

Ecole Supérieure
Domaine social Valais

Mémoire d'étude pour l'obtention du diplôme ES
de maître socioprofessionnel

***L'identité professionnelle des travailleurs des
ateliers de service de la Cité du Genévrier***

Edouard Scherly

Référent thématique : Régis Volluz

Filière ES – Formation ASP – Promotion 2015
Année académique 2015 – 2018
Sion, avril 2018

Résumé de la recherche

Ce travail de recherche a pour objectif de mettre en lumière les représentations de l'identité professionnelle des travailleurs de la Cité du Genévrier. Pour ce faire, j'ai mené une enquête de terrain constituée de 14 entretiens semi-directifs. Ces interviews ont été exclusivement effectuées avec les travailleurs des ateliers de la Cité du Genévrier, qu'ils soient sur site ou en ville de Vevey.

Le fil rouge de ma réflexion est fondé essentiellement sur les bases théoriques de Claude Dubar et de Anne Marie Frey/Sterenn Picouveau. Ainsi, l'identité professionnelle y est distinguée en trois facteurs d'appartenance : le Métier, le Groupe et l'Entreprise. Partant de ces trois axes centraux, la réflexion s'est étoffée sur deux manières d'appréhender la réalité : l'identité pour Soi et l'identité pour Autrui.

Les résultats de cette recherche indiquent que les travailleurs de la Cité du Genévrier se représentent leur identité professionnelle en s'identifiant premièrement à leur Métier et cela essentiellement au travers de l'identité pour Soi, puis à la Fondation également avec l'identité pour Soi, et dernièrement au Groupe qui, contrairement au deux premiers axes, se construit majoritairement avec l'identité pour Autrui.

Enfin, la réflexion menée autour de ce concept identitaire m'a permis de faire émerger des pistes d'action afin de renforcer le sentiment de l'identité professionnelle chez ces travailleurs.

Mots-clefs

Identité professionnelle - Cité du Genévrier – Travailleurs - Action socioprofessionnelle
Déficience mentale

Remerciements

A tous les travailleurs de la Cité du Genévrier et à ceux qui ont aimablement répondu à mes sollicitations, j'aimerais exprimer ma joie et ma reconnaissance de partager leur quotidien.

Je désirerais également par ces quelques mots, remercier toutes les personnes, qui de près ou de loin m'ont épaulé dans ma démarche. Cette réorientation a commencé à germer il y a plus de vingt ans. Présentement, je suis à bout touchant ! Merci à tous du fond du cœur.

A Elise et Sarah.

Avertissements

Le contenu de ce travail n'engage que son auteur.

Pour préserver l'anonymat des personnes citées, les prénoms sont fictifs.

Dans ce travail, le terme « travailleur » désigne une personne vivant avec une déficience mentale

Table des matières

1. Introduction	1
1.1 Cadre de recherche	1
1.1.1 Illustration	1
1.1.2 Motivations personnelles et professionnelles	1
1.1.3 Objectifs concrets de la recherche.....	2
1.1.4. Finalités du Mémoire.....	2
1.2 Problématique	2
1.2.1 Question de départ	2
1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche.....	3
1.3 Concepts centraux de la recherche.....	3
1.3.1 Présentation des Travailleurs de la Cité du Genévrier.....	3
1.3.2 Les représentations.....	4
1.3.3 L'identité professionnelle	6
1.4. Méthodologie	9
1.4.1 Terrain de recherche	9
1.4.2 Méthodes de recherche.....	9
1.4.3 Méthode de recueil des données et résultats de l'investigation.....	10
2 Développement.....	11
2.1 Axe Métier	11
2.1.1 Identité pour Soi.....	11
2.1.2 Identité pour Autrui.....	14
2.1.3 Conclusion axe Métier	15
2.2 Axe Groupe.....	16
2.2.1 Identité pour Soi.....	16
2.2.2 Identité pour Autrui.....	17
2.2.3 Conclusion axe Groupe	18
2.3 Axe Fondation.....	19
2.3.1 Identité pour Soi.....	19
2.3.2 Identité pour Autrui.....	22
2.3.3. Conclusion axe Fondation.....	24
3. Conclusion	26
3.1 Résumé et synthèse de la recherche	26
3.2 Limites du travail.....	28
3.3 Perspectives et pistes d'actions professionnelles.....	28
3.4 Remarques finales	29
4. Bibliographie	32

Annexe I	Présentation de la Cité du Genévrier
Annexe II	Tableau de la dualité de l'identité selon Claude Dubar
Annexe III	Guide d'entretien
Annexe IV	Extrait de la grille de dépouillement

1. Introduction

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

Le travail est un des enjeux majeurs et une des principales préoccupations de notre époque. Il unit les scènes économiques, politiques et sociales et concerne tout individu. De plus, il sert également à établir les indicateurs sociaux de notre société qui est en grande partie régie par l'argent. Le travail est vu dans notre société actuelle comme une valeur positive, il est un moyen de mettre en valeur ses capacités et de développer des relations sociales : « Le travail ne représente pas seulement une partie de la vie d'un individu. Il détermine en grande partie, son statut social, donc son identité et sa dignité »(Gourmelen, 2012, p.65).

Ainsi quand le travailleur s'identifie à son activité, nous parlons d'identité professionnelle : « L'identité professionnelle est avant tout une identité sociale ancrée dans une profession. Elle est le produit d'une incorporation de savoirs professionnels. Elle constitue donc une socialisation secondaire » (Gentili, 2005, p.17).

Alors, qu'en est-il pour les travailleurs de la Cité du Genévrier¹ se trouvant tout en bas de l'échelle sociale ? Pour ces personnes vivant avec une déficience mentale, exerçant une activité professionnelle et qui n'ont que peu ou pas de réseaux sociaux, il est évident que le travail constitue une porte d'entrée à l'insertion sociale. Se sentent-elles reconnues dans leur activité ? Eprouvent-elles un sentiment d'appartenance à leur atelier ? Et pourquoi viennent-elles travailler ? C'est entre autres à ces questions que je vais tenter de répondre dans ce travail.

A plusieurs reprises, j'ai pu constater que les travailleurs de La Cité du Genévrier s'identifiaient beaucoup plus à leurs ateliers et à leurs activités qu'à l'institution. C'est de ce sentiment d'appartenance à un métier que ce questionnement sur l'identité professionnelle de nos travailleurs a émergé chez moi.

1.1.2 Motivations personnelles et professionnelles

Le besoin de donner un sens à mon travail, de me sentir utile, m'a orienté vers le métier de maître socio-professionnel(MSP)². Pour moi, avec le thème de l'identité professionnelle, j'ai l'opportunité de décrypter et peut-être trouver des pistes de compréhension sur les réels besoins de nos travailleurs. De plus, étant le père d'une petite fille atteinte du syndrome de Down, je tiens à souligner que je suis particulièrement attentif à ce que tout le monde trouve sa vraie place dans notre société.

A la Cité du Genévrier, les ateliers de service sont à but occupationnel, ils assument néanmoins une certaine production. Actuellement, la tendance est clairement dirigée vers le savoir-faire et l'axe métier. Au vu de cette nouvelle orientation, de nombreux groupes de travail vont se créer autour de cette thématique. Il me paraît donc, important

¹ Présentation de la Cité du Genévrier : voir annexe I

avec ce travail de recherche basé sur l'identité professionnelle, de participer activement à cette nouvelle réflexion au sein de notre institution.

1.1.3 Objectifs concrets de la recherche

Objectifs théoriques :

- Définir ce qu'est l'identité professionnelle
- Expliquer les étapes de la construction de l'identité professionnelle
- Définir la déficience mentale

Objectifs pratiques :

- Identifier les besoins professionnels des travailleurs
- Mettre en lumière la représentation que se font les travailleurs d'eux-mêmes
- Concentrer ma recherche sur l'identité professionnelle avec des thèmes tels que : la socialisation, les besoins, la valorisation, le métier et les compétences.

1.1.4. Finalités du Mémoire

Avec ce travail de mémoire, j'aimerais tout d'abord donner la parole aux travailleurs. Nous collaborons tous les jours avec ces personnes, parfois depuis longtemps. De temps à autres, nous pouvons nous enfermer dans une forme de routine et campons quelquefois sur nos certitudes au détriment de leurs réels besoins. Il m'intéresserait également d'observer si une évolution significative des mentalités se remarque entre certaines classes d'âge de nos travailleurs.

En dernier lieu, selon les résultats de la recherche, nous pourrions imaginer la mise en place d'un référentiel de compétence et d'un contrat de travail spécifique aux activités de chaque atelier. J'en reparlerai dans le chapitre Perspectives et pistes d'actions professionnelles.

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

Comment les travailleurs des ateliers de service de la Cité du Genévrier se représentent-ils leur identité professionnelle ?

«L'identité professionnelle, selon Claude Dubar³, est le fait de se définir individuellement à partir des caractéristiques de son travail, de ses réalisations professionnelles, de ses compétences professionnelles, de l'appartenance à un groupe professionnel (formation, équipe, entreprise, métier, secteur, filière, statut...).»(Id-carrières., s. d.)

En fait, qui sont vraiment les travailleurs des ateliers de service de la Cité du Genévrier et quel est leur rapport avec le travail ? Sont-ils sensibles aux activités effectuées, aux compétences à acquérir et aux valeurs que le travail véhicule dans notre société actuelle ? Ou au contraire est-ce que leur motivation à venir travailler est principalement liée aux relations sociales que les travailleurs entretiennent dans le cadre de l'atelier ? Comment se représentent-ils une activité professionnelle à l'intérieur

³ Claude Dubar, né le 11 décembre 1945 et mort le 29 septembre 2015, est un sociologue français ayant principalement travaillé sur l'identité professionnelle

de l'institution et comment conçoivent-ils le travail en entreprise ? La réponse à ces questions marque-t-elle une différence significative d'une tranche d'âge à une autre ? C'est pour toutes ces interrogations que j'aimerais donner la possibilité à nos travailleurs de s'exprimer.

1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche

Les principales limites que j'ai pu identifier sont au nombre de trois :

1. Ce travail porte uniquement sur les ateliers de service de la Cité du Genévrier. Il est donc possible que les réponses obtenues dans cette recherche ne s'appliquent pas aux autres institutions ou aux autres populations.
2. La limite de temps : je n'ai pas pu interroger tous les travailleurs des ateliers de service. Concrètement pour réaliser un entretien et le dépouillement de celui-ci, il faut compter trois heures de travail. Avec 14 entretiens, le temps imparti à cette étape de la recherche se monte déjà à bien plus de 40 heures.
3. Le niveau de compréhension des personnes interrogées a parfois été une limite à ma recherche. Concrètement, sur les plus de 600 questions/réponses (44 indicateurs multipliés par 14 personnes interrogées), une trentaine de questions n'ont pas reçu de réponses et cela par manque de compréhension de mes interlocuteurs.

1.3 Concepts centraux de la recherche

« L'identité est au centre de tout concept de socialisation. Ce concept et sa compréhension sont indispensables pour traiter des questionnements concernant l'intégration professionnelle. Elle permet d'appréhender les processus en jeu lorsque les individus sont confrontés au monde du travail. »
(« Le concept d'identité professionnelle chez Claude Dubar », s. d.)

L'identité professionnelle est un élément qui structure notre identité. C'est un mélange entre la manière de se voir (identité pour Soi) et la manière dont nos pairs nous perçoivent (identité pour Autrui). Ces deux angles permettent aux travailleurs de s'identifier à leur travail, à leur employeur, à leurs collègues ainsi qu'à leurs compétences.

D'une manière concrète, le travail fourni servira ainsi de miroir à la personne, ce qui lui permettra d'accéder aux sentiments de valorisation et de reconnaissance. Ainsi, le concept d'identité professionnelle permet de combler les besoins classifiés dans la pyramide de Maslow : sécurité, appartenance, estime et réalisation de soi.

Pour résumer, le concept de l'identité professionnelle se divise en deux dimensions :

1. L'identité pour Soi
2. L'identité pour Autrui

1.3.1 Présentation des travailleurs de la Cité du Genévrier

Les ateliers accueillent des personnes ayant une déficience mentale avec ou sans troubles associés. Pour leur admission il est attendu des futurs candidats qu'ils aient un projet d'apprentissage ou de travail, une réelle motivation, la capacité d'acquérir les aptitudes incombant aux spécificités de l'atelier choisi, la capacité de s'adapter au stress et aux horaires. Par ailleurs, le comportement du candidat doit laisser espérer dans la

mesure du possible, qu'il pourra devenir capable de travailler de manière relativement autonome, de gérer les relations avec ses collègues et les relations avec des personnes extérieures. Les futurs candidats doivent être également au bénéfice d'une rente AI.

Par déficience mentale ou déficience intellectuelle l'OMS donne la définition suivante :

«On entend par déficiences intellectuelles la capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe, et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences (trouble de l'intelligence). Il s'ensuit une aptitude diminuée à faire face à toute situation de manière indépendante (trouble du fonctionnement social), un phénomène qui commence avant l'âge adulte et exerce un effet durable sur le développement. » (« Définition », 2017)

Avec cette définition, nous pouvons désigner les travailleurs de la Cité comme des personnes ayant des aptitudes intellectuelles moindres que celles de la majorité des individus du même âge et de la même culture. « Par aptitudes intellectuelles, on entend la compréhension, l'analyse des situations rencontrées, l'intégration, l'interprétation et le stockage des informations, qui permettent de généraliser, manier des concepts abstraits, synthétiser, transférer les apprentissages, mémoriser. » (AFrAHM, 2013)

Partant de ce constat, il me paraît donc légitime de se questionner sur la capacité des personnes vivant avec une déficience mentale à élaborer une autoreprésentation de leur identité professionnelle. Et le cas échéant, de quelle façon cette identité est-elle construite ?

