

Stratégies et partenariats dans l'actualisation de l'identité professionnelle du travailleur qui présente un handicap mental

Jacques Pelletier

Introduction: L'importance de l'identité professionnelle du travailleur handicapé et les valeurs qui la soutendent

Depuis de nombreuses années l'activité sociale et professionnelle a occupée une place importante dans les dispositifs sociaux mis en place pour soutenir le développement personnel des adultes mentalement handicapés. Il est intéressant de constater qu'à l'origine, ces dispositifs étaient des compléments ou des additions à des structures de prise en charge ou scolaires, aux familles et aux divers milieux résidentiels. Des programmes dits "de jour" à connotation occupationnelle ou thérapeutique dans les milieux institutionnels; des extensions des milieux scolaires plus ou moins adaptés quand les enfants handicapés arrivaient à l'âge adulte; ou alors des soutiens aux milieux sociaux où vivaient ces personnes, soit initialement les familles, mais aussi les résidences, homes et institutions par la suite. Le travail, donc, était essentiellement perçu et organisé comme activité thérapeutique, comme une occupation, comme répit aux parents et établissements résidentiels. Il est encore très facile de vérifier l'idée que l'on se faisait à propos du travail chez les personnes qui présentent un handicap mental à cette époque, et par conséquent l'idée que l'on se faisait à propos d'elles et de leur statut de travailleur car nos établissements, nos pratiques et nos moyens sont encore fortement teintés par ces dernières.

Par ailleurs le domaine des services aux adultes mentalement handicapés, les associations notamment, sont encore souvent aux prises avec ces vieux débats au sujet du travail: plusieurs sont encore convaincues que travailler pour une personne qui présente un handicap mental est synonyme d'exploitation.

Et pourtant depuis plus de 25 ans que je côtois des collègues qui portent cette étiquette, j'ai systématiquement remarqué que le travail constituait pour eux l'action qui les valorisaient le plus à leurs yeux et ceux de leur entourage.

Avoir le statut et l'image de travailleur, bosser, trimer dur, gagner son pain, recevoir un salaire, produire quelque chose d'utile, de beau, de bon, ce sont-là de puissantes réponses aux besoins de réalisation et d'estime de soi de l'être humain. La question ne doit donc pas se poser en ce qui concerne ces personnes qui dites mentalement handicapées: le travail constitue une des plus haute forme de valorisation et de prise de dignité qui lui soit disponible.

Les éléments systémiques essentiels à l'actualisation de l'identité professionnelle du travailleur handicapé.

L'identité professionnelle de la personne handicapée mentale, comme pour l'ensemble de la population, est conditionnée par certains éléments systémiques qui sont importants à identifier et à valoriser puisque sa situation personnelle requiert des appuis et des adaptations plus importants que la norme.

Le premier de ces éléments est la personne handicapée elle-même et ses proches. Trop souvent les intervenants dans le domaine de la réadaptation et de l'insertion socio-professionnelle oublient que le statut valorisé de travailleur s'obtient, pour une personne mentalement handicapée, par l'actualisation d'un projet individuel d'apprentissage, de formation et d'adaptation et que ce projet doit s'organiser à partir de processus qui l'impliquent et la responsabilisent. C'est là la clé de voûte: soit l'implication et la responsabilisation de la personne handicapée, soutenue par ses proches. C'est aussi ce qu'il y a de plus difficile dans un système qui, ici, comme en France, ou comme chez moi, possède une bien pauvre feuille de route

à ce niveau: décider à la place de la personne, "pour son bien" est non seulement plus facile, plus habituel, mais cohérent avec nos traditions dans les organismes et associations, dans leurs dispositifs, et avec nos formations psycho-sociales. Et pourtant ces approches traditionnelles ont peu de succès quant à l'appropriation d'un véritable statut de citoyen ou de travailleur. Et n'oublions pas les intervenants qui ont des liens signifiants avec la personne handicapée et ses proches. Ce sont eux qu'il faut impliquer et responsabiliser, en faisant surtout abstraction des statuts professionnels et de la hiérarchie car, il faut le reconnaître, plus souvent qu'autrement, les intervenants qui peuvent avoir le plus grand impact positif sur l'intégration socio-professionnelle de la personne handicapée, sont ses moniteurs d'atelier, ses éducateurs, ses collègues ou son patrons dans l'entreprise.

