

École Supérieure  
Domaine Social Valais

Mémoire pour l'obtention du diplôme ES  
de Maîtresse socioprofessionnelle

## QUELLES PRESTATIONS POUR UNE PLEINE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS DE L'ATELIER OCCUPATIONNEL DE LA FONDATION CLOS FLEURI ?



Sibylle Bongard

Référent thématique : Christophe Sciboz

Filière ES – Formation ASP - Promotion 2015

Année académique 2015 – 2018

Sion, avril 2018

## Résumé de la recherche

Ce travail de recherche exploratoire se penche sur une analyse systémique, d'après le modèle de *Processus de Production du Handicap*, de l'environnement occupationnel à travers l'exploration de différents systèmes institutionnels. Le travail de recherche va permettre de mettre en évidence les enjeux influençant les facteurs personnels des employés, définir des éléments organisationnels de l'environnement occupationnel permettant la facilitation de la réalisation de l'habitude de vie. Une analyse des différentes interactions, soutenue par des concepts du développement humain, permettra de mettre en lumière les éléments entravant ou facilitant la participation des employés dans la réalisation de leur habitude de vie en milieu occupationnel.

## Mots clés

Atelier occupationnel - Processus de Production du Handicap – Modèle de l'Occupation Humaine – Valorisation des rôles sociaux

## Remerciements

Je tiens à remercier en premier lieu mon référent thématique, M. Christophe Sciboz, qui s'est montré extrêmement disponible, efficient et a été pour moi une précieuse ressource humaine et théorique. De chaleureuses pensées vont à Nathalie Geinoz, ma collègue, qui a su relire mes textes d'un œil avisé. Mes remerciements vont également à mon fils, Théo, qui a fait preuve d'une grande patience et de sagesse afin de soulager au mieux mon quotidien.

## Avertissements

Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que leur auteure. La forme masculine a été utilisée dans un souci d'allègement du texte.

## Illustration

Photographie de Jean-Paul Bourdier, sur le site : <http://www.issueno206.com/jean-paul-bourdier-leap-into-the-blue/>

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
1.1.	CADRE DE RECHERCHE .....	1
1.1.1.	<i>Illustration .....</i>	1
1.1.2.	<i>Thématique traitée .....</i>	2
1.1.3.	<i>Interet présenté par la recherche.....</i>	2
1.2.	PROBLEMATIQUE.....	3
1.2.1.	<i>Question de depart.....</i>	3
1.2.2.	<i>Precisions, limites posees a la recherche.....</i>	3
1.2.3.	<i>Objectifs de la recherche .....</i>	3
1.3.	CADRE THEORIQUE ET CONTEXTE PROFESSIONNEL .....	4
1.3.1.	<i>La fondation Clos Fleuri .....</i>	4
1.3.2.	<i>Les ateliers occupationnels.....</i>	5
1.3.3.	<i>Le processus de production du handicap (pph).....</i>	5
1.3.4.	<i>Le modèle de l'occupation humaine (moh).....</i>	6
1.3.5.	<i>La valorisation des roles sociaux (vrs).....</i>	7
1.4.	CADRE D'ANALYSE.....	9
1.4.1.	<i>Terrain de recherche et échantillons retenus .....</i>	9
1.4.2.	<i>Methode de recherche .....</i>	10
1.4.3.	<i>Methode de recueil des donnees et resultats de l'investigation.....</i>	10
<b>2.</b>	<b>DEVELOPPEMENT.....</b>	<b>11</b>
2.1.	INTRODUCTION ET ANNONCE DES CHAPITRES DEVELOPPES .....	11
2.2.	PRESENTATION DES DONNEES.....	11
2.2.1.	<i>Les facteurs personnels .....</i>	11
	▪ Les systèmes organiques .....	11
	▪ Les facteurs identitaires.....	11
	▪ Les aptitudes.....	12
2.2.2.	<i>L'environnement occupationnel.....</i>	13
	▪ La mission des ateliers.....	13
	▪ Les activités de type productif .....	13
	▪ L'encadrement.....	13
	▪ Taux d'activité et durée du travail.....	14
	▪ Les activités complémentaires .....	14
	▪ Les moyens institutionnels.....	15
	▪ Les critères d'admission.....	16
2.2.3.	<i>La participation .....</i>	16
	▪ L'identité professionnelle .....	16
	▪ Le projet personnalisé .....	16
	▪ L'adéquation des prestations en fonction des facteurs personnels.....	17
2.3.	ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS OBTENUS .....	17
2.3.1.	<i>Analyse des facteurs personnels.....</i>	17
	▪ L'approche de développement positive .....	17
	▪ La motivation .....	18
	▪ L'équilibre occupationnel.....	19
2.3.2.	<i>Analyse de l'environnement occupationnel.....</i>	19
	▪ Les facteurs organisationnels.....	19
	▪ Les activités significatives .....	20
2.3.3.	<i>Analyse de la participation en atelier occupationnel.....</i>	21
	▪ La participation à travers le modèle MOH .....	21
	▪ La participation à travers le concept de la VRS.....	22
	▪ La participation à travers le modèle PPH .....	22

<b>3.</b>	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>23</b>
3.1.	RESUME ET SYNTHESE DE LA RECHERCHE .....	23
3.2.	LIMITES DU TRAVAIL .....	24
3.3.	PERSPECTIVES ET PISTES D’ACTION PROFESSIONNELLES .....	24
3.4.	REMARQUES FINALES.....	25
<b>4.</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>26</b>
<b>5.</b>	<b>ANNEXES .....</b>	<b>I</b>
	Annexe I - Grille d’entretien vierge .....	I
	Annexe II - Extrait de la grille de dépouillement.....	V
	Annexe III - Exemple de retranscription.....	VII
	Annexe IV - tableau récapitulatif données / concepts.....	IX

# 1. INTRODUCTION

## 1.1. CADRE DE RECHERCHE

### 1.1.1. ILLUSTRATION

Suite à ma formation initiale de céramiste en 2008, j'ai eu l'opportunité de m'engager dans le champ socioprofessionnel auprès d'une institution fribourgeoise. Après deux années de remplacements au sein des ateliers de types productifs et occupationnels, une autre institution m'a mandatée pour contribuer à la mise en place d'un atelier occupationnel. Lors de la création de cet atelier, en nous basant sur les concepts d'identité professionnelle et de maintien des acquis, nous avons structuré les semaines en deux temps. Les compétences professionnelles étaient travaillées durant la première partie de semaine et, en alternance, nous proposons des activités pédagogiques entraînant certaines habiletés cognitives conceptuelles. Malgré un renouvellement régulier des outils éducatifs, les employés ont montré un désinvestissement et une perte de motivation au fil des années. Depuis 4 ans, nous avons délaissé cet accompagnement, en nous basant sur l'autodétermination des employés. Nos manques de formations respectives dans le domaine pédagogique ont évidemment eu un rôle quant à l'échec de cette activité, toutefois le choix de l'activité même n'était pas judicieux. En effet, bien que nous ayons pris soin de sélectionner des jeux éducatifs les moins infantilisants possible ou de créer de toute pièce des supports où figuraient leurs intérêts, certains employés ont exprimé l'impression d'être de retour à l'école. Nous avons alors dressé le constat d'une inadéquation entre nos prestations et les besoins des employés. Suite à l'abandon de ces pratiques pédagogiques, nous nous sommes donc concentrés sur une diversité de travaux manuels valorisants, permettant d'entraîner plusieurs habiletés pratiques et, selon les besoins individuels des employés, l'entraînement d'habiletés sociales en lien avec le terrain professionnel, par des objectifs personnalisés.

Dans le Plan d'étude-cadre de la formation de maître socioprofessionnel (MSP), un processus expose la mission du MSP dans son rôle d'agent pour l'intégration sociale et professionnelle des usagers des structures socioprofessionnelles. Il précise que lorsque les incapacités des employés empêchent l'insertion en milieu de travail ordinaire, le MSP doit orienter son action vers le développement personnel des usagers. Pour ce faire, il utilise des moyens tels que l'intégration d'activités sensorielles, artistiques et propose des espaces d'expression. Afin de répondre à ces exigences, notre atelier propose un colloque hebdomadaire, ainsi qu'une activité d'expression corporelle une fois par mois. Suite à nos observations, ces activités semblent correspondre plus particulièrement aux besoins d'employés présentant un comportement apathique lorsqu'ils sont à leur place de travail ou à des personnes avec des troubles de l'attention qui présentent des signes d'agitation lorsqu'ils se trouvent face à des activités manuelles statiques. Ces espaces leur permettent pour les uns, une stimulation différente leur donnant accès à une participation active dans le groupe, et pour les autres, un contexte normalisant leurs comportements dynamiques et leur offrant une situation d'inclusion au sein du groupe. Ces comportements défis<sup>1</sup>, me questionnent donc sur la participation quotidienne des employés en atelier occupationnel et sur les limites de notre organisation.

---

<sup>1</sup> « Sous ce vocable, sont englobées les personnes se posant comme « de véritables défis à l'organisation des structures d'accueil et à l'intégration communautaire, plus particulièrement dans la nature des services permettant de répondre aux besoins de la personne déficiente ». Inserm, 2016

### ***1.1.2. THEMATIQUE TRAITEE***

Ce travail de recherche exploratoire porte sur l'évaluation systémique de l'environnement occupationnel à travers le regard de collaborateurs travaillant dans les ateliers occupationnels de différentes institutions.

La recherche va me permettre de définir dans un premier temps les facteurs organisationnels mis en place par les autres ateliers, considérant les facteurs environnementaux comme éléments constitutifs de la participation des employés dans leur activité. Dans un deuxième temps, je vais me pencher sur les caractéristiques personnelles de la population travaillant en atelier occupationnel afin de définir les enjeux des facteurs personnels entrant en interaction avec les facteurs environnementaux et influençant la participation des employés. Finalement, je développerai une analyse de la participation sociale des employés en atelier occupationnel à travers trois modèles du fonctionnement humain.

Ce travail de recherche est basé sur l'évaluation d'un contexte organisationnel à travers le modèle de Processus de Production du Handicap (PPH). L'institution où je travaille actuellement a opté pour ce modèle comme soutien à l'accompagnement des usagers. Ce modèle m'est apparu comme évident pour expliquer de façon structurée les mécanismes en jeu dans l'identification d'éléments concourants à la participation sociale des usagers en atelier occupationnel. Cette lecture sera enrichie de concepts complémentaires à la définition de la participation sociale.

### ***1.1.3. INTERET PRESENTE PAR LA RECHERCHE***

Dans le cadre de mon parcours professionnel, j'ai pu expérimenter l'accompagnement de personnes présentant des déficiences intellectuelles en atelier occupationnel au sein de deux institutions uniquement. Une analyse des différentes pratiques institutionnelles va me permettre d'enrichir ma pratique professionnelle par une vision plus large des différentes pratiques d'intervention.

Dans un deuxième temps, je veux entraîner mon utilisation du modèle PPH dans une perspective d'analyse des prestations offertes aux employés de l'atelier occupationnel de la Fondation Clos Fleur, me permettant de me décentrer de situations individuelles afin appréhender la situation globale et systémique.

Pour terminer, je souhaite par cette recherche entraîner ma pratique réflexive sur mon action et sa finalité dans le milieu occupationnel. En me penchant sur les définitions de l'occupation, j'ai pu découvrir le terrain des sciences de l'occupation humaine. Ce concept, utilisé en ergothérapie, me paraît être une nouvelle porte d'entrée à l'analyse de ma pratique professionnelle. En effet, la finalité de l'ergothérapie est de promouvoir, conserver, rétablir la capacité d'agir de la personne. Cette science du "faire" me paraît tout indiquée comme une ressource pour le maître socioprofessionnel, étant lui aussi engagé dans cette dynamique d'action.

## 1.2. PROBLÉMATIQUE

### 1.2.1. QUESTION DE DEPART

La question de départ orientant cette recherche se définit comme suit ; « Quelles prestations pour une pleine participation des employés de l’atelier occupationnel de la Fondation Clos Fleuri ? »

### 1.2.2. PRECISIONS, LIMITES POSEES A LA RECHERCHE

Dans le cadre de ce travail, je n’ai pas pu aborder tous les facteurs environnementaux, physiques et sociaux de l’environnement occupationnel comme classifiés dans la Classification québécoise du Processus de Production du handicap, ce travail de recherche se penchant sur une vision globale et intercantonale de différents ateliers. J’ai donc limité mes recherches à des éléments structuraux sur lesquels il est possible d’avoir une emprise directe dans ma pratique professionnelle. L’axe des facteurs personnels des employés est également restreint. Les facteurs personnels des individus résultent d’une interaction de différents facteurs éminemment individuels. Dans le cadre de ma recherche, je me suis donc penchée uniquement sur certaines particularités des personnes avec une déficience intellectuelle grave<sup>2</sup>. La résultante de ces choix limite finalement l’analyse de la participation des employés, chaque expérience de participation étant elle aussi individualisée.

### 1.2.3. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Mes objectifs pour cette recherche s’articulent sur deux axes, l’un théorique et l’autre pratique.

