

Jean-Claude Berger

**Maîtres  
socio-professionnels  
et  
migrations**

« pour passer de l'antre à l'entre »



**Un maître socio-professionnel  
un travailleur immigré  
deux cultures?**

**« pour passer de l'antre à l'entre »**



Jean-Claude **BERGER**

**Un maître socio-professionnel  
un travailleur immigré  
deux cultures?**

**« pour passer de l'antre à l'entre »**

L'École d'études sociales et pédagogiques de Lausanne publie régulièrement des études et travaux réalisés par ses enseignants et chargés de cours, qui illustrent ses divers domaines d'activité, de recherche et d'enseignement, à l'intention de ses anciens étudiants, de l'ensemble des professionnels de l'action sociale et des milieux intéressés.

*Le comité d'édition* : Pierre Avanzino,  
Claude Pahud, Simone Pavillard,  
Paola Richard-De Paolis.

*Responsable de la diffusion* : Jean Fiaux

Diffusion auprès des libraires  
Albert le Grand Diffusion S.A., Av de Beaumont 24, 1700 Fribourg

© 1995 **Éditions EESP**, case postale 70, CH -1000 Lausanne 24

Tous droits réservés. Reproduction interdite

Imprimé en Suisse

ISBN 2-88284-021-3

---

# L'ÉCOLE D'ÉTUDES SOCIALES ET PÉDAGOGIQUES (EESP)

---

L'École d'études sociales et pédagogiques de Lausanne prépare à plusieurs professions sociales. Elle compte aujourd'hui cinq sections :

- Le Centre de formation d'éducateurs spécialisés,
- L'École d'éducateurs et d'éducatrices de la petite enfance,
- L'École d'ergothérapie,
- L'École de service social et d'animation,
- La Formation des maîtres socio-professionnels.

Elle propose des cycles réguliers de formation à plein temps et en emploi (environ 400 étudiants), ainsi que des cours spéciaux de directeurs et directrices de lieux d'accueil pour jeunes enfants, de praticiens formateurs et de superviseurs.

L'École d'études sociales et pédagogiques de Lausanne a été créée le 19 novembre 1964 par la fusion de l'École d'assistantes sociales et d'éducatrices (1952) et du Centre de formation d'éducateurs pour l'enfance et l'adolescence inadaptées (1953).

Établissement de formation professionnelle supérieure, membre de la Conférence suisse des Écoles supérieures d'éducateurs spécialisés (CSEES), de la Conférence suisse des Écoles supérieures de Service social (CSESS), du Comité suisse des Écoles d'ergothérapie (CSEET), de la Coordination des Écoles supérieures suisses d'animation socio-culturelle (CESASC), la Fondation *École d'études sociales et pédagogiques - Lausanne* est reconnue et subventionnée par la Confédération suisse et les Cantons de Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Tessin, Valais et Vaud.





# Sommaire

<b>Avant-propos</b> .....	13
<b>Introduction</b> .....	17
Migration : quel équilibre? .....	17
Ma position dans le contexte de recherche .....	21
Deux univers pour une co-évolution .....	22
La méthodologie .....	25
L'observation : bénéfiques et risques .....	26
L'interview .....	27
L'échantillonnage pluriculturel et pluridisciplinaire .....	28
<b>Chapitre 1 Un peu de politique sociale</b> .....	29
1.1 La valeur du travail .....	29
1.2 La politique d'intégration des étrangers .....	32
Trois buts politiques à l'égard des étrangers .....	34
Le modèle des trois cercles .....	35
Les autorisations de travail .....	36
1.3 L'assurance-invalidité (AI) .....	39
Les conditions ouvrant le droit à la rente AI pour les étrangers .....	41
1.4 L'Office de réadaptation professionnelle .....	43
1.5 Réussites et échecs de la réinsertion professionnelle .....	44
<b>Chapitre 2 Les institutions, quelques points de repères</b> .....	47
2.1 Le centre de formation et de réadaptation professionnelles .....	49
Le but du CFRP .....	50
Le concept de formation .....	51
Observations et réflexions .....	52

2.2	Le centre APIZI .....	56
	Le but de l'institution .....	57
	Le concept industriel .....	57
	Observations et réflexions .....	58
<b>Chapitre 3 Les acteurs .....</b>		<b>61</b>
3.1	Le MSP .....	61
	Les débuts de la formation .....	62
	Le champ professionnel actuel du MSP .....	63
	Le profil du MSP .....	64
	La culture ouvrière .....	66
3.2	Le TIH .....	67
	La sinistrose .....	69
	La douleur .....	72
	La loyauté .....	75
	L'identité culturelle .....	77
<b>Chapitre 4 Le choix des différents acteurs .....</b>		<b>79</b>
4.1	Les MSP .....	79
4.2	Les TIH .....	81
4.3	Les directions .....	83
4.4	Les travailleurs sociaux .....	84
<b>Chapitre 5 Champ référentiel, analyse et construction de l'objet ..</b>		<b>85</b>
Introduction aux concepts .....		85
5.1	Stigmate .....	87
	Le retournement du stigmate .....	92
5.2	Carrière .....	93
5.3	Antre .....	97
5.4	Entre .....	100
<b>Chapitre 6 Analyse statique .....</b>		<b>105</b>
6.1	L'antre du MSP .....	105
	L'antre professionnel .....	105
	L'antre social .....	110
6.2	L'antre du TIH .....	113
	L'antre du pays d'accueil .....	113
	L'antre du pays d'origine .....	114

<b>Chapitre 7 Analyse dynamique</b> .....	117
7.1 Le phénomène de migration .....	117
7.2 Un regard posé sur la culture .....	118
7.3 L'entre .....	121
Entre deux cultures .....	121
Entre deux langues .....	124
Entre congruence interne et congruence externe .....	127
Entre deux temps .....	130
Entre deux espaces (temps et lieux) .....	132
Entre le sentiment d'appartenance et celui d'être séparé .....	135
Entre estime et mésestime de soi .....	137
Entre réussite et échec .....	139
Entre l'argent maudit et désiré .....	142
Entre le temps séquentiel et additionnel .....	144
7.4 Les vertus des entres cumulés .....	145
<b>Chapitre 8 Les stigmates caractéristiques...</b> .....	147
8.1 ... du MSP .....	147
8.2 ... du TIH .....	150
<b>Chapitre 9 Les constructions de carrière...</b> .....	153
9.1 ... du MSP .....	153
9.2 ... du TIH .....	155
9.3 L'espace commun .....	158
<b>Chapitre 10 Conclusion</b> .....	161
10.1 Le projet professionnel .....	161
10.2 Quelle pédagogie dans une relation MSP-TIH? .....	164
10.3 Que peut offrir la formation de MSP? .....	167
La connaissance de soi permettant d'établir des repères .....	167
Les mécanismes de défense .....	169
10.4 Que peut offrir l'institution? .....	172
10.5 Retour sur l'entre .....	173
10.6 Mes critiques de la démarche effectuée .....	174
<b>Bibliographie</b> .....	175
<b>Postface</b> .....	183



## Avant-propos

L'interculturel fait recette aujourd'hui. Il n'est pas une revue, un colloque, une session de formation continue qui ne fasse sienne cette préoccupation. Sur les décombres de la société durkheimienne, forte de son unité et de son unicité, se répand la représentation d'une société éclatée, écartelée entre des régions morales et des univers culturels distincts. La question de la cohérence normative de cette nouvelle forme de vivre-ensemble point alors. Par delà les options idéologiques et les positions politiques fort divergentes qu'alimente ce constat de pluri-culturalité, il faut retenir la fonction d'affichage que remplit cette interrogation sur l'altérité culturelle et sociale au sein de nos sociétés. D'affichage plus que d'analyse d'ailleurs, car c'est bien au plan des principes et non à celui des modalités que s'engagent les débats. Or ne sont-ce pas les conditions de possibilité et de réalisation de ce qui se présente comme un mouvement global de l'histoire de nos sociétés qu'il convient d'examiner? Plutôt que de gloser *ex cathedra* sur la co-existence sociale de populations culturellement étrangères les unes aux autres ou bien que de deviser *in globo* des mérites et des risques du métissage socio-culturel, n'est-il pas au moins aussi important et urgent, si ce n'est plus, de considérer *in media res* les procédures par lesquelles cette interculturalité se joue dans les rapports concrets entre les individus?

C'est en tout cas le pari qu'a tenté de réaliser Jean-Claude Berger en s'engageant dans la recherche dont le présent ouvrage rend compte. Et il faut lui savoir gré, même si cette option lui a en partie été dictée par la trajectoire biographique qui a été la sienne et par la situation professionnelle dans laquelle il était inscrit, d'avoir choisi d'étudier cette confrontation culturelle dans un espace relégué de l'univers social. Alors que nombre de travaux consacrés aujourd'hui aux rapports interculturels se consacrent à l'examen des conditions et des difficultés d'intégration de communautés étrangères, qui des Kurdes, qui des Kosovars, qui des Vietnamiens... Jean-

Claude Berger a choisi de prendre les chemins de traverse en portant son intérêt sur une situation d'interculturalité *a priori* biaisée, celle des travailleurs immigrés handicapés, souvent à la suite d'un problème de santé lié au travail antérieurement effectué, dans leur relation avec des maîtres socio-professionnels en charge de les aider à se réinsérer professionnellement. Situation doublement biaisée d'ailleurs puisque structurellement inégalitaire d'une part, et relationnellement paradoxale, de l'autre.

Le mérite de cette analyse est inscrit dans cette dernière dimension de la situation, i. e. dans la mise en vue de ce qui s'apparente à une forme de *double-bind* de la tâche des maîtres socio-professionnels auprès des travailleurs immigrés handicapés. Ils sont en effet dans une configuration d'intervention qui présente d'emblée tous les symptômes de la contre-productivité : ils ne maîtrisent ni la langue, ni les références des personnes avec lesquelles ils vont devoir construire de concert un projet réaliste (comment le pourraient-ils d'ailleurs puisque rien dans leur trajectoire professionnelle antérieure ni dans leur formation ne les préparait à cela?); ils ont pour mission de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles et de leur faire faire de nouveaux apprentissages en vue d'une réinsertion dans l'économie de marché... dont il est patent qu'elle ne peut intégrer la majorité de ces travailleurs en reconversion (dont elle n'a pas besoin pour son expansion diraient même certains). Dès lors, ces maîtres socio-professionnels, issus du milieu industriel pour la plupart et fortement imprégnés d'une culture ouvrière reposant sur le travail, sont en quelque sorte mis en demeure de devoir changer de registre et privilégier un autre levier pour leur intervention, i. e. se servir de l'apprentissage professionnel pour asseoir un accompagnement social. Ce que justement ne sont pas à même de comprendre les travailleurs immigrés handicapés porteurs d'autres attentes.

Cet exemple de décalage socio-culturel, parmi d'autres dont recèle ce livre, nous introduit clairement au raisonnement de fond qui supporte l'analyse. Ce qui aurait pu être une source et une justification d'incommunicabilité entre acteurs symboliquement et culturellement distincts et de repli sur son quant à soi, fort de ses certitudes et des errements de l'autre, est une occasion d'ouverture à celui-ci en raison même de la fragilisation de sa situation, mais aussi de celle de l'autre, que chaque catégorie d'acteurs perçoit. C'est en ce sens qu'il faut entendre le jeu de mots, peut-être un peu forcé, qui est au frontispice de cet ouvrage, le passage de l'« antre » à l'« entre ». Quand l'insécurité de la tanière devient une opportunité de richesse par la découverte qu'elle permet (ou qu'elle contraint). Quand le bris des certitudes convie à l'investissement d'un espace intermédiaire de rencontre. Quand l'inconfort de la situation invite à la construction commune d'un entre-deux qui s'apparente fort au « Passage du Nord-Ouest » reliant des univers culturels les uns aux autres. Bien sûr tout n'est pas

aussi édénique et Jean-Claude Berger se garde bien de tomber dans un optimisme béat après avoir trouvé la pierre philosophale de l'« entre ». De meurent encore la force des stigmates, les stratégies de déviation, les logiques de repli... tout un ensemble de comportements d'évitement dont l'auteur cherche à rendre de compte et qu'il s'efforce de saisir dans une modélisation d'ensemble des relations d'interculturalité entre maîtres socio-professionnels et travailleurs immigrés handicapés.

Mais plutôt que d'en trop dévoiler le contenu, il convient de souligner la dernière dimension de ce travail, celle du prolongement de l'analyse dans les arcanes des applications pratiques. Ce travail se clôt en effet par une mise en relation de la réflexion engagée avec la dimension pédagogique qui structure actuellement l'activité professionnelle de l'auteur et invite le lecteur, enseignant, étudiant, travailleur social ou simple quidam, à apprécier les implications de la mise en avant de ce mouvement de balancement entre « antre » et « entre » dans la formation de la compétence professionnelle de l'intervenant social et, peut-être plus largement, du citoyen.

Prof. Marc-Henry Soulet  
Chaire de Travail Social  
Université de Fribourg





## Introduction

### Migration : quel équilibre?

« La peur du grand débarquement », « Nombre record d'étrangers en Suisse », « Une affluence record, la Suisse attire les foules », « Population étrangère : l'année de tous les records ». Tels ont été les gros titres de la presse quotidienne de janvier 1990 à janvier 1992 dans notre pays. Le phénomène de la migration frappe à nos portes, les demandes d'asile atteignent des taux records. Si la Suisse garde une réputation de terre d'asile, si on lui a attribué longtemps une tradition humanitaire, son image s'est quelque peu ternie au cours de ces dernières années. Le phénomène de la migration a révélé chez certains de nos concitoyens un sentiment xénophobe.

Voici quelques événements majeurs<sup>1</sup> qui ont ponctué cette période :

- « Asile à Genève : la barque coule » . La tension monte. Des Genevois d'une trentaine d'années ont attaqué un centre de requérants d'asile à la sarbacane, des Q-tips coupés en deux, dans le creux desquels on avait glissé des épingles. Il n'y a pas eu d'œil crevé, le pire a été évité.

Le pire, malheureusement, ne peut pas être chaque fois évité :

- « Près de 70 attentats contre des centres de requérants de 1988 à 1991 »<sup>2</sup> ont eu lieu, alors que le bilan quant à l'efficacité de la police et de la justice est peu glorieux. Il y a eu plusieurs fois mort d'homme...

Peter Arbenz, délégué aux réfugiés de 1986 à 1993, déclare :

« J'ai souvent dit qu'on ne pouvait pas fixer un nombre de requérants au-delà duquel la barque serait pleine. Il y a plusieurs critères d'évaluation :

- 
1. Xavier PELLEGRINI, « La barque coule », *L'Hebdo* (38), septembre 1989, pp. 18-19.
  2. Pascal-Arthur GONET, « Une répression encore timide », *L'Hebdo* (12), mars 1992, pp. 17-18.

l'effectif des étrangers en Suisse, le nombre de cas en suspens, la capacité d'hébergement dans les cantons et les communes. Ce qui est décisif au fond, c'est la volonté d'accueil des Suisses. J'ai l'impression que nous sommes arrivés au stade où la population trouve le poids trop lourd » .

- « L'armée en renfort : le Conseil Fédéral songe sérieusement à envoyer des soldats à la frontière. Mission : refouler les réfugiés »<sup>2</sup> (36 000 requérants en 1990, soit 50 % de plus qu'en 1989). Effectivement, des fantassins schaffhousois ont fait un premier test, avec le feu vert du Conseil Fédéral, pour prêter main forte aux douaniers et repousser l'assaut des candidats à l'asile qui entrent illégalement en Suisse. Cette « manœuvre » fait suite à une suggestion des Démocrates suisses.

À propos, voici ce qu'a écrit Mme Lonny Flückiger, vice-présidente des Démocrates suisses, ex-Action Nationale, dans la presse, à la suite d'une manifestation antiraciste du 17 janvier 1992 à Lausanne :

« Trop c'est trop. (...) Ces anti-suisses et immigrés réclament la tolérance à leur égard, alors qu'ils ne la pratiquent pas envers ceux dont ils sont les hôtes.

Il est incompréhensible et scandaleux de la part des politiciens de défendre avant tout les étrangers sans chercher d'abord le dialogue avec leurs compatriotes et essayer de les comprendre au sujet de leur mécontentement et de leur indignation en général. Parmi ces intrus étrangers nombreux sont ceux qui ne respectent pas notre peuple, sont insolents et sans scrupules. (...)

Comment réagiraient ces immigrés si on envahissait leur pays pour en profiter, comme il le font chez nous. Nous avons d'innombrables trafiquants de drogue parmi les demandeurs d'asile. (...) Trop nombreuses sont les violences de la part d'étrangers envers les citoyens suisses ainsi que contre des personnes âgées. (...) Très souvent ces gens téléphonent pour des dizaines de milliers de francs qu'ils ne paient pas et cela par tricherie. Les PTT perdent ainsi cinq millions de francs par année. Tout cela est accepté par nos élus, qui sont incapables de s'insurger et protester contre cette criminalité. Dépenser près d'un milliard de francs par an en assistance pour accepter environ 4 % de réfugiés est aberrant, ainsi que de voir les hommes et femmes politiques manifester dans les rues en faveur des étrangers devient insupportable en pensant qu'il y a près d'un demi-million de personnes pauvres en Suisse. (...)

Il existe une énorme injustice envers les citoyens suisses de la part du Gouvernement, qui fait tout pour les réfugiés ainsi que pour les étrangers en général. (...) L'envahissement de notre pays par des étrangers nous fait perdre notre dignité et notre identité. Quand y aura-t-il "unanimité fraternelle" pour les citoyens suisses contre tout acte de violence ou forme de racisme à l'égard des Suisses? »

- 
1. Alain MAILLARD, « Les dernières cartouches d'Arbenz », *L'Hebdo* (52), décembre 1990, pp. 18-19.
  2. André CRETENAND, « L'armée en renfort », *L'Hebdo* (7), février 1991, p. 17.
  3. Lonny FLUCKIGER, « Trop c'est trop », *L'Express*, 24.2.1992, p. 38.

Cette petite introduction est bien révélatrice d'une crise qui frappe notre pays, et égratigne notre légendaire tradition humanitaire et d'accueil. Mais n'oublions pas, tout de même, de relever au passage quelques points positifs :

- En mai 1990, pour la première fois, la communauté étrangère lausannoise a élu elle-même ses représentants de la Chambre consultative des immigrés. Onze nationalités sont représentées pour treize sièges. « Cette élection est une première étape qui pourrait conduire au droit de vote des étrangers aux niveaux communal et cantonal », relève l'ancienne présidente de la Chambre consultative, Danielle Forster<sup>1</sup>.
- « Vote des étrangers : Un petit oui du Parlement bernois »<sup>2</sup>. En juin 1992, le Parlement bernois a enfin décidé d'accorder aux communes la possibilité de donner le droit de vote aux étrangers résidant en Suisse de longue date. Il y eut 81 oppositions (radicaux et démocrates du centre) contre 81 oui (socialistes, écologistes et une partie des démocrates-chrétiens). C'est la voix d'Eva-Maria Zbinden, présidente du Grand Conseil, qui a fait pencher la balance du côté des oui. Le « minimum acceptable », selon Hans Hirter, politologue ; mais les étrangers devront séjourner au moins dix ans en Suisse dont trois ans dans le canton de Berne pour obtenir cet insigne d'honneur. Et encore, les communes restent libres de leur accorder ou non ce droit de vote!

Si effectivement la population étrangère a beaucoup progressé ces dernières années, comme le montre le graphique suivante, il n'en demeure pas moins que, selon la catégorie sociale dans laquelle les Suisses se situent, ils ne savent souvent pas bien différencier les étrangers, ni dans leur origine, ni dans leur statut, ni dans leurs compétences professionnelles.

Nous savons que, dans les écoles, la tâche des enseignants a quelque peu changé, la population s'étant très largement modifiée durant les trente dernières années d'immigration massive.

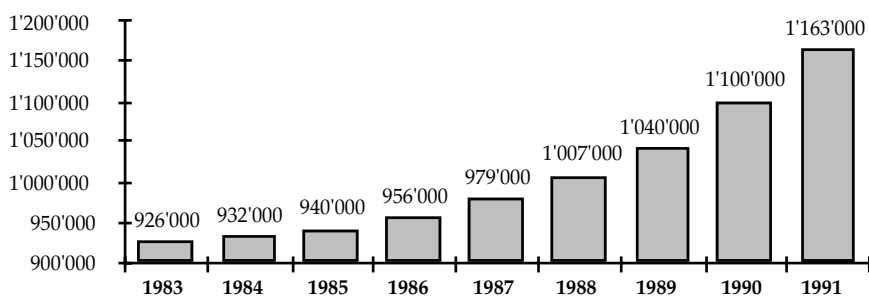
« Les Italiens ont préparé le terrain aux Espagnols, suivis des Portugais, puis à des immigrés de provenances non latines, Yougoslaves, Polonais, Roumains, puis extra-européennes, Turcs, Iraniens, Afghans, Indochinois, Sri Lankais, Éthiopiens, Angolais, etc. » .

Ces articles que j'ai soigneusement inventoriés et dépouillés, faisant écho à une certaine opinion, font apparaître un mal-être vis-à-vis de tout ce qui est étranger. Bien que le racisme ou l'intolérance ne soit pas le thème

1. Francesca ARGIROFFO, « Les immigrés donnent de la voix », *L'Hebdo* (21), mai 1990, p. 20.
2. Francesca ARGIROFFO, « Un petit oui du Parlement bernois », *L'Hebdo* (27), juillet 1992, pp. 20-21.
3. Pierre-André KROL, « L'intégration de toutes les couleurs », *L'Hebdo* (34), août 1991, pp. 42-45.

à traiter dans ce travail, nous tirons de ce contexte particulier un certain nombre d'informations concernant les travailleurs immigrés.

« Il est indéniable que les travailleurs étrangers ont souvent à effectuer les travaux les plus dangereux et sont les plus exposés aux risques d'accidents » .



Les immigrés travaillent en général dans des conditions pénibles, souvent comme manœuvres dans le bâtiment puis, suite à une maladie ou un accident, ils doivent ou faire la preuve qu'ils sont bien handicapés, ou se construire une nouvelle identité professionnelle. Pour ce faire, ils vont dans des institutions où ils sont pris en charge par des maîtres socio-professionnels (MSP) en vue d'une évaluation, d'une réadaptation professionnelle ou pour travailler en atelier de production « protégé ». Ce sont ces personnes que nous nommerons : travailleurs immigrés handicapés (TIH).

1. Jean MEYER, *Le statut des travailleurs immigrés dans la sécurité sociale suisse*, Bâle : Helbing & Lichtenhahn, 1990, p. 121.
2. Le terme de « travailleur » est utilisé dans l'esprit de la valorisation des rôles sociaux (VRS). « Il s'agit donc de permettre à chacun d'utiliser des moyens culturellement valorisés pour établir, développer ou maintenir autant que possible des expériences, des comportements, des apparences, des perceptions et des rôles sociaux qui soient valorisés sur le plan culturel ». Cf. : Wolf WOLFENBERGER. *La valorisation des rôles sociaux*. Genève : Deux Continents, 1991.
3. Le terme de « immigré » est utilisé pour toute personne qui, pour une raison ou pour une autre, a pris la décision de quitter son pays pour venir vivre en Suisse, sans que l'on tienne compte de son statut (réfugié politique, saisonnier, etc.) ni du nombre d'années de résidence en Suisse.
4. Le terme de « handicapé » est utilisé dans le sens de personne handicapée dans son rôle social de travailleur.

## Ma position dans le contexte de recherche

N'étant plus en contact direct avec des personnes handicapées, j'ai jugé pertinent d'aller sur le terrain, c'est-à-dire dans les institutions, pour évaluer la situation des maîtres socio-professionnels en relation avec les immigrés, en discerner les difficultés, et tenter de découvrir quel serait le rôle de l'école, en particulier de la formation, pour améliorer le rapport entre les MSP et les personnes immigrées.

À l'époque où j'exerçais la profession de MSP dans un atelier intégré à une entreprise, je recevais parfois des mandats de l'ORP (office de réadaptation professionnelle) pour évaluer les capacités résiduelles de travail d'une personne, le plus souvent étrangère, et pour tenter de la remettre au travail.

J'étais alors partagé entre deux sentiments : le premier était un sentiment de fierté, car j'étais inscrit dans une démarche qui me sortait de mon travail ordinaire, à savoir régler les machines, placer les personnes à la production et être à l'écoute de leurs problèmes. Cette démarche comportait un enjeu important pour la personne évaluée ; en effet, il m'appartenait pour une bonne part, me semblait-il, de lui permettre soit de se remettre au travail, soit d'être mise au bénéfice d'une rente AI (assurance-invalidité). Par la même occasion, ce mandat m'offrait la possibilité de connaître une autre culture, un autre mode de vie, un autre pays par l'intermédiaire de la personne étrangère. L'évaluation en question exigeait un travail minutieux d'observation et de communication, où chaque minute pouvait révéler quelque indice. Puis, ces informations additionnées devaient, au bout d'un certain temps, m'aider à répondre à quelques questions telles que : en quoi la personne était-elle handicapée dans son rôle social de travailleur ? à quel degré ? simulait-elle une diminution de capacité de travail ? pourrait-elle reprendre goût au travail en stimulant celle-ci ? quelle était la limite de certains travaux que je pouvais lui demander d'exécuter ? Ce mandat était passionnant, car il m'obligeait à être hyper-réceptif à chaque signal.

L'autre sentiment que j'éprouvais était un malaise, un sentiment d'inconfort de ne pas pouvoir communiquer correctement avec elle, en risquant de renforcer son image de personne « invalide » et d'aller ainsi au devant d'un échec irrémédiable. Je savais aussi que, statistiquement, seules quelques personnes se remettaient véritablement au travail après ce genre de parcours. Les autres recevaient soit une rente AI, soit restaient

1. Invalide : étymologie du latin *validus* : fort, robuste, de même racine que *valere* : valoir. Et *in* : préfixe qui a une signification négative et qui dérive du latin *in*, même sens. Grec :  $\alpha\nu$ ,  $\alpha$  privatif. Cf. Emile LITTRÉ. *Dictionnaire de la langue française*, Paris : Gallimard et Hachette, rééd. 1958.

dans l'atelier occupationnel, soit encore elles disparaissaient de mon existence sans que je connaisse la décision de l'AI concernant leur avenir. Autrement dit, la démarche d'évaluation que j'avais entreprise pour elles restait stérile pour moi. Mon malaise aboutissait à une frustration.

Nous pouvons fort bien imaginer que la personne étrangère se trouvait également entre deux sentiments opposés : d'une part, l'envie de me faire plaisir et d'être en bons termes avec moi, car notre relation était généralement très chaleureuse et très agréable, et d'autre part la volonté de faire reconnaître son handicap, ce qui entraînait pour moi un sentiment d'échec.

Cette expérience évoque pour moi l'image des aimants qui, à la fois, s'attirent par leurs pôles opposés, et se rejettent par leurs pôles identiques. J'étais très attiré par la prise en charge des personnes étrangères, et en même temps je devais garder une certaine distance entre elles et moi pour que mon évaluation reste objective, et c'est cet effet d'attraction et de rejet qui a caractérisé notre collaboration.

## Deux univers pour une co-évolution

Un certain nombre d'indices laissent entendre que ce sentiment de gêne n'était pas un cas isolé. C'est pourquoi l'objectif de ce travail est de faire une recherche pour comprendre comment les MSP et les TIH se construisent, quelle est l'influence de l'un sur l'autre, et d'imaginer en quoi la formation de MSP peut aider à la construction d'une relation plus adaptée pour répondre aux besoins de l'un et de l'autre.

C'est en particulier dans ma fonction de responsable de formation des MSP que j'ai rencontré des étudiants qui se trouvaient dans cette même situation, avec ce même conflit intérieur : ils portaient la responsabilité passionnante et angoissante de l'enjeu concernant l'avenir des personnes étrangères. Voici les préoccupations figurant dans les motifs du travail de mémoire de deux étudiants MSP :

— Travaillant depuis quatre ans comme MSP, j'ai souvent entendu dire que les mesures AI sont une source de gain pour l'institution qui les reçoit et que toutes les personnes reçues à l'atelier protégé n'avaient dès le départ aucune chance d'une réinsertion professionnelle. Cette affirmation m'a profondément touché, contrarié et interrogé au point que je désire, par ce mémoire, vérifier s'il existe une adéquation entre ce que demande l'ORAI [ORP] et ce que je fais dans mon atelier. Jean

1. Mesures : stages de réadaptation (dans le jargon utilisé par le milieu).
2. ORP : L'Office de réadaptation professionnelle est divisé en plusieurs offices régionaux, c'est pourquoi il est plus souvent connu sous le nom d'ORAI (Offices régionaux de l'assurance-invalidité).

— Dans la chaîne de la réinsertion professionnelle, nous ne constituons qu'un maillon, mais ce stage peut permettre de trouver une nouvelle motivation, de mettre en évidence certaines capacités ou difficultés. Ces stages peuvent déboucher sur des situations fort diverses : rente AI, orientation vers une nouvelle formation, réengagement dans l'industrie ou malheureusement le chômage. Ce qui m'a poussé à choisir ce sujet est l'importance de l'enjeu pour les stagiaires et le malaise que j'éprouve lorsque ça se termine par une situation peu favorable pour l'assuré.  
Rémy

Le premier ne peut concevoir de mettre en place un plan d'évaluation ou de formation pour une personne si cette évaluation est d'emblée vouée à l'échec et n'est utile qu'à être un apport financier pour l'institution. Son désir est plutôt d'aider la personne, par respect pour elle, à se remettre au travail, et de tout mettre en œuvre pour y parvenir. Il veut croire que son travail dans l'atelier n'est pas stérile. Le second saisit l'importance de l'enjeu qui se déroule pour la personne en stage dans son atelier, et se trouve limité face aux exigences de cet enjeu.

Dans les deux cas, le MSP craint un échec du TIH; il se l'approprie et ne sait pas comment s'en distancier. Par la suite, en lisant le mémoire terminé, je constate que le MSP y est parvenu en basant son travail sur une méthode lui permettant de faire une évaluation rationnelle. Il a procédé à un inventaire des postes de travail existants dans son atelier susceptibles de lui fournir des indications objectives sur les capacités et incapacités du TIH; puis, il a créé une grille d'évaluation afin de suivre précisément les progrès, les difficultés, les échecs, le rythme de production et le comportement du TIH. Il est devenu un « évaluateur technique » qui se réfugie dans une méthode, il se fige dans un antre « professionnel » afin d'éviter, faute de moyens, de faire face à son malaise. D'ailleurs, après quelques années, on observe que le MSP prend de l'assurance dans cet antre et ne ressent plus le besoin de s'appuyer sur une méthode rationnelle d'évaluation. Il l'abandonne, ne se basant plus que sur sa longue expérience... L'antre a fait son œuvre, le MSP est statique. Le TIH en est complice à son insu, et en est victime.

À partir de ce constat, il serait intéressant de mettre en relation l'univers du MSP avec celui du TIH. Je m'explique : il s'agirait de définir l'univers du MSP, en termes généraux, c'est-à-dire de définir les éléments obligatoires qui ont contribué à la construction de sa personnalité; ensuite de faire une démarche identique pour le TIH. Puis, en confrontant ces deux univers, d'en trouver les points communs qui permettraient au MSP et au TIH d'évoluer ensemble.

Dès lors, il devient tout à fait intéressant d'aborder sous un angle plus « scientifique » une des caractéristiques quotidiennes de bien des MSP, d'où la **question de départ** suivante :

**Existe-t-il entre l'univers du MSP et l'univers du TIH un phénomène d'interaction pouvant générer une relation constructive?**

La relation avec l'autre représente toujours un inconnu, plus ou moins menaçant. Mais au préalable, il s'agit de connaître son propre univers, de connaître le registre sur lequel on fonctionne. Bien des techniques ou thérapies existent à cet effet, cependant le MSP n'est pas spontanément ouvert à ce type de démarche. Il éprouve quelques difficultés à parler de lui, à se remettre en cause, car il appartient avant tout au monde du concret. En cours de formation, les vacataires qui animent les sessions sur la communication et l'entretien individuel apprécient le propos du MSP; en effet, il parle de problèmes concrets, de situations vécues, bien terre à terre. Cela tient au fait que la formation de MSP s'effectue uniquement en cours d'emploi et qu'ainsi le MSP possède déjà une expérience de vie « ouvrière » et un bagage professionnel très riche. Donc, pour commencer ce grand apprentissage qu'est la connaissance de soi, il doit d'abord briser en lui quelques tabous.

Tout cela nous amène à constater que l'univers du MSP est peu connu, d'ailleurs tout comme celui du TIH. Voici donc mon **hypothèse** de travail :

**Le MSP et le TIH sont chacun dans un univers comprenant deux pôles.  
C'est en exploitant ces antinomies  
que le MSP et le TIH peuvent co-évoluer.**

Dans cette hypothèse, c'est en premier lieu le MSP qui est impliqué. Le MSP doit connaître ou découvrir ses deux pôles (social et professionnel), mais également l'espace séparant les pôles et dans lequel il lui faut évoluer; il doit questionner ses valeurs, ses objectifs. Vivre dans un univers implique des situations de double contrainte : celle d'un pôle par rapport à l'autre pôle. Il existe des symptômes, des indicateurs que le MSP peut ignorer ou au contraire utiliser pour justifier une situation de refuge dans un des deux pôles, que nous appellerons alors « antres ». J'aimerais l'inviter à faire le relevé précis de ses antres pour apprendre à les identifier et à les connaître davantage; ainsi, il craindra moins les zones d'ombre inconnues ou non exploitées de l'espace de son univers, de son « entre deux antres ».



Connaître son propre univers ne suffit pas. Le MSP doit aussi se donner les moyens de connaître celui du TIH, les lois qui régissent son fonctionnement, ses valeurs, ses objectifs. Puis, de ces deux univers pourra naître une co-évolution, une co-construction. Pour reprendre l'image des aimants, c'est en acceptant la distance imposée par l'attraction ou le rejet des deux pôles que le MSP parviendra à transformer cette distance, non pas en une difficulté, mais bien en une opportunité de canaliser ses énergies pour créer une situation dynamique.

## La méthodologie

Le choix de retourner sur le terrain s'est très vite imposé. Plusieurs raisons l'ont motivé, dont voici les deux principales : Mon rôle de responsable de formation m'éloignant de la réalité quotidienne des institutions, je perds le contact avec le *fait social*<sup>1</sup> qui se modifie. La seconde raison réside dans le fait que ma position de responsable de formation me permet d'appréhender le terrain avec un certain recul, contrairement à mon expérience de maître socio-professionnel où, à l'époque, ma manière de comprendre et d'analyser la situation était, parfois, trop empreinte ou influencée par une implication affective.

La méthode (chemin que l'on se donne pour arriver à un résultat) qui me semblait la mieux appropriée pour répondre raisonnablement à mes attentes était donc de retourner sur le terrain de manière périodique, à raison d'une semaine par mois durant six mois. Il me fallait également trouver deux champs différents dans leurs structures comme dans leurs objectifs poursuivis. Mon choix s'est alors porté sur une institution de réadaptation professionnelle pour adultes qui ne comporte pas d'atelier de production au sens courant du terme, mais qui est principalement orientée vers un programme d'apprentissage de type « scolaire ». Pour donner de la perspective à cette étude, j'ai choisi une seconde institution, emménagée dans des nouveaux locaux récemment, qui est axée principalement sur la production et dont la démarche est d'offrir des postes de travail aux personnes handicapées. L'idée était de confronter, entre chaque institution, les

---

1. Le fait social est un terme défini par Durkheim en 1895, et se reconnaît à ce qu'il est extérieur aux individus. Durkheim le pense avant tout comme *collectif*, parce qu'il renvoie au groupe comme tel et ne relève ni de l'invention ni du bon vouloir des membres de la société. Le langage, les coutumes, les lois entre autres font partie de ce matériel social qui demeure extérieur à ses utilisateurs individuels. Mais le fait social est aussi *coercitif*, en raison de cette extériorité. Cf. François GRESLE et al., *Dictionnaire des sciences humaines*, Paris : Nathan, 1990.

motivations des MSP, leur parcours professionnel ainsi que leur perception et leur implication vis-à-vis des TIH.

J'ai voulu une méthode qualitative afin de bien centrer les objectifs de mon étude. Cela m'a amené presque automatiquement à l'observation *in situ* à partir de laquelle j'ai pu construire des réflexions, puis des grilles destinées aux interviews. Ces dernières devaient me permettre de réunir des informations, qui feraient l'objet d'analyse, concernant la construction de l'espace du MSP et du TIH.

### **L'observation : bénéfiques et risques**

Observer est un acte ordinaire et familier. C'est aussi un acte menaçant, autant pour l'observateur que pour l'observé. Pour l'observateur, car que retenir de cette myriade d'actions qui se déroulent sous ses yeux et quelle hiérarchie leur donner? Comment appréhender directement toutes ces combinaisons interactives? L'observateur est inquiet aussi de ne pas trouver l'explication et la compréhension du fait social qui souvent est caché, latent; il doit pouvoir « lire entre les lignes ». Quant à l'observé, il est menacé d'être pris au piège. Il y a toujours une relation de dominant-dominé entre l'observateur et l'observé, ce qui déclenche, de la part de ce dernier, une réaction de défense du Moi, selon Mucchielli<sup>1</sup>. Mais qui observe l'autre? Chacun est observateur et observé, dominant et dominé.

« Jean-Paul SARTRE (dans *l'Être et le Néant*, 1943, p. 510) raconte son propre "complexe du regard d'autrui", en le transposant dans sa conception philosophique du regard qui pétrifie,<sup>2</sup> transforme le regardé en chose, le dépossède de son être, le fait objet » .

L'observation, malgré tous les effets non désirés qu'elle entraîne sur le comportement de l'observé et de l'observateur, reste le meilleur moyen de comprendre, et par cette compréhension d'entreprendre un certain nombre d'actions et d'orientations qui pourront être adaptées utilement à la situation. Nous n'avons néanmoins pas la prétention de vouloir changer en fait la réalité. Il faut savoir également qu'en investissant un terrain pour l'étudier, on provoque chez les observés une certaine appréhension de l'analyse critique qui en découlera, et leur réaction en est influencée. Nous connaissons les trois effets influençant les résultats d'une observation auprès d'un individu :

- 
1. Roger MUCCHIELLI, *L'observation psychologique et psychosociologique*, Paris : ESF, 1980, p. 22.
  2. Roger MUCCHIELLI, *ibid.*, p. 23.

- L'observateur « à attentes positives » trouve des mesures supérieures à l'observateur « à attentes négatives » devant la même personne observée.
- L'observateur amical et expressif obtient plus de résultats conformes à ses attentes.
- « L'adoption d'une attitude "neutre" de l'observateur qui pourrait être recommandée pour annuler les effets précédents peut être perçue comme inquiétante par l'observé parce que difficile à définir » .