1.3.2 Les représentations

« Nous avons toujours besoin de savoir à quoi nous en tenir avec le monde qui nous entoure. Il faut bien s'y ajuster, s'y conduire, le maîtriser physiquement ou intellectuellement, identifier et résoudre les problèmes qu'il pose. C'est pourquoi nous fabriquons des représentations. » (Jodelet & Collectif, 2003, p.47)

Partant de ce constat, je peux décrire les représentations comme un besoin d'interprétation en se faisant des images du monde qui nous entoure. Ces images nous servent de système régissant notre relation au monde et aux individus qui nous entourent. Ainsi, les représentations sont un produit de l'esprit humain qui recrée en lui une image complexe de son environnement afin de mieux penser et agir sur lui. Ce système d'image, qu'il soit objectif ou subjectif, permet également de conserver l'information. Cette méthode de mémorisation nous permet de nous repérer dans le monde qui nous entoure et de guider nos manières de fonctionner.

La première personne à s'intéresser à ce concept a été le sociologue Emile Durkheim (1858-1917). Il décrit les représentations comme des théories naïves du monde qui nous entoure. Il distingue les représentations individuelles et les représentations collectives. Les représentations individuelles sont propres aux individus, sont contextuelles et peuvent faire l'objet de variations considérables parce que nous sommes tous différents. Les représentations collectives, sont partagées par l'ensemble d'une société et sont stables et résistantes à l'épreuve du temps (ex. le père Noël). Mais pour Durkheim les représentations collectives ne correspondent pas à l'addition des représentations individuelles.

C'est au milieu du XXe siècle que le psychologue Serge Moscovici (1925-2014) reprend le concept des représentations de Durkheim et choisit de le transformer en concept des représentations sociales :

« Quand Moscovici a renoué avec le concept de Durkheim, ce ne fut pas seulement une perspective critique, qui était d'ailleurs assortie d'une visée constructive : donner à la psychologie sociale des objets et outils conceptuels permettant une connaissance cumulative, en prise avec les véritables questions posées par la vie sociale : » (Jodelet & Collectif, 2003, p.62)

La raison de ce changement est due à la profusion du discours médiatique dans les années 1950. Ces différents médias d'opinion ont permis une démocratisation de l'information et ainsi permis à la masse populaire de se forger un avis sans être influencée par des guides d'opinion (curés, instituteurs, maires de village). Cette profusion d'informations additionnée à l'émancipation de la femme, permet la formation de groupes sociaux qui ont des perceptions différentes. Ce concept des représentations sociales est novateur car au contraire des représentations collectives de Durkheim qui sont figées dans le temps, Moscovici propose un concept des représentations sociales évolutif. Moscovici va interviewer plus de 2000 personnes et décortiquer plus de 1500 articles de presse. A partir de ces données, il va mettre en évidence les deux processus fondamentaux des représentations sociales qui sont l'objectivation et l'ancrage :

- « **Le processus d'objectivation** : consiste à rendre concret ce qui est abstrait, donc à transformer en image un noyau figuratif de ce qui était abstrait. Le processus se déroule selon trois étapes :
 1. La sélection de l'information relative à l'objet de représentation à partir des normes, des valeurs et de croyances de chaque individu
 2. La formation d'un noyau figuratif : nous allons donner vie aux éléments retenus
 3. La naturalisation : nous rendons véritablement concret ce que nous avons sélectionné
- **Le processus d'ancrage** : il permet l'intégration de l'objet et de l'information dans le savoir. Ce processus consiste en l'enracinement de la représentation et de son objet dans le système de pensées préexistant. Il permet ainsi d'incorporer de nouveaux éléments de savoir dans un réseau de catégories plus familières » (Doise, 1990, p.128).

Les quatre fonctions des représentations sociales

- Les fonctions de savoir : cela permet de comprendre et d'expliquer la réalité. Ce sont les appropriations cognitives du monde et les théorisations naïves
- Les fonctions identitaires : les représentations sociales vont définir l'identité des groupes et permettre la sauvegarde de la spécificité de ces mêmes groupes. La perception de la réalité reflète directement les croyances de l'individu et donc l'appartenance à un groupe de personnes ayant les mêmes opinions, ces représentations sociales sont un lien direct avec le groupe
- Les fonctions d'orientation : les représentations sociales guident les comportements et les pratiques. Nous avons besoin d'expliquer et de théoriser le monde pour savoir comment agir

- Les fonctions de justification : les représentations sociales expliquent nos comportements et permettent de justifier les prises de positions ainsi que nos comportements

Voici une phrase qui résume bien à mon sens, le rôle des représentations sociales : « Les représentations sociales nous permettent d'assimiler l'information en provenance de notre environnement et de communiquer avec autrui. Elles évoluent en fonction des préoccupations d'un groupe humain. » (ALLEMAND, s. d.)

1.3.3 L'identité professionnelle

L'identité est située au centre du concept de socialisation. Elle permet de se différencier ou de s'identifier à une personne ou à un groupe de personnes. L'étymologie du mot identité signifie littéralement idem ou le même. Ainsi, je peux affirmer que l'identité est le caractère de ce qui est identique ou confondu. Elle est une façon de se définir et de se percevoir soit en tant qu'individu soit en tant que groupe :

« L'identité d'une personne se bâtit en interaction avec les relations qu'elle élabore avec d'autres personnes appartenant ou non au même groupe. De plus, je retiens que l'identité d'un individu est déterminée par les sphères familiales, professionnelles ou par son rôle de citoyen, par sa participation à des activités politiques, syndicales ou extraprofessionnelles, d'ordre culturel, sportif ou caritatif dans lesquelles il évolue. » (Gourmelen, 2012, p.66).

La socialisation est un processus d'apprentissage qui permet à un individu de s'adapter et de s'intégrer à son environnement social, et de vivre en groupe. Ce concept se décline en deux grandes divisions qui différencient nos étapes de vie :

1. **La socialisation primaire** : est principalement en lien avec l'enfance et l'adolescence. C'est pendant cette période de vie que la personne va construire son identité sociale en interaction avec sa famille, sa scolarisation, ses amis etc. Elle est la base de l'identité, qui va permettre à la personne d'appréhender la socialisation secondaire
2. **La socialisation secondaire** : survient à l'âge adulte, dans les différents milieux sociaux fréquentés par l'individu tels que sports, vie professionnelle, vie extraprofessionnelle, etc. Elle complète, prolonge ou transforme la socialisation primaire

Partant de ce constat, je peux déclarer que l'identité professionnelle fait partie intégrante de la socialisation secondaire. Ainsi, le travail est un élément important qui structure l'identité d'une personne : « Cette construction identitaire prend une importance particulière dans le champ du travail, de l'emploi et de la formation qui a acquis une forte légitimité pour la reconnaissance de l'identité sociale et l'attribution des statuts sociaux. » (Dubar, 2015, p.118).

Pour la présentation du concept de l'identité professionnelle, je me suis principalement référé aux travaux du sociologue Claude Dubar. Ce professeur émérite de sociologie à l'université de Versailles-St-Quentin-en-Yvelines (1945-2015) s'est notamment distingué par ses nombreux travaux autour de la socialisation et de la construction de l'identité professionnelle. De ce fait, il fait office de référence dans le domaine.

Cependant, pour introduire ce sujet, je vais faire référence au sociologue Renaud Sainsaulieu (1935-2002), professeur à l'Institut d'études politiques de l'université de Paris. Avec ses nombreuses enquêtes menées sur le terrain dans différentes entreprises privées ou publiques, il a été l'un des premiers chercheurs à s'intéresser à ce concept.

Sainsaulieu, l'approche culturelle

« L'identité au travail n'est pas qu'une question de définition par l'expérience professionnelle ; il s'agit aussi d'un processus de différenciation que les individus rencontrent comme un constant travail fondateur de leur cohérence personnelle » (Sainsaulieu, 1996, p.253)

Sainsaulieu a été le premier à démontrer que l'entreprise est aussi un lieu où se construit l'identité. Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels, et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte inégal de pouvoir. Selon lui, « l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les différents groupes de travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux groupes. » (« Une hypothèse : l'identité professionnelle », s. d.).

Sainsaulieu fait également le lien direct avec l'évolution de notre société et notre identité professionnelle. Selon lui cette synergie a un impact direct et conséquent sur l'estime de soi ainsi que sur nos repères :

« Depuis que la société industrielle a envahi le paysage et s'est muée en société de consommation, depuis que les heures de travail ont absorbé la majeure partie des moments des activités des individus, l'identité a dû se colorer des conséquences sociales de la pratique professionnelle, au point que de nos jours, perdre son travail entraîne quasi automatiquement une forte crise identitaire chez les chômeurs, leurs enfants et leurs conjoints. » (Sainsaulieu, 1988, p.253)

Dubar, l'approche interactionniste

Claude Dubar étoffe l'analyse de Renaud Sainsaulieu avec la notion d'identité sociale. Il reconnaît avec lui que la reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir. Cependant, avec le modèle de socialisation professionnelle, Dubar définit l'identité professionnelle comme étant « le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et relationnel, de divers processus de socialisation qui conjointement, construisent les individus. » (Dubar, 2015, p.105). Avec cette manière novatrice de concevoir l'identité professionnelle, Dubar introduit l'interaction de deux processus hétérogènes et pourtant duaux⁴, participant activement à la construction de l'identité professionnelle.

Pour Claude Dubar, la construction de l'identité professionnelle s'articule et se divise autour de deux concepts :

1. **L'identité pour Soi** ou identité professionnelle biographique : elle est celle que chaque personne formule pour elle-même et à la façon dont l'individu se définit. Elle représente l'histoire sociale de l'individu. Elle est le résultat d'un compromis entre l'identité héritée et celle visée que la personne revendique comme sienne.

⁴ Voir annexe II

L'homme choisit son métier sur la base de sa socialisation primaire, ses expériences personnelles contribueront à la construction de l'image qu'il se fait de lui-même **intrinsèquement**. « C'est de l'issue de cette première confrontation avec le travail que vont dépendre les modalités de construction d'une identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de **soi** dans l'avenir » (Dubar, 2015, p.114).

2. **L'identité pour Autrui** ou identité professionnelle relationnelle : elle est celle que les autres nous attribuent. Ce concept est celui qui prévaut dans la construction identitaire. En effet, notre identité a besoin d'une confirmation sociale passant par la **reconnaissance** de nos pairs. Autrement dit, c'est par le regard et le jugement que les autres posent sur nous, que nous pouvons nous construire et donc exister. C'est au travers de l'identification par l'autre que se renforce l'identité pour Soi. Ainsi, nous pouvons nous sentir utiles et donc, par ce biais, valoriser ce qui donne une finalité et du sens à notre existence.

Cette dualité identitaire démontre bien l'ambivalence de ces deux concepts. Ils sont à la fois inséparables et problématiques. Inséparables car nous nous forgeons notre identité grâce au regard de nos pairs : « je ne sais jamais qui je suis que dans le regard d'Autrui » (Dubar, 2015, p. 104), et problématiques car nous ne faisons que des interprétations subjectives de nos représentations : « l'expérience de l'autre n'est jamais vécue par soi » (Dubar, 2015, p. 104).

A ce stade de la recherche, je peux dire que l'identité professionnelle d'un individu se construit par la confrontation qu'il a avec lui-même et avec d'autres individus constitués en groupe ou non. Enfin, il est bien de souligner que le concept de l'identité professionnelle est un processus continu, dynamique et interactif car il évolue tout au long de la carrière professionnelle d'une personne : « En résumé, ainsi que le pensent les sociologues interactionnistes, l'identité est un sentiment d'unité et d'autonomie, elle est sans cesse en construction, remise en cause et en perpétuelle évolution. » (Gourmelen, 2012, p. 70).

Les facteurs intervenant dans la construction de l'identité professionnelle

Selon l'article « *Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail* », Anne-Marie Frey et Sterenn Picouveau distinguent trois facteurs qui constituent l'identité professionnelle : « L'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à une entreprise :

1. **L'identité par le métier** : est liée principalement aux caractéristiques de la profession exercée. L'individu s'identifie à son travail et à son savoir-faire. Ainsi, la personne construit son identité professionnelle tout au long de son apprentissage et de ses perfectionnements.
2. **L'identité par l'appartenance au groupe** : le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune. L'autre est alors une référence à partir de laquelle l'individu pratiquera le mimétisme.
3. **L'identité par l'appartenance à une entreprise** : c'est la relation à l'entreprise qui permet à cette identité d'exister. L'individu intègre presque inconsciemment les gestes, paroles, principes, valeurs ou encore jargons de l'entreprise où il travaille» (Fray & Picouveau, 2011).

Conclusion

Pour clore ce cadre conceptuel, il convient de préciser que dans cette recherche, l'identité professionnelle est considérée tant du point de vue individuel que collectif. Ainsi, l'identité professionnelle pour Soi fait notamment référence au cheminement individuel de l'individu, à sa façon de se représenter sa profession, à son sentiment d'appartenance au groupe professionnel et à la relation qu'il entretient avec son entreprise. L'identité professionnelle pour Autrui fait plutôt référence à la reconnaissance sociale et professionnelle de la profession dans son ensemble. Les concepts présentés ci-dessus vont servir de repères dans l'élaboration de grilles d'entretiens.

En relation avec la population et le contexte institutionnel, les concepts d'identité pour Soi et pour Autrui nous serviront de fil rouge dans ce travail. Les facteurs d'identité par le métier, d'identité par l'appartenance au groupe et à l'entreprise seront également centraux, afin d'apporter une réponse à la question posée.

