

Intervention de Mme Hélène Mc Mahon, responsable DCFE-Organisme de formation

«

Le comité d'organisation du CREAL m'a confié la lourde tâche et en même temps le privilège de conclure cette journée régionale de formation.

Après les interventions et les ateliers de cette journée consacrés à « **Etre encadrants de travailleurs handicapés en ESAT aujourd'hui** », il m'apparaissait intéressant de terminer par une réflexion sur la Valeur Travail et ainsi avoir l'occasion de poser avec vous des questions telles que ...

Pourquoi le travail peut-il être considéré comme une valeur en soi ?

La valeur Travail, est-ce une évidence qui s'impose à tout à chacun ?

En quoi le Travail peut-il constituer une valeur ?

Qu'est-ce qu'il génère de si singulier en dehors du service ou du produit escompté ?

Quelle particularité la valeur Travail revêt-elle en ESAT ?

Est-ce différent de ce qui se joue en milieu ordinaire ?

A partir de ces quelques questions, je vous propose de nous interroger en cette fin d'après-midi sur **la Valeur Travail dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap**.

En premier lieu, notons que si nous admettons que le Travail est une Valeur en soi alors, comme pour toutes les valeurs, cette Valeur Travail nous conduira inévitablement à un consensus et tout aussi rapidement d'ailleurs à des divergences d'opinion.

Ainsi, une valeur, et c'est bien là le propre d'une valeur, se veut universelle puisqu'elle prétend, ou en tout cas se veut efficiente, quelque soit le contexte ou les acteurs concernés. Dès lors la valeur vise à accorder tout le monde sur une même évidence qui s'imposerait à chacun. Il s'agit par exemple du consensus selon lequel il n'est pas bon de mentir, il n'est pas bon de voler ou encore de faire acte de violence.

Qui pourrait se risquer à affirmer, par exemple, que mentir est une bonne chose, une action noble et juste ?

Pour autant, parce qu'une valeur donne toujours lieu à une appropriation personnelle ou une interprétation individuelle, elle suscite également des différences dans la traduction qu'elle peut prendre. Ainsi, et malgré son caractère universel, la valeur Vérité

se verra, par exemple, relativisée par l'affirmation communément partagée selon laquelle toute vérité n'est pas bonne à dire.

Par exemple, n'avez-vous jamais affirmé à quelqu'un qui vous dérange réellement en arrivant à l'improviste : « non, non, tu ne me déranges pas » voire de rajouter « au contraire » ?

Egalement, la valeur selon laquelle la violence est à bannir sera grandement fragilisée par le droit lui-même qui admet qu'il puisse y avoir des violences légitimes (dans un contexte précis tel qu'une guerre ou encore un cas de légitime défense).

Ceci pourrait se décliner pour toutes les valeurs qui se veulent pourtant universelles et immuables.

Et la valeur Travail n'est pas exempte de ce balancier qui oscille entre Universalité et Relativité, voire même entre Universalité et Subjectivité.

Ainsi, si nous affirmons que le travail est une valeur, c'est-à-dire que le travail est source de bienfaits et qu'il est valeureux parce que source de réalisation personnelle, ou encore quand nous affirmons que le travail est une valeur car il est source de liberté économique et donc de liberté individuelle, nous pouvons, dans un même, et avec la même conviction d'ailleurs, affirmer que le travail n'en est pas moins contraignant par son caractère obligatoire, voire impérieux, qui s'impose à tout à chacun.

En dehors d'une certaine interprétation qui verrait dans le labeur la valeur même du travail, il s'agit bien là d'un paradoxe. Paradoxe qui pourrait s'exprimer aisément à travers les quelques questions suivantes :

- comment valoriser, pourquoi rechercher ou encore pourquoi s'imposer quelque chose qui nécessite tant d'efforts, voire quelques souffrances ?

A ces questions, une hypothèse parmi d'autres peut être avancée : le travail serait entendu comme une valeur dès lors qu'il permet de procurer, pour la personne qui travaille, plus de bénéfices directs ou indirects que de contraintes ou d'astreintes.

Concrètement, une personne peut accepter les contraintes inhérentes à une mission qui lui est confiée parce que le bénéfice sera pour cette personne d'ordre financier, pour d'autres se situera au niveau d'une certaine forme de reconnaissance sociale.

Nous voyons qu'un équilibre s'opère ainsi entre le bénéfice et la contrainte du travail.