Ces trois situations se sont présentées lors de mon travail d'observation et je connaissais bien sûr le risque de la non-objectivité. Je dois concéder le fait que, sans vouloir entrer dans un esprit polémique, j'occupais une position qui se rapprochait de celle d'un observateur « à attentes négatives » et que je cherchais davantage à mettre en évidence les dysfonctionnements que les qualités, même nombreuses, des structures. Et puis, j'ai été confronté à des situations particulières où j'ai dû prendre en compte ma relation antérieure existante ou non avec l'observé : je me suis trouvé face à des MSP que je ne connaissais pas du tout, mais aussi à des MSP qui sont de mes étudiants, alors que d'autres étaient déjà des amis de longue date. Par contre, la rencontre avec les TIH fut chaque fois une co-découverte, et mon rôle de personne extérieure à l'institution, ou neutre, les inquiétait souvent et ils restaient sur une position défensive. Donc, en fonction des ces divers facteurs, j'ai opté pour alterner l'observation participante et l'observation désengagée, selon les cas.

## L'interview

Il m'a paru d'emblée incongru de faire appel à une analyse quantitative au moyen de questionnaires auprès de MSP et de TIH, ceci pour deux raisons au moins : vu la diversité des rôles des MSP - en effet, tous ne travaillent pas avec des TIH - je me serais égaré en voulant recueillir des informations de la part de plusieurs. Et puis, il aurait été très difficile pour les TIH de remplir de tels questionnaires à cause de leur connaissance souvent limitée de la langue française. Par contre, la méthode de l'interview, qui s'inscrit dans la démarche d'analyse qualitative, me semblait particulièrement adaptée. En me limitant à quelques personnes soigneusement choisies, je pouvais obtenir des réponses plus précises et plus complètes. L'observation directe sur le terrain me donnait le moyen de construire une grille de questions pour élaborer les entretiens semi-directifs. Par ces interviews, j'ai essayé de recueillir les informations les plus exhaustives et les plus spécifiques à chaque personne, d'après les récits de vie.

---

1. J. GUILLAUMIN, *La dynamique de l'examen psychologique*, Paris : P.U.F., 1965, p. 58.

Il faut néanmoins relever les principales limites de la méthode rencontrées lors de cette étude. Les entretiens avec les TIH ont été très laborieux. D'une part, ils avaient des difficultés déjà à bien comprendre les questions posées, puis à s'exprimer de façon compréhensible dans la langue de Molière. La transcription écrite de ces enregistrements a été malaisée pour ces raisons également. D'autre part, les TIH ayant souvent déjà « subi » un nombre important « d'interrogatoires » par les médecins, psychologues, juristes, etc., se sont forgé des réponses « stéréotypées » qui ne m'aidaient pas pour une recherche méticuleuse. Quant à certains MSP, une certaine pudeur déontologique leur donnait la « langue de bois » par crainte de paraître comme des personnes xénophobes.

### **L'échantillonnage pluriculturel et pluridisciplinaire**

Mon choix pour les interviews s'est porté sur sept MSP, âgés de 28 à 60 ans, dont trois sont formés, un est en cours de formation, et trois n'ont pas encore de formation MSP. Dans une première institution, deux parmi eux sont responsables d'ateliers d'orientation et d'évaluation et accueillent les TIH dès leur arrivée en institution, et deux autres s'occupent d'ateliers de formation professionnelle et reçoivent les TIH après un premier passage dans une autre structure institutionnelle. Dans une seconde institution, trois MSP sont responsables d'ateliers de production. Les thèmes abordés avec les MSP se présentent comme suit : leur parcours professionnel, les relations qu'ils ont avec les TIH, les difficultés rencontrées dans ces relations, leurs désirs et leurs objectifs pour les TIH.

Concernant les TIH, je désirais aborder un large éventail d'ethnies, depuis les plus « intégrées » jusqu'aux « nouvelles populations ». Huit TIH ont été ainsi choisis pour une interview comportant des sujets tels que : leur vie passée dans leur pays d'origine, les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur pays pour venir en Suisse, les relations qu'ils ont avec les MSP, les difficultés rencontrées dans ces relations, leurs objectifs et leurs perspectives d'avenir.

Afin de compléter les témoignages, j'ai souhaité interviewer également des personnes portant un regard extérieur sur les interactions MSP-TIH. C'est ainsi que je me suis entretenu encore avec les directeurs des deux institutions, deux assistantes sociales et une éducatrice. Je désirais entendre leur avis sur le rôle des MSP auprès des TIH, les difficultés des relations MSP-TIH, ce qui différencie les MSP des autres travailleurs sociaux et comment ces derniers les perçoivent en situation pluriculturelle.

## Chapitre 1

# Un peu de politique sociale

### 1.1 La valeur du travail

La politique sociale<sup>1</sup> de notre pays ne peut être abordée autrement qu'en étant mise en perspective avec la valeur du travail, pierre angulaire de notre société, valeur suprême il n'y a pas si longtemps encore. Aujourd'hui, un attrait pour le temps libre se dessine et, selon Christian Lalive d'Épinay, en 1975, à la fin des années fastes, seule une personne sur sept souhaitait travailler plus pour gagner davantage, alors que six sur dix acceptaient une réduction de salaire avec en contrepartie un allègement de l'horaire de travail. Si l'aspiration au temps libre apparaît, elle a pourtant ses limites. Lalive d'Épinay est frappé par le fait qu'une faible minorité imagine la vie sans le travail, sans l'ossature que donne l'emploi à la vie quotidienne.

Mais observons d'un peu plus près de quoi est constituée l'éthique du travail. Le Suisse, par tradition, tend à travailler beaucoup et se sent fier de la qualité reconnue de son travail.

« Il doit exister peu de pays où, comme en Suisse lors d'une votation populaire, on refuse une diminution des heures de travail ou une prolongation des vacances. (...) Il semble que l'on n'était pas opposé massivement à une diminution des heures de travail ni à une prolongation des vacances. Par contre, on s'opposait à l'installation de dispositions légales octroyant de telles mesures. (...) Cette attitude fait supposer

1. Le lecteur peut se référer également à l'ouvrage de Jean-Pierre FRAGNIÈRE et Christen GIOIA, *Sécurité sociale en Suisse*, Lausanne : Réalités sociales, 1988.
2. Christian LALIVE D'EPINAY, *Les Suisses et le travail*, Lausanne : Réalités Sociales, 1990.

que la volonté de travailler a encore d'autres raisons que le seul plaisir : notamment la nécessité » .

Rappelons ici que pendant des siècles la Suisse était un pays pauvre. Or, si aujourd'hui la Suisse est l'un des pays les plus riches du monde, de deux choses l'une : ou les citoyens se sont habitués au travail pénible, ou les travailleurs courent toujours après la prospérité en laquelle il n'ont d'ailleurs plus confiance et ne veulent pas renoncer à ce qu'ils ont acquis avec tant d'efforts, et encore moins retomber dans la pauvreté. Si le fruit du travail n'est pas seulement le pain quotidien, le salaire, il est aussi pour le citoyen suisse une conscience soulagée d'avoir accompli son devoir vis-à-vis de son pays (comme de s'être acquitté de son obligation militaire, service à la patrie, rituel de passage pour être un « bon citoyen »); il obtient ainsi également le sentiment de ne rien devoir à personne.

Alors qu'une opinion méprisante, mais très répandue parmi le peuple, veut que seuls les étrangers travaillent surtout, ou uniquement, pour de l'argent! Ce rapport ambigu entre le travail et l'argent s'explique peut-être par le fait que le protestantisme, ayant eu un essor considérable dans notre pays, a largement forgé l'éthique helvétique, et notamment celle du travail. Notre société porte encore les stigmates de la conscience que doit avoir tout employé envers son employeur, basée sur des textes bibliques tels que :

« Le sol sera maudit à cause de toi; c'est avec peine que tu en retireras (...) ta nourriture, (...) c'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain » .

Le travail est bien le fondement du lien social. Telles furent les paroles d'un Conseiller national, membre d'une grande famille d'industriels, en 1919 :

« En rapport avec le temps de travail, souvenons-nous de cette parole de la Bible selon laquelle l'homme doit travailler six jours et se reposer le septième, et de cette autre parole biblique : il n'y a rien de plus précieux dans une longue vie que le travail et l'effort. (M. Sulzer-Schmid, 1919) » .

Les fondements de tels propos sont issus de la Bible auxquels les bourgeois de l'époque adhéraient totalement. Le travail de l'homme est considéré comparable par la vertu à l'acte créateur divin. C'est dans cet esprit que se construit la valeur du travail.

- 
1. Alexander BERGMANN, « La culture d'entreprise », *Les Suisses*. Lausanne : Payot Lausanne, 1992, p. 1133.
  2. *La Bible*, Livre de la Genèse, ch. 3, v. 17-19.
  3. Christian LALIVE D'EPINAY, op. cit., p. 25.

Weber<sup>1</sup>, dans son étude sur la sociologie de la religion, met en exergue l'esprit du capitalisme et l'éthique protestante. Selon lui, le capitalisme se définit par l'existence d'entreprises dont le but est de faire le maximum de profit et dont le moyen est l'organisation relationnelle du travail et de la production. Ce n'est pas l'avidité de l'argent qui fait la spécificité du capitalisme, mais le désir à se satisfaire par la discipline de la science. L'hypothèse énoncée par Weber dit qu'une certaine interprétation du protestantisme a créé plusieurs des motivations qui ont favorisé la formation du régime capitaliste<sup>2</sup>. Pour confirmer son hypothèse, il a commencé son étude par des analyses statistiques analogues à celles de Durkheim dans « Le suicide », faisant apparaître que dans les régions d'Allemagne où les protestants coexistent, ces derniers possèdent un pourcentage disproportionné de la fortune ainsi que des dispositions économiques très importantes. Ceci ne démontre pas que la variable religieuse détermine le succès économique, mais pose la question de savoir si les conceptions religieuses exerceraient une influence sur l'orientation que la société donne à son activité. Cette vision religieuse exclut tout mysticisme; la communication est à l'avance interdite entre l'esprit fini de la créature et l'esprit infini du Dieu créateur. La thèse de Weber pour expliquer l'apparition du capitalisme dans la société occidentale à l'exclusion de toute autre, est qu'il est conforme à l'esprit d'un certain protestantisme (essentiellement à l'éthique calviniste) d'adopter à l'égard de l'activité économique une attitude elle-même conforme à l'esprit du capitalisme. Le calviniste ne peut pas savoir s'il sera sauvé ou s'il sera damné, or c'est là une conclusion qui peut devenir intolérable. Par un penchant psychologique (non pas logique), il cherchera dans ce monde des signes de son élection. Weber suggère que c'est ainsi que certaines communautés calvinistes ont fini par trouver dans le succès temporel, éventuellement le succès économique, la preuve du choix de Dieu. L'individu est poussé au travail pour surmonter l'angoisse due à l'incertitude de son salut. De plus, l'éthique protestante enjoint au croyant de se méfier des biens de ce monde et d'adopter un comportement ascétique. Cependant, travailler rationnellement en vue du profit et ne pas dépenser ce profit est la conduite menant tout droit au développement du capitalisme, car elle est synonyme de réinvestissement du profit non consommé. C'est bien ici qu'apparaît l'affinité entre le protestantisme et le capitalisme. Ce dernier suppose une organisation du travail, implique que l'épargne issue du profit non consommé permette le développement des moyens de production. C'est l'explication que donne Weber sur la conduite typiquement occidentale qui consiste à être constamment à la recherche du profit le plus élevé possible, non pas pour se ré-

---

1. Max WEBER, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris : Plon, 1964.

2. Raymond ARON, *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris : Gallimard, 1967.

jouir des douceurs de l'existence, mais pour avoir la satisfaction de produire toujours plus.

À ce propos, il est tout de même intéressant de relever que les immigrés qui viennent en Suisse ne peuvent s'intégrer que s'ils occupent une place de travail et gagnent de l'argent. Paradoxalement, cela leur est reproché, puisque cette valeur semble ne pas être la même que celle du citoyen suisse qui ne se permet pas de penser directement « travail égal argent ». Et de même, les immigrés se comportent très souvent comme des « ascètes » durant leur séjour en Suisse, ce qui leur permet de mettre de l'argent de côté pour leur famille ou pour se construire une maison dans leur pays d'origine. Finalement, leur mécanisme ne serait-il pas identique à celui des Suisses, et ne seraient-ils pas qu'un miroir qui dérange ?

Nous pouvons facilement tisser un lien entre la philosophie du travail et la politique d'intégration. Actuellement, la formation et le perfectionnement professionnel jouent un très grand rôle en Suisse. Il est important d'avoir appris un métier, de le posséder. C'est avant tout au métier que l'on est identifié, plus qu'à l'entreprise dans laquelle on l'exerce. La formation s'acquiert en général dans les entreprises, où ces dernières la stimulent. C'est une attitude d'appartenance au travail, respectivement au métier, qui constitue un puissant facteur d'intégration. Donc, le principe de notre société est le suivant : face au travail, chacun se trouve pratiquement à niveau égal ; puisque le travail est ouvert à chaque personne capable de l'effectuer, et puisque les possibilités de formation sont relativement égales, chacun pourra s'épanouir et trouver sa place dans notre société.

## 1.2 La politique d'intégration des étrangers

La Suisse se caractérise par son souci de la norme, de ce qui est conforme.

« Ce ne sont pas seulement les délinquants, les alcooliques et les drogués qui sont en dehors de la norme, mais aussi par exemple les handicapés physiques ou les patients psychiatriques. Selon le témoignage des personnes concernées, la société suisse se montre en général assez intolérante à leur égard. En schématisant quelque peu, on dira que les principales catégories qui se situent en marge de la société sont les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les étrangers » .

Notre société est fortement axée sur le désir de « récupérer » en son sein tout individu qui, d'une manière ou d'une autre, échappe à son organisa-

---

1. Alexander BERGMANN, op. cit., p. 1134.

2. René LEVY, *Structure sociale de la Suisse*, Zurich : Pro Helvetia, 1983, pp. 67-68.



tion (et à son contrôle<sup>1</sup>). Il importe de mettre en évidence que l'intégration est d'abord le fait du groupe (la société suisse) qui désire « récupérer » les déviants que sont les étrangers et les faire « entrer dans la norme » par le processus de l'assimilation .

« (...) la minorité étrangère ne pourra être acceptée, c'est-à-dire assimilée et "intégrée"<sup>3</sup> qu'à la condition de perdre son identité culturelle propre et spécifique » .

Dans sa définition, en partant de la racine latine (integer = entier), le terme « intégration » préjuge que le membre nouveau qui « s'intègre » à un groupe garde son individualité, sa culture, ses particularités. Mais ce principe est intolérable aux yeux d'une bonne partie des citoyens suisses pour qui une assimilation complète est le seul chemin possible. Leur stratégie consiste à évacuer la présence de l'Autre en le moulant de manière absolument semblable à eux. C'est pour cette raison que les mouvements xénophobes revendiquent envers les étrangers une double politique : ségrégation envers les étrangers « non semblables », et assimilation des étrangers devenus semblables et... invisibles! U. Windisch relève :

« L'intégration proposée correspond à un ethnocide, à la destruction totale de la culture d'un groupe social » .

En regard de ce que révèle l'histoire de la population immigrée, nous pouvons observer qu'en Suisse, après la seconde guerre mondiale, les travailleurs étaient accueillis en fonction des besoins de l'économie, du baromètre économique, qui accordait tel ou tel statut (que nous verrons plus loin). Les seuls autres facteurs qui pouvaient modifier et influencer la politique fédérale d'immigration étaient la pression exercée par les milieux nationalistes et l'attitude plus ou moins xénophobe de la population autochtone .

- 
1. Des centaines de milliers de citoyens helvétiques ont été fichés auprès de la police pour leurs activités politiques. Cf. Jean-Luc LEDERREY, *État du monde*, Paris : La découverte, 1991, p. 437.
  2. La personne étrangère, pour être admise dans le groupe, doit perdre son identité culturelle.
  3. Delia CASTELNUOVO-FRIGESSI, *La condition immigrée*, Lausanne : En bas, 1978, p. 51.
  4. Cette attitude souligne bien la vision politique des Démocrates suisses mentionnés dans l'introduction , et bien entendu celle de tout autre milieu xénophobe.
  5. U. WINDISCH et al., *Xénophobie? logique de la pensée populaire*, Lausanne : l'Âge d'Homme, 1978.
  6. Marianne WAEBER, *Immigrés en Suisse : quelle politique d'intégration?*, Mém. fin ét. : Genève : 1985.

### Trois buts politiques à l'égard des étrangers

Actuellement, la politique suisse à l'égard des étrangers vise à atteindre trois buts :

- a) *Maintenir un rapport équilibré entre la masse (effectif) de la population suisse et celle de la population étrangère.* Cet objectif politique tend à préserver une identité nationale et culturelle et, par conséquent, à limiter l'immigration en Suisse. Chaque année, des contingents de travailleurs sont fixés en fonction de ce rapport qui se veut équilibré entre la population suisse et la population étrangère résidante. Ce rapport dépend de la disponibilité des Suisses à accueillir des étrangers, de la volonté d'intégration des étrangers eux-mêmes ainsi que de la conjoncture économique.

« Afin de faciliter l'intégration des étrangers, on n'admet généralement que ceux qui proviennent de zones de recrutement "traditionnelles", c'est-à-dire des ressortissants de pays dont la culture est proche de la nôtre. Font partie de ces pays, les États d'Europe occidentale, y compris la Yougoslavie, les États-Unis et le Canada, mais non point la Turquie » .

Cette prise de position est révélatrice des priorités et des valeurs qui régressent une démocratie hyper-protectionniste dans ses principes. Pour être « élu », il faut avoir la peau blanche, être proche de notre sensibilité et issu d'une nation résolument moderne.

- b) *Créer des conditions favorables à l'intégration des étrangers vivant en Suisse.* Ce deuxième objectif exige que des mesures de formation soient mises en œuvre et que des conseils soient prodigués.

« Mais la poursuite de cet objectif conduit aussi à restreindre l'admission des étrangers de pays extérieurs aux zones de recrutement traditionnelles » .

- c) *Améliorer la structure du marché du travail et assurer un équilibre optimal de l'emploi.* Le troisième objectif de la politique économique vise à assurer le plein emploi et à satisfaire l'offre et la demande sur le marché du travail. Mais il faut savoir que les étrangers ne sont autorisés à exercer une activité lucrative que lorsque l'employeur a fait la preuve qu'il ne trouve pas de main d'œuvre indigène. Ce contingentement limité et sélectif est un « filtre » servant au recrutement des travailleurs étrangers qualifiés. La politique des étrangers, dans sa philosophie, ne veut pas favoriser la main d'œuvre étrangère bon marché.

- 
1. Samuel WERENFELS, « Coordination nécessaire entre la politique d'asile et la politique à l'égard des étrangers », *La Vie économique*, 2/91, Berne : février 1991, p. 29.
  2. Samuel WERENFELS, *Ibid.*

« Le fait de pouvoir recourir aisément à de la main d'œuvre peu coûteuse dissuade les chefs d'entreprise d'améliorer leur capacité concurrentielle par des investissements en capitaux, en se dotant de machines performantes ou en modernisant leur technique de production » .

Si le ton politique est donné, il faut bien reconnaître que bon nombre de travailleurs étrangers sont sous-payés, logés dans des conditions précaires, et ont des postes de travail à risque élevé d'accidents.

### **Le modèle des trois cercles**

Pour endiguer la marée des demandeurs d'asile, une nouvelle politique a été élaborée et adoptée par le Conseil fédéral en mai 1991. Le projet avait été présenté en janvier de la même année par M. Klaus Hug, chef de l'Office fédéral de l'industrie des arts et métiers et du travail (OFIAMT). L'objectif est, d'une part, la libre circulation des personnes entre la Suisse et les États de la CE et de l'AELE, d'autre part, la maîtrise de la pression migratoire du Sud vers le Nord et de l'Est vers l'Ouest. Cette politique, appelée le « modèle des trois cercles », se présente ainsi :

- a) *Le cercle intérieur* est constitué des pays de la CE et de l'AELE, pays ne présentant aucun problème sur le plan de la politique d'asile, et surnommés les « safe countries » par les industriels.
- b) *Le cercle extérieur* est formé par les États qui ne sont pas considérés comme des pays de recrutement traditionnels. Les ressortissants de ces États ne sont autorisés à exercer une activité lucrative en Suisse que dans la mesure où cette possibilité est offerte par des traités multilatéraux (GATT, OCDE), ou lorsqu'il y va de l'intérêt de la science, de la recherche et de la coopération au développement. C'est sur la base de mesures exceptionnelles que la possibilité de recruter d'autres spécialistes dans ces États est admise.
- c) *Le cercle intermédiaire (ou médian)* regroupe les régions de recrutement traditionnelles qui n'appartiennent pas au cercle intérieur (c'était le cas en particulier de la Yougoslavie avant que n'éclate la guerre civile dans ce pays). Il est suggéré de faire en sorte que dans ce cercle intermédiaire on ne recrute de la main d'œuvre que dans les « safe countries ».

Cependant, les restrictions à l'égard des pays du cercle extérieur n'empêchent pas la Suisse d'agir concrètement dans ces pays. Le Conseil fédéral entend notamment poursuivre ses efforts pour la promotion du respect des droits de l'homme, par exemple en octroyant des crédits à la Turquie et au Sri Lanka. Il y a également une volonté affichée de rétablir l'équilibre entre le traitement des demandeurs d'asile, des réfugiés et des « autres » étrangers.

- 
1. Samuel WERENFELS, Ibid.
  2. Pays sans danger.

« Les requérants d'asile sont au bénéfice de prestations d'assistance refusées aux autres étrangers, et les candidats à l'asile dont la requête est rejetée obtiennent - du moins partiellement - un statut juridique qui les privilégie exagérément par rapport aux étrangers vivant et travaillant régulièrement en Suisse » .

## Les autorisations de travail

Qui sont les « autres » étrangers et quels sont les différents statuts dont ils dépendent? Rappelons que seuls les étrangers qui viennent en Suisse pour raison touristique, et cela pour trois mois au maximum, sont dispensés d'une autorisation. La loi fédérale distingue cinq types d'autorisation :

- L'autorisation saisonnière ou permis A.  
Elle ne permet qu'une résidence temporaire (maximum neuf mois), n'est pas renouvelable et interdit au titulaire de faire venir sa famille en Suisse. Cette autorisation saisonnière peut, dans certaines conditions, se transformer en autorisation de séjour (permis B) pour autant que le titulaire ait effectué quatre fois<sub>3</sub> neuf mois de travail, et cela pendant quatre années consécutivement .
- L'autorisation frontalière ou permis F.  
Elle autorise le travail, mais non le séjour sur le territoire suisse, et contraint son titulaire à passer chaque jour la frontière. À la différence de la main d'œuvre saisonnière, il n'y a pas de contingent imposé pour les frontaliers, chaque canton en fixe lui-même le nombre en accord avec la législation fédérale en la matière.
- La tolérance ou permis D.  
Il s'agit d'une autorisation délivrée à titre exceptionnelle à un étranger dont l'autorisation est échue, mais qui ne peut pas quitter notre pays.
- L'autorisation de séjour ou permis B.  
Outre les personnes qui n'exercent pas d'activité lucrative (étudiants, rentiers, membre d'une famille étrangère résidant en Suisse, etc.), cette autorisation concerne :
  - Tous les étrangers qui exercent une activité rémunérée non saisonnière. Ce permis est renouvelable et peut aboutir au permis d'établis-

---

1. Samuel WERENFELS, op. cit., p. 30.

2. Sont exclus, bien entendu, les demandeurs d'asile et réfugiés, les travailleurs clandestins et les fonctionnaires internationaux. Les deux premiers sont soumis, comme nous l'avons vu plus haut, à la loi sur l'asile, et les deux derniers n'ont, par définition, aucun statut légal, sinon les garanties liées à leur contrat de travail, écrit ou tacite.

3. C'est la Confédération qui fixe les contingents globaux des saisonniers et qui les attribue à chaque canton.

sement. Après douze mois passés en Suisse, l'étranger peut y faire venir sa famille .

- Les étrangers qui font un stage rémunéré de formation au sens large. Par contre, dans ce cas, le permis n'est en principe pas renouvelable et ne donne pas droit au regroupement familial.

- L'autorisation d'établissement ou permis C.

Cette autorisation n'est en principe attribuée à un étranger que s'il séjourne depuis longtemps en Suisse : dix ans normalement (cinq ans pour un certain nombre de pays, à la suite d'accord bilatéraux). La situation des établis est presque identique à celle des Suisses, si ce n'est qu'ils ne bénéficient pas des droits qui sont attachés à la citoyenneté suisse : vote, élection, service militaire, etc. Ce permis « couronne » un étranger véritablement assimilé à notre pays.

Cette description a été présentée en un « crescendo » correspondant à la politique fédérale d'immigration qui dispose de différents instruments, dont les plus usuels sont :

- La politique de *rotation* : politique conjoncturelle pour laquelle l'immigration n'est pas considérée comme permanente.
- La politique d'*admission* : qui régit l'octroi des autorisations (saisonniers, frontaliers).
- La politique d'*intégration* : qui cherche à faire participer les étrangers à la vie sociale.
- La politique d'*assimilation* : qui peut se définir comme « l'adoption » de l'immigré par la Suisse (stade ultime : la naturalisation).

- 
1. On notera encore une tendance aux restrictions : selon la circulaire du Département Fédéral de Justice et Police du 14 mai 1984, « le groupement familial pour un étranger au bénéfice d'une autorisation de séjour à l'année ne sera autorisé que s'il est établi que tous les membres de la famille feront ménage commun ». Autre règle contenue dans cette circulaire : « Le conjoint (époux ou épouse) qui désire se faire rejoindre par sa famille doit disposer de revenus suffisants ».
  2. Les agents de cette politique sont, en vertu de l'article 69 ter de la Constitution fédérale, la Confédération qui légifère pour ce qui est de l'entrée, du séjour, de l'établissement des étrangers, et la police des étrangers qui décide de l'expulsion d'un étranger, de l'octroi ou du maintien d'une autorisation de séjour. Pour ce qui concerne la politique d'assimilation ou la phase de « naturalisation », ce sont les communes qui présentent aux cantons des candidats à la naturalisation habitant sur le territoire.

Mais quelle est la nuance entre assimilation et intégration? André Lebon les distingue ainsi :

« Le terme assimilation décrit une évolution au cours de laquelle les étrangers renonçant à leurs particularités et à leur mode de vie propre, adoptent les comportements (habitudes, normes, mentalité) des habitants du pays d'accueil et constituent, à terme plus ou moins long, une fraction de la population autochtone. D'un point de vue juridique, la naturalisation parachève cette assimilation.

*L'intégration*, au contraire, implique l'adaptation mutuelle, les nationaux et les étrangers ajustant réciproquement leurs comportements et leur mentalité. (...) La relation bi-univoque qui s'établit peut se schématiser ainsi : les migrants s'intègrent à la société d'accueil et, dans le même temps, celle-ci intègre les immigrants » .

Mais l'intégration et l'assimilation ne caractérisent-elles pas deux moments d'un même processus évolutif, la première ne constituant qu'une étape vers la seconde (une génération plus tard, par exemple)? André Lebon poursuit, en introduisant un troisième concept :

« *L'insertion*, terme sans connotation particulière, serait avant tout fonctionnelle : elle ne préjugerait en rien le type de rapports — susceptibles de se modifier avec le temps ou pour toute autre raison — qu'entretiennent réciproquement la société d'accueil et les étrangers qui y résident » .

Il convient, comme nous venons de le voir, de souligner les nombreuses étapes à parcourir par les personnes étrangères qui désirent être assimilées. La Suisse, un des pays au revenu par habitant le plus élevé, s'accorde « le luxe » de choisir et privilégier uniquement les « immigrants » facilement assimilables. Toute la politique fédérale d'immigration est orientée vers deux objectifs :

- démographique : maintenir l'équilibre entre la population suisse et étrangère
- économique : maintenir l'équilibre sur le marché du travail

Parmi ces choix très « élitistes », l'interculturel est pratiquement absent des textes fédéraux. Dans son étude de la politique d'intégration, Marianne Waeber reprend une réflexion de Hagmann :

- 
1. André LEBON, *Les effets possibles du maintien des liens culturels sur l'intégration et l'insertion des travailleurs migrants dans les pays d'accueil*, Conseil de l'Europe, Comité Directeur sur les Migrations Intra-Européennes (ODMG), Strasbourg : 1983, p. 7.
  2. André LEBON, op. cit., p. 8.
  3. H.-M. HAGMANN, *Les travailleurs étrangers, chance et tourment de la Suisse*, Lausanne : Payot, 1966.

« Il n’y a pas lieu de parler en Suisse de pluralisme culturel, mais plutôt de juxtaposition des cultures, d’une multiplicité de langues, religions, mœurs, etc. »

On pourrait craindre de se retrouver dans un climat extrêmement tendu dès le moment où la population étrangère « non conforme » serait plus importante. Et c’est là peut-être une part d’explication des mouvements de jeunes qui s’attaquent aux centres de réfugiés. Pourtant, aussi paradoxal que cela puisse paraître, la Suisse n’a que très récemment (début 1993) ratifié la loi sur le racisme de l’ONU!

### 1.3 L’assurance-invalidité (AI)

La loi fédérale sur l’assurance-invalidité<sup>2</sup> est entrée en vigueur en janvier 1960. Cette entrée tardive s’explique par le fait que la Suisse, ayant été épargnée durant les deux dernières guerres mondiales, s’est retrouvée en 1946 avec une importante population vieillissante, mais relativement peu de personnes « invalides ».

L’AVS (assurance-vieillesse et survivants) et l’AI, réunies en une seule caisse, sont des assurances obligatoires, de par la Constitution fédérale, pour la population dans son ensemble. Tout ressortissant étranger travaillant en Suisse a également l’obligation de verser des cotisations AVS/AI (5,05 % du salaire brut).

La notion d’invalidité selon la loi fédérale de l’assurance-invalidité est définie en ces termes :

« Art. 4 : 1. L’invalidité au sens de la présente loi est la diminution de la capacité de gain, présumée permanente ou de longue durée, qui résulte d’une atteinte à la santé physique ou mentale provenant d’une infirmité congénitale, d’une maladie ou d’un accident.

2. L’invalidité est réputée survenue dès qu’elle est, par sa nature et sa gravité, propre à ouvrir droit aux prestations entrant en considération » .

- 
1. Marianne WAEBER, op. cit., p. 64.
  2. Le lecteur peut également se référer aux ouvrages suivants : Michel VALTERIO, *Droit et pratique de l’Assurance-invalidité, les prestations : commentaires systématique et jurisprudentiel*, Lausanne : Réalités sociales, 1985. Ainsi que : Elisabeth HIRSCH DURETT, Blaise DUVANEL, *Vivre ou survivre? Jeunes malades psychiques et assurance-invalidité*, Genève : Institut d’études sociales, 1995.
  3. 1946 : année de l’entrée en vigueur de la loi sur l’assurance-vieillesse et survivants (AVS).
  4. *Assurance-invalidité*, « Loi fédérale sur l’assurance-invalidité », État au 1er janvier 1990, Berne : Office fédéral des assurances sociales, 1989, p. 14.

Relevons que l'élément causal de l'invalidité n'est pas déterminant. L'invalidité est un concept général qui contient deux sous-concepts indépendants : l'incapacité de gain et l'incapacité de travail. Cette dernière se présente sous deux formes différentes : d'une part comme incapacité de travail de longue durée et d'autre part comme incapacité de travail spécifique. Cette double fonction peut d'ailleurs prêter à confusion.

La réadaptation occupe une part prépondérante dans la philosophie même de l'application de la loi. Son principe se trouve dans l'art. 8.1. :

« Les assurés invalides ou menacés d'une invalidité imminente ont droit aux mesures de réadaptation qui sont nécessaires et de nature à rétablir leur capacité<sup>1</sup> de gain, à l'améliorer, à le sauvegarder ou à en favoriser l'usage (...) » .

Il y a incapacité de gain dès que l'intéressé n'est plus en mesure d'avoir un revenu grâce à son travail. L'assurance-invalidité veut l'assurer contre la perte de la capacité de gain et non pas contre la perte de gain en soi. S'il y a incapacité de travail due à une impossibilité physique de se mouvoir ou de faire des efforts entraînant la perte de l'aptitude à exercer la profession pratiquée jusqu'alors, elle entend tout mettre en œuvre pour que l'assuré recouvre une nouvelle capacité de gain, de telle manière qu'il soit entièrement autonome et non plus à la charge de la société.

Il s'agit donc d'une mesure essentiellement économique visant à rendre l'assuré « indépendant vis-à-vis de la société ». Cette conception comporte une certaine ambiguïté quant à la reconnaissance même du handicap. Si nos concitoyens sont souvent très attachés à la valeur du travail et que c'est par ce dernier qu'ils peuvent se construire (ou préserver) leur identité, il n'en est pas toujours de même pour les travailleurs immigrés devenus handicapés (TIH) qui, culturellement, ont d'abord besoin pour se (re) construire une identité d'une reconnaissance explicite, voire matérielle, de leur handicap, revendiquant avant tout une « réparation » de la part du pays d'accueil.

Différentes mesures<sup>2</sup> d'ordre professionnel permettent cette réadaptation :

- l'orientation professionnelle
- la formation professionnelle initiale
- le reclassement
- le service de placement, aide en capital

---

1. *Assurance-invalidité*, *ibid.*, p. 15.

2. *Assurance-invalidité*, *ibid.*, art. 13, 16, 17 et 18, pp. 16-18.



Cette dernière variante est notamment utilisée pour placer les assurés directement dans l'industrie à titre d'essai<sup>1</sup>.

Il convient encore de compléter en citant l'art. 31 de la loi AI qui a une fonction de sanction envers les assurés par trop « passifs » :

« Si l'assuré se soustrait ou s'oppose à une mesure de réadaptation ordonnée à laquelle on peut raisonnablement<sup>2</sup> exiger qu'il se soumette et dont on peut attendre une amélioration notable de sa capacité de gain, ou s'il ne tente pas d'améliorer celle-ci de sa propre initiative alors qu'il le pourrait normalement, l'assurance lui enjoindra de participer à sa réadaptation en lui impartissant un délai convenable et en l'avertissant des conséquences qu'aurait sa passivité. Si l'assuré n'obtempère pas à cette mise en demeure, la rente lui sera refusée ou retirée temporairement ou définitivement ».

À terme, c'est la commission de l'AI du canton dans lequel l'assuré est domicilié au moment où il exerce son droit aux prestations qui notifie les décisions, notamment :

- a) Examiner si le requérant est susceptible d'être réadapté.
- b) Déterminer les mesures de réadaptation et, au besoin, établir un plan d'ensemble de la réadaptation.
- c) Évaluer l'invalidité.
- d) Fixer la naissance du droit aux prestations et désigner les prestations qui doivent être prises en charge avec effet rétroactif.

### **Les conditions ouvrant le droit à la rente AI pour les étrangers**

Une première distinction est à faire entre les conditions d'invalidité et les conditions d'assurance. La loi ne fait aucune différence entre les Suisses et les étrangers pour les conditions d'invalidité. Par contre, concernant les conditions d'assurance, il y a une différence entre les citoyens et les étrangers d'une part, et d'autre part entre les diverses catégories d'étrangers selon le type de convention que la Confédération helvétique a conclu avec les pays respectifs. En simplifiant considérablement, voyons quelles sont ces conditions :

*Les ressortissants des pays avec lesquels la Suisse a conclu des conventions de sécurité sociale ont droit aux mesures de réadaptation et aux rentes s'ils résident en Suisse au moment de la survenance du risque et s'ils ont versé des cotisations à l'assurance suisse pendant une année entière au moins.*

1. En vertu de l'art. 62 bis du RAI (règlement AI), les offices régionaux ont la possibilité d'organiser des essais de réadaptation auprès d'employeurs pour une durée maximale de six mois sans préavis de la commission AI. Des indemnités journalières sont octroyées à l'assuré en vertu de l'art. 20 du RAI.
2. Des mesures impliquant un risque pour la vie ou la santé de l'assuré ne sont pas raisonnablement exigibles.
3. *Assurance-invalidité, ibid., p. 24.*

La rente peut, par la suite, leur être versée même s'ils ont quitté la Suisse, tandis que les mesures de réadaptation ne peuvent être dispensées qu'en Suisse. Ces pays sont les suivants :

Allemagne	Grande-Bretagne	Pays-Bas
Autriche	Grèce	Portugal
Belgique	Israël	Saint-Marin
Danemark	Italie	Suède
Espagne	Liechtenstein	Turquie
Finlande	Luxembourg	USA
France	Norvège	Yougoslavie

Le même schéma s'applique aux *réfugiés* et aux *apatrides*, pour autant qu'ils aient été reconnus expressément comme réfugiés ou apatrides par l'Office fédéral des réfugiés.

Pour les *ressortissants d'autres États*, les conditions pour l'octroi des **mesures de réadaptation** sont les suivantes :

1. qu'ils soient assurés en Suisse au moment de la survenance du risque assuré;
2. qu'ils aient leur domicile civil en Suisse et y résident habituellement; et
- 3.a) qu'avant la survenance du risque assuré, ils aient versé des cotisations à l'assurance suisse pendant 10 années entières au moins ou
- 3.b) qu'ils aient eu leur domicile civil en Suisse pendant une durée ininterrompue de 15 ans.

Pour l'octroi de la **rente ordinaire AI**, il leur faut, en plus des conditions sus-mentionnées aux points 1. et 2., avoir versé les cotisations à l'assurance suisse pendant une année entière au moins.

Concernant les *frontaliers* et les *saisonniers*, le droit aux prestations de l'AI diffère selon le type de convention bilatérale établie entre les pays.

« Le statut d'un grand nombre de migrants est précaire au sein de ces assurances sociales, bien qu'ils versent des cotisations identiques aux nationaux. La détermination des prestations peut aller de la parité avec les travailleurs suisses à rien du tout » .

En résumé, si les conditions d'assurance diffèrent selon les étrangers, il n'y a par contre plus de distinction de nationalité dès le moment où la décision est prise d'octroyer les prestations à une personne, et la prise en charge est identique pour chacun.

---

1. Jean MEYER, op. cit., p. 143.

## 1.4 L'Office de réadaptation professionnelle<sup>1</sup>

Les offices de réadaptation professionnelle, comme leur nom l'indique, ont pour fonction d'organiser la réadaptation professionnelle. Ils travaillent sur mandats de la Commission cantonale AI, laquelle leur confie le soin d'étudier les cas de personnes atteintes dans leur santé et de soumettre des propositions de solutions sous l'angle professionnel. Pour ce faire, ils disposent de moyens propres à l'orientation professionnelle, en particulier l'entretien personnel et les tests psychométriques. Il sont amenés de cas en cas à solliciter certaines institutions pour des mesures d'observation, d'évaluation des aptitudes pratiques et de la capacité de travail, et d'orientation professionnelle en situation concrète, et d'autres institutions pour une formation professionnelle.