#### Objectifs théoriques

- Acquérir des éléments théoriques nourrissants ma pratique,
- Identifier les facteurs sociaux d’organisation et de services des infrastructures occupationnelles,
- Définir la participation sociale des employés en atelier occupationnel.

#### Objectifs pratiques

- Appliquer le modèle du PPH à une lecture de l’environnement occupationnel,
- Définir des variables pouvant être des facilitateurs dans l’accompagnement des employés à leur participation sociale au sein de l’atelier occupationnel,
- Identifier les stratégies utilisées dans d’autres institutions en Suisse romande pour faciliter la participation des employés,
- Apporter de nouveaux éléments de réflexions au sein du groupe de travail de l’atelier occupationnel.

---

<sup>2</sup> Critère de gravité de la déficience intellectuelle d’après le DSM-5

## 1.3. CADRE THÉORIQUE ET CONTEXTE PROFESSIONNEL

### 1.3.1. LA FONDATION CLOS FLEURI<sup>3</sup>

La Fondation Clos Fleuri est une institution et entreprise sociale située en Gruyère, soutenue à 90% par des subventions intra et extras cantonales. Les personnes accueillies au sein de la fondation présentent principalement des déficiences intellectuelles dont la gravité va de la déficience profonde à légère, toutefois, des personnes présentant un trouble de la santé mentale sont intégrées à partir du moment où elles sont suivies par un psychiatre. Afin d'offrir un accompagnement adéquat aux 75 résidents, 140 employés et 36 élèves, une équipe de 167 collaborateurs œuvre dans les différents services, direction, administration et services généraux compris. En soutien, les collaborateurs disposent également d'un responsable des ressources humaines, d'un conseiller pédagogique, un responsable sécurité, d'un responsable qualité, d'un responsable administration, finances et d'un responsable des services intendance, service technique et transport. La fondation dispose de plusieurs structures adaptées afin d'accompagner dans leur projet de vie des personnes en situation de handicap, enfants ou adultes.

#### **Les ateliers professionnels :**

Les ateliers de la fondation ont pour mission d'offrir, sur le modèle de l'économie libre, un environnement professionnel adapté suivant les principes de la VRS. Ils permettent aux employés, en fonction de leurs aptitudes, de développer par le biais de la formation ou de la production, des compétences professionnelles et sociales, ainsi que de se construire une identité de travailleur. Ils se divisent en trois secteurs ; un secteur production, un secteur multiservice - artisanat et un secteur occupationnel. L'équipe socioprofessionnelle se compose d'un responsable exploitation, d'un responsable RH Employés, d'un adjoint des responsables Ateliers, de maîtres socioprofessionnels, de moniteurs d'ateliers et de stagiaires. Les professionnels, dans leur approche pédagogique, s'appuient sur le concept de PPH et utilisent l'outil ESAP<sup>4</sup> afin d'évaluer les aptitudes des employés.

#### **L'atelier Bourgo**

Cet atelier occupationnel a été créé il y a six ans, suite au besoin grandissant d'une structure intermédiaire aux ateliers de type productifs. Avec des horaires restreints et une dotation doublée par rapport aux autres ateliers, il offre un soutien à la réalisation des habitudes de vie des employés. Je travaille dans cet atelier depuis sa création. À ses débuts, notre équipe se composait de 8 employés, une éducatrice spécialisée, une stagiaire à l'année et un maître socioprofessionnel. À l'automne 2015, nous avons restructuré l'atelier afin d'accueillir 8 nouveaux employés, ainsi que deux maîtresses socioprofessionnelles. L'atelier se compose d'une équipe mixte d'employés entre 18 et 64 ans, présentant des déficiences intellectuelles modérées à grave. Elles requièrent donc un certain accompagnement au niveau des soins personnels par une aide à l'hygiène, à la médication et à l'habillement ; au niveau de la mobilité par des aides à la mobilisation et une activité hebdomadaire de sport adapté ; au niveau de leur condition physique et mentale par une adaptation de l'environnement, une stimulation cognitive et la co-construction d'objectifs généraux avec la personne et son réseau. Nous proposons des activités professionnelles orientées sur la production d'objets utilitaires à base de matériaux naturels ou récupérés, sans impératif productif. Il en résulte des objets valorisants, destinés à la vente externe.

---

<sup>3</sup> Les informations de ce chapitre proviennent du site [www.clos-fleuri.ch](http://www.clos-fleuri.ch)

<sup>4</sup> Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles



### 1.3.2. LES ATELIERS OCCUPATIONNELS

Le rapport sur les ateliers INSOS<sup>5</sup>, cite la définition de l'OFAS<sup>6</sup> dans sa "circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés" :

*« Sont considérés comme ateliers des cellules de production à caractère artisanal ou industriel ainsi que des entreprises de prestations de services orientées vers le rendement même dans des mesures restreintes au même titre que les entreprises privées exploitées selon les principes de l'économie d'entreprise. Les personnes handicapées sont rémunérées en fonction de la réduction de leurs aptitudes ; un contrat d'engagement respectant les dispositions du Code des obligations leur est remis, ainsi qu'un horaire de travail précis. »*  
(OFAS, 2007)

Par l'appellation "ateliers d'occupation permanente", les instances publiques désignent les ateliers appelés également "ateliers protégés". L'ARTIAS<sup>7</sup> utilise également le terme d'ateliers protégés concernant les ateliers « ...ayant la tâche d'offrir des activités occupationnelles ou productives aux personnes handicapées ne pouvant pas s'insérer sur le marché libre du travail. » Ces différentes définitions ne font pas de distinctions entre les ateliers de types occupationnels ou de type productifs. Toutefois, dans les documents du "réseau institutionnel spécialisé pour personnes adultes en situation de handicap dans le canton de Fribourg", une distinction est faite entre ces deux types d'ateliers. Les auteurs se basent sur le lexique intercantonal établi par le "Groupement des services d'action et d'aide sociale des cantons romands, de Berne et du Tessin " qui distingue les deux types d'ateliers en fonction de la notion de rendement ;

- **Atelier d'occupation** : les bénéficiaires de la prestation sont liés à l'institution par un contrat de travail et ont un horaire imposé ; pas ou peu de notion de rendement.
- **Atelier de production** : les bénéficiaires de la prestation sont liés à l'institution par un contrat de travail et ont un horaire imposé ; notion de rendement. »

### 1.3.3. LE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (PPH)

Après avoir vu quelques éléments du contexte occupationnel, nous allons nous pencher sur trois concepts soutenant la réflexion de cette recherche.

Le Réseau International sur le Processus de Production du Handicap (RIPPH)<sup>8</sup> a développé un modèle multidimensionnel de classification du fonctionnement humain, le Processus de Production du Handicap (PPH). Le PPH est un « *modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne* » (RIPPH/SCCIDIH, 1998). Dans ce modèle, à l'origine des déficiences des systèmes organiques et des incapacités au niveau des aptitudes de la personne, se classent les facteurs de risques. Ils se mesurent en définissant les causes de l'atteinte de la personne. La dimension conceptuelle qui en découle est le pôle des **facteurs**

---

<sup>5</sup> Association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap

<sup>6</sup> Office fédéral des assurances sociales

<sup>7</sup> Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale

<sup>8</sup> Organisme international à but non lucratif visant l'exercice du droit à l'égalité des personnes ayant des incapacités, par le biais du développement et de la diffusion des connaissances, contribuant à une société inclusive.

**personnels.** Les facteurs personnels de l'individu sont le résultat de l'interaction entre ses systèmes organiques, évalué entre déficience et intégrité, et ses aptitudes mesurées par la capacité jusqu'à l'incapacité et son identité personnelle. Dans ce fonctionnement humain, le domaine conceptuel des **facteurs environnementaux** est en interaction continue avec celui des facteurs personnels. Les facteurs environnementaux sont définis comme « *dimensions sociales ou physiques qui déterminent l'organisation et le contexte d'une société* » (Fougeyrollas P., Cloutier R., Bergeron H., Côté J., St Michel G., 1998, p.113). Ils y sont évalués à travers la participation sociale, en tant que facilitateurs optimaux jusqu'aux obstacles complets pour la réalisation des **habitudes de vie** de l'individu.

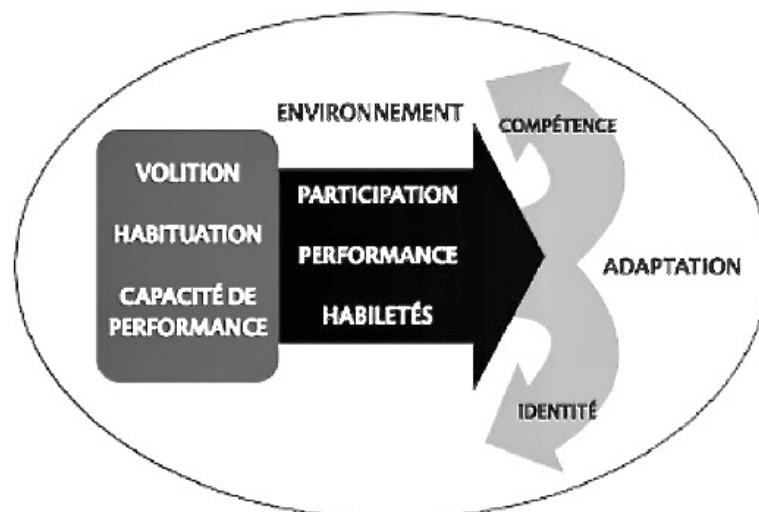
Les habitudes de vie sont des activités courantes et des rôles sociaux valorisés selon les spécificités identitaires de la personne comme le genre, l'âge, le contexte socioculturel, les valeurs, l'éducation et l'expérience de vie. La réalisation des habitudes de vie est évaluée selon une "*échelle de sévérité des situations de participation sociale*", mesurant de degré de réalisation des situations, le degré de difficulté dans la réalisation, ainsi que le type d'aide requis pour la réalisation de l'habitude de vie. Le résultat est mesuré en termes de participation sociale ou de situation de handicap. La finalité de ce modèle est l'évaluation de la qualité de vie, pour l'utilisateur, selon sa propre perception de son degré de satisfaction dans la réalisation de ses habitudes de vie. La dernière version du modèle (2010) décrit sur le site ripph.qc.ca, inclut dans l'interaction une notion temporelle afin de laisser une place à une certaine adaptation de la personne au fil du temps ou des modifications dans ses habitudes de vie, les systèmes personnels ou environnementaux. Le RIPPH place ce modèle comme outil essentiel à la promotion des droits des personnes ;

« Ce modèle repose sur une perspective dynamique évolutive axée sur le respect des identités et sur la nécessaire prise en compte du contexte pour atteindre l'enjeu sociopolitique de l'égalité en fonction des habitudes de vie ou de champs de participation sociale enchâssées dans des chartes de droits humains, devant être adoptées pour tous dans chaque formation sociale ou état socio politiquement défini. » (Fougeyrollas P., Cloutier R., Bergeron H., Côté J., St Michel G., 1998, p.21)

#### 1.3.4. LE MODELE DE L'OCCUPATION HUMAINE (MOH)

L'occupation se définit comme étant l'ensemble des activités et des tâches de la vie quotidienne auxquelles les individus donnent un nom, une structure, une valeur et une signification (Townsend & Polatajko, cités par Aubry, 2013). Elle comprend tout ce que font les individus, soit prendre soin d'eux (soins personnels), se divertir (loisirs) et contribuer à la vie économique et sociale (productif). L'occupation humaine se définit comme « la réalisation des activités de la vie quotidienne, du travail et des loisirs d'une personne, dans un espace-temps délimité, un environnement physique précis et un contexte culturel spécifique. » (Kielhofner, cité par Meyer, 2013 p.50). Le MOH modélise le fonctionnement humain en trois composantes occupationnelles en interactions avec l'environnement ; **la volition, l'habitation et la performance occupationnelle.** La volition correspond à la motivation de l'individu à agir sur son environnement. Elle est dépendante des valeurs de la personne, de la causalité et de l'efficacité personnelle et des centres d'intérêt de la personne (Meyer, 2013, p.165). L'habitation est un profil de performances récurrent, régulé par les habitudes et les rôles. Les occupations, pour faire à nouveau un parallèle avec le modèle PPH, peuvent être comparées aux habitudes de vie. Elles sont classées sous trois domaines principaux ; les soins personnels, les loisirs et la productivité. La réalisation de ces occupations engage plusieurs dimensions ;

- **Les habiletés occupationnelles :**  
Les habiletés occupationnelles sont les actions que la personne réalise lorsqu'elle accomplit une tâche. Elles sont subdivisées en trois types ; les habiletés motrices, les Habiletés opératoires et les habiletés d'interaction et de communication.
- **La performance occupationnelle :**  
Elle correspond à la réalisation d'une forme occupationnelle, comme "prendre une douche", "conduire un vélo". Les aptitudes nécessaires à la réalisation de la performance occupationnelle correspondent à la capacité de performance. (Parkinson, Forsyth, Kielhofner, 2017)
- **La participation occupationnelle :**  
Elle se définit comme l'engagement dans les occupations, elle dépasse la performance occupationnelle, la personne s'engage dans une activité significative pour elle, qui active ses aptitudes de volition, car elle possède une signification personnelle et sociale pour l'intéressé.



