

« MON SEUL PROBLÈME... C'EST LA RAPIDITÉ »

HANDICAP ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Travail de Bachelor effectué dans le cadre de la
formation à la Haute École de Travail Social de Genève



Mme Camille GALIMONT FEE/17-ES
Mme Angela MARTINELLI FEE/17-ES
Mme Julie PETTMANN FEE/17-ES

Sous la direction de M. Cyril BRON

Genève, décembre 2021

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leurs auteur-e-s.



RÉSUMÉ

Étudiantes et travailleuses en éducation sociale, nous avons suivi la formation HETS en cours d'emploi. Nous sommes issues de trois terrains de pratique différents, mais nous possédons des questionnements sociaux semblables. Nous avons décidé de nous pencher sur l'intégration socio-professionnelle d'une personne en situation de handicap.

Rapidement, nous avons sélectionné une problématique à mi-chemin entre l'intégration, l'autonomie, l'autodétermination et la participation des personnes en situation de handicap. Nous avons souhaité soulever, étudier et observer ces thématiques que nous retrouvons dans nos trois pratiques.

Notre question de recherche est la suivante :

« Comment une personne en situation d'handicap participe-t-elle à son intégration professionnelle : de quoi décide-t-elle et quelle est sa place dans ce processus ? »

Pendant huit mois, nous nous sommes immergées sur un terrain professionnel et avons suivi une personne en situation de handicap à l'aide de l'outil audiovisuel, ce qui a permis de rendre compte de sa réalité en détail.

Terrain de recherche : Fondation Clair Bois, foyer de Pinchat, atelier Lingerie

Au terme de cette recherche, nous sommes convaincues de l'importance de l'accompagnement dans le processus d'intégration professionnelle. Nous sommes également certaines que l'environnement de l'emploi adapté joue un rôle clef puisqu'il permet la participation sociale de la personne. L'aspect humain et bienveillant de l'entourage permet un épanouissement et une valorisation qu'ils soient personnels ou professionnels.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et un bon visionnage de notre film.



TABLE DES MATIÈRES

• REMERCIEMENTS.....	6
• AVANT-PROPOS.....	7
• INTRODUCTION.....	8
• CONTEXTUALISATION.....	9
• YANN	9
• FONDATION CLAIR BOIS	9
• LE TERRAIN.....	11
• MÉTHODOLOGIE.....	12
• ANALYSE	16
• YANN - SON PARCOURS PROFESSIONNEL.....	18
• UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ	20
• LES RELATION DE TRAVAIL	23
• UN “JUSTE” ÉQUILIBRE	24
• VERA - UNE TRAVAILLEUSE SOCIALE	27
• LE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP..	29
• CONCLUSION DU TRAVAIL DE RECHERCHE	31
• RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	34
• ANNEXES	36



REMERCIEMENTS

Nous tenons tout particulièrement à adresser nos sincères remerciements à différentes personnes sans lesquelles ce travail n'aurait pas été possible.

Nous remercions chaleureusement Yann Chevalley, notre protagoniste, qui a su se rendre disponible et accueillant. Il nous a ouvert les portes de son quotidien professionnel et personnel. Par son humour et sa gentillesse, il a rendu nos moments d'immersion agréables.

Nous remercions vivement l'équipe tout entière du secteur lingerie de Clair Bois Pinchat, pour ces moments inoubliables, sa bonne humeur, sa participation active et sa patience pendant le tournage.

Merci à Vera Marques, responsable du secteur lingerie, qui a accepté très gentiment notre venue, nous a intégrées dans son équipe et s'est rendue disponible pour répondre à tous nos questionnements.

Merci à Béatrice Fontaine, coordinatrice des prestations d'emploi adapté au sein de la Fondation Clair Bois, pour son aide lors de l'organisation des moments de tournage. Elle a mené également les premières démarches qui nous ont permis de faire la belle rencontre de Yann.

Merci à la Fondation Clair Bois qui nous a facilité l'accès aux locaux et l'accueil durant les prises de vues.

Merci à l'atelier Arts-Médias-Design de la Fondation Clair Bois qui a gentiment accepté de nous céder des archives audiovisuelles.

Merci à Cyril Bron, notre directeur de Travail de Bachelor qui a su nous conseiller et nous guider lors de la réalisation de ce projet ainsi que dans l'élaboration de nos réflexions.

Merci à Pascal Baumgartner, enseignant à l'HETS, pour ses précieux conseils sur la technique et le matériel utilisé pour une réalisation audiovisuelle de notre film.

Finalement, un grand merci à notre ami Alejandro Pérez pour sa disponibilité, son aide, son écoute, ses conseils, sa bienveillance, sa participation plus qu'active et sa patience lors des moments de montage vidéo.





AVANT-PROPOS

Étudiantes et travailleuses en éducation sociale, nous avons suivi la formation HETS axée sur la pratique professionnelle, dans un cursus en cours d'emploi. Nous avons acquis des connaissances par la théorie et par la pratique durant nos études et nous poursuivons dans cette voie la réalisation de notre travail de recherche : le travail de Bachelor.

Nous avons porté notre intérêt à la thématique du travail dans le milieu social et professionnel tout en étant impliquées en tant qu'éducatrices sociales de terrain. Accompagnantes du quotidien de personnes en situation de handicap et étant confrontées à ces problématiques éducatives et professionnelles dans le milieu institutionnel, nous avons souhaité approfondir la thématique de l'emploi pour ces dernières.

Dejours (2012) note, dans son texte qu'il est « impossible de trouver un équilibre entre les exigences de l'organisation du travail et les besoins physiologiques et psychologiques du travailleur. » Il souligne « l'importance du travail dans la construction de la vie adulte, pour la constitution d'un réseau social, pour la reconnaissance d'être quelqu'un capable ». (p.149).

“Travail. Cette ignoble invention de l'homme.”

(Bouyoucas, 1976)

Nous nous questionnions sur l'accompagnement socio-professionnel de cette population. On sait que le travail peut être une activité occupationnelle et/ou un moyen d'intégration sociale et économique. Il favorise un certain équilibre mental et assure une certaine santé et un bien-être. Face à cette problématique, qu'en est-il de la place des personnes en situation de handicap dans leur processus d'intégration dans le secteur de l'emploi ? De quelle manière peuvent-elles participer aux décisions les concernant ? Peuvent-elles émettre des choix et soumettre leurs avis et leurs positions concernant certains aspects du travail ? Qu'en est-il des souhaits de ces personnes et quels sont leurs pouvoirs de décision ?

Cette thématique étant très large, nous avons rapidement décidé de cibler notre recherche en choisissant l'activité professionnelle d'une personne en situation de handicap dans le milieu protégé. Il était essentiel de réduire notre champ d'observation afin de mener une analyse approfondie. « Le cinéma comme l'ethnographie sont pour ainsi dire condamnés à la singularité concrète. Ils ne sont jamais confrontés à l'homme ou la femme en général, mais à tel homme ou à telle femme en particulier, caractérisé par un visage. Filmer, c'est filmer le corps. Filmer, c'est filmer le corps en mouvement. Filmer, c'est filmer le corps pris dans de minuscules interactions sociales ». (Laplantine, 2015)



INTRODUCTION

Chacune de nous provient d'horizons divers et variés, que ce soit au niveau de nos statuts, de nos origines et dans nos emplois actuels. C'est en croisant nos expériences de vie et professionnelles que l'idée de la thématique de l'emploi pour des personnes en situation de handicap a émergé.

Nous réalisons que nous sommes confrontées à des dilemmes éthiques concernant la participation des personnes que nous accompagnons. Nous nous questionnons sur le fonctionnement des institutions et les politiques sociales qui régissent l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, ainsi que les répercussions de celles-ci sur notre accompagnement.

Nous souhaitons dans cette recherche comprendre le processus d'intégration d'une personne en situation de handicap dans le monde du travail et dans son organisation. Nous nous sommes intéressées aux diverses formules d'intégration par le travail pour des adultes en situation de handicap et avons choisi de mener notre étude dans un atelier spécialisé de production en institution.

Nos hypothèses nous ont poussées à la réflexion sur les questions suivantes :

Comment une personne en situation de handicap participe-t-elle à son intégration professionnelle : de quoi décide-t-elle et quelle est sa place dans ce processus ?

Pour cela, il était important de croiser les regards entre les travailleurs.euses sociaux.ales, les professionnels.elles, la responsable de l'accompagnement d'un secteur et avec une personne en situation de handicap. Par les échanges et les rencontres, nous avons voulu déconstruire les rôles, les places, les attentes et les objectifs en confrontant les diverses parties.





CONTEXTUALISATION

YANN

Yann est notre protagoniste principal. Cet homme d'une quarantaine d'années travaille dans les murs de Clair Bois depuis 21 ans. Avant cette expérience professionnelle, Yann a effectué un apprentissage dans la vente. Après cela, il a connu plusieurs petits postes où il a été, selon lui, malmené par ses employeurs.

Il est autonome dans la vie quotidienne. En effet, il vit avec sa compagne, également employée par la Fondation Clair-Bois, dans un studio à Onex.

Ce dernier définit ses difficultés, mais ne parle jamais de handicap. Il se dit lent pour effectuer des tâches et il se retrouve parfois en difficulté face au rythme demandé dans son emploi.

Il est à présent employé par la lingerie de la Fondation Clair Bois depuis 5 ans. Auparavant, il était employé à effectuer le service dans le restaurant de l'entreprise. « 12 ans de service, 12 ans de calvaire ».

FONDATION CLAIR BOIS

Pour ce travail de recherche, nous nous sommes rendues au sein de la Fondation Clair Bois, sur le site de Pinchat. Nous avons choisi cet établissement pour observer les interventions sociales qui s'y déroulent. Dans le but de collecter des informations relatives à notre question de recherche, il était essentiel de nous rendre sur place, de rencontrer, de nous faire connaître, d'observer, de nous entretenir, d'échanger avec les personnes concernées et de questionner sur les pratiques sociales.