Les ORP attendent de ces mesures qu'elles leur permettent :

- de connaître le comportement de l'assuré au travail;
- de déterminer sa résistance physique à certains postes de travail et, en fin de mesure, sa capacité concrète de travail;
- d'apprécier sa motivation au travail;
- de déterminer ses aptitudes dans des activités particulières et de définir celles qui lui conviennent le mieux;
- d'évaluer son rendement à certains postes de travail et, en fin de mesure, sa capacité de gain dans l'économie réelle.

Ces mesures comprennent également, accessoirement ou en priorité, un aspect de réentraînement au travail.

Parmi les attributions des ORP, il leur appartient notamment de juger les possibilités de réadaptation professionnelle des assurés et également de définir, le cas échéant, la capacité de gain. Pour cela, en faisant recours à une mesure d'observation auprès d'une institution, ils attendent un compte rendu essentiellement descriptif, fondé sur un certain nombre d'éléments d'appréciation objectifs (capacité de travail, rendement, aptitudes) et subjectifs (comportement, motivations, intérêts). La qualité des mesures d'observation, de l'avis de ces offices, passe par une définition des postes de travail tenant compte des normes industrielles et par un compte rendu descriptif des différents paramètres de l'observation.

Les informations qui seront fournies aux ORP permettront, avec les autres renseignements à disposition, de déterminer les possibilités de poursuite d'un projet de réadaptation professionnelle, de placement professionnel, ou de conclure à l'inutilité d'une telle démarche.

---

1. L'Office de réadaptation professionnelle ou ORP est divisé en plusieurs offices régionaux, c'est pourquoi il est plus souvent connu sous le nom d'ORAI (Offices régionaux de l'assurance-invalidité).

Il appartient également aux ORP d'amener les assurés qui en ont les ressources et les aptitudes à une compétence professionnelle par une formation appropriée. C'est alors qu'ils font appel à des institutions spécialisées. Puis ils pourvoient à la recherche d'emplois. Les personnes que les ORP adressent aux centres de réadaptation sont souvent des travailleurs immigrés issus du bâtiment, ayant peu de scolarité et des antécédents professionnels basés sur la force physique uniquement. Les ORP reconnaissent que pour les TIH placés en mesure d'observation dans des ateliers protégés les chances de réinsertion professionnelle sont faibles; pour d'autres, les ORP accordent des mesures de réadaptation professionnelle dans des centres de formation ou au travers des filières publiques à condition d'avoir un certain nombre de garanties de réussite.

## **1.5 Réussites et échecs de la réinsertion professionnelle**

Après avoir fait des recherches vaines sur des statistiques concernant le taux de réussite de réinsertion dans l'économie libre des personnes ayant bénéficié de mesure de réadaptation (centres de réadaptation/formation) ou de réentraînement au travail (ateliers protégés), j'ai contacté le responsable des statistiques de l'AI à l'OFAS qui m'a confirmé qu'il n'en existait effectivement aucune. Il n'en existe évidemment pas non plus à ce sujet pour les TIH. Il est très difficile, dit-il, vu le nombre de « catégories » de personnes handicapées, de prendre toutes les variables existantes en compte pour en élaborer des codes suffisamment précis et explicites afin d'établir des statistiques fiables, représentatives, chaque personne constituant un cas particulier.

Le responsable des statistiques à l'OFAS rappelle que le mandat de l'AI est de tout mettre en œuvre pour que la personne handicapée retrouve une activité lucrative (capacité de gain égale, art. 8 LAI). À son avis, les échecs de ce mandat ne permettent pas de remettre en cause le système AI ni les compétences des institutions ou des MSP. Les échecs découleraient plutôt de la « loi » du marché, et l'AI n'est pas responsable du marché du travail. Une personne parfaitement réadaptée ne trouvera donc pas forcément du travail, selon l'offre et la demande du domaine professionnel acquis. Selon lui, il faut considérer les échecs au même titre que ceux des écoles, des gymnases ou des universités, où là aussi il est difficile d'établir des codes et des variables précis permettant d'élaborer des statistiques. Il faudrait également déterminer des critères qui tiennent compte du facteur temps, comme par exemple : l'échec ou la réussite sont-ils effectifs au bout d'une année, ou seulement au bout de cinq ans?

Il semble alors que seules les institutions pourraient fournir des indices permettant d'évaluer les réussites ou les échecs de réinsertion des usagers.

Or, dans les institutions dans lesquelles nous avons fait nos observations, on ne trouve pas de statistique sur ce point, si ce n'est une statistique du taux d'absentéisme des usagers, lequel pourrait être révélateur d'un mal-être et vraisemblablement d'un futur échec. Rappelons qu'un TIH, au terme de sa mesure en institution, peut être placé à la charge de l'AI (art. 62 bis RAI) dans une entreprise pendant six mois au maximum, le MSP et l'ORP ayant fait les démarches dans ce sens, et dès ce moment il devient difficile pour l'institution de garder sa trace. Quelques MSP gardent toutefois le contact pendant un certain temps avec les TIH après leur séjour dans l'institution.

Les seules statistiques qui existent sont celles de l'ORP de Neuchâtel faisant œuvre de pionnier dans ce domaine. Ces statistiques sont tirées d'un fichier que l'ORP tient à jour et dans lequel il récolte des informations très précises concernant les assurés pour lesquels un dossier a été ouvert. Avec un échantillonnage de 197 assurés, sur une durée de trois ans, dont les cas ont été liquidés en ce qui concerne l'ORP, nous pouvons prendre en considération quelques résultats.

Sur ces 197 personnes, il y a 118 Suisses et 79 TIH, dont 30 Italiens, 30 Portugais, 6 Yougoslaves, 4 Espagnols, 3 Turcs, 3 Français, 1 Polonais, 1 Iranien, 1 apatride. Concernant ces personnes, voici en pourcentage quelques chiffres intéressants :

Niveau atteint suite à une formation	CH (nbre)	CH en %	TIH (nbre)	TIH en %
Échec : poursuite impossible, renvoi, dégradation de l'état de santé, etc.	50	<b>42,4</b>	37	<b>46,8</b>
Réentraînement au travail (atelier protégé, employeur) de 3 à 12 mois	37	<b>31,4</b>	33	<b>41,8</b>
Formation pratique / élémentaire	5	<b>4,2</b>	0	<b>0</b>
Formation « niveau praticien » (p. ex. centre de formation)	9	<b>7,6</b>	6	<b>7,6</b>
CFC	9	<b>7,6</b>	1	<b>1,3</b>
Autres	8	<b>6,8</b>	2	<b>2,5</b>

Retirons quelques observations de ce tableau, notamment :

- les TIH sont plus souvent sujets à échouer
- il y a davantage de mesures de réentraînement au travail pour les TIH
- autant de Suisses que de TIH, en pourcentage, parviennent à une formation « niveau praticien »
- très rares sont les TIH qui obtiennent un CFC : 1,3 % contre 7,6 % de Suisses

Observons maintenant l'issue, suite à une mesure, de ces 197 personnes :

Issue du cas	CH (nbre)	<b>CH en %</b>	TIH (nbre)	<b>TIH en %</b>
On ne peut rien faire	50	<b>42,4</b>	46	<b>58,2</b>
Placement en atelier protégé	31	<b>26,3</b>	22	<b>27,8</b>
Placement en économie libre	24	<b>20,3</b>	9	<b>11,4</b>
Autres	13	<b>11</b>	2	<b>2,6</b>

De ce tableau, il se dégage clairement une différence de 15,8 %, par rapport aux Suisses, en défaveur des TIH pour lesquels on ne peut rien faire suite à une mesure. Si le placement des personnes en atelier protégé est pratiquement identique, proportionnellement, pour les Suisses et les TIH, le placement en économie libre est avantageux pour deux fois plus de Suisses que de TIH.

Ces chiffres<sup>1</sup> montrent qu'effectivement les TIH ont moins de chances de réussite pour une réinsertion professionnelle que les Suisses. Ils doivent souvent faire face à des problèmes plus aigus et sont dans une période transitoire délicate à négocier lorsqu'ils se trouvent en co-évolution avec les MSP.

---

1. D'autres résultats figurent en annexes.

## Chapitre 2

# Les institutions, quelques points de repères

Si l'assurance-invalidité vit le jour tardivement dans notre pays, il y eut bien avant son introduction plusieurs tentatives de réadaptation des personnes handicapées. Au moyen âge, ces dernières étaient prises en charge par des œuvres religieuses, privées ou publiques. Le premier véritable centre suisse d'éducation et de traitement des malformations de l'appareil moteur fut créé au début du 19<sup>e</sup> siècle en Suisse romande par un médecin, le Docteur André Venel, qui transforma l'Abbaye d'Orbe en un vaste institut qui réunissait le traitement médical, la mécanique orthopédique, la physiothérapie et l'enseignement spécialisé.

Au 19<sup>e</sup> siècle, le handicap mental le plus répandu et le plus connu, parce que marquant le physique de l'individu, était le crétinisme. Ce terme était d'un usage courant à cette époque et n'avait, d'après les documents, aucune connotation méprisante. En 1812, la « Vaterländische Kulturgesellschaft Aargau » entreprit une recherche sur les causes du crétinisme. Puis, quelques années plus tard, en 1830, Ignaz Troxler, médecin et philosophe, tint une conférence à l'occasion de l'assemblée annuelle de la « Schweizerische Naturforschende Gesellschaft » qui fut un véritable plaidoyer en faveur d'une assistance concrète, efficace. C'est dix ans plus tard que le Docteur J.J. Guggenbühl fit construire une institution à Abendberg, soutenue financièrement par la Société suisse d'utilité publique, et dont la finalité était d'y traiter et d'y éduquer les crétins. Malheureusement, au bout de quelques années, une expertise fut faite et démontra que l'établissement n'était pas à même de remplir son objectif qui était de guérir les pensionnaires mentalement handicapés. On se demanda si cela

- 
1. « Société culturelle patriotique »
  2. « Société suisse de naturalisme »

tenait au climat ou à la nourriture... Les subventions cessèrent, ainsi que l'activité de l'institution .

N'y aurait-il pas une certaine similitude entre la démarche entreprise par le Dr Guggenbühl qui caressait l'idée de guérir, de « normaliser » les personnes handicapées mentales, et nos institutions au sens large qui désirent « neutraliser » tout « corps étranger » et dont les moyens d'appréhender la problématique sont aussi déconcertants que ceux d'une époque pas si éloignée?

Actuellement, l'Union suisse des institutions pour handicapés (USIH) regroupe pratiquement toutes les institutions importantes des secteurs tels que : centres de réadaptation, ateliers protégés, ateliers occupationnels et foyers pour personnes handicapées en général.

*Les centres de réadaptation* ont pour tâche d'assurer la formation professionnelle des personnes handicapées susceptibles d'être reclassées dans le circuit économique ordinaire.

*Les ateliers protégés* en revanche procurent une occupation durable aux personnes handicapées ne répondant plus aux conditions ordinaires de placement en entreprises traditionnelles. Ils sont parfois une étape intermédiaire, grâce à la possibilité de réentraînement au travail qu'ils offrent, servant de tremplin pour certaines personnes qui pourront plus tard retrouver un emploi dans l'industrie libre.

*Les ateliers occupationnels*, eux, ont une activité productive d'un rythme moins soutenu, mais de qualité égale à l'industrie libre. Ces ateliers sont destinés à accueillir les personnes les plus gravement handicapées.

D'après les sources de l'USIH, il existe actuellement (31.12.1991) :

**En Suisse :**

Nombre d'institutions affiliées à l'USIH :	313
Nombre de places de travail :	22 606
Chiffre d'affaires :	160 millions

**En Suisse romande :**

Nombre d'institutions affiliées à l'USIH :	59
Nombre de places de travail :	4 900
Nombre de MSP :	plus de 900
Chiffre d'affaires :	41 millions

Le 40 % du chiffre d'affaires est versé en salaires.

---

1. USIH, *L'Union des Ateliers USIH à 50 ans, Rapport annuel 1979.*

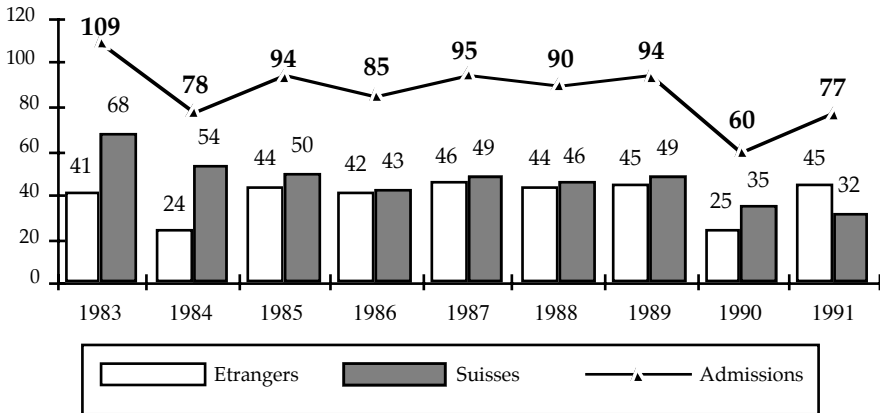


## 2.1 Le centre de formation et de réadaptation professionnelles

Mon choix s'est rapidement porté sur un centre de formation et de réadaptation professionnelles (CFRP) à cause en particulier du grand nombre de personnes étrangères qui y sont formées. Il s'agit d'une institution moderne, tant par l'architecture des bâtiments que par les équipements professionnels qu'elle propose. Deux bâtiments sont reliés par une passerelle. Le premier abrite l'administration (bureaux du directeur, de l'assistante sociale et des deux éducateurs) et le lieu d'habitation (studios des stagiaires, cuisine, réfectoire, salle de loisirs, appartement du directeur et appartement du concierge). Quant au second, il constitue le lieu de travail (ateliers, salles de théorie, « salle des maîtres »).

C'est à la moitié des années 50 que le CFRP s'ouvre. Avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'assurance-invalidité, une réorganisation s'impose en 1960 et le centre se transforme en une école professionnelle spécialisée. Actuellement, l'établissement dispose de 80 places de travail pour des adolescents et adultes des deux sexes, principalement handicapés physiques autonomes. Cependant, le centre est aussi ouvert aux personnes souffrant d'autres affections.

Parts respectives de la population étrangère et autochtone



## **Le but du CFRP**

Selon les statuts datant des années 60, le but du centre est l'aide aux handicapés de Suisse romande, et ses tâches sont les suivantes :

- a) il crée et gère des ateliers et homes-ateliers destinés à l'observation et à la formation professionnelle des handicapés,
- b) il étudie et applique toute autre mesure susceptible de faciliter l'intégration professionnelle des handicapés,
- c) il peut prêter son assistance technique aux institutions s'occupant des handicapés et accorde son appui aux organes d'exécution de l'assurance-invalidité.

En 1992, voici comment sont définis les buts dans la plaquette du CFRP qui présente l'institution et ses ateliers, destinée aux usagers et aux organes de placement :

- a) l'évaluation et l'orientation professionnelle,
- b) la formation professionnelle initiale pour les personnes (stagiaires) n'ayant jamais eu d'activité professionnelle,
- c) le reclassement professionnel (réadaptation) pour celles ayant déjà exercé un métier,
- d) le réentraînement au travail pour les personnes qui ont dû cesser toute activité professionnelle durant une période prolongée suite à un accident ou une maladie.

Nous observons donc que dans les années 60, le seul but était « l'aide aux handicapés de Suisse romande ». La dénomination était-elle volontairement peu précise pour englober une grande diversité des handicapés, afin d'accroître le nombre d'usagers? Pour ma part, je serais tenté de penser que nous nous trouvons là face à un organisme qui bénéficiait d'une manne fédérale, mais qui ne savait pas trop comment empoigner le problème des personnes handicapées. Fort heureusement, en 1992 les buts sont beaucoup plus précis, l'appareil est bien structuré, les outils sont mieux affûtés.

Pour atteindre ses objectifs, le CFRP dispose de :

- un département d'évaluation et d'orientation professionnelle (DEOP)
- trois ateliers (mécaniques, soudage-serrurerie, montage de tableaux électriques)
- quatre sections de dessin technique (machines, électricité, génie civil, bâtiment)

Des stages de préformation professionnelle de 6 à 12 mois sont également proposés, en particulier dans les branches suivantes :

- dessin en construction métallique (limité à 12 mois)
- dessin géomètre (limité à 12 mois)
- dessin en installations sanitaires (limité à 6 mois)

- dessin en chauffage (limité à 6 mois)
  - dessin en serrurerie-construction (limité à 6 mois)
- Puis, sur demande, deux types de préformation particulière sont possibles :
- employé de restaurant (formation élémentaire en cuisine)
  - services généraux (conciergerie, employé (e) de ménage collectif et cuisine)
- Au total, 15 formations sont proposées.

### **Le concept de formation**

Les TIH (et tous les autres stagiaires) qui débutent dans une formation du CFRP doivent dès leur arrivée effectuer une évaluation d'entrée dont le but est de « définir leur niveau de connaissance de la langue française et du calcul ». Les informations ainsi récoltées permettent d'orienter les stagiaires soit vers les cours professionnels, soit en semestre préparatoire. La seconde option s'impose le plus souvent pour les TIH. Le programme du semestre préparatoire comprend 4 à 6 heures de français par semaine et 4 heures de mathématiques. Il vise à faciliter le raccordement au programme des cours professionnels.

Un département d'évaluation et d'orientation professionnelle (DEOP) destinée entre autres aux TIH leur permet de se familiariser avec les diverses professions dispensées dans le centre. Cependant, l'admission dans cette unité est subordonnée à deux conditions restrictives : il faut être âgé de 15 à 22 ans pour bénéficier d'un stage d'une année, et de 22 à 35 ans pour bénéficier d'un stage de 6 mois. La possibilité de se confronter à divers matériaux et métiers est fermée aux personnes de plus de 35 ans. Au terme de cette période probatoire, les TIH déterminent l'option professionnelle définitive, en accord avec les responsables du centre. Ce choix est adapté, dans la mesure du possible, à l'activité antérieure, les goûts et les aspirations manifestées par les stagiaires, en fonction de leurs motivations, de leurs aptitudes manuelles, intellectuelles et physiques.

La durée de la formation peut varier de 18 à 24 mois selon l'option choisie. Dans des cas particuliers, elle peut être prolongée ou écourtée. Ce temps de formation comprend une première étape de 3 mois (renouvelable) ou de 6 mois dite « d'observation » ou « d'évaluation » que les TIH effectuent dans l'une des sections (mécanique, électricité, soudage-serrurerie, dessin technique). Il est à noter que l'enseignement professionnel dispensé tient compte des directives établies par l'OFIAMT<sup>1</sup>. À l'issue de la formation, les stagiaires reçoivent un des documents suivants délivrés par le centre :

---

1. Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail.

- certificat de formation (24 mois de formation accomplie avec la moyenne atteinte en théorie et en pratique)
- certificat de praticien (18 mois de formation au minimum accomplie avec la moyenne générale de certaines branches théoriques et la moyenne de pratique)
- attestation de formation (18 mois de formation essentiellement pratique)
- attestation de stage (courte période de stage ou période d'évaluation au DEOP, ou si la formation théorique n'est accomplie que partiellement)

« L'objectif final d'une formation au CFRP est d'aboutir à un emploi dans le secteur économique aux meilleures conditions dans l'optique d'une autonomie la plus complète possible » .

### **Observations et réflexions**

L'institution est située dans un magnifique cadre d'un quartier résidentiel et, par définition, tranquille. Mais cette situation n'offre pas que des avantages : en effet, la route pour y accéder est réservée uniquement aux usagers, et comme l'institution entraîne beaucoup de va-et-vient, la police fait des contrôles fréquents pour intercepter les contrevenants. J'ai entendu des TIH de l'institution dire être affectés de devoir subir ces contrôles, alors qu'ils sont dans leur droit en empruntant cette route. De plus, les habitants du quartier se plaignent du bruit provoqué par les machines des ateliers. Ce cadre bucolique est aussi un peu en contradiction avec l'objectif d'une meilleure intégration des personnes handicapées dans la société. Car si vouloir offrir un cadre agréable est louable en soi, le fait que l'institution émerge au milieu des villas n'est que plus stigmatisant.

Une personne qui se rend pour la première fois au CFRP est tout d'abord confrontée à la difficulté de trouver la réception, mal indiquée. Spontanément, elle entre dans le bâtiment le plus proche qui se trouve être celui des ateliers. Il lui faut alors monter un étage à pied, traverser le couloir, ressortir du bâtiment, emprunter la passerelle pour atteindre le second bâtiment, trouver l'ascenseur et monter un étage pour enfin arriver à destination. Ce long parcours est compliqué, en particulier quand un tel établissement est destiné à des personnes handicapées physiques.

Voici le déroulement de la première journée d'un TIH, journée à laquelle j'ai assisté : convoqué pour 11 heures, il s'annonce à la réception où il est accueilli par le directeur. Puis, il est pris en charge par un éducateur pour un premier entretien qui consiste surtout à vérifier que les papiers administratifs sont en ordre et à donner quelques informations. Le TIH pourra obtenir un rendez-vous avec l'assistante sociale d'ici deux semaines s'il est

---

1. Extrait de la plaquette du CFRP.

confronté à un problème urgent d'assurance, par exemple. Puis, trois semaines plus tard, le médecin conseil (et non pas un médecin consultant) le verra. L'éducateur remet ensuite au TIH la clé de son vestiaire, lui explique qu'il commencera son stage au DEOP et que M. Martin sera son « maître » référant. Le TIH reçoit une brève description du DEOP et des 6 différents postes de travail qui y sont aménagés. Lorsque l'éducateur lui donne les dates des vacances (en soulignant qu'il commence au bon moment, juste avant celles de Pâques), le TIH demande l'autorisation de prendre six jours de congé au lieu de quatre pour aller en Espagne voir sa maman malade. Pour cela, il doit faire sa demande par écrit sur une feuille à cet effet fournie par son « maître », et c'est le directeur qui prendra la décision. L'éducateur vérifie que le TIH n'a plus d'autres questions puis le conduit auprès de son MSP référant. Ce dernier étant absent ce jour-là, c'est son collègue qui accueille le TIH par une poignée de main, alors que l'éducateur et le MSP se lancent un « salut! ».

Le MSP invite le TIH à prendre place dans la petite salle de théorie du DEOP où ils font connaissance. La première interrogation du MSP est de savoir si le TIH sait pourquoi il se trouve au CFRP. La réponse est très évasive. Puis suit un dialogue qui, en substance, peut se résumer ainsi :

- D'où venez-vous?
- Genève.
- Depuis quand êtes-vous en Suisse?
- 1978.
- Êtes-vous marié?
- Oui, et j'ai deux enfants, un en Suisse et l'autre en Espagne, pour suivre l'école.
- Pour quelle raison ne pouvez-vous plus travailler? Et qui vous envoie ici?
- C'est Madame « X » de l'ORP de Genève. J'ai mal au dos. Les médecins disent que je n'ai rien, mais j'ai toujours mal. Au début, je pensais avoir mal parce que je forçais trop, mais maintenant cela fait une année que je ne force plus et j'ai pourtant toujours mal. Les médecins ne trouvent rien. J'ai fait de la physiothérapie et c'est encore pire qu'avant. Puis, les médecins m'ont fait des infiltrations. Je ne suis pas médecin, mais... s'ils font des infiltrations, c'est qu'il y a bien quelque chose! Ils ne me comprennent pas, ils ne me croient pas.

Le MSP l'écoute tout en restant neutre. Puis il lui explique qu'il devra passer par tous les postes de travail de l'atelier pour prendre connaissance des différentes matières, et que si, au début, ces travaux lui semblent impossible à réaliser, par la suite il sera étonné de trouver en lui des capacités qu'il ignorait. Le MSP lui annonce qu'il devra avant tout faire un test de calcul et de français :

- Est-ce que vous savez lire?
- Très peu.
- Écrire?
- Pas du tout.
- Et le calcul?
- Je sais un peu de ce que j'ai appris à l'école.

Le MSP le rassure en insistant sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un examen, mais bien d'un test qui lui servira à être orienté vers les cours théoriques.

Le TIH est présenté à chacun des autres stagiaires de l'atelier; échange de poignées de mains. Dans le vestiaire, une armoire lui est attribuée. L'institution ne fournissant pas d'habit de travail, il doit s'en procurer un lui-même.

À midi, une cafétéria très lumineuse d'une cinquantaine de places accueille les stagiaires pour le repas. Des plats sont apportés sur les tables de quatre à six personnes. Chacun se sert ou sert son collègue. Si le menu ne convient pas à quelqu'un (pour une raison de régime ou de religion, par exemple le porc pour les Musulmans), la cuisine offre toujours une variante. J'ai personnellement bien apprécié les repas dont la qualité était régulière et équilibrée. Cependant, j'ai entendu certaines critiques à ce sujet, notamment de la part des TIH qui trouvent la nourriture suisse trop grasse. Le directeur m'a fait part de cette préoccupation. Il avait même fait venir une diététicienne pour faire une analyse des menus et éventuellement les modifier, mais au bout de cette analyse, il s'est avéré que les repas étaient bien équilibrés. À l'évidence, nous nous trouvons là face à un autre problème : les TIH travaillant auparavant, pour la plupart, à l'extérieur avaient besoin de beaucoup de calories pour fournir les efforts physiques. Ils avaient l'habitude de prendre un bon « casse-croûte » à 9 heures, puis un solide repas de midi. Arrivés dans l'institution, ils ne modifient pas leurs habitudes alimentaires, alors que leurs efforts physiques sont nettement diminués, puisqu'ils travaillent constamment dans des positions statiques. Ils prennent du poids et en font retomber la faute sur la nourriture de la cantine.

Après le repas, c'est un moment de loisirs pour les stagiaires (détente, billard, ping-pong, TV, etc.). C'est l'occasion aussi d'échanger quelques mots avec l'éducateur, ou de se bronzer au soleil. Les MSP qui partagent le repas et les loisirs avec les stagiaires sont peu nombreux; ce sont toujours les quatre mêmes, dont les derniers engagés au centre. Durant cette période, tous les ateliers sont fermés à clé.

Pour favoriser l'ordre dans les ateliers, les outils sont également mis sous clés dans les layettes pendant toute la journée. Les stagiaires vont chercher la clé dont ils ont besoin dans le bureau du MSP, puis la remettent à sa place à la fin de la journée, après avoir soigneusement mis en place les

outils utilisés. Relevons encore un petit détail concernant les WC : ce ne sont pas les mêmes pour les MSP que pour les stagiaires.

À 13 heures 30, les activités professionnelles reprennent. Pour notre TIH, c'est le moment de passer les tests cités plus haut. Le MSP lui explique les consignes. Les exercices comprennent :

- des calculs
- un texte lacunaire
- une compréhension de texte
- une dictée, dont voici le texte :

La formation professionnelle constitue l'un des droits essentiels de la personne; elle contribue à son épanouissement, elle favorise sa promotion économique et sociale. En conséquence, l'ayant-droit a le devoir de faciliter toutes les mesures en vue de sa réadaptation à la vie professionnelle et sociale. Cela nécessite un engagement personnel important pour parvenir aux meilleures qualifications possibles. Socrate disait déjà : « Si l'élève ne fait pas seul au moins la moitié du chemin il n'apprendra rien. »

Le MSP contrôle les travaux. Cet après-midi là, après la pause de dix minutes, les stagiaires du DEOP ont du temps pour faire leurs devoirs des cours théoriques. Ils prennent leur attaché-case, en sortent classeurs, machine à calculer et dictionnaire.

Notons que lors du semestre préparatoire, les stagiaires ont environ 19 heures de théorie et 2 heures de sport sur un total hebdomadaire de 37 heures 45. Cela concerne en particulier les TIH qui ont besoin d'atteindre un niveau minimal de connaissances théoriques. Cela fait donc un 55,6 % du temps de travail qu'ils ne passent pas dans un atelier.

Mes premières réflexions à la suite de ces observations sont celles-ci : dans cette institution, il existe un désir réel d'offrir aux stagiaires une structure très performante. Mais le TIH qui arrive dans ce cadre luxueux pour y apprendre un métier doit affronter deux doubles contraintes. D'une part, le message du centre est en consistance celui-ci : « Je ne sais pas si tu es handicapé, mais je t'offre tout ce qui t'est nécessaire pour travailler, pour que tu retrouves un statut de travailleur ». Le handicap est nié; c'est pourtant bien cet handicap que le TIH désire faire reconnaître. D'autre part, le TIH très souvent n'est que peu ou pas scolarisé; par contre il possède un savoir-faire manuel, il sait travailler. Dès le premier jour de son arrivée dans le centre, on le met en situation d'échec en lui révélant ses lacunes scolaires. Et là où il pourrait montrer ses capacités et évoluer, en pratique dans un atelier, il ne lui reste pas même la moitié du temps de formation hebdomadaire pour le faire.

Le MSP est avant tout considéré comme maître, enseignant, plutôt que comme chef d'atelier; il est sans doute valorisé dans cette position. Le TIH

aussi, en apparence, par le confort qui lui est offert, mais dans les faits nous pouvons poser l'hypothèse suivante : il se sent dépossédé psychologiquement et physiquement.

## **2.2 Le centre APIZI**

Pour étayer ma recherche, j'ai désiré me focaliser sur une structure différente d'un centre de formation et APIZI m'a semblé être une bonne alternative. Une nouvelle structure d'ateliers protégés décentralisés ont été aménagés en juillet 1990 et offrent un cadre de travail proche de celui de l'économie libre. Le bâtiment comprend principalement un atelier de serrurerie-mécanique au rez-de-chaussée, puis un atelier multi-services, un réfectoire, la réception et le bureau du responsable de production à l'étage. Le nombre des personnes étrangères est relativement peu élevé, il représente le 21 % des usagers. Nous pourrions résumer la philosophie de cet établissement ainsi : offrir des places de travail aux personnes ne répondant plus aux critères de production de l'économie libre.

C'est au début des années soixante que la Société vaudoise d'hygiène mentale (SVHM) se penche sur la création des ateliers de réadaptation pour malades mentaux et nerveux. Cette réflexion aboutit à la mise en œuvre d'une institution qui répond aux buts suivants :

- donner la plus grande extension possible à la prévention et à l'approche psycho-sociale des maladies mentales;
- travailler à leur prophylaxie et répandre dans le public des idées exactes sur la nature de ces affections;
- protéger contre les rechutes de leurs affections les malades qui ne sont plus en traitement régulier;
- faciliter, par la création d'institutions adéquates, la réadaptation sociale et professionnelle de personnes atteintes dans leur santé mentale.

Travailleront dans la nouvelle institution des personnes handicapées :

- qui sont capables d'une formation professionnelle proprement dite;
- qui peuvent prendre des initiatives et, à la longue, assurer un rendement et occuper des postes d'ouvriers spécialisés.

En 1977, les ateliers prennent de l'indépendance vis-à-vis de la SVHM et se transforment en APIZI. Aujourd'hui, APIZI exploite quatre établissements régionaux qui représentent 200 postes de travail. Une entreprise privée est rachetée par APIZI en 1980, puis déménage dans des locaux nouvellement construits en 1990. Ces derniers offrent 45 postes qui sont équipés aussi bien pour une main d'œuvre féminine que masculine.

1. Atelier protégé intégré en zone industrielle (nom fictif).



## **Le but de l'institution**

La dernière mouture des statuts, datant du 13 juin 1985, stipule :

« L'association a pour buts la réadaptation et l'occupation professionnelle de personnes handicapées, souffrant notamment de troubles psychiques, par l'exploitation d'ateliers ou de homes. Elle pourra exercer toutes activités en relation avec ces buts. Elle assurera aux handicapés un encadrement social et médical » .

Relevons que si l'accent est porté sur l'accueil de personnes handicapées psychiques, on trouve un nombre important de personnes souffrant d'autres handicaps.

APIZI est très soucieux de développer une image normative de l'institution. Consciente qu'une personne qui ne travaille pas est considérée par notre société comme inadaptée ou comme « cas social », cette institution veut procurer des places de travail correspondant aux aptitudes des personnes handicapées en leur offrant des activités simples ou plus sophistiquées, un horaire souple et un rythme adapté aux possibilités de chacune. Elle donne ainsi à l'usager l'occasion de rencontrer d'autres personnes, de partager les repas avec des collègues, de dialoguer avec les MSP ou avec l'assistante sociale. L'association estime que les ateliers protégés sont quasi synonymes de « vocation thérapeutique », voire de « mission éducative et professionnelle », car ce n'est pas seulement le travail en lui-même qui aide à la réinsertion, mais également toute la dynamique que comporte le fait d'aller travailler : la discipline de se lever le matin, utiliser les transports publics, avoir des rapports sociaux. C'est pour cette raison qu'APIZI considère le passage dans ses ateliers comme une étape aidant à établir des points de référence qui permettront à l'usager de se reconstruire une vie professionnelle, sociale ou familiale, et il ne sera pas retenu s'il manifeste le désir de tenter un retour dans l'économie libre.

## **Le concept industriel**

Comme nous venons de le voir, l'idée de base d'APIZI est d'offrir des conditions de travail semblables à celles proposées dans une entreprise de l'économie libre, hormis le salaire qui se situe entre Fr. 2.80 et Fr. 5.80 l'heure et qui est un complément à la rente AI. L'atelier de serrurerie-mécanique a fait l'objet d'une étude ergonomique poussée. Les 25 places qu'il offre sont conçues pour du travail principalement répétitif dont la qualité est scrupuleusement contrôlée et les délais fixés respectés. La fabrication issue de cet atelier représente surtout des présentoirs pour des produits cosmétiques; ils sont diffusés en Suisse et à l'étranger. Ce fait-là est une valorisation pour le travailleur handicapé en terme de reconnaissance du

---

1. Extrait de la brochure d'APIZI, 1985.

savoir-faire. Pour arriver à bout de l'important carnet de commandes, trois ouvriers de production « valides » sont engagés, ce qui marque encore davantage le caractère d'entreprise que l'institution veut dégager.

Si l'atelier de serrurerie-mécanique est très proche de l'industrie par son mode d'organisation et sa dynamique, l'atelier multi-services disposant de 20 places offre une atmosphère plus tranquille, plus « institutionnalisée ». Bien que le volume du travail soit important, le rythme y est plus souple. Les travaux variés sont, pour la plupart, effectués à l'établi. C'est aussi dans cet atelier que les produits de l'atelier de serrurerie-mécanique sont emballés pour l'expédition. Ainsi, les ateliers d'Aubonne se veulent être une entreprise autonome ou partenaire à part entière d'autres entreprises et utilisent, pour renforcer cette image, leur propre marque déposée. Chaque travailleur porte une blouse de travail, comme dans l'industrie, fournie par l'institution et qui permet d'identifier le « grade » de la personne : une blouse bleu foncé pour les MSP, bleu clair pour les ouvriers, vert bouteille pour les personnes handicapées. Les MSP sont munis d'un « bip » et peuvent ainsi être atteints en permanence.

### **Observations et réflexions**

APIZI se situe dans une région viticole importante. Les ateliers se trouvent au milieu d'une petite zone industrielle, proche d'une sortie d'autoroute. Les bâtiments sont modernes et fonctionnels, et on a plus l'impression de pénétrer dans une entreprise que dans une institution. La porte d'entrée franchie, on découvre des présentoirs, fruit de la production des ateliers, mettant ainsi en valeur le savoir-faire. En face de l'entrée, une porte d'un orange vif affiche par une plaquette « Atelier serrurerie-mécanique », puis « Défense d'entrer ». La réception à l'étage y est bien indiquée, pas de difficulté à la trouver.

La journée de travail commence à 7 heures 30. Les usagers arrivent quelques minutes avant pour se changer et timbrer. Puis les machines sont mises en marche les unes après les autres, le bruit se fait présent et rythme les activités, mais reste dans un taux de décibels tout à fait raisonnable et n'empêche pas les personnes de se parler. Les usagers sont très appliqués à leur place de travail. Je n'en ai jamais observés se « reposant » au vestiaire, se promenant dans les corridors ou s'agglutinant vers le serveur automatique de boissons. La raison de cette « discipline » tient probablement à deux éléments principaux : d'une part les travailleurs peuvent fumer et se désaltérer à leur place de travail et, d'autre part, l'ambiance de travail qui est très professionnelle au sens industriel du terme, les incite à rester derrière leur machine et à peu parler avec leur voisin.

Les MSP donnent quelques consignes, règlent les machines et veillent constamment à leur bon fonctionnement par des contrôles réguliers, prépa-

rent de nouveaux postes de travail, construisent des prototypes. Ils sont la plupart du temps dans les ateliers, mettent la main à la pâte pour aider à la production et respecter les délais des commandes. On les voit rarement dans leur bureau. Les colloques ne sont pas fréquents; si des problèmes ou des questions se présentent, les MSP en parlent et cherchent des solutions pendant la pause du matin ou de l'après-midi, ils ne tergiversent pas.

Une sonnerie annonce la pause de midi et tous les travailleurs ont la possibilité de prendre un repas chaud à la cafétéria. C'est un self-service, chacun se sert, puis débarrasse son assiette à la fin du repas. Les menus ne m'ont pas semblé très raffinés, cependant les personnes ne s'en plaignent pas. Il faut dire que dans les anciens locaux, il n'y avait aucune possibilité de manger chaud, et bon nombre d'usagers ne cuisinent pas de repas complet chez eux le soir.

Pendant la pause de midi, les ateliers ne sont pas fermés, ni d'ailleurs les layettes qui s'y trouvent. Les rapports sont basés sur la confiance, et il n'y a pas de problème de désordre ou de vol. Les WC sont communs pour les MSP et les usagers. À 13 heures, les activités reprennent. Une personne se plaint de sa main douloureuse auprès d'un MSP. Ce dernier lui répond qu'elle doit elle-même prendre contact avec son médecin par téléphone pour aller le voir, car c'est lui seul qui décidera de l'octroi d'un congé-maladie, le cas échéant. Le temps nécessaire à cette démarche est accordé à la personne, mais elle doit se débrouiller seule. La sonnerie signale la fin du travail à 16 heures 30, les usagers retournent aux vestiaires, timbrent et se changent.

J'ai été étonné par le fait que les MSP utilisent le terme de « stagiaires » pour nommer les travailleurs handicapés. Ce terme avait été choisi dans l'idée que les personnes n'étaient là que pour un temps déterminé pour se réadapter au travail. En réalité, la plupart des « stagiaires » ont trouvé dans cette institution une occupation fixe; en particulier, ceux qui sont au bénéfice d'une rente AI sont bien intégrés au groupe. Si un stagiaire désire chercher une place de travail dans l'économie libre, c'est à lui d'en prendre l'initiative et de faire les démarches. Les MSP et l'assistante sociale se demandent d'ailleurs jusqu'où ils doivent intervenir pour l'aider à cette fin.

