intéresse à la négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et compétences de la personne. La troisième hypothèse est axée sur les bénéfices du travail intégré dans une entreprise.

Afin de discuter ces hypothèses, j'ai interviewé différentes personnes du secteur maraîchage d'une entreprise sociale : le gérant, une maraîchère, un intervenant sociopédagogique (ISP) et une personne avec des difficultés psychiques. J'ai pu réaliser des observations informelles sur place.

Les principaux résultats ont montré que des personnes avec des difficultés psychiques travaillent au sens de la définition de Méda (2018) s'il y a un revenu, un contrat et une visée productive. J'ai pu montrer que le travail est bénéfique pour des employés en situation de handicap. Il permet notamment d'accroître l'autonomie et l'épanouissement. Finalement les résultats ont montré que l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques n'est pas évidente. Il y a une négociation constante entre les besoins de l'entreprise et ceux de la personne.

Ces différents résultats m'ont amené à proposer des pistes d'action pour inclure des personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole. Ce projet agro-social pourrait être élargi à différentes populations du travail social telles que des jeunes en difficultés, des personnes en situation de handicap physique, des personnes âgées, etc.

Mots clés

Accompagnateurs – Activité – Adulte – Autonomie –
Contexte – Difficultés psychiques – Inclusion sociale

Table des matières

1	Introduction	7
1.1	Motivations	7
1.2	Lien au travail social.....	8
1.3	Objectifs.....	9
2	Question de recherche et hypothèses.....	10
2.1	Question de recherche	10
2.2	Hypothèses.....	11
3	Cadre théorique	12
3.1	Intégration et inclusion, quelle différence ?	12
3.1.1	L'intégration.....	12
3.1.2	L'inclusion sociale	14
3.1.3	L'insertion sociale et insertion professionnelle.....	17
3.2	Inclusion sociale vs Insertion professionnelle	18
3.3	Niveau économique : parle-t-on d'inclusion sociale ou d'intégration ?.....	19
3.4	La notion de travail interroge	20
3.4.1	Historique	20
3.4.2	Définition	21
3.4.3	Qu'est-ce qu'une activité professionnelle/économique ?.....	22
3.4.4	Qu'est-ce qu'une occupation ?.....	23
3.5	Activation des personnes en situation de handicap par le travail	24
4	Méthodologie	27
4.1	Accès au terrain	27
4.2	Terrain en Suisse romande retenu	27
4.3	Échantillon.....	28
4.4	Outils de récolte de données	29
4.5	Limites	29
4.6	Analyse de contenu.....	30
4.7	Éthique.....	31
5	Résultats et analyse de données	32
5.1	Hypothèse 1	32
5.1.1	Des personnes avec des difficultés psychiques employées pour la production	32
5.1.2	Un salaire réduit pour la main d'œuvre.....	34
5.1.3	Un employé avec des droits et des devoirs.....	34

5.2	Hypothèse 2	35
5.2.1	L'entreprise sociale s'adapte aux bénéficiaires	35
5.2.2	Les limites du système	37
5.2.3	Et les aspirations de la personne dans tout ça ?.....	38
5.2.4	Mettre en avant les compétences de la personne.....	39
5.3	Hypothèse 3	40
5.3.1	Construction de son identité personnelle	41
5.3.2	Le bien-être au travail	41
5.3.3	Augmentation de son estime de soi.....	42
6	Bilans et pistes d'action.....	45
6.1	Bilans	45
6.1.1	Bilan théorique	45
6.1.2	Bilan méthodologique	45
6.1.3	Bilan personnel.....	45
6.1.4	Bilan professionnel.....	46
6.2	Pistes d'action.....	46
6.2.1	Proposer une formation continue sur l'inclusion sociale	46
6.2.2	Travailler la terre en institution	47
6.2.3	Monter un projet agro-social	48
7	Conclusion.....	50
8	Bibliographie	52
9	Annexes	55
A	Terrain : FOVAHM.....	55
	Présentation de la fondation	55
	Secteur socioprofessionnel	55
	Centre de Sion	56
	Les types de professionnels	57
	Les types d'activités	57
B	Observation sur le terrain en Suisse romande	58
C	Mesures de réinsertion (MR).....	60
	Figure 1 Schématisation du processus d'intégration	13
	Figure 2 Autre schématisation du processus d'intégration	13
	Figure 3 Schématisation du processus d'inclusion sociale	15
	Figure 4 Autre schématisation du processus d'inclusion sociale	15

Liste des abréviations

AI : Assurance invalidité

CDPH : Convention relative aux droits des personnes handicapées

CPS : Coordinateur psychosocial

FOVAHM : Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales

HES-So : Haute école spécialisée de Suisse occidentale

ISP : Intervenant sociopédagogique

MSP : Maître socioprofessionnel

OCDE : Organisation de coopération et de développement économique

ONU : Organisation des nations unies

TB : Travail de Bachelor

1 Introduction

Nous pouvons observer une hausse de participation sur le marché du travail des personnes en situation de handicap. C'est le cas à la Coop, au Martigny Boutique hôtel (VS) ou encore à la Distillerie Morand (VS). Qu'en est-il du secteur primaire ? Je me suis donc intéressé à l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole en Suisse romande. Mon but est de questionner les enjeux qui seraient liés à cette inclusion sociale. J'ai donc posé trois hypothèses pour questionner la notion de travail, la négociation qui doit se faire entre les besoins d'une entreprise et la personne employée et, finalement, les bénéfices d'un travail intégré en entreprise pour une personne avec des difficultés psychiques. J'ai dû définir un nombre conséquent de termes (inclusion, intégration, insertion, réinsertion, ...) et me positionner pour la suite de mon travail. J'ai élaboré une méthodologie de recherche afin de mener des entretiens sur un terrain en Suisse romande avec diverses personnes. J'ai choisi mon terrain de recherche ainsi que l'outil avec lequel j'ai récolté les données. Bien que les entretiens semi-directifs aient des limites, ils m'ont permis de discuter chacune des hypothèses. Une fois les résultats posés, j'ai pu proposer des pistes d'action et faire les bilans afin d'évaluer si mes objectifs étaient atteints. Voici quelques motivations qui m'ont amené à choisir le sujet de l'inclusion sociale dans un milieu agricole.

1.1 Motivations

Tout d'abord quelques mots sur mon contexte familial qui est source de motivation. Je suis né dans une famille valaisanne. J'ai grandi dans un chalet en moyenne montagne à la lisière de la forêt. Depuis mon plus jeune âge, je suis passionné par la montagne et la nature qui m'entoure. Certes, je n'ai pas grandi directement dans une famille paysanne, mais dès l'âge de 15 ans, j'ai travaillé plusieurs étés consécutifs comme ouvrier agricole à Charrat. Depuis, j'ai toujours cherché à avoir un pied dans le milieu agricole que ce soit en labourant des champs de pommes de terre avec un copain, en travaillant avec mon voisin à la vigne, en apportant mon aide à une famille paysanne de Caritas Montagnard etc. Aujourd'hui, j'entretiens avec mon papa une petite parcelle d'arbres fruitiers, de diverses fleurs et plantes. Nous nous occupons de quelques poules et assurons la vie d'un essaim d'abeilles. De manière générale, tous ces éléments montrent déjà mon intérêt pour l'agriculture locale et les milieux ruraux et montagnards.

Dans un deuxième temps, j'ai un ami, E., qui avait quelques chèvres pour le plaisir, il s'en occupait durant son temps libre. Au fur et à mesure, il a souhaité augmenter son cheptel et même y ajouter d'autres animaux. N'exerçant pas une profession dans le secteur primaire, il songea à arrêter son métier technique pour consacrer plus de temps aux animaux, ceci dans l'idée d'agrandir son exploitation et éventuellement pouvoir vivre de ce travail un beau jour. En 2017, je faisais mon stage pré-HES² à Cerebral Valais³. J'avais dans l'idée de pouvoir monter un jour un projet qui permettrait à des jeunes en situation de handicap de faire des activités en relation avec la nature et les animaux. Donc, en discutant avec E., je lui exprimais mon souhait de créer une "ferme pédagogique" pour cette population. Dès le départ, E. fut enchanté et me fit la confidence d'avoir eu déjà quelques idées identiques. En effet, il connaissait un peu le handicap, puisqu'il a eu souvent

² HES-So : Haute École spécialisée de Suisse occidentale

³ Association valaisanne accompagnant principalement des personnes avec une infirmité motrice cérébrale

l'occasion d'accompagner sa belle-sœur porteuse de la trisomie 21. À ce jour, E. n'exerce plus le métier d'ingénieur, il occupe un poste de maître-socioprofessionnel remplaçant avec des personnes en situation de handicap mental et se forme au sujet du handicap. Il consacre une grande partie de son temps à son exploitation agricole qui ne cesse de croître.

De mon côté, est venu le temps d'écrire mon Travail de Bachelor. Étant donné ma volonté de toujours vouloir garder un lien avec le terroir et que le domaine du handicap m'est familier, tous les questionnements à propos de la "ferme pédagogique" ont ressurgi. J'ai donc contacté E. en 2020 pour voir où est-ce qu'il se situait dans la réflexion. Après quelques échanges, nous nous sommes retrouvés sur une thématique commune : le développement d'une structure agro-sociale pour des personnes en situation de handicap mental. Je n'abandonne pas la thématique de "ferme pédagogique". Au contraire, elle pourrait enrichir un projet inclusif dans le milieu agricole local. Il me tient à cœur de pouvoir réfléchir durant mon TB aux spécificités et aux défis que peuvent amener cette thématique.

1.2 Lien au travail social

Mon travail porte un intérêt sur les enjeux liés à l'inclusion de personnes en situation de handicap dans une activité agricole en Suisse romande. En effet, François De Riedmatten (2013) nous dit que depuis une dizaine d'années, des travailleurs·euses en situation de handicap sont intégrés dans des équipes à la Coop et qu'un projet avait même déjà été lancé en 2003 dans le centre Coop de Collombey. Huit personnes en situation de handicap y travaillaient. Et de conclure : « le projet d'intégrer dans la vie professionnelle des personnes handicapées ne date pas d'hier. Sur ce point, le Valais fait même office de pionnier à l'échelle européenne » (De Riedmatten, 2013, p. 11).

Un autre exemple plus récent a attiré mon attention. Il s'agit d'un projet initié par Provins et la FOVAHM pour intégrer des personnes en situation de handicap par la viticulture. Dans l'article paru le 26 avril 2017 dans le Nouvelliste (Genet, 2017), on nous rapporte que ce projet garantirait un équivalent de 2,5 emplois plein temps pour huit personnes durant dix ans.

« Si ce projet est une première pour le milieu vitivinicole, ce n'en est pas une pour la FOVAHM. Une trentaine de pensionnaires travaillent à plein temps dans une grande enseigne de la distribution, une trentaine d'autres dans le service et l'intendance au Martigny Boutique Hôtel, alors que 35 sont intégrés dans diverses entreprises valaisannes » (Genet, 2017, p. 9).

Je pourrais encore citer l'exemple de la Distillerie Morand à Martigny. Selon Rausis (2020), une collaboration avec la FOVAHM a d'ailleurs été renforcée en début d'année :

« Seize. Ils sont désormais 16, les travailleurs de la FOVAHM à œuvrer quotidiennement pour la société Rostal Herbes Aromatiques du Grand-Saint-Bernard SA dans de nouveaux locaux aménagés au sein de la Distillerie Morand à Martigny. Commencée il y a plus de dix ans, cette collaboration s'était renforcée une première fois en 2015 lors de l'acquisition de Rostal par la distillerie Morand » (Rausis, 2020).

Par ces exemples, nous pouvons voir que l'intégration de personnes en situation de handicap est déjà existante en Suisse romande dans différents milieux. Qu'en est-il de l'inclusion ? Qu'en est-il de l'insertion professionnelle ? Quelles notions sont dissimulées derrière ces concepts ?

En tant que travailleur social de demain, il me semble tout à fait intéressant de pouvoir mener une recherche sur des problématiques actuelles. Ces dernières engloberaient les personnes en situation

de handicap mental, leur environnement, la politique sociale, les institutions, la notion de travail, l'inclusion, etc. Pour mieux comprendre, il me semble incontournable de collaborer avec des institutions et des associations valaisannes telles que la FOVAHM, Insieme, Emera, le foyer St-Hubert, Procap et ASA-Valais. Pour des raisons liées au covid-19, j'ai dû élargir mes recherches à la Suisse romande.

Je suis convaincu que l'agriculture est un nouveau champ qui peut être exploité dans le travail social. Par mon mémoire, je cherche à mieux comprendre quels sont les défis rencontrés par la combinaison d'un projet social à une structure agricole.

1.3 Objectifs

Mes objectifs de recherche :

❖ **Objectif théorique : Apprendre à conceptualiser l'inclusion et l'intégration**

Je vais donc étudier les distinctions qui existent entre ces concepts et les mettre en lumière en croisant différents auteur·e·s. Dans cette démarche, je vais prendre position à un certain moment pour déterminer quel concept je garde dans mon travail ainsi que la raison de ce choix.

❖ **Objectif méthodologique : Savoir analyser des données de terrain et voir les limites de la méthodologie.**

Avant même de m'atteler à une quelconque analyse de données, je vais lire des auteur·e·s qui en parlent de manière théorique. Ainsi, je vais choisir l'outil de recueil de données à utiliser durant mon travail et pouvoir retenir finalement que toute méthodologie a des limites dans un cadre précis. Enfin, je vais découvrir quelles ont été celles de ma méthodologie.

❖ **Objectif personnel : Articuler une démarche théorique à une démarche empirique et agir en respectant les délais**

Il ne s'agit pas là d'une évidence de pouvoir mener un travail de recherche sur plusieurs mois en respectant des échéances. J'attends donc de ce mémoire qu'il m'apprenne à être régulier tant dans les démarches théoriques qu'empiriques et que je devienne de plus en plus à l'aise avec l'anticipation des délais et la gestion du stress qui peut surgir à tout moment.

❖ **Objectif professionnel : Obtenir des connaissances pour mener à bien un projet agro-social dans le futur**

Je suis intéressé dans le futur à mener à bien un projet agro-social tel qu'une ferme qui accueillerait des personnes en situation de handicap ou des jeunes en difficulté pour y travailler ou y effectuer des séjours de ruptures. J'attends de ce travail d'être sensibilisé aux enjeux que relève un tel défi et d'enrichir mon bagage de connaissances sur le sujet de l'inclusion des personnes avec des difficultés psychiques.

2 Question de recherche et hypothèses

Des exemples d'intégration de personnes en situation de handicap existent en Suisse romande et plus particulièrement en Valais, comme nous avons pu le voir au chapitre 1.2 *Lien au travail social*. Les exemples que nous avons évoqués, à la Coop, au Martigny Boutique Hôtel ou à la Distillerie Morand, s'inscrivent dans les secteurs du tertiaire⁴, voire du secondaire, mais qu'en est-il du secteur primaire, de l'agriculture ?

2.1 Question de recherche

Mes premiers questionnements ont pris naissance lors de mon stage probatoire⁵ à Cerebral Valais, puis dans mes diverses expériences professionnelles d'accompagnateur à Procap Suisse, ASA-Valais et Insieme. Je me suis très rapidement intéressé à l'intégration des personnes en situation de handicap mental dans notre société. De là, plusieurs cours de la HES ont questionné ma pratique, notamment au sujet du développement du pouvoir d'agir des personnes, de l'autodétermination ou encore du travail sous mandat. Au fil du temps, mon jargon professionnel s'est enrichi et divers concepts tels que l'inclusion, l'insertion professionnelle, l'insertion socio-professionnelle sont venus agrémenter mes réflexions. Lorsqu'il a fallu choisir un thème pour mon Travail de Bachelor, j'ai voulu orienter mes recherches afin de mieux comprendre comment se passe l'insertion des personnes en situation de handicap dans des activités de manière générale. Est-ce l'activité qui vient à la personne ? Dans ce cas-ci, les personnes se conforment. Ou est-ce que les personnes vont à l'activité ? Dans ce cas-là, c'est l'environnement qui s'adapte. En affinant mes recherches, j'ai voulu comprendre comment se déroule l'inclusion de personnes en situation de handicap mental dans une agriculture locale. J'ai donc finalement précisé qu'il s'agit d'une activité locale valaisanne.

Est-il envisageable d'inclure des personnes en situation de handicap dans une agriculture locale valaisanne ? Je me suis donc interrogé sur les défis futurs que pouvait apporter une structure agrosociale. Quel est l'intérêt de ce type de structure pour des personnes avec handicap ? Quels en sont les bienfaits et les limites ?

De là, découle ma question de recherche :

Quels sont les enjeux de l'inclusion sociale de bénéficiaires dans une activité agricole en Suisse romande ?

À la suite de mes réflexions et du regard bienveillant de ma directrice de Travail de Bachelor, j'ai dû chercher ce qui existait en Valais en matière d'intégration de personnes avec une déficience intellectuelle en milieu rural. Ainsi, j'ai choisi un terrain de recherche me permettant d'analyser les enjeux d'une telle inclusion. Suite à la situation sanitaire liée au covid-19 j'ai dû changer de terrain et modifier la population cible. Je vais me pencher à présent sur l'inclusion sociale de personnes avec des troubles psychiques en Suisse romande.

Pour mon travail, il est important de savoir quelles sont les limites, les spécificités et les défis d'une activité agricole dans mon terrain d'étude.

⁴ En référence aux trois secteurs d'activité de l'économie suisse

⁵ Exigence pour entrer à la HES-So en Travail Social

Finalement, ce qui motive mon questionnement, c'est le fait d'être en présence d'un phénomène émergent ainsi qu'en présence de failles dans l'ensemble des connaissances. Je m'arrêterai ici avec ce chapitre. Les diverses définitions apparaîtront dans le cadre théorique.

2.2 Hypothèses

Pour tenter d'apporter des pistes de réflexions et d'actions à ma question de recherche, j'ai formulé les hypothèses suivantes en me basant sur le cadre théorique.

1. Les bénéficiaires, qui sont engagé·e·s dans une entreprise sociale, ne travaillent pas au sens de la définition du travail (Méda, 2018).

Selon Dominique Méda (2018), il faut noter que la notion de travail comme on l'entend aujourd'hui a évolué et que le travail n'a pas toujours existé. La sociologue nous montre qu'il y a une distinction à faire de prime abord entre une activité et un travail. À cela, s'ajoute le fait qu'au XXI^{ème} siècle, le travail est vu comme un facteur de production, comme l'essence de l'être humain ainsi qu'un système qui permet de distribuer des revenus, des droits et des protections. Ceci m'amène à dire que les personnes vivant avec des difficultés psychiques qui sont en atelier protégé ne travaillent pas. Selon moi, il ne s'agit pas à 100% d'un facteur de production. Certes, les personnes touchent peut-être un revenu, mais je ne pense pas que le *travail* leur donne des droits et des protections. Finalement, je ne suis pas certain non plus que l'on puisse parler de travail comme essence de l'être humain si les personnes en atelier protégé doivent s'adapter à l'environnement. Je donnerai plus de précision sur toutes ces définitions dans le chapitre 3.5 *La notion de travail interroge*.

2. Le fait d'engager un·e bénéficiaire est une négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et compétences de la personne.

Je me suis basé aussi sur les écrits de Rémy Leblanc (2013) qui se positionne face au processus d'insertion des personnes en situation de handicap dans des entreprises en France. Il nous dit que le processus est quasi similaire au processus d'insertion classique. Ce qui implique que l'accès à l'emploi se limite à des profils types. Selon moi, les besoins de l'entreprise ont toute leur importance lorsque nous parlons de l'insertion d'une personne en situation de handicap.

3. Le travail intégré dans une entreprise est bénéfique pour des bénéficiaires, puisqu'il accroît leur autonomie et leur épanouissement.

De manière générale, Dominique Méda nous dit que « le travail a ceci d'extraordinaire qu'il permet à la fois l'émancipation et l'enrichissement individuel en augmentant immédiatement la richesse collective » (Méda, 2018, p. 17).

En ce qui concerne le travail intégré dans une entreprise pour une personne en situation de handicap mental, je me base sur les arguments de Philippe Jacquinot (2009) qui défend leur embauche en entreprise.

En effet, d'après lui, s'il y a une bonne adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences de la personne qui travaille, cette dernière peut disposer d'une performance

personnelle satisfaisante qui selon moi, pourrait conduire avec le temps à son autonomie et son épanouissement.

3 Cadre théorique

Nous ne pouvons pas aborder l'inclusion sociale sans parler d'intégration du fait que ces termes sont proches d'un point de vue sémantique. De plus, j'ai été confronté à un flou terminologique quant à leur utilisation. C'est pourquoi, dans un premier temps je vais donner une définition de l'intégration dans le domaine du handicap puisque ma question de recherche est en lien avec les difficultés psychiques. Puis, je proposerai un condensé historique de l'évolution des termes à travers le monde, l'Europe et la Suisse pour comprendre le concept d'intégration dans le champ du handicap. Ceci nous amènera à la définition de l'inclusion sociale et nous pourrons relever les éléments qui la distinguent des divers autres concepts.

Comme je l'ai dit plus haut, le changement de terrain lié au covid-19 m'a imposé un changement de population. Cependant, je pars du principe que tout ce qui est dit dans le cadre théorique à propos des personnes avec un handicap mental ou une déficience intellectuelle est valable pour des personnes vivant avec des difficultés psychiques.