À savoir que la Fondation Clair Bois accueille et accompagne, au sein de ses foyers des enfants et des adultes polyhandicapés ou en situation de handicap, en internat ou en externat. « En outre, en conformité avec les conventions passées avec l'Office fédéral des assurances sociales, elle engage des personnes bénéficiant de l'assurance invalidité (A.I.) en mesure de suivre une formation initiale ou d'exercer une activité professionnelle en emploi adapté. » (Clair Bois, 2015).



Dans la mission de l'institution, on retrouve l'aspect de l'intégration sociale pour ces personnes. Le foyer propose « des services et des formations à plus de 90 personnes en poste de travail adapté pour promouvoir leur intégration sociale ». Aussi, « elle assure l'éducation, la formation, favorise l'inclusion sociale et permet l'accomplissement et la valorisation des rôles sociaux. Elle favorise sa reconnaissance et sa valorisation en tant que personne au sein de la société à laquelle elle appartient. » (Clair Bois, 2015)

Au sein de la Fondation, on utilise les termes de collaborateurs en emploi adapté. Les conditions d'admission sont précises : « être âgé de 18 ans révolus, se présenter soi-même ou être présenté par un service social, bénéficier d'une rente A.I., avoir des connaissances de base dans le domaine du travail retenu ou la volonté de se former dans un nouveau domaine, obtenir l'aval du médecin conseil du foyer, être autonome face à la gestion des déplacements, des soins personnels (hygiène) et pour la prise de médicaments ». (Clair Bois, 2015)

La Fondation met à disposition « des emplois adaptés (...) à des femmes et des hommes (...) ayant des difficultés d'ordre cognitif, psychique, physique et/ou social et qui ne trouvent pas d'emploi sur le marché libre du travail ».

« Chaque collaborateur en emploi adapté bénéficie d'un contrat de travail à durée indé-

terminée conforme à la loi (L.T.R.), d'un salaire tenant compte de son taux d'activité, de son niveau de formation et de sa capacité de production. L'accompagnement de chaque collaborateur est défini par son projet personnalisé, revu annuellement. Celui-ci fixe des objectifs professionnels, socio-éducatifs et mets à disposition différents moyens pour les atteindre. » (Clair Bois, 2015)

L'idée et la thématique de l'intégration sont soulignées dans le projet institutionnel de Clair Bois. Il précise que « les secteurs (généraux) fournissent des services et des produits à une clientèle interne et externe en créant les conditions favorables à une intégration économique et sociale ». Il souligne que « les services généraux adaptent les environnements professionnels propres au développement des potentiels et des compétences de chaque personne ». (Clair Bois, 2015)

C'est dans ce contexte juridique et institutionnel que nous avons évolué. L'accès au terrain fut assez rapide et facilité puisque l'une d'entre nous travaille dans le foyer depuis plusieurs années. Cette proximité avec le terrain et avec les responsables a été favorable pour élaborer toutes les formalités administratives.



LE TERRAIN

Notre souhait premier était de nous rendre dans un atelier protégé afin de filmer des travailleurs.euses en situation de handicap. Afin d'entrer sur le terrain, nous avons sollicité Mme Fontaine, coordinatrice des prestations d'emploi adapté. Elle fait partie du Département de la Formation et de l'insertion professionnelle de la Fondation Clair Bois. Elle a passé beaucoup de temps avant de trouver des volontaires parmi les collaborateurs qu'elle accompagne. Avec beaucoup de difficultés, elle a trouvé Yann, qui était intéressé de participer au projet. C'est elle qui nous a orientées et mises en relation avec lui.

Nous avons décidé de nous rendre directement à l'atelier pour nous rendre compte de la dynamique et de leur environnement professionnel. Nous avons commencé par une première interview de Yann, puis nous sommes restées dans la lingerie pour observer et filmer leur travail. Après cette première journée, nous étions impressionnées de constater que nous ne nous sentions pas dans un atelier protégé, mais dans un véritable atelier de production. Nous savions que les lieux protégés/adaptés ont souvent un rythme soutenu de production tout en tenant compte des spécificités de chaque employé.

Il est intéressant de citer les termes de l'association Inclusion Handicap afin de comprendre ce qu'est un atelier protégé. « Le marché de l'emploi dit secondaire (comprend) le nombre de personnes handicapées qui travaillent dans des ateliers protégés. Ce type d'activité implique qu'elles restent le plus souvent entre elles et n'ont que peu de contact avec des personnes non handicapées, ce qui va à l'encontre d'une société inclusive. » (Inclusion Handicap. (s. d.))

Des entreprises jugent nécessaire de voir les personnes en situation de handicap d'une manière positive. Elles souhaitent leur donner une place « pour leurs compétences, en faisant en sorte

qu'elles soient acteurs.trices de leur propre insertion, pour qu'elles puissent contribuer efficacement à la performance de l'entreprise. L'expression de ces responsables d'entreprise est généreuse. Elle montre leur volonté de rassembler tous les talents, de donner des chances de réussir, de s'attacher à la compétence et aux savoir-faire, de participer à la performance et à la compétitivité de l'entreprise, d'éviter toute discrimination en évoquant même une égalité positive, d'avoir un emploi valorisant et évolutif. » (Morin, 2006, p. 62-66).

Nous n'avons observé de difficultés rencontrées ni par Yann ni par ses collègues. Chacun interagit avec ses pairs, à sa place et effectue ses tâches d'après le planning réalisé par la responsable selon leurs envies et leurs souhaits. Ainsi, tout le monde connaît déjà les tâches de la semaine suivante. Les employés réalisent donc des tâches variées comme : la mise en route des machines pour le lavage, le séchage, le pliage, la distribution du linge, le rangement dans les étagères, le repassage automatisé...

L'organisation des jours de tournage a constitué la principale difficulté rencontrée. En effet, nous nous sommes souvent rendues sur place le matin, alors que notre protagoniste était absent ou malade le jour-même.





METHODOLOGIE

Notre méthodologie a été construite sur la base de notre rencontre avec notre protagoniste et notre visite sur le terrain. Nous savions ce que nous voulions observer durant ce projet et le cadre de la lingerie semblait approprié afin d'effectuer notre étude. Nous avons rencontré notre protagoniste, puis nous nous sommes rendues sur le terrain et le film est né de ces interactions entre Yann, l'espace de la lingerie et nous.

Nous avons décidé d'utiliser une approche qualitative pour notre travail de recherche et d'exploration. En effet nous nous sommes basées sur un seul protagoniste que nous avons rencontré à plusieurs reprises jusqu'au principe de saturation. Étonnamment, il ne nous a pas fallu plus de deux entretiens espacés d'une durée de six mois pour y arriver. Yann a répondu à nos questions de la même manière que lors de notre premier entretien en utilisant les mêmes phrases au mot près. Nous avons tout de même pu constater une amélioration de nos relations au fil du temps. Yann était nettement plus détendu lors de notre deuxième entretien. De nature taquine, il avait recours à l'humour pour nous faire comprendre qu'il n'avait pas vraiment envie de recommencer un entretien, mais il ne nous a jamais dit non. Nous avons le ressenti que le lien de confiance créé avec lui pendant ces mois a contribué à détendre l'atmosphère lors de cette dernière interview.

Nous avons donc décidé de mener des entretiens en utilisant la même méthode avec la responsable de secteur. Et nous nous sommes rendu compte que le même phénomène de saturation apparaissait.

Sardan (1995) décrit un principe de saturation lorsque « sur un problème, la productivité des observations et des entretiens décroît ». Il



ajoute qu'« à chaque nouvelle séquence, à chaque nouvel entretien, on obtient de moins en moins d'informations nouvelles. On a alors plus ou moins "fait le tour" des représentations pour un champ d'investigation donné ».

Nous avons déjà passé du temps sur le terrain en parallèle de nos interviews. Nos questionnements étaient donc assez précis puisque nous souhaitions recueillir des données et des précisions sur certains thèmes observés. En menant les observations et les interviews ensemble, nous avons rapidement reçu les informations souhaitées et nous ne nous sommes pas égarées. Les grilles d'entretien nous ont permis d'obtenir des données relativement vite et de cibler les discussions. À certains moments, nous avons observé des redondances dans les réponses de nos interlocuteurs et nous n'arrivions plus à acquérir de nouvelles données.



« Ecouter, c'est être tendu vers un sens possible, et par conséquent non immédiatement accessible. »

(Nancy, 2002)

Nous avions du mal à imaginer réaliser des entretiens avec des grilles avec les collaborateurs.trices compte tenu de leurs diverses situations de handicap.

Dans notre recherche, nous avons utilisé l'observation participante pour nous rapprocher le plus possible de la réalité vécue par les employés, mais aussi afin de créer une confiance mutuelle. Nous souhaitions réaliser les mêmes tâches que les travailleurs.euses tout en échangeant avec eux.elles. Bien que le matériel puisse être « impressionnant », déroutant parfois, notre présence sur les lieux a semblé mettre à l'aise et rassurer les collaborateurs.trices au fil du temps.

Au bout d'une dizaine de minutes, certains.es collègues de Yann se sont volontairement

mêlés.es aux échanges et ont ensuite émis le souhait d'apparaître dans le film. Nous pensons que notre méthode d'approche a permis de les rejoindre dans leur réalité et de créer une relation de confiance durant les sept mois consécutifs de tournage. Après cette rencontre, la plupart des travailleurs.euses étaient fiers.ères de nous montrer leurs méthodes et techniques spécifiques liées à leur métier telles que l'utilisation de certaines machines et des modes divers de pliage. Le temps passé sur le terrain et devant la caméra a fait basculer notre posture d'étudiantes externes à celle de chercheuses de terrain.