Les rapports sociaux sont pauvres. On parle très peu, même pendant les pauses. Les stagiaires n'ont avec les MSP que des rapports de camaraderie de travailleurs. Ils ne peuvent pas avoir d'entretiens particuliers avec eux. S'ils ont des problèmes, ils doivent faire appel à l'assistante sociale qui fait une visite deux fois par semaine. Dans son bureau, elle est à la disposition des stagiaires qui désirent la voir, cependant peu d'entre eux demandent un entretien.

Les TIH se trouvent dans tout ce contexte au même titre que les autres stagiaires, mais peut-être avec d'autres questions, d'autres préoccupations, surtout s'ils font là un séjour de réadaptation professionnelle.

Une dernière observation est à relever : ni le CFRP, ni APIZI ne possèdent de documents (règlement par exemple) dans une langue autre que le français, au contraire de l'OFAS<sup>1</sup> qui publie des feuillets sur la loi AI, ou d'autres documents de ce genre, dans plusieurs langues, notamment celles les plus répandues parmi les immigrés de Suisse.

---

1. Office fédéral des assurances sociales.

## Chapitre 3

### Les acteurs

Cette étude met en scène deux personnages clé que nous nous proposons de présenter succinctement de manière à ce que chacun puisse bien identifier les acteurs dans leur environnement et leur histoire respective.

#### 3.1 Le MSP

*Maître* : quelqu'un qui a des compétences, quelque chose à transmettre, à enseigner.

*Socio* : il ne le fait pas dans un ghetto ou dans un espace vide, il le fait dans la société et pour la société.

*Professionnel* : il ne fait pas n'importe quoi, mais un travail reconnu, qui a de la valeur, et il transmet à des personnes handicapées une compétence qui leur permet de vivre et de remplir leur vie .

C'est ainsi que Jean Traber, professeur à l'EESP<sup>2</sup>, décrit le maître socio-professionnel dans un film présentant la profession et la formation de MSP.

Dans un document datant des années 70, la désignation était « maître et moniteur d'atelier socio-professionnel ». Plus tard, cette désignation a été synthétisée en devenant « maître socio-professionnel », d'une part parce qu'elle était un peu longue, et d'autre part parce que tous les MSP ne tra-

1. Pierre-Alain BARBEZAT, Jean-Claude BERGER, *Maître socio-professionnel, carrières conjuguées*, Film vidéo de 23 min. réalisé en 1992, Diffusion : EESP, CP 70, 1000 Lausanne 24.
2. École d'études sociales et pédagogiques.

vailent pas en situation d'atelier. Il est vrai que souvent le terme de « maître » a été contesté. Ce terme trouve ses origines dans « contre-maître », qui assume la responsabilité d'un atelier, d'une équipe, et dans « maîtrise fédérale », perfectionnement qui procure un papier certifiant un savoir-faire professionnel et indispensable pour avoir le droit d'enseigner ou d'engager des apprentis et ce dans la plupart des corps de métiers.

### **Les débuts de la formation**

C'est à Genève, entre 1960 et 1970, que le besoin d'une formation s'est fait sentir pour du personnel travaillant dans des ateliers ou des lieux d'occupation destinés à des personnes handicapées, adultes et adolescentes. Ce personnel était constitué d'infirmiers, de différents professionnels provenant de l'industrie, d'animateurs, d'instituteurs ou d'éducateurs, en général de personnes sensibilisées aux relations humaines et à un idéal d'entraide. 1968 fut une époque marquée par la remise en question de bien des valeurs, entre autres celles concernant l'éducation, l'aide sociale et la psychiatrie. Dans ce dernier secteur, le traitement des malades a été modifié par l'arrivée des neuroleptiques; grâce à cela, les portes des hôpitaux ont pu s'ouvrir vers le monde extérieur. On a pu alors envisager pour les patients des activités en dehors des établissements psychiatriques.

Durant cette période, une nouvelle catégorie de personnes et d'institutions a bénéficié de l'aide de l'AI. Il ne s'agissait plus seulement de personnes handicapées physiques, mais également de personnes souffrant de troubles psychiques ou de retard intellectuel. Parallèlement, une haute conjoncture a favorisé la création d'ateliers socio-professionnels pour effectuer des travaux de sous-traitance. Certains de ces ateliers sont devenus plus tard des entreprises de type industriel.

Une commission d'organisation se forme en 1967 et prend, en novembre de la même année, la décision d'organiser un cours destiné à des maîtres socio-professionnels. Moins d'un an après, en automne 1968, commence le premier cours organisé et géré par l'Institut d'Études Sociales de Genève. Bien que la formation donne satisfaction, l'Institut d'Études Sociales de Genève renonce à organiser le deuxième cours. L'EESP est donc sollicitée pour prendre le relais de cette formation qu'il aurait été dommage d'interrompre. En effet, l'EESP avait alors procédé à un sondage auprès de plusieurs institutions qui avait révélé un intérêt marqué pour l'ouverture d'un nouveau cours à Lausanne.

---

1. Papier délivré par l'OFIAMT.

Nous trouvons dans un document de l'ARMaSP<sup>1</sup> cette définition :

« La profession de MSP se doit, avant tout, de créer un pont entre le monde du travail dit normal et le monde du travail des personnes handicapées (...). Le MSP se doit de maîtriser une technique liée à une profession ainsi qu'une pratique de cette dernière (...). Le MSP doit, pour toutes les activités qu'il pratique avec les handicapés, se maintenir et se perfectionner dans le circuit professionnel normal » .

L'EESP, et en particulier nous, formateurs, définissons le rôle du MSP comme suit :

Le MSP intervient auprès de personnes handicapées dans leur rôle social de travailleurs. Sa tâche consiste à préparer et former ces personnes à acquérir une autonomie suffisante pour travailler dans l'économie libre ou dans des ateliers protégés.

Si la personne handicapée retrouve un emploi, elle ne sera plus handicapée dans son rôle social de travailleur. Elle restera certes handicapée dans d'autres rôles, mais alors ce sont d'autres travailleurs sociaux qui interviennent. Exemple : une personne aveugle peut très bien fonctionner comme téléphoniste dans une entreprise, elle n'est pas handicapée pour ce travail-là. Par contre, elle le sera pour s'acheter des habits dans ses heures de loisirs.

Pour que le MSP parvienne à remplir cette tâche, nous lui enseignons l'observation directe du comportement, suivie du projet socio-professionnel; celui-ci consiste, après avoir fait un bilan de plusieurs observations et hypothèses, à mettre en place un projet avec un objectif vérifiable par un comportement observable : c'est en fait quelque chose de très « mécanique ». Cet objectif touche en particulier le domaine de l'apprentissage de gestes, ou d'acquisitions plus étendues au niveau des responsabilités lors de divers procédés de fabrication.

### **Le champ professionnel actuel du MSP**

Suite à l'évolution de la situation socio-économique, le MSP intervient aujourd'hui auprès d'adultes ou d'adolescents présentant des dysfonctionnements organiques, physiques, sensoriels, intellectuels, mentaux, affectifs ou sociaux selon les cas. Pour faire face à ces exigences, il doit pouvoir mener trois types d'interventions qui impliquent des compétences :

- a) de type psychologique
- b) de type pédagogique
- c) de type organisationnel

---

1. Association romande des maîtres socio-professionnels.  
2. Pour l'ARMaSP : François CHRISTEN, *Maître socio-professionnel : une profession avec des exigences et des buts*, Morges : 1982.

a) *Compétences psychologiques*

Le MSP doit avant tout être capable d'établir une interaction avec l'utilisateur pour comprendre ce que ce dernier communique verbalement ou non. Ensuite, par une compréhension de la problématique de l'utilisateur sur tous les niveaux par le biais d'interactions, il établit un bilan des capacités. Il tire de cette évaluation les caractéristiques nécessaires pour proposer à l'utilisateur une orientation en vue d'un emploi. De cette observation découle une action de (re) mise en confiance de la personne handicapée qui, une fois sécurisée, peut retrouver de nouvelles motivations, faire des progrès vers davantage d'autonomie.

b) *Compétences pédagogiques*

Le MSP est aussi un formateur qui doit viser des objectifs différents selon les mandats qui lui sont confiés par les différents services sociaux. Il peut interagir aussi bien dans des apprentissages de types opératoires que compensatoires. Il peut encore être acteur pour des apprentissages en vue d'action de réinsertion dans le milieu économique. Une constante : il doit apprendre à la personne handicapée un savoir-faire, son savoir-faire. Cependant cette tâche toute particulière fait appel à des notions pédagogiques spécifiques adaptées aux besoins des usagers et également aux particularités de chaque travail.

c) *Compétences organisationnelles*

Enfin, et c'est là vraisemblablement l'intervention la plus contraignante, le MSP n'intervient plus seulement dans le secteur dit « occupationnel » ou « protégé » mais également dans le contexte du travail « ordinaire ». Attentif aussi bien aux fluctuations du marché pour s'adapter rapidement qu'à la recherche de nouveaux contrats de travail, il doit également être apte à organiser sa production en tenant compte des impératifs concurrentiels de l'industrie qui sont : qualité, quantité et délai. Le profil du MSP relève d'une adéquation complexe de ces trois types d'interventions pour faire face à des situations précises où il occupe un poste clé dans les équipes interdisciplinaires. Grâce à son bagage technique, à ses connaissances, mais également à ses qualités individuelles, le MSP peut favoriser l'épanouissement de la personne handicapée en lui procurant un statut de travailleur et concourir ainsi à sa réinsertion sociale et professionnelle.

## **Le profil du MSP**

S'il est vrai que le MSP est de plus en plus connu et reconnu au sein de la sphère sociale, il est encore trop souvent assimilé ou confondu avec l'éducateur spécialisé par une grande partie de la population, ce que nous regrettons car nous aimons défendre une identité ainsi qu'une éthique professionnelle qui nous est propre. Le MSP travaille souvent dans des



mêmes lieux et avec une population identique que celle de l'éducateur spécialisé, mais sa fonction est différente. Nous l'avons déjà vu, il exerce son activité :

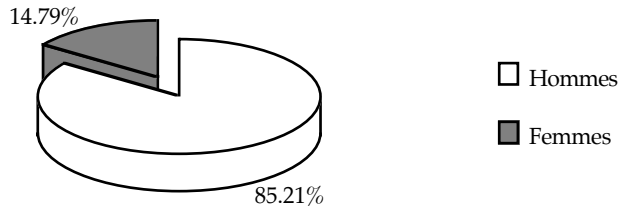
- dans des ateliers occupationnels ou protégés,
- dans des ateliers intégrés à l'industrie,
- dans des ateliers de formation professionnelle.

Le MSP est un travailleur social qui possède une double formation :

- une formation professionnelle de base attestée par un CFC<sup>1</sup>
- une formation sociale

Les trois graphiques statistiques suivants sont basés sur les données fournies par 284 MSP formés à l'EESP à ce jour, soit jusqu'au printemps 1993.

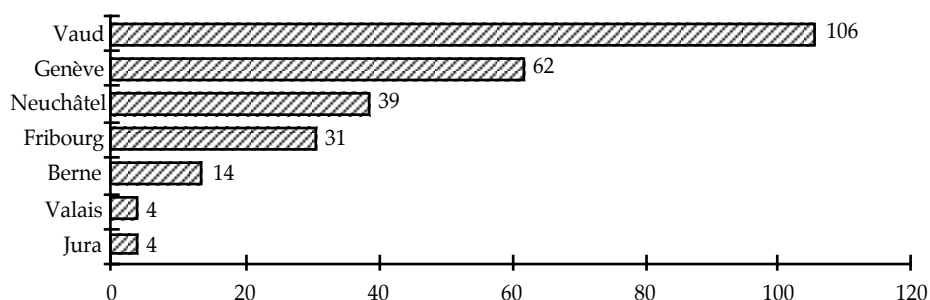
### Proportion hommes - femmes



Peu de femmes suivent la formation de MSP. Cela tient vraisemblablement à deux raisons : la première est qu'un grand nombre de postes de MSP sont plutôt attribués à des professions à connotation masculine (ateliers de production), et que les places le plus souvent occupées par des femmes sont en minorité (artisanat principalement). La seconde raison réside dans le fait que les femmes devant souvent mener de front tâches familiales et travail professionnel peuvent difficilement encore trouver le temps de se former.

1. CFC : Certificat fédéral de capacité.

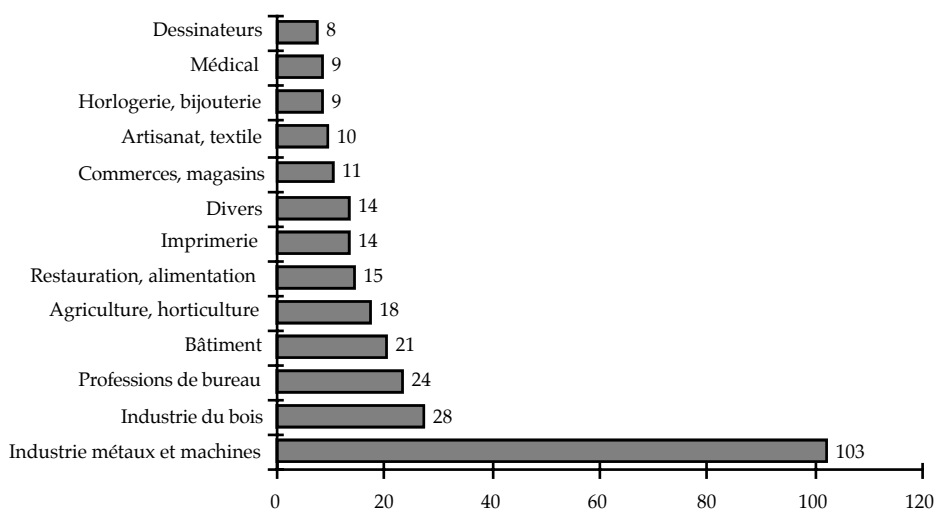
### Répartition des 284 MSP dans les cantons de Suisse romande<sup>1</sup>



### La culture ouvrière

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, le MSP est essentiellement issu de la culture ouvrière.

### Professions de base des 284 MSP à leur entrée à l'EESP



La réalité culturelle est constituée par tout ce que peut contenir l'activité humaine dans ses dimensions physiques, psychiques, individuelles et collectives. Nous savons que les conditions de vie (éducation, habitat, travail) varient d'un groupe social à l'autre et impliquent que nous ne pouvons pas envisager l'existence d'une seule réalité culturelle commune à tous. Ainsi, en examinant la réalité du travail productif, nous constatons que des relations non seulement économiques mais également culturelles s'y

1. Contrairement aux écoles de MSP du Valais et du Tessin qui regroupent une majorité d'étudiants de leur propre canton, l'EESP reçoit des étudiants de tous les autres cantons romands.

établisent, et qu'elles varient en fonction de la place occupée par chacun : le cadre utilise des gestes, un langage, des codes différents de l'ouvrier. Nous pouvons donc reconnaître plusieurs réalités culturelles, et en particulier la culture bien spécifique de l'ouvrier dont le MSP s'est suffisamment imprégné durant le temps où il était dans le milieu industriel pour qu'il en fasse l'apprentissage et en intériorise les codes et le savoir-faire constituant la base de sa manière d'être; celle-ci aura une influence aussi bien auprès des TIH que auprès des autres travailleurs sociaux qui, eux, ne sont que rarement issus de cette culture ouvrière.

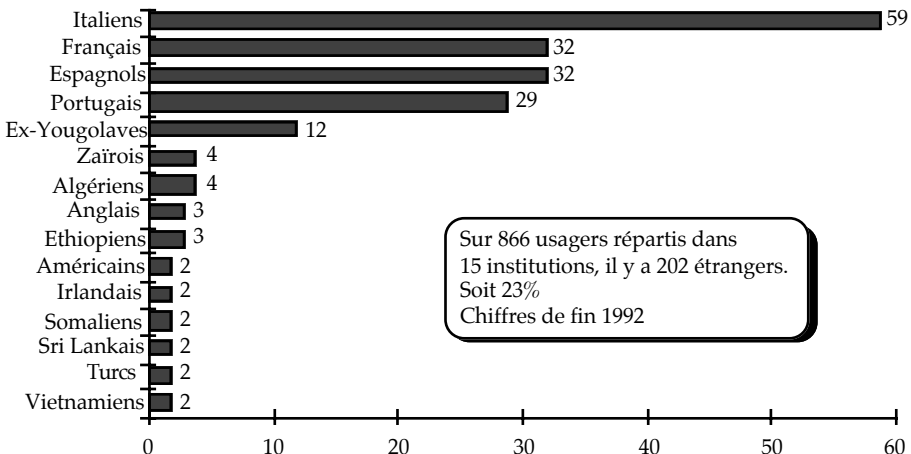
L'étude réalisée par Sainsaulieu évoquant les relations au travail note

« que les conditions de travail font partie intégrante des équilibres sociaux qui sous-tendent les règles de fonctionnement humain de toute entreprise. Dans les contraintes matérielles qui pèsent sur leurs activités quotidiennes, les ouvriers, les employés, les techniciens et les cadres acquièrent des habitudes de relation, véritables cultures de sous-groupe qui s'imposent à leurs communications techniques, humaines et politiques » .

### 3.2 Le TIH

Un sondage réalisé récemment par des étudiants MSP révèle un taux de 23 % de TIH dans 15 institutions de Suisse romande.

#### Nationalité des TIH



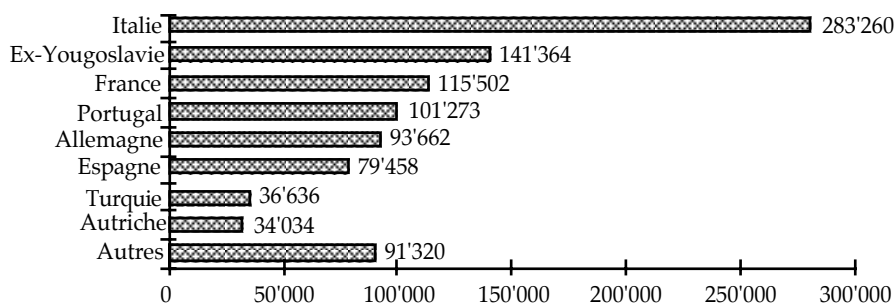
Mis en perspective avec le taux de personnes étrangères résidant en Suisse qui est de 17 %, et le taux de personnes étrangères qui représente le

1. Renaud SAINSAULIEU, *Les relations de travail à l'usine*. Paris : Organisation, 1972.

26,6 %<sup>1</sup> de la population active, ce chiffre se situe entre les deux ; cette proportion nous paraît représentative et crédible.

De plus, il y a un TIH de chacune des nationalités suivantes : Albanais, Angolais, Arménien, Autrichien, Brésilien, Bulgare, Haïtien, Israélien, Laotien, Libanais, Malgache, Norvégien, Tunisien.

*Effectif de la main d'œuvre étrangère en Suisse par nationalités<sup>2</sup>*



Selon notre recherche, il se dégage que ce sont principalement les institutions appelées à faire de la réadaptation professionnelle ainsi que les ateliers protégés qui accueillent les TIH, au contraire des institutions qui assument la prise en charge des personnes handicapées mentales. Le profil le plus courant du TIH en institution est celui d'un ancien manœuvre, travaillant auparavant très souvent à l'extérieur, et souffrant d'un mal objectivement non vérifiable du point de vue médical. Il s'agit par conséquent d'une forte majorité d'hommes dont la tranche d'âge se situe entre 40 et 50 ans, bien qu'actuellement on observe une tendance de cette tranche d'âge à s'abaisser à 35 ans. Pour la plupart, ces personnes sont sous-scolarisées et maîtrisent peu, voire pas du tout, la langue française.

Les TIH sont souvent prédisposés à un problème touchant la colonne vertébrale. Dans une interview, le directeur du CFRP, ayant auparavant travaillé au service fédéral de l'hygiène publique dans le service sanitaire frontière, relève ceci :

— On faisait systématiquement pour tous les étrangers qui entraient en Suisse une radiophotographie pour déceler la tuberculose. Et je me souviens que les médecins de ce service me disaient : « C'est incroyable, ces gens ont déjà une colonne mal en point, des scolioses, etc., et ils viennent ici faire des travaux pénibles. Dans une année ou deux ils seront incapables de travailler ! » Aujourd'hui, je me dis qu'une bonne partie de cette population (TIH) avait déjà des problèmes de santé avant. On n'élève

1. Chiffres de juillet 1992 d'après l'Office fédéral de la statistique, in : *La vie économique*, 1/93. Berne : janvier 1993.
2. Chiffres de juillet 1992 d'après l'Office fédéral des étrangers, in : *La vie économique*. Ibid.

pas quelqu'un dans le sud de l'Italie comme on l'élève chez nous, et moi je dis que la plupart avaient déjà des prédispositions à des problèmes de la colonne.

Il n'est pas rare que le milieu socio-éducatif attribue au TIH, dès son arrivée en institution, une étiquette de sinistrosé.

### La sinistrose

C'est une névrose post-traumatique, névrose des assurances, hystérie de conversion, variation sur les hypocondries .

L'une des personnes de référence en la matière est un médecin-psychiatre et anthropologue, Jacques A. Arpin, affecté au département de psychiatrie à la Faculté de médecine de l'Université de Genève. Il a beaucoup travaillé avec des personnes en situation transculturelle, qui demandent une rente de l'assurance-invalidité, des personnes atteintes par le syndrome dit de sinistrose. Arpin nous rend attentif au fait que les sinistroses ne sont pas qu'une affaire d'immigration.

« De la campagne à la ville, d'une région catholique à une région protestante, ce sont des variations d'applications sociales de principes culturels qui créent l'anxiété à chaque fois que le sujet manque de congénères pour lui dire que ce qu'il fait est juste. Sans cette reconnaissance d'autrui, l'anxiété croît et le sujet sent glisser son identité culturelle » .

Le psychanalyste et ethnologue Georges Devereux<sup>3</sup>, élève de Marcel Mauss, s'est aussi penché sur la problématique des migrants. Son analyse révèle que tous les changements de milieux culturels suscitent des mécanismes des défenses culturelles permettant à l'individu d'affronter les situations stressantes de telle manière que celles-ci ne se transforment pas en traumatismes. Cependant, si un individu est exposé à de nouvelles stimulations ou transplanté en dehors d'un environnement où ses défenses culturelles ont un sens, la personne ainsi dépossédée présente un risque accru de perturbation. Cela vient bouleverser son rêve.

« Parti souvent d'une terre ingrate vers une terre promise, l'immigrant est brutalement réveillé par l'accident, la maladie qui le laisse en état d'hébétude. Son rêve encrassé est alors interrompu » .

1. Hypocondrie : état d'anxiété permanent, pathologique, concernant la santé, l'état et le fonctionnement de ses organes. Cf. *Petit Larousse en couleurs*, Paris : Larousse, 1989.
2. Jacques A. ARPIN, « Invalidité, médecine et culture », *L'Évolution psychiatrique*, 54, 4, 1989, p. 753.
3. Georges DEVEREUX. *Essai d'Ethnopsychiatrie générale*. Paris : Gallimard, 1970.
4. Jacques A. ARPIN, op. cit.

Tobie Nathan<sup>1</sup> parle de crise d'identité provoquée et caractérisée à la fois par l'invalidité, une impuissance sexuelle et cette absence de rêve, qui est apparemment incompréhensible aux yeux des médecins occidentaux qui préfèrent s'en tenir aux faits, n'étant ni éduqués ni préparés pour attaquer les sinistres par le fond. Mais attention : la sinistrose n'atteint pas seulement les immigrés chez nous, mais aussi les Occidentaux ailleurs, comme par exemple les Suisses responsables de succursales bancaires en Amérique du Sud ou ingénieurs de terrain en Afrique, et encore les migrants ruraux/urbains.

Arpin regrette que dans notre modèle occidental semble dominer une volonté de traiter la maladie au niveau du symptôme sans vraiment l'aborder au niveau phénoménologique. Comme s'il y avait une sorte de fuite en avant de l'ensemble diagnostic-traitement comme défense de l'impuissance professionnelle. Ce sentiment d'impuissance est encore renforcé par le cloisonnement professionnel, malheureusement fréquent dans les situations de sinistrose, ce qui ne fait qu'amplifier les séparations sociales et culturelles déjà difficilement évitables. Chacun a son vocabulaire; par conséquent dans chaque profession on a sa propre vision du phénomène et ses mots pour le dire. Les milieux professionnels concernés sont les suivants : employés de l'immigration, travailleurs sociaux chargés des requérants d'asile et réfugiés, agents de bureaux de placements et réseaux de travail, maîtres d'apprentissage, chefs de chantiers et syndicalistes, médecins et autres professionnels de la santé, avocats et juges, économistes et administrateurs.

Si la sinistrose atteint souvent le TIH, mais pas seulement lui, elle est un subtil message, une somatisation qui est porte-parole d'un besoin de réparation. Il s'agit d'un phénomène social multi-institutionnel. Un malade ne peut pas, seul, mettre en marche tout le processus d'invalidité-chronicité-réparation de la sinistrose. Bien souvent, la tendance à adopter le rôle de malade est une situation dans laquelle le patient présente un comportement induit par sa condition. Puisque le rôle du malade est sanctionné par le médecin qui demande des examens, pose un diagnostic et traite, ce sont bien le malade et son médecin qui décident de la fin de ce rôle. Arpin en arrive à la conclusion que le rôle du malade chronique est un processus dynamique mettant en scène la paire malade (TIH)/médecin ainsi que toutes sortes de professionnels intervenant dans ce processus : assureurs, juristes, travailleurs sociaux dont les MSP.

Si nous parlons d'expression par le corps des préoccupations de l'esprit et de l'âme, la paire malade/intervenant doit trouver sa place dans les phénomènes de communication. Dès lors, le simple fait que des individus de

---

1. Tobie NATHAN, « La folie des autres », *Traité d'ethnopsychiatrie clinique*, Paris : Bordas, 1986, pp. 59-70.

cultures et sociétés différentes aient construit des modèles explicatifs différents pour comprendre des choses à première vue universelles, implique une approche souple et imaginative des systèmes de santé. Or, les possibilités d'erreurs venant d'une communication inadéquate sont nombreuses puisqu'il y a, du point de vue linguistique, des modèles explicatifs et les réalités cliniques propres à chaque culture. Et parmi les fossés de communication linguistique sociaux, il y a d'abord celui qui sépare le malade des différentes classes des intervenants ainsi que le problème du jargon professionnel entre les intervenants eux-mêmes. Le principal risque que comportent ces fossés serait que l'intervenant ne lise que les signes auxquels il peut répondre selon son conditionnement professionnel. Tout autre signe ne serait pas noté ou serait déformé pour entrer dans sa propre sémantique.

Arpin souligne encore :

« Les migrations et leurs causes devraient enseigner que "ces étrangers" ne sont pas "venus uniquement pour profiter de notre technologie et de notre argent", propos régulièrement tenus dans les milieux médicaux et sociaux. Le syndrome émotionnel post-traumatique (...) présente un arrangement de signes et/ou de symptômes qui ne sont pas forcément objectivables. (...) C'est surtout la forme chronique (intervenant plus de six mois après le traumatisme) qui ressemble à la "sinistrose" du travailleur étranger inhibé, quasi apraxique, hagard et qui répète inlassablement le trajet d'une douleur en réponse à toute question » .

Pourtant, le diagnostic de « sinistrose » est très souvent posé menant la relation entre le TIH et le MSP dans une impasse.

**Le syndrome lié à la culture.** Il y a des entités nosologiques reconnaissables au sein de cultures données. Il s'agit de phénomènes en relation avec des normes communes à une région culturelle.

« Nous pensons qu'il est dangereux de donner des noms de nationalités à ces phénomènes, car ceci apporte de l'eau au moulin du réductionnisme. Par exemple, la notion d'"hystérie de l'immigrant portugais", titre d'un article par ailleurs intéressant, est critiquable. En milieux cliniques, on entend parler de "transalpinite" ou de "transpyrénaïte", simplification insultantes » .

« Les passages ou transitions et les rites qui les sanctionnent ne sont pas enseignés dans les professions de la santé » .

1. Jacques A. ARPIN, Franca ONGARELLI-LOUP, « Sinistrose ou rôle de malade chronique : alternatives diagnostiques », *Nouvelle Revue d'Ethnopsychiatrie*, No 16, 1990, p. 203.
2. Jacques A. ARPIN, Franca ONGARELLI-LOUP, *ibid.*, p. 210.
3. Jacques A. ARPIN, Franca ONGARELLI-LOUP, *ibid.*, p. 212.

En guise de conclusion,

« les auteurs proposent de remettre en question le concept de "sinistrose" comme entité nosologique. La chronicité caractéristique de cette condition est le résultat d'un effort poly-institutionnel, créé par la société et la médecine occidentale. (...) La sinistrose est un cercle vicieux qu'il faut casser. (...) C'est dans une optique prospective du travail et de l'échange avec leurs patients que médecins et autres professionnels de la santé et du social doivent fabriquer leur outil : l'anamnèse » .

## La douleur

La notion de douleur intervient forcément chez le TIH. Mais qu'est-ce que la douleur? Quelle représentation en a-t-il et en avons-nous? Est-elle mesurable? Sans approfondir la question, voici quelques réflexions qui permettront de situer un certain nombre de valeurs ayant trait à une ou l'autre de nos cultures.

Pour Jacques Hainard<sup>2</sup>, la douleur peut être comprise comme l'épiphénomène d'un désordre organique, comme une réponse à un désordre social ou comme la conséquence d'un désordre naturel. L'homme manifeste le besoin de mettre constamment de l'ordre dans son corps lorsqu'il y sent un dysfonctionnement (douleur); de même, il a un besoin incessant d'ordre social qui le mène à concevoir des moyens (douleur) pour ramener à l'ordre les éventuels déviants.

Illich pense que la civilisation moderne a aliéné la douleur en lui retirant sa signification intime et en la transformant en problème technique. D'après lui, la souffrance n'est plus acceptée comme contrepartie de chaque réussite de l'homme dans son adaptation au milieu et chaque douleur joue le rôle d'un simple signal d'alarme qui appelle une intervention extérieure pour l'étouffer. C'est en quelque sorte l'approbation de la souffrance par le médical.

« La culture pré-industrielle élève le seuil de tolérance à la douleur en lui donnant un sens. La civilisation médicale s'engage à réduire la souffrance en augmentant la dépendance. La culture rend la douleur supportable en l'intégrant à un système chargé de sens, l'idéologie de la médecine industrielle détache la douleur de tout contexte subjectif afin de mieux la détruire. Les cultures traditionnelles, dans la majorité, rendent l'homme responsable de son comportement sous l'impact de la douleur; ce que l'homme industrialisé perçoit, c'est que la société est responsable envers l'individu affligé qu'elle doit délivrer de sa douleur » .

- 
1. Jacques A. ARPIN, Franca ONGARELLI-LOUP, *ibid.*, p. 213.
  2. Ethnologue, directeur du musée d'ethnographie de Neuchâtel (Suisse). Propos repris du discours qu'il fit lors de l'inauguration de l'exposition « Le Mal et la Douleur », en 1986.
  3. I. ILLICH, *Némésis médicale, L'expropriation de la santé*, Paris : Seuil, 1975.



Michel Foucault voit une transformation de la douleur, qui donnait autrefois naissance à une réponse culturelle, la souffrance étant alors une barrière à la volonté d'action, en problème d'économie politique. De ce fait, l'individu algique, se percevant comme « consommateur d'anesthésies » cherchera, dans une quête infinie, des traitements qui lui procureront une insensibilité et une inconscience de la réalité.

Humbert<sup>1</sup> pense alors que cette vision politique de la douleur nous renvoie sur un plan clinique et social (coûts de la sécurité sociale) à tous ces malades souffrant de douleur chronique qui pratiquent un tourisme médical considérable, espérant toujours trouver chez le spécialiste suivant, une réponse définitive à leur problème algique. Poursuivant sa réflexion en se référant à Szasz, il estime qu'avec la médicalisation d'une culture, les déterminants sociaux de la souffrance agissent en sens inverse. Dans les sociétés où la souffrance est équivalente à affronter une épreuve, la douleur est respectée en tant qu'expérience personnelle, intime et communicable.

« Dès que la douleur devient l'objet de manipulations, on y voit surtout les réactions d'un organisme; on peut la vérifier, la mesurer et la gérer. C'est cet affadissement, cette réification de l'expérience subjective qui fait de la douleur la matière d'un diagnostic puis d'un traitement extérieur plutôt qu'une occasion pour celui qui l'endure d'adapter sa culture, son anxiété et ses croyances » .

En conséquence le corps médical prend alors la place d'une sorte de tribunal de la douleur en se mettant à juger de l'authenticité de la souffrance et en faisant une dichotomie entre vrai et faux, entre organique et psychique ou plus simplement entre le bon malade et le simulateur. Puis, la société reconnaît ce jugement et y adhère. C'est ainsi qu'en faisant de la sentence médicale une objectivité de la souffrance, la société détermine le rapport du patient à son expérience. C'est sans doute la raison pour laquelle nous pouvons constater un décalage sémantique dans les discours sur la douleur,

« puisque d'un côté les explications sur la nature de la douleur données par la science médicale gagnent en précision objective (...) et que de l'autre les termes subjectifs dans lesquels le patient s'efforce de saisir sa douleur se vident et perdent leur pouvoir de communication. (...) Dans une société où la santé fait partie d'une gestion administrative, au même titre que les Ponts et Chaussées, la douleur, comme la folie est assujettie aux dogmes de la pensée médicale de l'époque et toute suggestion d'une autre gestion de contrôle de la douleur, basée sur d'autres modèles culturels ou politiques, est éminemment subversive » .

1. Nago HUMBERT, *La douleur*, Neuchâtel : Victor Attinger, 1989.
2. T.S. SZASZ. *A Portrait of « l'homme douloureux »*. Soullairac Pain, 1968.
3. Nago HUMBERT, op. cit., p. 22-23.

**Approche socioculturelle de la douleur.** Rappelons que dans la société humaine, la douleur acquiert une signification socioculturelle spécifique et c'est pour cette raison qu'en fonction de cette signification on peut comprendre certaines réactions à la douleur. Selon le type de société dans laquelle l'homme évolue, elle devient le facteur qui conditionne la formation des modes de réaction individuelle à la douleur... C'est pourquoi il est extrêmement important de connaître les attitudes du groupe à l'égard de la douleur pour comprendre la réaction de l'individu. Humbert ajoute :

« Le vécu de la douleur ne constitue une souffrance que s'il est intégré à une culture. Cette dernière fournit un cadre de référence à *l'art de souffrir*, en lui offrant les éléments pour véhiculer la douleur, les sons, les mots, les gestes qui vous permettent la communication » .

Il soutient que la culture fournit l'idéologie ou les mythes qui serviront à justifier l'existence même de la douleur : que ce soit le Karma purificateur des péchés, le Christ rédempteur ou le calviniste punitif.

Une autre source pour éclairer nos comportements face à la douleur se trouve dans la Bible : l'Ancien Testament traite de la douleur avec tant de nuances que les traducteurs de la Bible au II<sup>e</sup> siècle avant J.-C. se virent obligés de réduire treize mots hébreux différents signifiant la douleur à un seul mot grec.

« L'influence de la culture judéo-chrétienne sur nos rapports à la douleur, peut se définir en résumé par deux attitudes divergentes. La première perçoit la douleur comme un mal qu'il faut combattre par tous les moyens, le but final étant son élimination, et la seconde, moins explicitée, évoque la douleur comme un moyen de devenir meilleur, de se racheter face aux autres du mal qu'on leur a fait. Dans ce cas, la douleur et la souffrance favorisent l'accord du Moi, en se substituant à la réalité » .

On peut observer que des réactions semblables à la douleur par des membres de groupes ethno-culturels différents ne reflètent pas nécessairement des attitudes semblables face à la douleur. Il existe bel et bien des barrières ethno-culturelles qui déterminent les attitudes à l'égard de la douleur et qui sont transmises par la famille et non par la société. Dans chaque culture, les parents enseignent à l'enfant la façon dont il doit réagir à la douleur : en suscitant certaines attitudes ou en sanctionnant d'autres, ils vont imprégner son inconscient d'un véritable manuel du savoir-vivre de la douleur adapté à leurs valeurs culturelles. Humbert conclut :

« Certains comportements culturels peuvent entrer en conflit avec la société dans laquelle ils ont vécu. Nous pensons ici particulièrement aux immigrants ou aux personnes naturalisées. (...) Nous savons maintenant

- 
1. Nago HUMBERT, *ibid.*, p. 24.
  2. Nago HUMBERT, *ibid.*, p. 25.

que les valeurs culturelles jouent un rôle important dans la façon dont chacun perçoit la douleur et dans la manière de l'affronter » .

Enfin, Humbert se pose encore la question de savoir s'il existe un seuil de douleur différent, variant d'un groupe ethnique à l'autre, et comment on pourrait l'évaluer. Il existe, dit-il, une méthode du choc électrique ou chaleur radiante appliquée à une petite zone de peau avec augmentation progressive de l'intensité qui peut fournir un essai de réponse.

« C'est la méthode qu'ont utilisée Sternbach et Rursky pour mesurer le seuil de sensation de femmes nées aux USA mais appartenant à quatre groupes ethniques différents. Ils n'ont relevé aucune différence entre les groupes quant au degré d'intensité du premier choc produisant un effet sensible. Autrement dit, l'appareil de conduction sensorielle semble être essentiellement le même chez tous les peuples et par conséquent, on peut en conclure que tous les individus sans distinction ethno-culturelle possèdent un seuil de sensation de la douleur identique. Par contre, et nous l'avons vu dans les pages précédentes, les antécédents culturels exercent une influence considérable sur le seuil de perception et sur les niveaux de tolérance à la douleur » .

La douleur, aiguë ou chronique, est avant tout un cri que le corps adresse à l'autre. Lorsque la parole n'est plus possible, lorsque les mots sont devenus muets, la souffrance s'exprime par le corps, et ce sont les *maux* qui se mettent à parler. Cette conclusion prend tout son sens lorsque nous nous penchons sur la problématique des TIH. Quant aux MSP, se donnent-ils les moyens pour intervenir dans l'espace du TIH situé entre le corps et l'angoisse, dans l'espoir de redonner la parole aux mots?

### La loyauté

La loyauté joue un rôle important pour chaque individu dans toutes les décisions vis-à-vis de sa famille, de ses pairs, bref de sa culture. Mais lorsqu'il se trouve dans un environnement culturel qui lui est étranger, quelle priorité doit-il accorder à tel acte ou telle prise de décision sans heurter à la fois son entourage proche, et sa famille éloignée mais attentive et sensible à son évolution?

Être loyal, c'est être porteur d'une tradition et, en quelque sorte, se porter garant vis-à-vis de ses aînés de la perdurer et de la transmettre simultanément aux plus jeunes. Et même si d'une génération à l'autre cette tradition se modifie quelque peu et doit subir quelques « réglages » naturels, la différence est sans doute moins importante dans ces circonstances que pour le travailleur immigré devant constamment réguler son comportement en fonction de la situation dans laquelle il se trouve.