1.4. Méthodologie

1.4.1 Terrain de recherche

J'ai constitué mon échantillon de recherche en sélectionnant 14 personnes susceptibles de répondre à mes interrogations. Toutes manifestent une déficience intellectuelle légère. Par souci d'équité, j'ai choisi 7 femmes et 7 hommes en les séparant en deux tranches d'âge : les plus et les moins de 40 ans. Ces 14 personnes travaillent dans sept ateliers différents, à noter que deux de ces ateliers (Sous-traitance et la Boutique Brin d'Audace⁵) se situent en ville de Vevey, à l'extérieur du site principal. De plus, il est important de souligner que sur les personnes sélectionnées, trois hommes travaillent à différents pourcentages sur le premier marché du travail : le premier chez un paysagiste de la région, le second à la déchèterie de St-Légier et le troisième dans la brigade de cuisine de l'institution. Ci-dessous un tableau afin de mieux visualiser mon propos :

Joceline 56 ans Buanderie / Sous-traitance	Anne 45 ans Tea- room	Yvette 43 ans Buanderie	Vivianne 35 ans Boutique Brin d'Audace	Mira 34 ans Tea-room / Bijoux	Christine 27 ans Boutique Brin d'Audace	Cloé 24 ans Boutique Brin d'Audace
Juan 50 ans Sous-traitance	Gilbert 48 ans Buanderie / Tea room	Carlo 40 ans Espace vert / cuisine de la Cité	Vic 37 ans Boutique Brin d'Audace	Xan 32 ans Espace Vert / entreprise de paysagiste	Yves 31 ans Boulangerie	Joan 20 ans Espace vert/ déchèterie St- Légier

J'ai commencé par contacter les MSP des travailleurs concernés pour leur demander leur aval et leur avis sur les personnes sélectionnées. Puis j'ai rencontré chaque travailleur individuellement, afin de lui expliquer la démarche de ma recherche et de lui demander son accord à participer à celle-ci.

1.4.2 Méthodes de recherche

J'ai utilisé la méthode qualitative des entretiens semi-dirigés sur la base d'un guide d'entretien (voir annexe III). Ces interviews étaient constituées de questions ouvertes et donnaient la possibilité aux personnes de s'exprimer ouvertement sur différents thèmes relatifs à l'identité professionnelle. Ce processus m'a tout de suite séduit car à mon sens

⁵ Boutique confectionnant des articles de la maroquinerie.

il est moins impersonnel que le questionnaire. Pour cela, je me suis référé aux concepts théoriques cités ci-dessus qui m'ont permis de constituer l'ossature de ma réflexion qui est scindée en trois axes. Puis, j'ai poursuivi en dégagant les indicateurs de ces trois axes, ce qui m'a permis de construire mon guide d'entretien.

Ce qui m'a motivé à employer cette technique de recherche a été la lecture d'un travail effectué par un de mes prédécesseurs portant sur l'apport psycho-social du travail en institution pour des personnes en déficiences intellectuelles. Je dois dire que la richesse des réponses obtenues m'a profondément marqué et interpellé. Pour exemple, à la question: « as-tu un handicap ? » un travailleur de répondre : «Oui tout le monde a un handicap. Le monde entier a un handicap. C'est bien d'avoir un handicap parce que si on savait tout, ce ne serait pas marrant. Moi je dis qu'on est tous handicapés quand on ne sait pas faire quelque chose... Chacun a ses talents et ses handicaps... pour moi tout le monde est handicapé, même le président des Etats-Unis ». La richesse de ces entretiens m'a fortement influencé à choisir le mode d'entretien.

N'ayant jamais mené d'entretien, j'ai décidé de réaliser mon entretien test avec un travailleur loquace que je connais bien. Cette première rencontre a été parmi les plus riches de toutes, elle m'a permis de me rassurer et de tester mon guide. Ainsi, je n'ai apporté qu'une seule modification à mon guide en supprimant un indicateur.

Sur les conseils de mon référent thématique, je commençais toujours les entretiens par une question très ouverte du type « qu'est-ce que tu vis en tant que travailleur de la Cité », et suivant la réponse donnée, les entretiens pouvaient se dérouler de manière très différente dans leur chronologie. Il m'a également conseillé de garder des questions de relance lorsque la discussion s'arrêtait. Je dois dire que mon guide d'entretien m'a été très précieux. Il m'a permis d'effectuer des entretiens de qualité, qui m'ont donné l'occasion de collecter tous les renseignements escomptés.

1.4.3 Méthode de recueil des données et résultats de l'investigation

Je dois relever qu'il m'a été relativement facile d'organiser ces rencontres ce qui démontre l'excellente collaboration qui règne au niveau de la gestion des ateliers. La réalisation de ces entretiens s'est effectuée pendant les heures d'ateliers pour des raisons d'organisation. Ces interviews se sont déroulées dans la salle de pause de mon atelier à l'exception des entretiens effectués avec les travailleurs de la Boutique qui se sont déroulés dans le bureau de leur atelier en Ville de Vevey.

Ces entretiens se sont étalés sur une période de quatre semaines juste avant les vacances estivales et leur durée moyenne a varié de 30 à 45 minutes. J'ai enregistré tous les entretiens, et c'est en les réécoutant que je les ai retranscrits dans ma grille de dépouillement (voir annexe IV). Pour l'analyse, j'ai imprimé ma grille et ai trié les réponses positives et négatives par couleur, ce qui m'a permis de me faire une bonne vision d'ensemble.

2 Développement

Pour répondre à la question de départ, je vais me baser sur les réflexions d'Anne-Marie Frey et Sterenn Picouneau mettant en lumière les trois grands axes de l'identité professionnelle, à savoir l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à une entreprise. De plus, afin d'étoffer ma réflexion, Claude Dubar me servira de fil rouge avec ses concepts de l'identité pour Soi et pour Autrui. Ainsi, la recherche se divisera en trois directions, qui seront elles-mêmes subdivisées en deux axes, ce qui nous fera un total de 6 chapitres. De plus, de nombreux chapitres seront eux-mêmes scindés en plusieurs thèmes, ce qui contribuera à répondre à la question de départ.

2.1 Axe Métier

Le métier et les compétences qui en découlent sont-ils les fondations de l'identité professionnelle pour les travailleurs de la Cité ?

2.1.1 Identité pour Soi

Compétences

Premièrement, je constate que les travailleurs interrogés ont une bonne estime d'eux-mêmes, car ils considèrent posséder un bon niveau de compétences. Toutes les personnes interrogées sans exception ont répondu de façon positive à cet indicateur. Il est intéressant de constater que, même si plusieurs personnes sont en difficulté pour la réalisation de certaines tâches, cela n'affecte en aucun cas le regard qu'elles portent sur leur niveau de compétences, comme l'affirme Cloé : « Des fois une collègue me donne des conseils, je dis non, je me débrouille moi-même » et Xan d'ajouter : « J'ai mon papier de paysagiste, c'est vraiment mon job. J'ai fait ce papier au Repuis⁶. C'est un MSP qui nous a montré les bases. J'ai les compétences d'un paysagiste. »

Plus de la moitié des travailleurs définissent leur activité professionnelle par le nom d'un métier (boulangier, paysagiste, etc.). Je constate que les personnes bénéficiant d'un atelier techniquement bien défini ont une identité professionnelle bien affirmée alors que les travailleurs effectuant des tâches beaucoup plus diversifiées ont plus de peine à se projeter dans un métier spécifique, comme par exemple les travailleurs de la Boutique qui effectuent des activités de vente, de nettoyage et de couture.

A la question : « Désireriez-vous acquérir de nouvelles compétences ? », les deux tiers des personnes interrogées déclarent en avoir. Les travailleurs ne le désirant pas ont, soit envie de changer d'institution, soit une excellente estime d'eux-mêmes, ou encore d'autres projets personnels. Selon Wolfensberger auteur de la « VRS »⁷, un des moyens pour améliorer les rôles sociaux est le développement de compétences :

« Le développement des compétences des personnes qui sont dévalorisées ou en danger de l'être est important pour les raisons suivantes :

⁶ Centre de formation professionnelle spécialisée à Yverdon

⁷ « La théorie de la Valorisation de Rôles Sociaux et le principe de la normalisation dont elle s'inspire constituent un courant de pensée humaniste qui a profondément marqué l'évolution des services humains depuis la fin des années septante, particulièrement les services qui s'adressent aux personnes dites « handicapées ». Wolf Wolfensberger en est le principal maître d'œuvre. » (Wolfensberger & Dupont, 1991, p 9)

- Le développement et l'utilisation des compétences représentent un mode de croissance naturel
- La compétence personnelle en elle-même est un attribut hautement valorisé... Plus une personne est compétente plus elle a de chance d'être acceptée par les autres
- La société sera davantage disposée à admettre les différences dévalorisées chez une personne, pourvu que celle-ci ait par ailleurs des capacités et des compétences qui les compensent
- Plus une personne est compétente, plus elle aura de la facilité à se comporter et à réagir de manière ordinaire. » (Wolfensberger et Dupont, 1991, p. 63)

Comme l'écrit Wolfensberger, il est bien de souligner que, d'une part ce processus est complètement naturel chez l'humain et que, d'autre part, l'acquisition de nouvelles compétences participe pleinement à la normalisation de personnes en difficulté. Voilà pourquoi, la volonté d'apprentissage de la grande majorité des travailleurs corrobore pleinement la théorie de la VRS. De plus, la théorie de la VRS selon laquelle la société accepte le mieux la différence d'une personne selon son niveau de compétence rejoint pleinement le témoignage de Xan : « Quand les gens viennent et disent que c'est bien fini, que vous avez bien fait les choses, c'est des compliments qui vont droit au cœur et c'est de la valorisation ».

En définitive, je m'aperçois qu'en termes de compétences, les travailleurs ont une représentation positive de leur savoir-faire, ce qui renforce ce facteur de la valorisation des rôles sociaux.

Type d'activité

Pour le thème du type d'activité, mes recherches se sont axées principalement sur l'intérêt et le rythme. Il en ressort qu'absolument toutes les personnes interrogées portent de l'intérêt pour leur activité professionnelle, ce qui rejoint les observations positives ci-dessus se référant aux notions de compétences. Les travailleurs, dans leur majorité, sont satisfaits des compétences de leur MSP ; seul Xan émet un bémol pour le niveau de compétence de son MSP. Ce travailleur œuvre dans un atelier où deux MSP collaborent à l'entretien des espaces verts : « Un MSP est mécanicien de précision de métier mais l'autre est vraiment paysagiste. Quand j'ai des demandes spécifiques, c'est vers lui que je me tourne, c'est vraiment un bon exemple. »

En ce qui concerne le rythme de travail, seules deux personnes travaillant à la boutique estiment qu'elles ne peuvent pas se reposer lorsqu'elles en ressentent le besoin. Tous les autres travailleurs affirment que le rythme de travail est adapté à leur besoin comme le déclare Joan : « Il n'est pas vraiment soutenu, c'est moi qui me le fabrique car chacun a sa capacité de travail. Des fois quand je suis fatigué, j'ai le droit de me reposer ». La théorie rejoint ce que les travailleurs ont exprimé sur leur besoin de pouvoir bénéficier de temps de repos pendant leur travail : « Il faut relever en particulier que les exigences professionnelles trop fortes, écartent les plus fragiles ; à ce titre, il faut dire que le travail à mi-temps est particulièrement intéressant pour les personnes qui souffrent de troubles psychiques. » (« La réinsertion professionnelle des handicapés », s. d.). Pour terminer la grande majorité des travailleurs différencie l'activité professionnelle des autres activités que propose la Cité, qu'elles soient de loisirs ou thérapeutiques. A noter

que les deux personnes qui ne font pas cette différence sont un homme et une femme qui ont plus de trente ans d'institution.

Pour résumer, la grande majorité des travailleurs entretiennent une bonne relation avec leur activité. Ils déclarent qu'elle est intéressante et que le MSP est suffisamment qualifié pour la transmettre. Ils trouvent également que la cadence de travail est adaptée à leur santé physique et psychique. Enfin, le travail est clairement identifié au sein des nombreuses activités que propose l'institution.

Satisfaction

Pour débiter ce chapitre, les premiers résultats de l'enquête indiquant que la totalité des travailleurs ont le sentiment de posséder un bon niveau de compétences, démontrent qu'ils éprouvent une bonne opinion d'eux-mêmes, c'est-à-dire un bon jugement de valeur en rapport avec la notion de métier. De ce fait, je peux affirmer que cette estime de soi a une conséquence directe sur le bon niveau de satisfaction professionnelle que les travailleurs éprouvent à la Cité. Il en découle le bon investissement des travailleurs dans leur activité ; seule une personne questionnée ne prend aucune initiative et attend que le MSP lui propose une activité. A contrario, tous les autres s'impliquent dans leur métier comme le déclare Yvette : « Je prends des initiatives seule maintenant que je connais le fonctionnement de l'atelier » ou encore Yves : « Là je m'implique dans mon travail ça c'est sûr. Je pèse les pains entre 300 et 310 exactement, je suis assez précis, j'aime bien que les choses soient bien faites ».

L'enquête se poursuit en mesurant si les travailleurs se sentent valorisés par leurs activités. Tous répondent de manière positive (sauf une personne n'ayant pas compris la question). Il n'est plus à démontrer que le travail constitue un lieu d'intégration, un espace où les personnes peuvent se réaliser au travers d'une activité et ainsi acquérir un statut social comme l'indique Carlo : « Oui ça me valorise, je suis bien parce qu'avant quand je n'avais pas de boulot, je me sentais crade, j'avais pas de boulot, je faisais n'importe quoi. Je suis content d'avoir un boulot, comme ça au moins on fait quelque chose. ». Tous les travailleurs sont également satisfaits de leur encadrement, sans exception.

Concernant le salaire, seule une personne estime qu'il n'est pas primordial. Elle explique qu'elle privilégie l'activité et la reconnaissance que celle-ci lui apporte. Contrairement à elle, toutes les autres reconnaissent que leur salaire est important car il leur permet de combler des besoins physiologiques, soit le premier besoin de la pyramide de Maslow, comme le valide la théorie : « Cela inclut le salaire, car il est nécessaire pour acheter de la nourriture, des vêtements et des abris » (« Pourquoi le Salaire est Important? - Wlakebb », s. d.).

Le dernier indicateur mesuré de ce chapitre est celui de l'absentéisme au travail. Les résultats sont clairs et feraient pâlir d'envie de nombreuses entreprises : il n'y en a pas. Ou alors seulement en cas de force majeure comme l'explique Mira : « Une fois j'étais très malade, j'avais une péritonite et on m'a donné congé ».

Je constate que le sentiment de satisfaction a une excellente cote chez les travailleurs de la Cité. En effet, les indicateurs de l'intérêt, de la valorisation, de l'encadrement, du

salaire ainsi que de l'absentéisme sont tous au vert. Pour visualiser mon propos voici quelques chiffres : sur les 70 réponses recueillies, seuls deux résultats sont négatifs.