3.1 Intégration et inclusion, quelle différence ?

3.1.1 L'intégration

Étant dès le départ confronté à un flou terminologique, il ne m'a pas été évident de définir le terme *intégration*. En effet, il est parfois utilisé au sens d'inclusion comme nous pouvons lire dans les médias ou l'entendre de la bouche de tout le monde. Le terme intégration est utilisé parfois au sens d'insertion. C'est le cas dans la définition du Robert (2020) qui nous dit que l'insertion est une intégration sociale.

Définitions

Je vais donc tenter de donner quelques définitions en m'appuyant sur plusieurs auteurs. Comme nous dit Catherine Rhein (2002) dans une revue traitant de la notion d'intégration, la définition d'Émile Durkheim qui consistait à un "vouloir-vivre ensemble" a bien évolué en cent ans. J'ai donc choisi de l'écarter et de vous exposer dans un premier temps, l'évolution que propose le dictionnaire pratique du travail social (Rullac & Ott, 2015). C'est dans les années 80 que des prises en charge spécifiques au handicap se sont développées dans l'intégration sociale et scolaire pour répondre à des facteurs économiques. Après être passé par une période de développement de nouvelles structures, puis avoir fait de l'individualisation un véritable objectif, c'est en 2005 que

« la "prestation de compensation" marque une nouvelle étape dans la prise en compte des handicaps. C'est l'individu dorénavant qui doit être au centre des projets et prises en charge qui lui sont destinés. Progressivement, l'idéal de référence passe du modèle de l'intégration, vers celui de "l'inclusion" » (Rullac & Ott, 2015, p. 201).

De manière générale, nous pouvons observer une évolution de la volonté d'insertion ou d'intégration des personnes en situation de handicap.

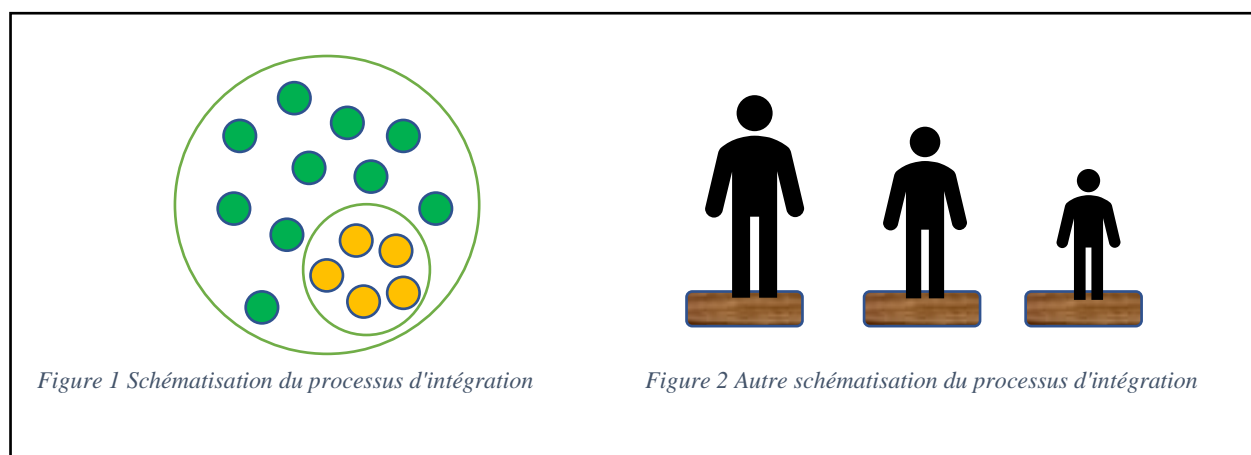
Pour montrer ces changements au niveau juridique, le dictionnaire pratique du travail social met en évidence les deux lois françaises suivantes :

« La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 met en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la loi n°2005-102 du 11 février 2005 renforce les mécanismes d'incitation à l'embauche. Les employeurs peuvent bénéficier du soutien financier de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées pour l'aménagement de leur poste de travail) » (Rullac & Ott, 2015, p. 203).

Bien évidemment, nous sommes dans le contexte suisse. J'ai décidé de prendre un exemple de lois françaises, tout simplement, car notre pays voisin a une longueur d'avance en matière d'insertion et d'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises. La loi suisse, quant à elle, ne stipule pas que les employeurs doivent embaucher un certain quota de personnes en situation de handicap. Seule la Confédération est contrainte « en sa qualité d'employeur, ... [d'utiliser] tous les moyens dont elle dispose pour assurer des chances égales aux personnes handicapées » (Art. 13 de la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées du 13 décembre 2002 (LHand; RS 151.3)).

Pour Yves Pillant, l'intégration c'est « lorsqu'un individu appartenant à une minorité de différents s'adapte aux normes et aux valeurs de l'ensemble de la société » (Pillant, 2019, pp. 14-15).

Afin d'illustrer ces définitions, j'ai confectionné deux modèles en m'inspirant de diverses sources⁶:



Dans la *Figure 1*, nous pouvons voir deux cercles de différentes tailles. Le plus grand, à l'extérieur représente la société. Quant au plus petit, il s'agit d'un groupe, d'une minorité. Les personnes en situation de handicap sont représentées ici par les disques de couleur orange. Tandis que la majorité des individus de la société est dépeinte par les disques de couleur verte. Nous pouvons remarquer que la minorité intègre le même espace que la majorité, cependant il n'y a pas d'interactions. On retrouve donc deux groupes distincts.

La *Figure 2* nous montre que les trois individus aussi différents qu'ils soient, reçoivent une même caisse en bois comme piédestal. Ce dernier représente le moyen pour parvenir à une fin. Nous pouvons donc résumer en disant que l'intégration vise une égalité des moyens. Autrement dit, selon une brochure publiée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et

⁶ <https://www.myhandicap.ch/fr/droit-personnes-handicapees/inclusion/inclusion-nouveau-concept-social/> (récupéré le 08.07.2020)

https://edu.ge.ch/sem/system/files/ressources/telecharger/ecole_inclusive_0.pdf (récupéré le 08.07.2020)

le Service National de la Jeunesse du Luxembourg (Incluso, 2015), chaque personne recevrait les mêmes soins, tous les individus sont présents dans un même espace et c'est à eux de s'adapter à la situation.

En résumé, nous pouvons donc dire que dans l'intégration, chaque individu reçoit la même chose dans un souci d'égalité et doit s'adapter aux diverses situations du quotidien. Ce n'est pas l'environnement qui va s'adapter à la personne. Voyons à présent d'où est venue cette volonté d'intégration pour comprendre l'évolution vers l'inclusion sociale.

Historique : une volonté égalitaire donc une volonté d'intégration

Par le passé, il semblerait selon Yves Pillant (2019) que dans les aspirations de la Révolution française, cette volonté égalitaire était déjà au centre d'une dynamique qui visait à établir une société plus juste. Ce qui m'amène à constater qu'il y a une volonté depuis plusieurs siècles d'intégrer les minorités telles que celles souffrant de pauvreté, de handicap, etc. Donc l'intégration était souhaitée déjà à la fin du XVIII^{ème} siècle, sans forcément être conceptualisée.

Historique : politiques du handicap dans les années 60 aux USA pour tendre à l'inclusion

Pour mieux cerner les politiques actuelles du handicap, Emilie Rosenstein (2020), maître-assistante, nous propose un saut dans les années 1960 aux États-Unis. Le "disability rights movement" a fait son apparition pour pointer du doigt les différentes barrières qui entravent encore les personnes en situation de handicap. Les acteurs de ce mouvement sont des activistes, eux-mêmes en situation d'handicap. Ils cherchaient à être mieux reconnus dans leurs droits à la participation et à l'autonomie. Ils revendiquaient aussi un accès égalitaire vis-à-vis du travail, de la formation, des infrastructures ou encore des soins par exemple. Ce mouvement avait donc, pour objectif, de leur donner une visibilité dans la société, de porter leur parole au grand public et de valoriser leur autodétermination.

Conclusion

Si nous mettons en évidence les concepts qui sortent des littératures ci-dessus, je pense fermement que nous pouvons parler d'une volonté d'intégration. Ces réformes nous amènent à repenser l'intégration. Le terme d'inclusion sociale fait peu à peu son apparition dans le milieu du travail social. Nous allons commencer par le définir.

3.1.2 L'inclusion sociale

Définitions

Après avoir lu Brigitte Bouquet (2015) sur l'approche socio-sémantique de la notion d'inclusion, j'ai choisi d'utiliser le terme inclusion sociale de préférence à inclusion. Elle dit en effet que l'inclusion est un terme qui est employé à tout-va.

« Après une longue absence d'usage, il [le terme "inclusion"] est repris au XIX^e siècle au sens d'insérer, c'est-à-dire de "faire entrer un élément dans un ensemble." ... Toutefois, l'emploi actuel de ce mot ... est lié aux processus d'insertion sociale et d'intégration économique, et à la recherche de participation sociale, culturelle et civique des personnes et groupes sociaux » (Bouquet, 2015, p. 16).

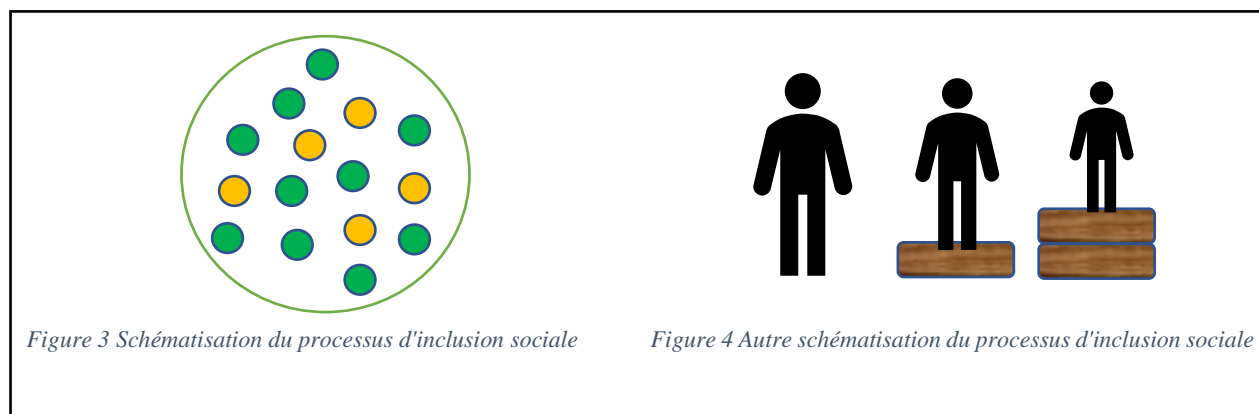
Puisque je suis au clair avec le choix des mots que je vais utiliser durant mon travail, je peux rassembler quelques auteurs qui tentent de nous donner une définition. David Puaud (2019) définit l'inclusion sociale comme une indéfinition. En effet, dans son article « de quoi l'inclusion est-elle

le nom ? », il relève les définitions suivantes que je garderai pour mon travail. Amartya Sen (2019) définit l'inclusion sociale comme étant « caractérisée par l'expérience sociale largement partagée et la participation active d'une société, par l'égalité généralisée des possibilités et des chances de la vie qui s'offrent aux gens sur le plan individuel, et par l'atteinte d'un niveau de bien-être élémentaire pour tous les citoyens » (Amartya Sen, 2019, cité dans Puaud, 2019, p. 26). Et N. Luhmann (2019) « caractérise l'inclusion sociale comme la somme des rapports entre les individus et les systèmes sociaux » (dans Puaud, 2019, p.26).

Afin d'illustrer cette inclusion sociale au niveau Suisse, prenons la définition de l'association Inclusion Handicap :

« Dans une société inclusive, tous les individus participent à la vie sociale avec les mêmes droits et assurent la diversité. Cette société reconnaît la diversité comme une norme et un enrichissement. L'inclusion sociale dans tous les domaines de la vie permet aux personnes en situation de handicap de mener une vie autonome sans barrières sociales. Pour chaque individu, l'attention est portée sur le potentiel et les aptitudes – à l'école, dans le monde du travail ou dans les loisirs. Les personnes avec et sans handicap modèlent ensemble la société » (Inclusion Handicap, 2020).

Pour schématiser la définition, je me permets d'utiliser à nouveau deux modèles créés par mes soins :



J'ai donc repris le schéma de l'intégration au chapitre 3.1.1 *L'intégration* et je l'ai modifié afin de visualiser le processus d'inclusion sociale à présent.

Dans la *Figure 3*, nous retrouvons les différents disques de couleur verte et orange qui représente respectivement la majorité des individus de la société et la minorité des personnes en situation de handicap.

Nous pouvons à nouveau remarquer que la minorité intègre le même espace que la majorité. Mais cette fois-ci, il y a une interaction entre les deux couleurs. On retrouve un seul groupe distinct, la société qui est caractérisée par le grand cercle vert.

La *Figure 4* nous montre que les trois individus aussi différents qu'ils soient, ne reçoivent pas le même nombre de caisse en bois comme piédestal. Cependant, chaque individu est à la même hauteur. Autrement dit, selon une brochure publiée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et le Service National de la Jeunesse du Luxembourg (Incluso, 2015),

chaque personne recevrait des soins selon ses besoins cette fois-ci. Non seulement, tous les individus sont présents dans un même espace, mais tous participent. Finalement, c'est à l'environnement, la structure, la société de s'adapter à la personne.

En résumé, nous pouvons donc dire que dans le cadre de l'inclusion sociale, chaque individu reçoit dans un souci d'équité, selon son besoin, et non plus dans un souci d'égalité envers les autres membres du groupe comme c'était le cas dans l'intégration. Nous pouvons donc dire que l'inclusion sociale vise une égalité des chances. Par cette définition de l'inclusion sociale, nous pouvons comprendre qu'il s'agit de donner un maximum d'autonomie aux personnes en situation de handicap en mettant en avant leurs compétences. La participation devient donc la clé de voûte de l'inclusion sociale. Penchons-nous sur l'historique de l'inclusion afin de comprendre son évolution en Europe.

Historique : volonté inclusive en Europe

Intéressons-nous à présent à l'évolution de l'inclusion sociale en Europe. Emilie Rosenstein (2020), nous rapporte que le Forum européen des personnes handicapées, la Présidence de l'Union européenne ainsi que la Commission européenne ont ratifié en 2002 la "Déclaration de Madrid" afin d'instaurer "une société ouverte à tous". Voici le slogan qui en ressort : "Non-discrimination + Action positive = Inclusion sociale". En effet, d'importantes réformes internationales dans les politiques du handicap ont été menées grâce à l'effort des activistes américains.

Toujours au niveau européen, nous pouvons relever la Convention de l'ONU⁷ relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). D'après Hess-Klein (2016), il s'agit du premier outil international qui contribue aux droits des personnes en situation de handicap. Nous pouvons préciser que la CDPH est entrée en vigueur en 2008 dans 175 Etats parties (Confédération suisse, 2020).

Pour faire suite au contexte dans lequel s'inscrit le concept d'inclusion sociale, selon Rosenstein (2020), la Commission européenne a adopté une stratégie en faveur des personnes handicapées dans le but d'éliminer toutes entraves. Cette stratégie européenne qui s'étend sur dix ans arrive à terme en 2020. Concrètement, huit domaines ont été privilégiés : accessibilité, participation, égalité, emploi, éducation et formation, protection sociale, santé et action extérieure.

Historique : politiques inclusives du handicap en Suisse

Au niveau suisse, Rosenstein (2020) mentionne qu'un principe de non-discrimination envers les personnes en situation de handicap a été inscrit dans la Constitution en 1999. Puis, la Confédération helvétique a adopté en 2004 la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) ainsi que son ordonnance (OHand) qui la complète. Finalement, concernant l'évolution des politiques du handicap en Suisse, la CDPH ne fut ratifiée que tardivement, en 2014. L'inclusion sociale est promue aujourd'hui en Suisse grâce à cette nouvelle base légale.

« Par son adhésion à la Convention, la Suisse s'engage à éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées, à protéger celles-ci contre les discriminations et à promouvoir leur inclusion et leur égalité au sein de la société civile » (Confédération suisse, 2020).

À mes yeux, la citation suivante de Yves Pillant (2019) résume bien la transition qu'il y a eu entre la volonté d'intégration et celle d'inclusion sociale : « Les personnes n'ont pas à être intégrées puisqu'elles sont une composante de notre réalité, déjà présentes, structurant nos interactions

⁷ ONU : L'Organisation des Nations Unies

comme toute autre composante » (Pillant, 2019, p. 20). En effet, il n'est pas seulement question d'un changement de vocabulaire ou d'un glissement sémantique mais bien d'une réforme dans la prise en charge des personnes en situation de handicap et dans la mentalité de tout un chacun.

En parlant de vocabulaire, nous pouvons comprendre grâce aux propos de Hess-Klein (2016) que l'utilisation des mots "inclusion" et "intégration" dans différentes langues est la source d'une controverse au sein de la CDPH, ce qui rend difficile un consensus. « Le terme "*integration*" ne figure, quant à lui, que dans le sens de "*reintegration*" Alors que la version française comporte autant le terme d'"inclusion" que celui d'"intégration", ou même d'"insertion" La version traduite en allemand ne fait, quant à elle, pas du tout référence à la notion d'"*Inklusion*" » (Hess-Klein, 2016, p. 20).

À présent, la notion d'inclusion est plus claire. Nous pouvons établir une dernière définition en se basant, cette fois-ci, sur les écrits de Emilie Rosenstein (2020) : « l'inclusion des personnes en situation de handicap passe par un engagement et un effort d'adaptation portés par la collectivité pour supprimer les barrières aussi bien matérielles que symboliques auxquelles elles sont confrontées » (Rosenstein, 2020, p. 2). Nous pouvons compléter la définition de l'inclusion sociale avec les propos du docteur en philosophie Yves Pillant (2019) qui définit la singularité dans le paradigme de l'inclusion sociale en disant : « L'autre est l'autre ; quand chaque personne est accueillie dans sa toute altérité, personne n'est plus autre qu'une autre ; il n'y a pas des plus autres ou des moins autres ; chacun est unique » (Pillant, 2019, p. 21). Il nous dit encore qu'il ne s'agit pas d'une adaptation de la personne comme nous allons le voir dans le chapitre suivant, mais bien de la société dans son ensemble qui s'adapte aux singularités. Ces éléments me serviront dans l'analyse des dispositifs que j'étudie afin de savoir s'il s'agit d'inclusion sociale ou non.

Conclusion

Pour conclure, ce condensé historique nous a permis de voir que la politique du handicap a pris plusieurs tournants dans son évolution. Toute mobilisation a été décisive pour la défense des valeurs du "**modèle social du handicap**". Nous avons pu remarquer que le vocabulaire change selon la langue, les pays et les domaines. L'inclusion sociale, l'intégration et l'insertion sont parfois utilisées dans le même sens. Il faut donc noter que pour mon travail, je prendrai en compte les deux paradigmes suivants : celui du "modèle social du handicap" avec les concepts phares d'inclusion sociale et d'intégration et celui de l'activation avec le concept principal d'insertion professionnelle.

3.1.3 L'insertion sociale et insertion professionnelle

Après avoir exposé les notions d'intégration et d'inclusion sociale il me paraît incontournable de rajouter un sous-chapitre traitant de l'insertion.

Concernant l'insertion sociale et l'insertion professionnelle, je me suis à nouveau trouvé face à un flou terminologique. Selon le dictionnaire pratique du travail social (Rullac & Ott, 2015), l'ambiguïté entre ces deux notions est née à la suite des années 80, lorsque les politiques se concentraient sur le concept d'insertion.

Est-ce qu'il s'agit d'une insertion professionnelle ou d'une insertion sociale ? Dans tous les cas, je suis d'avis que l'insertion sociale et l'insertion professionnelle sont deux concepts qui s'articulent entre eux. C'est pourquoi, je ne les séparerai pas dans mon travail.

« L'insertion sociale est un concept sociologique qui a dépassé les frontières de la science sociale, pour s'appliquer à la société tout entière. Le travail social s'est emparé

de cette approche, pour en faire l'une de ses missions, dans un cadre qui définit aujourd'hui un secteur à part entière. Les pouvoirs publics définissent d'ailleurs l'insertion sociale comme l'une des missions de la plupart des métiers de cette profession, comme l'indique la définition des différents diplômes » (Rullac & Ott, 2015, pp. 239-240).

Nous pouvons donc résumer en disant que l'insertion sociale défend un modèle de participation sur le marché du travail. Pour reprendre les termes d'Emilie Rosenstein (2020), il s'agit donc d'une injonction pour les usagers. De plus, nous verrons dans le chapitre suivant, que cette insertion sociale est principalement guidée par un impératif économique, et cela a bien sûr une influence sur le personnel éducatif ainsi que sur les personnes qui travaillent.

3.2 Inclusion sociale vs Insertion professionnelle

Afin de mieux comprendre, l'inclusion sociale des personnes avec une déficience intellectuelle en Suisse, il faut tout d'abord relever le fait qu'il y a deux politiques contradictoires dans notre pays au sujet du handicap. Cette controverse se caractérise par deux représentations, le paradigme de l'inclusion sociale et le paradigme de l'activation. À noter qu'Emilie Rosenstein (2020) définit simplement l'activation comme la participation sur le marché du travail.