Un élément capital dans l'équation systémique est constitué des programmes de formation professionnelle, de développement d'habitudes de travail et de formation continue. Plus vite on finira par comprendre que l'école a sa place dans la formation et l'adaptation professionnelle et dans la valorisation des métiers, notamment chez les étudiants de 16 à 20 ans, plus vite on donnera une meilleure chance aux coureurs à tout le moins d'entreprendre la course avec une possibilité de la terminer avec succès. C'est à l'école qu'on devrait faire les apprentissages pré-professionnels. Par ailleurs le développement d'habitudes de travail doit se faire en situation réelle, soit dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entreprise régulière, de l'entreprise sociale et/ou adaptée, pas dans des services qui deviennent des centres d'apprentissage que nous avons nommés chez nous les SAHT (Services d'apprentissage aux habitudes de travail), des centres d'où on ne sort jamais puisqu'on est jamais "prêt": il n'y a qu'un seul type d'endroit où on peut apprendre les habitudes de travail, c'est dans le milieu de travail.

Un autre élément qui est du ressort des organismes ou associations vouées au développement et à l'opération de services pour personnes handicapées est la mise sur pied de réseaux complets de services socio-professionnels, des réseaux qui comprennent des éléments de formation professionnelle, de soutien à l'apprentissage d'habitudes de travail et à l'emploi, de suivi et de maintien dans l'emploi, de travail adapté et d'activités socio-communautaires. Il faut éviter de concentrer tous nos efforts dans le travail adapté ségrégué (ou protégé), alors que la majorité des personnes handicapées est en mesure de travailler dans des entreprises régulières en occupant des emplois et postes adaptés si elles sont bien soutenues. Il faut aussi éviter l'erreur de concentrer tous nos efforts et ressources dans le soutien à l'emploi, ou le travail en milieu dit "régulier". Il faut offrir aux personnes une gamme de services et d'opportunités qui répondront à leurs besoins et désirs, de même qu'à leur évolution, plutôt que de succomber aux modes de l'heure qui n'ont de plus éphémère que les entreprises qu'elles ont tendance à utiliser dans les projets d'intégration.

Il faut aussi constamment se conscientiser par rapport à un autre élément important dans l'équation systémique, et ce sont les programmes publics d'assistance aux personnes handicapées, l'Assurance invalidité (AI) en Suisse, qu'on nomme ailleurs prestations d'aide ou de bien-être social, soutien à l'insertion professionnelle, etc. et les législations qui les soutiennent. Qu'on pense aux Français et à leur réglementation pour les travailleurs handicapés et pour l'embauche de travailleurs handicapés dans les entreprises par exemple: ces législations et programmes sont certes perfectibles, mais leur impact est indéniable, tant au niveau de la reconnaissance du droit au travail pour les personnes handicapées, donc du statut de travailleur handicapé, qu'au droit à travailler dans l'entreprise régulière avec des soutiens. Il ne faut pas négliger ces aspects, et les organismes de promotion des besoins et de défense des droits des personnes handicapées, soit ce que devraient être les associations de parents, doivent être conscients de leur impact. A ce chapitre, nos cousins Français ont une longueur d'avance sur plusieurs pays, dont le mien.