Lors de notre première session de tournage sur le terrain, l'une de nous est passée devant la caméra et a réalisé les mêmes tâches que Yann. Elle l'a suivi dans tous ses déplacements en prenant le temps de discuter avec lui sur son quotidien et ses habitudes. Pendant ce temps, derrière la caméra, le reste de notre groupe s'occupait du cadrage, des images, du son, des vérifications etc. Pour les jours de tournage suivants, nous sommes venues accompagnées d'un ami, qui nous a aidées dans la prise d'image. Cette manière de procéder nous a permis d'aller réellement à la rencontre des autres. Yann étant équipé d'un micro-cravate, notre groupe a pu, discuter avec les collaborateurs.trices et circuler avec une perche pour la prise de son.

En parallèle, les enregistrements de la caméra nous ont permis de revenir sur les images et d'analyser les éléments de ces rencontres comme le langage non-verbal et les dynamiques présentes. Lors de ces moments nous laissions les personnes venir nous parler de ce qu'elles désiraient. L'essentiel de notre tournage est constitué d'image sans parole afin de nous approcher de la réalité de ces moments. Selon Laplantine (2007), « Toutefois, cette préexistence et cette prééminence du discours ne concernent en rien la photographie et le cinéma. L'image photographique, rigoureusement muette, ne « dit »





pas quelque chose. Elle ne « dit » strictement rien. Elle montre (et dissimule), mais elle ne « dit » pas. Elle est irréductible au logo. Sa raison d'être est de ne pouvoir recevoir aucune autre forme sans devenir autre chose qu'elle-même. Elle est sa propre nécessité. Le travail d'un photographe ne consiste pas à « exprimer » par des mots, mais à montrer par des images. Il n'a, à proprement parler, rien à « dire », même s'il s'engage par ailleurs dans une activité d'écriture de l'expérience qui est la sienne. »

Les contacts avec l'équipe de lingerie se sont très bien passés, nous avons été très bien accueillies et identifiées comme participantes à un projet de réalisation de film avec Yann. Au fur et à mesure, nous avons appris à mieux connaître Yann et nous avons remarqué sa discrétion, sa disponibilité et son humour. Les collègues de Yann appréciaient le taquiner sur ses moments de lenteur et ses possibles endormissements.

Lorsque nous étions présentes, nous avons remarqué que ses collègues lui ont attribué le rôle d'acteur, ce qui a suscité chez Yann une certaine fierté. Souvent, au moment d'arriver dans la lingerie, en nous voyant, plusieurs personnes criaient son prénom afin qu'il vienne nous voir. Par cela, nous avons constaté que la caméra et notre présence influaient sur la dynamique de l'équipe de l'atelier de la lingerie. Nous avons observé que le regard de l'équipe envers Yann a changé. Il est passé du travailleur timide et introverti à « l'acteur hollywoodien » selon Samanta, une de ses collègues.

Selon la théorie, « la dynamique de groupe repose sur les ressources et les compétences, dépend de la dynamique des personnes et permet la réalisation de la tâche ». (Schorderet, 1986).

Nous sommes arrivées dans un environnement favorable aux échanges. Nous nous apercevons que la dynamique du groupe de travailleurs. euses de la lingerie chapeautée par Vera tient compte de l'état physiologique, psychologique et émotionnel de la personne. Sa bienveillance, son attention particulière envers les travailleurs. euses lui permet de construire un environnement propice au développement et aux envies personnelles de chacun afin de créer une dynamique agréable qui ne se centre pas uniquement sur la production.

Les entretiens sont venus mettre en mots ce que nous avons observé. Nous avons débuté notre travail par des entretiens qualitatifs avec un canevas composé de quelques questions. Nous avons laissé les différents champs de discussions possibles ouverts. Nous avons donc utilisé la technique d'entretiens semi-directifs.

D'un côté, cela nous a permis de nous familiariser avec les différentes personnes rencontrées et de cibler au mieux le contexte, les motivations et les intérêts des personnes. De l'autre, nous avons laissé aux personnes la place de s'exprimer, d'apporter des précisions sur les sujets qu'elles souhaitaient. Par la suite, nous nous sommes à nouveau entretenues avec elles pour



leur demander des éclaircissements sur ce que nous avons observé.

Nous n'avons pas dissocié les entretiens de l'observation. C'est en discutant avec les personnes que nous avons observé et appris des informations sur le contexte et sur l'environnement.

Au fur et à mesure de l'avancée de notre travail de recherche, nous réalisons la pertinence de l'utilité de l'outil audiovisuel. Cette technique nous permet déjà de ne pas oublier les éléments que nous avons observés. En effet, la mémoire n'est pas infallible, les images nous permettent de revoir des moments et percevoir des choses que nous n'avions pas vues. Cet outil nous permet de détecter des mimiques congruentes ou non avec le discours des personnes interrogées. « La logique de l'indice est une logique de la preuve par le visible procédant à une démarche de vérification et consacrant une quasi-évidence du voir. Il est effectivement beaucoup plus difficile de ne pas croire ce qui est vu que ce qui est dit. » (Laplangtine, 2007).

En effet, nous pouvons facilement nous méfier des paroles émises par un protagoniste, mais l'image fixe dans un moment précis et la réalité de ce point de vue permet d'apporter une preuve. Les séquences nous ont permis de pousser notre recherche et notre compréhension du protagoniste principal. Après plusieurs interviews, Yann nous a répété au mot près les mêmes choses. Les images lui ont permis de montrer ce qu'il n'arrivait pas à nous expliquer avec des mots. Par cela, la caméra a été un facilitateur aussi bien pour lui que pour notre étude.

Nous devons donc retourner à de nombreuses reprises durant plusieurs mois à la Fondation Clair Bois afin de ne pas adopter un point de vue unique d'un moment précis. Cela nous a également servi à percevoir les évolutions. « La multiplicité de perspectives visuelles (et non intellectuelles) nous permet de nous affranchir à la fois des falsifications du point de vue unique issu du

théâtre et de l'escroquerie créée par les scénarisations de l'ubiquité. » (Laplangtine, 2007).

Nous avons utilisé la technique de la « caméra-stylo ». Il a été important de comprendre ce que l'auteur Laplangtine explique en ces mots : « Nous avons envie de croire à la réalité de l'image, alors qu'elle n'est qu'une image de la réalité. Ce que l'on regarde sur la photo ou sur l'écran n'est pas le « monde » mais un fragment saisi à un moment particulier d'une temporalité en devenir. » (Laplangtine, 2007).

Nous avons donc observé avec la caméra, interrogé avec la caméra et à aucun moment nous n'avons séparé ces deux techniques. Nous avons



également souhaité montrer les tâches sans les commenter, mais en les accompagnant d'images. « Mais si l'image est explicitée par des commentaires, sursoulignée et gorgée de paroles, on ne la voit plus. On ne voit ni ne comprend plus rien d'ailleurs. » (Laplangtine, 2007).

Nous avons dû adopter une posture de non-savoir afin de ne pas biaiser le travail par notre subjectivité. Nous avons mis de côté nos préconçus et nos stéréotypes qui nous habitent. C'est la subjectivité qui nous a permis de compléter nos interprétations. L'écrit nous permet de compléter notre recherche et notre analyse par la compréhension des images.



ANALYSE

Afin de mettre en parallèle les entretiens que nous avons réalisés et les moments d'immersion sur le terrain, il est important de définir les termes clefs ressortis durant notre travail de recherche.

Nous avons ciblé les thématiques principales qui nous ont suivies durant tout le processus de recherche et de réflexion. Aussi, de nouveaux concepts sont apparus au fur et à mesure de notre immersion sur le terrain. Afin de clarifier ces termes, nous utilisons les textes, les auteurs.es et les définitions proposés par les enseignants.es durant notre cursus scolaire au sein de la Haute École de Travail Social.

Les définitions sont les suivantes :

LA SITUATION DE HANDICAP

La définition que nous souhaitons donc garder concernant le handicap est celle de Claude Hamonet, puisqu'elle tient compte des aspects médicaux, sociaux et environnementaux dans lesquels se situe l'individu : « Les handicaps sont une perturbation pour une personne dans la réalisation d'habitudes de vie compte tenu de l'âge, du sexe, de l'identité socioculturelle, résultant d'une part, de déficiences ou d'incapacités et d'autre part, d'obstacles découlant de facteurs environnementaux. » (Hamonet, 2006, p.44)

LA PARTICIPATION SOCIALE

D'après l'OMS, la participation sociale est « l'implication d'une personne dans une situation de vie réelle ». (2001, p.10)

« Vivre en société, y trouver sa place, participer activement à la réalisation d'activités de la vie courante, tous ces objectifs sont réalisables pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, à condition qu'elles aient accès à diverses mesures pour compenser leurs limites fonctionnelles. » (La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux québécois, 2001, p. 61.)

L'ACCOMPAGNEMENT

« L'accompagnement social vise à aider les personnes en difficulté à résoudre les problèmes générés par des situations d'exclusion et à établir avec elles une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide, dans une relation de solidarité, de réciprocité et d'engagement de part et d'autre. L'accompagnement social ne peut donc être fondé que sur une démarche volontaire. Il repose sur la liberté de chacun et sur la capacité d'engagement réciproque. (...) Cette démarche orientée vers le « faire ensemble » est attentive aux processus, au cheminement des personnes, à leur parcours. » (De Robertis, 2005)

L'INDÉPENDANCE

Selon la Classification Internationale des Handicaps (CIH), « l'indépendance, c'est la capacité de "faire l'action" ; elle relève du domaine neuro-sensoriel et moteur, le "pouvoir". » Elle est aussi « la capacité d'effectuer sans aide les activités de la vie courante, qu'elles soient physiques, mentales, économiques ou sociales. » (1980).