Traduction du schéma du processus d'adaptation occupationnelle (d'après Kielhofner, 2008, p. 108)

### 1.3.5. LA VALORISATION DES ROLES SOCIAUX (VRS)

La valorisation des rôles sociaux s'appuie, comme son nom l'indique, sur le concept de "rôles sociaux". Il me semble important de définir en premier lieu cette notion. Chapuis et Thomas (1995), cité par Patrick Fougeyrollas et Kathia Roy (1996, p.14), distinguent quatre types de rôles. Certains rôles seraient liés aux caractéristiques biologiques de la personne ; ils sont donc inévitables. On parle alors de rôles "assignés ou imposés". Vient ensuite le rôle "acquis", déterminé par d'activité concrète de l'individu par exemple le rôle professionnel. Le troisième rôle se situe dans les comportements attendus selon le type de rôle endossé, c'est le rôle "prescrit". L'adaptation personnelle qu'en fait la personne se traduit par le rôle "réel". En 1983, Wolfensberger et Thomas se sont intéressés aux rôles sociaux et à l'"Application des buts de la valorisation des rôles sociaux" dans une perspective d'amélioration de l'image de populations dévalorisées. Ils y décrivent le rôle social comme un :

« [...] modèle de comportement socialement attendu et habituellement défini afin de faciliter la réalisation de(s) fonction(s) particulières(s) qui sont généralement attribuées ou assumées par un individu et qui reflètent partiellement le statut social de la personne. Les rôles sociaux offrent des attentes, des tâches, des responsabilités et des privilèges à la personne qui les remplit. » (Wolfensberger et Thomas, 1983, cités par De Pover, 2012).

La valorisation des rôles sociaux est un moyen d'action qui permet la promotion d'un statut valorisé aux personnes en risque de dévalorisation sociale. Selon Wolfensberger, « *Un accompagnement basé sur la V.R.S. nécessite, dans la mesure du possible, l'utilisation de moyens culturellement valorisés afin de permettre, d'établir et/ou de maintenir des rôles sociaux valorisés pour les personnes et de vivre des vies culturellement valorisées.* » Louis Vaney, inspiré des travaux de Wolfensberger, décrit cinq composantes de la VRS que je vais synthétiser brièvement :

- **La juxtaposition d'images :**

Elle peut correspondre à la notion de stigmatisation. Dans cette conception, on prend en compte les éléments de l'environnement physique et humain, pouvant modifier le regard que l'on porte sur l'objet ou la personne et lui donner ainsi une autre valeur.

- **La circularité des rôles :**

C'est un processus engageant la personne dans son environnement (avec la notion de juxtaposition d'images), l'entourage (la perception qu'ils ont de l'individu, les attributions de caractéristiques qu'ils prêtent à l'individu et leurs attentes en fonction) et la personne elle-même (dans la perception d'elle-même et le comportement attendu). C'est un processus dynamique, les éléments s'influençant l'un l'autre.

- **L'approche développementale (positive) :**

C'est un concept qui vise l'enrichissement des aptitudes déjà présentes chez l'individu. On ne se focalise pas sur les lacunes à combler, mais l'on s'appuie sur les compétences de la personne. Le principe sous-jacent en est la vision positive de l'individu qui est en constante évolution, malgré la régression pouvant survenir dans certains domaines. Le développement ou le maintien des compétences permet la favorisation de la participation sociale.

- **La participation sociale ou intégration :**

L'intégration signifie une adaptation réciproque des différents membres dans la société. « *L'adaptation et l'enrichissement sont réciproques. C'est un équilibre entre le droit et le devoir de ressemblance et la reconnaissance de la différence.* » (Vaney 2005). L'auteur définit également plusieurs niveaux d'intégration ; le premier niveau est **l'intégration physique** (être parmi les autres, s'entend plutôt comme le terme d'insertion), le deuxième niveau est celui de **l'intégration fonctionnelle** (faire avec les autres), le troisième niveau est **l'intégration sociale** (avoir sa place, tenir des rôles, être partenaire).

- **La conscientisation :**

C'est l'évaluation externe et l'auto-évaluation, par des outils formalisés, du professionnel afin de conscientiser son action de valorisation des rôles sociaux des usagers dont il est responsable. Ce point est essentiel pour mener convenablement son action.

## 1.4. CADRE D'ANALYSE

### 1.4.1. TERRAIN DE RECHERCHE ET ECHANTILLONS RETENUS

Afin de répondre à ma question départ, j'ai entamé une phase d'exploration par différentes recherches bibliographiques sur la problématique occupationnelle. J'ai pu constater le manque d'études concernant les environnements occupationnels en Suisse. J'ai alors choisi de mener une enquête de terrain auprès d'institutions présentant la même configuration que l'atelier occupationnel de la fondation Clos Fleuri. Les critères de sélection étant la prise en charge d'un public présentant une déficience intellectuelle modérée à profonde d'après le DSM-5<sup>9</sup>, détenant l'appellation "occupationnel" et parlant le français. Mon souhait étant de pouvoir connaître l'offre occupationnelle dans la région, j'ai choisi de limiter mes recherches aux cantons de Fribourg et Vaud. J'ai choisi d'interviewer les maîtres socioprofessionnels de ces secteurs afin de mieux appréhender la réalité de l'expérience socioprofessionnelle en atelier occupationnel. Les résultats de mes recherches ont limité mon choix à six institutions.

Mes demandes d'entretien avec des collaborateurs ont été envoyées par mails aux responsables des Ateliers avec une grille d'entretien vierge afin de clarifier ma demande et une assurance d'anonymat. Seules trois réponses positives me sont parvenues de deux institutions fribourgeoises et d'une institution vaudoise. Considérant ce panel trop faible pour mon travail, j'ai étendu mon investigation à une institution valaisanne.

A l'heure de l'entretien, les responsables de deux institutions m'ont fait part de problématiques organisationnelles et m'ont proposé d'effectuer les interviews avec eux. Bien que cet imprévu modifie une composante de la recherche qui se voulait être une perception de l'environnement occupationnel par les maîtres socioprofessionnels, j'ai accepté leur offre ; je n'ai pas osé prendre le risque de perdre de précieux éléments de mon terrain de recherche déjà restreint.

Une institution présentait la particularité d'avoir tout un secteur occupationnel, divisé en sept ateliers tournus. Cette caractéristique influence les données de formation des collaborateurs, ainsi que la moyenne de la dotation des institutions. Pour chacun des deux éléments, j'ai donc calculé au préalable la moyenne propre de cette institution.

Par souci d'anonymat, les sources ont été codées comme suit ; la personne interviewée portera les initiales At. ainsi que le numéro de l'entretien. Le genre utilisé sera masculin afin de ne pas divulguer ces informations et de ne pas alourdir le texte.

Entretien	Codification	Age	Fonction	Temps d'entretien
N°1	At.1	30 ans	Collaborateur MSP	1h37
N° 2	At.2	57 ans	Responsable des ateliers	1h53
N° 3	At.3	50 ans	Directeur	1h48
N° 4	At.4	34 ans	Collaborateur MSP	1h12

---

<sup>9</sup> Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association Américaine de Psychiatrie

#### ***1.4.2. METHODE DE RECHERCHE***

Afin de répondre à ma question départ, j'ai entamé une phase d'exploration par différentes recherches sur les ateliers occupationnels dans les bibliothèques romandes et sur internet. Dans un second temps, j'ai réalisé des entretiens semi-directifs (CF Annexe I) afin d'interroger les collaborateurs des ateliers occupationnels. Cette méthode m'a permis de recueillir le maximum d'informations sans cloisonner les réponses à ma propre vision de l'environnement occupationnel.

#### ***1.4.3. METHODE DE RECUEIL DES DONNEES ET RESULTATS DE L'INVESTIGATION***

L'étude préalable des différents concepts de mon cadre théorique m'a permis de construire ma problématique. Les différents domaines conceptuels du PPH ont articulé mes axes de recherche et c'est par observation du terrain que j'ai choisi les indicateurs environnementaux me semblant primordiaux pour ma recherche. Une phase test de ma grille d'entretien a été effectuée auprès de mes collègues. Afin d'effectuer ma recherche exploratoire, j'ai mené des entretiens auprès des collaborateurs retenus dans l'échantillon. Pour réunir les données nécessaires à ma recherche, j'ai tout d'abord retranscrit chaque interview dans mes grilles d'entretien en synthétisant les réponses, mais en ressortant tel quel quelques phrases significatives. J'ai par la suite rassemblé les grilles dans un tableau de dépouillement en rassemblant les réponses des interviewés, tout en citant les phrases jugées significatives.

## 2. DÉVELOPPEMENT

### 2.1. INTRODUCTION ET ANNONCE DES CHAPITRES DÉVELOPPÉS

Je vais ressortir les données majoritairement qualitatives recensées durant les interviews avec les MSP en gardant la structure des trois axes de recherche, respectivement les facteurs de l'environnement occupationnel, les facteurs personnels et la participation en atelier occupationnel. Dans un deuxième temps, je vais mettre en relation les différents éléments relevés, en relation avec les concepts théoriques retenus et y proposer mes réflexions.

### 2.2. PRÉSENTATION DES DONNÉES

Dans ce chapitre, je vais uniquement retranscrire les données des entretiens en abordant en premier lieu les facteurs personnels des employés, puis les facteurs environnementaux des ateliers et pour finir, l'interaction entre ces deux facteurs. J'analyserai ces données dans le chapitre précédent. Le dépouillement a été effectué de manière à obtenir une vision détaillée des résultats, en confrontant les différentes réponses des interviewés selon mes questionnements. La retranscription des interviews a été faite le plus précisément possible, en incluant certaines phrases citées par les sondés. En complément, je tiens à préciser que j'ai utilisé le terme de *maître d'atelier* pour les moniteurs d'atelier non formés. J'ai également choisi d'utiliser le terme d'*activité complémentaire* pour mentionner toute activité n'étant pas comprise dans les activités de production des ateliers.

#### 2.2.1. LES FACTEURS PERSONNELS

Ce domaine conceptuel, qui habituellement comprend la classification des différentes composantes de l'individu, sera abordé sous un angle collectif. La question posée auprès des participants à l'entretien portait sur certaines caractéristiques sociodémographiques des employés, ainsi que sur un facteur identitaire qui me semblait important dans mon questionnement ; l'importance que semblent accorder les employés à la valeur *travail*. Afin de compléter ce chapitre, j'y ai ajouté un point sur les aptitudes. Cette composante des facteurs personnels dans le PPH n'a pas été interrogée dans les interviews. Les aptitudes doivent être évaluées, elles aussi, en situation dans un environnement et ne peuvent être appréhendées de façon linéaire chez un individu. Il me semblait toutefois important pour cette recherche, qui interroge la pratique des ateliers occupationnels avec des personnes présentant une déficience intellectuelle, de ressortir certaines caractéristiques des troubles du fonctionnement que peuvent rencontrer les personnes avec une déficience intellectuelle.

##### ■ *Les systèmes organiques*

At.2 et At.4 font état de fortes différences de pathologies dans leur groupe atelier. Ces ateliers accueillent des personnes avec quelques incapacités intellectuelles et également des personnes avec des déficiences importantes sur différents systèmes organiques avec des troubles associés. At.4 précise ; « *Je n'aime pas ce terme, mais on accueille aussi des personnes bas-seuil.* »

##### ■ *Les facteurs identitaires*

Tous les ateliers relèvent une grande hétérogénéité dans les groupes. Ils me font part d'une parité entre les sexes, mais de grandes différences d'âge entre les employés. At.1, At.2 et At.3 l'expliquent, en partie, par la présence de personnes dépassant l'âge de la retraite. Lorsqu'un employé exprime le souhait, il peut poursuivre son activité professionnelle tant que l'environnement peut répondre à ses besoins.

En parallèle, des jeunes rejoignent les ateliers occupationnels suite à leur formation scolaire, leurs aptitudes ne correspondant pas au secteur productif.

Face à la question de l'intérêt des employés pour le travail manuel, At.3 est le seul interviewé qui déclare que les employés ont tous un certain intérêt pour le travail manuel ; « *Ce n'est pas du gardiennage, c'est dans les critères d'admission, il doit y avoir un intérêt pour la matière, oser se salir, supporter les odeurs, rester assis, avoir une certaine capacité d'attention.* » Les trois autres ateliers suggèrent que les employés n'ont pas forcément tous un intérêt pour le travail manuel. Chacun ayant sa perception et son analyse, je vais citer les réponses qui m'ont été données sur cette question ;

I1 : « *Ils n'ont pas tous un intérêt pour les travaux productifs ou pédagogiques, c'est pour ça que je propose plusieurs autres activités, pour contenter tout le monde.* ».