En résumé, nous avons constaté que l'inclusion sociale prône un modèle social du handicap, avec une participation au sens large de la personne. Tandis que le paradigme de l'activation défend plutôt la participation sur le marché du travail, donc l'insertion professionnelle. Pour aider la compréhension de ces deux paradigmes en Suisse, j'ai donc synthétisé les propos de Rosenstein (2020) dans le tableau ci-dessous :

Paradigme de l'inclusion sociale	Paradigme de l'activation
Participation au sens large	Participation sur le marché du travail
Perspective bottom up	Perspective top down
Guidé par la reconnaissance et l'institutionnalisation de revendication émanant le plus souvent de la société civile	Guidé par un impératif économique
Modèle social du handicap	Activation
Adaptation du contexte	Adaptation de la personne
Sur le long terme	Sur le court terme
Accessibilité pour tous et sans condition	Accès aux prestations sociales seulement par un effort individuel
Facteur d'exclusion : discrimination	Facteur d'exclusion : inactivité professionnelle
Objectif : empowerment	Objectif : contenir les dépenses
Approche : universaliste	Approche : sélective

Tableau 1 Synthèse des deux paradigmes en Suisse

3.3 Niveau économique : parle-t-on d'inclusion sociale ou d'intégration ?

Puisque nous avons défini l'insertion professionnelle et que nous allons aborder la question du travail plus tard, nous pouvons nous intéresser au niveau économique. Qu'en est-il de l'inclusion sociale et de l'intégration ? Quels sont les défis qui lient le social et l'économique ?

Nouvelles réformes dans l'Union Européenne ?

Parallèlement à cette volonté d'inclusion sociale, Rosenstein (2020) nous dit que depuis la fin du XX^{ème} siècle, de nombreuses dépenses liées au handicap se sont fait sentir. Il s'agit principalement de coûts liés aux prestations fournies en compensation aux personnes en situation de handicap. Pour faire face, un grand nombre de réformes ont surgi sur la scène internationale à la suite de l'impulsion de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE).

Exemple de réforme

Selon Rosenstein (2020), c'est de ce contexte-ci qu'est né le paradigme de **l'activation**. En effet, pour pallier l'accroissement de ces dépenses internationales, l'OCDE rédige en 2003 le rapport intitulé : « Transformer le handicap en capacité : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées ». De ce fait, nous pouvons donc mieux comprendre pourquoi l'insertion professionnelle devient l'objectif principal des politiques du handicap à ce moment-là, si le but est de contenir l'augmentation des dépenses.

En Suisse

Pour répondre aux recommandations de l'OCDE, il semblerait, selon Rosenstein (2020), que la Suisse ait mis en place différentes réformes de l'assurance-invalidité (AI) pour limiter l'accessibilité des rentes. Il s'agit d'une série de réformes qui a été mise en place entre 2004 et 2012. Certes, l'accès aux rentes AI a été limité pour rééquilibrer les budgets, mais ces révisions de lois ont permis de développer des moyens pour la réadaptation des personnes ainsi que l'insertion professionnelle. Puisque les différentes réformes ont permis l'insertion professionnelle, nous comprenons donc que c'est dans ce contexte précis que le paradigme d'activation se présente comme une solution à court terme. D'un autre côté, Rosenstein (2020) rappelle qu'il y a une volonté d'inclusion sociale prévue sur le long terme. Nous sommes là en plein cœur des deux politiques contradictoires en Suisse au sujet du handicap.

Conclusion

En résumé, nous avons bien compris que les politiques du handicap en Suisse se jouent sur deux tableaux :

« Ces réformes actives se déclinent autour de deux axes. D'une part, limiter l'accès aux prestations compensatoires, ce qui implique de durcir les critères d'éligibilité et la manière d'évaluer le handicap et la capacité de travail. D'autre part, développer des mesures "actives" visant à favoriser la réadaptation professionnelle et le retour (voire le maintien) sur le marché du travail » (Rosenstein, 2020, p. 3).

Dans mon travail, je prendrai donc en compte les deux paradigmes suivants : celui du "modèle social du handicap" avec les concepts phares d'inclusion et d'intégration et celui de l'activation avec le concept d'insertion professionnelle.

3.4 La notion de travail interroge

3.4.1 Historique

Il est vrai que les droits humains évoquent un droit au travail. Nous pouvons relever l'article 23 al. 1 de la Déclaration universelle des droits humains qui dit : « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage » (Organisation des Nations Unies [ONU], 2020) ou encore l'article 23 al. 2 où il est écrit : « tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal » (ONU, 2020).

Cependant, Dominique Méda (Méda, 2018) rappelle que nous oublions parfois de regarder l'évolution de la notion de travail. En effet, le travail comme on l'entend aujourd'hui, n'a pas toujours existé. Afin d'éclaircir cette notion qui interroge et de donner une définition d'activité, d'occupation, d'activité professionnelle, je propose ici de reprendre succinctement l'historique du "travail" selon Dominique Méda (2018).

Sociétés précapitalistes et la Grèce

D'après Méda (2018), en Grèce, les habitant·e·s exerçaient de nombreuses activités et tâches diverses, mais le "travail" n'apparaissait pas encore dans le langage. Il faut savoir que les Grec·que·s avaient établi un système de classification pour leurs activités. Par exemple les tâches qui demandent un effort, les œuvres, les activités d'esclaves, de mendiants, d'artisans etc.

Je trouve intéressant le fait que le travail n'a pas toujours existé et que certaines populations ont commencé par classer leurs activités par type.

Époque romaine et Moyen-Âge

Selon Méda (2018), cette classification des activités de l'Antiquité est reprise à l'époque romaine. Il n'y a pas de grands changements. Si les gens "travaillent", c'est au sens d'occupation dans le but d'éviter toute oisiveté. St-Augustin rapporte qu'à son époque, une distinction commence à s'établir entre le mot latin *otium* qui devient synonyme d'oisiveté en parlant de certains loisirs et *opus* qui devient le mot pour parler de l'activité humaine et de l'œuvre divine. Cependant, "le travail" n'est pas encore valorisé à cette époque. Il est simplement là pour éviter la paresse ainsi que toutes distractions à la vie chrétienne de prière et de contemplation. À noter que l'essentiel, pour l'époque, se trouve dans l'Au-delà, ce qui expliquera un désintérêt pour l'appât du gain. De plus, le labeur est fait avec peine et souffrance, nous ne pouvons donc pas encore parler de valorisation du "travail". C'est au Moyen-Âge que diverses transformations vont avoir lieu pour catégoriser le "travail" et surtout le reconnaître. Ainsi, il a commencé à être de plus en plus valorisé.

En lien avec ma question de recherche, je me demande quelles sont les enjeux qui pousseraient à faire travailler des personnes avec des difficultés psychiques. Est-ce que ce serait dans le but d'éviter toute oisiveté en les occupants dans des ateliers ?

XVII^{ème} - XVIII^{ème} siècle

Toujours selon la philosophe et sociologue française (2018), c'est au XVII^{ème} siècle que va apparaître l'idée de survivance. Une activité journalière est menée dans le but de subsister.

Puis, au cours du XVIII^{ème} siècle, le travail va non seulement faire son apparition comme une catégorie, mais va être de plus en plus valorisé. St-Thomas d'Aquin enrichit à son époque la notion

de travail en y apportant pour la première fois l'idée d'utilité commune ainsi que de rémunération. Cette façon de penser va s'ancrer dans le courant du XVIII^{ème} siècle.

Finalement, le travail est vu à cette période comme une activité productive, un "facteur de production" pour utiliser des termes modernes. Je m'intéresse donc à savoir si les personnes avec des difficultés psychiques qui travaillent sont rémunérées. Est-ce que l'argent, le sentiment d'utilité, l'appartenance à une classe ouvrière sont des motivations poussant à proposer du travail aux personnes en situation de handicap ?

XIX^{ème} siècle

Méda (2018) relève le fait qu'au XIX^{ème} siècle, le travail se présentait comme une liberté créatrice à la même période où des conditions de travail inhumaines faisaient leurs apparitions avec l'industrialisation ainsi que de grands discours au sujet de la paupérisation. Cette époque marque un tournant dans l'histoire du "travail". Nous sommes là au cœur du paradoxe, entre un travail qui assujettit en étant pénible et en contraignant l'être humain à devoir gagner sa vie en se dépossédant de ses richesses et un travail qui libère par la manifestation créatrice de l'être humain dans son essence-même.

Pour résumer la vision du XIX^{ème} siècle : « le travail serait pure puissance d'expression de l'humain, lieu par excellence de la fabrication du lien social, en plus d'être source de production des richesses et pourvoyeur de revenus et de droits » (Méda, 2018, p. 25).

Je vois cette liberté créatrice à travers le travail, comme un élément bénéfique, qui entraînerait les êtres humains à développer leur potentiel créatif et à s'épanouir. Je pense que cet aspect positif expliquerait le fait de vouloir amener au travail des personnes avec des difficultés psychiques. Elles ont tout à y gagner.

XX^{ème} siècle

C'est au XX^{ème} siècle que la définition du travail est devenue extensive. La majorité de nos activités sont devenues "travail" simplement pour leur donner de l'importance et une reconnaissance sociale. Prenons l'exemple des activités domestiques, elles sont entrées dans la conception du travail à cette période. Désormais, le concept du travail a perdu de son sens et devient incompréhensible. « Nous devons dès lors qualifier celui-ci : travail salarié, travail indépendant, travail bénévole, travail domestique, travail intellectuel, travail scolaire, ... » (Méda, 2018, p. 28).

Méda (2018) relève bien le risque qu'il y a de considérer toute activité comme "travail". D'une part, on pousserait le travail bénévole, le travail domestique, le travail militaire... dans une logique stakhanoviste, économique, voire commerciale. D'autre part, on aplanirait la diversité des activités, tout en oubliant leurs finalités propres. En effet, il existe des activités n'ayant pas pour but la production.

Je trouve donc légitime de me questionner sur la dénomination du travail utilisée dans mon mémoire. Est-ce que les personnes avec des difficultés psychiques effectuent une activité ou un travail ? Il est vrai que, dans le sens commun, on dit volontiers que c'est du travail que les personnes effectuent en atelier.

3.4.2 Définition

Finalement, Valérie Guillemot établit un compte rendu de l'ouvrage *Le travail* de Dominique Méda en reprenant la définition suivante du "travail" : « [C'est] une activité humaine consistant à mettre

en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante (travail indépendant) ou sous la direction d'un autre (travail salarié) en échange d'une contrepartie monétaire » (Guillemot, 2016).

Pour faire écho à la logique productive, économique, voire commerciale ou encore le côté utilitariste du travail que relève Dominique Méda (2018), il m'a semblé intéressant de compléter cette définition avec celles que nous proposent le Robert : « [le travail est] l'ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne » et il est « l'ensemble des activités manuelles ou intellectuelles exercées pour parvenir à un résultat utile déterminé » (Le Robert, 2020).

En parlant de travail, nous ne pouvons pas évoquer la visée productive et le salaire sans parler de contrat. Le Code des obligations suisse réserve l'article 319 pour en donner une définition :

«¹ Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).

² Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel) » (art. 319 al. 1 et 2 du Code des obligations suisse du 30 mars 1911 [CO]).

Puisque nous nous sommes mis d'accord sur une définition du travail, je trouverai judicieux de relever et de comprendre les différences qu'il peut y avoir avec "une activité". Le juriste Alain Supiot nous en donne une définition :

« La distinction du travail et de l'activité n'est pas à rechercher dans la nature de l'action accomplie Le travail se distingue de l'activité en ce qu'il répond à une obligation, que cette dernière soit volontairement souscrite ou légalement imposée Il faut et il suffit qu'à un engagement d'agir soient attachés des effets de droit, pour que cette action puisse être qualifiée de travail. Cette qualification se trouve en fin de compte dépendre soit d'un engagement volontairement souscrit, soit de la loi qui consacre ainsi l'utilité sociale de certaines tâches » (Supiot, 1999, p.88, cité dans Méda, 2018, p. 27).

Voilà ce que je retiens de la définition du travail. Quand le mot "travail" sera utilisé dans mon mémoire, je souhaite donc qu'on le comprenne comme une activité humaine qui a des spécificités telles que visant une production, établie par un revenu et régie par un contrat.

3.4.3 Qu'est-ce qu'une activité professionnelle/économique ?

Il m'a semblé ensuite important de définir l'activité professionnelle et l'activité économique puisque je me questionne sur la notion du travail. Pour ce faire je vais prendre les deux définitions suivantes du Larousse qui nous disent :

L'activité professionnelle est « l'action de quelqu'un, d'une entreprise, d'un pays dans un domaine défini ; champ d'action : Activités professionnelles » (Larousse, 2020). Quant à l'activité économique est la « partie de l'activité humaine consacrée à la production et à l'échange de biens et services » (Larousse, 2020).

Dans mon mémoire, il s'agit donc simplement de prendre "l'activité professionnelle", "l'activité économique" comme des synonymes du mot "travail", de même que "l'activité rémunérée".

3.4.4 Qu'est-ce qu'une occupation ?

À présent, c'est en définissant "l'occupation", que nous pourrions distinguer sur le terrain, les différents travaux et activités qui s'y déroulent en atelier. Selon le Robert : « [L'occupation est] ce à quoi on consacre son activité, son temps. – Travail susceptible d'occuper » (Le Robert, 2020).

Dans mon mémoire, je vais considérer la notion "d'occupation" comme un adjectif qualificatif des mots "travail" et "activité". Si la personne en situation de handicap exerce dans un atelier de *production* ou *d'occupation*, si elle est rémunérée ou non, nous pourrions dire qu'il y a un travail de production, un travail occupationnel, une activité de production ou une activité occupationnelle.

Afin de mieux visualiser, j'ai synthétisé les différents types d'atelier dans le tableau ci-dessous :

Ateliers de production rémunéré = travail de production	Ateliers d'occupation rémunéré = travail occupationnel
Ateliers de production non-rémunéré = activité productive	Ateliers d'occupation non-rémunéré = activité occupationnelle et récréationnelle
Ateliers de sociothérapie non-rémunéré = activité éducative	Ateliers intégrés rémunéré = travail de production
Centres de Jour Ateliers non-rémunéré = activité occupationnelle	Centre de Formation pour Jeunes Adultes non-rémunéré (?) = travail apprentissage

Tableau 2 Synthèse des différents types d'ateliers à la FOVAHM en lien avec les termes « travail », « activité », « production » et « occupation »

Pour faire ce tableau, j'ai tout d'abord mis en évidence deux grands types d'ateliers en fonction de ce qui existe sur mon premier terrain de recherche : atelier de production et atelier d'occupation. J'ai ensuite découvert quatre autres types d'ateliers que nous pouvons trouver à la FOVAHM. Dans un deuxième temps, après avoir donné la définition du travail et d'une activité, j'ai établi un critère essentiel : la rémunération. Je me suis posé la question suivante : « Est-ce un atelier rémunéré ou non ? » Finalement, ce critère m'a permis de définir s'il s'agit d'une activité productive ou occupationnelle ou alors d'un travail de production ou occupationnel. Autrement dit, j'ai pu catégoriser les différents types d'ateliers de la FOVAHM selon leur fonction et avec le critère de la rémunération. Cette synthèse m'a permis de découvrir d'autres types d'activité et de travail comme par exemple : l'activité éducative ou le travail d'apprentissage.

Après avoir défini cette notion d'occupation, les différents concepts nous amènent à questionner la notion "d'occupation" dans l'inclusion sociale des personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole en Suisse romande. Est-ce que les personnes en situation de handicap travaillent ou sont occupées en atelier ? Est-ce qu'un travail peut se faire dans un but occupationnel ? Si oui, est-ce qu'un salaire devrait être envisagé ?

Finalement, lorsque la FOVAHM parle “d’occupations rémunérées”, il s’agit selon moi, du travail effectué dans les différents ateliers de manière globale. Dans ce mémoire, nous prendrons donc le temps d’analyser à chaque fois s’il s’agit d’un *travail* ou d’une *activité* et si c’est avec une finalité *productive* ou *occupationnelle*.

3.5 Activation des personnes en situation de handicap par le travail

Comme nous l’avons vu au chapitre 3.2 *Inclusion sociale vs Insertion professionnelle*, nous considérons l’activation en tant que participation sur le marché du travail. Je me demande donc, dans quels buts et comment les personnes avec des difficultés psychiques sont activées ?

I. Comment le travail permettrait-il à une personne en situation de handicap de se développer personnellement, de s’épanouir et de favoriser son estime d’elle-même ?

Premièrement, l’étude de Lindsay (2011) a montré que le travail apporte une reconnaissance sociale à travers un salaire, des relations sociales et un statut social. Ceci apporterait à l’individu un meilleur niveau de bien-être physique, mental et social. C’est en analysant ensuite ce que nous dit Méda (2018) que j’ai pu constater que le travail n’est plus seulement une source de revenu et un moyen mis en place pour survivre, mais que ce dernier devient à la fois un moyen de développement personnel et une possibilité de se réaliser soi-même : « Le travail a ceci d’extraordinaire qu’il permet à la fois l’émancipation et l’enrichissement individuel en augmentant immédiatement la richesse collective » (Méda, 2018, p. 17). De plus, au chapitre 3.4 *La notion de travail interroge*, nous avons constaté que le travail est valorisé dans notre société. Ceci implique que travailler c’est être valorisé dans notre société. Le travail permet une reconnaissance sociale. Je peux donc en déduire qu’une personne en situation de handicap se sent valorisée lorsqu’elle est active sur le marché du travail.

Finalement, nous avons vu que le travail permet par la valorisation de se développer personnellement et de s’épanouir. Qu’en est-il de l’estime de soi ? L’étude de Leiulfsrud et de son équipe (2016) a montré que de nombreuses personnes considèrent leur travail comme important, car il leur permettrait d’avoir une identité sociale comme nous avons pu le remarquer dans l’étude de Lindsay (2011). Cette identité sociale serait basée sur trois notions : l’identification, l’estime de soi et la reconnaissance des autres. Nous comprenons donc que l’estime de soi est augmentée grâce à une identité sociale solidement fondée et que dans notre société contemporaine, cette identité découle de la participation active dans le monde du travail.

II. Comment une personne en situation de handicap serait rendue autonome et indépendante d’un point de vue professionnel, social et économique ?

Tout d’abord, il me semble nécessaire de clarifier les notions d’autonomie et d’indépendance. De plus dans le travail social le concept d’autodétermination revient souvent dès que nous parlons de l’autonomie de la personne et de son pouvoir d’agir. En effet, j’ai été confronté à un flou terminologique. Ces concepts sont très souvent perçus comme étant synonymes, tant par des professionnels du travail social que par des citoyens lambda.

Selon le dictionnaire psychologique de Henri Piéron (2003) : « [L’autonomie est le] comportement d’un individu qui n’obéit qu’aux lois qu’il s’est données lui-même, ou aux lois dont il a compris et accepté la valeur » (Piéron, 2003).

Dans un second temps, en nous basant sur le dictionnaire général des sciences humaines (1984), il serait judicieux de faire la distinction entre une autonomie fonctionnelle et une autonomie psychologique (ou de jugement selon d'autres auteurs⁸).

« On parle d'*autonomie... fonctionnelle* lorsque celle-ci assure l'indépendance du sujet par rapport à son environnement physique. [Tandis que] l'*autonomie... psychologique* se définit comme une prise en main personnelle de l'individu par lui-même » (Thinès & Lempereur, 1984). Certains auteurs relèvent que l'autonomie de jugement ou psychologique mène à l'autodétermination. C'est ce que nous pouvons constater notamment dans les écrits d'Adant (1994).

Pour tenter de comprendre comment une personne en situation de handicap serait rendue autonome et indépendante par le travail, nous allons nous pencher à présent sur les études d'Ali, Schur, & Blanck (2011) et Lindsay (2011). Leurs études mettent en évidence le fait que les individus seraient rendus autonomes en acquérant des compétences aussi bien professionnelles que sociales, notamment en développant des comportements de citoyen·ne·s. D'une part, la personne en situation de handicap pourrait gagner en autonomie ; d'autre part, le travail lui permettrait d'accroître son estime de soi.

La structure, les rythmes et les habitudes qu'apporte le travail jouent un rôle dans l'intégration sociale de la personne. C'est ce que nous disent Malenfant et son équipe (2002) ainsi que Méda (2018) lorsqu'ils relèvent que le travail, en s'inscrivant dans un espace-temps donné, donnerait la possibilité à toute personne activée, d'avoir une vie structurée. Donc, en plus de fonder un ordre social, le travail permet, entre autres, à la personne qui travaille d'être ancrée dans le temps et de rencontrer d'autres personnes. Autrement dit, le travail permet aux personnes vivant avec un handicap d'avoir des repères dans leur quotidien, tout en développant des relations humaines. C'est ce que Leiulfsrud et son équipe (2016) ont aussi démontré à travers leur étude. Il en ressort l'importance d'avoir un emploi pour s'intégrer socialement et être mis en réseau avec d'autres personnes.

Il est vrai que la littérature scientifique relève plusieurs sortes d'autonomie, mais toutes sont liées. Selon les propos de Joubert et Seknadje-Askénazi (2016) l'autonomie sociale, par exemple, pourrait naître à la suite de l'autonomie professionnelle. La personne qui travaille va donc accroître son autonomie d'un point de vue des relations interpersonnelles et de la création de son identité propre. C'est bien ce que nous avons pu constater par le biais des études précédentes.