L'AUTONOMIE

« L'autonomie, c'est la capacité de "penser l'action". Elle relève du domaine intellectuel, cognitif et affectif, le "vouloir" ». Elle est aussi « la capacité d'une personne à choisir elle-même les règles de sa conduite, l'orientation de ses actes et les risques qu'elle est prête à courir pour les assumer. (CIH, 1980).

L'AUTODÉTERMINATION

« Capacité d'agir et de gouverner sa vie, de faire des choix et de prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées. » (Wehmeyer et Sands, 1996)

L'INTÉGRATION

« Processus par lequel l'individu prend place dans une société, par lequel il se socialise. Ce processus équivaut à apprendre les normes et valeurs qui régissent le corps social, cet apprentissage se faisant notamment par le truchement de la famille, l'école ou les groupes de pairs. » (Durkheim, 2013)

L'INSERTION

« Un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières ». (Durkheim, 2013)

L'INCLUSION

« Processus dialectique où d'un côté la personne en situation de handicap cherche à s'adapter le plus possible aux normes sociales, et de l'autre, les normes sociales s'adaptent pour accepter les différences : développement de stratégies par lesquelles chaque population, avec ses spécificités, devrait trouver sa place. » (Mercier, 2004)





YANN - SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Au fur et à mesure du temps passé sur le terrain et au fil des échanges que nous avons eus avec Yann, il a pu nous relater son parcours professionnel, parfois semé d'embûches ou aujourd'hui, parfaitement « adapté ».

Il est plutôt conscient des difficultés qu'il rencontre mais n'évoque jamais le terme de « handicap ». Il souligne que sa lenteur peut parfois lui poser un problème et que ses crises d'épilepsie peuvent lui provoquer des moments de fatigue et d'endormissement.

Il a suivi une scolarité dans le système scolaire classique puis, sous l'influence de ses parents, il a suivi des enseignements dans une école privée. Il a réussi avec brio son CFC de vendeur/employé de commerce, ce qui lui a permis de trouver un emploi dans de grandes enseignes comme par exemple : la Coop ou la Migros. Certaines expériences de travail se sont mal déroulées et ont atteint Yann émotionnellement, ce qui a eu comme incidence une longue période de chômage pour lui : « sept ans de chômage, sept ans de calvaire ». C'est un jour, par hasard, en discutant avec une connaissance qu'il découvre le foyer de Clair Bois Pinchat.

Depuis plus de vingt ans, Yann occupe un emploi « protégé » ou « adapté » au sein de Clair Bois Pinchat. Son parcours professionnel, en dehors mais aussi au sein de cette institution a été rempli d'expériences contrariantes, laborieuses, rudes parfois mais également positives, épanouissantes et valorisantes.

En premier lieu, il a commencé à travailler à Clair Bois dans la vente au sein de la petite épicerie. Il s'y plaisait beaucoup et nous affirme avoir trouvé sa place. L'épicerie a été fermée quelques temps après pour laisser place à des bâtiments d'habitation. Par la suite, il a été redirigé dans le



service de la pâtisserie où il a travaillé pendant 4 ans. Il exprime avoir rencontré quelques difficultés. Il s'est mobilisé auprès de ses supérieurs afin de changer de secteur. Ensuite, il a été employé par le restaurant pendant 12 ans pour faire le service à table. La répétition des tâches, la cadence, le rythme de ce secteur n'ont pas semblé lui convenir et il a demandé à ses responsables un changement de secteur de travail. Depuis 5 ans, il occupe un emploi dans le secteur de la lingerie au sous-sol de l'institution. Depuis cette réorientation, il se sent très bien et valorisé dans son travail. Nous observons que malgré la diversité des emplois adaptés proposés, l'endroit dans lequel Yann se sent le mieux est celui de la lingerie.

La question que suscite le placement dans un secteur nous intéresse particulièrement. On voit bien qu'il faut du temps et un accompagnement de proximité pour que les personnes puissent exprimer leurs besoins et leurs envies. Une professionnelle occupe un poste de coordinatrice



des prestations d'emploi adapté. Elle accompagne et suit de près l'évolution des collaboratrices en situation de handicap. Elle les rencontre régulièrement, prend le temps d'observer les pratiques sur le terrain professionnel, fixe des objectifs avec eux.elles et se rend disponible pour toutes leurs demandes.

Selon nous, cette dimension de l'accompagnement de proximité est essentielle pour le suivi de Yann par exemple. En plus de sa responsable directe au sein de la lingerie, il sait qu'à tout moment, en cas de besoin, il peut solliciter cette coordinatrice pour tout sujet concernant son emploi et ses envies de changement. Selon nous, il est nécessaire de prendre véritablement le temps d'accompagner ces bénéficiaires, compte tenu de leurs parcours de vie, de leurs difficultés, qu'elles soient physiques, cognitives, psychiques, relationnelles etc. Dans l'exemple de Yann, on voit qu'il a mis plus de dix ans avant de trouver « sa place » et de se « sentir vraiment bien » dans son emploi. Nous réalisons que le placement d'une personne en situation de handicap dans un emploi en milieu protégé comporte énormément d'enjeux.



Un emploi peut convenir à une personne à un moment de sa vie mais peut rapidement s'avérer inadapté ultérieurement. L'accompagnement et l'évaluation sont indispensables afin de réaliser si l'emploi, les tâches et le groupe conviennent véritablement à la personne en situation de handicap. Les difficultés peuvent aussi subvenir au fur et à mesure ; le handicap, le vieillissement, l'âge, l'évolution des pathologies sont des éléments non négligeables. On observe que Yann se sent à sa place dans cette lingerie mais il est indispensable de toujours poursuivre l'accompagnement afin d'établir si l'environnement lui correspond au fil des mois et des années.

Notre hypothèse de départ concernait la manière dont les travailleurs et travailleuses sociaux.ales peuvent favoriser la participation et entreprendre avec les personnes en

situation de handicap des démarches d'intégration professionnelle. Nous voulions aussi découvrir quelle est la place pour la personne dans les prises de décisions concernant sa vie et celle de son "placement" professionnel. La situation de Yann est un cas unique et isolé de notre recherche qualitative.



UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ

Nous avons porté de l'intérêt à l'environnement lors de notre travail de recherche. En effet, l'environnement professionnel joue un rôle clef dans le bien-être du travailleur. Avec tous les éléments décrits plus haut, on comprend que ce dernier est un facilitateur dans la vie de Yann. Il apprécie l'endroit, les tâches, les collègues, l'équipe, la responsable et le lieu. Il exprime un véritable bien-être. Par les échanges que nous avons recueillis durant l'immersion sur le terrain professionnel et par nos observations, nous ressentons que l'environnement de travail est propice à son développement. Il est motivé pour apprendre de nouvelles choses, il a la liberté de proposer des améliorations, il peut demander de suivre des formations et il est entendu et écouté par sa hiérarchie.

Du fait d'évoluer dans un environnement favorable, il peut développer une participation active et être acteur de son quotidien professionnel. On comprend que l'accompagnement proposé par La Fondation Clair Bois à Yann favorise ses prises d'initiatives et son autonomie. L'autonomie est décrite par la Classification Internationale des Handicaps (CIH) (1980) comme le fait de « penser l'action et la capacité à penser à ce que l'on va faire = le désirer ». Selon nous, Yann est en mesure de penser l'action, de l'anticiper et de se projeter. L'autonomie permet aussi à «

la personne de définir ses règles et d'orienter ses actions, elle choisit de prendre les risques ».

Ces éléments ont été mis en lumière durant notre travail de recherche et grâce au temps passé sur le terrain. En effet, courant mars, nous avons rencontré Yann pour la première interview. Dans celle-ci, il exprimait l'envie de suivre une formation interne au secteur lingerie. Au sein de la Fondation, le linge de maison, celui des bénéficiaires, les tenues des professionnels des services techniques et de la cuisine sont étiquetées. Après le lavage, tout ce linge est redistribué dans les secteurs correspondants.

La lingerie va être déplacée dans un immeuble situé à l'espace Tourbillon à Plan-les-Ouates. Afin que le linge puisse être distribué au bon endroit, pendant plusieurs mois, les employés de la lingerie ont passé tout le linge de l'institution en revue et ont collé des étiquettes de marquage. C'est une machine automatique reliée à un ordinateur qui permet de réaliser ce processus. Yann avait fait part à ses responsables de son souhait de suivre cette formation.

Au fil des immersions que nous avons menées, nous avons pu suivre les étapes de mise en place de cette formation d'étiquetage. L'accompagnement des responsables auprès de Yann lui



a permis d'aller au bout du processus puisqu'il a pu la suivre entièrement. Nous mettons tous ces éléments en lien avec la prise d'initiatives et le cheminement vers l'autonomie. Aussi, on voit que ces aspects participent à sa construction en tant que personne indépendante.

Nos observations et les expériences racontées par Yann et sa responsable mettent en lumière cette notion d'indépendance. Il a eu l'initiative de demander à se former et a pu réaliser les actions demandées. Selon nous, le fait d'être dans une institution sociale, qui offre des postes adaptés, permet un véritable épanouissement personnel et professionnel. Nous ne pensons pas que la même expérience puisse avoir lieu pour Yann dans une entreprise dite « ordinaire », où la production et la vente sont les principaux moteurs. Selon nous, Yann semble complètement inclus dans son processus d'orientation professionnelle. En outre, il a souhaité acquérir d'autres compétences et a évolué en suivant une formation complémentaire.