Enfin l'appropriation du statut de travailleur pour la personne qui présente un handicap mental passe aussi par le respect du milieu économique dans lesquels les dispositifs de services évoluent, de ses dynamiques et de ces acteurs, dont les entreprises et leurs composantes, y compris les syndicats. Le dispositif de travail adapté qui ne s'insère pas dans l'économique comme partenaire et qui ne prend pas ses responsabilités dans ce système est non seulement voué à l'échec commercial mais aussi voué à l'échec dans ses efforts d'insertion socio-professionnelle de ses travailleurs. C'est le Maire d'un village dans les Deux Sèvres en France qui disait, à l'occasion de l'ouverture officielle d'un annexe de Centre d'aide par

le travail (CAT) dans sa commune, qu'il se réjouissait non seulement du développement d'un dispositif social qu'il souhaitait depuis longtemps, mais que le domaine commercial de l'entreprise ne nuirait pas à d'autres entreprises du coin, au contraire. Je me permet ici de le citer:

"...je n'aurais pas accepté la venue d'un concurrent déloyal pour d'autres entreprises: inutile de développer dans un secteur si nous sommes pour créer des problèmes ailleurs...voilà donc pourquoi j'ai suggéré des domaines commerciaux qui nous manquaient. Ainsi on fait d'une pierre deux coups."

Un tel respect de l'écologie sociale n'est pas que stratégique au plan économique, mais aussi sur le plan de la valorisation de l'image de travailleurs des adultes mentalement handicapés qui y travaillent.

Un réseau de services complet

Il est important, si on veut vraiment offrir à la personne handicapée toute l'aide dont elle a besoin pour actualiser son statut professionnel, de développer un réseau complet de services dont je résume ici les principales composantes.

La formation et les apprentissages aux habitudes de travail (AHT).

Essentiellement cette fonction doit se trouver dans plusieurs éléments du réseau, mais avant tout à l'école. Comme cela se fait un peu partout en Amérique du Nord, il serait intéressant d'incorporer certains éléments de formation pré-emploi (apprentissage de métier, habiletés sociales, alphabétisation, stages dans les entreprises, etc.) dans le milieu scolaire, notamment le secondaire et le CEGEP. Cependant, cette notion d'AHT doit être présente dans tous les éléments des services, puisque l'expérience montre qu'il n'y a pas de meilleur endroit pour apprendre des habitudes de travail que dans un milieu de travail. Donc les services doivent tous offrir des possibilités d'apprentissage et de stimulation, en plus des possibilités de travail comme tel.

Pour certaines personnes le concept de travail n'est pas réaliste, dans l'état des connaissances actuelles et de par leurs capacités. Cependant ces personnes peuvent bénéficier de routines et d'horaires qui se rapprochent de celles de la population. Ces personnes ont besoin de s'activer, de créer, de s'exprimer, de vivre autre chose que les 4 murs de leur chambre ou salon. Qu'on pense par exemple aux personnes qui sont multi-handicapées et présentant une déficience sévère. Des centres d'activités et d'animation, regroupant des petits groupes, intégrés dans les collectivités et mettant l'accent sur la stimulation aux habitudes et habiletés de travail, l'intégration communautaire, la création artistique, les loisirs, sont des approches à développer davantage.

Le travail adapté.

Ce secteur est vaste et doit être fonction des besoins et des ambitions des travailleurs. Qu'on le veuille ou non, il faut un minimum de services de travail adapté dans un tel sous-système afin de répondre à une gamme de besoins. Travail adapté ne veut pas dire travail ségrégué. Travail adapté veut dire un travail et un milieu de travail qui sont adaptés aux besoins de personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas, temporairement ou en permanence, travailler dans un milieu dit régulier. Ce type de milieu peut répondre à toutes les exigences de l'intégration sociale et de la VRS.

Travail adapté peut vouloir dire le développement de petites entreprises qui impliquent différents types de travaux, selon les besoins des personnes. Habituellement ces entreprises sont petites et ont une composante d'interaction avec le public. Il peut s'agir d'une petite imprimerie et service de photocopie, une entreprise de serres et jardins avec postes de ventes dans des lieux publics, une entreprise de paysagisme et déneigement, un restaurant, une buanderie, une entreprise de conciergerie,... enfin la liste est interminable. Habituellement on fera en sorte que l'entreprise couvre ses frais d'opération, qu'une partie des places de travail soient réservées à des personnes en situation d'activation ou d'apprentissage, et une partie à des personnes qui y travaillent sur une base permanente. Les personnes impliquées sont payées à même leur allocation d'aide sociale mais sous forme de salaire. Ces entreprises peuvent être directement développées par le secteur ou par l'entremise de fondations liées aux établissements. En partant de ce que les ateliers ont comme équipements on peut parfois débiter des entreprises intéressantes.