Pour clore ce chapitre sur l'activation des personnes en situation de handicap dans le marché du travail, je souhaite montrer un aperçu des bases légales suisses qui mettent en évidence quelques concepts déjà apparus dans le cadre théorique de ce mémoire :

« L'inclusion dans le marché du travail est capitale pour assurer l'**égalité** des personnes handicapées et pour garantir la jouissance d'autres droits de l'homme. Cela permet aux personnes handicapées de subvenir à leurs besoins, leur assurant **autonomie** et **dignité**. La participation au marché du travail constitue également un moyen de **valoriser** et de faire valoir les **compétences** des personnes handicapées, **d'entretenir des contacts sociaux** et une **participation entière à la vie de la société**. » (Confédération suisse, 2017).

⁸ Adant, G. (1994). Autonomie et indépendance : quelle différence ? *Revue Québécoise d'Ergothérapie* 1, (3), 23-25.

Selon moi, tous les éléments exposés dans ce *chapitre 3.5*, me permettent de conclure avec l'affirmation suivante : l'activation donne la possibilité à l'individu de s'émanciper.

Le cadre théorique étant posé, nous savons maintenant quelle est la différence entre intégration et inclusion. Nous avons décrit le conflit qui règne entre inclusion sociale et insertion professionnelle, ce qui nous a permis par la suite de décrire le concept d'activation. Finalement, la notion du travail interroge. Nous avons donc pu en discuter et établir les définitions suivantes qui seront gardées dans ce mémoire :

- *Intégration* : c'est le fait de donner à une personne, appartenant à une minorité, les mêmes soins qu'à une autre personne. L'intégration vise l'égalité des moyens. La personne doit s'adapter à son environnement.
- *Inclusion* : c'est le fait qu'une personne, provenant d'une minorité, reçoive des soins selon ses besoins. L'inclusion vise l'égalité des chances, on parle aussi d'équité. L'environnement s'adapte à la personne.
- *Travail* : c'est une activité humaine rémunérée, régie par un contrat et qui vise une productivité
- *Activation* : c'est la participation sur le marché du travail
- *Insertion sociale et professionnelle* : c'est le fait de défendre la participation sur le marché du travail pour des personnes appartenant à une minorité
- *Autonomie fonctionnelle* : c'est lorsque le sujet assure son indépendance par rapport à son environnement physique
- *Autonomie psychologique (ou de jugement)* : c'est une prise en main personnelle de l'individu par lui-même.

Bien que des éléments n'aient été traités qu'en surface, j'ai fait le choix de m'arrêter là, jugeant le cadre théorique adéquat pour la suite de mon mémoire. Dès lors, nous pouvons passer à la méthodologie qui est utilisée dans ce Travail de Bachelor, en commençant par décrire le terrain de recherche retenu.

4 Méthodologie

4.1 Accès au terrain

Au mois de décembre j'ai reçu une réponse négative de la FOVAHM à cause de la situation sanitaire liée au Covid-19. J'ai dû renoncer au terrain initial pour trouver une autre institution qui aurait potentiellement le même champ d'action. Après de nombreuses recherches, je me suis tourné vers un terrain en Suisse romande qui a pour mission de « permettre une activité dans le domaine agricole (maraîchage et paysagisme) et de valoriser au maximum les travailleurs par le développement de leurs compétences ». Cet imprévu a généré du retard dans la passation des entretiens. En annexe 9.1 *Terrain : FOVAHM*, vous trouverez la présentation que j'avais faite à l'origine. Je tiens à préciser que les paragraphes suivants ont aussi dû être modifiés en conséquence (échantillon, outils de récoltes de données, limites et éthique).

Finalement, j'ai pu avoir contact mi-janvier avec le gérant d'une entreprise sociale en Suisse romande. Nous avons pu nous entretenir par écrans interposés. Cet entretien informel à distance m'a permis d'établir un premier contact et de mieux connaître la fondation. Je n'ai fait ni de grilles d'entretien, ni d'enregistrements à ce stade.

J'avais prévu d'interviewer quatre personnes (2 professionnels et 2 personnes en situation de handicap). Cependant, pour des raisons logistiques et de sens liées au covid-19, le gérant de l'entreprise sociale m'a accordé deux interviews sur place avec une professionnelle du maraîchage et une personne avec des difficultés psychiques qui y travaille. J'ai donc dû repenser les grilles que j'avais établies pour la FOVAHM.

4.2 Terrain en Suisse romande retenu

Il s'agit d'une entreprise sociale de Suisse romande née au sein d'une fondation qui a environ une quarantaine d'années. Cette entreprise a pour but de se placer sur le premier marché du travail à travers le maraîchage et le paysagisme. Pour mon travail, j'ai ciblé le maraîchage. L'entreprise dispose de trois hectares avec le label BIO notamment. Elle prévoit de la vente directe, de la vente dans un petit commerce et obtient des contrats avec de grands restaurateurs pour l'approvisionnement. Cette entreprise sociale se donne pour mission de faire de l'intégration sociale par le biais du travail. Elle reçoit des subventions de l'État à hauteur de 45%.

Concernant les personnes qui travaillent directement avec les personnes en situation de handicap, il n'y a pas de professionnel-le-s du social pour accompagner les personnes avec des troubles psychiques, mais des professionnel-le-s du métier (maraîcher, jardinier, fleuriste, ...). Selon le gérant de l'entreprise sociale, ce sont donc des intervenants qui ont « la fibre sociale ». Nous pouvons comprendre par-là que la maraîchère interviewée dans ce mémoire n'a pas de formation en travail social. C'est une experte dans le domaine du maraîchage. À cela s'ajoute le fait qu'elle a envie de travailler avec des personnes vivant avec des difficultés psychiques et de les accompagner dans le travail au quotidien. Du côté des professionnel-le-s de l'entreprise, nous pouvons trouver des intervenant-e-s socioprofessionnel-le-s qui s'occupent du lien des utilisateurs·trices⁹ avec le travail (la ponctualité, l'administratif, la sécurité, ...). Il y a aussi des

⁹ Utilisateurs·trices ou employé·e-s auxiliaires = nom donné aux personnes avec des difficultés psychiques qui sont employées dans l'entreprise sociale

coordinateurs psycho-sociaux, qui font plutôt le lien au niveau du social. Par exemple s'il y a un problème avec les médicaments, le comportement, la vie en groupe, les éventuelles crises, ..., c'est eux qui vont donner des pistes d'action aux professionnel·le·s du terrain où directement venir sur place.

Pour ce qui est de la population accompagnée, il s'agit de personnes vivant avec des difficultés d'ordre psychique tels que des troubles du comportements, des troubles addictifs, des troubles schizophréniques, etc. Les personnes qui sont sous médicaments sont stabilisées. L'entreprise sociale ne fait pas du thérapeutique. Toute personne accueillie doit avoir entre 18 ans et l'âge de la retraite. Il y a des rentiers AI que l'entreprise nomme « utilisateurs » ou « employés auxiliaires » ainsi que des personnes qui attendent des mesures AI. L'entreprise nomme ces derniers « des personnes mandats ». Les rentiers AI sont sous contrat de travail, donc ils ont les trois mois d'essai, le droit aux vacances, les charges comme toute personne qui travaille en Suisse. Les utilisateurs·trices sont rémunéré·e·s pour leur travail selon un système de barème (entre env. CHF 200.- et env. CHF 700.-). On nous parle d'une participation.

Il faut savoir que l'entreprise offre 21 places au total : soit 3 paysagistes professionnel·le·s et 8 utilisateurs·trices, soit 3 maraîcher·ère·s professionnel·le·s et 13 utilisateurs·trices. Les utilisateurs·trices peuvent travailler à un taux maximum de 50 %, autrement dit 20h/semaine. S'ils n'arrivent pas à respecter les exigences minimales de l'entreprise (la présence au travail, la ponctualité, mais pas forcément le rendement), ils peuvent être redirigés vers des ateliers protégés.

Comme nous avons pu le constater, cette diversité est une richesse pour l'entreprise. En effet, on peut retrouver sur le terrain par exemple un ex-pdg d'une grande entreprise, une maraîchère, un ingénieur du paysage, un intervenant sociopédagogique, etc. Le travail de la terre réunit chaque personne.

4.3 Échantillon

Tout d'abord, il faut savoir que pour un tel travail écrit, il est impossible de contacter toutes les personnes avec des difficultés psychiques ayant une activité agricole ainsi que les professionnel·le·s qui les accompagnent. Pour ce faire, il va falloir choisir un échantillon de la population. Une fois analysé, ce dernier me permettra de généraliser la partie pour le tout. En d'autres termes, Pascal Lièvre (2006) définit dans son manuel d'initiation à la recherche en travail social, l'échantillon comme étant :

« Un groupe d'individus extrait d'une population donnée, sous certaines conditions, choisi de manière que les conclusions de l'étude qu'il subit puissent être généralisables à l'ensemble de la population mère : en particulier, il faut veiller à ce que toutes les situations possibles, dans lesquelles peuvent trouver les unités de la population mère, soient présentes dans l'échantillon » (Lièvre, 2006, p. 87).

Dans mon mémoire, la population mère est l'ensemble des personnes avec des difficultés psychiques ainsi que les personnes professionnelles qui les accompagnent. À priori, pour retenir une fraction de la population qui m'intéresse, j'aurais voulu procéder à un échantillonnage selon un choix raisonné, autrement dit un échantillonnage par quota. Cela signifie que j'aurais retenu les personnes selon des critères définis au préalable : l'âge et le sexe notamment. Étant donné la

situation sanitaire liée au covid-19, c'est le gérant de l'entreprise sociale qui a limité mes entretiens à une personne professionnelle du terrain et une personne avec des difficultés psychiques. Sur les quelques personnes présentes, j'ai choisi d'interviewer une personne avec des difficultés psychiques qui est employée depuis plusieurs années dans l'entreprise sociale au sein du secteur maraîchage. Pour ce qui est de la professionnelle de terrain, j'ai pu m'entretenir avec une maraîchère qui accompagne les utilisateurs·trices au quotidien dans les jardins. Au final, j'ai pu m'entretenir encore avec un ISP sur place avec une partie de ma grille d'entretiens et avec le gérant de manière informelle. Cet échantillon, très réduit mais divers, me permettra d'analyser les enjeux de l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole.

4.4 Outils de récolte de données

Une fois l'échantillon défini, j'ai dû choisir la méthode pour mener à bien mes entretiens avec les personnes qui travaillent.

Selon les définitions de Van Campenhoudt et Quivy (2011) dans le manuel de recherche en sciences sociales, j'ai fait de l'entretien semi-directif (semi-dirigé) mon outil principal de récolte de données. Il s'agit de poser des questions relativement ouvertes à l'interlocuteur, sans avoir le souci de respecter, ni un ordre donné, ni les formulations telles qu'elles ont été écrites. Cette méthode est pertinente pour laisser la place à l'interviewé. De ce fait, ce dernier peut répondre aux questions le plus naturellement possible et dans l'ordre qui lui convient. Ce côté semi-directif amène une ouverture que je n'ai pas retrouvé dans l'enquête par questionnaire. Comme le disent Van Campenhoudt et Quivy (2011), cette souplesse dans la méthode permet « de récolter les témoignages et les interprétations des interlocuteurs en respectant leurs propres cadres de références : leur langage et leurs catégories mentales » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 175).

Je dois dire que j'ai longtemps hésité entre l'entretien semi-directif et l'entretien centré, connu aussi sous le nom de focus groupe ou *focused interview*. J'ai finalement laissé de côté l'entretien centré, car je ne le trouvais pas adapté, ni à des personnes avec des difficultés psychiques, ni à l'objectif de mon travail puisque cet outil est conçu spécialement afin « d'analyser l'impact d'un événement ou d'une expérience précise sur ceux qui y ont assisté ou participé ; d'où son nom » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 174).

De plus, j'ai eu l'opportunité de m'entretenir de manière informelle avec le gérant de l'entreprise sociale, ce qui a donné lieu à la description de mon terrain de recherche au chapitre 4.2 *Terrain en Suisse romande retenu*.

Sur place, j'ai aussi eu l'occasion de faire de l'observation active avec des croquis durant une visite des jardins. Cette observation s'est faite de manière informelle et non prévue au départ. Bien que je n'aie pas utilisé la méthode d'observation standard, cette opportunité m'a permis de récolter des informations complémentaires en vue de l'analyse. Je n'ai donc pas développé dans ce chapitre la méthodologie d'observation. Vous trouverez les croquis en annexe 9.2 *Observation sur le terrain en Suisse romande*.

4.5 Limites

Comme tout travail, il en ressort des limites. Quelles sont celles de l'échantillonnage et de l'outil de récolte de données ?

Selon moi, l'échantillonnage laisse place à une plus grande subjectivité de la part du chercheur et ne permet pas une grande précision lors des résultats de l'analyse. Dans son manuel d'initiation à la recherche en travail social, Lièvre (2006) ajoute que si les critères de l'échantillonnage ne sont pas pertinents, ce dernier n'est pas représentatif, ce qui implique une image faussée de la réalité.

Passons à l'outil de récolte de données. L'entretien semi-directif a une première limite concernant le chercheur. Van Campenhoudt et Quivy (2011) nous disent que la souplesse de la méthode peut faire peur à ceux qui ont l'habitude de travailler avec des directives techniques précises, voire à l'inverse, de donner la possibilité au chercheur de communiquer comme bon lui semble sans aucune rigueur. De plus, « contrairement aux enquêtes par questionnaire par exemple, les éléments d'information et de réflexion recueillis par la méthode de l'entretien ne se présentent pas d'emblée sous une forme qui appelle un mode d'analyse particulier. Ici, plus qu'ailleurs peut-être, les méthodes de recueil et d'analyse des informations doivent être choisies et conçues conjointement » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 176).

Selon moi, ce type d'entretien montre aussi ses limites vis-à-vis de la population interviewée. Dans mon cas, c'est le fait d'interviewer des personnes avec des difficultés psychiques. En effet, l'utilisation de questions ouvertes n'aide pas à la compréhension et le sujet pourrait se sentir délaissé.

Finalement, l'analyse d'un tel entretien peut aussi être une limite à la recherche puisque Van Campenhoudt et Quivy (2011) nous rapportent que le chercheur doit être attentif au fait que le cadre, la relation d'échange ainsi que la manière de poser les questions peuvent conduire le sujet à répondre de telle ou telle manière. Les résultats ne seraient donc pas objectifs.

4.6 Analyse de contenu

Selon Bardin (2013) l'analyse de contenu est une méthode tout à fait adaptée à la transcription d'entretiens semi-directifs. Toute la méthodologie qui suit est tirée de son ouvrage. Après avoir mené les entretiens semi-directifs, j'ai commencé par préparer mon matériel en retranscrivant tel quel les différents entretiens enregistrés à l'aide d'un smartphone. Dans un deuxième temps, j'ai effectué un *codage*. C'est-à-dire que j'ai découpé les retranscriptions en *unités d'enregistrement* à l'aide de mots-clés. J'ai choisi de faire ce découpage de manière sémantique pour y ressortir des thèmes (activation, travail, inclusion) ainsi que des sous-thèmes (occupation, réalisation de soi, autonomie, ...). Par la suite, j'ai *catégorisé* en utilisant des couleurs. Autrement dit, j'ai classé le contenu des entretiens dans les différentes thématiques. Pour terminer, j'ai repris chaque hypothèse pour les discuter en fonction des éléments qui ressortent des entretiens. C'est ce que Bardin (2013) appelle : *inférer*. Tout d'abord, je suis resté factuel, puis j'ai apporté mon avis personnel pour en faire mon analyse. Le but étant de chercher à comprendre et de reformuler les éléments qui m'ont interpellé. Cette démarche d'analyse m'a permis de vérifier mes trois hypothèses. À savoir :

1. Les bénéficiaires, qui sont engagé·e·s dans une entreprise sociale, ne travaillent pas au sens de la définition du travail (Méda, 2018).
2. Le fait d'engager un·e bénéficiaire est une négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et compétences de la personne.
3. Le travail intégré dans une entreprise est bénéfique pour des bénéficiaires, puisqu'il accroît leur autonomie et leur épanouissement.

4.7 Éthique

J'ai pris le Code d'éthique de la recherche du Groupe romand de coordination Travail de Bachelor (2008), points par points, afin de discuter ses principes qui ont montré les précautions que j'ai dû prendre dans mon travail de recherche.

1. Respect des droits fondamentaux de la personne

Dans ma recherche il est primordial de respecter les droits fondamentaux des adultes avec des difficultés psychiques. Comment oser prétendre à l'inclusion de la personne alors même que ses droits fondamentaux ne sont pas respectés ? C'est impensable.

2. Appréciation et limitation des risques

Comme toutes recherches, je dois éviter de nuire à une personne ou une institution. Étant donné que je cherche à savoir quels sont les enjeux de l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques, je dois faire attention à ne pas discréditer ce que fait l'entreprise sociale ou l'institution qui est derrière. En cherchant les enjeux, je serai automatiquement confronté à des aspects positifs et négatifs. En tant que chercheur, je décide de ne pas prendre position ni dans la promotion ni dans la dépréciation de l'institution.

3. Consentement libre et éclairé du sujet partenaire de la recherche

Puisque je vais impliquer activement dans ma recherche des personnes avec des difficultés psychiques, je suis rendu attentif à ce qu'il y ait un consentement libre et éclairé de leur part. Afin que le consentement soit éclairé, je vais veiller à ce que le vocabulaire soit accessible et adapté à la personne interviewée. Il me faudra être attentif à ce que la personne ait très bien compris à quoi elle s'engage en participant à la recherche. Pour ce faire, je vais passer par les professionnel·le·s qui pourront présenter la recherche d'une manière adéquate aux personnes qu'ils accompagnent. Ainsi, grâce à la déontologie du travail social, nous aurons une garantie qu'il y aura un accord libre et éclairé.

4. Respect de la sphère privée

Je vais travailler avec une entreprise sociale où il y a des activités agricoles. L'anonymat sera garanti. Afin de respecter la sphère privée des personnes que j'interviewe, j'anonymiserai les résultats de manière qu'aucun élément ne permette d'identifier les personnes que j'ai interviewées.

5. Utilisation des informations

Je m'engage à n'utiliser le contenu recueilli que dans le seul but de ma recherche. Je suis d'ailleurs rendu attentif au fait que les informations personnelles des personnes avec des difficultés psychiques ne seront en aucun cas divulguées à des tiers sans leur consentement explicite. Il en va de même pour l'autorité dont elles dépendent.

6. Restitution des résultats de la recherche

Avant la récolte de données, je vais convenir avec l'entreprise sociale des modalités de restitution des données.

7. Responsabilité personnelle et solidarité collective

En tant qu'étudiant responsable du bon déroulement de mes recherches de terrain, des données récoltées ainsi que de la rédaction de mon mémoire, je me dois d'être concerné sur le plan éthique.

5 Résultats et analyse de données

Pour commencer, je vais vous décrire comment s'est déroulé ma journée d'entretiens sur place. Après avoir été accueilli dans le domaine agricole par le gérant de l'entreprise sociale, j'ai eu l'occasion de rencontrer quelques utilisateurs·trices qui mettaient en bottes des oignons. Ils étaient accompagnés par une maraîchère. Dans un premier temps, je me suis proposé pour travailler avec eux un moment. C'était l'occasion pour moi de voir en quoi consiste le travail là-bas et de faire connaissance avec les employé·e·s auxiliaires. J'ai pu mener un entretien avec une personne avec des difficultés psychiques directement au milieu des jardins. En parlant ci-dessus d'utilisateur·trices ou d'employé·e·s auxiliaires, je tiens à préciser que je reprends les mots utilisés par le gérant ou les professionnel·le·s du terrain. Pour la partie analyse de ce travail, j'ai décidé d'utiliser ces termes afin de respecter la terminologie utilisée par le terrain. Selon moi, il va de soi que nous pouvons regrouper ces différents vocables sous le terme de *bénéficiaires*. Dans un deuxième temps sur le terrain, le gérant recevait de l'AI, une personne avec des difficultés psychiques pour faire une visite du domaine agricole. C'est une manière de voir la personne avant de l'engager. Le gérant m'a donc proposé de faire la visite avec eux. Durant la présentation, j'ai pris des notes sous forme de croquis pour me représenter l'ensemble du domaine agricole. Vous trouverez les croquis en annexe : 9.2 *Observation sur le terrain*.

Après cette brève description, je vais vous présenter mes résultats de recherche en discutant une hypothèse après l'autre.

5.1 Hypothèse 1

Ma première hypothèse est formulée ainsi : « Les bénéficiaires, qui sont engagées dans une entreprise sociale, ne travaillent pas au sens de la définition du travail (Méda, 2018) ».

Pour pouvoir parler de travail, nous avons vu avec Méda (2018) que trois conditions doivent être réunies : une visée productive, un revenu et un contrat. Nous allons pouvoir ainsi déterminer si les personnes avec des difficultés psychiques travaillent ou non dans l'entreprise sociale au sens où l'entend Méda (2018).

5.1.1 Des personnes avec des difficultés psychiques employées pour la production

En observant sur le terrain les nombreuses serres où sont plantés les légumes, je me suis mieux rendu compte du travail annuel à fournir. Il s'agit de 30 tonnes de légumes par an et de grands restaurateurs notamment attendent un service de qualité. Ceci me ramène au paradigme d'activation de Rosenstein (2020), car il y a une volonté de participer grandement sur le premier marché du travail. Pour rappel, le paradigme d'activation est guidé par un impératif économique, la personne doit s'adapter à l'environnement. L'activation a pour objectif de contenir les dépenses.

En général les personnes interviewées s'accordent sur le fait que les travaux de maraîchage dans cette entreprise sociale sont réalisés dans un but productif. Certes il faut produire, mais nous

pouvons remarquer que Marie¹⁰ et Elisabeth¹¹ évoquent toutes les deux l'importance de la qualité avant la quantité.