Nous nous interrogeons si la situation de Yann se rapproche de la notion d'autodétermination. Selon Lachapelle & Wehmeyer (2003), « Dans le domaine de la déficience intellectuelle, l'autodétermination est définie par les habiletés et les attitudes requises chez une personne lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant des choix non influencés par des agents externes indus » (p.209). Wehmeyer (2005) ajoute qu'« un comportement autodéterminé est lié aux actions volontaires qui permettent à quelqu'un d'agir en tant qu'agent causal principal dans sa vie ou de maintenir sa qualité de vie ». (p. 117). Dans le cas de Yann, on peut penser que sa situation professionnelle se rapproche de cette définition lorsqu'il s'agit de sa demande pour faire la formation d'étiquetage. Il utilise sa « capacité d'agir

» afin de « gouverner sa vie, de faire des choix et de prendre des décisions libres d'influences externes ». (Wehmeyer et Sands, 1996)

Ninacs (2003) précise que l'autodétermination « consiste à choisir librement et traduit également la volonté de transformer son envie en une décision ». Il ajoute que « ce processus nécessite d'avoir la capacité d'analyser et d'agir en fonction de son propre choix, d'être apte à prendre un risque, à anticiper et à assumer les conséquences de ses actes ». C'est cet aspect que l'on retrouve et observe dans le film avec la situation de Yann. En effet, ce ne sont pas les responsables qui sont venues le solliciter pour qu'il se forme. C'est de son plein gré, en observant ses collègues réaliser d'autres tâches qu'il a souhaité lui aussi acquérir de nouvelles compétences. Cette formation d'étiquetage du linge de l'institution démontre une forme d'évolution professionnelle. Yann se rend acteur de sa vie et l'on observe qu'il est pris en considération dans ses demandes. Il dispose d'un pouvoir décisionnel et d'un pouvoir de changement dans son quotidien professionnel.

Nos hypothèses de base et postulats initiaux nous amenaient à penser que les personnes en situation de handicap avaient peu de choix, peu de pouvoir décisionnel et qu'elles étaient placées





selon leurs capacités sans qu'elles puissent avoir leur mot à dire. Nous nous interrogeons aussi sur leurs motivations. Nous nous demandons quelle est la place de la personne dans les choix concernant son orientation professionnelle. Nous souhaitons savoir comment, en tant que travailleurs.euses sociaux.ales, nous pouvons inclure ces personnes dans le processus d'emploi et leur laisser leur place dans une démarche de participation active. Notre réponse réside dans le fait de veiller à ce que l'environnement soit favorable et propice à leur développement tout en intégrant ces personnes dans les décisions. Cet aspect est rempli d'enjeux.

Dans l'exemple de Yann, nous pouvons affirmer que l'environnement est parfaitement en adéquation avec son projet professionnel et ses problématiques. Dans les deux interviews que nous avons faites avec lui, il nous exprime qu'il n'a pas du tout envie de changer de lieu ni de poste de travail. Il s'y voit bien jusqu'à la retraite, selon ses propos. Il semble se projeter à long terme, ce qui est selon nous un signe de bien-être au travail. Sachant qu'il a changé plusieurs fois de lieux professionnels, nous imaginons que ce cadre sécurisant et rassurant lui permet de s'épanouir.

Il réalise souvent les mêmes schémas d'action et ses journées sont assez similaires et ritualisées. Il prend le bus tous les matins à la même heure, prend sa pause à la même heure, déjeune à la même heure, reprend le bus de fin de journée à la même heure, etc. Dans son environnement de travail, les collègues occupent une grande place. Il nous raconte qu'il « s'entend bien avec tout le monde ». Il entretient de bonnes relations avec tous. Certains de ses collègues font partie de son cercle amical.

Dès nos premiers moments d'immersion jusqu'au dernier, nous avons été interpellées par la notion d'emploi adapté. En effet, dans l'élaboration de notre Travail de Bachelor, à la rédac-

tion de nos hypothèses, nous pensions arriver sur un terrain et avoir notre regard attiré par les difficultés, le handicap des personnes. Immédiatement, nous avons oublié cet aspect. En effet, selon nous, l'environnement et les tâches sont complètement adaptés et en adéquation avec les difficultés des personnes qui y travaillent.

L'aménagement des tâches, des horaires, du rythme du groupe permet à chacun de s'épanouir et de développer des compétences propres. Selon Recruthea, « une bonne intégration d'un travailleur handicapé passe également par l'aménagement de son environnement de travail, afin qu'il puisse se sentir en sécurité et être apte à exercer les tâches qui lui sont confiées ; et ce, que ce soit un recrutement et/ou un maintien dans l'emploi ». (2021).





LES RELATIONS DE TRAVAIL

L'aspect relationnel et social constitue un enjeu dans la pratique professionnelle de Yann. Il nous dit bien s'entendre avec tout le monde. Il entretient de bons liens avec ses collègues. Il partage toutes ses tâches quotidiennes avec certains.es. Aussi, il prend le déjeuner au restaurant avec ces derniers.ères. Il prend les transports en commun avec eux.elles en quittant son travail. Il y a plus de 20 ans, Yann a rencontré sa compagne au sein de l'institution.

Selon nous, avoir et entretenir de bons liens sociaux avec ses collègues participent à une forme d'épanouissement. Aussi, Serge Paugam (2018) apporte l'idée que « la vie en société place tout être humain dès sa naissance dans une relation d'interdépendance avec les autres et que la solidarité constitue à tous les stades de la socialisation le socle de ce que l'on pourrait appeler l'homo-sociologus. Par homo-sociologus, (il entend) l'homme lié aux autres et à la société non seulement pour assurer sa protection face aux aléas de la vie, mais aussi pour satisfaire son besoin vital de reconnaissance, source de son identité et de son existence en tant qu'homme. »

Cet aspect de la solidarité se retrouve plusieurs fois dans nos observations sur le terrain et apparaît dans notre documentaire.

Il nous exprime qu'il prend du plaisir au travail, qu'il travaille pour gagner sa vie, pour payer son loyer et tous ses frais, mais que c'est surtout une occupation ; « Si je ne fais rien je m'ennuie. » On sait aussi qu'il a vécu pendant longtemps chez ses parents. Avoir un travail et une rémunération lui permet de se détacher d'eux, d'être autonome financièrement et selon nous, d'être et d'agir comme un adulte à part entière. Nous avons échangé avec lui autour de cette notion d'émancipation. Il nous explique qu'il a vécu longtemps « aux crochets de ses parents pendant sa période de chômage ». C'est grâce au travail qu'il vit enfin en autonomie avec sa compagne. Ces actions de prise d'autonomie nous rappellent la notion d'autodétermination décrite plus haut.



UN « JUSTE » ÉQUILIBRE

Un autre aspect que nous souhaitons mettre en évidence dans cette recherche est celui de la participation sociale. C'est une notion clef de notre thématique et nous l'avons retrouvée à divers moments sur le terrain.

Pour faire suite à l'indépendance et la prise de pouvoir décrites en exemple plus haut, nous pouvons nous rendre compte que la motivation et la valorisation participent à la réalisation de

soi. Yann a démontré la volonté d'acquérir de l'autonomie. Il a changé plusieurs fois d'emploi selon ses demandes et ses envies. Il évolue au sein du secteur dans lequel il souhaite évoluer, grader professionnellement et acquérir de nouvelles compétences. Il semble motivé à apprendre encore beaucoup de choses et se projette vers l'avenir.



Tous ces éléments nous laissent penser que le travail, pour Yann est un moyen de se réaliser, de devenir quelqu'un à part entière et de s'émanciper. Tout cela contribue au bien être d'une personne, et dans son cas : « je me sens bien ici, je n'ai pas du tout envie de changer ».

En ce sens, Dejours (2012), dans son texte note qu'il est souvent « impossible de trouver un équilibre entre les exigences de l'organisation du travail et les besoins physiologiques et psychologiques du travailleur ». Il souligne l'importance du travail dans la « construction

de la vie adulte, pour la constitution d'un réseau social, pour la reconnaissance d'être quelqu'un capable. » (p.149) Dans cette situation, on peut dire que Yann, a trouvé un certain équilibre entre ses besoins et ses envies. Il est aussi tout à fait conscient de certaines de ses difficultés, « je sais que c'est difficile pour moi de trouver un travail ailleurs qu'à Clair Bois ».

Pour Yann, nous avons remarqué que le travail est un moyen d'intégration sociale et économique. Dans nos hypothèses de départ, nous souhaitons savoir si le travail pouvait favoriser un certain

équilibre mental et assurer une certaine santé et un bien-être. Nous pensons que dans la situation de Yann, son activité professionnelle au sein de la lingerie répond à tous ces critères. Aussi, c'est l'accompagnement qui lui est proposé qui favorise tous ces éléments.

Dejours (2006) ajoute que « le travail [se] montre essentiellement ambivalent. Cela peut causer du malheur, de l'aliénation et des maladies mentales, mais il peut aussi être un médiateur de la réalisation de soi, de la sublimation et de la santé. » (p.98) Grâce à celui-ci, que ce soit par le biais d'une rémunération ou par la création de liens sociaux qui en découlent, Yann a de la place pour s'épanouir et participer socialement. Letourmy (2003) précise en ce sens que « la participation sociale désigne la place prise par l'individu dans la société, c'est-à-dire les rôles qu'il tient au sein des activités que cette société développe ou des institutions qu'elle a créées, ainsi que les relations qu'il a avec les autres ».

Yann semble faire partie d'un processus d'intégration sociale, du moins, il semble nous l'évoquer. Il a tissé des liens d'amitié avec certains de ses collègues, il côtoie en dehors d'autres personnes avec lesquelles il passe du temps. Il fait partie d'une chorale depuis plus de vingt ans et se rend toutes les semaines dans une salle de fitness. Lorsque Yann évoque ces sujets, nous comprenons que les différents emplois qu'il a occupés lui ont permis également d'élargir son environnement social.

La Fondation Clair Bois ajoute en ce sens que « le droit au travail est une valeur sociale importante dont la personne handicapée ne peut être exclue. Pour les travailleurs en poste protégé, le travail est un support direct à l'intégration sociale. » (Clair Bois, 2015).

En choisissant cette thématique de l'emploi adapté et celle de l'insertion professionnelle, nous sommes venues avec des préjugés qui ont rapidement été bousculés. Dans nos expériences professionnelles et nos connaissances, nous avons l'image des emplois adaptés comme étant répétitifs, aliénants et parfois même ennuyeux.