- 
1. Nago HUMBERT, *ibid.*, p. 28.
  2. Nago HUMBERT, *ibid.*, p. 29.

Hall<sup>1</sup> parle de deux crises convergentes qui affectent l'homme contemporain : la première et relativement évidente concerne ses rapports avec l'environnement. La seconde, moins visible mais tout aussi conséquente, touche la relation que l'homme entretient avec lui-même et avec ses prolongements constitués par ses institutions, ses idées, son entourage immédiat ou élargi à la communauté humaine, c'est-à-dire la relation qu'il entretient avec la culture.

L'individu qui change de région culturelle tend à maintenir son identité culturelle afin de conserver la sécurité que lui procure ses valeurs. La position qu'il occupe entre sa propre culture et celle de son nouvel environnement engendre la crainte, voire un stress, de paraître déloyal. Une adaptation adéquate comprend l'acquisition d'un système de défense compatible avec le système de la région d'accueil. C'est par cette acquisition que le TIH trouvera la clé de passage entre la phase liminale et d'agrégation, qui parvient d'ailleurs aux phases des rites de transition. Arpin développe cette situation qui, si elle est mal vécue, débouche sur la sinistrose :

« La phase liminale est celle pendant laquelle l'individu de la région culturelle X continue d'employer le système de défense de la région culturelle X, bien qu'étant en région culturelle Y. Afin de diminuer l'anxiété du traumatisme d'implantation, il va se familiariser avec le système de la région culturelle Y. Cette phase est importante car l'anxiété crée des maux souvent non exprimés verbalement : c'est donc le corps qui va transmettre l'anxiété avec son langage, la somatisation, du malaise initial à la forme ancrée : la sinistrose » .

Dans tous les cas, le TIH se trouve face à un défi dont les risques encourus n'avaient certainement pas été (ou simplement pas pu être) évalués suffisamment au départ. Hall propose une alternative :

« D'un point de vue culturel comme d'un point de vue psychologique, il est important que l'homme comprenne que renier sa culture est aussi destructeur que nier le mal. Il lui faut trouver un moyen terme. Son impuissance vis-à-vis de la culture et des inhibitions qui l'empêchent de s'épanouir débouche sur l'agression. Paradoxalement, la seule possibilité pour l'homme d'échapper aux contraintes latentes d'une culture naturalisée est de l'impliquer de manière active et consciente dans les aspects de son existence qui lui semblent les plus "naturels" » .

Le TIH ne pourra jamais renier complètement sa culture et il devra donc s'aménager un espace dans lequel il puisse s'impliquer, mais vraisemblablement difficilement, de manière concrète.

- 
1. Edward T. HALL, *Au-delà de la culture*, Paris : Seuil, 1979.
  2. Jacques A. ARPIN, « Le migrant et sa "divine" maîtresse : une alliance sexualisée avec la terre d'adoption », *L'évolution Psychiatrique*, 52, 4, 1987, p. 898.
  3. Edward T. HALL, op. cit., p. 12.

## L'identité culturelle

Est-elle la clé de voûte de toute interaction? Du moins une charnière incontournable entre l'individu et l'Autre. Selim Abou relève qu'avant tout

« l'identité culturelle plonge ses racines dans l'entité ethnique »<sup>1</sup>.

Or, cette ethnicité joue-t-elle un rôle au niveau d'un groupe, voire de plusieurs, liés par certains traits culturels communs? Quels sont, par exemple, les rapports d'inclusion et d'exclusion qui régissent les relations entre le TIH et le MSP? Il serait prétentieux de répondre précisément à cette vaste question, mais nous tenterons une approche de cette préoccupation avec les moyens à disposition.

« Concrètement la culture n'existe que particularisée en fonction de la diversité des sociétés humaines; comme telle, elle peut être définie comme l'ensemble des manières de penser, d'agir et de sentir d'une communauté dans son triple rapport à la nature, à l'homme, à l'absolu. Enfin, c'est au sein de sa société que l'individu élabore, consciemment et inconsciemment, son expérience culturelle singulière à nulle autre pareille ».

Abou cite encore l'anthropologue américain Clyde Kluckhohn disant que, du point de vue de la culture, « chaque homme est semblable à tous les autres, semblable à quelques autres, semblable à nul autre ».

Bien des mouvements d'extrême droite ou xénophobes se constituent suite à un mécanisme comme celui-ci : Si une communauté est coupée de tout contact avec les autres ethnies, langues et cultures, elle se projette comme représentante de l'espèce humaine dans sa totalité plutôt qu'une de ses fractions. Cela explique que le problème de l'identité en général ne surgit que là où apparaît la différence. L'homme n'a besoin de s'affirmer lui-même que face à l'Autre et l'affirmation de sa propre identité est avant tout une autodéfense, la différence étant toujours perçue, au premier abord, comme une menace. Retenons encore les trois facteurs fondamentaux - la race, la religion, la langue - qui ont une puissance que n'ont pas les autres facteurs possibles de l'identité culturelle :

« La langue parce que, tout en étant un élément entre autres de la culture, elle transcende les autres éléments dans la mesure où elle a le pouvoir de les nommer, de les exprimer et de les véhiculer; la religion parce que, tout en faisant partie d'un système culturel donné, elle le transcende en l'incluant dans une vision du monde et une échelle de valeurs correspondante; la race parce que, quel que soit son degré d'indétermination, elle renvoie symboliquement à l'origine commune et mobilise à cet effet, au niveau du fantasme, les forces obscures de l'instinct, du sexe et du sang ».

1. Selim ABOU, *L'identité culturelle*, Paris : Anthropos, 1981, p. 30.

2. Selim ABOU, *ibid.*

3. Selim ABOU, *ibid.*, p. 31.



## Chapitre 4

# Le choix des différents acteurs<sup>1</sup>

### 4.1 Les MSP

#### *Les MSP du CFRP*

*Paul-André Zwahlen.* C'est un des plus anciens MSP du CFRP, il est proche de la soixantaine. Il a la responsabilité de l'une des deux sections de mécanique et a terminé sa formation de MSP en 1978.

M. Zwahlen a une formation antérieure de mécanicien. La première place de travail qu'il a occupée après son apprentissage était en Suisse allemande. Il a également travaillé au Rwanda.

*Marc Girardin.* MSP au centre depuis une dizaine d'années, il est âgé de 40 ans environ. Depuis 1990, il est co-responsable de l'atelier DEOP<sup>2</sup>, qu'il a d'ailleurs mis en place. Il a suivi et terminé la formation de MSP en 1991.

Également mécanicien de première profession, M. Girardin a principalement travaillé dans l'industrie avec une attirance pour l'enseignement.

*Philippe Martin.* Collègue direct de M. Girardin, M. Martin travaille au centre depuis environ 5 ans. Il a 44 ans et suit en ce moment la formation de MSP.

- 
1. Par souci de discrétion, les noms des acteurs ont été changés. De mêmes, certaines informations sont volontairement peu détaillées, tout en respectant le profil des personnes.
  2. Département d'évaluation et d'orientation professionnelle.

Aussi mécanicien à la base, M. Martin a travaillé dans l'industrie où il préparait et contrôlait le travail pour 25 personnes et améliorait l'outillage, soulignant qu'il avait très peu de contacts personnels avec les ouvriers. Au CFRP, il a d'abord été engagé comme ouvrier, puis a obtenu un poste de MSP 6 mois plus tard.

*François Renaud.* Parmi les plus anciens MSP du CFRP, il est âgé d'un peu plus de 50 ans et est responsable de l'atelier soudage-serrurerie. Il s'est formé comme MSP.

M. Renaud a une formation de base de mécanicien. Avant d'être engagé au centre, il a enseigné plusieurs années dans une école d'agriculture.

### *Les MSP d'APIZI*

*Jelil Harhoura.* Engagé comme MSP en 1990, âgé d'une trentaine d'années, M. Harhoura est co-responsable du département de serrurerie-mécanique. Il n'a pas fait de formation de MSP.

Mécanicien de formation, M. Harhoura a commencé à travailler chez APIZI pour remplacer un collègue d'apprentissage, Michel Steulet, qui prenait un congé d'une année. Il a été engagé par la suite, possédant déjà une expérience de travail en institution qui était très axée sur la production.

M. Harhoura est de père algérien et de mère suisse, et il a vécu dans ces deux pays.

*Michel Steulet.* Ayant été engagé par l'association il y a six ans, M. Steulet a travaillé d'abord dans les anciens locaux d'APIZI. Dans la trentaine, comme son collègue d'apprentissage Jelil, il est à quelques mois du début de la formation de MSP. Il occupe un rôle de MSP tournant, mais est principalement co-responsable du département multi-services et du thermolaquage.

Comme les précédentes personnes, M. Steulet est mécanicien et travaillait auparavant dans l'industrie.

*Pierre-Alain Fivaz.* C'est le MSP le plus ancien des ateliers, il y travaille depuis 7 ans. M. Fivaz est co-responsable du département de serrurerie-mécanique et, outre les réglages et contrôles des machines, il élabore les prototypes des présentoirs de produits cosmétiques. Sans formation de MSP, âgé d'environ 40 ans, il remplace le responsable des ateliers lorsqu'il est absent.

La profession de base de M. Fivaz est serrurier-constructeur. Son père est également MSP dans une autre institution.



## 4.2 Les TIH

### *Les TIH du CFRP*

*Luis Chaves.* Personne d'origine portugaise, de taille moyenne, arrivé en Suisse en 1986, M. Chaves a une quarantaine d'années. Il travaille depuis l'âge de 12 ans dans la maçonnerie.

À la naissance, M. Chaves avait déjà un problème à une jambe. Puis, en Suisse, il est tombé d'un échafaudage et souffre depuis lors de douleurs lombaires qui l'empêchent d'exercer son métier. Après un stage de six mois au DEOP, il se forme comme dessinateur en bâtiment, et rentre tous les jours chez lui; il habite avec sa femme et ses enfants.

*Salim Rashed.* D'origine algérienne, proche de la trentaine, il est arrivé en Suisse en 1976 et ne possède pas de CFC, mais plusieurs attestations de soudeur. M. Rashed a de la famille en France, parle quatre langues (arabe-berbère, français, allemand et italien). Il travaillait auparavant comme soudeur-constructeur, en particulier à l'installation et au dépannage d'ascenseurs.

M. Rashed a des problèmes au niveau lombaire qui l'empêchent de porter des choses lourdes. Il est au CFRP depuis un an et demi, habite à la résidence de l'institution, et suit une formation de dessinateur en électricité.

*Admir Etmuj.* Il vient d'une ex-province de Yougoslavie, c'est un Albanais du Kosovo. Après avoir exercé son métier d'instituteur pendant huit ans dans son pays, il est arrivé en Suisse en 1977 où il a travaillé comme manœuvre dans plusieurs entreprises. Il est âgé d'un peu plus de 40 ans.

M. Etmuj suit une formation de mécanicien au CFRP depuis plus d'une année. Il a subi plusieurs accidents, mais c'est après avoir reçu une grosse plaque métallique sur la jambe qu'il ne peut plus travailler sur des chantiers. Sa femme et ses nombreux enfants sont également en Suisse, mais habitent trop loin du centre pour qu'il puisse rentrer tous les jours. Il vit donc à la résidence de l'institution pendant la semaine et les rejoint le week-end.

*Farid Mojdan.* Également Albanais du Kosovo, âgé d'un peu moins de 30 ans, il est arrivé en Suisse en 1988 où, sans faire d'apprentissage, il a fait du travail de maçonnerie, d'abord comme saisonnier. Puis une année plus tard, sa femme a pu venir le rejoindre.

C'est en 1990 que M. Mojdan a un accident de voiture en Yougoslavie dans lequel sa colonne vertébrale est touchée. Il est d'abord hospitalisé

dans son pays, puis revient en Suisse pour la suite du traitement. Au CFRP, après un stage au DEOP, il se forme actuellement en mécanique, loge pendant la semaine à l'institution et rentre chez lui le week-end.

*Alberto Simona.* Il est originaire du sud de l'Italie et est âgé de moins de 30 ans. Très peu scolarisé, il n'a pas fait d'apprentissage. M. Simona est arrivé en Suisse en 1987 et a travaillé comme manœuvre sur des chantiers.

Deux ans plus tard, M. Simona s'est abîmé une jambe dans un accident de travail (en tombant d'un échafaudage) et ne peut plus poursuivre son activité sur des chantiers depuis lors. Depuis plus d'une année au CFRP, il suit une formation dans l'atelier de soudage-serrurerie, après avoir fait un stage au DEOP. Il est marié et rentre chez lui tous les jours.

#### *Les TIH d'APIZI*

*Giuseppe Pascucci.* Il approche de la quarantaine, originaire du sud de l'Italie. Il n'a pas fait d'apprentissage, est venu en Suisse en 1979 travaillant sur les chantiers comme manœuvre.

Après une opération de hernie discale en 1986, M. Pascucci souffre toujours de douleurs lombaires. Actuellement, il est au bénéfice d'une demi-rente AI et travaille chez APIZI, dans l'atelier de serrurerie-mécanique, depuis quatre mois.

*Emilia Ataz.* Originaire d'Espagne, un peu moins de 50 ans, peu scolarisée, elle n'a pas suivi d'apprentissage. Elle est venue en Suisse pour accompagner son mari qui avait trouvé du travail chez un paysan en 1972. Elle a plusieurs enfants et travaillait comme aide dans une cafétéria.

Mme Ataz souffre des genoux; elle est également dépressive. Elle est chez APIZI depuis plusieurs années déjà, travaille dans l'atelier multi-services à 50 % et touche une demi-rente AI.

*Riccardo Lopez.* D'origine espagnole, passé la cinquantaine, il n'a pas fait d'apprentissage et est peu scolarisé. Arrivé en Suisse en 1968, il a fait plusieurs travaux : d'abord dans un restaurant, puis dans une entreprise de textile comme tricoteur pendant 17 ans. Sa famille vit en Suisse, il a aussi des petits-enfants.

M. Lopez souffre de problèmes cardiaques. Il travaille chez APIZI depuis 1985 et actuellement partage son temps de travail entre l'atelier multi-services, en particulier sur la machine à plier le plastique, et le nettoyage. Il est au bénéfice d'une rente AI.

### **4.3 Les directions**

#### *Le directeur du CFRP*

Il vient de fêter ses 20 ans d'activité à la tête du centre. Auparavant, il travaillait au Service des Frontières. Personnage dynamique, très soucieux de réserver un bon accueil à ses hôtes. Le directeur du CFRP est à quelques années de la retraite. Très sensible à l'évolution des formations, tant à celles des MSP qu'à celles que doit offrir son institution aux personnes handicapées pour leur permettre une meilleure réinsertion, il met toute son énergie à remettre constamment en question la qualité des prestations et tend à les améliorer. Son appartement surplombe les ateliers.

#### *Le directeur d'APIZI*

Il a d'abord travaillé plusieurs années comme responsable de l'établissement de formation APIZI à Lausanne, avant d'occuper le poste de directeur général, maintenant depuis quatre ans. Il est proche de l'EESP ayant donné quelques cours aux MSP sur le PASS, également membre de la commission des études. Son bureau se trouve à Écublens, ce qui implique qu'il ne passe qu'occasionnellement à Aubonne. Le directeur d'APIZI est attentif à ne pas laisser son personnel s'installer dans une routine, et apporte des idées pour le dynamiser.

#### *Le responsable des ateliers d'APIZI*

Passé la quarantaine, il a une personnalité très dynamique. Il fait fonctionner l'institution avant tout comme une entreprise, gère les dossiers des clients, mais ne « perd » pas de temps avec les dossiers des usagers. Il est très exigeant envers son personnel.

---

1. Programme d'analyse des systèmes de service.

## **4.4 Les travailleurs sociaux**

### *Les travailleuses sociales du CFRP*

La première, assistante sociale, travaille depuis peu au CFRP. Elle a environ 40 ans. Ses rapports avec les MSP se limitent aux colloques. Elle porte un intérêt notoire au problème d'intégration des TIH.

La seconde, éducatrice, travaille aussi depuis peu dans l'institution; elle est âgée d'une trentaine d'années et s'occupe principalement des usagers majeurs et externes.

### *L'assistante sociale d'APIZI*

Elle travaille depuis plusieurs années chez APIZI. C'est une femme dynamique dans la quarantaine, chargée de recevoir les futurs usagers, de régler les questions administratives, puis de faire un rapport succinct de la personne pour la présenter au MSP; c'est elle ensuite qui détermine l'affectation des usagers dans les ateliers.

## Chapitre 5

# Champ référentiel, analyse et construction de l'objet

### Introduction aux concepts

Pour alimenter la construction de ma réflexion, il me fallait quelques éléments solides. Ce ne sont pas les concepts qui manquent. J'utiliserai deux métaphores pour illustrer mon parcours dans le choix de ces concepts tout au long de cette étude.

Voici la première : Bien souvent en examinant les concepts existants, on a l'impression de se trouver à un carrefour devant une quantité de poteaux indicateurs de plusieurs directions, mais menant au même endroit. Un choix s'impose alors, qui peut être conseillé, induit ou arbitraire, ou qui résulte d'un certain nombre de facteurs dont la corrélation mène directement à une décision que l'on croit logique, voire inéluctable. Tant mieux si l'on peut encore laisser place à une certaine fantaisie, c'est parfois ainsi que l'on fait le plus de découvertes ; et si l'on s'écarte un peu du chemin choisi, les détours, même s'ils nous font perdre du temps, sont dans tous les cas formateurs !

La seconde image, un peu semblable à la première, est celle d'un voilier dans le brouillard. Le skipper doit alors étudier la carte, repérer les phares qui vont lui donner la bonne direction. Selon les routes choisies, il lui faut également laisser les balises rouges à bâbord et les balises vertes à tribord ; cette conduite exige une attention constante et de l'anticipation, le skipper devant repérer aux jumelles les balises suivantes.

Les concepts sur lesquels je me suis appuyé m'ont donné non seulement une direction et un éclairage de l'objet à étudier, mais également une richesse d'analyse et une vision à la fois plus large et plus critique des situa-

tions. Ils m'ont permis d'aborder mon objet d'étude par différents biais, de le regarder sous différents angles et de le présenter - je le souhaite - de manière originale.

Dans un premier temps, nous ferons brièvement connaissance avec deux personnages clés que sont Goffman et Becker. Puis nous aborderons les différents concepts, tantôt par un rappel théorique tels qu'ils ont été élaborés par leurs auteurs, tantôt par une application directe à l'objet étudié.

### *Erving Goffman*

Sociologue interactionniste américain, héritier du courant de l'école de Chicago, Goffman (1922-1982) est un père de l'interactionnisme. Il s'est attaché en particulier à étudier les phénomènes d'interaction de face à face et les comportements dans l'espace urbain. Il a poursuivi la voie tracée par C. H. Mead sur l'analyse des comportements d'individus devant différents publics.

En citant Goffman, nous faisons aussi allusion à son modèle « théâtral », considérant que les hommes tiennent des rôles et incarnent des personnages. Cependant, ils ne sont pas uniquement des pions placés et utilisés par des castes dirigeantes, mais ils sont bien regardés comme des acteurs dynamiques jouant leur rôle personnel montrant ainsi qui ils sont et ce qu'ils veulent communiquer à l'autre. L'autre (le public) justement est attentif à tous les faits et gestes de l'acteur, il les reçoit et les interprète à sa façon, puis lui renvoie ses impressions en fonction de ses propres codes. Dans une telle relation, c'est le Moi de l'acteur qui se joue, sa réputation, sa propre identité qui varie selon le public. Ce rôle, il le choisit, il le crée ou l'emprunte. Goffman affirme que les hommes ne sont pas libres d'exprimer ce qu'ils pensent; il voit plutôt l'ordre social comme le résultat de normes implicites, déplacées et réorganisées par de multiples interactions.

### *Howard S. Becker*

Né en 1928, Becker est également un sociologue issu de la filière de l'école de Chicago, et tout comme Goffman un cerveau de l'interactionnisme. Il s'est investi dans l'étude des sociétés modernes en approchant des groupes marginaux, comme les musiciens de jazz. Cette étude était d'autant plus précise et riche qu'il était lui-même pianiste de jazz; il occupait donc une position privilégiée dans un rôle à la fois d'acteur et de public.

Becker traite du phénomène de la construction de la norme, impliquant les formes de déviations et, pour ce qui nous intéresse, il explique comment un individu rejetant cette norme se construit une identité, entame une carrière.

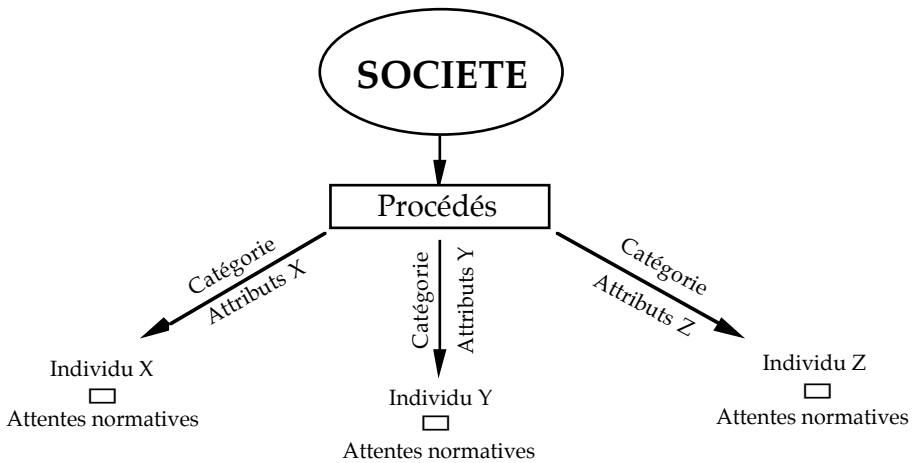
S'il est un peu moins connu que Goffman, cela tient peut-être au fait que peu de ses ouvrages ont été traduits en français. Cependant, « *Outsiders* » reste un ouvrage de référence.

## 5.1 Stigmate

C'est aux Grecs que nous devons le terme de stigmate. Ils inventèrent ce terme pour désigner des marques corporelles destinées à exhiber ce qui est inhabituel et pour dévaloriser le statut moral de la personne ainsi considérée. Les marques pouvaient être gravées sur le corps au couteau ou au fer rouge et signifiaient que celui qui les portait était soit un esclave, soit un criminel, ou tout autre individu considéré impur, qu'il fallait éviter en particulier dans les lieux publics. Aujourd'hui, le terme stigmate s'emploie encore dans un sens assez proche du sens littéral originel, mais il s'applique plus à ce qui est disgracieux en soi qu'à des manifestations corporelles.

La société établit des critères lui permettant de catégoriser les personnes. C'est ce que Goffman appelle :

« les procédés qui contiennent des contingents d'attributs estimés ordinaires et naturels chez les membres de chacune des catégories » .



Lorsque nous rencontrons pour la première fois une personne, nous allons capter des signaux qu'elle nous renvoie et qui vont nous permettre de placer cette personne dans l'une ou l'autre de ces catégories. C'est en nous appuyant sur cette anticipation fondée sur les attributs que nous allons transformer ces derniers en attentes normatives, en exigences légitimes. Ces attributs vont différencier l'individu du groupe, avec pour conséquence de faire de lui quelqu'un de moins attrayant, voire menaçant.

1. Erving GOFFMAN, *Stigmate*, Paris : Minuit, 1975, p. 11.

Les attentes normatives se forment à partir de l'identité sociale virtuelle d'une personne, puis son identité sociale réelle sera établie selon les attributs dont on aura la preuve qu'elle les possède vraiment.

**Identité sociale virtuelle :**

selon ce que nous croyons  
voir chez l'autre.

**Identité sociale réelle :**

selon les attributs que l'autre  
possède vraiment.

En fait, le stigmaté désigne un certain type de relation entre l'attribut et le stéréotype.

Il existe deux statuts possibles de l'individu stigmatisé :

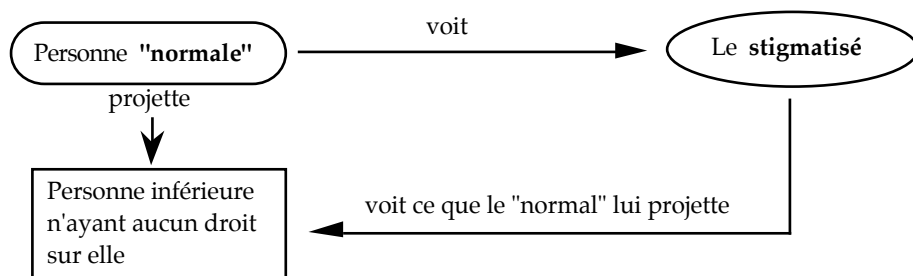
- a) le stigmaté est connu, visible : individu discrédité
- b) le stigmaté est encore inconnu, invisible : individu discréditable

a) *Le discrédité.*

Pour bien saisir la différence entre le discrédité et le discréditable, Goffman propose de distinguer trois types de stigmates :

- les stigmates corporels
- les stigmates de caractère (tares caractérielles) : paresse, alcoolisme, suicidaire, chômeur, etc.
- les stigmates tribaux : ethnies, nationalités, religions, etc.

Habituellement, un malaise se crée dans la rencontre d'un individu affligé d'un stigmaté avec un groupe d'individus « normaux ». Quelle que soit la nature du stigmaté, le stigmatisé se trouve dans une position de déviant en interaction avec eux et généralement il opte pour des stratégies de résistance face à la conception que les autres membres du groupe se font de lui.



La réaction de défense du stigmaté discrédité nous paraît naturelle, elle est l'expression directe de sa déficience. La démarche essentielle de « l'acceptation » du stigmaté, c'est-à-dire la façon dont la personne va rechercher une meilleure condition pour faire face à cette mise à l'index, peut résider en cinq options :



- 1) cacher l'attribut stigmatisant (dans cette démarche, l'individu est souvent sujet à avoir recours au charlatanisme et en devient victime)
- 2) démentir aux yeux des autres les « caractéristiques secondaires » que son stigmate lui inflige (par exemple, pour un aveugle en apprenant à skier, pour un mutilé en apprenant à nager)
- 3) se couper de la réalité en interprétant à sa manière son identité sociale (en exhibant sa déviance sans se préoccuper des autres)
- 4) user de ce stigmate pour excuser certains échecs, le stigmate devient alors bouc émissaire
- 5) redéfinir les limitations des normaux (le stigmate permettant de pousser plus loin les limites de la compréhension de certaines choses en les vivant plus intensément)

b) *Le discréditable.*

L'incertitude du discréditable naît du sentiment d'ignorer ce que les autres, les normaux, pensent vraiment de lui. Il se sent obligé de se contrôler. Aux yeux des normaux, chaque réussite du discrédité paraît être un acte exceptionnel par rapport à ses capacités; par contre l'échec du discréditable, même s'il s'agit d'un petit incident de routine, est interprété comme la représentation directe de la différence stigmatisée. Ainsi, le stigmatisé a l'impression que les normaux se donnent un droit de regard sur sa vie privée, du moment qu'ils compatissent avec ses difficultés et ses douleurs.

Selon les circonstances, en interaction avec les normaux, le stigmatisé peut mettre en place une stratégie de protection : soit en se faisant tout petit, soit en affichant un air agressif. Une désintégration des relations ordinaires en est la conséquence.

c) *Le normal.*

Le normal souvent ressent un malaise en présence d'un stigmatisé (stigmate visible). Ce dernier perçoit ce malaise et le normal en a conscience, et vice versa. C'est-à-dire que les deux éprouvent un malaise et que les deux se rendent bien compte de la situation. De cette situation de malaise découle une régression à l'infini de la perception mutuelle.

Le normal adopte alors tels comportements :

- 1) il fait comme si le stigmatisé correspondait à un type de personne attendue dans cette situation
- 2) il traite le stigmatisé comme quelqu'un de bon ou de mieux qu'il ne peut être
- 3) il agit comme si le stigmatisé était une « non-personne »

Le stigmatisé, de son côté, peut également adopter les mêmes comportements; il s'ensuit alors un repli sur soi et un repli sur autrui.

Suite à la présentation théorique de ce concept, nous pouvons poser l'hypothèse que le MSP et le TIH sont tous les deux stigmatisés. Nous tenterons de vérifier cette hypothèse plus loin.

Goffman parle de catégories débouchant sur des attentes normatives. Comment le MSP élabore-t-il ses catégories pour « classer » le TIH, quels sont les points auxquels il est particulièrement sensible? Quelles sont les motivations qui lui permettent de dépasser ou qui lui font amplifier le stigmaté de l'autre? Quant au TIH, il découvre un individu (le MSP) qu'il devra situer dans une catégorie, mais ne sait pas trop laquelle s'il fait appel à son parcours professionnel antérieur.

Goffman affirme qu'il peut exister un écart entre l'identité virtuelle et l'identité réelle. Si cet écart est connu ou visible, l'identité du TIH, par exemple, serait compromise car il serait coupé de la société et de lui-même. Dans un premier temps, il se sentira rejeté et croira que le monde entier est contre lui. Ensuite, il s'apercevra qu'il existe d'autres personnes dans la même situation, que Goffman nomme les compatissants. Les TIH et les compatissants vont jouer un rôle initiatique auprès des nouveaux TIH, se sentant proches d'eux par l'expérience semblable qu'ils ont vécue; ils vont leur enseigner des « trucs » pour une condition meilleure. Les stigmatisés vont alors se sentir acceptés en tant que personnes dans cet espace. En général, les compatissants ont des corporatives comme des cercles d'assistance ou des réseaux nationaux de relation (par exemple le cercle espagnol).

L'auteur de « Stigmaté » parle encore de l'initié qu'il définit comme une personne « normale » qui, grâce à sa situation particulière, pénètre et comprend intimement la vie des stigmatisés. Le MSP est-il alors stigmatisé ou initié? En tout cas l'un ou l'autre, voire tantôt l'un et tantôt l'autre. L'initié est une sorte de magistrat devant qui le stigmaté n'a pas à se contrôler ou à rendre des comptes, car il se sait perçu comme quelqu'un d'ordinaire. Pour le MSP, c'est donc là une source d'ambiguïtés car, d'une part, il voit ou aimerait voir le TIH de manière objective, comme quelqu'un d'ordinaire, et d'autre part, il est un « fonctionnaire » à qui le TIH se sent contraint de rendre des comptes.

Le parcours de l'initié, toujours selon Goffman, comporte au moins deux étapes :

- il doit travailler dans un établissement et prodiguer des services à un certain type de stigmatisés,
- il doit être lié à une ou plusieurs personnes affligées de ce stigmaté.

L'initié se charge d'un fardeau qui n'est pas le sien, le stigmaté, et s'expose ainsi avec les stigmatisés à l'incompréhension des normaux qui risquent de se sentir offensés par ce comportement. Car le but de l'initié est d'amener les gens normaux à regarder les stigmatisés de manière objective

et neutre pour qu'ils n'en soient plus. Dans sa formation, le MSP est sensibilisé à *éliminer le handicap de la personne dans son rôle social de travailleur*.

La relation stigmatisé-initié comporte au moins deux risques :

- le stigmatisé craint toujours un éventuel retour ou changement de position de l'initié,
- l'initié est constamment préoccupé par la question « Suis-je vraiment accepté? ».

C'est à partir de cette interaction que le MSP et le TIH vont se construire chacun son espace. Si effectivement l'un et l'autre sont stigmatisés, ils vont devoir suivre un itinéraire moral différent. Et si les enjeux ne sont pas les mêmes pour l'un et pour l'autre, l'investissement personnel et l'énergie consacrée sont très semblables. Cet itinéraire moral comporte des difficultés, des attentes, des doutes, des progrès, tendant vers une adaptation personnelle dans la société pour incarner le rôle de stigmatisé. Goffman en relève les étapes :

- l'individu apprend et intègre le point de vue des normaux ; il comprend ainsi l'image que la société projette du stigmatisé et ce que peut représenter le port d'un stigmaté,
- il apprend qu'il est porteur de ce stigmaté et en expérimente les conséquences dans tous leurs détails.

L'enchaînement, qui peut être simultané, de ces étapes donne naissance à quatre types de structures fondamentales, c'est-à-dire quatre modèles de socialisation. Le premier concerne les personnes affligées d'un stigmaté apprenant et intégrant les critères auxquels elles ne satisfont pas. Par exemple, un orphelin apprend qu'il est normal d'avoir des parents et en même temps comprend ce que c'est de ne pas en avoir. Le deuxième modèle de socialisation est celui d'une famille qui forme un cocon autour d'un enfant stigmatisé. L'enfant ne prend conscience de son stigmaté qu'au moment où il sort du cercle familial, par exemple en subissant des moqueries de la part de ses camarades d'école. La troisième structure fondamentale se rapporte à un individu devenant stigmatisé tard dans sa vie, ou apprenant tardivement qu'il a été stigmatisé toute sa vie. La seconde situation peut entraîner une réprobation de lui-même. Enfin, le quatrième modèle s'applique à un individu qui était attaché à une communauté étrangère et qui doit se socialiser dans un nouveau milieu, apprendre une autre manière d'être qui sera la seule juste et réelle pour son nouvel entourage. Lorsque l'individu prend conscience de ce nouveau Moi stigmatisé, il ressent un malaise à l'égard des personnes qui possèdent le même stigmaté que lui. Il peut également se sentir rejeté par le groupe qu'il fréquentait avant le stigmaté, le groupe lui attribuant une image de déficient.

Ce sont bien sûr les troisième et quatrième modèles qui nous intéressent principalement et que nous tenterons de mieux maîtriser.

L'itinéraire moral est donc un long chemin que le stigmatisé doit parcourir pour quitter le point de vue des normaux en ce qui concerne sa catégorie de stigmatisés, puis pour adopter le point de vue de ces stigmatisés afin de pouvoir se juger (avoir un avis sur) lui-même, les siens et enfin les normaux. En retraçant son itinéraire moral, l'individu stigmatisé met en évidence certaines expériences grâce auxquelles il peut expliquer la raison objective immédiate d'un tournant réellement pris, dans le sens qu'il adopte entièrement le point de vue des stigmatisés, et peut finalement justifier une attitude présente.

### **Le retournement du stigmat**

Gruel traitant du sujet de l'exclusion recourt au *retournement du stigmat*. Nous lui trouvons un intérêt certain, servant de piste ou de moyen pour se sortir de situations ambiguës, comme celle que doit assumer le MSP partagé entre le rôle du stigmatisé et le rôle de l'initié. Se référant à Goffman, Gruel présente ainsi le stigmat :

« Tout individu est susceptible de se trouver porteur d'un trait affecté d'une valeur sociale négative, et donc amené, fût-ce brièvement, à gérer une situation où il se trouve en position "anormale", propriétaire - à son corps défendant - d'un attribut discréditable. La "gestion de la différence honteuse" est une modalité universelle de l'interaction entre acteurs sociaux parce que - au-delà des difformités corporelles, des statuts culturellement disqualifiés, des comportements délictueux - la collectivité produit conjointement des normes et déviances innombrables » .

Comment les personnes affublées d'un stigmat le négocient-elles? Il s'agit de personnes :

- 1) disqualifiées, se trouvant dans des situations délicates de protéger une identité honorable, de contrôler la visibilité du stigmat, et ainsi accueillies à négocier les accusations et à interpréter le rejet déjà manifesté;
- 2) dévalorisées, car considérées comme socialement « inaptés » ou « handicapées »;
- 3) menacées, pas forcément par la honte, mais par la culpabilité, dans la mesure où leur différence négative est culturellement interprétée, par une partie de la société, comme relevant de leur autonomie, de leur responsabilité propre, et non comme quelque handicap incontournable exclusivement « hérité ».

Ce que Gruel veut démontrer, c'est la façon dont un stigmatisé assume quotidiennement sa place dans un lieu où il est marginalisé, car le fait d'être obligé à y évoluer le renvoie à un itinéraire biographique doulou-

---

1. Louis GRUEL, « Conjurant l'exclusion », *Revue française de sociologie*, XXVI-3, 1985, p. 431.

reux, à des épreuves personnelles d'assistance et de rejet, à l'impossibilité ou l'échec d'une insertion dans un cadre de vie considéré comme « normal ». C'est alors que peut se mettre en marche un processus de retournement du stigmaté; les acteurs ainsi considérés mobilisent des défenses et se construisent un « monde » (ou un cadre culturel) tolérable, qu'ils contrôlent, grâce en outre aux ressources de l'imaginaire, l'angoisse et l'exclusion sociale. Ainsi, tout ce qui peut être considéré ou interprété comme déficitaire, tous les inconvénients avoués sont traduits en avantages.

Autrement dit, comment le MSP (et le TIH) va-t-il négocier et justifier ses difficultés ou échecs pour continuer de vivre dans un « monde » tolérable?

## 5.2 Carrière

C'est un concept qui a été conçu et développé par Goffman et Becker en particulier. Hugues (le dernier maillon de l'école de Chicago) a développé la notion de carrière pour les professions constituées. En ce qui nous concerne, nous utiliserons ce concept pour comprendre le processus de mise à l'écart qui conduit à devenir un « outsider ». Nous trouvons dans le concept de carrière de déviance une notion de « renversement », c'est-à-dire que les interactionnistes proposent de renverser les priorités pour comprendre les modalités qui rendent possible la construction d'une carrière d'outsider.

Becker définit le terme d'*outsider* ainsi : chaque groupe social institue ses propres normes et tente de les faire appliquer.

« Les normes sociales définissent des situations et les modes de comportement appropriés à celles-ci : certaines actions sont prescrites (ce qui est "bien"), d'autres sont interdites (ce qui est "mal". Quand un individu est supposé avoir transgressé une norme en vigueur, il peut se faire qu'il soit perçu comme un type particulier d'individu, auquel on ne peut faire confiance pour vivre selon les normes sur lesquelles s'accorde le groupe. Cet individu est considéré comme *étranger* au groupe [*outsider*] » .

L'hypothèse que nous posons consiste à dire que le MSP est considéré comme étranger par rapport aux normes du groupe des travailleurs sociaux. Le TIH, quant à lui, est étranger au groupe des personnes handicapées car, d'une part, il est issu d'une autre culture et conserve d'autres valeurs, et d'autre part, son handicap (sinistrose) n'est pas toujours ou pas du tout reconnu. Poursuivons avec Becker :

---

1. Howard S. BECKER, *Outsiders*, Paris : A.-M. Métailié, 1985, p. 25.

« Mais l'individu qui est ainsi étiqueté comme étranger peut voir les choses autrement. Il se peut qu'il n'accepte pas la norme selon laquelle on le juge ou qu'il dénie à ceux qui le jugent la compétence ou la légitimité pour le faire. Il en découle un deuxième sens du terme : le transgresseur peut estimer que ses juges sont *étrangers* [outsiders] à son univers » .

Pour bien comprendre cette construction de carrière, il nous faut introduire la notion de **déviance** que nous pouvons résumer comme suit : les déviants sont les individus qui apparaissent comme étrangers à la collectivité parce qu'ils dévient de ses normes, c'est-à-dire qu'ils s'écartent trop de la moyenne de ses valeurs ou de ses codes admis.