En effet, Marie pense que le travail bien fait est l'attente principale des professionnel·le·s à son égard. Pour Elisabeth la professionnelle de terrain, l'attente qu'elle a envers les utilisateurs·trices¹² « va commencer par le qualitatif en premier ». Nous pouvons le ressentir aussi dans sa manière de l'expliquer aux personnes qu'elle accompagne : « les gens ne viennent pas acheter vos légumes parce que vous avez des maladies psychiques et parce que nous sommes une fondation. Ils viennent parce que ce sont des légumes de qualité ».

De plus, les professionnel·le·s s'entendent sur le fait de devoir chercher un équilibre d'une certaine manière entre le rendement et le bien-être de la personne. Elisabeth, la maraîchère pense que l'entreprise ne demande pas aux personnes avec des difficultés psychiques la productivité en premier lieu. Elle aurait envie de dire que oui effectivement, il y a une visée productive. Pour Elisabeth, il n'est pas envisageable d'assumer la charge de travail journalière à 3 professionnel·le·s, si les 18 utilisateurs·trices décident de ne pas venir un jour. En effet, « si tous [les utilisateurs·trices] venaient en disant aujourd'hui j'ai envie, aujourd'hui je n'ai pas envie, il serait difficile pour nous et ça ne serait juste pas possible, je pense physiquement ». Mais selon elle, il est de la responsabilité des professionnel·le·s du terrain d'amener les utilisateurs·trices à respecter les délais et venir travailler afin que les livraisons soient effectuées à temps. Nous pouvons comprendre que la visée productive fait partie de l'entreprise sans qu'elle soit placée au premier plan. L'intervenant socio pédagogique (ISP) quant à lui, trouve que la question d'une visée productive est au cœur du débat actuel. Comment tenir entre « le côté chiffre d'affaires » et « ce qu'ils appellent la bienveillance, parce que les personnes doivent se sentir bien ». Pour lui, les professionnel·le·s du terrain sont là pour soutenir les utilisateurs·trices si ça ne va pas et veiller à leur bien-être, « mais il faut qu'il y ait quand même du rendement ». L'ISP ajoute : « Donc ça ne peut pas être juste une activité d'occupation ». Par ce discours, nous comprenons que les personnes avec des difficultés psychiques ne font pas simplement des travaux occupationnels en atelier.

Concrètement au quotidien, l'ISP me confie que les personnes avec des difficultés psychiques sont sensibilisées au but de l'entreprise, qui est de vendre. Les professionnel·le·s du terrain leurs disent, par exemple, qu'il faut mettre en bottes un certain nombre d'oignons s'ils arrivent. Lorsqu'ils augmentent le rendement, les professionnel·le·s les félicitent et les valorisent en disant que l'entreprise grâce à eux, a pu augmenter l'offre pour répondre à la demande du marché. Selon l'ISP, il est difficile de trouver un équilibre adéquat entre la bienveillance envers la personne et le rendement à tenir au niveau de la production.

Finalement, nous pouvons remarquer que la production est une visée de l'entreprise sociale dans le secteur maraîchage, mais qu'elle n'est pas l'objectif principal. À entendre les différent·e·s interviewé·e·s, nous pouvons comprendre que l'entreprise cherche un équilibre entre la production et un accompagnement adapté à la personne vivant avec des troubles psychiques. En effet, le gérant à son tour me rappelle que la mission de leur entreprise sociale est, avant toute chose, de « permettre une activité dans le domaine et de valoriser au maximum les travailleurs par le développement de leurs compétences ». À ma grande surprise, rien n'est stipulé à propos d'une quelconque visée

¹⁰ Nom d'emprunt pour la personne avec des difficultés psychiques

¹¹ Nom d'emprunt pour la maraîchère

productive. Je pense que c'est pour mettre l'accent sur l'intégration sociale par le biais du travail avant le rendement de l'entreprise.

5.1.2 Un salaire réduit pour la main d'œuvre

Le deuxième élément que Méda évoque pour parler de travail est le revenu. Tous se mettent d'accord sur le fait que les personnes avec des difficultés psychiques reçoivent un salaire chaque fin de mois pour le travail fourni au sein de l'entreprise. L'ISP précise la nature de cette somme sans donner de chiffres : « ils touchent un petit quelque chose chaque fin de mois ».

En effet, grâce à l'entretien avec Elisabeth, nous pouvons comprendre qu'un système de barème salarial est mis en place en fonction du taux de travail et des situations de chacun. La maraîchère nous donne quelques exemples à ce propos. Si une personne est ponctuelle et ne présente que peu d'absence au travail, elle peut augmenter son taux de travail et de ce fait passer à un barème supérieur. À contrario, il se peut qu'une personne ne souhaite pas changer de barème avec raison. Elisabeth nous rapporte aussi que des personnes avec des difficultés psychiques souhaitent changer de barème simplement pour avoir un meilleur revenu. Dans ce cas, le-la professionnel-le requestionne l'utilisateur-trice sur ce qui est le plus important en venant travailler.

Finalement, nous comprenons que les revenus sont faibles et que les personnes doivent fournir un certain rendement. De là, nous pouvons dire que l'argent peut être une motivation à propos du travail pour des personnes avec des difficultés psychiques. De plus, l'étude de Lindsay (2011) a montré que le travail apporte une reconnaissance sociale à travers notamment le salaire. Il faut aussi rappeler selon Rosenstein (2020) qu'un paradigme d'activation est né en Suisse pour pallier l'accroissement des dépenses internationales.

5.1.3 Un employé avec des droits et des devoirs

Le troisième élément évoqué par Méda est le contrat. Les deux professionnel-le-s du terrain relèvent le fait que lorsqu'une personne avec des difficultés psychiques vient pour travailler au jardin, un contrat est signé automatiquement. Elisabeth ajoute : que la personne signe un contrat comme tout autre employé et donc est soumise à des droits et des devoirs. Il s'agit de respecter le cadre de l'entreprise, par exemple « c'est respecter les horaires, fournir des certificats médicaux si besoin, prévenir en cas de retard voire d'absence au travail, ... ». Nous pouvons retrouver ces éléments dans les textes de lois suisses comme le Code des obligations (art. 319 al. 1 et 2 CO). Il définit le contrat de travail comme un acte signé entre un employé et son employeur. Le contrat définit entre autres la période de travail, les heures et le salaire.

L'intervenant socio pédagogique apporte des précisions sur la nature du contrat. Il nous dit que celui-ci est signé par trois parties : la personne avec des difficultés psychiques, un coordinateur psychosocial et un intervenant socio pédagogique. Une fois le contrat signé, des plans d'intervention sont mis en place pour qu'il y ait un véritable suivi pédagogique dans les mesures de réinsertion. Dans ces mesures, il y a trois grandes étapes¹³ : l'entraînement à l'endurance où il n'y a pas encore d'exigence de rendement. Puis, un entraînement progressif afin que la personne acquière une capacité de travail à 50%. On évoque ici pour la première fois la notion de productivité. En dernier lieu, il y a le travail de transition qui est en fait un maintien des acquis,

¹³ Tiré d'un document fourni par l'entreprise sociale sur les mesures de réinsertion (cf. annexe C)

voire une progression en attendant une mesure professionnelle ou un stage/emploi sur le premier marché du travail.

En définitive, peu importe où la personne se situe dans le processus de réinsertion, elle a des droits et des devoirs comme tout employé qui a signé un contrat. Nous voyons à présent que les personnes avec des difficultés psychiques qui travaillent dans cette entreprise sociale sont sous contrat, qu'elles reçoivent un revenu et qu'elles sont rendues attentives à une visée productive. Ceci me permet de dire que ces personnes travaillent au sens de la définition de Méda (2018). Ensuite pour donner quelques précisions sur la classification du travail et de l'activité, il faut relever ici que nous sommes bien dans une activité productive et une activité rémunérée. Comme l'a si bien dit l'ISP, ça ne peut pas être simplement une activité occupationnelle. Nous pouvons donc distinguer ce travail en entreprise sociale des différentes activités ou occupations rémunérées dispensées en atelier protégé et en institution. Ma première hypothèse qui disait que les bénéficiaires engagés dans une entreprise sociale ne travaillent pas au sens de la définition du travail de Méda (2018) est donc infirmée.

5.2 Hypothèse 2

L'hypothèse deux est formulée comme ceci : « Le fait d'engager un·e bénéficiaire est une négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et compétences de la personne ».

À présent, nous allons nous intéresser aux différentes adaptations qui sont faites ou non du côté de l'entreprise et de la personne avec des difficultés psychiques. Comme nous avons pu le vérifier dans la première hypothèse, l'entreprise sociale joue un rôle sur le premier marché du travail. Elle a donc besoin que les utilisateurs·trices soient présent·e·s, motivé·e·s, productifs·ves, etc.

5.2.1 L'entreprise sociale s'adapte aux bénéficiaires

De manière générale, les professionnel·le·s s'accordent sur le fait que l'entreprise s'adapte aux bénéficiaires dans la mesure de ses moyens. Elle fait en sorte que les personnes avec des difficultés psychiques puissent avancer dans leur travail et se sentir bien. Cependant, il est évident qu'il y a un cadre à respecter et que des contraintes apparaissent en conséquence. Voici un premier exemple d'adaptation au sein de l'entreprise. Lors de ma visite des jardins, j'ai appris que l'arrosage de certaines serres pouvait être contrôlé par un smartphone. Je vois là une adaptation de l'environnement en faveur des utilisateurs·trices. En effet, le gérant me dit que cette automatisation a été mise en place pour un meilleur accompagnement à la personne. Le temps que les utilisateurs·trices ne passent pas à arroser est du temps que les professionnel·le·s peuvent prendre pour un accompagnement individualisé avec eux.

Je continue avec un exemple d'adaptation des professionnel·le·s sur le terrain. Elisabeth me confie en entretien que si les personnes avec des difficultés psychiques ne sont pas bien et qu'elles ne sont ni capables de venir, ni de téléphoner, les professionnel·le·s leurs demandent d'envoyer un message. La gestion des absences est donc adaptée aux personnes en fonction d'une situation précise. Selon elle, le but est « de trouver ce qui va être le plus confortable pour les personnes avec des difficultés psychiques, afin qu'elles entrent dans ce cadre, qu'elles répondent aux attentes de l'entreprise, mais qu'elles ne soient pas mises en difficulté. » Elle ajoute qu'il est compliqué de

s'adapter et que selon les obligations liées au cadre de l'entreprise, une adaptation n'est pas toujours envisageable comme nous le verrons plus loin.

Il va de soi que les personnes avec des difficultés psychiques ont des besoins particuliers selon leur situation propre. Elisabeth nous donne l'exemple d'un homme sourd-muet qui a besoin de travailler le physique ainsi que d'avoir des moments seul car l'interaction en groupe est difficile pour lui. De ce fait, des travaux physiques et qui peuvent se réaliser seul lui sont proposés. Les professionnel·le·s peuvent ainsi remarquer qu'il est très autonome dans son travail. Elisabeth illustre ses propos avec un autre exemple. Il s'agit d'une personne qui aurait besoin d'être seule, car elle supporte difficilement le bruit. En effet, il serait difficile pour elle de travailler en groupe avec des collègues qui parlent très fort ou qui écoutent de la musique. Elisabeth explique donc à la personne que des plages de solitude pourront être aménagées tout en verbalisant que ça ne pourra pas être possible tout le temps. La professionnelle du terrain ajoute qu'il est important que la personne puisse verbaliser son état d'esprit. En effet, si un jour elle ne se sent pas de prendre sur elle le bruit en travaillant en groupe et qu'elle le signale, les professionnel·le·s du terrain pourront tout de même mettre en place des aménagements afin que la personne se sente bien.

En reprenant les écrits d'Emilie Rosenstein (2020), ces premiers exemples montrent un certain « engagement et un effort d'adaptation portés par la collectivité pour supprimer les barrières aussi bien matérielles que symboliques auxquelles [les personnes en situation de handicap] sont confrontées » (Rosenstein, 2020, p. 2). Selon moi, il s'agit là du concept d'inclusion sociale conscientisé ou non par les différents professionnel·le·s. Je rappelle, que dans ce travail, nous nous sommes mis d'accord sur la définition de l'inclusion sociale pour dire que chaque individu reçoit dans un souci d'équité et selon son besoin.

En effet, pour Elisabeth il s'agit de respecter, les intérêts, les besoins et les envies des personnes avec des difficultés psychiques. L'ISP précise que même s'il faut travailler et être productif, les professionnel·le·s vont adapter leur manière d'être aux difficultés psychiques des utilisateurs·trices. Il nous donne à son tour quelques exemples :

« Il y a des personnes qui se vexent quand on leur dit comment il faut faire les choses, il faut donc veiller à la manière. Avec une personne on pourrait être cash et avec une autre, il faudrait plutôt être doux et très calme. ... Avec certaines personnes au travail il n'y a pas besoin de leur montrer comment faire, tandis qu'à d'autres il faudra peut-être montrer cinq, dix fois. On répétera dix fois, jusqu'à ce que la personne comprenne. Donc, on s'adapte à la personne. »

Nous pouvons voir que l'entreprise sociale a un cadre à respecter, notamment au niveau de la production, afin de ne pas décevoir sa clientèle. Elle s'adapte tout de même à la personne avec des difficultés psychiques dans la mesure de ses moyens.

Cependant, Elisabeth nous témoigne que des personnes ne sont parfois pas capables de changements. Selon elle, les professionnel·le·s ne peuvent donc rien faire. Dans cette vision qui peut sembler sans issue, nous allons voir ci-après que les professionnel·le·s du terrain ont une solution extérieure pour ne pas laisser une personne seule avec ses problèmes.

Elisabeth m'explique dans son entretien que lorsque des personnes ne vont pas bien pour diverses raisons et que des changements se remarquent dans leur manière de travailler, les professionnel·le·s

du terrain sollicite une aide extérieure. Elle nous dit : « À ce moment-là, nous passons le relais aux coordinateurs psycho-social, en disant que l'on a observé ceci. Puisque nous les voyons effectivement tous les jours normalement, nous avons cette régularité. Après nous passons le relais et puis c'est eux qui vont chercher ce qu'il se passe, pourquoi et comment ». Ensuite, la personne avec des difficultés psychiques revient avec, soit des clés de compréhension, soit des pistes d'action. Dans ce cas « nous essayons de mettre quelque chose en place pour que la personne se sente le plus confortable possible », nous exprime-t-elle. L'ISP ajoute que « le professionnel du terrain n'a pas forcément le temps, donc le coordinateur psychosocial va intervenir auprès de l'utilisateur ». Son rôle est de permettre des réajustements ou de retrouver un équilibre pour le bien-être de la personne au travail. Je trouve intéressant que les limites et les rôles de chacun soient bien définis. Les professionnel-le-s du terrain peuvent observer au quotidien ce qu'il se passe sur le terrain mais ne sont pas formés en travail social et ne sont pas habilités non plus à être psychologues. Je me questionne donc sur les fonctions des professionnel-le-s. Selon moi, cette manière de faire permet de continuer le travail avec le reste du groupe et de pouvoir assumer la visée productive du travail. Quels seraient les avantages et les inconvénients d'avoir des maîtres socioprofessionnel-le-s formé-e-s en travail social à la place des professionnel-le-s du terrain comme ici ?

Finalement, nous pouvons voir que l'entreprise essaye d'adapter son environnement et que les professionnel-le-s agencent leur accompagnement dans la mesure du possible. Grâce aux propos de Rosenstein (2020), nous pouvons affirmer ici que l'entreprise sociale tend vers le paradigme de l'inclusion sociale. De plus, le cadre de l'entreprise sera toujours respecté, ce qui peut amener à des éventuelles négociations avec les bénéficiaires. Dans certains cas, il n'y a pas d'adaptation possible et le système atteint ses limites.

5.2.2 Les limites du système

Nous avons pu voir que l'entreprise sociale adapte un maximum son environnement et l'accompagnement des professionnel-le-s à la personne avec des difficultés psychiques. Cependant, il y a des adaptations qui ne peuvent pas avoir lieu à cause du respect du cadre de l'entreprise. Voici donc quelques limites du système.

Lors de ma visite des jardins, j'ai pu relever une adaptation que l'entreprise sociale ne fait pas pour le moment. Une personne qui fait des crises d'épilepsies, par exemple, ne peut pas venir travailler dans cette entreprise, car sa sécurité est mise à mal. D'une part, il y a des outils dangereux qui sont utilisés dans le maraîchage. Si la personne vient à faire une crise d'épilepsie durant le travail, il y a donc de grands risques de blessures pour elle-même ou ses collègues. D'autre part, les différents terrains accidentés et les pieux qui sortent de terre par exemple constituent un danger notable pour la personne. Tous ces exemples que me cite le gérant font que l'entreprise sociale ne peut pas se permettre d'engager n'importe qui dans le travail aux jardins. De ce fait, nous pouvons dire qu'elle n'adapte pas complètement son environnement en fonction des personnes avec des difficultés psychiques. En parlant d'embauche, je repense aux écrits de Rémy Leblanc (2013) qui présentent le processus d'insertion des personnes en situation de handicap dans des entreprises en France comme quasi similaire au processus d'insertion classique. Avec ce que j'ai pu analyser sur le terrain, je pense donc que le processus d'insertion professionnelle en Suisse pour des personnes avec des difficultés est quasiment similaire au processus classique. Autrement dit, la personne doit

correspondre à certains critères pour être admise dans l'entreprise sociale. Ces éléments illustrent bien l'approche sélective du paradigme de l'activation que nous avons pu lire chez Rosenstein (2020).

Un autre exemple d'inadaptation du contexte serait les tâches à responsabilité ou qui demande des connaissances précises. Elisabeth relève qu'une personne qui ne sait pas tailler n'effectuera tout simplement pas cette tâche au risque d'impacter le résultat de la culture. Dans le même sens, la maraîchère met en avant le fait que les personnes avec des difficultés psychiques peuvent être très autonomes à un moment donné et que durant la même journée tout peut basculer et qu'elles n'arrivent plus à réaliser leur tâche. La maraîchère relève aussi des limites dans l'accompagnement en disant : « quand il y a des choses qui ne jouent plus, plutôt que de se dire que c'est la personne qui ne va pas, c'est toujours revenir à dire est-ce que le lieu est adapté en fait ? ».

Pour elle, la mission de l'entreprise c'est que le travail soit une source d'épanouissement et de bien-être pour les personnes avec des difficultés psychiques. Donc le lieu est certainement inadapté si c'est tout le contraire qui se produit chez la personne. Pour illustrer ceci, Elisabeth nous donne l'exemple d'une personne qui enchaînait les certificats médicaux. Cette personne avait pris conscience de l'importance d'être au travail et du bien-être que ça lui procurait. Néanmoins, cette prise de conscience était source de stress, car la personne ne pouvait pas venir au travail et elle multipliait les certificats médicaux. Du point de vue des professionnel-le-s, Elisabeth nous témoigne : « c'est devenu chronophage parce que nous passions beaucoup de temps à courir après ces certificats et après il y a des gens qui avaient l'impression d'être abandonné dans leur vie privée, mais en fait ce n'est pas notre rôle ». C'est dans ces situations que les professionnel-le-s du secteur maraîchage peuvent se demander « quel est le rôle de l'entreprise sociale ? », « quel est le rôle du psychosocial ? ».

Elisabeth se rend compte dans l'exemple cité ci-dessus que la personne subit une grande pression de l'entreprise et que ce n'est pas le but recherché. Pour elle, les personnes avec des difficultés psychiques ont choisi de venir travailler là, par conséquent elles doivent pouvoir se sentir bien. Elle termine en disant : « Si c'est plus de contraintes qu'autre chose, où est le sens ? Donc plutôt que de se sentir coupable et nous, et eux, on coupe, on repose juste le cadre : est-ce que c'est toujours ce qui est demandé ? Qu'est-ce que vous attendez de ceci ? Est-ce que c'est positif et pour les uns et pour les autres ? ». Certes, ces exemples illustrent les limites du système. L'entreprise sociale ne peut pas tout le temps adapter son environnement. Néanmoins, nous pouvons constater que dans tous les cas, le bien-être de la personne est mis en avant. En effet, l'entreprise doit mettre fin parfois à des contrats, mais pour le bien des deux parties. Par ces deux premiers sous-chapitres, nous pouvons constater que l'entreprise a des besoins. Elle s'adapte à la personne et ce n'est pas toujours possible. D'un autre côté, les personnes avec des difficultés psychiques doivent à leur tour s'adapter à leur environnement. Elles ont des aspirations et des compétences. Nous allons voir comment l'entreprise sociale peut négocier ses besoins avec les aspirations et les compétences de la personne avec des difficultés psychiques.

5.2.3 Et les aspirations de la personne dans tout ça ?

De manière générale dans les différents entretiens, il ressort que les personnes avec des difficultés psychiques arrivent dans l'entreprise sociale avec des demandes et des attentes particulières. Elles ont des besoins, des envies, des intérêts. En effet, Elisabeth nous dit que chaque personne arrive avec une demande comme : « j'aimerais apprendre à être à l'heure tout le temps ». Dans ce cas, c'est un objectif tout à fait quantifiable qui peut se travailler sur une période donnée. Toutefois, des

bénéficiaires viennent avec des demandes très vastes ou irréalisables. Dans ce cas, il y a une négociation des objectifs avec la personne. Selon la maraîchère, ce n'est pas aux professionnel·le·s de dire si c'est un objectif réalisable ou non. « Mais du coup, nous allons avoir tendance à raccourcir la date butoir, car nous savons que ce sera difficile à atteindre, donc nous n'allons pas forcément étendre l'objectif sur des mois », précise-t-elle.