Travail adapté peut aussi vouloir dire intégrer des entreprises industrielles dans les ateliers, avec des protocoles de relations commerciales et d'intégration. Un peu comme si on concevait un plateau mais pour une entreprise. C'est une bonne façon d'exploiter le potentiel des ateliers, tout en facilitant une forme d'intégration. Et compte tenu de la conjoncture actuelle, non seulement des entreprises sont-elles aptes à être intéressées, mais il s'agit d'une bonne façon pour les services de contribuer au développement économique. Cette dernière n'est pas la raison-d'être des services, mais il s'agit d'une bonne façon de mailler le social et l'économique. Le plateau de travail dans l'industrie est une autre forme de travail adapté que l'on peut développer, mais avec beaucoup de prudence car cette approche est très fragile et peut facilement contribuer à la ségrégation des travailleurs handicapés. Enfin les entreprises auto-gérées avec financement initial sous condition que des personnes handicapées soient embauchées, ou qu'elles appartiennent les entreprises, sont d'autres formes de travail adapté à considérer.

Le soutien à l'emploi

Il s'agit ici de l'approche de plus en plus connue qui consiste à coupler les habiletés et désirs d'une personne avec un milieu de travail qui peut l'employer et qui répond à ces dites habiletés, de placer la personne dans le poste de travail et de l'adapter au besoin, et de la soutenir ainsi que le milieu à long terme. Le soutien à l'emploi n'implique pas nécessairement le salariat ou le plein salaire, le tout dépendant de la situation et des capacités des personnes. Le bénévolat dans des organismes communautaires est une forme adaptée de l'approche, mais habituellement, le soutien à l'emploi est lié à un statut de travailleur.

Les éléments systémiques sont non seulement importants à identifier si on veut bien soutenir l'appropriation du statut professionnel par l'adulte mentalement handicapé, mais il faut se donner les moyens de les agencer le mieux possible. L'approche PSI nous semble des plus cohérentes à cet égard.

Le Plan de Services Individualisé: outil d'actualisation de l'intégration sociale et professionnelle, et outil d'orchestration des partenaires

Le plan de service individualisé (PSI) est un concept relativement nouveau dans le domaine des services socio-sanitaires ou des services humains, mais qui depuis quelques années est devenu très populaire, autant chez les législateurs que chez les cliniciens et les gestionnaires, au Québec et en Europe. Le PSI est une approche de programmation dans les services humains fondée sur des valeurs qui visent à répondre aux besoins, à promouvoir l'autonomie et à faciliter l'intégration sociale de personnes qui nécessitent des réponses particulières ou adaptées à leurs besoins, à cause de déficiences, d'incapacités, d'handicaps ou de situations personnelles. Le principal intéressé, soit l'utilisateur d'un service humain, est appelé à s'impliquer et se responsabiliser dans l'évaluation de ses besoins, leur priorisation et l'élaboration de moyens pour y répondre, et ce, à l'intérieur d'une équipe composée de proches et d'alliés professionnels qu'il a choisis.

Le PSI est tout d'abord **une association**. Un groupe de proches et d'alliés professionnels s'associent à une

personne pour l'aider à voir plus clair dans sa situation personnelle et pour l'aider à prendre sa vie et son devenir en main: il s'agit de l'équipe PSI. Le PSI est aussi **un processus** où l'équipe travaille à évaluer les forces et les besoins de la personne, à prioriser ses besoins, à élaborer des buts et des objectifs et à développer des moyens pour répondre aux besoins. Le PSI est ensuite **une responsabilisation** de la personne, de ses proches et des intervenants qui lui sont le plus significatifs. Enfin le PSI constitue **une coordination** des efforts des membres de l'équipe et des ressources communautaires qui sont nécessaires à son intégration sociale.