I2 : « *C'est là où la notion de "vocation socialisante" ressort, car certaines personnes peuvent ne quasi rien faire, juste être là un moment, mais ils ne viennent qu'un moment sur la journée.* »

I4 : « *Même si la personne n'a pas un intérêt spécifique pour le travail, l'activité peut avoir un intérêt en termes de désensibilisation tactile. Ça a du sens de forcer la personne à se dépasser pour faire tomber ces barrières qui le bloquent, ne pas uniquement chercher le confort, avoir des objectifs pour permettre à la personne de se développer. Le tiers travail permet d'avoir quelque chose de concret et plus facilement mesurable, par exemple, réussir à plier une enveloppe. Il a le défi de réaliser quelque chose de ses mains.* »

#### ▪ **Les aptitudes**

Une expertise collective de l'Inserm<sup>10</sup> a rassemblé les définitions de plusieurs instances internationales et en ressort trois critères communs :

- Le constat de déficits dans les fonctions intellectuelles.
- Des limitations significatives du comportement adaptatif.
- L'apparition de ces déficits intellectuels et de ces limitations au cours de la période développementale.

Les déficits dans les fonctions intellectuelles<sup>11</sup> se traduisent par « des limitations significatives sur le plan du raisonnement, de la planification, de la résolution de problèmes, de la pensée abstraite et de la compréhension d'idées complexes ». Le comportement adaptatif comporte plusieurs concepts tels que :

- Les **habiletés conceptuelles** qui comprennent le langage, lecture, concepts de temps et d'argent, ...
- Les **habiletés sociales** qui englobent la capacité d'assumer des responsabilités, l'estime de soi, le respect des règles et les relations interpersonnelles ...
- Les **habiletés pratiques** telles que les soins personnels, les activités de la vie quotidienne, le maintien d'un environnement sécuritaire ...

Les comportements adaptatifs sont essentiels pour la participation sociale, permettant à la personne d'interagir avec son environnement. Dans une vision systémique du fonctionnement humain, les

---

<sup>10</sup> Institut national de la santé et de la recherche médicale

<sup>11</sup> Programme éducatif CAPS, (2015) Québec



classifications de degré de sévérité de la déficience, jusque-là mesurée en termes de QI, proposent une description fondée sur le comportement adaptatif cognitif, social et pratique. « Les niveaux de gravité de la déficience intellectuelle sont toujours classés en léger, modéré, grave et profond, mais les deux autorités soulignent l'importance de les définir à partir de critères d'intensité des soutiens. » (*Inserm, p.20*).

### 2.2.2. L'ENVIRONNEMENT OCCUPATIONNEL

#### ■ **La mission des ateliers**

Questionner les acteurs socioprofessionnels sur leur mission, va me permettre d'appréhender leur construction de leur rôle en atelier occupationnel et les buts que l'institution prête aux ateliers occupationnels.

At.1 déclare ne pas avoir de mission spécifique pour son atelier. Pour lui, il perçoit sa mission comme étant une alternative de secours pour les ateliers de production. « *L'atelier occupationnel est là quand ça ne va plus dans les autres ateliers. Et mon but à moi, c'est qu'ils soient bien* ».

At.2 expose la mission des ateliers occupationnels de son institution par la *promotion d'un rythme de vie adapté* ainsi que la *valorisation des rôles sociaux*. En lien avec ce concept, il évoque la dévalorisation que le terme « occupationnel » apporte selon lui, à l'image des travailleurs ; « *Ils (ndlr. Les employés) ont un contrat, un salaire, leur production fait l'objet de ventes. Les personnes ne disent pas qu'elles viennent s'occuper, mais travailler !* » Il préfère utiliser le terme « d'atelier à vocation socialisante ».

At.3 évoque spontanément la mission « d'offrir un rythme adapté et le maintien des acquis. » Il précise ensuite que la mission de l'atelier occupationnel rejoint la mission générale des ateliers de l'institution qui est « d'offrir aux personnes des lieux de travail et des contextes stimulants, adaptés aux compétences et permettant le développement et l'autonomie de chacun. »

At.4 formule sa mission en fonction de son cahier des charges, car la mission officielle n'est pas conceptualisée. Il ressort les notions de *valorisation des rôles sociaux*, le *maintien des acquis* et le *développement de compétences*.

#### ■ **Les activités de type productif**

Chaque atelier propose une activité de type productive, destinée à la vente externe. Il s'agit de travaux légers qui ne compromettent pas la santé et la sécurité des employés. Trois ateliers proposent en complément, des travaux de sous-traitance. Chaque atelier propose entre cinq et dix activités différentes. At.1 explique la multiplicité des travaux, en s'appuyant sur la notion de plaisir qu'elle souhaite à travers le travail ; « Nous avons beaucoup de choix de toutes sortes afin d'avoir plusieurs réponses pour s'adapter aux envies. » At.3 met en avant le contexte stimulant, en rappelant la mission de l'atelier dans le maintien des compétences.

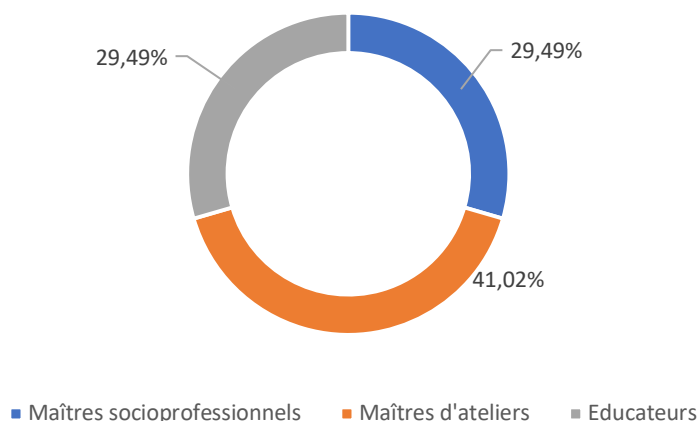
Deux ateliers proposent également des activités de prestation de service auprès d'autres ateliers ; l'atelier d'At.1 propose de faire des achats pour l'atelier cuisine, tandis que At.2 décrit une activité "boulangerie et pâtisserie" qui fournit l'atelier cafétéria.

#### ■ **L'encadrement**

La dotation en personnel pour les ateliers occupationnels se situe en moyenne de 8 employés pour 2 moniteurs. Un atelier fonctionne avec des groupes plus restreints d'environ 5,5 employés pour un seul maître socioprofessionnel. Dans les autres ateliers, le personnel est composé de maîtres

socioprofessionnels, de maîtres d'ateliers ainsi que d'éducateurs. La moyenne des différents chiffres révèle un taux similaire entre les maîtres socioprofessionnels et les éducateurs. Les maîtres d'ateliers sont légèrement plus représentés, avec un effectif supérieur de 7,69%. Ci-joint un graphique illustrant les différents pourcentages de professionnels :

### Pourcentages des différentes professions au sein des ateliers occupationnels



#### ■ **Taux d'activité et durée du travail**

Les horaires des différents ateliers s'échelonnent de 27h à 33h/semaine pour un employé travaillant à plein temps. Deux ateliers démarrent la journée à 9h, mais l'un termine à 15h45 et l'autre à 17h. Un autre commence à 8h25 et termine à 16h35. L'atelier proposant l'horaire le plus long, démarre à 8h et termine à 17h15, il offre toutefois la plus longue pause à midi, c'est-à-dire 2h. Les deux autres ateliers comptent 1h à midi et l'un 1h30.

At.1 et At.3 présentent une moyenne de 70% de taux d'activité chez les employés, et ce dernier n'offre pas de prise en charge en dessous de 60%. At.2 et At.4 n'ont pas pu répondre à cette question, évoquant une multiplicité de taux d'activité à temps partiel avec parfois, de très faibles pourcentages. At.4 précise ; « les pourcentages sont assez souples pour accueillir des personnes bas-seuil. Ils sont très individuels, au minimum 3h par semaine, en moyenne une dizaine d'heures. Si la capacité de concentration n'est que de 30 minutes, la personne ne vient que 30 minutes à l'atelier ».

#### ■ **Les activités complémentaires**

Trois ateliers sur quatre proposent des activités de groupe diverses, alternant avec les activités de types productives.

L'atelier de At.4 propose une activité socioculturelle, un après-midi par semaine, en lien avec toute l'institution, encadrée par les moniteurs d'ateliers, les éducateurs et une animatrice socioculturelle. Ces activités touchent des domaines tels que le sport, la culture, la découverte et la participation à la vie locale. L'intentionnalité dans ces activités complémentaires au travail de type productif est l'ouverture sur l'extérieur.

Deux ateliers présentent un profil similaire au niveau de leurs prestations en présentant toutes deux des activités présentées sous le terme « d'activités pédagogiques ». Ils se démarquent toutefois avec

un temps à disposition pour ces activités deux fois supérieur l'un par rapport à l'autre. Ces deux ateliers proposent des activités comme suit encadrées par les maîtres d'ateliers :

#### At.1- total d'environ 6h/semaine

Le but de ces activités : « *c'est d'offrir d'autres types de stimulation* ».

- **Activités pédagogiques (individuelles) :** Écrire, compter, reconnaître l'argent, jeux pédagogiques, puzzles, dessins, sorties.
- **Activité physique (en groupe) :** Marche, gym adaptée, danse, jeux de balle.

#### At.3 – total d'environ 10h par semaine

A.3 décrit la finalité de ces activités en évoquant une prise en charge globale ; « *Il faut prendre les besoins des personnes dans leur globalité.* »

- **Activités pédagogiques (individuelles) :** Pré-lecture, pré-écriture, développement de compétences transférables à l'activité de production, puzzles.
- **Sport et loisirs (en groupe) :** Snoezelen, musique, expression, piscine, marche.
- **Développement personnel (en groupe / individuel) :** Travail des émotions, autodétermination, créativité.

L'atelier de At.2 ne propose pas d'activité complémentaire en tant que telle, durant le temps de travail. L'institution a aménagé un temps de pause, une fois par semaine, pour se restaurer dans un établissement public afin de promouvoir l'ouverture sur l'extérieur. At.2 rappelle la spécificité de l'institution qui présente de multiples infrastructures et du personnel thérapeutique permettant la participation à diverses activités extra-professionnelles en aménageant les temps de travail.

#### ▪ ***Les moyens institutionnels***

At.1 se sent privilégié quant aux moyens à disposition pour réaliser sa mission. L'environnement institutionnel lui permet un accès immédiat à des zones pédestres agréables. L'institution lui met à disposition en tout temps un véhicule 9 places ainsi qu'une salle de gymnastique privée. Elle n'a pas de limites financières imposées par la direction pour les activités. Elle relève toutefois dans ce point le manque de dotation attribué à l'atelier qui est sa difficulté majeure dans l'accompagnement des employés dans les diverses activités et ne permet pas d'activités individuelles ou en groupe restreint, en dehors de l'atelier.

At.2 déclare ne pas poser de limites financières aux collaborateurs des ateliers occupationnels et met en évidence la multiplicité de l'offre des activités au sein des ateliers, ainsi que la palette de moyens à disposition dans l'environnement institutionnel ; « *Les moniteurs peuvent obtenir les moyens dont ils ont besoin, du moment qu'il y a un projet justifié en amont.* »

At.3 expose les moyens à disposition adaptés pour chaque activité, que ce soit le matériel pédagogique, le matériel pour l'initiation à la musique, les infrastructures adaptées, les moyens financiers et matériels pour les sorties, ainsi que 3 salles snoezelen avec une formation adaptée des moniteurs.

At.4 « *Les moyens financiers pour les sorties annexes du jeudi sont plus ou moins souples, pour l'atelier aussi. C'est plutôt les monitrices qui se brident dans leurs projets pour que ça reste cohérent, on ne va pas dépenser des cents et des milles pour de la matière première et ne pas entrer dans nos frais au moment de la vente de l'objet.* »

#### ■ **Les critères d'admission**

Trois ateliers révèlent ne pas avoir de critères d'admission. At.2 précise « *Juste qu'elles* [ndlr. Les personnes] *soient suivies et médicamentées si besoin.* ». At.4 formule plutôt une admission au cas par cas ; « *C'est en fonction du besoin individuel, d'après le projet individualisé, si ses objectifs sont en adéquation avec l'atelier.* ». At.3 m'a, quant à lui, fourni des documents spécifiant des critères de sélection ainsi que d'admission ;

- **Critères de sélection** : adulte de 16 à 65 ans, absence de troubles psychopathologiques non stabilisés, état de santé ne nécessitant pas la présence permanente d'un personnel soignant ou d'un dispositif médical de soins, absence de toxicodépendance, disponibilité de places, autonomie dans les conduites de base, niveau de handicap moyen à sévère d'après l'échelle de Grossman, langue de communication ou quelques notions en français.
- **Critères d'admission** : En priorité, les personnes ayant déjà un contrat de travail avec les ateliers de la fondation. Avoir des capacités d'apprentissage, types d'aides dont il a besoin au niveau du travail, hygiène. Intérêt et motivation pour l'exercice d'une des activités professionnelles proposées.