Cet équilibre est toujours subjectif puisque, selon certains, seront tenus pour bénéfiques ceux que d'autres tiendront pour contraintes.

S'il est propre à chaque personne, nos organisations de travail s'intéresse, a minima en tout cas, à ce jeu d'équilibre pour pouvoir justement proposer une adéquation entre la personne et le poste occupé et au final, permettre à cette personne de s'investir dans son travail.

D'ailleurs les entretiens professionnels annuels ¹ dont certains d'entre vous ont déjà pu bénéficier participent bien de cette réflexion. Cet entretien se veut être effectivement un espace d'échanges et de concertation pour élaborer notre projet professionnel à partir de nos souhaits d'évolution, de nos aptitudes ou aspirations. Il s'agit bien là d'une réflexion, explicite ou implicite, sur la valeur travail, sur le rapport que l'on entretient avec son métier, sa profession ou encore sur ce que l'on souhaite y investir.

Pour les personnes en situation de handicap exerçant en ESAT, signalons l'intérêt majeur d'un support intéressant puisqu'il permet de réfléchir avec l'usager sur la valeur travail, sur sa valeur travail : c'est le contrat de soutien et d'aide. Ce contrat peut être investi, animé de manière à susciter un échange sur, la encore, le projet professionnel de l'usager, d'échanger de ses aspirations et de ses souhaits.

D'autres espaces et supports permettent de travailler, de manière conjointe, cette valeur Travail, le but étant de définir l'environnement de travail optimal (et non pas idéal) pour les personnes qui y exercent.

Dès lors, et quand certaines conditions sont réunies, bon nombre d'acteurs s'accordent sur le fait que, en ESAT comme ailleurs, le travail constitue une des sphères les plus normalisantes de la société postmoderne (avec bien sûr la sphère sociale et la sphère marchande).

Par Sphère normalisante, nous entendons depuis les travaux réalisés dans le cadre de la loi de lutte contre les exclusions (1998), les espaces publics et privés qui concourent à une inscription active de toute personne à la société ordinaire.

Alors, en quoi le travail participe t-il de l'inscription active de l'usager à la citoyenneté ?

Et bien, le travail rend favorable cette inscription car, en premier lieu, il permet à la personne d'acquérir une autonomie a priori suffisante pour couvrir ses besoins, accéder

¹ instaurés par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

à un niveau de consommation propre à lui permettre de jouir de biens ou de services tels que la santé, l'éducation, la justice ou encore les loisirs.

Egalement, le travail constitue un important vecteur de citoyenneté car il permet de créer, de développer du lien et une certaine reconnaissance sociale.

Vecteur de lien social parce que, comme tout le monde sait, c'est à la pause déjeuner ou devant la machine à café que des relations se tissent, voire qu'une partie du travail se réalise (c'est ce que d'ailleurs d'autres nommeront l'ajustement entre collègues ou l'intérêt des temps informels).

Vecteur de lien social aussi parce que le contact avec le client, le bénéficiaire, les collègues permet de s'inscrire dans des relations sociales, voire de créer des relations privilégiés.

Le travail est aussi vecteur de reconnaissance sociale car il participe de la construction identitaire qui permet à tout à chacun d'être et d'être reconnu. Ne parle-t-on pas d'ailleurs d'identité professionnelle, d'identité au travail ?

Certains d'entre nous ont d'ailleurs pu vivre l'impasse dans laquelle la perte ou l'interruption d'un emploi, même volontaire, pouvait occasionner pour elle : perte de sens, perte de repères, voire perte de crédibilité ou de légitimité.

Nous voyons bien là que les contraintes que le travail impose participe d'une certaine structuration, peut-être pas du Soi, mais en tout cas, participe d'une structuration du temps, de notre temps.

Enfin, le travail peut donner naissance au sentiment d'utilité. Par le plaisir du bel ouvrage, par le sentiment de participer à une communauté, la personne peut se sentir être au service d'une communauté, au service d'une finalité noble, louable. Etre au service est ici entendu dans son acceptation la plus noble.

D'ailleurs, quand ce sentiment d'utilité est mis à mal, il est bien difficile de maintenir sa motivation au travail. Et des questions telles que « à quoi ça sert ? », « pourquoi finalement faire ce travail ? » sont, quand elles s'inscrivent dans le temps, difficiles à vivre pour quiconque.