Conclusion

Effectivement, je remarque que les compétences, le type d'activité et la satisfaction contribuent pour bon nombre de travailleurs à structurer leur identité professionnelle. Néanmoins, je m'aperçois que 6 personnes ne définissent pas leur métier en fonction du type d'activité exercée, que 4 travailleurs ne désirent pas acquérir de nouvelles compétences et que seules 2 personnes estiment que le rythme de travail est trop soutenu.

2.1.2 Identité pour Autrui

Reconnaissance par les pairs

Dans cette partie de la recherche, je vais me pencher sur le sentiment de reconnaissance qu'éprouvent les travailleurs et sur la manière dont ils se sentent perçus par leur pairs.

Dans un premier temps, il ressort que la majeure partie des travailleurs se sentent reconnus professionnellement par leurs collègues comme le dit Joan : « Avec Carlo, on travaillait seuls les deux et il a vu que j'étais fatigué et il m'a dit : » viens, on change » et il a reconnu que je faisais bien mon travail et j'étais fier de moi. ». Cette reconnaissance de la part des collègues engendre pour la majeure partie des travailleurs (4 ne savent pas) un sentiment de confiance en soi comme le dit Gérard : « Quand je fais bien mon travail, mes collègues me le disent et ça me fait du bien, j'aime bien voir du monde et faire plein de choses avec eux, je me sens reconnu. J'aime que l'on me fasse de beaux sourires, cela me donne confiance, c'est très important. » C'est exactement ce que dit la psychothérapeute Isabelle Filliozat en décrivant les quatre étapes de la confiance en soi : « Elle s'acquiert grâce à une sécurité intérieure, une affirmation des besoins, une acquisition des compétences et une reconnaissance par les autres. Le travail de confiance en soi est un travail d'introspection. Un individu qui se connaît et qui sait s'accepter aura une confiance en lui plus accrue qu'une personne qui passe son temps à se remettre en question. » (Psychologies.com, 2010).

Étonnamment, malgré le fait que tous les travailleurs se sentent reconnus dans leur atelier respectif, seulement un tiers des personnes interrogées déclarent recevoir directement des félicitations de la part de leurs collègues. Pour tous les autres les compliments proviennent de la part des MSP. Quant à la question : utilisez-vous vos compétences pour former des collègues, seules six personnes déclarent le faire. Les autres travailleurs déclarent que c'est le rôle du MSP et non pas le leur.

Le dernier indicateur de reconnaissance par les pairs porte sur un référentiel des compétences spécifiques à chaque atelier. Actuellement, aucune attestation relative au savoir-faire des travailleurs n'est délivrée à la Cité du Genévrier. Il est vrai que ce manque de reconnaissance a été relevé par tous les travailleurs. Ainsi, l'idée d'une évaluation effectuée par un professionnel externe a convaincu la totalité des travailleurs comme le résume Christine : « Oui, pour voir que je suis capable de tout faire et d'aller voir plus loin et pour partir de la Cité ».

Au vu des résultats obtenus, il est clair que la reconnaissance par les pairs est fondée essentiellement sur les congratulations des MSP à l'égard des travailleurs. Cette reconnaissance est aussi échafaudée sur les compétences dont font preuve certains

travailleurs à former leurs collègues. Le désir de reconnaissance par les pairs passe également par l'envie de tous les travailleurs d'obtenir une attestation de compétences. Néanmoins, je remarque que seuls cinq travailleurs reçoivent des félicitations directement de la part de leurs collègues.

Reconnaissance par l'entourage

Toujours dans le chapitre de la reconnaissance, je me suis penché cette fois-ci sur la reconnaissance du monde non-professionnel. Pour commencer, de nombreux ateliers travaillent directement pour la Cité du Genévrier. La buanderie, l'espace vert ou encore le tea-room participent activement au fonctionnement de la Fondation. Ainsi, presque tous les travailleurs (3 ne savent pas) estiment être reconnus par la communauté du Genévrier, comme le souligne Yvette : « Quand les groupes viennent chercher leur linge, y disent que tout est bien plié et ça me fait du bien. ».

Il est intéressant de constater que seuls 3 hommes utilisent leurs compétences dans leur vie privée, les 4 autres n'en n'ont pas l'utilité. Cela étant, toutes les personnes le faisant bénéficient de compliments et d'encouragements de la part de leur entourage, comme le dit Joceline : « Ma sœur est contente parce que je l'aide à effectuer son ménage et à plier son linge. Ça me montre que je suis capable de faire un travail. »

Pour résumer ce thème, tous les travailleurs ayant répondu à la question de la reconnaissance par l'entourage estiment que leur travail bénéficie d'une très bonne visibilité au sein de l'institution. A cela s'ajoute la reconnaissance obtenue par leur entourage privé ce qui contribue pleinement à ce que les travailleurs de la Cité accèdent au sentiment de confiance en soi.

Conclusion

Toutes les réponses obtenues convergent : la reconnaissance, qu'elle soit émise de la part du monde professionnel ou non, donne de la confiance en soi et participe de manière évidente à la construction de l'identité professionnelle.

2.1.3 Conclusion axe Métier

Dans l'ensemble, il apparaît que les travailleurs interrogés manifestent un très fort sentiment d'appartenance à leur métier. Effectivement, pour ces personnes, avoir un métier bien défini, avec des activités claires leur permet de s'identifier à un collectif dépassant les murs de la Cité, comme le démontre Anne : « Je travaille ici depuis 10 ans et ça me plaît. Je suis à l'atelier tea-room et je fais beaucoup la vaisselle, je fais les cafés et je prépare les couverts pour midi. Je serai plutôt sommelière ». En outre, tous les travailleurs considèrent posséder un bon niveau de compétences, ce qui renforce leur appartenance à leur profession.

En dernier lieu, la reconnaissance du savoir-faire et du travail fourni contribue de manière significative à l'identification à un métier et à la VRS, comme le confirme la théorie : « Notre société accorde une grande importance à la productivité et à la contribution matérielle. Cela veut dire que toute personne jugée improdutive ou inutile pour les autres sera dévalorisée. »(Wolfensberger & Dupont, 1991, p. 20) . C'est pour cela que les travailleurs manifestent le désir d'obtenir une attestation de leurs compétences, ce qui contribuerait pleinement à accentuer leur sentiment de valorisation et de confiance en soi.

2.2 Axe Groupe

Suffit-il de réunir des individus dans une équipe de travail pour qu'ils aient le sentiment de faire partie de ce groupe ?

2.2.1 Identité pour Soi

Qualité des liens sociaux

Pour mesurer le niveau de cohésion des différents groupes de travailleurs, j'ai commencé par chercher à savoir si les travailleurs se sentent respectés par leurs collègues. A cette question, la totalité des hommes répondent de manière positive et seules deux femmes ne se sentent pas respectées lorsqu'elles sont en conflit avec leurs pairs. Il est vrai que ce sentiment de respect est mis à mal lors de disputes ou de désaccords, comme l'explique Dominique Picard dans son article sur la quête identitaire et conflits interpersonnels : « Dénis et rejets sont souvent ressentis comme des blessures et des injustices. Selon les cas, ils peuvent provoquer de la souffrance, de la frustration, de la révolte ou de la rancœur qui sont autant de germes de mésententes et de conflits. » (Picard, 2008, p.77), ce qui en somme peut perturber ou au contraire affirmer notre identité.

Pour continuer cette réflexion, j'ai demandé aux travailleurs s'ils entraient spontanément en relation avec leurs confrères. Il en ressort que seules 9 personnes le font de manière naturelle (5 hommes et 4 femmes) et que les autres n'entretiennent aucune relation verbale avec leurs collègues. Puis, à la question : « avez-vous du souci lorsqu'un collègue est absent ? », seules 5 personnes manifestent de l'inquiétude lors d'une absence, la majorité des travailleurs se préoccupant uniquement de la masse de travail supplémentaire que va engendrer cette absence. Toujours dans le même registre, seulement 3 travailleurs rencontrent leurs collègues durant leur temps de loisirs. Je pense que Carlo résume avec ses propos cet état d'esprit : « même si on s'entend bien avec les collègues, j'aime bien faire la part des choses: travail-privé. Je les porte pas dans mon cœur, je les respecte, ils sont corrects je suis correct et voilà tout ».

En dernier lieu, mon questionnement s'est porté sur la relation qu'ont les travailleurs avec leur maître d'atelier. La question porte sur la relation de confiance. La majeure partie des travailleurs déclarent entretenir une relation de confiance avec leur MSP. Seule une fille déclare qu'elle se confie plus facilement à son éducateur, tandis qu'Yves explique : « Je n'ai jamais donné mon avis mais avec mon MSP c'est un peu difficile, parce que c'est dur, j'ai peur de sa réaction, j'ai un peu peur de lui et je file droit ».

Conclusion

Dans la globalité, les réponses obtenues indiquent que la qualité des liens sociaux n'est de loin pas un élément structurant l'identité professionnelle pour Soi des travailleurs. Les réponses récoltées indiquent le faible sentiment de camaraderie dont font preuve les travailleurs. Il est vrai que seule une petite majorité d'entre eux entretiennent des rapports spontanés avec leurs pairs. De plus, le fait que la grande majorité des interrogés (9 personnes) manifestent un seul souci de masse de travail supplémentaire à effectuer lorsqu'un collègue est malade corrobore pleinement la médiocre qualité des liens sociaux. Presque tous les travailleurs estiment avoir confiance en leur MSP, seul l'un d'entre eux déclarant avoir peur des réactions de son MSP. Cela démontre que la relation MSP-travailleur peut-être ambiguë.

2.2.2 Identité pour Autrui

Vêtements

Sur l'échantillon des personnes interrogées, seul un atelier ne possède pas de tenue de travail spécifique, ce qui représente trois travailleurs. J'ai donc cherché à savoir si les travailleurs éprouvaient de la satisfaction à porter une tenue de travail. Il est clair que porter un uniforme démontre d'emblée une appartenance et une reconnaissance, un groupe distinct, et permet l'identification à un métier. Sans surprise la grande majorité estime éprouver du plaisir ou de la fierté à porter ce genre de tenue comme l'explique Joan : « La tenue de travail, c'est franchement être reconnu envers les autres ateliers, on doit avoir une image de professionnels » ou encore Vic : « L'habit de travail, c'est pour montrer aux gens que je suis vendeur et cela me fait plaisir ».

En effet pour ce type de travailleurs, le port d'un uniforme provoque un fort sentiment d'appartenance comme l'a rapporté le journal *24 Heures* dans un article intitulé. « Le job ordinaire de gens pas comme les autres » paru le 25.03.2017. Ces colonnes relatent: « Alors que l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est encore un casse-tête, l'atelier *EcoTri* à Lausanne ouvre une voie prometteuse... Dans le vestiaire, tel un escadron écologique, ils ont revêtu avec fierté la tenue officielle des employés de la ville. ».

Avec de telles données, il est aisé d'affirmer que le port d'une tenue de travail est un élément important pour la construction de l'identité professionnelle.

Activité commune

Dans ce chapitre, mes indicateurs se sont focalisés principalement sur la collaboration et l'investissement que les travailleurs portent à leur activité professionnelle.

Premièrement, d'après les résultats de l'enquête, seules deux femmes travaillant à la Boutique Brin d'Audace estiment ne pas avoir le besoin, ni l'envie de collaborer avec leurs collègues pour la réalisation de leurs tâches. Il est bien de mentionner que les personnes travaillant à la Boutique se voient, de manière générale, attribuer des tâches à effecteur individuellement, contrairement aux autres ateliers où il est nécessaire d'effectuer un travail d'équipe pour arriver à réaliser les mandats qui leur sont confiés.

Deuxièmement, sur le thème de l'activité commune, ma réflexion s'est orientée sur les notions d'entraide qu'entretiennent les travailleurs lorsqu'un de leurs collègues est en difficulté. Deux tiers des sondés affirment venir en aide spontanément lorsqu'un des leurs est en difficulté, les autres travailleurs qui répondent par la négative estiment que ce n'est pas leur rôle mais celui du MSP. Pour ma part, quand je dois poser des objectifs annuels pour des travailleurs de mon atelier maîtrisant toutes les activités professionnelles de celui-ci, je favorise les objectifs centrés sur la transmission de compétences. Ainsi, les nouvelles personnes accueillies au sein de notre groupe sont « formées » par les plus anciennes.

Troisièmement, à la question touchant au niveau d'investissement personnel des travailleurs sur l'organisation des tâches de l'atelier, 8 personnes (4 femmes et 4 hommes) estiment se questionner et réfléchir à cet organigramme. Sans surprise, les travailleurs les plus motivés et disposant d'un niveau élevé de compétences manifestent le plus d'intérêt, comme l'explique Xan titulaire d'une attestation de paysagiste obtenue

au *Repuis* : « Quelquefois, je dois pousser mes collègues pour faire des travaux. A certains moments, il faut les cadrer et leur dire on y va, on fait ça sinon y sont dispatchés et ils ne font pas bien le boulot. Quand on a des choses importantes, nous en discutons et après nous en parlons avec le MSP » ou encore Joan d'ajouter : « Je suis utile, je suis vraiment à l'aise, comme par exemple une fois le MSP était en panne et ne savait pas comment faire, je lui ai dit laisse-moi faire, j'essaye d'y arriver avec mes compétences et j'y suis arrivé. »

Les données récoltées dans ce chapitre démontrent l'intérêt flagrant qu'ont les travailleurs lorsqu'il s'agit de collaborer, d'aider leurs pairs en difficulté ou encore de s'investir dans la réflexion et la réalisation de tâches de l'atelier.

Conclusion

Le port d'un uniforme professionnel est une composante non négligeable à l'élaboration de l'identité professionnelle chez les travailleurs de la Cité du Genévrier, même si trois personnes n'éprouvent pas le besoin d'en porter. De plus les activités communes sont un réel moteur pour la construction de ce sentiment d'appartenance, comme le confirme la théorie : « L'action est pour l'équipe l'expression normale et spontanée de son potentiel. Les objectifs, par définition, sont motivants et quoique les motivations puissent avoir chez chacun une qualité et une nature différente, la communauté des objectifs assure l'engagement personnel et la complète liberté des communications. » (Mucchielli, 2007, p. 77).