La déviance n'est pas une propriété liée à la personne ou à son action. Il s'agit plutôt d'une catégorie construite en situation au cours de l'activité de différents acteurs :

- ceux qui seront qualifiés de déviants,
- ceux qui font respecter les normes,
- ceux qui cherchent à en imposer de nouvelles.

Enfin, il nous faut encore intégrer la notion de **temps**, temps qu'il faut pour que le processus évolue. Cependant, il ne suffit pas de franchir quelques étapes clés; il s'agit encore de faire un travail identitaire qui aboutira à se représenter le monde sur la base du nouveau statut obtenu. Il faut se penser en fonction de ce statut. Becker parle de quatre périodes dans la carrière du déviant. Comme nous l'avons dit plus haut, ce ne sont pas des étapes clés, car il est possible de sortir de la carrière à chacune de ces périodes :

- 1) *La transgression, par un acte non conforme, par rapport à un système de normes :*
  - déviance secrète, par la réalisation d'un acte dont personne n'a pu s'apercevoir, mais dont l'acteur est persuadé que s'il était vu, il serait perçu comme une transgression;
  - transgression objective mais non-intentionnelle, par une méconnaissance de la norme, ou par le sentiment que la norme connue ne s'applique pas à l'individu concerné;
  - transgression intentionnelle, le passage à l'acte avec une question toujours brûlante : « qu'est-ce qui fait qu'un individu transgresse ? ».

Becker préfère investir sa recherche dans les raisons qui mènent un individu à respecter la norme. Cette réflexion le fait déboucher sur le principe de l'engagement. Il montre par là qu'une personne s'implique dans les lignes de conduites conventionnelles en vue de favoriser ses intérêts; car succomber à une tentation déviante aurait pour elle des conséquences fâcheuses. C'est donc en raison de leur histoire de vie ou du fonctionnement

---

1. Howard S. BECKER, *ibid.*

des institutions que les individus estiment devoir être conformes afin de maintenir leur statut. Cela signifierait que les individus respectent la norme pour pouvoir continuer d'agir avec leur statut. C'est donc une sur-détermination du statut qui rend impossible d'imaginer de développer des actions non conformes par rapport à des normes. Ou alors, le passage à l'acte déviant s'explique par la rupture d'engagement. En l'absence de position sociale et de statut, certaines personnes ne sont pas contraintes par les sociétés conventionnelles. En conséquence, elles n'éprouvent aucun besoin de maintenir des actions conformes. Soulignons encore que Becker ne parle pas d'intégration, mais bien d'un statut social auquel l'individu est attaché. C'est pourquoi son analyse se fait en terme d'engagement.

2) *Le passage d'une déviance occasionnelle à une activité déviant constante*<sup>1</sup>.

Becker montre qu'un individu acquiert les motifs d'une action non-conforme en fréquentant des déviants plus expérimentés. Cela revient à dire que cet individu fréquente des personnes capables de lire l'action selon une autre rationalité et lui apprennent à la lire ou à la considérer comme agréable lorsqu'il perçoit le bénéfice qu'il peut en retirer. Cet apprentissage ne se fait pas forcément sur le mode d'une verbalisation explicite, mais plutôt lors d'une expérience collective.

3) *La désignation publique de la personne comme déviant.*

Il s'agit d'une phase importante dans la stabilisation du comportement du non-conformé (qui devient, là seulement, déviant), alors même que ce comportement n'a pas changé! La désignation implique une modification de l'individu aux yeux des autres. Avant, il était possible d'admettre que l'acte non-conforme n'était, somme toute, qu'une lecture particulière ou une interprétation originale du rôle. La désignation marque l'incompatibilité de l'acte avec le rôle et donc la stigmatisation d'une incapacité de l'individu à tenir ce rôle.

4) *L'entrée dans un groupe déviant organisé sur la base de ce que ses membres ont de commun : la déviance.*

Lors de la deuxième période (déviance occasionnelle/constante), nous avons vu que la possibilité de donner un sens à une expérience ponctuelle poussait à la continuité de cette expérience. Ici, les individus d'un groupe organisé créent une sous-culture en développant une idéologie, des justifications par un système cohérent d'explication du monde, de leurs pratiques et des relations avec autrui. Désormais, les acteurs ont de bonnes

---

1. Marc-Henry Soulet, sociologue, n'adhère pas entièrement à cette formulation. Pour lui, il convient mieux de parler de « passage d'une non-conformité occasionnelle à une non-conformité constante ». Car la déviance n'intervient que lorsque d'autres acteurs sont entrés dans le processus. Ici, seul l'acteur est concerné par ses activités.

raisons pour maintenir une ligne de comportement non-conforme, qui acquiert une rationalité interne et fait perdre toute motivation et tout sens au développement d'activités conformes.

Dans l'approche de Becker sur la carrière, il convient de signaler l'absence de l'analyse d'un arrêt de la carrière durant ses différentes périodes avant qu'elle n'arrive à son terme, et le pourquoi de cet arrêt. De même, une interrogation subsiste, à savoir quelles seraient les sorties possibles une fois la carrière terminée. Lorsqu'un individu a été étiqueté, identitairement désigné et reconnu comme déviant, comment expliquer les carrières de sortie?

En quoi le MSP et le TIH seraient-ils des déviants? Voici pêle-mêle quelques hypothèses. Le MSP était mal adapté à l'industrie dont les normes étaient, à ses yeux, trop strictes concernant la production, et les relations humaines n'étaient pas valorisées; c'est pourquoi il l'a quittée. Ou l'industrie l'a rejeté, car il était trop peu productif, trop peu soumis, bref trop « différent ». Il se devait donc de trouver un groupe dans lequel il se sente compris, un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Dans une autre situation, le MSP était en harmonie avec l'industrie et, une fois arrivé dans une institution, afin de ne pas heurter les autres MSP établis de longue date qui le trouvent trop attaché à la production, il doit changer de comportement et se fondre dans le groupe; ce qui sous-entend que tout MSP est un déviant face à l'industrie!

Le MSP apparaît comme un déviant lorsqu'il veut jouer son rôle social. En effet, les autres travailleurs sociaux le considèrent comme un contremaître « tout juste bon » à faire produire les personnes handicapées et ne le reconnaissent pas dans son rôle social. Cela expliquerait une certaine mésentente entre MSP et éducateurs ou assistants sociaux, par exemple. Alors, comment le MSP justifie-t-il son rôle?

En ce qui concerne le TIH, il est un déviant en puissance dès le moment où il est mis dans l'engrenage de l'AI. Le MSP, d'ailleurs, désire arrêter cette construction de carrière du TIH, éviter qu'il ne parvienne à l'inéluctable dernière étape. Parfois, le TIH refuse l'institution et la quitte; peut-être pourrions-nous voir là un signe positif de sa volonté de briser à cet endroit la chaîne de sa carrière de déviance. Quant à celui qui y reste, trouvera-t-il au terme de sa carrière un moyen d'en sortir?



### 5.3 Antre

Pour une bonne définition de ce mot, le premier réflexe serait d'ouvrir un dictionnaire ordinaire. Pourtant, il semble tout à fait opportun d'aborder cet antre par le biais du dictionnaire des synonymes. Voyons ce qu'il nous propose : d'abord, il nous renvoie au mot « abri ». Puis, sous « abri », nous trouvons une classification sémantique dont nous ne retiendrons que la forme : asile, cache, cachette, lieu sûr, oasis, refuge, retraite ; non favorable : antre, repaire. Sans être une révélation, cette série de termes se prête fort bien à la métaphore.

En élaborant l'antre, notre première réflexion est d'attribuer cet espace au MSP. Le MSP, comme sans doute bien d'autres travailleurs sociaux, se trouve à l'aise dans une forme d'antre. Il va même mettre une énergie assez considérable à se construire et à améliorer la fonction de son antre. Reprenons les différents synonymes cités plus haut, afin de nuancer ce terme.

Si cet antre est assimilé à une *retraite*, nous pourrions penser au MSP satisfait d'occuper un poste de fonctionnaire, garant de sécurité de l'emploi, bien établi, qui justement, après vingt ans dans le même atelier, s'occupe des mêmes usagers qui, eux, font d'ailleurs toujours le même travail, sont assis à leur place, figée elle aussi, depuis vingt ans. Ce MSP sera fier des services qu'il aura rendus à la communauté, de l'aide précieuse dont il aura été un acteur privilégié. Et finalement, il rêve à la retraite, même si elle ne deviendra réalité que vingt ans plus tard ; cette retraite est choyée, entretenue, visée.

Un *refuge*. Pour les usagers, bien sûr ! Et pourtant, si effectivement quelques usagers sont des réfugiés, nous pouvons imaginer que bon nombre de MSP ont préféré quitter le monde agressif de l'industrie, vécu comme étant sans compromis, sans chaleur humaine, pour se réfugier dans un travail où l'entourage est sensé être plus compréhensif, la production adaptée, et où, finalement, leur statut de « réfugiés » n'est pas trop désagréable à porter.

Un MSP dans un *oasis* ? Certains ont réussi à se créer un petit nid douillet, en triant soigneusement les usagers selon des critères élitistes, tels que comportement agréable, bonne capacité de production. Et puis, ils ont installé dans leur bureau une machine à café à côté du frigidaire, sur lequel est posé une petite chaîne HI-FI... un antre agréable !

Chacun a besoin d'avoir un *lieu sûr*. Il est vrai que bien des systèmes institutionnels fonctionnent sur le modèle de la fidélité au travail permettant au MSP, assimilé au fonctionnaire, de ne pas trop se soucier de son efficacité. Une fois nommé, qu'il soit compétent ou non, il reçoit son salaire. Il lui faudrait déjà commettre une faute professionnelle grave pour être licencié.

1. *Dictionnaire des Synonymes*, Paris : Dictionnaires Le Robert, 1987.

L'antre : *cache* ou *cachette*. Cette métaphore nous renvoie à la non-communication. On cache les choses, on ne les dit pas. Cette manière d'agir permet au MSP de garder un pouvoir dans son atelier dont certaines zones sont transformées en jardins secrets. Il se préserve ainsi de responsabilités supplémentaires, ou au contraire protège celles qu'il possède déjà. Cacher, c'est ne pas dire et ne pas montrer, ou ne pas *se* dire et ne pas *se* montrer. Une stratégie, consciente ou non, qui lui permet d'une certaine façon d'éviter de se remettre en question sur son comportement, sur la manière d'appréhender l'autre, de le comprendre. C'est le refus de prendre des risques, c'est le choix de se satisfaire d'une situation où son confort est privilégié.

L'antre : *asile*. C'est surtout à cette définition que nous nous attacherons. Le MSP se trouve-t-il dans une institution totalitaire? En est-il un des instigateurs favorisant, à son insu, un état statique? Goffman, dans « Asiles », présente différents organismes sociaux qui sont appelés communément « institutions ». Ces institutions sont des lieux, des espaces, des ateliers où se produit une activité particulière et régulière. Il existe différents types d'institutions totalitaires :

- Les organismes qui prennent en charge des personnes jugées incapables de subvenir à leurs propres besoins et qui ne présentent pas de danger pour la société : foyers pour mal voyants, EMS, orphelinats, etc.
- Les établissements qui prennent en charge des personnes nécessitant des soins ou un encadrement particuliers, et présentant une menace pour la communauté, même si cette affection est involontaire : sanatoriums, hôpitaux psychiatriques, etc.
- Les institutions destinées à protéger la société contre des personnes dont les menaces sont jugées intentionnelles, la préoccupation première de ces institutions-là n'étant pas l'intérêt des personnes : établissements pénitentiaires, camps de prisonniers, camps de concentration.
- Les centres qui visent la création de conditions favorables pour la réalisation d'activités particulières, et qui justifient leur existence par des considérations utilitaires : casernes, navires, camps de travail, etc.
- Les maisons dont le but est d'offrir un espace hors du monde, même si dans les faits elles sont fréquemment sollicitées pour former des religieux : abbayes, monastères, couvents.

Le mode de vie de notre société actuelle veut que les individus dorment, travaillent et aient des loisirs dans des lieux différents et avec des partenaires différents. Les institutions totalitaires, au contraire, réunissent dans le même cadre toutes ces activités selon un règlement ou un programme strict, conçu spécialement pour répondre aux buts érigés par l'établissement. Cette politique crée un fossé infranchissable entre le groupe minoritaire des dirigeants et la masse des personnes dirigées appelées « reclus ».

---

1. Erving GOFFMAN, *Asiles*. Paris : Minuit, 1968.

Les institutions totalitaires ne sont compatibles ni avec la structure de notre société basée sur le rapport travail-salaire, ni avec la structure fondamentale de la famille.

« Ceux qui mangent et dorment sur le lieu de travail, avec un groupe de compagnons de travail, peuvent difficilement avoir une vie de famille authentique » .

Nous percevons bien que cet antre *asile* est un espace qui fige les acteurs dans un rôle distinct, chacun à un autre extrême. Cette position est statique. Le reclus, entrant dans une telle institution avec sa culture, héritée de son univers familial, construite par son genre de vie et par l'ensemble des activités qu'il avait choisies et exerçait avec intérêt jusque là, subit un changement considérable. Il adopte alors un comportement imposé par l'institution. Et si son séjour se prolonge sans qu'il ait la possibilité d'actualiser son comportement par rapport aux modifications intervenues dans le monde extérieur, il va se produire en lui ce qui a été appelé une « déculturation » dans le sens de « désadaptation », le rendant incapable de faire face à certaines obligations de la vie quotidienne.

Robert Castel<sup>1</sup> reçoit la notion d'asile comme une micro-société qui est représentative de l'extérieur. L'existence au sein de cet espace est souvent révélateur des rapports normaux existants à l'extérieur.

Dans ce même ouvrage, Goffman présente l'*asile* comme un autre exemple de carrière : la carrière de reclus. S'intéressant aux institutions totalitaires, il démontre comment un individu devient progressivement « autre » au niveau individuel et au niveau social. La construction de cette carrière se fait par une adaptation, et le fait d'être reclus en est déjà l'aboutissement. Il n'y a pas de modèles séquentiels de décomposition temporelle - la présentation n'est donc pas identique à la stabilisation de Becker. La carrière, par la technique de mortification<sup>2</sup>, atteste l'idée d'un processus. L'individu subit des pratiques d'une manière désordonnée. On assiste donc à un processus de fragilisation des certitudes de l'individu qui le fait renoncer à tout ce qu'il est pour devenir ce qu'il doit être.

L'antre, suite à ce que nous venons de voir, est un espace qui permet de gérer les tensions venant du milieu environnant, et est l'aboutissement d'un comportement adopté qui est généré ou induit par un système, système politico-institutionnel en ce qui concerne les deux acteurs de cette

---

1. Erving GOFFMAN, *ibid.*, p. 53.

2. Robert CASTEL et al, *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris : Minuit, 1969.

3. La mortification est un processus qui modifie progressivement les certitudes que l'individu a par rapport à lui-même et par rapport à son environnement. La technique passe par l'isolement et une coupure entre le monde extérieur et le monde de réclusion; cette barrière formelle est non seulement pratique, mais aussi symbolique. Erving GOFFMANN, *ibid.*, p. 56.

démarche. Ces tensions sont reportées par l'individu de manière à justifier un comportement dans un lieu sécurisant (culture, valeur). L'individu, à partir de ce qu'il connaît de lui-même et de ce qu'il perçoit de l'autre (nous sommes là dans le concept du stigmaté), se construit une carrière de déviant selon les normes des autres acteurs évoluant dans cet environnement (référence au concept de Becker), carrière qui va prendre place et se figer, en fin de parcours, dans un antre. La position extrême dans un antre peut cependant être souhaitée par l'environnement professionnel, la personne répondant ainsi aux attentes normatives des autorités en place et permettant de faire fonctionner ou de maintenir le système.

Ce cheminement s'applique tout autant au MSP qu'au TIH. L'un et l'autre, à un moment de leur existence, se trouvent déstabilisés, voire dépossédés, dans leur statut ou leur culture de professionnel, de personne active et productive aux yeux de la société. Le construit de la carrière se traduit par l'antre soit professionnel, soit social pour le MSP, et par l'antre soit de la culture d'origine, soit de la culture locale pour le TIH.

Si l'asile est considéré par certains comme un lieu dont on doit s'éloigner, s'en extraire, et que pour une minorité la fuite n'a pas d'autre issue que la mort, l'antre au contraire peut engendrer une sécurité et une volonté d'y rester. Ce dispositif nécessite d'arriver à appréhender de façon positive les situations d'antres telles qu'elles se vivent dans leur réalité en prenant en compte les rapports qui existent entre la réalité telle qu'elle est et la symbolique sociale qui amène à dévaloriser ce qui pourtant à une valeur pleine.

## 5.4 Entre

*Entre* ou ne pas *entre*? Voilà la question. Nous prenons la liberté de faire référence à ce qui caractérise une situation où l'existence-même d'un individu, ou d'une profession, est en jeu. *Entre*, nous en connaissons quelques expressions familières : être assis entre deux chaises, naviguer entre deux eaux, entre les deux mon cœur balance, etc. Elles expriment une situation inconfortable, délicate, voire conflictuelle. L'entre péjoratif renvoie à des clichés tels que « il ne sait sur quel pied danser » et a davantage l'effet d'énerver l'entourage que de le sécuriser. Étymologiquement, le mot *entre* vient du latin « inter », qui fait penser à un « intervalle ». Ce qui est intéressant, c'est que cet entre peut soit permettre d'étendre une distance, un espace, soit séparer dans le temps deux éléments ou deux étapes. En

---

1. François DUBET, *La Galère*, Paris : Fayard, 1987.

d'autres circonstances, l'entre peut être un état intermédiaire, comme un *sas*, par exemple.

« C'est une période de transition »<sup>1</sup>.

La conception d'un *sas* comporte forcément un avant, un pendant et un après.

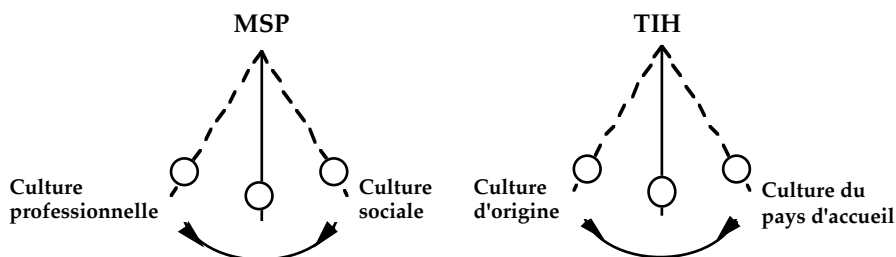
« Le *sas* permet de passer d'un endroit à l'autre. On retrouve d'ailleurs cette notion de *sas* dans d'autres domaines : chez les astronautes, (...) dans les aéroports et les prisons (...), dans certaines institutions (salle réservée au comité...). (...) On peut dire qu'il s'agit d'un tampon entre deux choses. Il peut être considéré comme un dispositif<sub>2</sub> qui permet de franchir un chemin entre deux éléments incompatibles ».

Enfin, l'entre peut constituer un ensemble ou une complicité : entre nous, entre connaisseurs, qui n'est plus un état intermédiaire mais un aboutissement.

Dans notre culture occidentale, les individus sont poussés à prendre des décisions, à prendre position. La situation d'entre est mal perçue. Et cela particulièrement dans le milieu de l'économie libre. Je me souviens qu'à l'époque où je travaillais comme MSP dans un atelier intégré à une entreprise multinationale américaine, je me trouvais entre la direction de l'institution qui m'employait et la direction de cette entreprise. Lorsque je posais une question d'ordre social ou technique à la direction de l'institution, il me fallait attendre parfois deux mois pour obtenir une réponse, en général assez évasive; alors que lorsque j'avais un problème technique ou social et que je le soumettais à la direction de l'entreprise, deux heures plus tard la question était réglée, soit par un oui soit par un non, mais c'était clair.

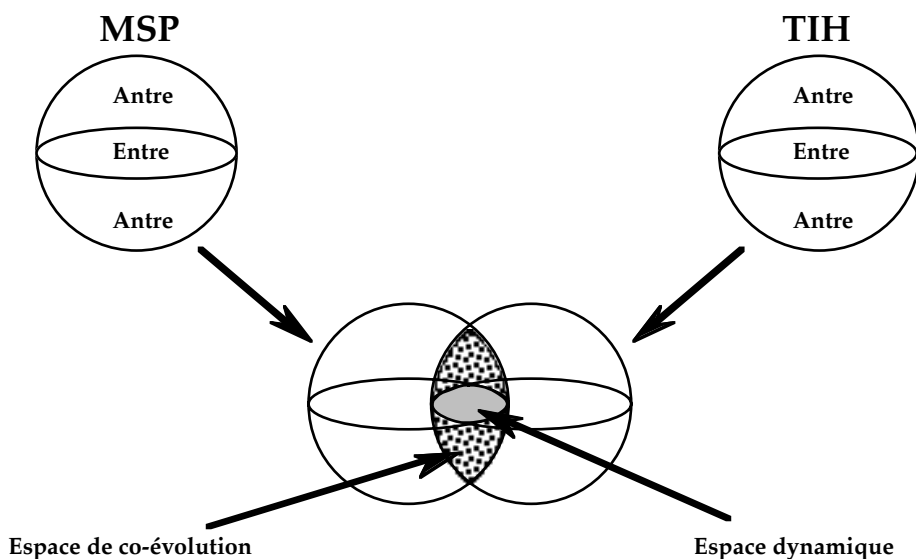
Cependant, l'entre qui nous intéresse n'est pas un *sas* qui impliquerait de devoir en sortir. Il est plutôt à prendre comme espace privilégié se situant entre deux pôles (ou deux autres) et qui permet de découvrir et d'exploiter les richesses de chacun de ces pôles. Dans ce contexte, l'entre est un espace nouveau dans lequel on trouve des intérêts, et on se donne les moyens d'y rester. L'individu riche de cet entre peut, tel un balancier, choisir d'évoluer vers un pôle ou vers l'autre en fonction de la situation.

- 
1. Patrick SAUVAGE, *Insertion des jeunes et modernisation*, Paris : Economica, 1988, p. 86.
  2. Pierre-Alain BARBEZAT, *Une histoire de crêpes*, Mém. DSTS : Montrouge : 1992, pp. 67-68.



Le MSP est un entre par excellence, entre le social et le professionnel. Le TIH est entre sa culture d'origine avec tout ce qu'elle comporte, et la culture du pays d'accueil. Si cet état de « balancier » demande beaucoup d'énergie, le MSP peut y trouver un défi, le TIH aussi, et tous deux peuvent faire la preuve qu'évoluer ensemble est une gageure possible.

En plus du modèle du balancier, c'est le mode des espaces variables qu'il convient de développer :



Il faut en quelque sorte que chacun se donne les moyens de diminuer son antre afin que l'entre progresse. Pour se tenir entre et pour entretenir cet état, il faut se doter d'un certain nombre d'outils et les rendre performants. Le MSP porte une responsabilité déterminante dans la réussite ou l'échec d'une telle démarche.

Crozier parle du travailleur social en terme de « marginal-sécant » :

« C'est le pouvoir dit du "marginal-sécant", c'est-à-dire d'un acteur qui est partie prenante dans plusieurs systèmes d'action en relation les uns avec les autres et qui peut, de ce fait, jouer le rôle indispensable d'intermédiaire et d'interprète entre des logiques d'action différentes, voire contradictoires. Le voyageur de commerce, avec son capital de relations extérieures, mais aussi l'ouvrier responsable syndical, dont le comportement peut être déterminant dans le déclenchement d'une grève, en sont des exemples parmi d'autres » .

Ne considérons pas le MSP comme un personnage partagé, écartelé par deux pôles, mais comme quelqu'un possédant dans son jeu deux atouts (social et professionnel) qui, bien utilisés, déclenchent un effet de synergie. En fait, c'est bien là son rôle de départ, mais qui est difficile à entretenir.

« Qu'est-ce qu'une synergie? Formulé le plus simplement possible, une synergie est une conjugaison de forces telle que si l'on ajoute l'élément *a* à l'élément *b*, on se trouve devant un élément *c* possédant des propriétés de qualité supérieure à la simple addition de *a* et de *b*. Cette situation abstraite définit un mécanisme synergique » .

Il s'agit dès lors de favoriser la rencontre entre MSP et TIH car, à un moment de leur vie, ils sont inévitablement contraints à collaborer et co-évoluer. Nous puisons cette hypothèse dans la notion d'interstice développée dans « Explorer la ville » par Hannerz en citant Thrasher :

« Le concept le plus significatif de cette étude est sans doute celui d'interstice. Est interstitiel ce qui appartient à un espace séparant deux réalités l'une de l'autre. Dans la nature, toute matière étrangère tend à être recueillie et à s'agglutiner, dans chaque faille, chaque crevasse, chaque fente. Dans des interstices. De même, il y a dans la texture d'une organisation sociale des fissures et des ruptures » .

Les deux acteurs vivant entre deux réalités vont inmanquablement « s'agglutiner » pour se « sécuriser ». Chaque « ethnie » se réfugie entre deux « ethnies établies ». Ce sont les zones de transition que l'on peut transformer en zones de co-évolution.

- 
1. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Paris : Seuil, 1977, p. 86.
  2. François HAINARD et al., *Animation, nouvelles technologies et identité dans l'arc jurassien*, Lausanne-Neuchâtel : mars 1989, p. 80.
  3. Ulf HANNERZ, *Explorer la ville*, Paris : Minuit, 1980, p. 59.





## Chapitre 6

# Analyse statique

Précisons, avant de commencer l'analyse des *antres*, que toutes les situations décrites plus loin représentent des pôles, des extrêmes. Dans le réel, il faut alors bien sûr les relativiser. Mais les exemples utilisés servent à alimenter l'analyse pour pouvoir poser le concept théorique de l'*antre*.

### 6.1 L'antre du MSP

Il ne s'agit pas ici de faire une liste exhaustive de tous les pôles, de toutes les situations d'*antre* qui peuvent exister chez le MSP. Notre échantillonnage est composé de sept MSP qui ont en commun une formation technique, une expérience de l'industrie et qui, bien que travaillant dans deux institutions dont les objectifs diffèrent, sont sollicités pour répondre autant aux demandes des usagers (TIH) qu'aux exigences de qualité du travail productif. Ces deux exigences étant difficiles à satisfaire simultanément, le MSP a souvent tendance à se réfugier soit dans son savoir-faire professionnel, soit dans son savoir-faire social. Il se crée un *antre*. Il est alors intéressant de mettre en lumière comment chacun justifie son antre.

#### L'antre professionnel

Il caractérise le privilège que le MSP donne à sa qualité de professionnel au détriment des échanges relationnels avec le TIH. Cet antre défavorise une relation d'aide, au sens large, de la part du MSP envers le TIH qui se traduirait par des entretiens ou toute activité extraprofessionnelle.

a) L'antre professionnel se manifeste en particulier dans les ateliers protégés dont l'objectif prioritaire est la production. La structure productive performante des ateliers d'APIZI incite le MSP et le TIH à oublier qu'ils ne sont pas dans l'industrie libre. De cette ambiance de travail découle une non-communication, et de cette dernière découle une distanciation entre MSP et TIH. La distance représente l'antre *cache* ou *cachette*. Elle permet au MSP de se *cher*, de ne pas se révéler et lui évite ainsi de se remettre en question; elle préserve son pouvoir, son autorité.

Dans un cadre de formation professionnelle tel que le CFRP, le MSP attribue cette non-communication à la méconnaissance du TIH de la langue française. Il reporte la responsabilité de l'enseignement linguistique sur le professeur de français.

— En tout cas où je mettrais l'accent, c'est l'enseignement de la langue d'une manière beaucoup plus intensive, peut-être plus... bien adaptée aux gens étrangers. MSP

b) Reprenons l'exemple cité précédemment où un usager souffrant d'une main se plaint au MSP. Ce dernier ne prend pas la responsabilité de le faire arrêter son travail ni de prendre rendez-vous chez son médecin. C'est à l'usager de le faire lui-même. Et puis, lorsqu'un TIH manifeste le désir de retrouver du travail à l'extérieur, le MSP l'envoie chez l'assistante sociale pour qu'elle l'aide dans sa démarche. Nous voyons là une sorte de déresponsabilisation de la part du MSP face à son rôle de travailleur social. Nous trouvons une justification à cet antre dans les propos tenus par l'assistante sociale dans une interview :

— On [assistante sociale] marche un peu sur les plates-bandes... de la personne [MSP], et puis, c'est mal ressenti parce que, par rapport à mon idée que je voudrais que la personne soit plus proche sur le plan professionnel et puis que je trouve que trop souvent les personnes s'occupent du côté social, ce qui ne les concerne pas forcément. AS

c) Dans l'antre professionnel, nous reconnaissons encore celui dans lequel le MSP ose exiger un grand effort, une grande productivité du TIH.

— La semaine passée, ça m'a assez surpris, parce qu'on avait un travail pour la Migros à faire qui urgeait, il fallait absolument que mardi soir on ait des pièces, et puis on les a tellement poussés que dans cet atelier il y a eu un moment où je me suis arrêté, puis je me suis fais peur... je me suis dit « c'est incroyable, ils sont dans un état euphorique, ils sont tous tendus comme des élastiques, ils crochent, ils vont à fond ». MSP

Le MSP justifie cette position de deux manières. La première est la priorité que la direction donne à la production. Le MSP n'attend pas une re-

connaissance de son employeur pour les relations qu'il entretient avec les TIH. Il a l'impression d'être engagé pour produire.

— Pour l'aspect productif, on est engagé, c'est notre cahier des charges. MSP

— Les objectifs de notre atelier (rires), c'est de faire un million cinq cent mille de chiffre d'affaires à la fin de l'année (rires), puis l'année prochaine un million cinq cent cinquante, puis l'année d'après un million six cent mille; j'ai l'impression des fois que c'est un peu ça dans l'équipe de l'atelier : c'est de faire du chiffre, ça c'est encore quelque chose que je ne comprends pas bien. Je n'arrive pas encore à savoir si c'est comme ça parce que c'est le système qui le veut, ou bien si c'est comme ça c'est parce que la direction l'a voulu un jour. MSP

La seconde justification est exprimée ainsi : le TIH est valorisé par le travail. En s'occupant, il oublie ses problèmes, son handicap. Certains TIH peuvent se sentir supérieurs dans une équipe d'un atelier protégé, alors qu'ailleurs ils resteraient stigmatisés.

— On essaie, dans la mesure de leur possibilité, de les amener à un plus, et puis qu'avec le temps, eux aussi, ils arrivent à sentir qu'ils s'améliorent, qu'ils avancent, qu'ils évoluent un petit peu dans le métier, qu'ils oublient un peu qu'ils sont dans un atelier protégé, mais par contre qu'ils font un travail super et puis qu'ils s'améliorent. MSP

— Ensuite la structure productive leur permet aussi certainement de se dire « Ben, ouais, nous on... »... d'oublier que c'est un atelier protégé. On produit quand même, on est une usine en premier lieu, (...) et ça tourne. Maintenant ils ne se rendent pas compte, bien sûr, de l'impact financier, ni rien à ce niveau-là, mais au moins qu'on fabrique beaucoup de choses. MSP

Si nous développons ce concept à l'extrême, le MSP va jusqu'à penser que le TIH peut fuir ses problèmes, s'évader en se consacrant tout entier au travail. D'autres ont déjà « justifié » une pratique odieuse par une phrase qui disait : « Le travail donne la liberté »; il y a peut-être une certaine similitude. C'est sans doute une des causes des désaccords existant entre MSP et autres travailleurs sociaux qui leur reprochent « d'exploiter les personnes handicapées ».

d) Ce quatrième point ne peut être classé ni vraiment dans l'antre professionnel ni vraiment dans l'antre social. Le MSP voulant à la fois prendre une certaine distance du travail productif et ne pas s'identifier totalement aux travailleurs sociaux se crée un antre intégrant le statut de « maître » dans le sens d'enseignant. Le terme d'enseignant renvoie à une profession connue et valorisée, contrairement à la désignation de maître socio-professionnel dont la société ne connaît souvent pas le sens.

— Je parle toujours de maîtres socio-professionnels, moi, mais il y a des collègues qui refusent de s'appeler comme ça. Dans leur état d'esprit (...) ils se raccrochent toujours à la maîtrise, à la technique, (...) ils se sentent sous valorisés de s'appeler maîtres socio-professionnels, ils pensent qu'aux yeux des autres, ils sont moins, alors qu'à mes yeux... moi je dirais qu'on est plus. MSP

C'est peut-être à cause de cela qu'il y a au CFRP un lieu où le MSP peut venir se détendre, qui est nommé « salle des maîtres ». Il est vrai que dans cette institution le MSP a été engagé pour être un formateur, mais s'il se fige trop dans cet antre il aura tendance à mal l'exploiter.

— Je peux te montrer les cours qu'on avait avant et puis maintenant, (...) quand tu vas vers des collègues, tu dis « comment tu fais ce calcul et ce truc-là? », et qu'il ne sait pas, eh bien tu te dis qu'il faut savoir si on a le droit d'exiger plus que nous sommes capables. MSP

Dans la salle des maîtres, le MSP ressentant une certaine menace d'être en minorité (60 % de personnes étrangères) peut trouver un *abri*. C'est également dans ce lieu qu'il peut régler librement certains problèmes avec ses collègues. Dans les interviews, peu de MSP ont soulevé des propos desservant la personne étrangère; par contre, j'ai été témoin dans la salle des maîtres de conversations révélant une certaine indignation concernant les TIH. « Les deux frères espagnols se disaient incapables de porter des charges de plus de deux kilos, mais vous auriez dû les voir jouer au football, ils battaient tout le monde! » Ou :

— Quand on fait quelque chose à l'extérieur, un camp de vacances ou des choses comme ça, c'est là que ça ressort beaucoup plus; et justement, j'en ai un, là, qui est chez nous parce qu'il a mal au dos, mais au parapente il s'est défoulé! Moi, j'aime un peu ce qui est casse-cou, je me suis tordu une cheville, j'ai dû arrêter, et lui continuait à faire du parapente, alors je me disais « mais... est-ce que vraiment il a mal au dos? » MSP

Par cet exemple, nous pouvons comprendre un certain malaise des MSP vis-à-vis des TIH.

e) Un autre antre professionnel représentatif du MSP est celui de croire que le TIH ne pourra se réinsérer que s'il maîtrise la langue française et possède de bonnes connaissances théoriques.

— Je pense que c'est important qu'ils se rendent compte, s'ils veulent travailler en Suisse, de la nécessité de s'intégrer socialement, et là je pense que la langue joue un rôle très important. MSP

— Alors actuellement je pense qu'ils [les patrons de l'industrie] veulent des gens qui parlent la langue. L'industrie a de moins en moins besoin de gens peu scolarisés, peu capables au niveau intellectuel, alors c'est

clair que ces gens-là, et malheureusement les étrangers sont souvent dans cette catégorie de personnes-là, ils seront mis de côté, mais je ne pense pas que ce soit le fait qu'ils sont étrangers, moi je pense que c'est le fait qu'ils ne sont pas capables. MSP

Bien sûr, cette volonté d'enseigner un maximum de savoir au TIH est louable, et l'institution et le MSP mettent tout en œuvre pour y parvenir. Mais, comme nous l'avons vu plus haut, la théorie opère souvent un effet de blocage chez le TIH, elle le stigmatise davantage en le désignant comme ignorant et le met en état d'échec. Pourtant, nous savons que la communication verbale n'est pas indispensable au TIH pour produire. Lorsqu'il était sur les chantiers, il communiquait avec des signes, des gestes, et le travail se faisait ainsi. D'ailleurs, le MSP aussi transmet parfois les consignes par des gestes, des dessins, la communication est réduite à sa plus simple expression.

— (...) comme c'est surtout axé sur le geste, sur l'action de faire, le mouvement... MSP

Cependant, le MSP reste sur sa position. D'après lui, la réussite ou l'échec de réinsertion appartient au TIH lui-même et dépend de l'effort qu'il fera pour apprendre la langue. Cette position ne remet pas en question le MSP, puisque son rôle est d'enseigner un savoir-faire, et non des connaissances théoriques. Sa pédagogie et sa pratique au sein de l'atelier ne sont pas remises en cause.

Proposons l'exemple d'un autre MSP qui, bien que se situant aussi dans cet entre, le négocie différemment :

— Bon, moi j'ai une technique, j'oblige de ne parler que le français dans mon atelier. Ils sont affranchis dès le départ : langue officielle, c'est le français, il n'y a pas une autre langue dans l'atelier. (...) Si on veut parler d'intégration, ça passe par la langue; alors, j'ai des résultats, je peux le dire, spectaculaires, qui n'ont rien à voir avec des cours, parce qu'ils apprennent le français sans se rendre compte, les relations qu'ils ont entre eux, avec moi, ça vient très rapidement, et pourtant ce sont des gens qui sont limités sur le plan scolaire, intellectuel. (...) Je leur dis que celui qui parle une autre langue, il faut qu'il se considère comme condamné à mort, et puis on rigole, c'est tellement gros que ça fait rire. MSP

Cet exemple montre bien le soucis du MSP d'amener le TIH dans son entre. Mais sa démarche est différente, dans le sens qu'il s'engage, il s'implique, il ne compte pas que sur des éléments extérieurs pour y parvenir. Si un TIH de son atelier aboutit à un échec, il se sentira co-responsable. Cette démarche se rapproche de l'entre!

## L'antre social

— L'objectif que j'aimerais atteindre, c'est avoir des conditions de travail, pour les personnes qui s'emploient chez nous, le plus confortables possible pour elles. (...) Ce sont des gens qui se parlent, ce sont des gens qui plaisantent, qui sont souriants, ce sont des gens qui ne sont pas exclus.  
MSP

Nous observons un réel désir social chez le MSP. C'est bien en tant que pair avec les autres travailleurs sociaux qu'il souhaite être identifié. Mais pas identique ! L'antre social suggère au MSP de ne pas mettre *trop* en avant ses qualités professionnelles.

f) Un antre social dans lequel le MSP aime évoluer est le sentiment agréable que procure l'impression que l'autre (TIH) a besoin de lui.

— Les gens dépendent énormément de nous, surtout au début parce qu'ils n'ont jamais touché la matière, donc ils ont besoin de nous. Et je dirais, un des plus gros problèmes que j'ai, c'est de m'absenter ; si je pars, je sais qu'il y en a qui auront besoin de moi ; d'un côté c'est rassurant dans le sens où je me dis « j'suis utile à quelqu'un ». MSP

C'est en justifiant cette position que le MSP se sent vraiment social. Mais nous pouvons aisément imaginer qu'il n'est pas difficile d'organiser un travail de telle façon que l'utilisateur soit dépendant du « maître », en ne le laissant pas prendre des initiatives ou en lui projetant qu'il ne sait pas faire. Cette dépendance du TIH est paradoxale par rapport à l'objectif de réinsertion professionnelle !

g) En traitant avec ménagement les usagers, le MSP se positionne dans un antre, l'antre *lieu sûr*, qui l'incite à modérer le travail productif, trop contraignant. Dans l'exemple suivant, le MSP explique pourquoi il a renoncé à prendre du travail en sous-traitance.