### 2.2.3. LA PARTICIPATION

#### ■ **L'identité professionnelle**

D'après les interviewés, les ateliers occupationnels offrent à tous les employés une identité professionnelle. Tous ont formulé l'hypothèse que les employés s'identifient non pas en tant que travailleurs d'un atelier spécifique, mais en tant que travailleurs au sein de leur fondation.

#### ■ **Le projet personnalisé**

Pour ce point, j'ai interrogé les professionnels sur les objectifs travaillés avec les employés au sein des ateliers afin d'analyser les moyens mis en place pour développer la participation des employés.

At.1 déclare que les employés de la fondation n'ont pas d'objectifs opérationnels, mais des compétences à développer, sans une formulation par objectifs. Dans le cas de l'atelier occupationnel, il s'agit plutôt d'un but général ; « *C'est [ndlr. Les objectifs] en général assez large, comme le maintien des acquis et le maintien du lien social.* »

At.2 explique l'offre d'un accompagnement à travers un projet individuel à la personne, travaillé sur le lieu de vie et sur le terrain professionnel ; « *Les objectifs sont travaillés à travers le professionnel, par exemple un objectif relationnel sera travaillé par un échange de compétences dans le découpage des tâches et la collaboration. Les activités productives sont au service d'objectifs socio-éducatifs.* »

I3 expose un travail sur plusieurs axes, les employés pouvant avoir plusieurs objectifs, l'un sur un geste professionnel et un autre avec une visée plutôt éducative ; « *Par exemple sur le brossage des dents, car les apprentissages peuvent comprendre tout ce qui se passe durant la journée de travail.* »

I4 explique que les objectifs sont posés par les responsables d'ateliers suite aux observations, il n'y a pas de système d'évaluation formalisé. Il relève l'accompagnement singulièrement différent selon les compétences des employés ;

*« Les objectifs individuels de travail sont parfois très simples. Nous travaillons par exemple sur leur autonomie dans la validation de leur choix pour leur permettre une différenciation. Le but est de leur permettre une bulle d'expression pour pouvoir ressortir ce qu'elle désire et juste apprendre à se prononcer sur un choix. Pour les personnes ayant beaucoup de compétences, nous posons des objectifs très spécifiques, avec beaucoup de responsabilités. Le MSP ne fait pas du tout le même job dans l'accompagnement. »*

#### ■ **L'adéquation des prestations en fonction des facteurs personnels**

Les interviewés répondent de façon unanime que le modèle prévu convient à tous leurs usagers, en mettant en avant côté adaptatif de leurs ateliers. At.1 met toutefois un bémol ; *« Si je n'étais pas seule dans l'atelier, je pourrais encore mieux adapter au cas par cas. »*

## **2.3. ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS OBTENUS**

Comme abordé dans le chapitre de présentation du PPH, le handicap est considéré comme un inadéquation de fonctionnement de la personne dans son environnement. Les autorités ont également adopté cette lecture systémique du comportement humain en concevant la notion de *handicap* comme un état à caractère situationnel, évoluant dans le temps. Cette conception sociale permet de dédouaner la personne vivant des situations de handicap d'une responsabilité individuelle, en la partageant avec les différents acteurs de son environnement. Ce concept d'interaction « implique que les dimensions comprises dans les facteurs personnels, les facteurs environnementaux, entretiennent des relations réciproques susceptibles d'apporter des changements majeurs sur la qualité de la participation sociale et de l'exercice des droits humains. » (Fougeyrollas 2013). A travers cette analyse, je vais donc confronter ces deux domaines conceptuels (facteurs personnels et facteurs environnementaux) aux concepts choisis dans mon cadre théorique, afin d'analyser la participation des employés en atelier occupationnel.

### **2.3.1. ANALYSE DES FACTEURS PERSONNELS**

#### ■ **L'approche de développement positive**

La population occupationnelle présente une forte hétérogénéité. Y travaillent, autant des retraités que des jeunes de 18 ans. L'approche de la VRS semble une réponse adéquate à la prise en charge de personnes en risque de dévalorisation, la valeur du rôle de travailleur étant hautement valorisé dans notre société. En effet, le travail reste un médiateur culturellement valorisé que ce soit pour le jeune sortant de l'école, que pour la personne d'un certain âge ne raccrochant pas son activité professionnelle à l'âge de la retraite. L'approche de développement positive est expliquée par Vaney (2009) *« Sur un plan éthique, la VRS postule que toute personne, quelles que soient ses limites, est en développement. Ceci implique la mise en évidence des potentialités de l'être et le déplacement du regard sur ce qui peut progresser plutôt que l'acharnement sur ses lacunes. »* Cette perspective suggère donc une approche positive des apprentissages possibles chez les personnes avec une déficience intellectuelle, n'envisageant pas d'améliorer chez la personne des aptitudes altérées, mais de déceler les potentialités et de les valoriser.

Comme abordé dans la présentation des données, les personnes avec une déficience intellectuelle ont des déficits des fonctions intellectuelles et des limitations du comportement adaptatif. Le comportement adaptatif engage plusieurs compétences nécessaires à la participation sociale. Le programme québécois CAPS propose de viser le développement de ces compétences nécessaires à une participation sociale accrue. Adapté à l'éducation, c'est un programme qui vise la préparation de l'élève à devenir citoyen, considérant l'environnement scolaire comme un milieu privilégié d'entraînement à la vie en société. Bien que dans notre cas nous parlons d'adulte, ces compétences sont essentielles dans une vision inclusive de notre société. Dans la vision des concepts de la VRS, Vaney propose que par le développement de compétences et par un effet de circularité des rôles, on valorise la personne dans un processus dynamique ;

*« Le développement des capacités est une clé importante pour jouer des rôles sociaux plus nombreux et valorisés. En nous référant à la circularité des rôles, nous savons aussi que l'amélioration des compétences a en outre une influence sur l'image de soi et sur le regard et les conduites de l'entourage. Enfin, l'augmentation des rôles sociaux qui peut en découler facilite la participation et les interactions avec les tiers. » (Vaney, 2005).*

#### ▪ **La motivation**

Un autre frein à la participation pour les employés tient du domaine de la motivation. L'OMS définit la motivation à travers la CIF<sup>12</sup> comme des « fonctions mentales qui produisent la motivation d'agir, l'élément moteur conscient ou inconscient de l'action. » (2001). La satisfaction des besoins physiologiques élémentaires et de besoins psychologiques, tels que les besoins de sociabilité et de croissance (Alderfer, 1969), est à la source de la motivation. Cet élan vers la satisfaction des besoins est en interaction avec la personne et son environnement, il peut être renforcé ou altéré par des expériences positives, négatives ou par des déficiences (Wu et al., 2000). On distingue deux types de motivation ; la motivation extrinsèque et la motivation intrinsèque. La motivation extrinsèque est activée par une incitation externe à la personne, comme « les attentes des tiers, l'évitement d'un inconvénient ou la satisfaction de besoins sociaux tels que l'appartenance ou l'approbation ». La motivation intrinsèque est activée quant à elle par l'autonomie, l'autodétermination et le sentiment de compétences (Meyer, 2013). Elle s'attache donc directement à ce qui est éprouvé dans la réalisation d'une activité, et la satisfaction de faire l'activité soutient la performance occupationnelle (Ryan & Deci, 2000, cités par Meyer 2013). Cet élan motivationnel est donc la source qui permet à la personne d'interagir avec son environnement.

Les déficits intellectuels ainsi que des expériences de vie négatives, peuvent altérer la motivation intrinsèque des personnes avec une déficience intellectuelle et ainsi altérer leurs occupations<sup>13</sup>. Le déficit motivationnel ou le concept de « l'amotivation » selon Deci et Ryan (1985, 1991, cités par Meyer 2013), se traduit par un comportement passif ou désorganisé. Il est induit par l'individu qui, ayant un faible sentiment d'efficacité personnelle, anticipe l'échec face un sentiment d'incapacité à atteindre l'objectif visé dans l'occupation. L'individu éprouvera alors des émotions négatives, accompagnées par un sentiment d'être sous pression « par le simple fait de songer à s'engager dans une occupation orientée vers un but », et l'exprimera par des signes d'anxiété (Deci et Ryan, 1991).

Dans une perspective de développement personnel et de participation, la motivation intrinsèque est priorisée, engageant le plaisir et l'autonomie de la personne plutôt que l'attente des tiers. Toutefois, la motivation extrinsèque faisant appel à la satisfaction du besoin de reconnaissance est également légitime. Elle fait là aussi appel à la participation de la vie communautaire.

---

<sup>12</sup> Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (2011)

### ▪ **L'équilibre occupationnel**

Les horaires de travail entre les différents ateliers sont disparates. On peut toutefois dégager une tendance d'horaires plus conséquents pour les ateliers dont les types de pathologies au niveau de la population sont très hétérogènes. Ces ateliers proposent également une grande souplesse au niveau des pourcentages de travail. Ils permettent donc une individualisation des prestations, en fonction des besoins des employés.

Lors de la présentation des différentes missions, l'offre d'un rythme adapté est ressortie comme essentiel. En effet, les occupations rythment la vie de l'individu, elles sont des jalons permettant de structurer la journée. L'occupation est un déterminant de la santé (Christiansen, Baum, & Bass-Haugen, 2005 ; Townsend & Polatajko, 2007, cités par Meyer 2013). La santé et l'état de bien-être des individus passent par l'atteinte d'un équilibre satisfaisant entre leurs différents rôles sociaux et l'ensemble de leurs activités. L'équilibre occupationnel « examine comment différents types d'occupation existent, en tension ou en complémentarité les uns avec les autres, à l'intérieur des organisations de vie des individus. » (Pierce, 2014, p.198). Cette notion a été construite sur des études concernant la façon dont les personnes occupent leur temps et l'analyse des effets potentiels sur la santé et la qualité de vie, découlant d'un déséquilibre occupationnel. Ces effets négatifs provenant d'états de déséquilibre se sont traduits par exemple par du stress, un épuisement et des ruptures circadiennes. Selon le MOH, la nature occupationnelle se divise en trois domaines qui sont ; les soins personnels, la productivité et les loisirs.

L'office fédéral de la statistique confirme l'importance de cet équilibre entre ces différents domaines chez les personnes ayant des incapacités à travers une étude<sup>14</sup> sur la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap. Un indicateur de leur étude se penche sur « l'énergie après le travail » et relève une moins bonne qualité de vie au travail chez les personnes avec des incapacités que chez les personnes sans limitations ; « *Elles [ndlr. Les personnes handicapées] sont surtout plus fréquemment épuisées après le travail ; elles ont donc moins d'énergie pour faire ce qu'elles aiment dans leur temps libre et pour assumer les obligations de leur vie privée.* » Nous devons donc être particulièrement attentifs au respect du rythme des employés, notamment au regard d'une plus grande fatigabilité, afin de leur permettre une vie équilibrée et l'exercice de leurs rôles en dehors du travail.

## 2.3.2. ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT OCCUPATIONNEL

### ▪ **Les facteurs organisationnels**

Les finalités des ateliers occupationnels s'orientent sur une action de valorisation des personnes par un environnement adapté et valorisant. L'environnement se place en principal facilitateur permettant aux employés la réalisation d'une activité professionnelle et, au sens plus large, à la participation sociale par la possibilité pour l'employé de tenir un rôle socialement valorisé dans notre contexte socioculturel. Les missions évoquées spontanément par les professionnels sont de l'ordre d'une préservation de la santé par un rythme de vie adapté et le maintien des compétences de l'employé. Seul un interviewé parle de sa mission dans une dynamique d'acquisition de nouvelles compétences. Bien que dans leurs réponses précédentes les autres professionnels font également état d'objectifs permettant de nouveaux apprentissages, ces réponses spontanées me semblent significatives. Une hypothèse de compréhension serait la priorité pour les institutions de répondre en premier lieu aux besoins des personnes vieillissantes de leurs structures. La mission étant d'accompagner au mieux la personne dans ses limitations survenant avec l'âge.

---

<sup>14</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/activite-professionnelle/qualite-vie-travail.html>

Par des éléments d'organisation et de services adaptés à chacun, les infrastructures occupationnelles permettent une individualisation des prestations, adaptables aux facteurs personnels des employés. Chaque personne a le droit légitime à exercer une activité rémunérée s'il le souhaite. Les critères d'admission, inexistant dans les trois quarts des institutions, expriment une vision inclusive des ateliers occupationnels. Cette ouverture permet à tout un chacun d'intégrer une structure socioprofessionnelle tout en ayant l'assurance de ne pas subir de pression par des objectifs financiers et de recevoir une réponse adaptée à ses besoins. Le taux d'activité extrêmement modulable grâce à cette liberté de production, permet une réelle modulation de la prestation.

L'encadrement au sein des ateliers occupationnels est généralement deux fois supérieur aux ateliers de type productif. Les personnes avec une déficience intellectuelle grave à profonde ont besoin d'adaptations de leur environnement physique et social pour réaliser leurs habitudes de vie. L'aide humaine est un outil quotidien pour la personne en atelier occupationnel que ce soit par exemple comme aide aux soins personnels lorsque la personne doit se rendre aux toilettes ou comme mobilisateur d'aptitudes pour réaliser sa tâche professionnelle.