2.2.3 Conclusion axe Groupe

Les résultats de ce chapitre sont pour le moins nuancés. En effet, les données recueillies concernant l'identité professionnelle pour Soi démontrent une faible appartenance au groupe. Outre un sentiment de respect général ou chacun estime et considère ses collègues en tant que membre de l'équipe, les résultats de l'enquête mettent en lumière que ces mêmes travailleurs ne se font guère de soucis pour l'état de santé d'un collègue absent et que ceux-ci n'ont pas ou peu de contacts avec leurs pairs dans leur sphère privée. Néanmoins, la quasi totalité des personnes sondées déclarent entretenir un lien de confiance avec leur MSP. Cela démontre que le MSP est non seulement le contremaître de l'atelier comme dans le premier marché du travail mais également le leader de la cohésion de ses différents groupes.

A contrario, en ce qui concerne l'identité professionnelle pour Autrui, les vêtements de travail ainsi que les activités effectuées en groupe fédèrent un sentiment d'appartenance pour la grande majorité, comme l'étaye la théorie : « L'identité professionnelle se construirait ainsi par l'intermédiaire de l'appartenance à un groupe professionnel socialement reconnu et ayant une fonction légitime au sein de la société. » (Lefevre, Garcia, & Namolovan, 2009). Pour ce qui est des fonctions légitimes, j'ai ci-dessus démontré l'importance et l'efficacité qu'a le type d'activités effectuées en commun sur la motivation et sur la cohésion d'un groupe.

J'en déduis donc que la qualité des liens sociaux n'est pas un facteur dominant dans la construction de l'identité professionnelle des travailleurs de la Cité du Genévrier. Contrairement à l'habillement et aux tâches effectuées en commun qui sont, pour ces travailleurs, des éléments fondateurs de leur identité professionnelle.

2.3 Axe Fondation

Les travailleurs éprouvent-ils un sentiment d'appartenance à la Cité du Genévrier ou à l'inverse se sentent-ils stigmatisés à y travailler ?

2.3.1 Identité pour Soi

La Cité

Pour débiter cet axe de la recherche, j'ai tout d'abord cherché à savoir si la Cité offrait un cadre sécurisant pour ses usagers. A l'exception d'une personne déclarant être dans un perpétuel sentiment d'insécurité et cela même dans sa vie privée, toutes les autres personnes interrogées relèvent le sentiment de sûreté régnant à l'intérieur de la Cité, comme le relate Mira : « Je n'aimerais pas que la Cité s'ouvre au public, il y aurait trop d'inconnue, je suis juste d'accord pour mon chouchou et mon curateur ». Vic : « Je n'ai pas envie de travailler en entreprise, de commencer trop tôt et de finir trop tard car je serais plus fatigué. Les entreprises ça commence très tôt et c'est très dur, on n'a pas le droit de bouger de notre place » et Carlo d'ajouter : « Moi je sais pourquoi je suis ici. La raison est que je suis handicapé. On a une chance incroyable, on est protégés ». Avec ces témoignages, il est clair que le sentiment de sécurité y est massivement reconnu. Pour finir, un seul travailleur relève que cet état de confiance se rapporte également à la sécurité de l'emploi.

J'ai poursuivi la recherche en mesurant le degré de satisfaction de l'offre des ateliers de la Cité. A cet indicateur, toutes les personnes reconnaissent la grande diversité des ateliers à disposition et les multiples possibilités d'en changer. Il est vrai que la Fondation a comme politique d'écouter et de réaliser les projets de ses résidents. Les doléances de chaque travailleur sont prises en compte à leur bilan annuel. Si le travailleur manifeste l'envie de changer de place de travail, notre responsable fera en sorte et dans la mesure du possible de réaliser ce désir. Le parcours professionnel de Mira en est l'exemple type : à 34 ans, cette personne a déjà eu la possibilité d'œuvrer dans cinq ateliers. De plus, il est bien de relever la grande capacité d'innovation des ateliers de la Fondation. En moins de quatre ans, deux nouveaux ateliers se sont créés en ville de Vevey, soit l'atelier Sous-traitance et la boutique Brin d'Audace, ce qui étoffe encore plus la palette des activités proposées.

Toujours sur l'indice de satisfaction, l'enquête s'est dirigée vers la qualité de l'accueil de la Cité. Il en ressort que 9 personnes (4 hommes – 5 femmes), estiment que l'accueil est de qualité. Néanmoins, il est intéressant de constater que trois travailleurs trouvent que la Cité manque d'ouverture et de transparence pour les personnes venant de l'extérieur. Ces travailleurs expriment le souhait que l'institution se tourne davantage vers l'extérieur pour faire tomber les préjugés, les idées reçues et les peurs que peuvent avoir certaines personnes, comme le pense Juan : « La chose à changer se situe au niveau de la barrière, il faudrait l'enlever et mettre un panneau disant « Bienvenue à la Cité », ça serait plus attirant pour les personnes de l'extérieur » ou encore Carlo : « le seul truc que je trouve dommage, c'est le tea-room car ils disent qu'ils ont trop peu de clients et personne ne vient de l'extérieur. Car il n'y a aucune publicité ni panneau. Ça serait utile pour avoir du monde différent. Et après ils n'auront plus peur et diront qu'ils se sont trompés et ils changeront de politique, ça peut changer la donne mais c'est vrai qu'il faut mettre un panneau ». Après un moment de silence, Carlo poursuit sa réflexion et déclare : « D'un côté c'est bien et d'un autre côté ce n'est pas bien, si y'a trop de monde on sera plus chez nous et on n'arrivera plus à se reposer ».

C'est le thème du respect que j'ai choisi pour terminer ce chapitre. A la question : vous sentez-vous respectés à la Cité du Genévrier, toutes les personnes ayant compris la question (12 sur 14) déclarent partager ce sentiment, comme l'illustre Carlo : « Je fais bien mon travail car mes chefs sont cools, sympas. Donc c'est donnant-donnant, si ça ne serait pas le cas je partirai », cela confirme et réaffirme les propos positifs recueillis dans le chapitre de la reconnaissance et la qualité des liens sociaux.

La grande majorité des travailleurs déclarent se sentir en sécurité au sein de la Fondation. Ils estiment également disposer d'un bon panel d'ateliers et déclarent se sentir respectés dans l'institution. Petit bémol pour ce qui est de l'accueil, où trois personnes dénoncent le manque d'ouverture sur l'extérieur de l'institution.

Les réponses recueillies au sujet du rapport que les travailleurs entretiennent avec la Cité du Genévrier, traduisent l'opinion positive qu'ont ces personnes à l'égard de la Fondation.

Contrat de rétribution

Dans ce chapitre, l'importance de la signature d'un contrat, la reconnaissance par le salaire et le choix du pourcentage de travail vont me servir à évaluer l'influence d'un contrat de travail dans la construction de l'identité professionnelle.

Pour commencer, à la question : « le contrat de rétribution est-il important ? », seulement 10 personnes interrogées (5 femmes – 5 hommes) ont trouvé une réponse. Les autres ne faisant pas la différence entre un contrat de confiance (contrat de bonne conduite propre à chaque atelier) et un contrat de travail. Les personnes faisant la différence déclarent que ce contrat de rétribution leur permet d'accéder à un sentiment d'appartenance comme l'explique Anne qui n'a pas encore eu l'opportunité de le signer : « Je n'ai pas signé de contrat. Mais d'en signer me toucherait, ça voudrait dire qu'un patron a besoin de moi pour le travail », ou encore Carlo : « Le contrat c'est dire oui je m'engage à quelque part. Je me dis que je suis un peu comme vous, je travaille, je gagne ma vie. Je suis dans les normes même si je suis en atelier protégé ». Dans l'article « Le contrat en travail social : fondements éthiques et opérationnalité », Cristina De Robertis explique : « le contrat devient un moyen, parmi d'autres, de favoriser l'accès :

- aux droits et à la citoyenneté
- à la parole, parole exprimée, parole écoutée, parole prise en compte
- à une place reconnue dans la société
- à un pouvoir social, c'est-à-dire la possibilité d'exister en tant que partie prenante d'une société et comptant pour elle (« Le contrat en travail social : fondements éthiques et opérationnalité », s. d.)

De tout ce qui précède, je ne peux qu'affirmer que la signature d'un contrat de travail est un acte important pour la construction de l'identité professionnelle.

Après les questions sur la signature d'un contrat, mon questionnement a porté sur le moyen de reconnaissance qu'est le salaire. Tous les travailleurs, sauf un, le considèrent comme un moyen de légitimer leur travail. La presque majorité des travailleurs l'utilisent pour combler des besoins de base, à savoir se vêtir, se laver et manger. Même si tous les travailleurs de la Cité sont au bénéfice d'une rente AI et que le salaire versé

par l'institution est très modique, ils le considèrent vraiment comme une reconnaissance. Le seul travailleur n'y prêtant guère d'importance est Joan : « On dit toujours l'argent ne fait pas le bonheur, pour moi l'argent c'est une récompense. Tu gagnes ta vie mais le plus important c'est d'être vivant et moi le plus c'est de montrer mon image de travailleur à travers mes capacités. Moi l'argent c'est pas primordial. ».

Enfin, à la question : « Pouvez-vous choisir votre pourcentage de travail ? », la totalité des travailleurs relèvent qu'ils sont réellement acteurs de cette décision. Comme je l'ai expliqué ci-devant, lors de chaque bilan, les revendications de chaque travailleur sont réellement prises en compte, ce qui donne à chacun l'occasion d'exprimer ses besoins et envies, comme le reflète le parcours de vie de Juan : « Avant je travaillais à Vernand⁸ et j'étais tellement fatigué que suis venu ici chercher un travail. Maintenant, je travaille que les après-midi et ma cheffe me connaît très bien et elle sait que je ne pourrais pas tenir toute la journée ». Et Yvette de compléter : « Avec mon nouvel emploi, j'ai pu baisser mon temps de travail. J'ai pu le demander lors de mon bilan ». Ces déclarations démontrent clairement la prise en compte de l'autodétermination de chaque travailleur lors de la signature d'un contrat de rétribution.

Il me paraît clair que le contrat de rétribution est un élément non négligeable de l'identité professionnelle des travailleurs des ateliers de services de la Cité du Genévrier.

Conclusion

Je constate que les travailleurs ont une image positive de leur institution. En effet, la totalité des sondés relatent ne pas ou peu ressentir de stress, ce qui traduit un fort sentiment de sécurité. A côté de cela, la diversité des ateliers de la Cité ainsi que la facilité d'en changer ne fait que renforcer la bonne estime des travailleurs envers la Fondation. Pour ce qui est de l'accueil, trois personnes aimeraient que l'institution s'ouvre plus au public. Il est intéressant de constater que ces personnes favorisant l'ouverture se préoccupent également de leur confort et des nuisances que cette possibilité pourrait avoir sur leur rythme de vie. Les autres personnes interrogées trouvent l'accueil de bonne qualité. Ces données favorables à la Cité corroborent pleinement le sentiment de respect que ressentent tous les travailleurs. L'ensemble de ces facteurs indiquent que la Cité du Genévrier est un élément clef de la construction de l'identité professionnelle.

De plus, le rapport que nourrissent les travailleurs avec leur contrat de travail est évident et conséquent. En effet, avec la signature d'un tel document, où les personnes sont réellement impliquées dans leur choix (temps de travail), les travailleurs perçoivent pleinement leur appartenance à un groupe et leur utilité à la communauté. Ce contrat de travail apporte également un sentiment de normalisation comme le déclare Xan : « Signer ce contrat a été un bon moment, tu t'engages à venir au travail. C'est bien car tout le monde le fait. C'est très important. ». Il est évident que la signature d'un contrat de travail structure l'identité professionnelle.

⁸ Fondation accueillant des personnes présentant une déficience intellectuelle, des troubles envahissants du développement, des troubles du spectre de l'autisme.

2.3.2 Identité pour Autrui

Stigmatisation

Pour ouvrir ce chapitre, j'ai émis l'hypothèse suivante : Les travailleurs ne se représentent pas leur identité professionnelle pour Autrui par l'appartenance à la Cité en raison de la stigmatisation et de l'image négative que la Cité véhicule. C'est en partant de cette idée que j'ai cherché à savoir si les travailleurs de la Cité éprouvaient de la honte ou non à travailler dans cette institution.

J'ai d'abord questionné les personnes œuvrant sur site. Auraient-elles du plaisir à travailler dans un atelier extramuros (en milieu ouvert comme l'atelier Sous-traitance ou celui de la Boutique Brin d'Audace). Il ressort que sur les 6 personnes travaillant sur site, seuls 2 travailleurs (1 femme – 1 homme) souhaiteraient intégrer un atelier externe comme l'explique Anne : « Avant je travaillais dans un EMS et aussi dans une garderie, j'aimerais bien travailler à l'extérieur mais j'aimerais être accompagnée ». Les autres ne manifestent aucune envie de se décentraliser par rapport au site principal comme l'explique Yves : « Avant je travaillais en ville à Brin d'Audace. Je préfère travailler sur site, il y a moins de bruit de véhicules, c'est plus calme, ça me convient mieux ici », ou Joan : « Si on déplaçait l'Espace Vert à Pra⁹, ça me ferait mal au cœur parce qu'ici on a beaucoup de liens avec les autres. A Pra on n'a pas vraiment de dialogue. La Cité c'est le point de rencontre, il y a tout le monde et ici je me sens à l'aise ». Je constate donc que l'envie de travailler en milieu ouvert n'est de loin pas majoritaire et que la plupart des personnes interrogées se sentent bien à l'intérieur des murs de l'institution.