La composante essentielle du PSI est la responsabilisation et l'implication de l'utilisateur de services comme partenaire dans l'élaboration et l'actualisation de son PSI. Ceci implique que la personne accepte et/ou choisit son coordonnateur, qu'elle choisit les autres personnes qui feront partie de son équipe, qu'elle participe à l'évaluation de ses besoins, qu'elle détermine avec le coordonnateur le déroulement et l'emplacement de la réunion durant laquelle ses besoins seront priorisés et des moyens seront pensés pour y répondre, qu'elle participe à part entière, selon ses capacités et ses goûts, à cette réunion et qu'elle occupe la place prépondérante dans les décisions d'équipe. En dehors des rôles spécifiques de chacun des membres de l'équipe, y compris les siens dans l'actualisation des stratégies et des plans d'intervention qui sont contenus dans le PSI, cette responsabilisation et cette implication de la personne se concrétisent aussi par sa participation aux décisions d'évaluation et de révision. S'il arrive qu'une personne soit dans l'impossibilité de s'acquitter de ce type de responsabilités, des représentants personnels, autres que des intervenants professionnels, le feront pour et en son nom.

Les personnes qui composent le noyau décisionnel dans ce processus sont membres de l'équipe PSI. Chaque équipe est formée selon les besoins de la personne, sa situation et les circonstances. On y retrouve habituellement de trois à sept personnes, dont l'utilisateur du service, des intervenants significatifs et des proches (membres de sa famille, amis, etc.). Très souvent, dans le cadre de projets individuels au niveau travail, des collègues de l'entreprise vont se joindre à l'équipe. L'approche d'équipe est transdisciplinaire, c'est-à-dire que les membres, indépendamment de leur profession et de leur statut, sont sur un pied d'égalité et que les décisions se prennent en consensus. On "transcende" donc les disciplines professionnelles, d'une part, et on ne fait pas de discrimination de statut entre professionnels, spécialistes, non-professionnels et non-spécialistes, d'autre part. L'intervenant le plus significatif dans la vie de la personne est habituellement celui qui coordonne le processus.

L'approche PSI repose sur une évaluation des besoins basée sur des données objectives, factuelles et pertinentes. L'histoire de la personne, son évolution, ses goûts, ses réussites, ses difficultés, son état général, sa santé, son milieu familial, ses acquis, son développement, son potentiel, ses aspirations - en somme ses réalités - forment la base de son bilan général, duquel ressortent ses forces et ses besoins.

Contrairement aux approches plus traditionnelles où l'on détermine les interventions à partir des carences d'une personne, le PSI amène ses praticiens à partir des forces de la personne pour répondre à ses besoins, pour combler ses lacunes, pour améliorer sa situation, etc. Le concept de forces est très large et peut signifier des forces intrinsèques à la personne tout comme des forces de son milieu social, et autres forces qui lui sont externes.

La notion de besoin dépasse les notions cliniques et administratives traditionnelles. La notion de besoins est universelle: les personnes mentalement handicapées ont les mêmes besoins que les autres personnes de la société, mais parfois la réponse à ces besoins doit être adaptée. Dans l'approche PSI on place donc l'emphase sur les besoins fondamentaux de la personne et les besoins qui sont liés à sa situation particulière. De plus les besoins sont différenciés des moyens pour les combler. Donc avec l'approche PSI, avant de développer des moyens et des stratégies, et avant "d'offrir" des services, on se préoccupe exclusivement des besoins de la personne. Cette approche évite que les services offerts dictent la ligne de conduite et les stratégies et fait en sorte que ce sont les services offerts aux personnes qui doivent s'adapter et s'ajuster à ses réalités.

Une fois que les forces et les besoins ont été identifiés par la personne et ses alliés, le groupe se rencontre pour

quelques heures afin de réviser collectivement le portrait dégagé, aider l'utilisateur à prioriser ses besoins et à déterminer des buts et des objectifs pour y répondre et s'entendre sur des moyens pour pouvoir les atteindre. Le groupe en profite aussi pour se fixer des critères d'évaluation, des échéanciers généraux et des dates de révision du processus.