Deux d'entre nous avaient fait l'expérience de travailler dans des ateliers protégés durant leurs études en tant qu'assistante socio-éducative et c'est de cette manière que nous sommes arrivées avec ces a priori.

C'est avec le recul de ces expériences que nous nous questionnions sur ces emplois adaptés et sur le sens de ceux-ci. En observant ce qui se passait au sein de l'atelier, nous avons remarqué une certaine répétitivité, mais les échanges avec Yann nous ont permis d'avoir son avis et son ressenti vis-à-vis de ses tâches. Là où nous voyions des heures de pliage, Yann voyait une activité variée. Nous avons l'impression que nous serions incapables de réaliser ces tâches mais la vision de Yann et les explications de Vera ont fait évoluer nos perceptions. Vera, la responsable, nous a expliqué qu'elle accorde beaucoup d'importance au choix des tâches et à la participation sociale des collaborateurs dans la répartition de celles-ci selon leurs envies. Elle explique : « parfois le matin, je demandais à Yann ou à Aziz ce qu'ils avaient envie de faire cette semaine et lorsque c'était possible, je faisais le planning selon leurs souhaits ».

Ces sollicitations permettent de les rendre acteurs.trices et de proposer une variété et des changements.



Nous nous rendons compte que nos perceptions diffèrent de celles de Yann et que c'est par les échanges que nous avons pu les modifier. L'accompagnement de la responsable joue également un rôle clef dans ce sentiment de bien-être et d'épanouissement.

Aussi, nous formulons l'hypothèse que pour des personnes en situation de handicap, l'A.I. les obligeait à exercer un emploi ou une activité occupationnelle, compte tenu de leurs difficultés. Nous avons eu quelques éléments de réponse grâce à nos échanges avec Yann. Pour lui, le travail est en premier lieu une occupation, certes rémunérée mais une occupation tout de même. Il a exprimé à plusieurs reprises qu'il s'ennuie lorsqu'il ne fait rien.

Que ce soit au travail ou chez lui, le fait d'être inoccupé le fatigue et l'endort. Le travail ou l'activité devient ici un réel besoin. Nous l'avons questionné sur cet aspect lorsqu'il s'est retrouvé en arrêt maladie à cause de son dos. Pour lui, le temps est vraiment long. Même au sein de la lingerie, nous avons remarqué qu'il tourne un peu en rond lorsqu'il faut attendre la fin d'une machine. La plupart du temps, il essaie de trouver une autre tâche.

Nous pensions au départ que les personnes en situation de handicap occupaient parfois des emplois qui ne leur convenaient guère. Ici, nous avons observé et compris que tout dépend de la situation de chacun, de ses besoins et de ses

envies. Yann, dans sa situation semble occuper une activité professionnelle qui lui plaît et dans laquelle il peut s'épanouir. Il est, intégré socialement grâce à celle-ci. Pour Durkheim, « l'intégration des individus au système social passe par leur intégration – directe ou indirecte – au monde du travail, ce qui leur assure une fonction précise, interdépendante des autres fonctions, et par conséquent une utilité sociale ». (2013)

De plus, le fait simplement d'avoir un travail lui apporte de la reconnaissance. Il semble heureux de réaliser toutes ces tâches et de connaître leur utilité par le retour des clients. Selon Serge Paugam (2012), « l'expression "avoir un travail" signifie pour les salariés la possibilité de l'épanouissement dans une activité productive et, en même temps, l'assurance de garanties face à l'avenir. On peut donc définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. » Cette reconnaissance au travail assure un bien-être. Bien que le travail apporte une rémunération à Yann, il lui permet aussi de s'épanouir socialement et de développer de nombreuses compétences.

Diez et Carton (2013) mentionnent en ce sens que « la reconnaissance au travail ne concerne pas que le salaire ou le statut. Elle prend aussi une forme plus diffuse portant sur la personne elle-même. Elle est un besoin fondamental pour le développement de l'estime de soi ». Ils ajoutent que « c'est l'estime de soi qui nourrit la motivation. Et les signes de valorisation donnés par l'entreprise ne porteront leurs fruits que s'ils contribuent à la renforcer. » Dans la situation de Yann, le rôle de la responsable du secteur est essentiel. L'accompagnement proposé et offert par l'institution et par Véra va influencer le comportement, la motivation et le bien-être de Yann. La prise en compte de ses difficultés et la proposition d'activités et des tâches adaptées à celles-ci vont contribuer à améliorer ses conditions de vie professionnelle. Par exemple, la prise en compte de son rythme, et de sa fatigue, liés à une pathologie épileptique, est essentielle.



VERA, UNE TRAVAILLEUSE SOCIALE

Dans notre travail de recherche, nous avons principalement suivi Yann dans ses tâches, mais par surprise, la personnalité de Vera, sa professionnalité et son rôle ont orienté notre regard et nous ont apporté un grand nombre de réponses à nos questions de base.

La posture de Vera fait partie de l'environnement de Yann. Nous avons observé que Yann se sent bien dans son poste de travail. Dans des échanges informels qu'il a eus avec sa collègue Claudia, nous avons compris que les relations semblaient plus tendues avec l'ancienne responsable. La posture d'accompagnement proposée par Vera à Yann et à toute l'équipe de lingerie nous laisse penser qu'elle occupe une place importante dans la vie professionnelle de chacun.e.

Dans chaque entretien que nous avons mené avec elle, elle nous parle énormément de l'accompagnement, de la participation sociale et de tâches adaptées. Sa posture nous apparaît clairement comme une posture de travailleuse sociale. Selon Laurent Ott (2011), le.a travailleur.euse social.e « cherche à promouvoir le changement social, la résolution des problèmes liés aux relations humaines, la capacité et la libération des personnes afin d'améliorer le bien-être général ».

Dans un premier temps, lorsqu'elle est arrivée il y a environ deux ans, elle nous a exprimé qu'elle a pris une posture d'observatrice. Elle nous raconte qu'elle passe beaucoup de son temps à observer son équipe. Selon ses dires « d'un coup d'œil, je suis capable de voir dans quel état d'esprit ils sont et s'ils vont bien ». C'est aussi parce qu'elle a pris du temps pour bien connaître l'équipe qu'elle arrive à communiquer par le regard sans pour autant utiliser des mots.

Elle emploie le terme « difficultés » plutôt que celui de « handicap ». Elle a tout à fait con-



science des difficultés rencontrées par les travailleurs.euses. Que ce soit vis-à-vis de la lenteur, du changement, du poste de travail, des habitudes, de la communication, elle sait et connaît les problématiques des personnes qu'elle accompagne et cela lui permet de proposer des tâches adaptées. La planification est essentielle et un tournus est organisé.

Elle nous explique qu'en arrivant au sein de l'équipe en tant que responsable, elle n'a pas voulu changer les choses mais elle a souhaité faire progresser les collaborateurs.trices. Son désir n'est pas de tout bousculer mais de faire avec les spécificités de chacun et de les faire évoluer, leur faire découvrir plusieurs choses dans une volonté de participation sociale.

Par exemple, au début de chaque semaine, elle construit le planning avec l'équipe de la lingerie. Vera explique qu'elle accorde de l'importance à faire varier les tâches afin qu'elle garde de la motivation. Vera lui demande leur avis et tient compte du fait que les travailleurs.euses sont experts.tes d'eux.elles mêmes.

Dans sa posture, on observe aussi qu'elle tient compte des problématiques de chacun.e et



viser une intégration de tous. Sa démarche d'accompagnement semble personnalisée, ce qui nous semble essentiel. Laborit (1994) explique en ce sens que « l'intégration, ce n'est pas s'acharner à faire d'une personne handicapée une personne normale, mais c'est de lui ouvrir certaines portes, c'est-à-dire lui laisser la chance de montrer qui elle est avant de la juger. »

Vera essaye toujours de « faire avec » et non « à la place de ». En lien avec cela, Maela Paul dans son article de 2012 mentionne que « la dimension relationnelle est mise en œuvre par une capacité à “être avec”. “Être avec” suppose être disponible, présent.e, ouvert.e, attentif.ve et être capable de mobiliser la disponibilité, la présence, l'ouverture, l'attention. Être là, seulement là, mais aussi interpellant l'autre par le “je suis là, et vous ?” ».

Cela nous fait penser à une posture de travailleur.euse. social.e. Son accompagnement et son ouverture permet à chacun.e d'exercer un contrôle sur sa vie. Laurin (2001) et Autès (2008) soulignent que « la popularité du mot “accompagnement” semble de premier abord renvoyer à ce que l'on pourrait appeler le rejet de la “prise en charge” : ne plus vouloir “faire à la place” de la personne, mais lui permettre d'exercer par elle-même un contrôle plus grand sur sa vie, la soutenir dans ses efforts pour trouver la réponse à ses problèmes et trouver

sa propre voie. » Selon nous, c'est ce que Vera tente de faire au maximum. La scène du film, lorsque Yann la sollicite pour la formation des étiquettes, reflète bien cet aspect.

Vincent Giroud et Michèle Ortiz (2013) de la Fondation Ensemble ajoutent aussi qu'« avant de parler d'autodétermination et de responsabilité, il est essentiel de permettre aux personnes avec une déficience intellectuelle qui vivent ou fréquentent des institutions de se constituer leurs propres expériences, leur propre référentiel de plaisirs et échelles de préférences. Ceci implique, pour celles et ceux qui les accompagnent, de passer d'attitudes d'étroite protection à une certaine prise de risque. »

Lorsqu'il s'agit de la demande de Yann pour la formation d'étiquetage du linge, nous avons observé la posture de Vera, qui apparaît comme celle d'une travailleuse sociale. Giroud et Ortiz (2013) ajoutent que « croiser les points de vue des professionnels sur les capacités des personnes permet, par exemple, de considérer et de renforcer chaque petit pas, chaque étape de la personne sur le chemin de son autodétermination. Il s'agit d'une posture adaptée dans le but de laisser sa juste place à la personne et à ses décisions ». Tous les éléments qui se rattachent à la demande de Yann de se former dans l'étiquetage du linge sont significatifs et illustrent le cœur de notre travail de recherche.