Ensuite, ce même questionnement s'est adressé aux personnes travaillant hors du site principal. La totalité des sondés ne regrettent pas leur choix professionnel et en sont satisfaits, comme l'explique Vic : « Je trouve que c'est bien de travailler en ville comme ça je suis déjà sur place pour faire des courses. C'est bien, j'ai des contacts avec des clients, avant je n'avais pas de contacts avec des personnes de l'extérieur », ou comme le confirme Xan : « Je travaille un jour par semaine dans une entreprise privée, chez un paysagiste à l'extérieur et trois jours à la Cité, c'est un bon équilibre. »

Puis, j'ai continué mon enquête avec des questionnements sur le sentiment de fierté à être un travailleur de la Cité du Genévrier et sur la connotation négative d'y travailler.

En ce qui concerne la fierté, seuls 2 personnes (1 femme – 1 homme) n'éprouvent aucun sentiment de fierté à travailler dans cette institution comme le déclare Christine : « Moyen, je n'aime pas travailler ici, j'ai envie de changement, je ne veux pas rester toute ma vie à la Cité ». Je pense que Christine est influencée par la vision négative de sa mère envers la Cité du Genévrier, ainsi que de l'image peu reluisante que celle-ci peut véhiculer chez certaines personnes. J'en veux pour preuve les déclarations de Christine : « Ma mère ne veut pas que je dise que je travaille à la Cité, elle veut que je travaille en dehors et je ne dis pas que je travaille ici, je n'ai pas envie que ça se sache. » Pour Xan, il lui est également difficile de dire à de nouvelles personnes où il travaille quand cette question vient sur le tapis : « Après pour ceux qui ne connaissent pas bien la Cité, je n'ai pas honte de dire que je suis à la Cité mais je leur dis souvent que je travaille à St-Légier, point. C'est après que je dis que je travaille dans une Fondation où je fais de l'entretien, je n'entre pas dans les détails, les gens n'ont pas besoin de savoir où tu travailles ». Ce

⁹ Groupe de vie se situant dans la proximité de la ville de Vevey

travailleur est également conscient de l'ouverture et de la transparence dont fait preuve l'institution :

« A une certaine époque la Cité n'avait pas une bonne réputation, on te stigmatisait, ils disaient : tu travailles chez les fous. Maintenant ça a bien changé, les politiques successives des directeurs ont bien fait les choses, ils se sont fait connaître dans les qualités et non dans les difficultés. Ca change heureusement. La Cité s'est ouverte dans la ville, on a une bonne vue du dehors, ce qui n'était pas le cas dans les années 90. »

Il est clair qu'au moment de sa construction en 1969, l'institution a été placée volontairement à l'abri des regards dans la lointaine périphérie de Vevey où il n'y avait rien. Aujourd'hui, la politique a comme concept la décentralisation. La Cité compte plus de sept groupes de vie en ville de Vevey, ce qui représente environ une soixantaine de personnes encadrées en milieu ordinaire. De plus, la politique des ateliers abonde dans ce sens. A terme plusieurs ateliers tels que buanderie, bois et bijoux quitteront le site principal pour intégrer la sphère publique.

Après le négatif, le positif. A ma grande surprise, tous les autres travailleurs sont, de manière générale, fiers de travailler à la Cité. Voici les déclarations de Carlo concernant son rapport avec l'institution (il est flagrant de constater que sa vision s'est pour le moins modifiée et a suivi son évolution personnelle) :

« Un temps je racontais beaucoup d'histoires, je disais que je travaillais dans une entreprise et maintenant je suis fier de dire que je travaille à la Cité car ça a changé d'image. A l'époque j'avais 15 ans et quand on est ado, on aime rouler les mécaniques, mais là j'ai beaucoup changé dans le sens que je sais comment me mettre en valeur et parce que maintenant je suis devenu adulte et je sais comment me présenter ».

Tous les travailleurs éprouvant de la fierté à travailler à la Cité sont conscients de leurs différences et des difficultés qu'ont les résidents de l'institution, comme le relève très bien Joan : « Fier oui, fier de son travail. Après c'est vrai qu'on est dans un monde avec des gens un peu différents des autres. Franchement, c'est ok qu'on est tous différents mais pour moi l'image de la Cité, c'est fabuleux ». C'est Juan qui me donne un autre exemple de dignité à faire partie de l'institution et cela dans le cadre de la vente des Sapins du cœur¹⁰ pour le financement de la comédie musicale qui marquera les 50 ans de l'institution. Cette action a eu lieu dans un grand centre commercial de Vevey : « Je suis fier de travailler ici. Chez Manor pour les Sapins du cœur, je leur ai dit de ne pas mettre l'affiche en bas, mais en haut parce que les gens ne savent pas. Et je leur ai demandé de mettre aussi une affiche dehors et le lendemain matin il y avait une affiche dehors ». Il est clair que pour cette personne le sentiment d'appartenance à l'institution est très fort.

Pour conclure ce chapitre, je remarque que seules deux personnes ne se sentent pas à l'aise de travailler à la Cité du Genévrier pour une question d'image. Toutes les autres personnes interrogées, sont de manière générale plutôt fières de participer aux activités de l'institution.

¹⁰ Action caritative de Noël, changeant de bénéficiaire annuellement

Conclusion

Je constate de manière flagrante que mon hypothèse de départ est fausse. En effet, la grande majorité des travailleurs ne se sentent absolument pas stigmatisés de travailler à la Cité du Genévrier et estiment que l'image de la Cité est bonne.

Les résultats suivants en sont la preuve :

- La majorité des travailleurs intramuros sont satisfaits de leur lieu de travail. Cela illustre les propos de Yves qui a travaillé dans des ateliers en ville de Vevey. Celui-ci estimait être surstimulé par le monde extérieur, il a donc rejoint l'atelier Boulangerie sur le site principal où il trouve plus de calme. D'autres personnes interrogées déclarent trouver au sein de la Cité une vie sociale épanouie. Enfin, seuls deux travailleurs désirent rejoindre un atelier externe ce qui, au vu de la politique institutionnelle, est tout à fait envisageable.
- La totalité des travailleurs extramuros sont satisfaits d'avoir intégré des ateliers en milieu ouvert. Ils motivent ce choix par l'avantage de côtoyer de nouvelles personnes ainsi que d'être à proximité de différents commerces. Une autre personne travaillant dans une entreprise privée de la région deux jours par semaine et trois jours à la Cité déclare avoir atteint un bon équilibre professionnel.
- Pour finir, seules deux personnes ressentent de la gêne quand elles évoquent leur lieu de travail. La première est sous l'influence de sa mère. Quant à la deuxième, il est clair pour elle que travailler à la Cité est stigmatisant, même si elle avoue que l'image de l'institution se bonifie avec le temps. Les douze autres interrogés éprouvent de la fierté à l'égard de la Fondation.

2.3.3. Conclusion axe Fondation

Dans l'ensemble, l'enquête fait ressortir la bonne vision et la bonne relation qu'entretiennent les travailleurs avec leur employeur.

J'observe globalement que le sentiment de sécurité y est général. Ainsi, quand une personne ne se sent plus en adéquation avec son poste de travail, tout est mis en œuvre pour effectuer un changement d'atelier comme l'a expliqué Yves ci-dessus. La grande diversité d'ateliers proposés permet ces mutations et la facilité d'en changer renforce le sentiment de respect qu'éprouvent tous les travailleurs sondés. Ces façons de procéder sont fortement appréciées et reconnues par la grande majorité des personnes consultées dans cette recherche. Concernant la qualité de l'accueil, le sentiment de satisfaction est quasi général. Néanmoins, trois travailleurs soulignent le manque d'ouverture de l'institution vers l'extérieur. Ces remarques sont notamment en rapport avec la barrière installée à l'entrée de l'institution ainsi qu'avec la non ouverture au public du tea-room.

Tous les sondés relèvent l'importance de signer un contrat de rétribution. Ce document plus que symbolique a comme effet de dynamiser fortement le sentiment d'appartenance de tous les travailleurs. Avec la signature de ce contrat, toutes les personnes ont également le sentiment d'être utiles, ce qui accentue leur rapport à la normalité. Le salaire et le choix du pourcentage de travail sont également des éléments importants dans la construction de l'identité professionnelle des personnes interrogées.

Pour terminer, la presque totalité des personnes sont de manière générale fières de travailler à la Cité du Genévrier. Douze personnes ne ressentent pas de stigmatisation à venir travailler à la Cité. Pour ces travailleurs, l'image que véhicule l'institution est bonne, ce qui renforce leur dignité. Néanmoins, deux personnes éprouvent des réticences à divulguer leur lieu d'activité en raison de la mauvaise image que peut véhiculer une institution accompagnant des personnes différentes de la majorité des personnes actives.

Il est donc certain que le sentiment d'appartenance à la Fondation est un élément fort dans la construction de l'identité professionnelle des travailleurs de la Cité du Genévrier.

3. Conclusion

3.1 Résumé et synthèse de la recherche

«Comment les travailleurs des ateliers de service de la Cité du Genévrier se représentent-ils leur identité professionnelle ?»

La réponse à ma question de départ repose sur trois axes principaux : l'identité au métier, l'identité au groupe et l'identité à la fondation. Ces facteurs centraux de la recherche se scindent également en deux courants de pensée : l'identité pour Soi (comment les travailleurs se perçoivent) et l'identité pour Autrui (comment les travailleurs pensent qu'ils sont perçus).

Métier

Partant de ce postulat, ma recherche met en lumière que l'identité professionnelle des travailleurs de la Cité du Genévrier est principalement construite autour de **l'identité pour Soi** concernant l'axe métier. En effet, ceux-ci revendiquent avoir un bon niveau de compétences professionnelles et qu'ils désirent également développer de nouvelles connaissances. Ces déclarations vont de pair avec la Valorisation des Rôles Sociaux comme je l'ai expliqué plus haut. Toujours concernant l'identité pour Soi de l'axe métier, le 100% des sondés estiment porter de l'intérêt pour leur activité professionnelle et le 90% considèrent que leur rythme de travail est adapté. Ces résultats corroborent le sentiment général de satisfaction des travailleurs décrit précédemment.

L'identité pour Autrui de cet axe est un peu plus nuancé. Si la presque totalité des travailleurs estiment être reconnus par leurs confrères, ceux-ci ne sont qu'un tiers à déclarer recevoir des félicitations pour leur travail de la part de leurs pairs. La piste d'une reconnaissance des compétences est plébiscitée par les travailleurs. Cette démarche renforcerait de manière significative l'identité pour Autrui des travailleurs de l'axe métier, qui est quelque peu mise à mal dans cette étude.

Groupe

C'est sans nul doute l'axe où les travailleurs de la Cité du Genévrier se retrouvent le moins dans leur identité professionnelle, spécialement pour **l'identité pour Soi**. Les réponses relatives à la qualité des liens sociaux pour l'identité pour Soi, démontrent que la majorité des travailleurs éprouvent juste un sentiment de respect, qu'ils n'entretiennent que peu ou pas de relations avec leurs pairs. Qu'ils ne se voient quasiment pas en dehors de la sphère professionnelle, comme l'explique Carlo plus haut, en décrivant la différence qu'il fait entre le privé et le monde professionnel.

Concernant **l'identité pour Autrui** de l'axe groupe, les résultats de l'enquête sont nettement meilleurs que pour l'identité pour Soi. Il est clair que l'identification passe premièrement par les vêtements de travail et deuxièmement par des activités communes effectuées par les travailleurs. Ainsi, la manière dont ils se sentent perçus rejoint pleinement la théorie suivante : « Voici quelques spécificités théoriques du sentiment d'appartenance au groupe :

- Nous avons une image de notre groupe suffisamment distincte pour nous démarquer d'autres groupes
- Nous avons de buts communs

- Nous sentons que les coéquipiers attendent de nous un certain comportement selon les situations où nous sommes ensemble
- La loyauté à l'égard des autres membres » (Mucchielli, 2007, p. 52)

Pour terminer l'axe groupe, une des fonctions des représentations sociales est de définir l'identité des groupes et permettre la sauvegarde de la spécificité de ces mêmes groupes.

Fondation

La recherche met en évidence la relation positive qu'entretiennent les travailleurs avec la fondation, et cela spécialement pour **l'identité pour Soi**. En effet, les bons résultats des indicateurs tels que sécurité, respect ou encore qualité des choix d'atelier, démontrent clairement la vision positive qu'ont les travailleurs envers leur institution. Un moyen contribuant fortement à ce sentiment d'appartenance est la signature d'un contrat de travail. Celui-ci valide de façon formelle les engagements des deux parties, ce qui renforce les sentiments d'utilité et de normalisation des travailleurs. Concernant l'indice de satisfaction, il est intéressant de noter que trois personnes émettent le souhait que la Fondation fasse preuve de plus d'ouverture. Toutefois, un travailleur émettant ce désir, se rend compte que cette possibilité pourrait engendrer une péjoration de son sentiment de sécurité.

Les résultats de **l'identité pour Autrui** de l'axe fondation sont plus nuancés. Mon hypothèse de départ affirmant que les travailleurs de la Cité se sentent stigmatisés et que la fondation véhicule une image négative est fautive. Cette enquête met en évidence la résilience dont font preuve les travailleurs. Je constate également que tous les travailleurs estiment bénéficier d'un lieu de travail adapté à leur confort, qu'il soit en milieu ouvert ou sur site. De plus, les personnes travaillant en ville de Vevey déclarent être heureuses de pouvoir entretenir des contacts avec l'extérieur comme le relève Vic et Xan lors de leurs témoignages. Néanmoins, deux travailleurs (Christine et Xan) ne ressentent pas de fierté à divulguer le nom de leur employeur. Il est certain que pour ces deux personnes la Cité a une connotation négative, même si Xan déclare être satisfait de l'encadrement et du rythme de travail. Ce travailleur relève également l'évolution positive de la Cité auprès du public. Actuellement, ces visions d'externalisation des ateliers ainsi que d'ouverture est une réelle volonté politique, comme je l'explique dans la conclusion de mes remarques finales.