Ce qui est intéressant ensuite dans l'entretien avec la personne avec des difficultés psychiques, c'est qu'elle nous dit avoir choisi le secteur maraîchage. Marie travaillait dans une usine auparavant. Elle voulait travailler la terre et être en contact direct avec la nature, ce qui l'a poussée à ce choix. De plus, Marie me parle d'un projet personnel qu'elle mène au sein de l'entreprise sociale. Cette année, elle a choisi de faire un compte rendu sur les haricots coco par exemple, donc en plus du travail productif pour l'entreprise, elle doit consacrer du temps pour son projet. Marie ajoute que c'est elle qui a choisi le sujet du projet et qu'elle est accompagnée pour le mener à bien. La maraîchère complète en disant que des projets sont choisis chaque année en fonction de l'intérêt des personnes et des possibilités, mais « peuvent être reportés, avortés ou repoussés, ... c'est toujours à la demande de la personne finalement ».

Nous pouvons constater que l'entreprise prend en considération les aspirations de la personne. Elle négocie ses besoins de productivité et de rigueur professionnelle avec les aspirations des personnes à apprendre, à faire des expériences, à prendre du plaisir etc. Dans un second temps, l'entreprise propose aux personnes avec des difficultés psychiques de choisir un projet par année. De ce fait, elles peuvent mettre en avant leurs aspirations, leurs besoins et leurs intérêts dans des domaines très précis. Et l'entreprise adapte de son côté son cadre. Nous pouvons dire que le fait d'engager un·e bénéficiaire est une négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations de la personne. Qu'en est-il des compétences ? Est-ce que l'entreprise prend en considération les compétences de la personne avec des difficultés psychiques ?

5.2.4 Mettre en avant les compétences de la personne

Globalement, les compétences de la personne sont souvent évoquées dans les entretiens. En effet, les professionnel·le·s regardent quelles sont les capacités de la personne dans le travail et où se situent leurs facilités. Elisabeth, la maraîchère nous donne l'exemple d'une personne qui aurait plus de facilité avec le semis. Cette dernière sera donc plus autonome lors des différentes périodes d'ensemencement. Elisabeth attire l'attention sur le fait que l'accompagnement sera différent selon que les personnes viennent d'arriver ou non et si elles connaissent le vocabulaire horticole ou non. Elle conclut en disant : « Oui, je trouve que c'est beaucoup plus facile du coup, parce qu'en allant sur les compétences des gens, tu ne les mets pas en échec. ... C'est valorisant et nous ne sommes pas tous doué pour les mêmes choses. C'est ce qui fait la richesse de l'équipe ».

Nous venons de voir au chapitre précédent que dans l'inclusion sociale chaque individu reçoit dans un souci d'équité et selon son besoin. À présent, le fait de mettre en avant les compétences de la personne démontre que la participation au travail est la clé de voûte de l'inclusion sociale. En effet, nous nous sommes mis d'accord dans la définition de l'inclusion sociale qu'il s'agit de donner un maximum d'autonomie aux personnes en situation de handicap en mettant en avant leurs compétences.

En parlant des compétences, il faut aussi évoquer les difficultés psychiques des personnes, car elles amènent quelques complications pour les professionnel·le·s. Certaines personnes n'arrivent pas à exécuter une tâche par manque de confiance en elles ou tout simplement car elles ne comprennent

pas les consignes, ce qui va les bloquer dans le travail. L'adaptation en fonction de leurs difficultés n'est pas toujours évidente. C'est ce que la maraîchère nous illustre par l'exemple suivant : « la personne faisait incroyablement bien son travail, donc du coup tu pars du principe qu'elle sait faire. En fait, ce jour-là, quand tu reviens, ce n'est pas le cas. Pourtant, elle l'a fait la veille ». Elle en tire donc la conclusion suivante : « Il ne faut rien prendre pour acquis ». Cet exemple illustre le fait que l'entreprise sociale doit aussi négocier ses besoins avec les compétences des personnes. Qui dit compétence dit aussi difficulté.

Le fait que les professionnel·le·s du terrain apprennent à connaître les personnes avec le temps permet de mieux cerner leurs difficultés ainsi que les périodes plus critiques au travail. Elisabeth me raconte, par exemple, que les changements dans le travail sont des indicateurs que la personne ne va très certainement pas bien. Lorsqu'une personne a les compétences pour une certaine tâche et que durant une période ce n'est pas le cas, le·la professionnel·le cherche à comprendre les causes. La maraîchère se pose par exemple les questions suivantes : « Est-ce qu'il y a un changement au travail ? Est-ce qu'il y a un changement dans la médication ? Est-ce qu'il y a un événement en ce moment dans la vie privée ? ».

En résumé, nous pouvons remarquer que non seulement les professionnel·le·s prennent en considération les compétences des personnes, mais qu'ils-elles les mettent en avant pour valoriser les personnes avec des difficultés psychiques dans leur travail. Ceci amène le·la bénéficiaire à une certaine autonomie. De plus, les professionnel·le·s ont une fonction de détection de l'état de santé des bénéficiaires en observant les compétences et les difficultés des personnes au quotidien. Selon moi, ceci apporte un plus à l'accompagnement et permettrait, le cas échéant, de passer le témoin aux coordinateurs du psychosocial comme nous l'avons vu au chapitre : *5.1.9 L'entreprise sociale s'adapte aux bénéficiaires*. Ces divers éléments me permettent de dire que nous sommes assurément au cœur de l'inclusion sociale.

Puis, en reprenant le concept d'activation de Rosenstein (2020), je peux dire ici que l'entreprise sociale aspire aussi au paradigme d'activation. En effet, les personnes avec des difficultés psychiques doivent à leur tour s'adapter à leur environnement. Elles doivent négocier leurs aspirations et leurs compétences avec les besoins de l'entreprise sociale. Nous sommes d'accord que le fait d'engager une personne avec des difficultés psychiques n'est pas de toute évidence. Les éléments ci-dessus ont montré que c'est une véritable négociation qui se fait entre l'entreprise et les employés. Ma deuxième hypothèse qui disait que le fait d'engager un·une bénéficiaire est une négociation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations et compétences de la personne se vérifie.

5.3 Hypothèse 3

Ma troisième hypothèse est évoquée ainsi : « Le travail intégré dans une entreprise est bénéfique pour des bénéficiaires, puisqu'il accroît leur autonomie et leur épanouissement ».

Finalement, il est venu le temps de vérifier si le travail intégré dans une entreprise est bénéfique ou non pour une personne avec des difficultés psychiques. Est-ce que le travail augmente l'autonomie et l'épanouissement des bénéficiaires ?

5.3.1 Construction de son identité personnelle

L'intervenant socio pédagogique nous donne l'exemple de personnes qui arrivent dans l'entreprise avec une confiance en elles extrêmement faible voire inexistante. Le professionnel rappelle qu'un des objectifs de l'entreprise est : « que la personne retrouve cette confiance en elle ». En quoi le travail pourrait aider une personne à reprendre confiance en elle ?

Avant de parler de confiance en soi, je pense qu'il faut s'intéresser à la construction d'une identité personnelle. Cette construction commence ici par le fait que la personne avec des difficultés psychiques puisse faire des choix. Nous avons pu voir, dans l'hypothèse précédente, que les aspirations des bénéficiaires sont prises en compte. Marie a choisi de travailler dans le secteur maraîchage et nous dit être satisfaite de ce choix. Elle ajoute : « oui et puis je me vois mieux travailler au maraîchage qu'au paysagisme. Au paysagisme, ce sont beaucoup les gros chantiers, la maçonnerie, etc. J'aime un peu moins voilà ». Marie nous dit aussi qu'elle ne vient pas travailler au jardin le mercredi et le jeudi. « Je fais une autre activité qui est aussi dans l'institution, c'est l'atelier création où je fais du dessin, de la peinture, parce que j'aime bien. Je suis assez créative ». Comme nous l'avions vérifié dans l'hypothèse précédente, l'entreprise sociale négocie ses besoins avec les besoins et les envies de la personne. Ces exemples illustrent l'importance d'être rejoint dans ses envies et d'apprendre à poser des choix au quotidien. La personne avec des difficultés psychiques approfondit la connaissance d'elle-même et ne cesse de construire son identité personnelle. Nous pouvons encore le voir dans le discours de Marie :

« Alors à un moment donné, oui, j'aurais bien aimé faire la cuisine parce qu'à la maison je fais à peu près toujours les mêmes menus. Mais en fait, j'ai remarqué qu'en cuisine c'est assez speed et il faut être assez rapide. Et moi, je ne supporte plus du tout le stress, du coup je préfère rester ici [au maraîchage]. Ici ça peut arriver aussi d'être stressé si on a une commande, mais disons que ça va. Par exemple s'il faut vite faire quelques bottes d'aromatiques en vitesse, ça passe. Mais la cuisine, j'ai réfléchi et je préfère faire de la cuisine chez moi, de prendre le temps de faire une recette. Je n'aime pas trop que l'on me brusque quand je veux faire une recette ».

Tous ces éléments nous amènent à penser que le travail permet à une personne d'approfondir la construction de son identité personnelle. Selon moi, en posant des choix, en apprenant à se connaître au travail, dans les difficultés et dans les relations, nous pouvons reprendre confiance en nous, mais ceci ne suffit pas. Encore faut-il se sentir bien au travail.

5.3.2 Le bien-être au travail

De manière générale, dans les entretiens, nous avons pu ressortir que le bien-être au travail est un concept visé par l'entreprise sociale. Tout d'abord, Marie nous rappelle le fait que les professionnel·le·s du terrain attendent des utilisateurs·trices la ponctualité. Pour Marie, le réveil n'est pas évident, de plus elle n'a pas le permis voiture et habite relativement loin du jardin, ce qui fait qu'elle voyage en transport public. Selon moi, bien que le réveil soit difficile, le travail offre à Marie une vie structurée. Elle doit se lever et se déplacer par ses propres moyens et faire en sorte d'être ponctuelle. Comme nous avons pu le voir dans les articles de Malenfant et son équipe (2002) ou encore chez Méda (2018), le travail en s'inscrivant dans un espace-temps, donnerait la possibilité à toute personne activée, d'avoir une vie structurée.

Par un deuxième exemple, nous allons voir en quoi le travail permet d'être bien. Marie nous raconte des épisodes de travail où elle est mise sous stress. Je pense que par le travail, Marie a pu construire

son identité propre et apprendre à se connaître. Son travail, lui a permis de développer des techniques pour pallier au stress. Elle nous raconte quelques stratégies qu'elle met en place : « Alors déjà, je vérifie que j'ai tout le matériel qu'il faut. C'est-à-dire, par exemple si je dois récolter des radis, il faut que je prenne donc une brouette et des élastiques pour faire les bottes. Une fois que j'ai le matériel, je vais vite dans la serre et je commence, mais je vais en douceur. ... J'essaie de rester calme » nous dit-elle. Certes le stress n'est pas forcément bon pour la personne, mais d'après moi ce qu'il faut regarder ici c'est comment la personne évolue et s'adapte dans un environnement donné. Cette adaptation du sujet illustre bien les propos de Rosenstein (2020) au sujet des deux paradigmes contradictoires en Suisse. Nous avons relevé le paradigme de l'inclusion sociale dans les hypothèses une et deux. Le paradigme d'activation a été évoqué dans l'hypothèse deux et à présent, nous sommes au cœur de ce paradigme. En effet, les personnes avec des difficultés psychiques travaillent et doivent s'adapter en fonction de leur environnement. Tel est le cas dans des situations de stress ou dans les exigences que pose l'entreprise à propos de la ponctualité.

De plus, un élément qui ressort fortement dans l'entretien de la personne avec des difficultés psychiques ce sont les relations interpersonnelles. Marie relève en premier lieu qu'il y a toujours une possibilité d'avoir de l'aide des collègues de travail si elle ne va pas assez vite ou comme dans cet exemple si elle a des difficultés : « Alors certaines fois, je ne peux pas transporter les brouettes quand elles sont beaucoup trop lourdes. Je n'arrive pas à les soulever. À ce moment-là, je laisse les garçons faire ». Marie ajoute qu'en plus de l'entraide, il y a une bonne entente entre les collègues. Elle relève le fait que certaines personnes ont les mêmes passions et peuvent partager là autour, voire échanger des livres ou des films sur divers sujets qu'ils ont en commun. Finalement, Marie exprime qu'elle a du plaisir à venir au travail, car elle s'entend bien avec ses collègues. Elle ajoute : « il y a une bonne ambiance et ça je trouve que c'est vraiment important parce qu'avant où je travaillais ce n'était pas comme ça. C'était tout le temps le stress, on ne pouvait même pas rigoler avec les collègues tandis qu'ici, ça va quand même mieux. Et puis on peut discuter librement avec les chefs, si on a un problème ou comme ça, ils peuvent le comprendre ».

Dans son discours Marie a relevé non seulement l'importance des collègues dans les difficultés et dans le partage de passions communes, mais aussi la relation avec les responsables et la hiérarchie pour avoir de l'aide sur le terrain ou encore être entendu lorsqu'il y a un problème. Les relations interpersonnelles au travail jouent donc un rôle important comme nous le rappelle Leiulfsrud et son équipe (2016). Comme nous l'a montré leur étude, nous constatons qu'il est important d'avoir un emploi pour s'intégrer socialement et être mis en réseau avec d'autres personnes. De plus, je constate que ces différentes relations peuvent être source de bien-être et de motivation au travail pour la personne.

5.3.3 Augmentation de son estime de soi

Les différents entretiens ont démontré que la personne se sent bien au travail notamment grâce aux relations interpersonnelles et à la construction de son identité personnelle par l'autodétermination.

De manière générale dans les interviews, nous pouvons constater que le travail permet d'être reconnu socialement. Les personnes avec des difficultés psychiques sont valorisées non seulement au travail dans l'accompagnement, mais aussi sur le marché du travail. En effet, la maraîchère nous disait plus haut que les gens achètent les légumes car ils sont de qualité, non pas parce que c'est une entreprise sociale qui les produit. De ce fait, le rendement avec une qualité exigée valorise les

personnes qui travaillent. Elisabeth relève aussi que c'est : « une satisfaction pour eux-mêmes de manger [les légumes] et de pouvoir [les] offrir à leur famille souvent ».

Elle ajoute qu'il y a une satisfaction aussi lorsque leurs légumes sont mis en avant dans de grands restaurants, lorsque des chefs étoilés partagent les produits sur les réseaux sociaux ou encore lorsqu'il y a des journées portes ouvertes dans l'entreprise et que ces chefs viennent travailler avec eux et partager un moment.

Dans la première hypothèse l'intervenant socio pédagogique évoquait l'équilibre à trouver entre le chiffre d'affaires et la bienveillance. Il ajoute à ceci le fait que « les professionnel·le·s intéressent aussi [les personnes avec des difficultés psychiques] au développement de l'entreprise, parce qu'elles en font partie ».

À travers ces différents discours, nous pouvons donc imaginer la gratification à travers le travail en entreprise. Que ce soit en admirant ce qu'on est capable de faire de nos mains ou en contemplant le développement de l'entreprise dans laquelle on évolue. C'est bien ce que nous a montré aussi l'étude de Lindsay (2011) en disant que le travail est important pour permettre d'avoir une identité sociale basée sur la notion d'identification, d'estime de soi et de reconnaissance des autres. Nous comprenons donc, que par l'activation, une personne se construit une identité sociale solidement fondée. Ceci participe à l'augmentation de l'estime de soi dans notre société contemporaine telle qu'elle est conçue.

Dans un deuxième temps, j'ai pu remarquer lors de l'observation sur le terrain que les personnes avec des difficultés psychiques ont un local de pause qui leur est réservé. Les professionnel·le·s du terrain et la hiérarchie n'y entrent pas. On m'informe que ce local est mis à la disposition des utilisateurs·trices pour leur pause de midi par exemple. Il y a de micro-ondes pour réchauffer des plats, une salle à manger et des toilettes. D'après moi, ce genre de lieu favorise l'autonomie de la personne et la cohésion d'équipe pour être bien ensuite au travail. En effet, comme nous le montrait l'étude de Lindsay (2011) à propos de l'épanouissement au travail, une personne en situation de handicap obtient un meilleur niveau de bien-être physique, mental et social grâce aux relations sociales notamment. Pour ce qui est de l'autonomie, je repense à la définition de l'autonomie fonctionnelle qui nous dit que l'indépendance de l'individu est assurée vis-à-vis de son environnement. Force est de constater que les utilisateurs·trices sont seul·e·s durant les moments de pauses, ce qui leur permet, d'après moi, d'organiser leur temps, de préparer leur repas, de gérer les relations entre pairs, etc. Par ailleurs, en se basant sur les écrits d'Adant (1994), nous pouvons affirmer que l'entreprise vise l'autonomie psychologique et l'autodétermination de ses employé·e·s. Reprenons l'exemple de Marie qui a fait le choix de son travail, des projets pour lesquels elle a de l'intérêt ainsi que les objectifs qu'elle veut mener. La maraîchère me confirme que c'est le cas pour les autres personnes avec des difficultés psychiques qui travaillent dans cette entreprise sociale. En outre, l'exemple de Marie illustre bien la notion de « libre choix de son travail » évoquée dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU, 2020).

Dans un troisième temps, Elisabeth la maraîchère nous livre un petit témoignage de ce qu'elle aime dans son métier et qui est primordial selon elle dans l'accompagnement de personnes avec des difficultés psychiques. « Dans le travail avec les plantes, il n'y a aucun jugement de personnalité, ni parce que tu as une maladie psychique, ni parce que tu as un bras en moins à la limite. Du moment que tu apportes à une plante ce dont elle a besoin : de la nourriture, de la chaleur, de l'eau et que tu t'en occupes, elle pousse qui que tu sois et quel que soit ton état d'esprit ». Elle termine en disant qu'il n'y a pas de jugement envers les personnes avec des difficultés psychiques et qu'ils

produisent des légumes de qualité comme nous avons pu le voir à plusieurs reprises. Je trouve intéressant d'apporter cette notion de jugement qui n'apparaissait pas jusqu'à présent. Ceci m'amène à réfléchir sur l'insertion professionnelle de personnes avec des difficultés psychiques dans d'autres domaines qu'une activité agricole. Est-ce qu'il n'y a aucun jugement de personnalité non plus ? Est-ce que d'autres activités plus complexes comme le secteur secondaire ou tertiaire pourraient mettre en échec la personne si elle ne fournit pas certaines conditions de bases ?

Grâce à ces différents exemples, je peux dire qu'une personne qui est bien au travail, qui est amenée à l'autonomie, qui est valorisée dans son travail, qui a une reconnaissance sociale, va naturellement augmenter la confiance en elle et faire accroître l'estime d'elle-même. Finalement, nous venons de voir dans cette hypothèse, que le travail peut amener une personne à construire son identité personnelle et professionnelle. Une personne peut se sentir bien par le travail, grâce à la vie structurée et aux diverses relations que le travail lui permet. De plus, la personne peut augmenter son estime d'elle-même par le travail. Le fait de se sentir utile et d'appartenir à une classe active dans le marché du travail sont donc des motivations à propos du travail pour des personnes avec des difficultés psychiques.

L'hypothèse qui nous disait que le travail intégré dans une entreprise est bénéfique se vérifie. En effet, l'autonomie et l'épanouissement des bénéficiaires s'accroissent par le fait d'être activé.

6 Bilans et pistes d'action

6.1 Bilans

6.1.1 Bilan théorique

Mon objectif théorique était d'apprendre à conceptualiser l'inclusion et l'intégration. En croisant différents auteur·e·s, ce Travail de Bachelor m'a permis découvrir divers termes qui existent lorsque l'on parle du handicap et du travail. J'ai rassemblé les différentes notions théoriques tels que l'insertion sociale, l'insertion professionnelle, l'intégration, l'inclusion sociale et la réinsertion. Puis, j'ai été rapidement confronté à un flou terminologique quant à l'utilisation de l'inclusion sociale, de l'intégration sociale et de l'insertion. Dans cette démarche, j'ai donc dû prendre position pour garder le concept d'inclusion sociale, car j'ai pu voir que la notion d'intégration amène une volonté d'inclusion en Suisse, en Europe et dans le monde. Quant à l'insertion je l'ai intimement liée à l'intégration après avoir lu la définition du Robert (2020) qui nous dit que l'insertion est une intégration sociale. Une fois les différentes notions mises en lumière, j'ai appris à conceptualiser l'inclusion et l'intégration dans un lieu en Suisse romande et un contexte précis de travail avec des personnes avec des difficultés psychiques. Selon moi, cet objectif théorique a été atteint, car il m'a permis de discuter les enjeux de l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole.