LE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP

Pour la situation de Yann et en se référant au Modèle de développement humain (MDH) qui repose sur la Classification québécoise : Processus de production du handicap (PPH) de Fougeyrollas, P et al. (1998), nous observons que les facteurs personnels de Yann ont pu, dans le passé, compliquer son accès à l'emploi et notamment dans des entreprises du milieu ordinaire (il s'est fait renvoyer plusieurs fois). D'un côté, nous avons le système organique dont la déficience fait partie, et de l'autre, nous avons les aptitudes. Ces deux aspects sont en interaction avec les facteurs environnementaux. Ses précédents employeurs constituaient des obstacles environnementaux, puisqu'il n'a pas pu rester au sein de ces entreprises.

Dans ses précédents postes de travail et en lien avec les facteurs personnels décrits plus haut, ses incapacités étaient plus nombreuses et ses aptitudes moins valorisées. En ce qui concerne ses habitudes de vie au début de son parcours professionnel, on observe qu'il était dans une situation de handicap.

Aujourd'hui au sein de Clair Bois et depuis plusieurs années dans son emploi actuel, on observe qu'il possède un grand nombre d'aptitudes qui sont des capacités. Celles-ci lui ont permis d'obtenir son CFC et de réaliser toutes ses tâches quotidiennes. Le système organique de la déficience n'apparaît pas dans son emploi actuel. Pour ce qui est du facteur environnemental, on observe que le poste de travail, le lieu de la lingerie et l'accompagnement proposé par Véra et par l'institution constituent des facilitateurs. L'environnement prend une grande place et il est en interaction avec ses aptitudes. Nous voyons que l'organisation, le contexte de travail et toutes ses compétences lui permettent d'exercer une participation sociale. Il dispose de moyens et d'un accompagnement pour que les habitudes de vie se réalisent, en tout cas dans le contexte professionnel que nous avons observé.

Pour conclure sur cet aspect, on remarque qu'au sein de la lingerie, Yann est en situation de participation sociale plutôt qu'en situation de handicap, comme il l'était dans ses emplois

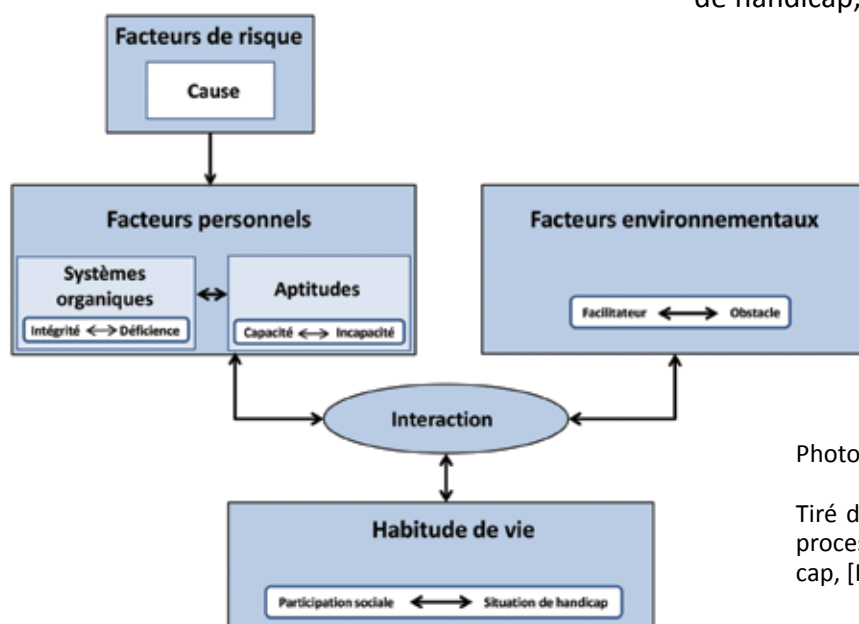


Photo MDH – PPH

Tiré de : Réseau international sur le processus de production du handicap, [RIPPH], 1998



précédents. Ce ne sont pas les facteurs personnels qui ont été modifiés, mais c'est l'environnement qui est en adéquation avec le développement de la personne. Le Réseau International sur le Processus de Production du Handicap (RIPPH) explique que « le MDH-PPH est un modèle qui ne place pas la responsabilité du handicap sur la personne. » En lien avec la situation de Yann, on voit que l'environnement est facilitateur et lui permet de participer socialement. Nous n'avons pas observé une situation de handicap pour Yann au sein de la lingerie mais plutôt une personne actrice de sa vie et dispose d'assez de place pour s'épanouir et agir. L'environnement joue un rôle clef dans cette question de la participation sociale.

Pour compléter, Fougeyrollas souligne, dans une communication présentée au 65e Congrès de l'Actas en 1997 que « la participation sociale se construit autant à partir de l'organisation sociale et son degré d'ouverture, que des caractéristiques personnelles des personnes. La volonté de faire société ne suffit donc pas toujours. Divers aménagements sociaux peuvent être nécessaires pour assurer la participation sociale. L'environnement social peut à la fois être à la base d'un processus d'exclusion sociale, que de celui d'intégration sociale. [...] Bien définir l'impact des facteurs environnementaux dans ce processus contribue au changement de perceptions et renforce les stratégies permettant de responsabiliser l'ensemble des partenaires sociaux ».





CONCLUSION DU TRAVAIL DE RECHERCHE

Nous avons été agréablement surprises par la découverte approfondie de l'atelier lingerie et aussi par toutes ces personnes qui occupent cet espace.

Il ne faut pas oublier qu'en ce moment, la crise sanitaire que nous vivons a un fort impact sur nos vies et sur les décisions de terrain et de recherches. Nous avons été peu touchées par cette crise pendant notre tournage. La Fondation Clair Bois et toutes les personnes de l'atelier lingerie ont fait preuve d'empathie, de disponibilité et d'un accueil chaleureux à chaque passage. Il est évident que les discussions étaient parfois orientées sur la pandémie, mais ceci n'a pas influencé négativement notre travail.

Durant cette recherche effectuée avec l'outil audiovisuel, nous avons compris tout l'enjeu d'utiliser la caméra afin de montrer et de mieux comprendre les personnes qui travaillent dans l'atelier. La caméra a été pour nous comme un troisième œil qui nous a permis de ne pas mettre de côté des éléments peu visibles. Elle a traduit les sentiments et les ressentis par des images. Nous avons écrit avec elle.

« L'outil audiovisuel est un moyen de médiation artistique qui reprend l'idée d'inclure le public dans le processus de réalisation. Il s'agit de prendre le temps, de discuter, d'écouter, de questionner afin d'inclure la personne dans le projet. Il s'agit de "faire avec" et non "pour la personne". » (Jaunin & Vermeulen, 2017)

Notre réflexion nous conduit à penser que, l'intégration des personnes en situation de handicap, leur entière participation à la construction de la société dans laquelle elles vivent dépendent totalement de l'implication de toutes les parties. Cela concerne les personnes en situation de handicap, leurs familles, les éducateurs.trices, les institutions, leurs divers intervenants.es, ainsi que la société civile et politique.

Finalement, en prenant la situation de Yann, nous avons revu entièrement notre manière de penser le travail des personnes en situation de handicap. Nous constatons que l'environnement de la lingerie est très adapté aux personnes qui y travaillent (ergonomie, horaires, tâches, accompagnement, prise en compte de chacun).



Nous pouvons conclure que Yann est épanoui dans son travail à Clair Bois Pinchat. Nous pensons qu'il se sent reconnu aux yeux des autres par son travail. Il nous a montré que son métier lui tient à cœur et qu'il se réalise par ce biais grâce à un accompagnement vertueux de la part de Vera. Par sa bienveillance, sa posture encadrante et son écoute, elle favorise la dynamique et la participation des personnes en agissant sur les individus et sur le groupe.

Nous avons vécu avec certains.es, les derniers moments de l'atelier lingerie à Pinchat. Fin septembre, une partie de ce secteur a été délocalisée dans l'espace Tourbillon à Plan-les-Ouates. Nous avons ressenti quelques tensions de la part des travailleurs.euses et de la responsable concernant ce changement. En interrogeant Vera, nous avons compris certaines de ses craintes concernant le déménagement. Elle nous a expliqué que les locaux seront plus spacieux, modernes et densément peuplés. Les travailleurs.euses de Clair Bois seront rejoints par ceux de la Fondation Pro et celle de Trajets. Une toute nouvelle collaboration va s'instaurer. Ces changements pourraient troubler les repères de certains.es. Tout est à construire et ces nouveaux éléments feront émerger de nouveaux enjeux.

Au fil du temps et suite au déménagement, nos hypothèses de départ ont été déconstruites et ont donné place à de nouvelles réflexions telles que :

- Comment continuer à accompagner au mieux les travailleurs.euses dans un espace si grand dénoué de repères ?
- Comment Vera, la responsable de secteur va-t-elle pouvoir continuer à répondre aux souhaits de chacun.e dans un cadre accueillant plusieurs institutions ?
- Est-ce que les travailleurs.euses vont continuer à se sentir valorisés.ées alors que tout le nouveau matériel sera automatisé, ce qui ne leur permettra pas de penser l'action ?
- Est-ce que ces changements vont continuer à favoriser l'intégration ?
- Comment toutes les institutions présentes vont-elles pouvoir collaborer en fonction des différentes problématiques et pathologies ?