Synthèse des trois axes

Finalement, pour synthétiser cette recherche, je réponds à la question de départ en disant que les travailleurs de la Cité du Genévrier se représentent leur identité professionnelle de la façon suivante : premièrement par l'appartenance à leur Métier, principalement en fonction de l'identité pour Soi et que leur identité pour Autrui de cette axe est péjorée par le manque de reconnaissance de leurs compétences. Deuxièmement, vient l'axe de l'appartenance à la Fondation qui est fortement mis en évidence avec l'identité pour Soi. Il est vrai que les personnes interrogées sont satisfaites des conditions cadre de leurs activités. Néanmoins, la mauvaise identité pour Autrui de certains travailleurs, relative à la Cité du Genévrier, contraste de manière flagrante avec la bonne représentation qu'ils se font de l'Institution. Ce qui démontre bien l'ambiguïté de ces deux concepts que j'ai développés dans l'introduction. Et troisièmement, le sentiment d'appartenance au Groupe vient en dernier. Les travailleurs se réfèrent surtout à la façon dont ils sont perçus et ils ont de ce fait une identité

relativement bonne de cet axe pour Autrui. Concernant l'identité pour Soi de l'axe Groupe, elle est relativement basse, ce qui met en lumière le faible niveau de camaraderie des travailleurs de la Cité du Genévrier. Toutes ces représentations mettent en exergue les processus d'objectivation et d'ancrage exposés en introduction.

En dernier lieu, les réponses récoltées lors des entretiens n'ont révélé aucun clivage entre les femmes et les hommes. Cette uniformité des réponses s'est également fait remarquer dans les deux tranches d'âge sélectionnées, soit les plus et les moins de 40 ans. Cependant, j'observe que les deux seules personnes n'éprouvant pas de fierté à travailler à la Cité du Genévrier ont 27 et 32 ans.

3.2 Limites du travail

La limite principale de ce travail a été d'interviewer des personnes que je connais. En effet, lors de ces entretiens un rapport de force et de pouvoir ainsi qu'un conflit de loyauté peuvent s'installer dans la discussion car je suis un MSP dans le lieu où ces personnes travaillent, ce qui pourrait avoir comme conséquence une orientation des réponses. C'est la responsable de l'Orientation éducation sociale de la Haute Ecole de travail Social de Fribourg, qui me l'a fait remarquer en me citant l'exemple d'une recherche menée à l'interne au Foyer Handicap Neuchâtel sur la satisfaction des prestations. L'enquête menée par des éducateurs a révélé un bien-être général. Pour vérifier cet état de fait, une deuxième recherche a été mandatée et effectuée par des personnes externes à l'institution et de manière anonyme, ce qui a fait émerger des réponses opposées.

Deuxièmement, lors de la conception de mon projet de recherche, j'avais imaginé un questionnaire à questions ouvertes ou à choix multiples destiné à mes collègues MSP sur leur façon d'interpréter l'identité professionnelle de leurs travailleurs. Cependant, au vu de l'aspect chronophage de la démarche et par le fait que les résultats obtenus jusqu'alors me permettaient de répondre à la question de recherche, je me suis résolu à ne pas emprunter cette piste de départ. Ceci d'autant plus qu'il n'est pas certain que les réponses récoltées auprès de mes collègues MSP auraient donné un éclairage supplémentaire à ma démarche.

Troisièmement, un entretien n'a pas pu être retenu car le travailleur interrogé était beaucoup trop stressé par notre discussion. Il n'avait qu'une envie : en finir au plus vite, ce qui, manifestement influait sur ses réponses.

Pour finir, je considère que les objectifs visés de cette recherche sont atteints, qu'ils soient théoriques ou pratiques. Cette enquête a fait émerger les besoins des travailleurs que je vais traiter plus bas. Toutes les réponses des personnes interrogées m'ont permis de mettre en lumière les représentations qu'elles se font de leur identité professionnelle.

3.3 Perspectives et pistes d'actions professionnelles

Je constate que le port d'habits de travail spécifiques à chaque métier est un moyen efficace de renforcer l'identité professionnelle et facile à réaliser. Il pourrait s'étendre à la totalité des ateliers.

Afin d'améliorer le sentiment d'appartenance au groupe, la création d'une commission des travailleurs pourrait être envisagée. Les délégués de cette commission seraient les

porte-parole des travailleurs de la Cité et pourraient exprimer les doléances de leurs collègues concernant les conditions de travail. Ainsi, la Fondation pourrait renforcer et développer la qualité de la prise en charge des bénéficiaires sur leur propre lieu de travail.

Pour finir, une reconnaissance des compétences comme le demande la majorité des travailleurs de la Cité du Genévrier, pourrait s'inspirer du modèle français que l'ESAT¹¹ a mis en place. Le programme « Différent et compétent » est un processus menant à une attestation de compétences. Il a été conçu autour de trois axes principaux :

1. Reconnaissance des compétences des travailleurs les plus infimes soient-elles
2. Mise en place d'une visibilité métier pour chaque personne pour qu'elle comprenne les tenants et les aboutissants de l'activité
3. La mise en mouvement de la personne et de l'organisation pour créer la rencontre entre les préoccupations professionnelles, les attentes de la direction et les besoins des personnes accompagnées

Tous les projets sont individualisés et basés sur un référentiel métier. Cette attestation de reconnaissance des compétences est évaluée via un jury interne ou externe. Ainsi, cette attestation bénéficie d'une réelle légitimité car elle garantit la validation de compétences professionnelles qui sont valables au sein des différents ESAT mais aussi dans le libre marché.

Cette dernière perspective, la plus ardue à mettre en place, serait une piste non-négligeable pour la valorisation des savoir-faire professionnels, ce qui renforcerait profondément l'identité professionnelle des travailleurs de la Cité du Genévrier.

3.4 Remarques finales

J'avais envie pour ce travail de recherche de faire une enquête de terrain et de donner l'opportunité de s'exprimer aux personnes travaillant dans les ateliers de la Cité du Genévrier. Ce que j'ai fait. Je dois reconnaître que toutes ces périodes d'intimité avec les travailleurs ont été des moments très enrichissants, d'une part par la spontanéité des propos échangés et d'autre part par la constatation que certaines personnes vivent avec beaucoup de recul leur réalité de travailleur. Effectivement, lorsque nous nous rencontrons à nouveau, il me semble que nous avons franchi une étape importante dans nos relations et que le sentiment de respect et de confiance a augmenté.

Le travail est vu dans notre société comme une valeur positive. Il est considéré comme un moyen d'épanouissement permettant la mise en valeur de ses capacités et le développement des relations sociales. Les travailleurs de la Cité du Genévrier n'échappent pas à cette règle. Pour eux, l'identité professionnelle passe avant tout par l'axe métier. Il faut souligner encore que pour ces personnes, la reconnaissance de leur savoir-faire ainsi que de leurs compétences renforce de manière significative leur estime propre et leur confiance en Soi.

Les travailleurs de la Cité ont une faible identité professionnelle se rapportant au groupe. Mais qui les en blâmerait ? Dans mon cursus professionnel, j'ai vécu bien des

¹¹ Etablissement et Service d'Aide par le Travail

situations similaires. Effectivement, en de nombreuses occasions, le collectif ne s'adonnait pas à la communication lors des pauses. Toujours dans mon parcours, je peux affirmer que je n'ai jamais rencontré mes collègues durant mes temps de loisirs.

Ce sont les réponses liées à l'axe de la Fondation qui m'ont le plus surpris ! A mon grand étonnement et bien loin des idées reçues, la grande majorité des personnes sondées déclarent entretenir un lien positif et étroit avec la Cité du Genévrier. Serait-ce le fait des changements de mentalité, de la résilience des travailleurs ou encore peut-être de l'ouverture et du virage politique qu'a amorcé la Cité du Genévrier ?

Pour conclure, au vu des politiques cantonales actuelles visant l'intégration des personnes manifestant une déficience intellectuelle, il est clair que la tendance est à la délocalisation des ateliers. L'ouverture de la Boutique Brin d'Audace sur sol vaudois ou encore de la Boutique Hôtel¹² de Martigny sont des exemples réussis de ce mouvement. Il est vrai qu'au dernier congrès d'INSOS¹³ portant sur le thème « Réinventer les institutions ? » le droit à l'accès au marché du travail des personnes avec handicap est un champ de réflexion important. La Suisse est signataire de La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et cette ratification oblige les cantons à revoir leur copie en matière des droits du travail et de l'emploi (article 27) de cette tranche de la population :

« Les Etats Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. » (« RS 0.109 Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées », s. d.).

Pour ma part, cette nouvelle vision aura des conséquences directes sur ma pratique professionnelle. A court terme, l'atelier buanderie de la Cité du Genévrier va se transformer en buanderie industrielle en milieu ouvert comme celle de la Boutique Hôtel. Avec l'atelier, nous avons effectué une visite de la buanderie de Martigny. Quelle n'a pas été ma surprise de voir l'enthousiasme de tous les travailleurs à l'idée d'œuvrer dans une structure similaire. Je pense que cet entrain a été généré par le cadre très professionnel de cet atelier. Effectivement, celui-ci dispose d'outils de travail hautement performants ainsi que d'une tenue de travail spécifique, ce qui lui donne une image extrêmement professionnelle. A la fin de la visite, un bon nombre de personnes auraient signé sur le champ pour y travailler.

A mon avis, cette nouvelle direction qu'entament les ateliers « protégés » renforcera le sentiment de l'identité professionnelle de ses usagers. Le simple fait de se rendre au travail dans un milieu ordinaire, de se confronter aux exigences professionnelles du marché, augmentera le sentiment de normalité des travailleurs.

Pour conclure ce travail, j'aimerais citer Claude Dubar, pour qui le lien est intime entre l'identité en général et le monde professionnel : « C'est dans la confrontation directe

¹² Projet pionnier d'intégration de la FOVHAM en milieu ouvert

¹³ Atelier de la branche nationale des institutions pour personnes avec handicap

avec le marché du travail que se situe sans doute aujourd'hui l'enjeu identitaire le plus important des individus » (Dubar, 2015, p.113).

4. Bibliographie

AFrAHM. (2013). Fiche 6 La déficience intellectuelle. AWIPH. Consulté à l'adresse https://www.aviq.be/handicap/pdf/documentation/publications/informations_particulières/fiches_deficiences_emploi/Fiche06-Deficienceintellectuelle-ACCOK.pdf

AGILE Entraide Suisse Handicap. (s. d.). La stigmatisation des personnes handicapées. Consulté 2 octobre 2017, à l'adresse http://archiv.agile.ch/fileadmin/Zeitschrift/agile_2_07_f.pdf

ALLEMAND, P. recueillis par S. (s. d.). Identités professionnelles : le temps du bricolage. Consulté 21 mars 2017, à l'adresse https://www.scienceshumaines.com/identites-professionnelles-le-temps-du-bricolage_fr_1194.html

Définition : les déficiences intellectuelles. (2017, mars 20). Consulté 20 mars 2017, à l'adresse <http://www.euro.who.int/fr/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability>

Doise Willem, (1992), *L'ancrage dans les études sur les représentations sociales*, Bulletin de psychologie, 1992, Tome XLV, n° 405

Dubar Claude (2015), *La socialisation – Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris Armand Colin

Fray, A.-M., & Picouneau, S. (2011). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, (38), 72-88.

Gentili Félix (2005), « Comment définir l'identité professionnelle ? », La rééducation contre l'école, tout contre, Toulouse, ERES, « Connaissances de la diversité »

Gourmelen, B. (2012). *Handicap, projet et réinsertion: analyse des processus des Constructions identitaires pour les travailleurs handicapés*. Paris: L'Harmattan.

id-carrières. (s. d.). A quoi sert l'identité professionnelle, si vous n'avez pas d'employabilité ! « id-carrieres Le Blog. Consulté 20 mars 2017, à l'adresse <http://www.id-carrieres.com/blog/2013/07/09/a-quoi-sert-l%e2%80%99identite-professionnelle-si-vous-n%e2%80%99etes-pas-employable/>

Jodelet, D., & Collectif. (2003). *Les représentations sociales*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

La réinsertion professionnelle des handicapés. (s. d.). Consulté 31 août 2017, à l'adresse <http://www.lien-social.com/La-reinsertion-professionnelle-des-handicapes-psychiques>

Le concept d'identité professionnelle chez Claude Dubar. (s. d.). Consulté 24 mars 2017, à l'adresse <https://scribium.com/natacha-tatara/le-concept-didentite-professionnelle-chez-claude-dubar-fvk2dh>

Le contrat en travail social : fondements éthiques et opérationnalité. (s. d.). Consulté 27

septembre 2017, à l'adresse <https://www.erudit.org/fr/revues/ss/1994-v43-n3-ss3517/706673ar.pdf>

Lefevre, G., Garcia, A., & Namolovan, L. (2009). Les indicateurs de développement professionnel. *Questions Vives. Recherches en éducation*, (Vol.5 n°11), 277-314. <https://doi.org/10.4000/questionsvives.627>

Martin Isabelle (2006), *Valoriser l'identité professionnelle des travailleurs handicapés par une nouvelle orientation du projet de l'ESAT*, Mémoire de l'Ecole Nationale de la Santé Publique

Mucchielli, R. (2007). *Le travail en équipe: clés pour une meilleure efficacité collective* (10e éd). Issy-les Moulineaux: ESF.

Picard, D. (2008). Quête identitaire et conflits interpersonnels, Search or identity and inter personal conflicts. *Connexions*, (89), 75-90.

Pourquoi est Salaire Important? - Wlakebb. (s. d.). Consulté 6 septembre 2017, à l'adresse <http://www.wlakebb.com/pourquoi-est-salaire-important.html>
Psychologies.com. (2010, février 11). Dico Psycho. Consulté 6 septembre 2017, à l'adresse <http://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Confiance-en-soi>

RS 0.109 Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées. (s. d.). Consulté 11 octobre 2017, à l'adresse <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20122488/index.html>

Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation* (3e éd). Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Une hypothèse : l'identité professionnelle. (s. d.). Consulté 21 mars 2017, à l'adresse <http://www.inrp.fr/Tecne/Rencontre/Drot/sld004.htm>

Wolfensberger, W., & Dupont, A. (1991). *La valorisation des rôles sociaux: introduction à un concept de référence pour l'organisation des services*. Genève: Ed. des Deux continents.