L'approche PSI telle que je la décris sommairement ici, ou des approches similaires d'ingénierie sociale qui implique un partenariat communautaire, est essentielle à tout processus sérieux et respectueux d'intégration socio-professionnelle de personnes mentalement handicapées. Essentielle parce qu'il s'agit d'un nécessaire et puissant outil de planification et de coordination de ressources et de services communautaires, parce qu'il s'agit d'une approche qui valorise la personne et ses rôles sociaux et surtout parce qu'elle permet à la personne de compter sur des alliés dans la communauté qu'elle a décidé d'intégrer.

Les facteurs de succès

Mes travaux en recherche évaluative dans les réseaux de services qui s'adressent à des personnes mentalement handicapées m'ont amené depuis dix ans à faire des constats en ce qui regarde la qualité des systèmes de services en Amérique du Nord, au Québec, en Europe francophone et en Suisse. J'en suis venu à affiner une liste de caractéristiques communes aux systèmes de services de haute qualité à partir de critères spécifiques d'évaluation, et ce indépendamment des pays dans lesquels j'interviens. Il s'agit donc pour moi de critères universaux qui sont vérifiables empiriquement.

Dans le domaine des services reliés au travail la qualité des services se mesurera dans leur réponse aux besoins socio-professionnels des travailleurs handicapés et leur potentiel de valorisation des personnes comme travailleurs et comme citoyens. J'identifie sept (7) caractéristiques ou facteurs de qualité qui sont toujours présents dans les services de qualité qui soutiennent des travailleurs handicapés mentaux dans leur rôle de travailleur. Il existe certes d'autres caractéristiques positives d'un service à l'autre, mais seules ces sept caractéristiques sont constantes dans mon échantillon de services liés au travail, un échantillon qui comprend maintenant près de 60 ressources ou systèmes de services évalués en Amérique du Nord et en Europe, et c'est pourquoi je les propose comme facteurs de succès.

Le premier facteur de succès est la connaissance des personnes. Les services de haute qualité ont la particularité d'être animés ou dirigés par des intervenants et/ou responsables qui connaissent bien les personnes et leurs besoins. Ces intervenants accordent une grande importance à ce facteur, au point de se sensibiliser selon les situations à des aspects parfois douloureux du passé des personnes, notamment des conditions de vie non appropriées en milieux de vie institutionnels. Cette connaissance est profonde et est caractérisée par certains indices comme ceux qui suivent: les besoins des personnes ne sont pas interprétés à partir de critères de réadaptation mais à partir des besoins fondamentaux de tout humain; le passé des personnes est connu, analysé, et traité avec respect, notamment le passé des personnes qui ont vécu des expériences difficiles; les familles sont connues, de même que les amis; les personnes ont une histoire personnelle, à l'extérieur et à l'intérieur des établissements de services.

Le deuxième facteur de succès est le rapprochement de la réalité du monde du travail. S'il s'agit d'intégration au milieu de travail régulier, les modes d'insertion et de soutien sont tels que le travailleur handicapé partage des conditions de travail identiques ou équivalentes à celles des travailleurs non-handicapés. Plus ces travailleurs handicapés ont des conditions de travail similaires à celles de leurs collègues, plus le service est de qualité, donc plus les travailleurs handicapés sont en mesure de s'intégrer et de participer à la vie et au développement de l'entreprise. S'il s'agit de travail adapté, les structures de services de haute qualité offrent aux travailleurs handicapés des milieux de travail, des structures, des fonctions et des conditions de rémunération qui se rapprochent le plus de la réalité du travail: la valorisation par un vrai travail, un produit, des rythmes et routines typiques d'un milieu de travail, des attentes adaptées et élevées, et un contact adapté avec le public sont parmi des éléments que l'on y retrouve systématiquement.