6.1.2 Bilan méthodologique

Mon objectif méthodologique était d'apprendre à analyser des données de terrain et voir les limites de la méthodologie. Avant de m'atteler à une quelconque analyse, j'ai lu des auteur·e·s qui en parlent de manière théorique. Grâce aux différents outils de recueil de données exposés par Van Campenhoudt et Quivy (2011), j'ai pu déterminer celui que j'ai choisi pour mon travail : l'entretien semi-directif. Les écrits de Lièvre (2006) m'ont aidé à poser les jalons d'une recherche en travail social. Ces différentes lectures m'ont appris que toute méthodologie a des limites dans un cadre précis. J'ai pu découvrir que ma méthodologie avait des limites notamment à propos de la pertinence de l'échantillonnage et son côté non-représentatif de la réalité. J'ai aussi pu remarquer que le cadre des entretiens et la manière de poser les questions pouvaient influencer les réponses des personnes interviewées. En ce qui concerne l'éthique, j'ai passé par le gérant afin qu'il détermine quelle personne serait disposée à être interviewée et de ce fait que je puisse avoir un accord libre et éclairé. Avant l'analyse de données, nous avons convenu avec le gérant de l'entreprise sociale qu'une fois terminé, mon travail leur serait restitué en version PDF par mail. Pour ce qui est du bilan de l'analyse de données, j'ai su retranscrire les entretiens, catégoriser par thèmes les notions à analyser et faire des liens avec le cadre théorique tout en apportant mon avis personnel. Pour moi, l'objectif méthodologique est donc atteint.

6.1.3 Bilan personnel

Le fait de mener un travail de recherche sur plusieurs mois en respectant des échéances n'était pas pour moi une évidence. Mon objectif personnel était d'articuler une démarche théorique à une démarche empirique tout en respectant des délais. Ce travail de longue haleine m'a appris à être régulier dans les démarches théoriques et à être méthodique comme je suis capable de le faire dans d'autres domaines. Je dois dire que la bonne collaboration avec ma directrice de Travail de Bachelor, m'a aidé à être serein face à l'ampleur d'un tel travail et m'a aidé à gérer un stress certain.

En effet, Madame Darbellay a toujours été là pour moi et surtout dans les moments les plus difficiles. À chaque étape du processus, je me suis senti soutenu. Lorsque ma motivation était faible, je recevais de nombreux encouragements et des paroles pleines d'espérances. Une seule réunion me suffisait pour repartir de plus belle dans la rédaction de mon mémoire et aller explorer d'autres pistes. Lorsque j'étais sur la bonne voie, Madame Darbellay était là pour me le signaler, pour confirmer les voies que je choisissais de suivre. Lorsque mon travail méritait quelques ajustements, elle était là pour me faire des remarques constructives. Au fur et à mesure, elle était toujours là avec des questionnements qui m'ont permis de réfléchir et d'approfondir le sujet par moi-même. En ce qui concerne les délais et les rendez-vous, Madame Darbellay m'a donné la possibilité d'être rigoureux et de nous rencontrer régulièrement par vidéo-conférence. Ce travail de mémoire m'a donc permis d'être plus à l'aise avec l'anticipation des délais. Malgré le changement de terrain de recherche ainsi que les délais non respectés à cause de la situation sanitaire liée au covid-19, j'ai su faire preuve de résilience et je peux dire que mon objectif personnel a été atteint puisqu'au final, j'ai été capable d'articuler une démarche théorique à une démarche empirique en respectant les échéances données par l'école.

6.1.4 Bilan professionnel

Mon objectif professionnel était d'obtenir des connaissances pour mener à bien un projet agro-social dans le futur. Tout d'abord, le fait de construire un cadre théorique autour des notions du travail et du handicap, m'a permis d'apprendre l'évolution qu'il y a eu ces dernières années et de connaître les deux politiques contradictoires qu'il existe aujourd'hui en Suisse. Ensuite, le contact avec le terrain m'a permis de voir ce qui peut exister en Suisse au niveau d'une activité agricole pour des personnes avec des difficultés psychiques. C'était une expérience riche grâce à l'opportunité que j'ai eu de travailler un moment avec les bénéficiaires, grâce aux entretiens que j'ai pu mener avec des professionnel-le-s du terrain et une personne avec des difficultés psychiques ainsi que les observations que j'ai pu faire lors de la visite guidée des lieux. Sans oublier la bonne relation que j'ai eue, dès le départ, avec le gérant de l'entreprise sociale. Il m'a apporté beaucoup d'informations sur place, mais aussi en me consacrant du temps pour un entretien informel quelques mois avant que je vienne dans l'entreprise. Ce travail m'a permis de découvrir les enjeux d'une inclusion sociale dans une activité agricole. J'ai enrichi mon bagage de connaissances sur le sujet de l'inclusion des personnes avec des difficultés psychiques.

Finalement, j'ai donc été sensibilisé aux enjeux que pourraient relever le défi de mener à bien un projet agro-social en Valais dans le futur. De ce fait, mon objectif professionnel a été atteint.

6.2 Pistes d'action

Dans ce travail de recherche j'ai pu questionner les différents enjeux d'une inclusion de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole. J'ai pu remarquer des contradictions et des limites de certains processus. En tant que professionnel du travail social, je vais donc proposer quelques améliorations sous forme de pistes d'action.

6.2.1 Proposer une formation continue sur l'inclusion sociale

Dès le début de mon cadre théorique j'ai été confronté à un flou terminologique au sujet de l'intégration et de l'inclusion. Comme j'ai pu le constater, ce sont des mots qui sont proches sémantiquement parlant. De ce fait, les médias, les personnes lambda, et même certains auteurs

utilisent un mot pour dire l'autre. J'ai pu constater une méconnaissance générale sur le sujet qui amène à ce flou terminologique. Les mots de la langue française ont une importance et derrière ceux-ci se cachent des concepts bien précis. À mon avis, pour que la société soit sensibilisée à l'inclusion sociale, il faut qu'elle soit avant tout formée sur ce qu'est l'inclusion.

Selon moi, cette formation commencerait dans les milieux du travail social. Une de mes pistes d'action serait donc de proposer une formation continue aux professionnel·le·s du travail social et de l'économie d'entreprise sur le thème de l'inclusion sociale. Cette formation en cours d'emploi pourrait tout à fait être en lien avec ces formations déjà existantes¹⁴ : CAS de Spécialiste en insertion professionnelle, CAS en Job-coaching et placement actif, CAS en Conception et direction de programme d'insertion, DAS en insertion professionnelle.

Un CAS de Spécialiste en inclusion sociale pourrait proposer, par exemple, trois modules :

Module 1 : Comprendre l'inclusion sociale dans sa complexité

Module 2 : Processus et méthodologie de l'inclusion sociale

Module 3 : Pratique réflexive et techniques professionnelles d'inclusion sociale

Par cette formation les professionnel·le·s du travail social et de l'économie d'entreprise pourraient apprendre les différences entre intégration et inclusion ainsi que découvrir les enjeux d'une inclusion sociale en Suisse. Ils·elles pourraient développer une méthodologie adaptée à un public cible et à une mission tout en évoluant dans un cadre en alternance entre théorie et pratique (des jeux de rôles, des projets, des observations sur le terrain, ...).

Dans un deuxième temps, je proposerai une formation courte pour toucher une plus grande part de la population. Cette formation ne serait pas autant approfondie que dans un CAS ou dans un DAS. Elle apporterait un peu de théorie et d'histoire de l'inclusion sociale en Suisse pour éclaircir le concept et poser les bases. Cette formation, sous la forme d'un « cours du soir » par exemple, pourrait être animée par des professionnel·le·s du travail social et prendre la forme d'une salle où la parole pourrait circuler librement. Cette formation permettrait donc de faire un grand partage de connaissances, de poser les questionnements qui habiteraient chacun, d'émettre des pistes d'action propre aux situations de toute personne etc.

6.2.2 Travailler la terre en institution

Par mon travail de recherche, j'ai constaté que le travail de la terre réunit les personnes, peu importe leur état d'esprit du moment, leurs difficultés et leurs handicaps. Bien que le travail de la terre puisse être laborieux selon les conditions météorologiques et les tâches à fournir, il reste abordable pour une majorité des êtres humains. Pour reprendre les mots d'Elisabeth la maraîchère : « Dans le travail avec les plantes, il n'y a aucun jugement de personnalité, ni parce que tu as une maladie psychique, ni parce que tu as un bras en moins à la limite. Du moment que tu apportes à une plante ce dont elle a besoin : de la nourriture, de la chaleur, de l'eau et que tu t'en occupes, elle pousse qui que tu sois et quel que soit ton état d'esprit ». En effet, pour moi le travail de la terre que l'on pourrait même étendre aux métiers du secteur primaire sont des activités de base. Depuis le Néolithique, l'être humain a commencé à travailler la terre pour se nourrir. Aujourd'hui, en exerçant une activité agricole, nous faisons un retour à l'essentiel et nous pouvons retisser un lien avec la nature que nous avons parfois délaissée ou endommagée. Il ne s'agit pas là de voir, dans

¹⁴ <https://www.hes-so.ch/formation-continue>, consulté le 02.09.2021

mes propos, une quelconque couleur politique ou un mouvement ésotérique. Si j'évoque ce retour vers l'essentiel c'est avant tout car j'ai pu constater et vérifier les bénéfices d'une activité agricole sur une personne et ici sur une personne avec des difficultés psychiques.

La piste d'action que je propose serait donc d'étendre le travail de la terre dans les différentes institutions. À commencer peut-être par des petits jardins partagés construits avec des cadres de palettes CFF par exemple. Je pense que nous avons déjà tous pu observer une fois ces petits jardins devant des écoles, sur des places publiques ou dans la rue. Qu'importe la forme, lorsque je parle de jardins partagés, je pense à un lieu où l'on cultive quelques plantes aromatiques, légumes ou autres et que les différents groupes ou étages d'une institution peuvent s'en occuper à tour de rôle et consommer finalement ce qui aura été produit.

Finalement la forme dépendra de la population avec laquelle on souhaite le faire, l'investissement des équipes professionnelles, les possibilités financières de chaque institution. Selon les différentes situations nous pourrions trouver des bacs à fleurs, des petits jardins dans des cadres de palettes CFF, mais aussi des parcelles de potager voire plusieurs hectares de culture comme dans l'entreprise sociale choisie dans ce mémoire. Ce qui est important à mes yeux, ce n'est pas la grandeur, mais le fait d'amener une personne en situation d'handicap, un jeune en difficulté ou une personne âgée à avoir contact avec la terre. En d'autres termes, ce que je propose ici, c'est de répandre une activité agricole non rémunérée dans différents lieux tels que des institutions, des foyers pour enfants/adolescents, des EMS, des structures de jour, etc. Pour aller plus loin, notamment en amenant la notion d'activité rémunérée et de travail, je propose au chapitre suivant de monter un projet agro-social.

6.2.3 Monter un projet agro-social

Nous avons pu voir avec Emilie Rosenstein (2020) qu'il y a deux politiques contradictoires en Suisse au sujet du travail pour les personnes en situation de handicap. L'entreprise sociale choisie pour mon terrain de recherche montre bien les différents va-et-vient qu'il y a entre le paradigme d'inclusion sociale d'un côté et le paradigme d'activation de l'autre. En effet, si nous nous appuyons sur les éléments évoqués par Rosenstein (2020), nous pouvons dire que cette entreprise sociale est guidée par un impératif économique et vise la participation sur le premier marché du travail. La personne avec des difficultés psychiques est sélectionnée selon des critères d'embauche et accède aux prestations sociales seulement par un effort individuel. La personne doit s'adapter à son environnement. D'un autre côté, cette entreprise sociale qui fait partie d'une institution est guidée par la reconnaissance et l'institutionnalisation de revendication émanant le plus souvent de la société civile. L'entreprise essaye cette fois d'adapter le contexte à la personne avec des difficultés psychiques dans la mesure de ses moyens. De plus, elle doit répondre à une pression de la société qui demande une accessibilité à tous et sans condition. Ceci m'amène à penser que le paradigme d'inclusion sociale et d'activation sont certes contradictoires, mais ne sont certainement pas à exclure l'un de l'autre. Emilie Rosenstein (2020) rappelle que l'activation est un processus à court terme tandis que l'inclusion sociale est un processus qui se déroule sur le long terme. Ce qui a été analysé ici sur le terrain reflète bien les actions entreprises depuis 2012 pour faire suite aux différentes réformes de l'AI afin de rééquilibrer les budgets. En prenant en compte ces deux politiques suisses liées au handicap, je proposerai de mettre en place un projet agro-sociale indépendant qui collaborerait étroitement avec différentes institutions valaisannes. Concrètement, le projet pourrait tourner autour d'une exploitation agricole avec différentes cultures maraîchères et des animaux de la ferme tels que vaches, ânes, chèvres et des poules par exemple. Pour le bon

fonctionnement de l'exploitation les personnes qui y travailleraient seraient des professionnel·le·s du terrain comme des agriculteurs·trices, des éleveurs·euses, des maraîchers·ères, des jardiniers·ères, etc. Ces professionnel·le·s collaboreraient étroitement avec des professionnel·le·s du travail social. Peu importe qu'ils·elles soient internes ou externes à l'exploitation agricole.

Dans un premier temps, pour faire suite à la problématique que j'ai ciblé dans mon Travail de Bachelor, ce projet agro-social accueillerait des personnes en situation de handicap mental et avec des difficultés psychiques. Les prestations seraient diverses. Ces personnes en provenance d'institution pourraient venir se reposer et changer de cadre dans un séjour rural. Ces personnes pourraient venir pour y faire une activité d'occupation agricole durant la semaine. Finalement, je peux envisager que certaines personnes viennent plusieurs fois par semaine pour y travailler comme nous l'avons vu dans l'entreprise sociale qui était le terrain de recherche de mon travail.

Dans un deuxième temps, je pense que ce travail de la terre a l'avantage de toucher diverses populations. Ce qui permettrait d'accueillir des personnes de différents horizons pour une durée plus ou moins longues. Je pense là à des séjours de ruptures pour des adolescent·e·s en difficultés ou des week-ends à la ferme pour des enfants en difficultés qui sont 24h/24 en foyer. Je pourrais prendre l'exemple encore de personnes âgées en EMS qui auraient besoin de stimulations extérieures et de rester en contact avec la nature. Je prendrais un dernier exemple. Ce lieu pourrait accueillir des personnes issues de la migration pour favoriser leur acculturation que ce soit en pratiquant les bases de la langue française ou en étant occupées dans une activité agricole tout en apprenant à connaître les produits locaux, la culture d'une région, etc.

Dans un troisième temps, un point de vente des produits locaux aurait tout son sens dans une telle exploitation agro-sociale. Ce serait l'occasion à la fois d'offrir des postes de travail autres que dans le secteur primaire et de permettre aux personnes en situation de handicap de nourrir un lien social en dehors de leur institution ou de l'exploitation agricole. Ce serait une manière de faire de l'inclusion sociale dans le prolongement des bénéfices que peut apporter le travail de la terre tout en valorisant des produits du terroir.

Dans un dernier temps, je proposerais qu'un tel lieu soit favorable à la formation de tout un chacun sous forme de stage ou de formation longue durée. Les formations pourraient être dispensées sur des sujets tendances comme : la culture de plantes aromatiques, la permaculture, la création de jardins partagés, etc. Je proposerais que ce soient des personnes en situation de handicap ou avec des difficultés psychiques qui forment les participants sous la supervision de professionnel·le·s du terrain. Finalement ce projet agro-social tenterait d'harmoniser les deux paradigmes contradictoires en Suisse. Ce serait l'occasion de faire de l'activation à court terme et de viser une inclusion sociale à long terme. De plus, le projet offrirait des places d'emplois tant du côté de l'insertion professionnelle de personne en situation de handicap dans le secteur primaire ainsi que dans le travail social.

7 Conclusion

Je vous l'accorde, le travail de la terre a un lien éloigné avec le travail social de prime abord. Mon contexte familial et mon éducation ont suscité chez moi de l'intérêt pour l'agriculture locale ainsi que les milieux ruraux et montagnards. Le domaine du handicap m'est familier de par mes expériences professionnelles passées, je me suis donc questionné sur le développement d'une structure agro-sociale pour des personnes en situation de handicap mental. Je suis convaincu que l'agriculture est un nouveau champ qui peut être exploité dans le travail social. En outre, cette activité a toute ses chances dans une société qui se questionne sur la reconsidération du monde qui nous entoure.

Ce travail de recherche s'intéresse aux **enjeux de l'inclusion sociale de personnes avec des difficultés psychiques dans une activité agricole de Suisse romande**. Pour en arriver là, j'ai commencé par orienter mes recherches pour mieux comprendre comment se passe l'insertion des personnes en situation de handicap dans des activités de manière générale. Je me suis questionné sur la faisabilité d'inclure des personnes en situation de handicap dans une agriculture locale. Quel est l'intérêt d'avoir une structure agro-sociale, quels en sont les défis, les bienfaits et les limites ? De là, découle ma question de recherche : **Quels sont les enjeux de l'inclusion sociale de bénéficiaires dans une activité agricole en Suisse romande ?**

Afin de répondre à ma question de recherche et de discuter mes hypothèses, j'ai commencé par éclaircir les différences qu'il y a entre intégration et inclusion. Ces notions m'ont amené à découvrir ensuite les deux politiques contradictoires en Suisse au sujet du handicap : inclusion sociale vs. insertion professionnelle. En parlant d'insertion professionnelle, on évoque aussi le concept d'activation qui est la participation sur le marché du travail. En parlant d'activation, je me suis intéressé au lien que pouvait avoir l'économie et le social en Europe puis en Suisse. Ce qui m'a permis de relever les différentes réformes de l'AI notamment. Ce travail de recherche m'a permis ensuite d'interroger la notion de travail. En faisant un petit historique de l'évolution de cette notion, j'ai découvert dans un premier temps que le travail comme on l'entend aujourd'hui n'a pas toujours existé. De ce fait, j'ai pu déterminer la définition que j'allais garder pour mon mémoire autour de la notion de travail. Pour inclure ensuite la population cible, j'ai mené ma recherche du côté de l'activation de personnes en situation de handicap par le travail.

Ces éléments m'ont permis de conclure le cadre théorique et de présenter la méthodologie utilisée dans mon Travail de Bachelor. J'ai choisi un premier terrain en Valais sur lequel j'ai commencé à récolter des informations après l'avoir décrit. Cependant, la situation sanitaire liée au covid-19 m'a imposé un changement inattendu de terrain de recherche. J'ai donc dû trouver un autre lieu pour mener des entretiens. J'ai déterminé un échantillon de quatre personnes qui m'a aussi été restreint à cause du covid-19. Une fois que mes grilles d'entretiens ont été revues pour le nouveau terrain, que mon outil de récoltes de données a été choisi et que j'ai pris conscience des limites de mes outils et de l'éthique que ça implique ; j'ai mené des entretiens directement sur le terrain de recherche.

Avant d'analyser les données récoltées, je me suis intéressé à la méthodologie de l'analyse de contenu pour apprendre à retranscrire, catégoriser, coder, faire les liens avec la théorie, etc.

Une fois le contenu analysé, j'ai pu tirer les bilans théoriques, méthodologiques, personnels et professionnels de mon mémoire. Finalement en prenant en compte les limites de l'objet analysé,

j'ai proposé trois pistes d'action ainsi qu'une ouverture si quelqu'un souhaiterait approfondir le sujet par la suite.

Pour prolonger le sujet de l'inclusion sociale de personnes en situation de handicap mental dans une activité agricole, je proposerai de s'intéresser au réseau de professionnel·le·s qui les accompagnent.

L'entreprise sociale qui a été étudiée dans ce mémoire était composée de professionnel·le·s de terrain, de coordinateurs·trices psychosocial·e·s et d'intervenant·e·s sociopédagogiques. Dans les structures existantes en Suisse romande il y a aussi la profession de maître socioprofessionnel·le qui apparaît. Quels seraient les enjeux d'avoir un MSP plutôt qu'un·e professionnel·le terrain associé·e à des travailleurs·euses sociaux ? Comment fonctionnent ces différents réseaux de professionnel·le·s ?

Dans un deuxième temps, la population ciblée dans mon travail étaient les personnes avec des difficultés psychiques. Qu'en est-il de l'inclusion sociale des personnes avec un handicap physique ? Quels seraient les enjeux de leur insertion professionnelle en Suisse ?