Les ESAT ne font pas exception à ces quelques affirmations. Bien au contraire puisqu'il s'agit, en ESAT, et c'est le propre de ces établissements, de permettre à des personnes qui pourraient être empêchées, par la situation de handicap ou si elles ne disposaient pas d'un accompagnement ou d'un environnement adapté, d'accéder aux bénéfices mêmes du travail tels que nous venons de le voir.

Alors la particularité pour ces établissements ou ces services est de mettre en œuvre les supports et espaces ordinaires d'un environnement professionnel qui participe de la réflexion sur ces équilibres et ce bien sûr, en tenant en compte la spécificité des personnes accueillies.

Rappelons que ces supports et espaces sont ceux qui permettent de questionner :

La qualité

- des conditions de travail
- des relations interpersonnelles

L'adéquation entre

- Les compétences de l'utilisateur et le poste occupé
- Le niveau de responsabilité et la rémunération

La considération portée

- Aux aspirations de la personne
- A ses idées, ses opinions

Ceci est vrai en milieu ordinaire comme en ESAT.

Alors, et dans le respect des orientations institutionnelles (le Projet d'établissement ou de service par exemple), les encadrants (MA et ETS) conduisent cette réflexion et les actions qui en découlent.

Et les évolutions actuelles n'ont de cesse de rappeler depuis quelques temps la nécessité pour les ESAT d'investir et de développer ces espaces. En effet, la population nouvellement accueillie exprime notamment de nouvelles attentes en termes de professionnalisation et de diversité de métiers – ce qui nécessite de prendre en compte un projet professionnel, de plus en plus précis, et pas seulement la seule question du handicap.

L'encadrant en ESAT a ici un rôle fondamental à jouer dans :

- La recherche de supports et d'espaces d'échanges adaptés
Et dans
- La mise en œuvre et l'animation de ces supports et espaces

Pour que l'utilisateur accède aux bénéfices directs ou indirects du travail, et pour que cette même personne puisse donner un sens, du sens au travail.

Là encore, les évolutions actuelles démontrent si besoin était la capacité de ces établissements à se professionnaliser et à enrichir encore et toujours leurs pratiques.

Par exemple, nous pouvons voir ici et ailleurs l'émergence de nouveaux supports comme l'accompagnement à l'élaboration de projets professionnels ou encore les portes-feuilles compétences construits avec les usagers.

Notons aussi le développement de nouveaux partenariats avec des centres de formation du milieu ordinaire qui visent à adapter des dispositifs de formation pour une reconnaissance des compétences de l'utilisateur (la VAE par exemple).

En conclusion, il m'apparaît important de noter que si encadrer des équipes de travailleurs en situation de handicap nécessitent bien toutes ces réflexions sur et autour de la valeur Travail pour l'utilisateur, il en existe une autre sur laquelle nous allons terminer. Il s'agit de :

- La Valeur Travail de l'encadrant

C'est une valeur qui a toute son importance car le métier d'encadrant a ceci de singulier qu'il combine trois cœurs métiers :

- Le cœur métier Educatif
- Le cœur métier Encadrement, Animation d'équipe
- Le cœur métier Technique

Dès lors, il pourrait être intéressant de se poser différentes questions, questions auxquelles je vous convie :

- Comment l'encadrant concilie t-il ses trois cœurs Métier (le Technique, l'Encadrement d'équipe et l'Educatif) ?
- Comment l'encadrant s'accommode t-il et jusqu'où peut-il s'accommoder des différences, souvent complémentaires mais aussi parfois contradictoires, qu'il y a entre les trois cœurs métiers ?

(par exemple, sur l'exigence du travail bien fait, exigence qui peut se traduire différemment selon le cœur Métier Educatif, Technique ou d'Encadrement).

Une chose paraît certaine en cette fin de journée : c'est que poser la question de la Valeur Travail, pour chacun des acteurs de l'institution, et quelque soit d'ailleurs la forme que pourrait prendre ce questionnement, c'est penser

- un environnement **bienveillant**,
- et pour les **usagers**,
- et pour les **professionnels**.

En vous souhaitant bonne route dans votre parcours... »

Hélène Mc Mahon

Responsable DCFE

DCFE-Organisme de Formation

Maison de l'Ecopôle – BP 17 – 29460 DAOULAS
Tél. : 02-98-20-10-27 - Fax : 02-29-62-82-53
dcfe@club-internet.fr

*Organisme de formation enregistré sous le n° 53290770029
Organisme habilité à l'évaluation externe sous le n° H2009-11-207*