Les chiffres ressortant de la recherche indiquent une légère prévalence de personnel non formé, et en moyenne, on dénombre autant de maîtres socioprofessionnels que d'éducateurs. L'engagement d'éducateurs dans le personnel encadrant est une particularité des ateliers occupationnels, ce type de profil professionnel ne se retrouvant habituellement pas au sein d'ateliers professionnels. Une hypothèse de compréhension de ce phénomène est que les travaux des ateliers occupationnels, de par leur nature, ne nécessitent souvent pas l'acquisition de connaissances techniques pointues et la légitimité de la présence d'éducateurs se justifie au regard de l'accompagnement socio-éducatif soutenu des employés.

Les moyens que les institutions accordent aux ateliers occupationnels sont confortables tant au niveau financier, qu'au niveau des infrastructures et du matériel pédagogique. Les ateliers jouissent généralement d'environnements riches, permettant de nombreuses activités. Les institutions reconnaissent donc l'utilité des ateliers occupationnels en accordant à leur personnel les moyens de réaliser leur mission. Cette observation contredit le dénigrement de la part de certains professionnels ne connaissant pas le milieu occupationnel et, qui lui projette une image de ghetto ou de voie de garage pour les employés ne correspondant plus aux normes productives de l'institution. Cette projection dévalorisante provient probablement d'organisations ne possédant pas d'accueil de jour et où effectivement, des personnes sont placées en atelier occupationnel, faute de mieux. Ce n'est pas le cas des institutions interrogées, le trois quarts possédant un centre de jour.

#### ▪ *Les activités significatives*

Les activités productives des ateliers sont variées, entre sous-traitance et activités artisanales, afin de répondre aux différentes envies et aptitudes. Les moniteurs sont particulièrement attentifs à la notion de plaisir dans le travail, afin d'utiliser les ressources motivationnelles de la personne. Les activités complémentaires sont plus rares dans les ateliers offrant aussi une prise en charge "bas-seuil". Cela s'explique également par les pourcentages de travail pouvant être plus modulables, avec aucune restriction de temps de travail minimum. Les temps partiels à choix permettent aux employés ayant besoin de plus de soutien d'aménager des activités personnelles en dehors du temps de travail. Ce concept d'organisation met en lumière la vision institutionnelle d'une séparation entre les domaines socioprofessionnels, dont les ateliers occupationnels font partie, et les domaines de développement personnel ou de loisirs. L'atelier exigeant un minimum de 60% de présence, est celui présentant l'offre la plus fournie au niveau des activités complémentaires, soit le tiers du temps atelier. Cette vision institutionnelle s'oppose à la précédente. Elle correspond à l'idée de vouloir offrir un environnement stimulant à tous les employés de l'atelier occupationnel durant leur temps de travail, en prenant en compte l'usager dans sa dimension biopsychosociale. Des activités physiques, pédagogiques et de



loisirs, intégrant tous les membres du groupe, sont considérés comme activités de soutien à la réalisation des employés.

Comme abordé dans le chapitre précédent sur la motivation, les activités ont une réalité multidimensionnelle, elles n'engagent pas seulement le système neuro-moteur de l'individu afin qu'il exécute sa tâche, mais elles sont porteuses des dimensions cognitives, psycho-affectives et socio-symboliques, influençant la motivation. Nous devons nous éloigner du domaine du *faire* pour entrer dans le domaine du *sens* de l'activité. L'activité, pour que l'employé s'y engage, doit lui faire sens. Comme l'explique Djaoui (2015), elle est significative lorsqu'elle a de l'importance dans la vie de la personne et satisfait ses besoins ou ses valeurs. L'activité significative est un puissant moteur motivationnel permettant à l'employé de s'engager dans ses occupations et construire son identité à travers ses occupations ; « Toute activité est action sur le réel, voire projet de transformer ce réel ; il y a l'expression d'une volonté d'agir et d'augmenter son pouvoir d'agir sur le monde et sur soi-même. Comme le souligne Clot cité par Djaoui (2015), « Elle est aussi possibilité pour le sujet d'être reconnu par autrui dans ce qu'il fait, mais aussi de se reconnaître dans ce qu'il fait. » (Clot, 2006).

Une même réponse pour tout un groupe me semble être en contradiction avec cette idée. Afin que l'activité soit significative, elle doit répondre aux besoins et aspirations propre de la personne. Si l'activité ne fait pas sens pour la personne, elle risque d'être vaine, voire même de dévaloriser la personne. En effet, si un employé accorde énormément d'importance à la valeur *travail*, et se réalise à travers le fruit de sa production, il peut lui être difficilement acceptable et peu valorisant de se rendre au travail pour faire des activités pédagogiques. Bien que certaines compétences transversales puissent être travaillées dans des contextes différents et puissent servir par la suite à soutenir l'activité de production, il me semble important de vérifier auprès de l'employé si cette activité lui fait sens. Une réponse de l'offre à apporter pourrait se situer dans l'individualisation des prestations afin de répondre de façon adéquate aux besoins de l'employé.

### **2.3.3. ANALYSE DE LA PARTICIPATION EN ATELIER OCCUPATIONNEL**

#### **▪ La participation à travers le modèle MOH**

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent sur les activités significatives, la participation de la personne est engagée dès l'instant où la personne trouve du sens dans l'activité. Dans le modèle MOH, on parle d'engagement occupationnel. L'engagement occupationnel fait référence à l'expérience émotionnelle de l'individu dans la réalisation de l'activité. La personne engagée dans l'activité éprouve un sentiment positif, de la compétence, de la motivation et de l'autonomie, il a l'impression que ce qu'il fait a du sens (Stewart & Craik, 2007). L'engagement dans des occupations permet la participation, mais il peut varier en fonction du contexte. « Lorsqu'une occupation ne sert plus la participation sociale, il est possible que les gens s'en désengagent, comme une personne âgée peut s'investir dans l'entretien de son appartement tant que son conjoint vit et y renoncer après son décès. » (Meyer, 2013, p.154). Cette dimension engage alors le niveau socio symbolique de l'activité, lorsqu'elle est porteuse de sens pour l'environnement social. Pour l'Association américaine des ergothérapeutes, « l'engagement dans des occupations produit naturellement la participation et la maintient. » (AOTA, 2008). L'activité significative entraîne donc un engagement dans l'occupation et l'engagement devient participation.

La recherche d'activités significatives devient donc centrale pour permettre la participation des employés. La participation des employés ne dépend donc pas uniquement de fonctions exécutives. Il faut prendre en compte les types de facteurs motivationnels afin d'atteindre un certain engagement de la part des employés pour que l'activité ne se résume pas à *faire*, mais à *participer*. Ainsi, l'employé peut accroître son sentiment d'efficacité personnelle et s'engager alors dans un cercle vertueux.

### ▪ **La participation à travers le concept de la VRS**

Les membres de l'équipe encadrante ont la perception que les ateliers occupationnels offrent une réelle identité professionnelle à leurs employés, à travers le rôle de travailleur de la fondation. Les rôles sociaux confèrent à l'individu une identité sociale, la situant dans ses relations avec d'autres individus, et constituent son identité personnelle. La situation de handicap peut également se lire par l'écart entre le rôle social prescrit et le rôle réel adopté par l'individu (Vaney, 2009). Les rôles prescrits sont des attentes normatives de la société et le développement des compétences doit permettre à la personne d'occuper le plus grand nombre de rôles valorisés afin de permettre la pleine participation sociale. « *Sur un plan éthique, la VRS postule que toute personne, quelles que soient ses limites, est en développement. Ceci implique la mise en évidence des potentialités de l'être et le déplacement du regard sur ce qui peut progresser plutôt que l'acharnement sur ses lacunes. La notion de compensation des limites et handicaps est alors centrale.* » (Vaney, 2009). L'auteur précise encore sa conception de la participation sociale, qu'il nomme également *intégration sociale*, par différents niveaux d'intégration. L'intégration sociale signifie le plus haut niveau d'intégration. La personne fait partie intégrante de la société, en est partenaire et co-construit notre société.

Dans les ateliers socioprofessionnels, le rôle du MSP est de rendre la personne la plus autonome possible, que ce soit dans un but de réinsertion professionnelle ou de développement de son parcours professionnel. Dans le cas des ateliers occupationnels, les employés n'ont que peu d'opportunités au niveau professionnel, leurs compétences de travail et d'autodétermination n'étant pas adaptées à une projection d'évolution professionnelle. La finalité d'une insertion sociale est donc réduite, le rôle du travail se limite alors souvent à une action indirecte, par la promotion de l'image de l'employé tenant un rôle social valorisé et à la réalisation d'une habitude culturellement valorisée. Mais dans une perspective dynamique d'évolution, le MSP doit alors rechercher en complément d'autres domaines d'actions permettant d'accroître la participation sociale des employés. Son action peut alors se porter sur la dimension sociale de son intervention, en abordant des apprentissages favorisant l'émergence de comportements adéquats socialement chez les employés afin de les conduire vers une pleine participation à la société.

### ▪ **La participation à travers le modèle PPH**

Les aptitudes des employés n'entrent pas en conflit avec les exigences de postes, car les maîtres d'atelier veillent à une constante adaptation des tâches ou des supports en fonction des besoins. Les ateliers interviewés n'ont pas de lignes communes quant aux objectifs proposés aux employés. L'atelier n'ayant pas de mission établie, ne construit pas d'objectifs avec les employés, ils travaillent des compétences assez floues n'engageant pas d'objectifs opérationnels. Deux autres ateliers s'appuient sur l'observation de difficultés dans le milieu de travail dans plusieurs domaines. Des objectifs sont formulés sur ces différentes habitudes de vie observables par le maître d'atelier, qu'elles soient professionnelles, interpersonnelles, communicationnelles ou sur les soins personnels. Seul un atelier fait référence au projet individualisé de la personne dont des objectifs sont dérivés et travaillés conjointement sur le lieu de vie et sur le terrain professionnel.

Dans la vision du PPH, la personne développe un projet de vie et les acteurs sociaux doivent mettre en place des réponses adaptées afin de permettre à la personne une réelle qualité de vie. Le rôle du MSP n'est donc pas seulement d'établir des bilans soulevant les aptitudes déficitaires, mais de développer des moyens de soutien, portés par un plan d'intervention, permettant à la personne de réaliser son projet personnel. La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) de l'Organisation des Nations unies, vise à promouvoir une société inclusive et le PPH se place en outil permettant la mise en œuvre de la CDPH. Cette convention permet, entre autres, de replacer la personne vivant des situations de handicap, dans une vision égalitaire, en tant que sujet participatif à la société.

### 3. CONCLUSION

#### 3.1. RÉSUMÉ ET SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE

Ce travail se penche sur une analyse systémique de l'environnement occupationnel à travers l'exploration de différents systèmes institutionnels. Dans ce chapitre, nous allons premièrement faire ressortir les enjeux influençant les facteurs personnels des employés et définir des éléments organisationnels de l'environnement occupationnel permettant la facilitation de la réalisation de l'habitude de vie. Finalement, au regard de l'interaction de ces deux domaines conceptuels, nous allons dégager une définition de la participation en atelier occupationnel et répondre à la question de départ qui est, je le rappelle ; « Quelles prestations pour une pleine participation des employés de l'atelier occupationnel de la Fondation Clos Fleuri ? »

Certaines compétences sont limitées chez les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ces limitations se situent principalement au niveau du comportement adaptatif, se composant d'habiletés essentielles à l'interaction avec son environnement. Au regard de *l'approche de développement positive* ainsi qu'à la *circularité des rôles*, deux concepts empruntés à la VRS, l'amélioration de ces habiletés aurait un rôle clé dans la valorisation des rôles sociaux de la personne. Afin que la personne puisse s'engager dans ses activités, ainsi que dans ses apprentissages, des éléments motivationnels doivent également être pris en compte. Ces éléments motivationnels intrinsèques et extrinsèques sont les moteurs énergétiques de l'action. Ils permettent à la personne de réaliser des activités, et ainsi lui permettre d'agir dans son environnement. Le modèle MOH met également en lumière le concept d'équilibre occupationnel. La vie de la personne s'organise selon trois axes qui sont les soins personnels, la productivité et les loisirs. La qualité de vie engage un équilibre entre ces différents axes, en fonction des aspirations de la personne.

L'environnement occupationnel, envisagé comme réel facilitateur à la réalisation des habitudes de vie, se compose de plusieurs éléments adaptatifs. Les missions des environnements occupationnels tendent vers l'offre d'un milieu valorisant, permettant de développement personnel des usagers. Par des critères d'admission peu discriminants et des horaires adaptables, ils garantissent à chacun le droit à l'exercice d'une activité professionnelle. Afin de soutenir la personne dans la réalisation de son projet personnel, les ateliers occupationnels offrent des moyens humains, structurels et financiers adaptés aux besoins des employés. Il propose également des activités professionnelles adaptées et variées afin d'engager les ressources motivationnelles des personnes, par des activités qui lui font sens. En complément des activités professionnelles, les ateliers occupationnels proposent des activités complémentaires afin de promouvoir l'intégration des employés par l'ouverture vers l'extérieur ou par le développement de compétences transversales.