Le troisième facteur est l'équilibre et l'interdépendance des besoins des travailleurs handicapés et des entreprises

qui les embauchent (entreprises régulières ou adaptées). Plus ces besoins se rencontrent et se complètent, plus le placement sur un lieu de travail est un succès. Le terme américain est "matching", un terme que j'aime bien car il illustre précisément le concept, que l'on peut traduire par "complémentarité". Le complémentarité des besoins veut dire qu'essentiellement la personne handicapée désire travailler dans un endroit et est en mesure d'offrir des compétences qui s'adaptent bien ou peuvent s'adapter à l'entreprise. Par ailleurs, l'entreprise a besoin de remplir un poste et est en mesure de rentabiliser l'intégration de la personne handicapée. Est-ce à dire que le succès de l'intégration d'une personne handicapée dans une entreprise dépend du fait que l'entreprise l'embauche pour des raisons de rentabilité? Précisément! Si une entreprise embauche une personne handicapée par souci d'intégrer, pour faire sa part, pour aider les handicapés, les probabilités d'un échec sont très élevées. Echec économique et de relations de travail pour l'entreprise qui fait la charité. Echec pour la personne qui sera reléguée au rang d'handicapé plutôt que de travailleur. Est-ce à dire que, compte tenu des capacités, des compétences, des goûts et de la personnalité des personnes handicapées, certaines sont plus aptes à réussir dans telle ou telle entreprise? Tout à fait! Une personne mentalement handicapée s'intégrera à partir de ses compétences, et non à partir de ses incapacités. Bien sûr qu'il faut composer avec les réalités de l'handicap: il faut adapter, compenser. Mais le point de départ se situe dans les capacités et les forces, comme pour le reste des travailleurs... Si une personne handicapée n'a pas la compétence à offrir et désire "s'intégrer" plutôt que de travailler dans telle ou telle entreprise parce que tel ou tel genre de travail et de milieu l'intéressent, son intégration est vouée à l'échec. En d'autres mots, la rencontre des objectifs, besoins, capacités et motivations mutuels est un facteur de qualité des plus fiables pour prédire le succès d'un projet d'intégration au travail.

Le quatrième facteur est celui d'un mécanisme de suivi permanent du travailleur handicapé par la structure de services, ou à tout le moins une garantie de soutien à l'entreprise en cas de besoin. Evidemment ce soutien ne doit pas devenir de la surprotection, ou ne doit pas remplacer les collègues de travail dans l'entreprise. Cependant il faut comprendre que ce soutien n'est pas que psychologique ou nécessaire au début du projet. Il est clair que le soutien devra s'adapter aux circonstances, mais, sauf exceptions, il semble bien qu'il faille le prévoir comme permanent.

Le cinquième facteur est la garantie de revenu pour le travailleur handicapé et l'adaptation de la rémunération à sa productivité. Premièrement les services de haute qualité et qui réussissent à développer des mécanismes fiables d'intégration sur le marché du travail, qu'il s'agisse du marché régulier ou adapté, sont en mesure de compter sur un système d'allocation d'aide sociale flexible, qui respecte le statut de travailleur handicapé. En d'autres mots, un système qui considérera que si un travailleur handicapé quitte le milieu de travail adapté et s'intègre sur le marché du travail régulier, il demeure encore un travailleur handicapé, et ne perd pas ses droits (à moins que la personne en fasse expressément la demande). En fait le milieu de travail est considéré davantage comme une modalité qu'un élément qui détermine le statut. Ainsi, il lui sera possible au cours de sa vie de travailleur actif de changer de modalité d'emploi sans perdre ses acquis qui le protègent à long terme. Deuxièmement, les services de haute qualité sont en mesure d'offrir aux travailleurs handicapés des taux de rémunération adaptés à leur productivité, des taux qui sont par la suite comblés par l'aide sociale ou l'AI. Ce type de mesure est notamment essentiel pour le développement de programmes d'intégration au marché régulier de travail.

Le sixième facteur est la disponibilité et l'accès à un réseau complet de soutien et de travail adaptés, qui soit flexible et sensible aux besoins individuels des travailleurs et aux réalités socio-économiques. Les systèmes de services de haute qualité sont ceux qui offrent une gamme des services et de possibilités flexibles et qui s'adaptent à la personne handicapée au cours de sa vie de travailleur.