— On pourrait peut-être trouver d'autres travaux, mais avec des gens qualifiés (...) mais avec les gens que j'ai, c'est à moi de faire tout le boulot, alors ça sert à rien. MSP

À cause de ce *lieu sûr*, le MSP se contente de son savoir professionnel et ne s'investit pas trop dans l'évolution de sa profession. Il se justifie en disant que ce qu'il fait, « ça suffit pour les TIH qui ne sont de toute façon pas capables d'en faire plus ».

— Je me pose mille questions, parce qu'il faudrait évoluer. J'avais justement acheté un ordinateur avec possibilité de programmation, simulation sur écran (...) je devrais remettre sur le budget l'achat de ce tour qui va avec cette programmation, mais je me pose des questions, parce

qu'avec les gens qu'on a (...) Il faudrait que je me remette dans le bain (...) mais avec tous ces gens que j'ai, je ne peux pas l'utiliser et je ne pourrais pas les mettre là-dessus, il n'y en a pas un qui est capable actuellement de travailler. MSP

**h)** Un peu semblable au précédent, l'antre *refuge* procure au MSP un bien-être qu'il recherchait depuis longtemps, un espace dont l'aspect social justifie son antre confortable.

— En général il faut toujours quelques années jusqu'à ce qu'on ait plus ou moins fait sa place. (...) Il fallait déjà que je me cherche, que je trouve le travail qui me convenait le mieux dans l'institution; et là j'ai eu tout un cheminement dans le sens où j'ai fait évoluer l'atelier (rires) pratiquement tous les deux ans dans la direction que je souhaitais. Maintenant disons, après dix ans, j'arrive à peu près à avoir quelque chose qui me convient. MSP

— Je ne fais pas partie de cette race de mécaniciens qui en veulent au niveau de la mécanique, qui sont des pros; moi j'ai fait un apprentissage, mais sans plus, (...) je ne m'épanouirais pas vraiment dans la mécanique toute seule. Avec les stagiaires, je trouve qu'il y a quand même le plus qui nous manque. MSP

**i)** Le MSP ne veut pas se laisser influencer par ce que d'autres disent du TIH afin de ne pas avoir de préjugés sur lui. C'est pourquoi il est rare qu'il lise le dossier le concernant.

— Je ne lis pas les dossiers qui sont en haut parce que j'ai remarqué dès le départ qu'il y a souvent des contradictions flagrantes entre un médecin, entre ci et ça; je me suis dit qu'au lieu de partir avec des idées toutes faites, j'ai décidé d'établir une relation entre le stagiaire et moi, et que c'est dans cette relation que je devais pouvoir trouver le fil conducteur d'une analyse. (...) Des fois on me dit « Mais, vous n'aviez qu'à lire ça », mais c'est très rare; si je consulte un dossier, c'est uniquement quand il y a vraiment quelque chose qui m'inquiète, mais autrement dans le cheminement normal, c'est ma relation qui doit me permettre de découvrir la personne. MSP

— En général je ne le lis pas; ça arrive que la direction me demande de prendre connaissance d'un rapport, et dans ce cas-là je le fais, mais en règle générale je ne le fais pas. Je le fais si, moi, j'ai des problèmes avec la personne, si tout à coup je commence à me poser vraiment des questions, je vais parfois voir s'il y a un renseignement qui pourrait m'éclairer, parce que si on lit un rapport, on a des a priori. MSP

Il ne veut compter que sur son propre savoir dans le domaine du social. Ne devrait-il pas justement s'exercer à appréhender les « a priori » et à les négocier mieux? En se réfugiant dans sa relation avec le TIH, ne voit-il pas là une occasion de se distancier des problèmes, de ne pas s'impliquer, bref de ne pas se remettre en question?

j) Le dernier ancre social que nous présentons consiste en un espace qui se situe ailleurs que dans l'atelier, un espace où le MSP peut avoir une relation différente avec le TIH, plus *sociale*. Ainsi, il peut réellement s'identifier aux autres travailleurs sociaux, le statut de social étant plus valorisant que celui de professionnel.

— Alors ce qui était agréable, c'était d'aller faire du sport avec elles, de participer, de transpirer en faisant du foot, confronter avec eux. Souvent on est vraiment maladroit avec des gens qui manient le ballon, qui manient le badminton, le ping-pong, on n'est pas toujours les références, donc il y a d'autres références dans un groupe et qui ne sont pas forcément celles du MSP, le « prof » comme des fois on nous dit, donc ça j'aime bien. Et puis il y a aussi des camps d'une semaine en groupe, où on a besoin les uns des autres. (...) Donc ça rejoint un peu (...) cet échange qu'on peut avoir où on se rend compte qu'on peut être différent en dehors du boulot. MSP

Pour conclure, nous remarquons que souvent les ancres du MSP lui sont utiles pour défendre soit sa qualité de professionnel, soit sa qualité de social. Ce qu'il recherche, c'est de se faire reconnaître comme maître *socio-professionnel* par les autres travailleurs sociaux. Tout comme le TIH se réfugie dans sa langue maternelle (nous le verrons plus loin), le MSP se réfugie dans son langage technique professionnel et refuse le langage technique social qu'utilisent les autres travailleurs sociaux. De cette façon, il se distancie de ceux qui ont, auprès des TIH, une intervention basée sur le discursif. En effet, si les autres travailleurs sociaux considèrent le travail manuel comme pénible, voire plus pénible que le leur, ils le dévalorisent car il exigerait moins de connaissances ou d'aptitudes.

« On sait toujours ce que les autres (la classe ouvrière) ne savent pas ou ne pourraient, par tare originelle, savoir et ce que l'on sait est le "savoir noble", le "vrai savoir" : on est les intellectuels des autres. En fait, la chose principale que l'on sait, c'est comment s'intellectualiser par rapport à la classe ouvrière : on sait dans ses pratiques que l'on est plus "intelligent" que l'on a plus de "personnalité" que la classe ouvrière qui, elle, ne sait qu'être "habile" » .

En citant Poulantzas, Thome explique cette différence, cette « discrimination » par

« une symbolique culturelle qui va de la valorisation classique du travail des écritures (savoir écrire et exposer les idées) à celle d'un certain usage de la parole (il faut savoir bien parler), etc. et recoupe finalement les différenciations idéologiques entre la culture générale et le savoir-faire noble d'une part, le savoir technique (travail manuel) de l'autre » .

- 
1. N. POULANTZAS, *Les classes sociales dans le capitalisme d'aujourd'hui*, Paris : Seuil, 1974, p. 263.
  2. N. POULANTZAS, *ibid.*, p. 262.



## 6.2 L'antre du TIH

Nous retrouvons le mécanisme de se réfugier dans un antre de façon pratiquement identique chez le TIH que chez le MSP. Le MSP, pour une raison de loyauté souvent, a choisi d'abord un métier manuel, respectant la culture ouvrière. Il s'est épanoui un certain temps dans cet espace, puis il a rejeté l'industrie, ou l'industrie l'a rejeté. Le TIH, lui, également par loyauté ou par une certaine tradition, est parti de son pays pour gagner de l'argent, vendre sa force physique de travail, et lui aussi s'est épanoui dans cette condition. Puis une rupture (accident, maladie) s'est faite (rappelons cette notion selon laquelle lorsque les mots ne se font plus entendre, c'est par le corps que la douleur s'exprime). Le TIH s'est coupé de son milieu professionnel, ou son milieu professionnel l'a rejeté, sa force de travail n'étant plus suffisante.

Ce processus identique pour le MSP et le TIH comporte néanmoins quelques nuances. Le MSP parle rarement avec regret de son temps passé dans l'industrie. C'est vrai qu'il a maintenant un statut de « dominant » vis-à-vis du TIH. Mais il est aussi un peu dévalorisé, n'étant considéré que comme « praticien ne connaissant pas grand-chose au social ». Le TIH, au contraire, se souvient avec nostalgie de son ancienne profession, car il était alors reconnu pour le travail qu'il faisait. Maintenant, il est non seulement « dominé », mais aussi réduit au statut d'apprenti ou de travailleur mal rémunéré, ou (re) mis en situation d'échec face à un système scolaire.

Ainsi, le TIH ressent également le besoin de se réfugier dans des antres. Voyons comment ces derniers se présentent.

### L'antre du pays d'accueil

a) Le premier antre du TIH est certainement les motifs pour lesquels il est venu travailler en Suisse. Dans son pays d'origine, il ne trouvait pas de travail (comme en ex-Yougoslavie), ou du travail mal rémunéré. L'argent est donc le principal motif.

— Mais, comment... c'est des problèmes économiques. Ce n'est pas possible de travailler là-bas. On travaille ici, on gagne quelque chose et puis on l'envoie là-bas. TIH

— Je suis venu ici pour faire des vacances, alors je suis resté un mois sans travailler, puis j'ai demandé de trouver du boulot. Alors la première fois que j'ai vu la paye, c'était pas mal, alors j'ai dit « bon, je profite de rester un peu ». TIH

— (...) je vis à l'étranger pour faire des économies. TIH

Pour certains, l'impression de liberté motivait leur venue en Suisse.

— Je n'étais pas libre pour faire mon travail comme maître de l'école, j'étais suivi toujours par quelqu'un qui posait des questions. (...) J'ai décidé que c'est mieux que je la laisse plutôt que d'aller en prison. Parce que je savais que si je viens en Suisse, je ne m'attends pas à des crayons et des cahiers, mais à la place de ça, c'est mieux avec la pelle et la pioche à la main que la prison. Ici j'étais libre. TIH

Un seul TIH, d'origine maghrébine, a exprimé le motif de sa venue en Suisse par le destin.

— Alors mon pays je l'ai quitté, c'était un peu un coup du hasard étant donné que j'ai de la famille qui... (...) une petite attache avec la France, etc., et voilà je suis là. Si on veut c'est le destin, c'est le destin. TIH

**b)** Une autre forme d'antre de liberté que le TIH trouvait était le travail en plein air. Il est frappant d'entendre dans les interviews combien il est difficile pour le TIH d'accepter, de s'adapter à une activité entre quatre murs. Il a de la peine à quitter cet antre.

— Ici, on vit très, très serré. (...) Le travail dedans... si je travaille dehors, c'est mieux pour moi. Le travail dedans c'est difficile, c'est ça; bon, l'air qu'on respire ici... TIH

— (...) on se sent un peu serré, pfff... comment dire? j'avais l'habitude de travailler sur les chantiers tout le temps à l'air ouvert, tout ça, puis tout d'un coup se retrouver enfermé, c'était un peu moche, quoi. TIH

— Ouais, ça change beaucoup parce que... par exemple le maçon, tu travailles toujours dehors, puis ça passe plus vite les journées, quoi. TIH

De même, il ne veut pas abandonner ses habitudes alimentaires et ne s'adapte pas à la nourriture du centre : « La nourriture ici est trop grasse, je prends du poids. À la maison, ma femme cuisine avec moins de graisse. » Nous pouvons parler ici d'un double antre se référant à la fois à sa culture d'ouvrier de chantier (le travail à l'extérieur) et à sa culture du pays d'origine (la nourriture).

### L'antre du pays d'origine

**c)** Le TIH utilise son antre *refuge* afin de mettre les difficultés qu'il rencontre en situation de formation théorique sur le compte du handicap ou du peu de scolarisation qu'il a reçue dans son pays d'origine.

— Celui qui n'a pas une bonne santé physiquement, normalement il n'est pas bien. Moi je ne dis jamais que je ne suis pas bien, mais je sais que la difficulté de santé, ça... (...) c'est ensemble; je vois beaucoup de fois que j'apprends quelque chose et puis j'oublie. TIH

— Ouais, c'est les cours de théorie quoi, pendant l'école, ouais c'est... je me trouve pas tellement bien à cause des cours. Mon problème c'est que j'ai pas fait trop d'école avant, alors ça me rend trop difficile pour apprendre tout ça. TIH

**d)** Il arrive fréquemment, contrairement aux clichés, que le TIH qui se trouve dans une situation difficile (financière, par exemple) fait appel, non pas aux services sociaux du pays d'accueil, mais à des compatriotes qu'il connaît souvent par un réseau. Il revient à son antre de culture d'origine.

— J'ai trouvé un ami, maintenant c'est un ami, parce qu'avant je l'ai pas connu, c'est lui qui m'a dit « celui-là a un problème, celui-là Portugais... il y a de la place ». Oh il m'a aidé, il m'a donné une adresse d'une maison, un patron. TIH

— (...) je ne peux pas vivre ici; si vous ne me croyez pas, j'ai dû faire venir de l'argent depuis l'Italie. TIH

**e)** Le TIH se réfugie souvent dans sa langue maternelle qui est pour lui un *lieu sûr*, car il se sent sécurisé en retrouvant ses racines dans sa culture d'origine.



## Chapitre 7

# Analyse dynamique

### 7.1 Le phénomène de migration

Nous vivons une évolution des cultures, il n'y a pas lieu ici de se réjouir ou de se lamenter. La migration fait aujourd'hui partie intégrante de notre société dite « moderne » et est à considérer, non comme un problème, mais comme un phénomène. Les Européens, eux, ont émigré au début du siècle principalement en Amérique du Nord et du Sud.

Le fait d'accepter la migration comme phénomène et non comme problème est certainement une manière judicieuse de mettre en relation les différentes classes logiques. Un phénomène peut contenir des problèmes, mais si ce phénomène est nommé « problème », notre seule relation possible avec lui est de tenter de le résoudre. Il serait bien prétentieux de s'imaginer avoir les moyens de résoudre ce problème. Il nous faut décaler le cadrage pour se focaliser sur une zone plus accessible, plus raisonnable. Ainsi nous pouvons nous l'approprier et travailler avec elle.

À partir du postulat suivant : « La migration est un phénomène et non un problème », la rencontre entre le MSP et le TIH ne s'établira pas uniquement sur une relation essentiellement axée sur les carences ou les déficits, mais plutôt sur un espace tenant compte des qualités et spécificités de l'autre comme moyens de (re) construction commune. Sans pourtant nier l'existence de ces problèmes, il s'agit plutôt de les associer au phénomène évolutif du migrant, et le MSP doit changer son rapport avec le TIH. Sinon, il ne voit en lui que carences : langagière, physique, comportementale, intellectuelle, et il part de l'idée qu'il ne lui sera pas possible de s'ajuster à une autre façon de fonctionner.

Le MSP doit également veiller à ne pas aborder la relation avec le TIH uniquement en terme d'aide ou de bonté, d'accompagnement d'une personne défavorisée. Au contraire, cette rencontre doit se fonder sur une compréhension réciproque indispensable, voire obligatoire, des acteurs engagés dans cette relation.

Mais d'une part, le TIH est confronté à l'obligation d'entrer en relation avec le MSP parce qu'il se trouve dans un temps de son processus évolutif où il a besoin d'un apport extérieur. D'autre part, le MSP ressent la nécessité d'établir une relation avec le TIH, afin de valider son travail. Or, c'est un subtil mélange soigneusement dosé qui va permettre au MSP de ne pas voir le TIH comme problème, ni d'entrer dans une situation d'aide, mais d'établir une relation vraie avec la migration, c'est-à-dire avec des personnes qui se trouvent entre au moins deux choses.

Cet *entre* peut prendre une connotation symétrique, handicapante ou déficitaire. On l'identifie généralement comme une décision à faire un choix entre l'un des deux pôles. Ce choix signifie souvent, pour celui qui doit le faire, d'être écartelé, divisé, parce qu'il est trop difficile. Le migrant ne sait pas comment agir par rapport à ces deux pôles (ou autres), il n'arrive pas à décider d'être seulement dans l'un ou seulement dans l'autre.

Le *entre* est un concept qui définit une condition caractéristique de la migration, d'une manière avant tout positive dont l'application est complémentaire. Ainsi, le *entre* ne doit pas être considéré comme exclusif, car ces deux pôles ne s'excluent pas mutuellement, mais sont inclusifs, c'est-à-dire qu'ils peuvent se mettre ensemble. C'est une possibilité combinatoire nouvelle qui débouche davantage sur une majoration de créativité et non un risque psychologique de confusion d'identité ou de personnalité.

De même qu'on ne peut pas dire à une personne handicapée : « Vous n'êtes pas handicapée, oubliez votre handicap », de même on ne peut pas dire à un TIH : « Oubliez votre passé, votre pays d'origine, votre ancien milieu de travail, votre expérience accumulée ici, et vivez dans votre pays d'accueil et dans votre nouveau travail comme si vous étiez chez vous ».

## 7.2 Un regard posé sur la culture

Un regard posé sur la culture n'est pas comme le démontre

« une certaine analyse culturaliste qui, à l'aide d'enquêtes d'attitudes et d'entrevues en profondeur, cherche à mettre en évidence des valeurs nationales et des traits culturels de base qui orienteraient à tout moment les comportements des membres d'une société donnée et qui permettraient de décrire des spécificités de fonctionnement des institutions de celle-ci et d'en rendre compte. Non pas que ces valeurs ou traits culturels soient

inexistants ou négligeables. Non pas qu'il ne soit possible d'observer des différences d'ordre culturel dans les styles d'action des individus, des groupes sociaux, voire des sociétés tout entières » .

« Au début d'une chaîne causale se trouvent des traits culturels, attitudes, normes et valeurs caractéristiques d'un univers culturel donné. Ces attitudes et valeurs - reçues et intériorisées par les individus en entrant dans cet univers - déterminent ensuite leurs perceptions de la réalité, voire leurs réactions affectives face à elle, et guident ainsi le choix des objectifs et des moyens de l'action » .

La position de Crozier est de dire qu'en interprétant le comportement humain en pensant qu'il n'est que stratégie d'évitement de contraintes dans un contexte particulier, nous tombons très vite dans une perspective aux caractéristiques statiques. Il nous faut plutôt considérer ce comportement, non comme stratégie statique, mais en termes de capacité. Ce qui introduit la notion de dynamisme et vise ainsi un niveau plus élevé, c'est-à-dire connaître ce que les individus sont capables de faire, comment ils pourront organiser leurs relations, de quelles opportunités ils pourront se saisir, à quelles conditions et dans quelles circonstances ils pourront transformer la stratégie d'évitement en atout réel. Il faut travailler à maîtriser cette capacité culturelle qui peut s'acquérir à travers l'action présentée.

Le choix que fera un individu ne sera pas uniquement fonction de ses objectifs propres. Il tiendra aussi, ou surtout, à ses atouts et à sa capacité :

- « a) de découvrir les diverses opportunités qui peuvent être plus ou moins évidentes,
- b) d'assumer ou soutenir les difficultés et risques inhérents à chacune de ces stratégies rationnelles » .

Le premier renvoie aux facteurs psychologiques et/ou structurels délimitant le champ de la rationalité. Le second renvoie aux capacités relationnelles des individus, soit leurs capacités différentes à organiser leurs échanges avec les autres. Il s'agit de bien réfléchir aux problèmes affectifs

« posés par la relation à l'autre, dans la mesure où elle implique toujours une relation de pouvoir et un risque de dépendance » .

Dans les relations sociales, toute personne dépend au moins partiellement des autres, des perceptions et définitions de soi qu'elle en reçoit, pour la construction et le maintien de sa propre identité. Il en découle que

1. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système*. Paris : Seuil, 1977, p. 205.
2. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *ibid.*
3. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *ibid.*, p. 211.
4. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG. *ibid.*

toute relation à l'autre est ambivalente et sera toujours vécue comme telle par les individus : source et fondement de l'identité d'un individu, donc de sa capacité et de sa possibilité même d'exister au sens fort du terme, elle est aussi simultanément source possible d'une perturbation de son intégrité et de son équilibre psychique pour les perceptions disparates et éventuellement contradictoires qu'elle véhicule et auxquelles elle se confronte.

La communication totale est impossible. S'ouvrir à l'autre, c'est en même temps se cacher, se protéger, s'opposer à lui.

« Toute relation à l'autre est stratégique et comporte une composante de pouvoir, si refoulée ou sublimée soit-elle » .

L'enjeu, en dernier ressort, est l'identité-même de l'un ou de l'autre, ou la destruction en tant qu'acteur autonome de l'un par l'autre. Ni le MSP, ni le TIH ne sont autonomes ; ils vont devoir se co-construire, et pour cela avoir recours à leur capacité culturelle.

Une action collective engendre des relations de pouvoir autour des possibilités toujours inégales des individus à maîtriser les sources d'incertitudes pour la réussite des activités communes. Elle confronte les individus (TIH et MSP) de façon directe et permanente avec des situations de dépendance et de domination qui accentuent et intensifient le caractère potentiellement menaçant de la relation à l'autre.

« Variantes »

- 1) Plus les situations seront stables, plus il sera difficile pour les individus de se sortir de cette relation potentiellement menaçante.
- 2) Par contre, si la nature de la tâche repose davantage sur une médiation technologique, elle déclenchera moins les mécanismes affectifs et les stratégies de protection.

En ce sens, le MSP est privilégié par sa possibilité d'aller à la rencontre de l'autre, de le découvrir au travers d'un moyen technique, par une machine, etc.

Il y a effectivement un côté banal de dire que les stratégies diffèrent d'un individu à l'autre. Mais il y a des différences entre les cultures nationales et entre les groupes professionnels. Ces derniers vont indirectement influencer les procédés d'intégration par leurs capacités à organiser leur co-évolution dans un groupe défini.

Le MSP se trouve entre deux cultures : sociale et ouvrière, dont il peut tirer profit pour rencontrer l'autre : le TIH.

---

1. Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *ibid.*



## 7.3 L'entre

Le Concept de l'entre développé dans ce chapitre a été élaboré par Amilcar Ciola<sup>1</sup> pour décrire la situation des migrants. En exposant les entres, nous mettrons ceux du TIH et ceux du MSP en perspective afin d'en rechercher les similitudes.

### Entre deux cultures

La culture est prise dans ce sens qu'elle est un réseau complexe et subtil de mise en relation avec le monde qui nous entoure. Par là même, elle est également un processus bien particulier, complexe et subtil, d'ordonner notre espace et notre capacité cognitive.

#### *Entre deux cultures pour le TIH*

L'immigré a quitté sa terre natale, traversé une frontière. C'est l'évidence même, il se trouve entre deux cultures; cela sous-entend que pour lui, il y a deux façons différentes d'être dans le monde. Il y a tout un apprentissage, une évolution, un passage qu'il peut réussir avec plus ou moins de bonheur.

Le TIH, lui, se trouve encore davantage entre deux cultures. Il y a sa culture traditionnelle, originelle, remplie et habitée par son passé plus ou moins récent, et qui est, comme nous venons de le voir, constituée de sa manière d'être et de penser. Puis il y a la culture de son pays (ou région) d'accueil, à laquelle il essaie plus ou moins bien de s'assimiler. En devenant handicapé, dans le sens de la perte de la possibilité de remplir son rôle de travailleur dans notre société, le TIH se trouve une nouvelle fois dans une autre culture; celle-ci est bien réelle, même si elle est, dans bien des cas, perçue comme une identité sociale virtuelle .

En résumé, le TIH est un double déculture :

- entre son ancienne culture d'origine et la nouvelle de son pays d'accueil
- entre son ancienne culture de travailleur et la nouvelle de handicapé dans son rôle social de travailleur

— ça change beaucoup, parce que..., tu travailles un dessin puis doucement. En maçonnerie tu mets tomber quelque chose et puis boum boum, pan, pan, pan, pan, il tombe; ici, moi quand j'ai commencé, j'ai tremblé, oh! la la la la la, maintenant je peux pratiquement dire jamais (...) Bon maintenant, des fois, oui, je tremble des fois mais pas comme avant.

Luis Chaves

---

1. Amilcar CIOLA est médecin-psychiatre systémiste et thérapeute familial.  
2. Erving GOFFMAN, *Stigmate*, Paris : Minuit, 1975, p. 12.

Le TIH manifeste ici toute la distance, qui touche à la fois son corps et sa tête, qu'il doit parcourir pour passer d'un travail viril, rude, essentiellement physique (sur les chantiers), concret, qui demande de la force, à un travail plus fin (dessin technique), abstrait, qui demande beaucoup de précision, de qualité. Il doit passer d'un pôle où il pouvait bouger, où l'effort était physique, à un autre pôle où il doit rester assis, statique et où l'activité est essentiellement cérébrale. Il doit réapproprier son corps à une nouvelle fonction, il doit adapter sa tête à une nouvelle culture, et cela ne va pas de soi. Au début, il est victime de tremblements car il est maladroit et il a peur de mal faire; le MSP lui conseille alors de prendre des médicaments, mais il refuse. Plus tard, il s'habitue à sa nouvelle activité, à son nouvel environnement, et souffre moins de ses réactions.

— Eh bien, maintenant je suis dans un bureau, si on veut dire. Salim Rashed

Pour Monsieur Rashed, le passage d'une culture ouvrière à une culture qui demande davantage de travail intellectuel est une conséquence importante à laquelle il doit faire face et qui implique un changement radical de comportement, de vocabulaire.

#### *Entre deux cultures pour le MSP*

Le MSP se trouve également entre deux cultures. La première, nous l'appellerons la culture ouvrière, c'est-à-dire qu'il a construit son univers, sa manière de penser dans l'industrie ou l'entreprise, monde du travail de production et de machines qui comporte des règles de fonctionnement bien précises.

« Il ne s'agit pas de soutenir l'idée que les individus arrivent sans culture et sans code de communication à leurs débuts dans l'entreprise (...), mais nous voulons souligner que le monde du travail avec la force de ses contraintes et le temps qu'il absorbe dans la vie des gens ne peut qu'influencer lourdement les habitudes de communication d'individus et leur culture (...). C'est par les nécessités d'échanges imposés par le travail dans les limites et obstacles de la réalité matérielle des tâches, des postes et des fonctions que s'opère cette transmission culturelle (...). Le nouveau apprend qu'il doit se comporter de telle ou telle façon s'il veut être entendu et s'il veut avoir des chances d'arriver à ses fins »<sup>1</sup>.

Puis, il aborde la seconde culture en se retrouvant dans un contexte de travailleurs sociaux qui ont d'autres références, un autre univers, ainsi qu'un autre vocabulaire. Là, ce n'est plus le travail productif qui est privilégié, mais bien la personne dans son entier. Cette culture-là est un cons-

---

1. Renaud SAINSAULIEU, *Les relations de travail à l'usine*, Paris : Organisation, 1972, p. 72.

truit fondé en priorité sur le conflit socio-cognitif pour alimenter la réflexion, plutôt que sur l'aspect manuel. La classe dite sociale valorise davantage le travail intellectuel, base essentiellement son intervention auprès des usagers sur le discursif, ce qui a pour conséquence d'exclure les acteurs productifs issus de la classe ouvrière.

— J'ai dû m'y faire, ce n'est jamais très facile. Parler de qualité de travail, parler de choses techniques, ce n'est pas difficile; parler de la personne, pour moi, j'avoue que c'était difficile. L'école sociale m'a beaucoup aidé dans ce domaine, pour mieux cerner les problèmes de quelqu'un (...) Je ne dirais pas que c'est quelque chose de facile pour moi, même encore à l'heure actuelle, pour tout ce qui touche la personne... François Renaud

Spontanément, le MSP se sent à l'aise avec tout ce qui concerne la technique. Elle fait partie de sa culture, de ses références. La responsabilité d'un travail pratique lui semble plus accessible. Mais voilà qu'il lui faut parler de la personne qu'il prend en charge, donner ses impressions au sujet de son fonctionnement, de son comportement; cela lui coûte, car il n'a pas l'habitude. Et même après dix ans d'expérience dans le domaine social, exprimer dans un rapport ce qu'il perçoit d'une personne lui semble toujours difficile.

— Je me rends compte qu'en définitive, dans le monde du social, on parle beaucoup d'innovation, on parle beaucoup de développement, on parle beaucoup d'intégration, (...) moi, j'ai le sentiment qu'on parle de tout ça, on en fait des affiches de deux mètres, mais dans l'action-même, on ne le fait pas. Alors, moi je suis plutôt différent, je dis qu'il n'est pas important de dire ce qu'on fait, mais qu'il est important de faire ce qu'on dit, si on veut dire quelque chose. (...) Mon esprit reste toujours braqué sur le stagiaire et l'objectif de ma maison, donc tant que l'objectif est l'intégration d'une personne, sur le plan professionnel, je cherche tous les moyens que je connais ou que je peux connaître, par rapport à cette intégration. Et puis c'est vrai que des fois il m'arrive de prendre des initiatives qui ne sont peut-être pas dans la ligne directe du monde institutionnel. François Renaud

L'environnement social et institutionnel n'est pas automatiquement associé à la conception du MSP. Il se sent en porte-à-faux avec le système dans lequel il se trouve, qu'il a rejoint parce qu'il correspondait à un idéal, mais auquel il ne parvient pas à adhérer totalement. Un reproche que l'on entend souvent à l'encontre du social est la lenteur avec laquelle les décisions sont prises. Cette remarque émane en particulier des MSP qui sont pour la plupart en contact direct avec l'industrie, où les décisions doivent être prises en général sur l'heure. Il n'est pas rare de voir les MSP boudier les colloques, non pas qu'ils n'aient rien à y apporter, mais plutôt parce qu'ils ont trop le sentiment de perdre leur temps dans le discursif. Ils préfèrent régler leurs problèmes en agissant directement sur le terrain. Dans

le cas présent, le MSP veut avant tout prendre en charge le TIH dans le cadre de son atelier, par un travail adapté, en le motivant, en le responsabilisant, en le valorisant auprès des entreprises avec lesquelles il est en relation pour essayer de le réinsérer, d'une manière ou d'une autre, dans le monde « normal » du travail. Cette manière d'agir qui lui est propre a pour effet de l'isoler des autres travailleurs sociaux, mais également de renvoyer une image « d'exploiteur » de personnes handicapées. Le MSP doit donc s'adapter à une culture pratiquement bifide, composée de deux paradigmes, et il se doit de briller dans chacun d'eux.

	<b>Classe dirigeante</b> <i>Travail intellectuel</i>		<b>Classe ouvrière</b> <i>Travail manuel</i>
<b>Fonctions :</b>	- Directeurs - Médecins - Psychologues - Assistants sociaux - Éducateurs spécialisés - Personne administratif - etc.	↔ ⇒ Maître socio- ⇒ professionnel ↔ ↔ (issu de la classe ouvrière, de la production)	- Personnel des services généraux - Adolescents et adultes en réadaptation professionnelle, travaillant dans des ateliers protégés ou occupationnels
<b>Symbolique culturelle :</b>	<b>Le bien parlé</b> <b>Le bien écrit</b> <b>L'abstraction</b>  <i>Savoir-faire noble</i>	⇒      ⇐ ↔ ⇒      ⇐	<b>L'habileté</b> <b>Le travail pénible</b> <b>Le concret</b> <i>Savoir-faire technique</i>

### Entre deux langues

Définition du barbare : d'après les Grecs, celui qui ne parle pas bien la langue du pays d'accueil.

Si l'on se réfère à cette définition, la plupart des TIH dans les ateliers sont des barbares.

#### *Entre deux langues pour le TIH*

Le TIH va se trouver entre deux cultures et, par là, entre deux langues. Cette façon d'être entre peut générer de la créativité. C'est ce qu'on appellera le métissage culturel qui est constitué du mélange des référents des deux langues et qui amènera de nouvelles références langagières. Il est d'ailleurs intéressant de constater que, sur ce plan, des TIH sont effectivement à l'aise.

En voici une illustration vécue dans un atelier d'évaluation et d'orientation professionnelle : en apprenant à utiliser un ordinateur, une personne espagnole demanda de l'aide à une personne portugaise. Celle-ci, ayant compris l'utilisation d'un programme de dessin technique, s'est lancée dans des explications alimentées d'un mélange de vocabulaire qui m'était absolument incompréhensible, tandis que la personne espagnole, ayant saisi le message, réussit à progresser dans son logiciel. J'ignore le nombre de mots espagnols et portugais qui ont été utilisés dans cette conversation, mais ces deux personnes semblaient communiquer sans difficulté, car elles faisaient appel à leurs références culturelles sur les chantiers, et possédaient des moyens de communication performants. Et pour renforcer encore la richesse et la finesse de cette expérience, j'ajouterai que, comme ni l'une ni l'autre de ces personnes ne connaissaient l'informatique dans leur ancienne fonction, elles introduisaient dans leur conversation espanoportugaise des mots en français spécifiques à l'utilisation de l'ordinateur, tels que souris, cliquer, flèche, etc.

Dans cet exemple, le métissage linguistique culturel était très élaboré. Par contre, lorsqu'une de ces personnes me demandait de l'aide, je tentais de lui donner des explications avec des exemples en français, mais incontestablement les résultats étaient moins probants.

— Oui, il y a beaucoup de choses : ah oui, on dit un marteau, un petit, un gros... il y a encore, comme on dit, encore pour aller chhht... tout au bout, et puis toi là-bas, toi de l'autre côté là-bas; comme ça tu fais des signes « non, non », et tu vois l'autre « oui, oui », voilà. (...) Oui, bon, il faut... ensemble dans un chantier grand, pas dans un chantier petit, mais quand on a un chantier grand, on fait comme ça sur la machine pour tenir le fer pour la machine, comme ça pour la scie, tout ça. Luis Chaves

Malgré les efforts considérables du CFRP, le fossé entre la langue d'origine du TIH et la langue locale demeure. Plusieurs témoignages de TIH m'ont appris que pour eux, envoyer ou recevoir des consignes sur un chantier est une chose relativement aisée, ou tout au moins non handicapante. En se retrouvant dans un atelier de réadaptation professionnelle, ils parviennent assez bien à utiliser entre eux ce même mode de communication, bien qu'ils doivent le modifier : le lieu, les outils de travail ont changé et le langage doit être adapté. Par contre, la relation plus intense avec des Suisses, en l'occurrence les MSP, s'avère bien plus difficile, car les TIH sont obligés de faire référence à leurs (souvent pauvres) notions de français; de plus, les MSP ne connaissent pas les « codes » du langage des chantiers.

— Les termes techniques, les formules qu'il faut planter à la tête, mais comme nous on sait pas les langues, comment tu veux retenir les formules après? ça pose des problèmes parce qu'à la place de la lire une fois en albanais, il faut la lire cinquante fois en français. Admir Etmuj

La difficulté de communication du TIH est donc double, puisque d'une part, il est un « barbare », il ne parle pas correctement la langue officielle de la région, il n'est donc pas bien intégré (il faut ajouter ici que, suivant l'origine du TIH, albanaise par exemple, ce ne sont pas les dictionnaires qui font légion pour lui faciliter quelque peu la tâche); d'autre part, il lui faut s'approprier un langage technique, propre à la nouvelle profession à laquelle il se forme, qui lui est encore totalement étranger. Ce vocabulaire professionnel est souvent très théorique, et comprend des formules, des mots spécifiques qui, lorsqu'on les possède, font la preuve que l'on appartient à ce corps de métier.

#### *Entre deux langues pour le MSP*

— Tu discutes avec eux [d'autres MSP], il faudrait voir cette lutte, pour eux les maîtres socio-professionnels, pour ceux qui ne sont pas sensibles à ce côté-là. (...) Mais maintenant ils arriveront; moi j'ai toujours dit, depuis le début où j'ai fait l'école, j'ai dit « le jour où on sera assez, on aura une vision différente, on parlera un même langage... » François Renaud

Chaque MSP transforme à sa manière le langage qui lui est propre durant son parcours professionnel. Au départ, issu du milieu de l'économie libre, et suivant la profession qu'il exerçait auparavant, il peut utiliser un parler un peu différent d'un autre MSP, mais de toute façon son langage est celui d'un ouvrier, d'un industriel, très concret. Puis, au fur et à mesure qu'il s'assimile au monde social, il s'approprie le « jargon » social. Mais chaque MSP se situe soit plutôt dans le premier de ces pôles, soit plutôt dans le deuxième, et le vocabulaire qu'il a choisi n'est donc pas forcément celui qui est rassembleur. Dans l'exemple ci-dessus, Monsieur Renaud désire que tous les MSP puissent trouver un langage commun se situant entre celui de l'économie libre et celui du social, pour ne pas restreindre la richesse des sensibilités de chacun. Ce langage commun est pour lui synonyme d'unité et d'efficacité dans leur action.

— Avec cette nouvelle section [d'orientation professionnelle] - on est deux à avoir conçu ce projet en étroite collaboration et en amenant chacun ses idées - et puis en faisant un petit compactage, on était arrivé à décider d'avoir plus d'échange ou de participation du service social. (...) C'était l'occasion d'apporter un petit peu plus par rapport à la vie sociale. Ce sont des situations où des gens avaient des difficultés à savoir utiliser un postchèque, faire des versements, faire quelques travaux administratifs. Alors les assistantes sociales ont une formation plus dirigée dans cette voie-là, donc on comptait sur elles. (...) On a dû faire un choix en laissant un temps qu'on a fixé pour leur laisser la place, qu'elles fassent ce qu'elles veulent pendant ce temps-là. (...) On a toujours été seuls à présenter quelque chose, donc on s'est découragé; on voulait, vu que c'était quand même un peu la gueguerre, si on veut, entre ce qui se pas-

sait un peu en dehors des heures de travail, et puis nous, on a eu de la peine à faire colmater les deux choses. (...) Alors par rapport à la reconnaissance, alors là je n'ai pas de retour, je ne sais pas. Philippe Martin

Le MSP se sent tout à fait à l'aise quand il transmet son savoir technique. Mais lorsque Monsieur Martin et son collègue ont voulu faire appel à l'assistante sociale et aux éducateurs, mieux formés pour venir en aide aux TIH pour des questions extra-professionnelles, leur message n'a pas été entendu. N'ont-ils pas utilisé le bon langage pour toucher les autres travailleurs sociaux? Finalement, pour colmater les deux choses, ils ont dû eux-mêmes pratiquer cet apprentissage, et se sont trouvés *entre*. Cette réserve manifestée par les éducateurs est certainement motivée par le fait qu'ils ont de la peine, au niveau symbolique, à considérer le MSP comme un intellectuel. Pourtant

« L'ouvrier n'est pas spécifiquement caractérisé par le travail manuel ou instrumental mais par le travail dans des conditions déterminées et dans des rapports sociaux déterminés (...). Dans n'importe quel travail physique, même le plus mécanique et dégradé, il existe un minimum d'activité intellectuelle créatrice. Il n'existe pas d'activité humaine dont on peut exclure toute intervention intellectuelle. Ainsi, tous les hommes sont des intellectuels mais tous les hommes n'ont pas dans la société la fonction d'intellectuel » .