La compréhension de la participation à travers le modèle MOH, met en exergue l'importance de proposer des activités significatives aux usagers. Le sens de l'activité pour la personne est une clé activant ses ressources motivationnelles, elle est alors engagée dans l'activité et cet engagement traduit la participation de la personne. Dans le modèle de la VRS, c'est l'exercice des rôles sociaux qui permettent la participation sociale. Cette perspective ne se suffit pas à elle-même. La personne en atelier occupationnel ne va pas pouvoir atteindre les normes du rôle prescrit par la société pour un travailleur du premier marché de l'emploi. Une formation entraînant les comportements adaptatifs lui permettrait de limiter l'écart entre ce rôle prescrit et son rôle réel et ainsi, une meilleure performance dans ses autres rôles. Je placerai finalement le modèle PPH en finalité de notre action. Dans ce modèle, c'est par le prisme de la qualité de vie, évalué par l'utilisateur, que nous mesurerons la participation sociale. La personne et son projet de vie sont au centre de notre intervention et nos prestations devraient répondre au projet de vie de la personne. Son opérationnalisation se faisant à travers un plan d'intervention personnalisé.

Le résultat de cette recherche exploratoire me donne plusieurs éléments de réflexion quant aux prestations à proposer aux employés de l'atelier occupationnel de la Fondation Clos Fleuri. Au regard de l'analyse de la participation au travers des différents modèles, la notion d'individualisation des prestations s'est placée comme centrale. Le MOH, à travers l'analyse de l'occupation, préconise l'individualisation dans les activités proposées afin de mobiliser les ressources motivationnelles propre de la personne. La VRS recommande également une action personnalisée par la reconnaissance des potentialités propre à chaque individu et le développement de compétences permettant à la personne de réaliser son projet de vie en fonction des rôles qu'elle choisit. Enfin, le PPH dont l'action principale se situe au niveau des droits des personnes avec des incapacités, afin qu'elle puisse se déterminer dans un projet de vie propre.

### **3.2. LIMITES DU TRAVAIL**

Le temps à disposition pour ma recherche, ainsi que le nombre d'institution ayant accepté de participer à cette étude, ont limité le panel d'approches possibles. De nombreuses institutions proposant des approches inédites sont passées entre les mailles de mes échantillons. Dans une analyse du fonctionnement de personnes interagissant avec leur environnement, plusieurs éléments pouvant chacun faire l'objet d'un mémoire ont soulevé ma curiosité. Tout d'abord, l'analyse des dynamiques de groupe au sein d'ateliers hétérogènes avec de fortes différences d'âge et de pathologies aurait été enrichissant pour ce travail. Ensuite, afin de cibler les moyens concrets utilisés par les ateliers pour répondre à leur mission, une analyse de chaque activité proposé aurait été intéressante. La problématique aurait également pu être traitée à travers la perspective d'une personne travaillant en atelier occupationnel et présentant des comportements défis. J'aurais alors pu faire une recherche sur sa propre perception de sa qualité de vie en atelier occupationnel.

Lors du dépouillement des résultats, j'ai été étonnée du faible taux de développement des réponses concernant le point sur la vision des professionnels face à l'adéquation entre les besoins des employés et les prestations proposées par l'atelier ou de questionnements critiques sur les différentes pratiques. J'en déduis deux hypothèses de compréhension possibles ; soit les prestations individuelles répondent effectivement à tous les besoins, soit les réponses données par les deux responsables ont faussé ces données. Les personnes occupant des postes dirigeants sont habituées à présenter leurs institutions auprès de personnes extérieures et exposent leurs institutions sous leur meilleur jour, sans être confrontées aux réalités quotidiennes de la pratique en atelier.

### **3.3. PERSPECTIVES ET PISTES D'ACTION PROFESSIONNELLES**

L'environnement occupationnel, grâce à sa forte dotation, est une réelle richesse permettant la modulation de nos prestations. L'atelier occupationnel de la Fondation Clos Fleuri, en plus de sa dotation en personnel formé, peut compter sur le soutien de stagiaires à l'année ; nous aurions donc les moyens nous permettant d'élargir nos prestations individualisées. Afin de promouvoir l'intégration sociale des employés de l'atelier, il me semble urgent de nous rappeler que le travail n'est pas une fin en soi mais un outil permettant l'apprentissage de compétences transférables dans la vie quotidienne. Afin d'étendre les situations d'apprentissages à travers le travail, nous devons saisir chaque opportunité se présentant non seulement sur la place de travail de l'employé lors du déroulement de la tâche mais également en amont et en aval (prendre des décisions, acheter le matériel, préparer des commandes, déléguer la préparation à un collègue, installer le matériel, ranger, trier les déchets...) pour entraîner certaines habiletés. Toutefois ces apprentissages complexes se déroulent avec l'accompagnement des encadrants. Afin d'offrir une formation complète permettant la reconnaissance et la valorisation de savoir-faire et savoir-être des employés, nous pourrions également proposer aux employés auxquels

ces activités feraient sens, des « cours d'intégration social » leur permettant d'expérimenter et de cibler les apprentissages sur diverses compétences transversales améliorant le potentiel adaptatif des employés au travail ainsi que dans leur vie privée.

### **3.4. REMARQUES FINALES**

Les champs de recherche permettant d'adapter toujours au mieux mon accompagnement sont encore vastes. La recherche de solutions innovantes pour répondre aux besoins des employés et améliorer leur participation vont probablement stimuler ma pratique réflexive tout au long de ma pratique professionnelle, chaque situation étant inédite. Encourager les personnes présentant une déficience intellectuelle moyenne à sévère à prendre leur place, comme les autres citoyens, dans l'exercice de leurs rôles sociaux nécessite un engagement sans équivoque. C'est dans cette perspective nous devons orienter nos actions en vue d'accroître leur participation sociale. Le résultat d'une société inclusive dépend de la responsabilité collective de permettre à tous de participer activement à la vie en société mais également de la responsabilité individuelle d'agir en citoyen responsable. L'environnement protégé constitue un lieu privilégié pour s'exercer à prendre sa place, dans le respect de l'autre, en maintenant des rapports égalitaires et en rejetant toutes les formes d'exclusion. En ce sens, nous devons mettre en place des facilitateurs permettant à l'ensemble des usagers de s'entraîner à une participation sociale active et de développer un réel sentiment d'appartenance. Cette attention à la participation pourrait se refléter par un engagement de l'employé dans ses apprentissages, par le développement de son autonomie, par l'exercice de ses droits, par la qualité et la variété de ses relations avec son entourage. Deux concepts font partie intégrante de la finalité de notre mission, soit l'autonomie et l'autodétermination. L'environnement de travail doit influencer sur le développement de l'autonomie pour permettre à la personne présentant une déficience intellectuelle de faire des choix, d'exprimer ses goûts et ses préférences, de prendre des décisions ainsi que d'accomplir des tâches de la vie courante. La participation sociale suppose également le développement de comportements autodéterminés. Ainsi, en plus de développer son autonomie, l'utilisateur acquiert un comportement autodéterminé en apprenant à se connaître, à s'observer, à se fixer des buts et à résoudre des problèmes, il fait des apprentissages qui lui permettent d'avoir un meilleur contrôle sur sa vie et qui l'aident à accroître son sentiment d'efficacité personnelle. Nous devons viser à outiller les employés pour qu'ils puissent se développer et faire face aux exigences de leur rôle citoyen notamment en leur offrant des occasions diversifiées de participer le plus possible aux décisions qui les concernent.

## 4. BIBLIOGRAPHIE

ARTIAS (2006), *La politique publique en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées*, Le dossier du mois, février 2006

Aubry, C. (2013), *L'activité significative comme moteur d'influence sur le bien-être mental : transfert et application des connaissances auprès des divers acteurs du domaine de la santé mentale*. (Travail de bachelor non publié, Université de Montréal). Accès

[http://www.iusmm.ca/documents/CÉRRIS/cerris\\_CAubry\\_PI.pdf](http://www.iusmm.ca/documents/CÉRRIS/cerris_CAubry_PI.pdf)

Bélanger R., Briand C., Marcoux C. (2006), Le modèle de l'occupation humaine : un modèle qui considère la motivation dans le processus de réadaptation psychosociale des personnes aux prises avec des troubles mentaux, *Le Partenaire*, vol.13, p. 8-14

De Pover, M. (2012), *Obstacles à l'application de la Valorisation des Rôles Sociaux : regard de travailleurs sociaux*. (Travail de bachelor non publié, HES-SO Valais). Accès

[http://doc.rero.ch/record/32671/files/TB\\_DE\\_POVER\\_Martine.pdf](http://doc.rero.ch/record/32671/files/TB_DE_POVER_Martine.pdf)

Djaoui E., (2015). Eclairage psychosociologique de la notion d'activité dans ses liens avec le rôle social. In M.-C. Morel\_Bracq, E. Trouvé, E. Offenstein, E. Quevillon, K. Riguet, H. Hernandez, Y. Ung & C. Gras, *L'activité humaine : un potentiel pour la santé ?* (pp. 207 –215). Bruxelles : De Boeck

Fougeyrollas P., Cloutier R., Bergerons H., Côté J., St. Michel G. (1998) *Classification québécoise : Processus de production du handicap*, Lac St.-Charles (Québec), Réseau international sur le processus de production du handicap.

Fougeyrollas P. & Roy, K. (1996). Regard sur la notion de rôles sociaux. Réflexion conceptuelle sur les rôles en lien avec la problématique du processus de production du handicap. *Service social*, 45(3), 31–54.

Fougeyrollas P., Charrier F., *Modèle du Processus de production du handicap*. EMC – Kinésithérapie-Médecine physique-Réadaptation 2013 ; 9(3) : 1-8 [Article 26-006-B-40].

Inserm, Expertise Collective (2016), *Déficiences intellectuelles, synthèses et recommandations*, Paris : Editions Inserm

Meyer S., (2013), *De l'activité à la participation*, ANFE, De Boeck supérieur

Ministère de l'éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. (2015). *Programme éducatif CAPS, Compétences axées sur la participation sociale*. Québec

Parkinson S., Forsyth K., Kielhofner G., (2017), *MOHOST : Outil d'évaluation de la participation occupationnelle*, ANFE, De Boeck supérieur

Pierce D., (2016), *La science de l'occupation pour l'ergothérapie*, ANFE, De Boeck supérieur

Rapport sur les ateliers INSOS (2008), *Rôle et importance des ateliers destinés à promouvoir l'intégration des personnes handicapées*

Vaney L., (2005), « *Valoris évaluation interne : un outil centré sur la valorisation des rôles sociaux de la personne*, In : *La méthodologie et les outils de l'évaluation interne au service de la qualité* », *Les cahiers de l'Actif*, no 350-353, pp. 159-173.

Vaney L., (2009), « *Evaluation de la qualité des services à l'usage des dispositifs sociaux et médico-sociaux* », séminaire européen, Sierre

5. ANNEXES

Annexe I - Grille d’entretien vierge ..... I

Annexe II - Extrait de la grille de dépouillement..... V

Annexe III - Exemple de retranscription..... VII

Annexe IV - tableau récapitulatif données / concepts IX

## ANNEXE I – GRILLE D’ENTRETIEN VIERGE

Sibylle Bongard, août 2017



Guide d’entretien à l’attention des moniteurs d’ateliers occupationnels	
Questions	Intervenant (âge, formation)
Q1. Quelle est la mission de votre atelier ?	
Q2. Quelles types prestations offrez-vous au sein de votre atelier ?	
Q3. L’atelier a t’il une identité professionnelle ?	



Sibylle Bongard, août 2017

Q4. Quel type de population accueillez-vous ? ( <u>pers.</u> vieillissantes ? types de déficiences)	
Q5. Quel est le taux d’encadrement ? (Dotation)	
Q6. Quels sont les horaires de l’atelier et à quel pourcentage en moyenne vos usagers se rendent-ils à l’atelier ?	
Q7. Quels sont les critères d’admission dans votre atelier ?	





Q8. Toutes les personnes accueillies présentent-elles un intérêt pour le travail manuel ?	
Q9. Votre institution dispose elle d'un service d'animation ou centre de jour ?	
Q10. Les objectifs proposés aux employés sont-ils principalement professionnels ou plutôt éducatifs ?	

III

Q11. Proposez-vous des activités annexes ? (Sportives, cognitives, sensorielles, psychosociales ?)  Au nom de quoi ? Le MSP est-il accompagnant ? Activité de groupe ou presta individuelle ?	
Q12. Si oui, à quelle fréquence ?	
Q13. Quels sont les moyens à disposition ? ( <u>environnement</u> , salle de repos, snoezelen,...)	

IV

Q14. Le modèle prévu convient-il à tous vos usagers ?	
Q15. Si non, pourquoi ? Et quelles sont vos actions socioprofessionnelles pour y pallier ?	