8 Bibliographie

- Adant, G. (1994). Autonomie et indépendance: quelle différence? *Revue Québécoise d'Ergothérapie*, 1(3), pp. 23-25.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want ? *Journal of Occupational Rehabilitation*(21), 199-210. doi:<https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>
- Art. 13 de la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées du 13 décembre 2002 (LHand; RS 151.3). (s.d.). *"Mesures dans le domaine du personnel"*.
- Bardin, L. (2013). L'analyse de contenu. 296. Presses Universitaires de France. doi:<https://doi.org/10.3917/puf.bard.2013.01>
- Bouquet, B. (2015). L'inclusion: approche socio-sémantique. *Vie sociale*, 11(3), pp. 15-25. doi:<https://doi.org/10.3917/vsoc.153.0015>
- Confédération suisse. (2017). *Travail et égalité des personnes handicapées*.
- Confédération suisse. (2018). art. 319 al. 1 et 2 du Code des obligations suisse du 30 mars 1911 [CO]. (C. fédérale, Éd.)
- Confédération suisse. (2020). *Convention ONU*. Récupéré sur admin.ch: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/droit/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>
- De Riedmatten, F. (2013, 6 septembre). Le succès d'une "aventure au grand coeur". *Le Nouvelliste*, p. 11.
- FOVAHM. (2020). *Présentation / Présentation de la fondation*. Consulté le 13. 05., 2020, sur [fovahm.ch: http://www.fovahm.ch/presentation/presentation-de-la-fondation,1,pa.html](http://www.fovahm.ch/presentation/presentation-de-la-fondation,1,pa.html)
- FOVAHM. (2020). *Production / les ateliers de Sion*. Consulté le 13. 05., 2020, sur [fovahm.ch: http://www.fovahm.ch/production/les-ateliers-de-sion,20,pa.html](http://www.fovahm.ch/production/les-ateliers-de-sion,20,pa.html)
- FOVAHM. (2020). *Secteur socioprofessionnel / Présentation des ateliers*. Consulté le 13. 05., 2020, sur [fovahm.ch: http://www.fovahm.ch/accompagnement/nos-ateliers,13,pa.html](http://www.fovahm.ch/accompagnement/nos-ateliers,13,pa.html)
- Genet, P. (2017, 26 avril). La vie digne par la vigne. *Le Nouvelliste*, p. 9.
- Groupe romand de coordination Travail de Bachelor. (2008). *Code d'éthique de la recherche*.
- Guillemot, V. (2016, janvier 11). «Dominique Méda, Le travail», Lectures [En ligne]. *Les comptes rendus*. Récupéré sur <http://journals.openedition.org/lectures/19816>
- Hess-Klein, C. (2016). Inklusion und Umsetzung der UNO-BRK. Dans I. Hedderich, J. Hollenweger, G. Biewer, & R. Markowetz (Éd.), *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik* (pp. 601-607). Verlag Julius Klinkhardt KG.
- Inclusion Handicap. (2020). *Inclusion*. Récupéré sur [Inclusion-handicap.ch: https://www.inclusion-handicap.ch/fr/a-notre-sujet/inclusion-36.html](https://www.inclusion-handicap.ch/fr/a-notre-sujet/inclusion-36.html)
- Incluso. (2015). Service National de la Jeunesse.

- Jacquinet, P. (2009). Les employés handicapés en France: leçons d'intégration. *Gestion*, 34(3), pp. 116-127.
- Joubert, T., & Seknadje-Askénazi, J. (2016). La préparation de l'insertion professionnelle et son rapport à l'insertion sociale en IMpro. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 74(2), pp. 201-220.
- Larousse. (2020). Activité. *Larousse en ligne*. Récupéré sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/activit%c3%a9/947?q=activit%c3%a9#941>
- Le Robert. (2020). Insertion. *définition, Le Robert en ligne*. Récupéré sur Le Robert: dico en ligne: <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/insertion>
- Le Robert. (2020). Occupation. *Le Robert en ligne*. Récupéré sur <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/occupation>
- Le Robert. (2020). Travail. *Le Robert en ligne*. Récupéré sur Dictionnaire le Robert: <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/travail>
- Leblanc, R. (2013). Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail. (I.N.S.H.E.A, Éd.) *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 3(63), p. 133 à 144.
- Leiulfsrud, A., Ruoranen, K., Ostermann, A., & Reinhardt, J. (2016). The meaning of employment from the perspective of persons with spinal cord injuries in six European countries. *1*(55), pp. 133-144. doi:<https://doi.org/10.3233/WOR-162381>
- Lièvre, P. (2006). *Manuel d'initiation à la recherche en travail social*. Ecole nationale de la santé publique.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), pp. 1340-1350. doi:<https://doi.org/10.3109/09638288.2010.531372>
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L., & Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), pp. 111-130.
- Méda, D. (2018). *Le travail* (éd. 6e). Presses Universitaires de France/Humensis.
- OFAS. (2020). art. 2, al. 1 de la Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés du 1er janvier 2007 [CA].
- Organisation des Nations Unies. (2020). *La Déclaration universelle des droits de l'homme*. Récupéré sur un.org: <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>
- Piéron, H. (2003). *Vocabulaire de la psychologie*. Puf.
- Pillant, Y. (2019). Le paradigme de l'inclusion ou la société des singularités pour l'horizon. (D. B. Supérieur, Éd.) *Pensée plurielle*, 1(49).
- Puaud, D. (2019). De quoi l'inclusion est-elle le nom. (D. B. Supérieur, Éd.) *Pensée plurielle*, 1(49).
- Rausis, O. (2020, 14 Janvier). Collaboration renforcée entre la Fovahm et les Herbes aromatiques du Grand-Saint-Bernard. *Le Nouvelliste*.
- Rhein, C. (2002). Intégration sociale, intégration spatiale. *L'Espace géographique*, 31(3), pp. 193-207. doi:<https://10.3917/eg.313.0193>

- Rosenstein, E. (2020). Deux politiques du handicap et des contradictions. *REISO, Revue d'information sociale*. Récupéré sur <https://www.reiso.org/document/5612>
- Rullac, S., & Ott, L. (2015). *Dictionnaire pratique du travail social* (éd. 2e). Dunod.
- Thinès, G., & Lempereur, A. (1984). *Dictionnaire général des sciences humaines*. Ciaco.
- Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod.

9 Annexes

A : Terrain : FOVAHM¹⁵

Dans mon premier travail, c'était les personnes avec une déficience intellectuelle qui étaient au cœur du sujet. J'avais donc listé en Valais, les lieux qui les accueillait. Comme autre critère, il m'a semblé essentiel pour mon travail, d'intégrer les personnes handicapées en milieu rural ou dans une activité agricole au sens large.

Voici quelques exemples de structures valaisannes : FOVAHM, Insieme, Emera, le foyer St-Hubert, Procap, ASA-Valais, ...

Je m'étais rapidement intéressé à la FOVAHM pour en faire mon terrain de recherche. Sur les dix dernières années, deux articles parus dans le nouvelliste ont attiré mon attention. On y parlait de l'intégration des personnes en situation de handicap à la Coop ainsi que dans un terrain vinicole. Ce sont exactement les thématiques que je souhaitais analyser avec ma question de recherche : l'inclusion sociale, le handicap, le travail, l'entreprise, l'activité, la production, l'agriculture, ...

Finalement, cette fondation répondait à mes critères, à savoir : une structure valaisanne accueillant des personnes en situation de handicap mental et leur proposant des activités agricoles.

Présentation de la fondation

La FOVAHM est composée de deux secteurs principaux : le secteur socioéducatif et le secteur socioprofessionnel.

La fondation estime que les personnes avec une déficience intellectuelle doivent respecter certains critères pour y être accueillies :

1. Être âgé d'au moins 18 ans
2. Bénéficier de l'Assurance Invalidité
3. Avoir la possibilité d'être occupé en atelier sans toutefois nécessiter un accompagnement médicalisé (FOVAHM, 2020).

« Pour éviter à la personne handicapée mentale [*sic*] l'inactivité, favoriser une intégration sociale et économique, développer ses facultés aussi minimales soient-elles, accroître autant que possible son autonomie et son épanouissement, lui permettre de se réaliser aussi par une activité constructive et productive, chacune a droit à un accompagnement et à des occupations adaptées » (FOVAHM, 2020).

Secteur socioprofessionnel

Dans *le secteur socioprofessionnel*, qui m'intéressait tout particulièrement dans ce travail, il y avait diverses structures avec, bien entendu, des prestations différentes.

- ❖ Le *Centre de Formation pour Jeunes Adultes* (CFJA) : Situé à Sion avec une capacité d'accueil de 25 personnes.

¹⁵ Éléments récupérés sur : <http://fovahm.ch/>, le 17.05.2020

- ❖ Les **Ateliers** : Nous pouvons les retrouver à Sierre (10 pers.), à Sion (70 pers.), à Saxon (48 pers.), à Conthey (24 pers.) et à Collombey – St-Maurice (42 pers.)
- ❖ Les **Ateliers intégrés** : Ces ateliers sont situés à Collombey, Martigny, Conthey et Sion avec une capacité d'accueil de 83 personnes.
- ❖ Les **Centres de Jour Ateliers** (CJA) : Ils se trouvent à Sion (20 pers.), à Saxon (20 pers.) ainsi qu'à Collombey (14 pers.)
- ❖ Tous les sites ci-dessus peuvent avoir un **Centre de Formation et de Perfectionnement** (CFP) ainsi qu'une **Plate-Forme, soutien à l'Intégration** en fonction des besoins.

Finalement, comme nous dit la fondation (FOVAHM, 2020), en termes de travailleurs·euses avec un handicap mental, il s'agit de plus de 350 personnes qui peuvent trouver, dans ces différentes structures, une formation ou un emploi qui leur convient.

Le but premier de ces ateliers est de : « permettre à des personnes, qui ne peuvent exercer ailleurs une occupation rémunérée, d'avoir une activité professionnelle valorisante et reconnue » (FOVAHM, 2020).

Parmi toutes ces prestations de la FOVAHM, les ateliers de la Manufacture à Sion me semblaient être les plus appropriés pour mon terrain de recherche. C'est pourquoi, je vous présente dans le chapitre suivant, le centre de Sion avec son atelier "Le Ginkgo et Viticole".

Centre de Sion

Le centre de Sion compte sept ateliers et deux centres de jour ateliers, ce qui correspond à 101 personnes accueillies.

Je vais me concentrer sur l'atelier "Le Ginkgo et Viticole" puisque ma problématique traite de l'inclusion sociale des personnes avec une déficience intellectuelle dans une activité agricole.

L'atelier "Le Ginkgo et Viticole"

Selon la description de la FOVAHM, il s'agit d'un atelier, comprenant des travaux en plein air. Les personnes qui y travaillent ont comme mandat, l'entretien des espaces verts pour les différents centres de la FOVAHM en Valais (Sion, Saxon et Collombey). Pour ce faire, elles ont à leur disposition du matériel de jardin ainsi qu'une camionnette avec remorque. Voici un exemple de prestations sur une année (FOVAHM, 2020) :

- Printemps / été : tonte du gazon, désherbage des plates-bandes et des chemins, récolte et distribution des fruits provenant du verger de Saxon
- Automne : ramassage et compostage des feuilles mortes, création et entretien de massifs fleuris, taille des haies
- Hiver : taille des arbres et arbustes, déneigement des chemins, confection de décorations de Noël
- Tout au long de l'année : travaux en lien avec le travail de la vigne

La FOVAHM tient à préciser sur leur site internet (FOVAHM, 2020) que divers mandats externes leurs sont confiés, outre les prestations citées ci-dessus.

Les types de professionnels

En ce qui concerne les différents professionnels qui gravitent autour de la fondation, nous pouvons trouver :

- Des éducatrices et des éducateurs (secteur socioéducatif)
- Des maîtresses socioprofessionnelles et des maîtres socioprofessionnels (*secteur socioprofessionnel*)
- Le secrétariat, la comptabilité et la gestion des immeubles (secteur administratif)

Collaboration avec diverses professions :

- Une ou un médecin-psychiatre
- Une ou un psychologue
- Des physiothérapeutes

Les types d'activités

Selon l'art. 2, al. 1 de la Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés du 1er janvier 2007 [CA], « ¹Sont considérés comme ateliers des cellules de production à caractère artisanal ou industriel ainsi que des entreprises de prestations de services orientées vers le rendement – même dans des mesures très restreintes – au même titre que les entreprises privées exploitées selon les principes de l'économie d'entreprise ».

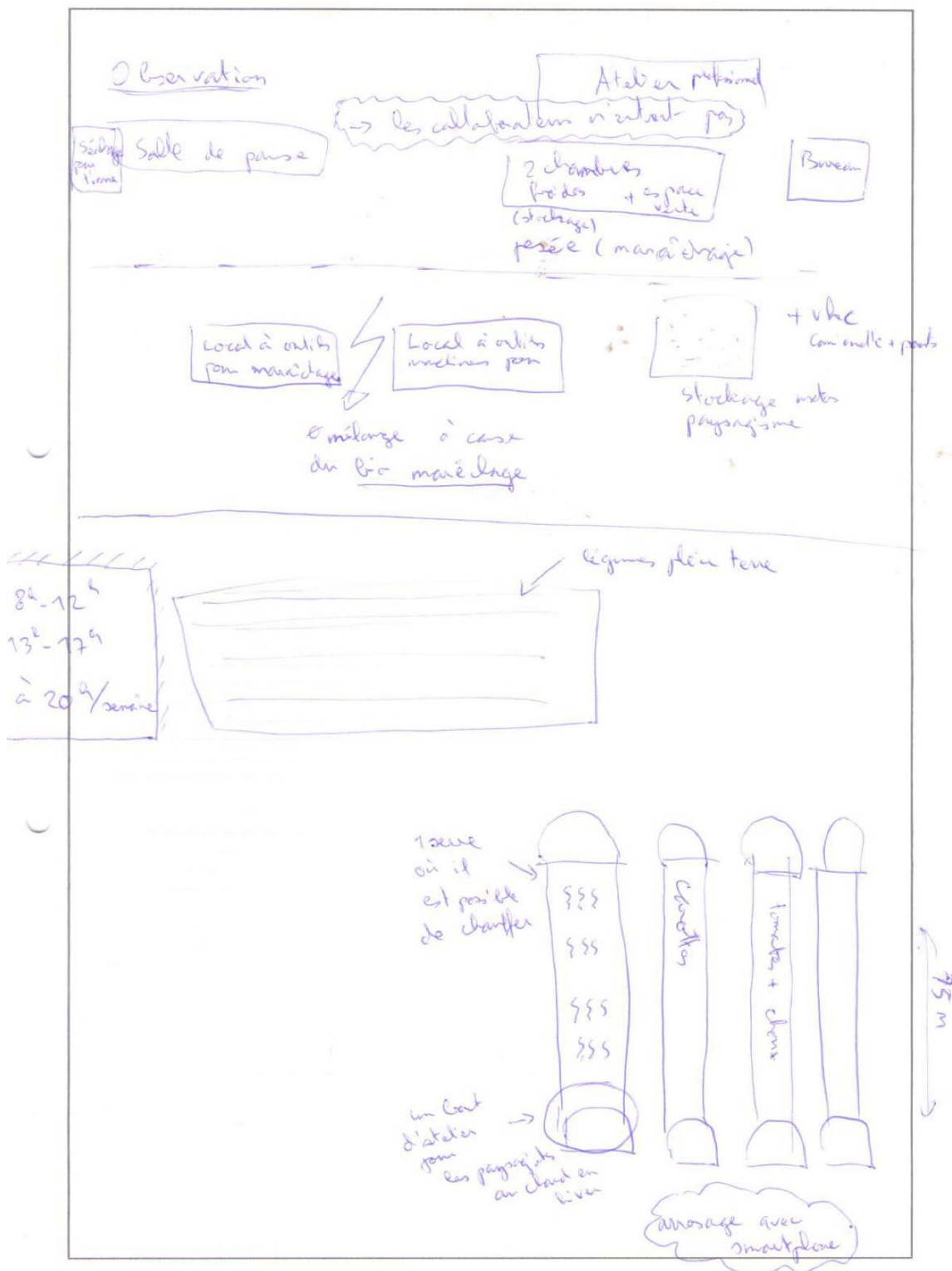
Nous pouvons lire sur le site internet de la FOVAHM (2020) que les personnes en situation de handicap mental sont principalement occupées dans des cellules de production par de la fabrication à proprement parler ou par un travail en sous-traitance d'entreprises de la région. Cette tâche se voit complétée par d'autres activités liées à l'équipement en place.

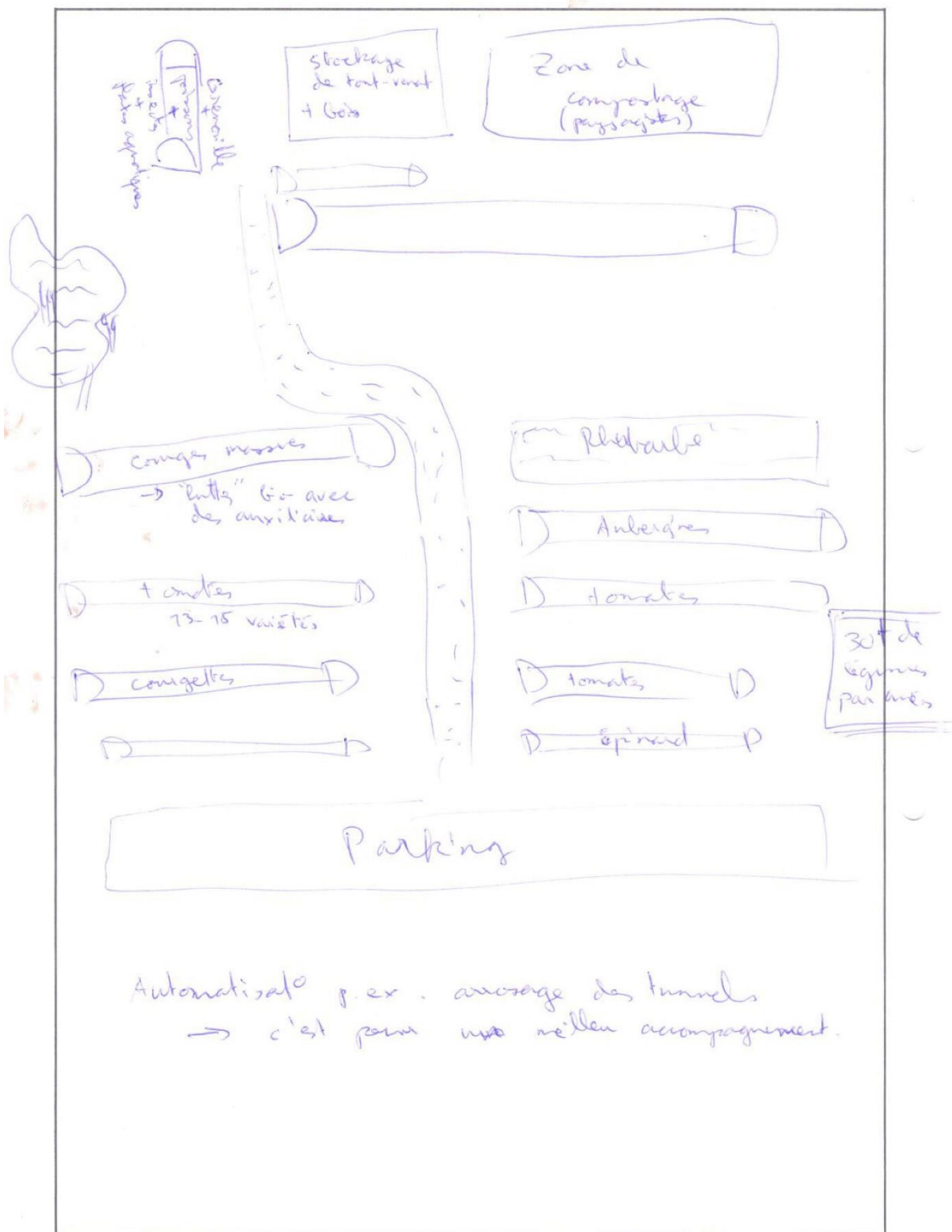
Finalement, nous pouvons lire « qu'un effort particulier a été entrepris dans la recherche de débouchés et pour l'adaptation des travaux exécutés en rapport avec les aspirations et les possibilités de chaque travailleur handicapé » (FOVAHM, 2020).

Dans la brève présentation de la fondation, la FOVAHM ne présente pas beaucoup la vie des personnes avec une déficience intellectuelle. Nous ne savons pas quelles sont leurs attentes et leurs besoins, leurs peines et leurs joies. Que font-elles durant leurs activités quotidiennes ?

Pour conclure leur présentation, la FOVAHM met en évidence simplement que leur préoccupation constante est « d'être attentif aux déterminants sociaux (culture, normes et valeurs reconnues), aux contraintes d'ordre économique et de vie institutionnelle et de faire valoir les droits et les besoins légitimes de la personne handicapée mentale [*sic*] » (FOVAHM, 2020).

B : Observation sur le terrain en Suisse romande





C: Mesures de réinsertion (MR)

MESURES DE REINSERTION (MR)

Type de mesure	Entraînement à l'endurance	Entraînement progressif	Travail de transition
Public cible	Principalement les assurés souffrant de troubles psychiques et concerne notamment les révisions de rente.	Principalement les assurés souffrant de troubles psychiques et concerne notamment les révisions de rente. L'assuré ayant passé avec succès l'entraînement à l'endurance.	Principalement les assurés souffrant de troubles psychiques et concerne notamment les révisions de rente. L'assuré ayant passé avec succès l'entraînement progressif.
Descriptif mesure	Mesure socioprofessionnelle visant à préparer et rendre l'assuré apte à la réadaptation professionnelle (MOP). L'entraînement à l'endurance est la première étape du processus de préparation Durée : max 3 mois.	Accroître et consolider l'endurance au travail. Passer d'un temps minimal de 4h s/4-5 jours à une capacité de travail à 50% (productivité). Durée : 6 mois renouvelable.	Travail de transition en attendant une mesure professionnelle (MOP) ou un emploi/stage sur le 1er marché du travail.
Lieux des prestations	Toutes les structures de [REDACTED]	Toutes les structures de [REDACTED]	Toutes les structures de [REDACTED]
objectifs	Rendre l'assuré apte à travailler au minimum 4 heures s/4-5 jours. Dans cette phase pas d'exigences de rendement.	Objectifs selon plan de réadaptation. Acquérir une capacité de travail de 50% (productivité). Élargir progressivement le temps de présence si possible au-delà du taux d'activité minimum de 50%. Stimulation de la motivation, renforcement de l'estime de soi et progressivement accroître le rythme de travail, les compétences méthodologique individuelle et sociale.	Maintien de la structuration de la journée, du rythme et de la motivation au travail. Éviter la perte de la capacité de travail et de l'estime de soi acquises à cause de l'attente d'une nouvelle mesure (maintien ou progression de la capacité de travail à 50% et du taux d'activité minimal de 50%).