Enfin le septième facteur, dont j'ai déjà parlé auparavant, est l'intégration et l'interdépendance des services socio-professionnels dans leur environnement économique. Intégration comme entreprises sociales, comme utilisateurs des ressources commerciales, industrielles et de services, et comme des moteurs du développement économique. Car ici encore, le statut professionnel de la personne mentalement handicapée passe par la valorisation des outils que nous développons et de leurs rôles économiques autant que sociaux.

Conclusion

Cette présentation a cherché à identifier un certain nombre de stratégies pouvant favoriser l'actualisation de l'identité professionnelle du travailleur handicapé: le développement et l'appropriation de valeurs positives à propos des personnes mentalement handicapées et à propos du travail en ce qui les concerne; l'identification des éléments systémiques avec lesquels il faut composer; l'organisation des services et des soutiens dans le cadre d'une approche individualisée; l'analyse de facteurs essentiels au développement de services socio-professionnels de qualité. A l'aube de l'an 2000 nous avons maintenant dans le domaine des services aux personnes mentalement handicapées tous les principaux outils, l'expérience et les connaissances pour assurer aux personnes un statut de travailleur et pour ainsi contribuer à leur valorisation sociale. Mais l'époque que nous vivons présentement dans nos économies est en train de bouleverser le monde du travail et surtout la place de l'humain, du travailleur, et il m'apparaît clair que les acquis en regard du statut professionnel de la personne mentalement handicapée sont très vulnérables. La défense du droit au travail et des droits de travailleur des personnes mentalement handicapées pourrait fort bien être un des fers de lance de la protection des droits de travailleurs dans le monde occidental. C'est là peut-être un des rôles de la personne mentalement handicapée et de ses alliés, et c'est probablement là aussi qu'elle aura l'occasion de prendre encore plus fermement la place qui lui revient dans le monde du travail et qui est la sienne.

REFERENCES

- Abrassart, J.B., et al, (1991), *La qualité de vie des personnes présentant un handicap. Vol 5: Soutien à l'emploi.* Département d'orthopédagogie, Université de Mons-Hainaut, Belgique.
- Angeli, R., *Réflexions sur le rapport de synthèse "Eléments pour une réflexion à propos de l'emploi des personnes handicapées dans la C.E.E." par J-M. Lheureux. Horizon et perspectives, Magazine de l'entente francophone et germanophone des ateliers protégés*, 1991, (2), 5-6.
- International League of Societies for Persons with Mental Handicap (I.L.S.M.H.), Work Opportunities for People with Mental Handicaps.* Bruxelles, I.L.S.M.H., 1990.
- LA RUCHE-CAPAR, *L'intégration au travail des personnes handicapées intellectuelles: l'expérience de plusieurs centres de réadaptation au Québec. Faits et gestes*, numéro spécial, mars 1987.
- Pelletier, J., (1992), *Evaluation de la qualité des services du réseau de la déficience intellectuelle de la région Mauricie-Bois-Francs au Québec.* Ministère québécois de la Santé et des services sociaux.
- Pelletier, J., (1990), *Le Plan de services individualisé, outil d'intégration et de valorisation*, in *Psychiatrie et intégration communautaire*, Les Editions des Deux Continents, Genève.
- Wehman, P., Kregel, J., (1985). A Supported Approach to Competitive Employment of Individuals With Moderate or Severe Handicaps. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps.*
- Wolfensberger, W. (1991). *La valorisation des rôles sociaux: Introduction à un concept de référence pour l'organisation des services* (A. Dupont, V. Keller-Revaz, J.P. Nicoletti, & L. Vaney, trad). Genève, Suisse: Les Editions des Deux Continents

La citation exacte de cet article selon le manuel de style du American Psychological Association (APA) Publication Guide (3e édition) est:

Pelletier, J. (1994). Stratégies et partenariats dans l'actualisation de l'identité professionnelle du travailleur qui présente un handicap mental. *La revue internationale de la Valorisation des Rôles Sociaux*, 1 (2) 7-14.