## ANNEXE II – EXTRAIT DE LA GRILLE DE DEPOUILLEMENT

20171112\_Sibylle Bongard

		E4	8h – 12h / 14h – 17h15
6	Proposez-vous des activités annexes au travail productif en atelier, comprises dans l'horaire de travail ? (Sportives, cognitives, sensorielles, psychosociales, artistiques ?)	E1	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Activités pédagogiques (écrire, compter, reconnaître l'argent, jeux pédagogiques, puzzles, dessin).</li> <li>➤ Le plus possible de la marche mais ça ne joue que quand 1 personne avec qui c'est difficile n'est pas là. Donc 1x semaine</li> <li>➤ Gym, danse, jeux de balle 1x semaine</li> <li>➤ Regarde pour aller aider dans regroupement de personnes âgées</li> </ul> <p>Le directeur avait promis qu'ils iraient dans une ferme pédagogique</p>
		E2	Non, ce sont des activités extra-professionnelles, les employés se rendent au secteur de jour pour les activités annexes. Elles ne sont pas dans le temps de travail. (Grosses offres d'activités au centre de jour). Sauf 1x semaine les employés vont prendre leur pause au restaurant du golf, contact avec l'extérieur et 4x/année se déroulent de grandes fêtes dans toute l'institution avec la venue de personnes extérieures.
		E3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/3 temps Snoezelen + loisirs (piscine, musique, expression, promenades). Maintien/développement des compétences, volonté de progression, relaxation,</li> <li>- 1/3 temps de développement personnel avec <b>pré lecture et pré écriture</b> dans un but de développer des compétences servant l'activité de production, <b>transfert des compétences au travail</b> (ex <b>puzzle</b> animaux servant à faire animaux au papier mâché).</li> <li>- 1x/semaine il y a un travail individuel sur la créativité, travail des émotions, autodétermination, ...</li> </ul> <p>PPI &gt; sont toujours en individuel avec des valeurs et un but en fonction du projet de la personne et toutes les activités proposées permettent de travailler au moins un PPI.</p>

4

20171112\_Sibylle Bongard

		E3	L'identité se fait plus par des compétences spécifiques à un type d'artisanat (exemple d'une personne devenant aveugle qui peut continuer d'exercer car les maîtrise les gestes propres à l'activité). Ils s'identifient en tant que travailleurs, avec un salaire, des horaires, une tenue de travail et une production en vente.
		E4	Les employés font en principe un tournus entre les ateliers, ils n'ont pas un atelier attribué. Il n'y a pas d'identification professionnelle à l'atelier, par contre ce sont les temps d'atelier qui sont identifiés et le groupe de pairs. Il y a également une charte d'atelier très forte qui permet de mettre un cadre d'atelier malgré un fort mouvement des employés et l'accueil de personnes bas seuil. Cette charte règlemente l'habillement, les salutations, le signalement des absences, même avertir le msp lorsque l'employé se rend aux toilettes. Les employés s'identifient donc au statut de travailleur dans la fondation.
4	Quel est le taux d'encadrement ? (Dotation)	E1	1 personne pour 8 mais il y a beaucoup faibles pourcentages, donc 1 encadrant pour 5,5 personnes.
		E2	Généralement 6-7 personnes par atelier avec 1 msp ou 1 atelier faisant du 1 pour 1. Places pour 37 EPT
		E3	2 pour 8 (100%) + 1 stagiaire hors dotation
		E4	2 pour 7, 26 employés en tournus.
5	Quels sont les horaires de l'atelier	E1	8h25 - 12h / 13h – 16h35
		E2	9h – 12h, 13h30 – 17h
		E3	9h – 12h / 13h – 15h45

3

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumônerie (religieux, spirituel et éthique)</li> <li>- Animation (activités, sorties, préparations de 4 grandes fêtes à thèmes qui rythment les saisons)</li> <li>- Développement personnel (activités personnalisées, cours, musique, approche corporelle, piscine, expression artistique, équi-thérapie)</li> <li>- Activité physique adaptée (sport ou exercices physiques adaptés, notion de plaisir avec le corps)</li> </ul> <p>Echanges avec des bénévoles (60 pers.) qui permettent de vivre des relations privilégiées et différentes de celles vécues avec les professionnels ou la famille.</p>
		E3	Oui, pour les personnes à la retraite et pré-retraite, internes/externes. Dépendant des structures de vie donc éducateurs qui y travaillent.
		E4	Non, éducateurs sur lieu de vie + activités ludiques, éducatives, découvertes de la cuisine. Mais nous avons quand même parfois l'impression d'être un garage en fonction des fluctuations du personnel, maladies sur le lieu de vie etc.
10	Quel type de population accueillez-vous ? (Pers. vieillissantes ? types de déficiences)	E1	Population très hétéroclite > de 17 à 60 ans, aussi personnes retraités, déficiences – de 4ans mais peu d'aide à l'hygiène.
		E2	<p>Principalement des travailleurs des ateliers productifs. Soit parce qu'ils n'arrivent plus à suivre le rythme ou qu'ils sont en décalage avec les autres. Permet aussi de gentiment freiner les personnes très actives s'approchant d'un certain âge par petites touches (leur laisser des fois le temps pour des thérapies etc.).</p> <p>Grande tolérance sur les différents handicaps, différents âges, différents besoins (aussi très faibles pourcentages).</p> <p>Ne se termine pas forcément à la retraite, il y a un rite de passage à 65 ans mais la personne peut se déterminer si elle souhaite encore travailler.</p>

		E4	Dans le cadre de l'atelier, avec les msp, 1x/semaine, il y a une activité sensorielle individuelle, en fonction du projet de l'employé. 1 après-midi/semaine, il y a des activités socio-culturelles (sport, culture, découverte, participation à la vie locale) où toute l'institution participe.
7	Le MSP accompagne-t-il les employés dans ces activités ?	E1	Oui
		E2	Non
		E3	Oui
		E4	Oui
8	Quels sont les moyens à disposition ? (Environnement, salle de repos, snoezelen,)	E1	Salle de gym, Véhicule à disposition, Environnement idéal pour promener, financiers pas de limites sauf concernant la dotation. Matériel pédagogique, jeux.
		E2	Enormément de moyens aux centres de jours au niveau des locaux, du personnel, des véhicules, ect. Par contre le contexte travail est bien défini, il n'y a pas de coin repos.
		E3	Sièges de repos dans l'environnement de travail, snoezelen 3 salles avec formation des msp, moyens financiers et matériel pour sorties, musique, place pour différentes activités et supports pour les activités pédagogiques.
		E4	Moyens financiers pour les sorties annexes du jeudi plus ou moins souples. Thérapeutes extérieurs.
9	Votre institution dispose elle d'un service d'animation ou centre de jour ?	E1	Non
		E2	Oui, mais c'est des personnes qui doivent venir moins de 5h sur le lieu de travail et priorité aux externes.



## ANNEXE III – EXEMPLE DE RETRANSCRIPTION DES ENTRETIENS

Sibylle Bongard, août 20

Q7. Quels sont les critères d'admission dans votre atelier ?	Demande de la direction du moment que le projet pédagogique soit en adéquation. Ce n'est pas en fonction du groupe ou autre c'est uniquement au regard du besoin individuel. 3 mois, observation par les msp, l'équipe éducative. Si les objectifs à travailler sont en adéquation avec l'atelier, seulement si ça un sens.
Q8. Toutes les personnes accueillies présentent-elles un intérêt pour le travail manuel ?	Voir question 7.  « Même si ce n'est pas un intérêt clairement spécifique au travail, l'activité peut avoir un intérêt en termes de désensibilisation tactile (personnes qui font un rejet, carapace ne voulant pas non plus être touché). Ça a du sens de forcer la personne à se dépasser pour faire tomber ses barrières qui le bloque, ne pas uniquement chercher le confort, avoir des objectifs pour permettre à la personne de se développer. Le tiers travail permet d'avoir quelque chose de concret et plus facilement mesurable » > tu dois réussir à plier une enveloppe. Défi de réaliser quelque chose de ses mains. « Si j'arrive à surmonter ma peur et créer quelques choses de mes mains. »
Q9. Votre institution dispose elle d'un service d'animation ou centre de jour ?	Non, éducateurs sur lieu de vie + activités ludiques, éducatives, découvertes de la cuisine. Mais nous avons quand même parfois l'impression d'être un garage en fonction des fluctuations du personnel, maladies sur le lieu de vie ect.

3

Sibylle Bongard, août 20

Q10. Les objectifs proposés aux employés sont-ils principalement professionnels ou plutôt éducatifs ?	Tout est individualisé. Système d'évaluation des besoins n'est pas formalisé. Juste un bilan annuel avec les forces et faiblesse. Evaluation d'aptitudes aussi. La résidence pose des objectifs larges que le msp s'approprie.  Objectifs individuels de travail sont parfois très simples. Nous travaillons par exemple sur leur autonomie dans la validation de leur choix : affirmation des choix, leur permettre une différenciation. Le but est de leur permettre une bulle d'expression pour pouvoir ressortir ce qu'elle désire et juste apprendre à se prononcer sur un choix.  Pour les personnes ayant beaucoup de compétences, nous posons des objectifs très spécifiques, avec beaucoup de responsabilités. Le msp ne fait pas du tout le même job dans l'accompagnement.
Q11. Proposez-vous des activités annexes ? (Sportives, cognitives, sensorielles, psychosociales ?)  Au nom de quoi ? Le MSP est-il accompagnant ? Activité de groupe ou presta individuelle ?	Référence Q.2  Activité individuelle, proposé par l'équipe à des personnes choisies. Qui ensuite se prononcent ou suites aux observations de l'équipe. Tandem entre le professionnel et résident. Moment de formation pour le professionnel, en moment où l'autre est vu comme un alter ego, ayant énormément de choses à nous apprendre aussi. Développement de compétence pour les deux. - Moments d'échanges individuels avec msp dans les activités sensorielles (possibilité d'organisation avec les collègues > souplesse entre les ateliers) Toute la matinée.  -certains ont aussi des visites de familles durant les temps de travail (M. ayant une fille mineure décision justice).

4

	+ animation socio-culturelle le jeudi, toute l'institution participe, sport, culture, cuisine, participation à la vie local, accompagné par éducateurs msp remplaçants. « Le but est l'ouverture sur l'extérieur, le sport, découvrir. Une animatrice et tous les collaborateurs peuvent faire une suggestion. Mais il doit y avoir un but. »
Q12. Si oui, à quelle fréquence ?	Normalement rendez-vous thérapeutiques en dehors des heures atelier mais selon personnes toujours physio jeudi et vendredi, la fatigabilité (confort par exemple après physio sont éteints se travail pas après).
Q13. Quels sont les moyens à disposition ? (Environnement, salle de repos, <a href="#">snoezelen...</a> )	Moyens financiers pour les sorties annexes du jeudi plus ou moins souples. Thérapeutes extérieurs.

## ANNEXE IV – TABLEAU RÉCAPITULATIF DONNÉES/CONCEPTS

No.	Question	Concepts théoriques en jeux	Axe de recherche
1	Quelle est la mission de votre atelier ?	VRS	Facteurs environnementaux
2	Quelles activités de type productives offrez-vous au sein de votre atelier ?	VRS	
3	L'atelier offre-t-il une identité professionnelle aux employés ?	VRS, MOH activité significative	
4	Quel est le taux d'encadrement ? (Dotation)	PPH	
5	Quels sont les horaires de l'atelier	PPH	
6	Proposez-vous des activités annexes au travail productif en atelier, comprises dans l'horaire de travail ? (Sportives, cognitives, sensorielles, psychosociales, artistiques ?)	BESOINS déficiences Concepts motivation	
7	Le MSP accompagne-t-il les employés dans ces activités ?	MSP-PEC	
8	Quels sont les moyens à disposition ? (Environnement, salle de repos, snoezelen,)	PPH	
9	Votre institution dispose elle d'un service d'animation ou centre de jour ?	PPH MOH	Facteurs personnels
10	Quel type de population accueillez-vous ? (Pers. vieillissantes ? types de déficiences)	PPH	
11	A quel pourcentage en moyenne les employés se rendent-ils à l'atelier ?	MOH- équilibre occupationnel	
12	Quels sont les critères d'admission dans votre atelier ?	PPH VRS	

13	Toutes les personnes accueillies présentent-elles un intérêt pour le travail manuel ?	MOH – Engagement occupationnel	Participation
14	Comment sont définis les objectifs personnels des employés ? Sont-ils plutôt professionnels ou éducatifs ?	Projet individualisé	
15	Les activités annexes au travail productif sont-elles des activités de groupe ou individuelles ?	Projet individualisé	
16	Pourquoi ces activités sont-elles légitimes dans le contexte de votre atelier ?	MOH – Equilibre occupationnel	
17	Le modèle prévu convient-il à tous vos usagers ?	VRS (obstacles)	
18	Si non, pourquoi ? et quels sont vos actions socioprofessionnelles pour y pallier ?		