Vera nous a confié être inquiète à ce sujet. Elle a peur de perdre le lien qui lui permet, comme nous l'avons décrit, de faire son travail au mieux en tenant compte de chacun. L'équipe de la lingerie ne montrait pas plus d'inquiétude que cela, mais serait-ce dû à des repères forts et sécurisants ? Il faut préciser que l'atelier de l'espace Tourbillon sera entièrement adapté et automatisé pour permettre à la plupart d'effectuer toutes les tâches. Ce qui par ailleurs nous amène à penser que leur faculté de réflexion pourrait être diminuée.

Pour conclure, notre vision sur le handicap et l'activité professionnelle est en constante évolution. Ce travail nous a montré que nous avons

besoin d'approches à multiples points de vue pour traiter au mieux les problématiques de la personne en situation de handicap. De plus, une personne ne peut se résumer ni à une pathologie, ni à un handicap, ni à une difficulté. Chaque personne regorge d'un nombre incroyable de ressources, de capacités et de qualités et on ne peut pas se permettre d'enfermer quelqu'un dans une étiquette toute sa vie.

Finalement, pour que les personnes accompagnées fassent partie intégrante de leur réussite professionnelle et personnelle, une relation de confiance et un accompagnement doivent être instaurés.





RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Autès, M. (2008). Au nom de quoi agir sur autrui ? Nouvelle revue de psychosociologie, 6, 11-25.
<https://doi.org/10.3917/nrp.006.0011>
- Bouyoucas, P. (1976). Une bataille d'Amérique. Ed. Quinze.
- OMS. (1993). Classification Internationale des Handicaps : Déficiences, Incapacités, Désavantages, Traduction INSERM, Paris, CTNERHI. (diffusion PUF). 2e édition
- De Robertis, C. (2005). L'accompagnement : une fonction du travail social. La Revue Française de Service Social.
- Diez, R. & Carton, P. (2013). De la reconnaissance à la motivation au travail. L'Expansion Management Review, 150, 104-112. <https://doi.org/10.3917/emr.150.0104>
- La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux. (2001). De l'intégration sociale à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches.
<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2001/01-840-01.pdf>
- Durkheim, E. (2013). De la division du travail social. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Fondation Clair Bois. (2015). Projet institutionnel.
- Fougeyrollas, P. (1986). Processus de production du handicap et lutte pour l'autonomie des personnes handicapées. Anthropologie et Sociétés, 10(2), 183-186. <https://doi.org/10.7202/006357ar>
- Fougeyrollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Côté, J., & St-Michel, G. (1998). Classification québécoise : Processus de production du handicap. Lac Saint-Charles, Québec: Réseau international sur le processus de production du handicap.
- Giroud, V. et Ortiz, M. (2013). Derrière la magie du mot « autodétermination ». <https://www.reiso.org/articles/themes/ethique/177-derriere-la-magie-du-mot-autodetermination>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field methods, 18(1), 59-82.
- Hamonet, C. (1993). L'exclusion des personnes handicapées. Gérontologie et société, 16 / n° 65(2), 9-15.
<https://doi.org/10.3917/gs.065.0009>
- Hamonet, C. (2006), Les personnes handicapées, Paris : PUF, p. 44.
- Inclusion Handicap (s.d.). Convention de l'ONU. Récupéré de <https://www.inclusionhandicap.ch/fr/themes/cdph-74.html>
- Jaunin, A., & Vermeulen, A. (2017). Hominivores : L'incidence des phénomènes de groupe sur le développement individuel du préadolescent. [Travail de bachelor]. Haute école de travail social de Genève.



- Laborit, E. (1994), Le cri de la mouette, Paris : Laffont.
- Laplantine, F. (2007). Penser en images. Ethnologie française, 37, 47-56. <https://doi.org/10.3917/ethn.071.0047>
- Laplantine, F. (2015). La description ethnographique. Armand Colin. Collection 128.
- Letourmy, A. (2003). Environnement, vie sociale et citoyenneté Approche transversale. Revue française des affaires sociales, 287-305. <https://doi.org/10.3917/rfas.031.0287>
- Morin, B. (2006). L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : Réflexion à partir d'une pratique en entreprise. Reliance, p.62-66. <https://doi.org/10.3917/reli.019.66>
- Mercier, M. (2004), Points de repères, pour définir le handicap et favoriser la participation des personnes handicapées, en santé mentale, Dans Michel Mercier et al. L'identité handicapée, Namur : Presses universitaires de Namur.
- Nancy, J-L. (2002). A l'écoute. Paris, Galilée.
- Ninacs, W. A. (2003) Citoyenneté au quotidien : ouvrir des espaces et des possibles (Transparent sur l'empowerment). Montréal : La Clé.
- OMS (2001). Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Genève, Suisse : Organisation mondiale de la santé.
- Ott, L. (2011). Travail, travail social et travail du social. Transversalités, 120, 87-100. <https://doi.org/10.3917/trans.120.0087>
- Paugam, S. (2012). Chapitre 15. « Compter sur » et « compter pour ». Les deux faces complémentaires du lien social. Dans : Robert Castel éd., Changements et pensées du changement : Échanges avec Robert Castel (pp. 215-230). Paris : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.caste.2012.01.0215>
- Paugam, S. (2018). Introduction. Dans : Serge Paugam éd., Le lien social (pp. 3-6). Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France
- Recruthea, la référence de l'intérim et du handicap en PACA (2021) <https://www.recruthea.fr/details-recruthea+a+marseille+ameliorer+l+environnement+de+travail+d+un+collaborateur+handicape-376.html>
- Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH). (s.d.). Modèle. <http://www.ripph.qc.ca/fr/mdh-pph>
- Sardan, J-P-O. (1995). La politique du terrain. <http://enquete.revues.org/263> ; DOI : [10.4000/enquete.263](https://doi.org/10.4000/enquete.263)
- Schorderet, L. (1986). Comment animer une réunion. Editions Randin-Aigle
- Wehmeyer, M. L., & Sands, D. J. (1996). Self-Determination across the life span: independence and choice for people with disabilities. Baltimore, MD : Paul H. Brookes.



ANNEXES

Contexte politique et social :

La Fondation Clair Bois est une fondation de droit privé et reconnue d'utilité publique par le canton de Genève, qui accueille des personnes en situation de handicap sévère et de polyhandicap. Elle est au bénéfice d'un contrat de prestation avec l'Etat de Genève. Sa nature juridique est « EPH » (Etablissement accueillant des Personnes Handicapées).

Dans notre travail de recherche, nous nous sommes situés dans un contexte social, économique, politique et législatif.

Les bases légales auxquelles nous avons porté de l'intérêt sont :

- Loi fédérale sur l'assurance-invalidité [LAI] du 19 juin 1959.
« L'Art. 1a Les prestations prévues par la présente loi visent : à prévenir, réduire ou éliminer l'invalidité grâce à des mesures de réadaptation appropriées, simples et adéquates ; b - compenser les effets économiques permanents de l'invalidité en couvrant les besoins vitaux dans une mesure appropriée ; c - aider les assurés concernés à mener une vie autonome et responsable. »
Exemple concernant notre protagoniste : Yann bénéficie de sa rente AI et il est intégré dans des programmes d'insertion professionnelle. Il habite avec sa compagne dans un appartement.
- Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées [LHand] du 13 décembre 2002
« L'Art. 16 al 1- Programmes en faveur de l'intégration des personnes handicapées. La Confédération peut mettre sur pied des programmes destinés à améliorer l'intégration des personnes handicapées dans la société. »
Exemple concernant notre protagoniste Yann : Yann a suivi plusieurs formations qui lui ont permis de s'insérer sur le marché de l'emploi et aujourd'hui, d'avoir une activité professionnelle.
- Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides [Lippi] du 6 octobre 2006
« L'art. 2 Principe de la LIPPI : Chaque canton garantit que les personnes invalides domiciliées sur son territoire ont à leur disposition des institutions répondant adéquatement à leurs besoins. »
« L'art. 3 Institutions : Sont réputées institutions : a. les ateliers qui occupent en permanence dans leurs locaux ou dans des lieux de travail décentralisés des personnes invalides ne pouvant exercer aucune activité lucrative dans des conditions ordinaires. »
Exemple avec notre terrain de recherche : La Fondation Clair Bois dispose de plusieurs secteurs dont celui de la lingerie. Yann est employé par cette Fondation dans un poste de travail adapté depuis plus de vingt ans.



- Loi sur l'intégration des personnes handicapées [LIPH] K 1 36 (Entrée en vigueur : 1er janvier 2004)
« Le chapitre II Intégration art. 4 Principe. L'Etat encourage et soutient des actions ayant pour but de réduire, voire de supprimer les obstacles limitant l'intégration ou excluant les personnes handicapées. » et l'art. 5 Mesures - 2 « En particulier, les institutions s'occupant d'insertion s'efforcent de placer les personnes handicapées dont elles assument la réadaptation professionnelle, tant dans le secteur public que dans l'économie privée. »
Exemple avec notre protagoniste et notre terrain de recherche : Yann a fait l'expérience de travailler plusieurs années dans des entreprises privées genevoises (groupe Migros par exemple). Après quelques échecs, il a été redirigé dans un emploi protégé avec un rythme et des conditions de travail adaptées.
- CDPH - Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006). La Suisse a ratifié la CDPH le 15 avril 2014.
« Par son adhésion à la Convention, la Suisse s'engage à éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées, à protéger celles-ci contre les discriminations et à promouvoir leur inclusion et leur égalité au sein de la société civile.» (Confédération Suisse, département fédéral de l'intérieur)
- Constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE) du 14 octobre 2012.
La Constitution Genevoise garantit « l'accès des personnes handicapées aux bâtiments et équipements, ainsi qu'aux prestations destinées au public » (art. 16, al.1). Elle octroie un droit à l'information dans les rapports des personnes handicapées à l'Etat, qui doit « communiquer sous une forme adaptée à leurs besoins et à leurs capacités ».