Annexe I

Présentation de la Cité du Genévrier

Présentation de la Cité du Genévrier

Située dans un magnifique parc arborisé de plus de deux hectares, entre ville et campagne, la Cité du Genévrier offre à des personnes en situation de handicap un cadre de vie particulièrement harmonieux. Structure pluridisciplinaire et multisite Elle propose un ensemble de compétences pointues et variées indispensables à un accompagnement de qualité et adapté à chacun.

(Fondation Eben-Hezer, 2010, p. 1)

Eben-Hezer (pierre de secours en hébreu) a été créée par Sœur Julie Hofmann, en juillet 1899, à Lausanne. Elle commence par une petite structure familiale en faveur de ceux qu'elle nomme « les blessés de la vie ». Au fil des ans, la petite unité prend de l'importance, se diversifie et se professionnalise. En 1969, la fondation fait l'acquisition d'un terrain à St-Légier sur lequel sont construits des bâtiments destinés à accueillir des enfants. L'institution prend le nom de « Cité des Enfants ». Vingt ans plus tard, elle se nomme « La Cité du Genévrier », les enfants ayant grandi.

La Fondation Eben-Hezer compte aujourd'hui trois maisons : Eben-Hezer à Lausanne, la Cité du Genévrier et le Home Salem à St-Légier .

La Cité du Genévrier accueille 201 résidents, tous statuts confondus, encadrés par 400 collaborateurs. Elle a trois secteurs d'accompagnement :

Accompagnement socio-éducatif :

- des lieux de vie situés sur le site principal de l'institution, en foyers décentralisés et en appartements de type protégé en ville de Vevey. Une vingtaine de lieux de vie accueillent six à huit résidents, en chambre individuelle. Elle offre également des prestations de suivi à domicile.

Activités de jour :

- vingt ateliers : artisanaux, de service, de développement personnel et des boutiques (une dans le village de St-Légier et d'autres en ville de Vevey) ;
- des mandats pour des tiers et des prestations d'aide à l'insertion en entreprise ;
- un centre de loisirs.
- un centre de formation continu

Santé :

- un service infirmier, un service de veilles et un service thérapeutique ;
- un réseau de médecins consultants.

Les ateliers de service de la Cité du Genévrier permettent aux personnes vivant avec une déficience mentale qui ne peuvent pas trouver une place dans le premier marché de l'emploi, d'accomplir des activités valorisantes et utiles.

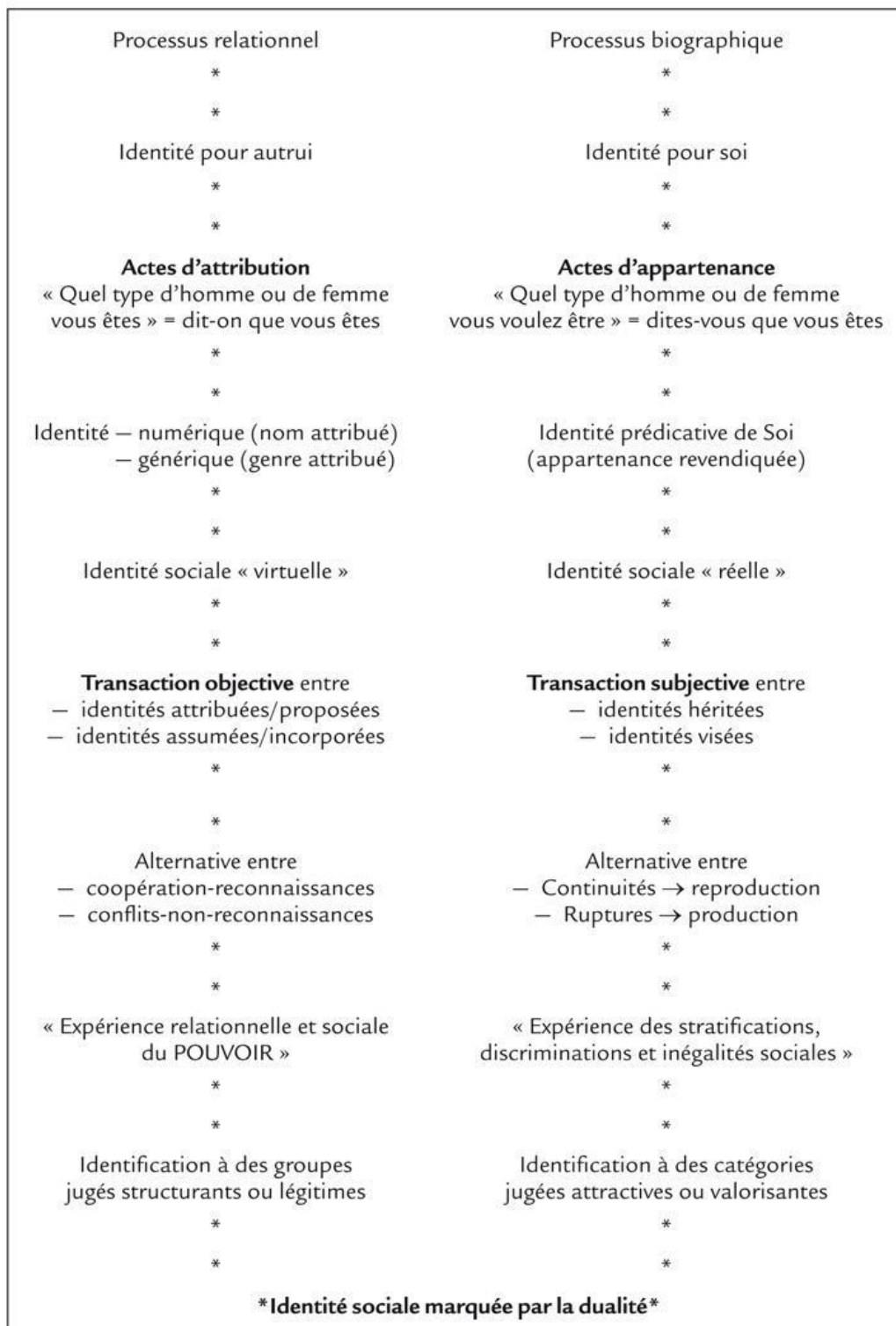
Actuellement, le Service de prévoyance et d'aide sociale du canton de Vaud (SPAS) reconnaît les ateliers de service de la Cité du Genévrier avec le statut de *Home avec occupation*. Ce qui veut dire que la prise en charge se fait de manière globale. Ainsi, en signant un contrat d'admission, la personne accueillie bénéficiera de toutes les prestations nommées ci-dessus.

Toutefois, dans un avenir proche, les ateliers de service de la Cité aspirent à obtenir le statut d'*Ateliers à vocations socialisantes*. Les principaux changements avec ce nouveau statut seraient les suivants :

- chaque atelier devrait assurer le financement des matières premières ainsi que les rétributions de ses employés
- la création d'un contrat de travail pour chaque employé spécifique à chaque atelier.

Annexe II

Tableau de la dualité de l'identité selon
Claude Dubar



(Dubar, 2015, p109)

Annexe III

Guide d'entretien

Métier Identité pour Soi					
Compétence	1. Définition Boulangier/paysagiste	2. Quel niveau compétence	3. Le regard extérieur valorise ?	4. envie nouvelle compétence	
Activité	5. Intérêt	6. rythme	7. Compétence du MSP	8. Différence entre travail et autre activité de la Cité	
Satisfaction	9. Implication	10. Valorisation par le travail	11. Absence	12. Qualité de l'encadrement	13. Importance salaire
Reconnaissance par les pairs	14. Reconnaissance des collègues	15. Reconnaissance donne de la confiance ?	16. Le travailleur utilise ses compétences pour former ses collègues	17. Evaluation par un professionnel?	18. Félicitations de la part de ses collègues
Reconnaissance entourage	19. Reconnaissance Cité	20. Compétences utilisées à l'extérieur	21. Reconnaissance entourage	22. Comment le travailleur se définit à l'extérieur	
Groupe					
Liens sociaux	23. Rencontres hors travail	24. Respect par ses pairs	25. Absence d'un collègue	26. Relations spontanées discussion	27. Confiance en son MSP
Vêtements	28. Epreuve de la satisfaction	29. Aimerais en porter			
Activité commune	30. Collaboration	31. Collègues en difficulté	32. Implication personnelle dans l'organisation de l'atelier ?		
Fondation					
Cité	33. Sentiment de sécurité	34. Offre atelier satisfaisante	35. Accueil global	36. Sentiment de respect	
Contrat de rémunération	37. Importance ?	38. Reconnaissance avec le salaire	39. Choix du % de travail		
Stigmatisation	40. Travailleur plaisir à travailler hors Cité	41. Travailleur aimerait travailler hors Cité	42. Fierté	43. Rencontre nouvelle personne	44. Cité connotation négative?

Annexe IV

Extrait de la grille de dépouillement

H 1.1 Axe Métier identité pour Soi

H 1.1.1 compétences

	Carlo 40 ans Espace vert	Vic 37 ans Brin d'Audace	Xan 32 ans Espace Vert	Joan 20 ans Espace vert
1. Le travailleur définit son métier en fonction de l'activité exercée	Je travaille en atelier protégé comme jardinier, comme manutentionnaire, et en cuisine je dis que je suis un aide de cuisine. Je ne suis pas cuisinier car pour être cuisinier il faut avoir une formation 2:10	Je fais de la couture, je fais la caisse, j'accueille les clients, je réponds aux questions, je donne des conseils sur le cuir, je donne des commandes. C'est une activité de vendeur et de travailleur. Je fais aussi du ménage au magasin 0:25	Je fais de l'entretien 1:35	Je dirais je suis au BEV, je suis paysagiste dans la Cité, j'apprends les plantes et comment tondre le gazon comment manier une débroussailleuse 1:10
2. Le travailleur estime avoir un bon niveau de compétence	Oui, j'ai des bonnes compétences, je sais bien m'exprimer 2:40. Moi je crois en moi 3:35	Je fais encore quelquefois des petites erreurs 1:02	J'ai mon papier de paysagiste, c'est vraiment mon job. J'ai fait ce papier au Repuis.... C'est un MSP qui nous a montré les bases. J'ai les compétences d'un paysagiste 3:18	Je suis très à l'aise dans les tâches qui me sont confiées, même des fois j'en fait un peu trop, car si on aime son travail on est à l'aise dans son boulot 2:25
3. Le regard extérieur valorise les compétences du travailleur	Y'a beaucoup de gens qui ne me considèrent pas comme un résident, mais comme un travailleur, ils me demandent qu'est-ce que je fais là. Et ça c'est du bonheur pour moi...tout ça pour moi c'est un honneur 5:02	Je trouve magnifique la boutique, ça me fait plaisir de montrer mon travail, le travail est beau 1:34	Quand les gens viennent et disent que c'est bien fini, vous avez bien fait les choses, c'est des compliments qui vont droit au cœur et c'est de la valorisation 6:24	Quand le travail est fait, il est bien fait et ça me donne de la joie et les autres y sont contents de voir notre travail et ça me donne envie de recommencer 5:33
4. Le désir de développer de nouvelles compétences pour le travailleur est important	Pour le moment non, car j'ai une passion qui est la musique 3:10	Oui, j'ai envie de travailler plus le cuir et d'apprendre le classeur sur le cuir qu'on a à l'atelier 1:12	Disons qu'on peut toujours apprendre 4:46	Il me reste beaucoup de choses à apprendre, j'ai envie d'apprendre de nouvelles choses comme par exemple manier un taill- haie 2:56

H 1.1.2 Type d'activité

	Carlo 40 ans Espace vert	Vic 37 ans Brin d'Audace	Xan 32 ans Espace Vert	Joan 20 ans Espace vert
5. Le travailleur porte de l'intérêt à son métier	Je pose des questions quand j'ai des doutes 2:45 oui je m'implique beaucoup ,des fois je donne des conseils, je me creuse la nénette pour que ce soit plus simple pour tout le monde 17:20	J'aime bien coudre et mon métier 12:32	Je me lève le matin en me disant que j'aime mon métier, je sais ce que j'ai 14:15	Ce qui me plaît c'est le contact avec la nature et être en relation avec la nature 0:40
6. Le rythme de travail est adapté aux travailleurs	Mon rythme de travail c'est vraiment cool, c'est un rythme de rêve, je peux m'arrêter et me reposer, par rapport à l'industrie où tu peux pas t'arrêter....je peux faire mon boulot calmement et c'est vraiment une chose que j'apprécie. Je ressens de la bonne fatigue positive. J'ai fait l'expérience de travailler à l'extérieur, et des fois je n'avais pas de pause 0:40-2	Je peux m'arrêter pour mes doigts qui me font mal, et des fois j'ai de la peine à me concentrer 2:45 J'ai pas envie de travailler en entreprise , de commencer trop tôt et de finir trop tard et avec ça je serais plus fatigué. Les entreprises ça commence très tôt et c'est très dur on n'a pas le droit de bouger de notre place 16:10	Ici c'est pas le club Med mais par rapport à Krebs où y'a un rendement à donner, ici c'est beaucoup moins soutenu. Ici c'est bien, moi Krebs toute la semaine je ne pourrais pas. J'ai déjà essayé et j'étais juste mort 15:15	Il est pas vraiment soutenu, c'est moi qui me le fabrique moi-même car chacun a sa capacité de travail. Des fois quand je suis fatigué j'ai le droit de me poser 17:21
7. Le travailleur estime que le MSP de l'atelier possède un niveau de qualification adéquat	Oui elles sont bien 6:18	Moi je trouve c'est bien, y sont bien diplômés 3:24	Un MSP est mécanicien de précision de métier, mais l'autre est vraiment paysagiste. Quand j'ai des demandes spécifiques,c'est vers lui que je me tourne c'est vraiment un bon exemple 5:09	Franchement mon MSP est apte a donner ses compétences 3:40
8. Les activités proposées par l'institution hors atelier sont différenciées par le travailleur	Oui , je quitte mon travail et je reviens 6:58	Le CDL c'est côté groupe et ici c'est côté travail.16;10	oui 24:20	Je viens seulement à la Cité pour travailler 20:54