### **Entre congruence interne et congruence externe**

C'est un néologisme un petit peu ardu qui exprime, en ce qui concerne la « congruence interne », la façon d'être dans le monde, de se comporter, parler, prendre des attitudes, gérer les proximités, les touchers, etc. C'est un ensemble d'éléments qui sont congruents avec la culture d'origine. On peut appeler « congruence externe » l'ensemble des éléments culturels qui sont congruents avec la société dans laquelle le TIH est arrivé. Le TIH va être en relation avec la congruence externe, c'est-à-dire qu'il devra adopter une autre façon d'être ensemble, de bouger, parler, réagir, montrer ses affects, ses émotions, marcher dans la rue, aller faire ses achats dans les magasins, etc. Il se trouve dans la nécessité d'organiser une façon d'être entre la congruence interne et la congruence externe.

Par exemple, dans une institution de réadaptation professionnelle, le TIH se sert d'un attaché-case pour transporter son matériel de cours. Sa façon de s'habiller, même pour faire de la mécanique ou du soudage, est différente de celle des MSP ou des autres stagiaires suisses : il ne portera que rarement un jeans, mais sera toujours bien « nippé ». Il tente par là de s'identifier au modèle de l'individu qui a « réussi » en Suisse, il est influencé par la congruence externe. Par contre, il reste dans sa congruence

---

1. N. POULANTZAS, op. cit., p. 258.

interne par son comportement en classe, à table, ou à sa façon d'organiser sa vie avec ou sans sa famille, d'organiser son temps entre l'internat et sa maison.

*Entre congruence interne et congruence externe pour le TIH*

— Plusieurs fois quand je discute, parce que je suis le président des parents albanais pour le canton, (...) j'essaie toujours dans chaque commune pour ouvrir une classe dans une école, et je trouve un maître de l'école qui donne un peu la langue française, ça facilite l'intégration des gamins d'Albanais. Admir Etmuj

Ce TIH met à profit son expérience antérieure acquise dans son pays (il était instituteur). Il garde un comportement de congruence interne auprès de ses compatriotes lorsqu'il joue le rôle de président des parents albanais. Lorsqu'il négocie des leçons de français pour les enfants albanais avec les autorités scolaires communales du pays d'accueil, il fait appel à la fois à sa congruence interne, son expérience d'instituteur albanais, et à la fois il est en relation avec la congruence externe, celle des instituteurs suisses, et s'y adapte. Il se trouve entre les deux congruences, et c'est pour lui une grande richesse qui lui permet cette action de médiateur. Là où il est en relation directe avec la congruence externe, c'est au centre CFRP, alors qu'il doit abandonner son statut d'instituteur pour endosser celui d'élève.

— Je crois qu'il faut quand même certaines années de pratique, etc. Par exemple dans mon ancien métier, j'étais très à l'aise, c'est un métier que j'avais beaucoup de pratique, alors j'étais très à l'aise dedans. Mais maintenant c'est un autre métier, faut s'habituer, faut s'y faire, ça demande encore du temps, du temps et de l'expérience, on peut pas comme ça, et ça demande de l'expérience. Salim Rashed

Lorsque Monsieur Rashed travaillait dans son ancien métier, il avait un comportement congruent. Il était à l'aise parce qu'il savait, il connaissait les coutumes et les attitudes du groupe. Aujourd'hui, il doit apprendre son nouveau métier qui le projette directement dans une nouvelle congruence à adopter.

*Entre congruence interne et congruence externe pour le MSP*

— Voilà, mais moi je ne peux pas choisir un modèle institutionnel pour ça, tu vois, je suis obligé de choisir, si je veux les refaire partir dans ces entreprises. Autrement ils font un saut terrible sur le plan des ateliers, puis alors ils sont frustrés. (...) Souvent, il y en a qui me disent « Vous savez, Monsieur Renaud, vous nous disiez d'aller plus vite, mais c'est rien maintenant à côté de ce qu'on me demande »; moi ça m'interpelle, ça, je me dis « quel choix je dois faire? », alors je fais un compromis. Quand on me dit « ton atelier on dirait une usine », on me l'a eu dit ça, le directeur me l'a dit, mais moi ça me met en valeur au fond de moi,



mais je sais que ce n'est pas ressenti tout à fait comme ça. Encore une fois, il est plus important de faire ce qu'on dit que de dire ce qu'on fait. François Renaud

Le MSP en question, Monsieur Renaud, se laisse encore fortement influencer par sa congruence interne. Sortant du milieu industriel, il tient à garder un comportement proche de ce milieu, et l'impose à ses usagers, son but étant de les exercer à prendre un rythme de production de l'industrie, afin qu'une fois sortis de l'institution et intégrés dans une entreprise, ils ne soient pas surpris par cette réalité impliquant un rythme très soutenu ou un travail répétitif. Mais le MSP, par son attitude, est également confronté à la congruence externe qui est, dans notre cas, la position de l'institution, cette dernière s'attachant à d'autres valeurs, telles que formation professionnelle, accompagnement social, etc. Monsieur Renaud se trouve là dans une situation conflictuelle avec le modèle institutionnel. Il lui faut donc imaginer un compromis qui lui permette de satisfaire à la fois les TIH, les exigences de l'institution et les exigences de ses interlocuteurs du milieu industriel. Ce compromis, ou cet entre, sera pour lui une grande ressource, car il puise les richesses à la fois de sa congruence interne (industrielle) et de la congruence externe (institutionnelle).

— Je n'aimerais pas être à leur place à ce niveau-là, je préfère être à la mienne, parce qu'alors, me retrouver devant mille petits quarts ou quatre mille petits quarts à plier, je pense que... (...) Moi j'ai cette image-là, donc je ne me verrais pas dans un atelier à faire cette série. Jelil Harhoura

Le MSP doit adopter le comportement d'un responsable d'atelier, exigeant un rythme de production plus ou moins soutenu. Son objectif, suivant l'institution qui l'emploie, est de former ou d'entraîner les personnes handicapées (et les TIH) pour qu'elles puissent retrouver une place dans l'économie libre où elles auront à faire, pour la plupart, du travail répétitif dans des conditions relationnelles réduites. C'est exactement cela que le MSP a fui lorsqu'il a choisi de devenir MSP. Nous nous trouvons là devant un paradoxe très marqué du MSP : replacer des personnes « défavorisées » dans le lieu fuit ! Mais nous pouvons dire qu'il se situe vraiment entre sa congruence interne, celle de l'ouvrier produisant même à contre cœur, car Monsieur Harhoura doit encore parfois faire du travail répétitif, et sa congruence externe qu'il favorise, celle du chef d'atelier qui règle les machines échappant ainsi au travail de séries.

Dans l'exemple suivant, Monsieur Steulet a également tendance à délaissier sa congruence interne née de son expérience d'ouvrier ou de chef dans l'industrie, pour rejoindre sa congruence externe qui l'incite à être à l'écoute des personnes handicapées.

— (...) ça ne m'intéresse pas d'être derrière une machine seul, et puis de faire ça toute la journée. Même si c'est un rôle de chef dans l'industrie, ce n'est pas ce rapport avec les gens qui m'intéresse (...) j'aime beaucoup mieux être ici, dans ce style de travail avec des gens qui ont des problèmes, et puis il y a une partie professionnelle, et puis une autre dans l'éducatif où il faut absolument être beaucoup plus à l'écoute. Michel Steulet

## Entre deux temps

Le TIH se trouve entre deux temps différents :  
soit entre le présent et l'avenir,  
soit entre le passé et le présent,  
soit entre le passé et l'avenir,  
ou alors entre le passé, le présent et l'avenir.

Le TIH est ici, mais il est en train de se construire un avenir ailleurs. Ou il est ici, mais il se remémore des souvenirs d'ailleurs, du passé nostalgique. Le passé du TIH est double : celui de son pays d'origine et celui de sa santé.

### *Entre deux temps pour le TIH*

— Bon, maintenant j'ai l'impression que je ne peux pas partir chez moi parce que... c'est difficile. Je n'ai pas décidé, je peux rester dix ans, je peux rester vingt ans, je n'ai pas décidé ça. Même quand je suis venu la première fois, j'ai dit « je travaille une année, deux ans, puis je retourne chez moi, je gagne quelque chose et puis je retourne », bon, c'est toujours comme ça, tu travailles, tu dis « ah, je fais encore cette année, encore cette année » et puis tu fais peut-être 50 ans ici. C'était commencé... jamais tu arrives pour faire qu'est-ce que tu penses, je ne sais pas... tu penses un jour pour partir, et puis demain tu... (...)

Mais pour moi c'est différent parce que j'ai ma femme ici, je vis avec ma femme, seulement je n'ai pas tout, j'ai mes parents là-bas, mon cousin, mon frère, c'est un manque, quoi. Bon, tu peux rester ici, seulement toujours tu penses pour partir... Farid Mojdan

Le premier paragraphe illustre bien le TIH entre deux temps : le présent et l'avenir. En arrivant en Suisse, il ne pensait pas rester plus d'une année ou deux. Maintenant qu'il est ici, il vit le présent un peu au jour le jour, en espérant un avenir meilleur. Cet avenir, il l'imagine par un retour dans son pays d'origine, le Kosovo, véritable poudrière actuellement, ce qui l'empêche de construire des projets fiables. Il ne se sent bien ni dans ce présent provisoire, ni dans cet avenir incertain. Il est maintenant séparé de sa famille, mais lorsqu'il se décidera à retourner dans son pays, dans dix, vingt ou cinquante ans, il devra à nouveau se séparer de ses proches qu'il aura en Suisse. Dans le deuxième paragraphe, Monsieur Mojdan se situe entre le présent et le passé. Il vit avec sa femme en Suisse, mais il pense sans cesse à ses parents restés dans le pays d'origine, et au temps qu'il a passé avec eux.

— Comme tout le monde, je ne pense pas vivre ici toute ma vie, mais je ne sais pas; bon, ça c'est une chose que des fois je pense quatre, cinq ans... ça pour le moment c'est la chose que je pense, cinq ans maximum... sept, huit ans maximum, mais je ne sais pas si je reste plus, parce que ça dépend de ma famille, de mes enfants. Luis Chaves

Monsieur Chaves est entre le présent et le futur, désirant retourner dans son pays pour une retraite qu'il espère heureuse. Il fait d'ailleurs l'éloge de la facilité d'intégration des retraités au Portugal, des animations organisées pour eux, des EMS presque inexistantes, car c'est la famille qui prend en charge les « vieux ». Mais ce projet est fragilisé par l'incertitude de l'avenir de ses enfants qui, une fois adultes, préféreront peut-être rester en Suisse; ce serait alors difficile pour Monsieur Chaves de les quitter. Cette situation comporte un enjeu de loyauté qui l'empêche d'être pleinement dans le présent et dans l'avenir.

#### *Entre deux temps pour le MSP*

— La qualité, la production, et puis essayer quand même d'avoir une certaine souplesse avec les stagiaires, mais des fois je me dis que cette souplesse-là on la met à côté. La semaine passée, ça m'a assez surpris, parce qu'on avait un travail pour la Migros à faire qui urgeait, il fallait absolument que mardi soir on ait des pièces, et on les a tellement poussés que dans cet atelier ils étaient tous tendus comme des élastiques. Jelil Harhoura

Dans les ateliers institutionnels, le MSP prend un rythme de production qui est fonction des personnes qui y travaillent. Il peut arriver toutefois qu'il y ait des moments de production plus intenses dus aux délais imposés par les entreprises qui donnent du travail en sous-traitance. Ces moments-là évoquent pour le MSP le temps passé où il travaillait dans l'économie libre. Ainsi, il doit gérer parfois des moments de production intense, et parfois des moments où le rythme de travail est moins soutenu, voire même très calme.

— Alors ça, ça m'a captivé dès le départ, mais le handicap, pour moi, c'était quelque chose d'inconnu, et la première année a été très difficile dans la mesure où il fallait se faire accepter par l'équipe. Ils avaient une façon de travailler qui était totalement différente de la mienne, j'avais un vécu professionnel, me semblait-il, très différent aussi. François Renaud

Tout MSP doit faire le deuil de son passé, et les ruptures sont plus ou moins bien vécues. Il lui faut un *temps* d'adaptation dans son nouvel environnement professionnel, un temps entre le passé et le présent. Le temps passé reste cependant le moteur du MSP qui lui permet de poursuivre son rôle présent; sans son expérience professionnelle passée dans l'industrie, il ne peut trouver sa place comme MSP.

— J'ai beaucoup de contacts avec l'extérieur, et je sais ce qu'on attend des gens. Et mon souci, ça a été personnellement aussi de toujours rester compétitif, techniquement et en performance. François Renaud

Par cette affirmation, Monsieur Renaud se positionne dans le présent en *restant* toujours compétitif dans sa profession de base, en se perfectionnant, et projette ses objectifs dans le futur en se donnant les moyens de connaître ce qu'attendent les éventuels *futurs* patrons de ses stagiaires.

### **Entre deux espaces (temps et lieux)**

Le MSP a quitté le milieu ouvrier de l'économie libre. Le TIH se partage entre son pays d'accueil et son pays d'origine. Ces deux espaces sont imprégnés de bruits, d'odeurs, de couleurs. Il n'est pas rare d'entendre qu'un migrant qui fait un séjour dans son pays d'origine change complètement de comportement; il prend possession de l'espace d'une manière différente. Cette capacité de s'appropriier ces espaces est un élément avec lequel nous pouvons travailler de façon positive.

#### *Entre deux espaces (temps et lieux) pour le TIH*

— Oh, c'est la même chose qu'au Portugal. Bon ben, ici on vit... l'appartement il est pas la possibilité de crier, on met un peu de musique... ça c'est une chose que j'aime pas rester dans l'appartement parce que nous on a l'habitude d'être dans une maison, on rit, on crie, ou n'importe. Ici c'est une autre chose de vivre, mais en tout cas, les autres choses c'est la même chose qu'au Portugal, le système de vivre... bon, au Portugal il y a des choses, des moyens de passer le temps plus faciles. (...)

(...) mais quand on a un chantier grand, on fait comme ça sur la machine pour tenir le fer pour la machine, comme ça pour la scie, tout ça, c'est pour ça que le temps sur le chantier passe plus vite qu'ici; ici tu es serré, tu es... puis tu regardes toujours l'heure... ho pfff, ça énerve ça! Au chantier non, tu mets ton mur en briques, tu finis le mur, tu regardes la montre, il est déjà passé quatre heures... tu comprends. Luis Chaves

Dans un premier temps, Monsieur Chaves veut renvoyer l'image que sa façon d'être en Suisse et la même que dans son pays d'origine, le Portugal. Puis très vite, il exprime bien des différences de vie entre les deux pays. Chez lui, il se sent une plus grande liberté de s'exprimer : il peut rire, crier, mettre de la musique sans crainte de déranger les voisins. En Suisse, il se sent à l'étroit, enfermé. Par extension, il a éprouvé le même sentiment entre son ancien travail, sur les chantiers, et sa nouvelle formation professionnelle où il est enfermé dans un bureau. Il s'agit pour lui de pouvoir gérer cette situation d'être entre ces deux espaces de manière à trouver un équilibre.

— Quand j'ai quelque chose à lui [MSP] dire, je rentre dans le bureau puis je ne sors pas jusqu'à ce qu'on se comprend. Mais je pense la même chose pour lui, s'il ne comprend pas. Peut-être quelques fois je pensais pour dire quelque chose et je dis l'autre et il a mal compris; c'est parce que ça arrive, parce que la langue, c'est pas seulement qu'ils ont une autre langue, mais ils ont une autre tradition, une autre culture, et ça change, la mentalité. Les mentalités des personnes sont pas les mêmes, ça change, moi je pense qu'avec les langues ça change. Admir Etmuj

Monsieur Etmuj distingue bien la différence des mentalités qui complique la communication. Il comprend que, tout en gardant ses propres valeurs acquises dans le pays d'origine, il doit trouver un espace intermédiaire (*entre*) où son comportement tienne compte aussi de la culture de l'autochtone et qui déterminera la qualité de leur relation.

— Quand tu prends en général dans le travail de tous les jours, en général lui il a... un tas de culture, mais ça change pas. Si on confronte ça avec les traditions et puis la mentalité, ça change beaucoup après. Parce que chez nous où j'habite là-bas au Kosovo, chez nous, surtout quand vous êtes venu vous ici, chez nous elle est toujours la porte ouverte. (...) Dans la soirée ou bien dans la journée tu tapes à une porte pour entrer, il va t'ouvrir la porte, il ne te demande pas « Qu'est-ce que vous cherchez? », il t'ouvre la porte, (...) parce que il avait plaisir parce que tu l'as visité, il ne se pose pas les questions que tu paies. Tu es ici une semaine, il faut la payer, mais ici ça change. Admir Etmuj

Si pour Monsieur Etmuj, le travail en général ne diffère pas beaucoup entre son pays d'origine et son pays d'accueil, il n'en va pas de même concernant l'espace consacré aux relations humaines. D'après lui, les gens du Kosovo sont généreux et laissent une grande place, un grand *espace* pour rencontrer l'autre, l'accueillir. En Suisse, au contraire, cet espace est beaucoup plus restreint, « tout se paie ». Ce reproche est fréquemment fait à l'encontre des Suisses : essayez, en effet, de sonner à la porte d'un Suisse le soir pour demander l'hospitalité!

*Entre deux espaces (temps et lieux) pour le MSP*

— On est toujours tenu par le temps, c'est-à-dire entre la formation et le placement, puis ce temps que je trouve court, moi il m'en manque toujours. Si on me disait demain « on fait 35 heures par semaine » je serais opposé, on ne m'écouterait peut-être pas. (...) Et puis après des travaux absolument réels, fonctionnels comme un maître d'état, comme une petite entreprise où je travaillerais encore plus le côté relationnel avec les gens de l'extérieur, pour que la personne, le jour où elle me quitte, elle soit compétitive et à l'aise, bien dans sa peau. François Renaud

L'objectif poursuivi par Monsieur Renaud est un espace idéal pour la prise en charge de la personne handicapée (ou TIH), pour « qu'elle soit bien dans sa peau »; c'est ainsi qu'elle sera suffisamment forte pour retrou-

ver une place de travail dans l'industrie. Cet espace comprend deux espaces opposés. Le premier est un lieu (temps) pluridisciplinaire, colloque par exemple, où le MSP désire faire fonctionner son « socio », être entendu au même titre que les autres travailleurs sociaux, mais où ces derniers le reconnaissent non comme pair social mais comme différent professionnel. Le second espace, le MSP le rencontre dans les contacts « avec les gens de l'extérieur », les patrons de l'économie libre, lors de sa recherche de « travaux absolument réels », non simulateurs. Là, il se retrouve, en temps (passé) et en lieu, dans son espace de professionnel où il revendique son statut de professionnel pour être crédible auprès des industriels. Mais souvent, ces derniers le perçoivent comme social.

Ces deux espaces opposés sont d'une grande richesse pour le MSP. En naviguant de l'un à l'autre, il peut trouver tous les éléments nécessaires à une bonne prise en charge du TIH. Cela ne nous amène-t-il pas à postuler qu'être maître socio-professionnel, ce n'est pas être ni vraiment social ni vraiment professionnel, mais c'est être pleinement social et pleinement professionnel ?

— Il y a ici, je trouve, une activité intéressante, parce que pas trop éloignée de la réalité. J'entends par là qu'on a des rapports avec des clients, qu'on a des délais, et puis si une fois il y a un travail qui est urgent et qu'on n'a pas fini dans les temps, en général il faudra travailler un petit peu plus ou faire quelques heures supplémentaires.

(...) ce n'est pas une reconnaissance qui me semble immédiate, c'est plutôt un bilan sur une période (...) c'est presque à l'année. Je dirais qu'on me dit « Bon, c'est OK par rapport à l'année passée », ou comme ça, ça resterait très chiffré. Michel Steulet

— On n'est jamais venu vers moi en me disant « Ah, Monsieur Harhoura, on est content du travail que vous avez fait ou du contact que vous avez avec les stagiaires ou des idées que vous avez eues. » Jelil Harhoura

Là encore, le MSP valorise la relation avec les clients et valorise cette activité qu'est la production, même si elle lui demande, ainsi qu'aux usagers ou TIH, un effort supplémentaire. Il affectionne cet espace (ou cet antre) professionnel pour lequel seul il est reconnu (reconnaissance par un bilan), et dans lequel il peut également s'auto-évaluer (satisfaction des clients pour la qualité du travail, etc.). Pourtant, l'espace social ou relationnel est bien réel pour lui, car il est évident qu'il doit assumer un certain nombre de TIH, les évaluer, régler des conflits, etc. Mais cet espace-là, le MSP a tendance à le percevoir comme étant nié par une partie de l'institution.

## Entre le sentiment d'appartenance et celui d'être séparé

Un migrant, ou un enfant de migrant qui se met à adopter un comportement suisse, aura des caractéristiques de comportement différentes de ses parents ou de ses grands-parents restés dans le pays d'origine. Il peut se sentir séparé de sa famille, tout en désirant lui appartenir. Il peut cependant renforcer son sentiment d'appartenance à sa famille, car appartenir n'est pas handicapant ou n'empêche pas de se construire sa propre individualité. Cet entre, d'appartenir à sa famille d'origine ou d'en être séparé, est également un élément positif, constructif, une capacité à exploiter. Pour autant que le TIH prenne cet entre comme complémentarité et non comme sentiment d'exclusion, son écosystème et sa propre individualité s'en trouvent renforcés.

### *Entre le sentiment d'appartenance et celui d'être séparé pour le TIH*

— (...) ça fait déjà 20 que je suis là [en Suisse]. La dernière fois qu'on a été en été [en Espagne] ça fait 5 ans déjà, moi j'étais mal fichue alors j'ai dit « on retourne plus en été ». Puis après quand on arrive à un certain âge, moi je sais pas peut-être 50, 55 ans, on va là-bas, ou on part en Espagne, je vais avoir de la peine à m'habituer là-bas, parce que je suis habituée ici, alors là-bas y fait trop chaud l'été.

Oui, j'aimerais bien [retourner en Espagne], (...) mais bon, j'aime bien la Suisse, j'aime bien, parce que où on habite, c'est un coin tranquille, puis on est bien là. Emilia Ataz

Après des années passées en Suisse, Madame Ataz conçoit mal de retourner dans son pays d'origine. Par loyauté, par son appartenance à la famille restée là-bas, elle se sent poussée à y retourner, elle se culpabilise d'en être séparée. Elle met la faute sur la chaleur de l'Espagne qui l'incommode fortement. Mais elle appartient maintenant aussi à son pays d'accueil, ainsi qu'à ses enfants restés dans le pays d'accueil, et en être séparée serait difficile pour elle. Manifestement, elle n'a pas su tirer profit de cet entre, et son handicap désigne la difficulté de se construire une identité.

(Retourner dans votre pays, c'est quelque chose que vous envisageriez?)

— Non, pas vraiment, non. Non, je ne crois pas... non c'est fini. Non, il y a les amis et il y a les habitudes, parce qu'on est habitué à un certain rythme, on est habitué à certaines choses, et vous savez, quand vous faites des années, c'est très difficile après, et... c'est psychologique : de là à là... non, ça ne va pas, non. Et moi j'ai fait des demandes... et étant donné que j'ai vu ma situation, et chacun regarde ses intérêts évidemment, alors moi je suis là, étant donné que je suis là, je participe ici, je vis ici, alors j'ai des amis, on m'a dit « Mais, puisque vous êtes là, Salim, pourquoi ne pas demander la nationalité, étant donné que vous êtes depuis des années ici, etc. ». Alors j'ai demandé à Baselstadt, la ville de Bâle, alors quand j'ai demandé ça veut dire beaucoup de choses, ça veut

dire que retourner c'est pas vraiment... non, non... non... non... Salim Rashed

Dans cet exemple, Monsieur Rashed éprouvait un malaise d'être entre le sentiment d'appartenir à son pays d'origine et celui d'en être séparé. Le comportement qu'il a adopté dans son nouvel environnement ne correspond plus au mode de vie de sa culture d'origine, et il ne veut plus changer. Il a donc choisi, en demandant sa naturalisation suisse, d'appartenir à son pays d'accueil et à ses nouveaux amis plutôt qu'à sa famille. Ainsi pouvons-nous supposer que sa loyauté n'étant plus intégrée, il en découle une souffrance qui se manifeste au travers de son corps.

*Entre le sentiment d'appartenance et celui d'être séparé pour le MSP*

— Je suis le président des anciens élèves de l'école des métiers, dans le canton (...) Il y a eu les 75 ans de l'école, moi j'ai pris la parole pour dire ma surprise de constater qu'on trouvait toujours les mêmes exercices, toujours les mêmes... de sorte, tu sais, que j'ai pas marqué des points donc. Tout d'un coup, tout le monde envoyait des louanges, puis moi j'arrive avec un truc comme ça! Mais je ne pouvais pas ne pas le dire, ça m'avait tellement touché. François Renaud

Le MSP reste souvent attaché à une corporation d'anciens élèves, ceci afin de nourrir son identité professionnelle. Mais avec son expérience du milieu social, son évolution par des remises en question, il s'est distancié de ses anciens collègues qui, selon lui, se figent dans des habitudes. Il ne se sent plus *appartenir* vraiment à cette corporation et souffre de cette *séparation*.

Dans l'apprentissage d'un métier, l'apprenti touche généralement à une très grande variété de travaux. Il apprend à soigner le travail, à être méticuleux, respectueux de la matière, à y mettre un certain art, bref il apprend à aimer son métier et il s'y attache, il lui *appartient*. Il acquiert également une loyauté vis-à-vis de la profession, vis-à-vis de ses collègues ou de ses supérieurs; en échange on lui fait miroiter une activité intéressante, variée. Mais une fois l'apprentissage terminé, il ne trouve sur le marché souvent qu'un poste de travail dans lequel il ne peut mettre à profit qu'une petite partie de ses qualifications, c'est la production qui compte, la quantité est prioritaire sur la qualité. Le nouvel ouvrier est déçu, il se sent trompé par son métier qu'il continue d'aimer pourtant. Il prend alors de la distance, ou il s'en *sépare*. Ce cheminement est souvent celui du (futur) MSP. C'est à ce stade justement qu'il choisit la profession de MSP, chérissant encore son premier métier, mais recherchant « quelque chose de plus ».

— Je trouve que c'est une bonne conjugaison de l'aspect professionnel technique, de ce que je sais, que j'avais appris avant et de plus pouvoir avoir un contact, disons plus grand, avec les personnes. Michel Steulet



C'est à ce stade également qu'il se situe entre le sentiment d'appartenance à son premier métier et celui d'être séparé.

### **Entre estime et mésestime de soi**

L'estime de soi est la caractéristique fondamentale du bon fonctionnement individuel, elle englobe tout ce qui a trait à l'appropriation de soi-même, elle est l'organisation narcissique qui nous permet de survivre.

Si le TIH se sent bien dans sa peau, qu'il a une bonne image de lui-même, son estime risque de se mettre en exclusion symétrique avec la mésestime de soi : puisqu'il est bien ici, pourquoi ne l'est-il pas dans son pays d'origine? Ou sinon, pourquoi l'a-t-il quitté? S'il décide que c'est parce que son pays d'origine est hostile (guerre, situation économique, etc.), alors il doit s'identifier à cette hostilité, d'où sa mésestime de soi. Ce passage d'estime à mésestime peut se faire entre les générations ou les sexes : les conjoints ou partenaires, le père et le fils, la mère et la fille, les parents et les grands-parents. Il est aussi alimenté par l'idée de l'appartenance ou d'être séparé. Il renvoie également à la nécessité de résoudre le sentiment de loyauté. Cet entre peut éventuellement être un des ferments qui mène à la sinistrose.

#### *Entre estime et mésestime de soi pour le TIH*

— Ça c'est une chose que jamais encore arrivé pour le dire, parce que le travail que je fais maintenant, c'est pas un travail difficile : tu l'expliques une fois, puis c'est tout, c'est bon, parce que ce n'est pas un dessin de faire la maison déjà, c'est... on commence des petites pièces, tout ça. Parce que le travail que je fais, mon fils ferait aussi ce travail... bon, c'est pas seulement, mais quand je commence à faire un travail à un poste différent, alors je suis là pour te dire! Luis Chaves

Son pays d'origine, Monsieur Chaves le met en valeur, il le vante sous toutes ses formes, il l'estime et s'identifie à lui. Le fait de l'avoir quitté (« pour gagner de l'argent et pouvoir construire une maison pour lui et ses enfants ») provoque chez le TIH, à cause de sa loyauté, une mésestime de soi ayant « trahi » les siens. Mais en Suisse, il se trouve en échec professionnel dû à une perte de capacité physique et manifesté par une réadaptation au travail. Cette nouvelle activité n'est pas difficile, même son fils pourrait la faire, et il se mésestime. C'est d'autant plus frappant pour Monsieur Chaves que le côté narcissique est très développé dans les cultures méditerranéennes, en l'occurrence il perd son rôle de père qui fait vivre sa famille grâce à ses capacités physiques. Mais cette mésestime de soi se retourne en estime de la part de ses compatriotes restés au Portugal. En effet, le fait de ne pas avoir « réussi » dans le pays d'accueil prouve qu'il ne s'est pas assimilé à lui et qu'il n'a pas trahi son pays d'origine.

— Pour celui qui est ici, il faut penser comme un gamin quand il commence à parler, c'est la même chose. Nous avons travaillé comme avec les grands, mais elles sont pas grandes les personnes qui travaillent ici, parce que elles sont pas en santé. Admir Etmuj

Outre l'estime et la mésestime de soi par rapport à son pays d'origine, Monsieur Etmuj doit gérer celles-ci par rapport à son travail. En effet, il avait une grande estime de soi dans son ancienne activité sur les chantiers car, entre autres, il était le seul de l'équipe à savoir appliquer la peinture métallique. Dans l'institution, il se sent considéré comme un enfant, comme quelqu'un qui doit tout (ré) apprendre. À cause de son handicap, on ne l'estime plus comme travailleur à part entière. Mais dans d'autres circonstances, il connaît ses valeurs et les utilise (comme nous l'avons vu précédemment, il est président des Parents albanais pour le canton et s'investit pour une bonne intégration des enfants albanais à l'école). Il se trouve donc entre l'estime de soi à cause de cette activité (qui d'ailleurs fait référence à l'estime de ses compatriotes), et la mésestime de soi à cause de l'environnement de l'institution.

#### *Entre estime et mésestime de soi pour le MSP*

— C'est clair que pour nous en tant que MSP ou régleurs, c'est plus intéressant de régler pour mille [pièces] que pour cinq, parce que des fois, quand on a des petites séries, on règle la machine, puis du coup pendant qu'on est dessus on la finit. Mais par contre, je n'aimerais pas être à leur place à ce niveau-là, je préfère être à la mienne, parce qu'alors me retrouver devant mille petits quarts ou quatre mille petits quarts à plier je pense que... Mais des fois c'est marrant parce que moi j'ai cette image-là, donc je ne me verrais pas dans un atelier à faire cette série, mais il y en a, si on les change de travaux, c'est la panique totale, ils préfèrent se mettre devant un truc, ils trouvent un rythme, et puis ça les sécurise. Jelil Harhoura

Cette ambiguïté chez le MSP, nous l'avons déjà vue dans l'analyse de l'entre deux congruences. Ici, nous constatons qu'il n'aimerait pas faire le travail monotone des TIH, et si son objectif est justement de leur offrir un travail agréable, il pense être là en situation d'échec et il se mésestime. Mais nous voyons ensuite que certaines personnes de son atelier préfèrent un travail répétitif, régulier, qui leur donne une sécurité. Grâce à elles, le MSP peut retrouver une estime de soi, son objectif étant atteint.

— Qu'est-ce qu'il fallait dire [dans le rapport d'évaluation]? Est-ce que je dis qu'il faut ceci ou cela, et puis ça le scie, ou bien ça le remet dans le circuit. Je me souviens, une fois j'avais une grosse question : en disant que le type pouvait travailler, eh bien, on lui coupait sa rente, la femme et les gamins à la maison n'avaient plus rien; c'était un fumiste, un alcoolo, c'était tout ce qu'on veut, mais si je disais qu'il avait le droit quand même à une rente, c'était une sécurité pour la famille derrière. Qu'est-ce

qu'il fallait faire à ce moment-là? Là je me souviens, je m'étais arraché les crins, je m'étais dit « mais, cette espèce de salaud, il pourrait bosser, mais... » hein, qu'est-ce qu'il faut faire? Paul-André Zwahlen

Monsieur Zwahlen relate une situation qui n'est pas isolée. Dans son atelier, il a en évaluation pour l'AI un usager qu'il considère capable de travailler. Visiblement, la loyauté du MSP est mise à l'épreuve. Loyauté envers qui? Envers l'Assurance-invalidité, d'abord, qu'il ne voulait pas tromper au sujet de la capacité de travail du stagiaire; en faisant un rapport défavorable à l'octroi d'une rente AI, il est en mésestime de soi vis-à-vis de sa culture sociale qui l'incite à penser à la misère de la femme et des enfants du stagiaire si ce dernier ne reçoit pas de rente. Puis, s'il parle en faveur d'une rente pour le stagiaire, « cette espèce de salaud qui pourrait bosser », il est en mésestime de soi vis-à-vis de sa culture ouvrière, sa loyauté professionnelle, mais retrouve l'estime de ses qualités sociales. Vraisemblablement, le MSP gère mal cet entre estime et mésestime de soi, et cela se traduit par une agressivité dans son vocabulaire.

### **Entre réussite et échec**

Pour le migrant, la réussite dans le pays d'accueil peut être considérée comme un échec au niveau du sentiment de fierté de son appartenance à un autre pays dans lequel il a réussi, à cause du sentiment de loyauté vis-à-vis de sa famille restée dans le pays d'origine. Par extension, on peut aussi dire que parfois une situation d'échec dans le pays d'accueil est ressentie comme une réussite dans son sentiment de loyauté, du fait que le TIH a pu démontrer à sa famille que nulle part ailleurs on ne vit mieux que dans son pays d'origine. Ces sentiments vont dépendre de la connotation que la famille, les enfants vont donner à la réussite ou à l'échec.

Si l'intervenant extérieur (MSP) peut connoter ces échecs comme réussites, les comportements d'échecs peuvent se modifier, voire cesser.

#### *Entre réussite et échec pour le TIH*

— Mais, le premier tramway qui descend depuis Gryon jusqu'à Bex il est... j'arrive jamais pour attraper le train qui vient après, donc pour sept heures et demie j'arrive jamais pour venir là, j'étais obligé pour rester ici [loger dans la résidence du centre]. Donc comme ça je suis comme étranger, mais deux fois étranger, une fois depuis le Kosovo jusqu'à Gryon et puis une fois depuis Gryon (...) de nouveau je suis séparé de ma famille. Oui c'est difficile, parce que surtout avec les gamins, ils ont commencé pour aller à l'école, ils viennent d'une place où ils ont parlé jamais un mot français, ma femme aussi. Puis bon, maintenant c'est... je peux pas changer grand-chose, parce que je suis obligé moi pour rester ici, et les gamins je peux pas les laisser qui traînent seuls sur la rue, c'est qui... fait quelque chose, qui va à l'école, mais les difficultés sont doubles pour moi. Admir Etmuj

L'émigration est souvent la conséquence d'un échec, d'une mauvaise intégration sociale ou professionnelle du migrant dans son pays d'origine; elle est aussi ressentie comme un échec dans le sens de rupture avec le pays d'origine. Le fait d'avoir abandonné le Kosovo, même s'il n'était plus possible d'y vivre en paix (conflits), est un échec pour Monsieur Etmuj. Puis, durant les premières années passées en Suisse, il réussissait sa vie, car alors il gagnait de l'argent, de plus il a évité la prison dans son pays d'origine. Cette réussite a été renforcée par l'arrivée de sa femme et de ses enfants. À la suite d'un accident, Monsieur Etmuj perd sa capacité de travail et vit un échec professionnel qui engendre une rupture (donc un échec) supplémentaire. En effet, le centre CFRP où il suit une nouvelle formation professionnelle se situe trop loin de sa maison pour qu'il puisse continuer d'y habiter avec sa famille. Nous imaginons fort bien que dans de telles conditions il est difficile d'investir de l'énergie pour s'appliquer à une nouvelle formation. La situation d'échec dans laquelle le TIH se trouve désigne qu'en réalité il y a autant de difficultés à vivre à l'étranger que dans son propre pays. À ce niveau, l'échec peut donc se retourner en réussite aux yeux des siens restés au Kosovo.

— Ici c'est différent, parce que le Textile il faut... c'était plus pour nous le travail. Ici c'est différent le travail, et les chefs aussi, parce qu'ici je fais... couper les tôles, ou bien couper, faire des trous comme ça, c'est facile de faire. Parce que là-bas c'était nous qui devait faire marcher les machines, c'est différent, là-bas c'était un beau travail... autre chose, hein, le Textile... (...)

J'ai une petite fille de 8 ans et puis maintenant la vie c'est ici, il faut faire la vie ici. En Espagne il faut commencer tout de nouveau, et puis il y a du travail ici. Là-bas c'est difficile, il n'y a pas de travail, des choses comme ça, si pas bien en santé, je fais quoi en Espagne aussi? Mais ici il y a quelque chose à faire, il y a des ateliers pour ça. Riccardo Lopez

La vie de Monsieur Lopez a pris la tournure d'un échec, et pas seulement à cause de son handicap même si ce dernier a été l'élément déclencheur. Lorsqu'il était dans une entreprise de textile, il connaissait bien son travail, il faisait quelque chose d'intéressant, de difficile, c'est lui qui réglait les machines. Son échec consiste en une régression au niveau du travail. Dans l'institution, l'activité qu'il exécute est facile, ce n'est plus lui qui règle les machines, le travail intéressant est pour l'autre (MSP). Pourtant, il utilise l'échec dû à son handicap pour sauvegarder une loyauté vis-à-vis de sa mère restée en Espagne et qu'il ne voit qu'une fois par année. Il justifie son comportement de rester en Suisse en disant que maintenant sa vie est ici, il veut rester auprès de sa fille, il a ici la possibilité de travailler un peu, ce qui ne serait probablement pas le cas en Espagne. Donc, cet échec, en devenant utile à l'argumentation, devient réussite.

*Entre réussite et échec pour le MSP*

— Et puis maintenant par rapport aux gens qui sont dans mon atelier, disons, je n'ai pas trop de problèmes à me sentir utile et peut-être presque trop, parce que les gens dépendent énormément de nous, surtout au début (...) ils ont besoin de nous, et je dirais, un des plus gros problèmes que j'ai, c'est de m'absenter, alors si je pars, je sais qu'il y en a qui auront besoin de moi; d'un côté c'est rassurant dans le sens où je me dis « je suis utile à quelqu'un », et d'un autre côté c'est des fois embêtant parce que je suis presque paralysé (...) alors c'est vrai que là il y faut que je trouve un petit peu le juste milieu (...) C'est toujours assez difficile pour moi, disons où je suis bien c'est quand je suis avec eux, parce que je me sens concerné par eux; et en même temps il faut que j'apprenne... ça des fois il faut que je me raisonne de me dire « Mais là, le jour où ils partent, ils ne m'ont plus, et ils doivent bien se débrouiller ». Marc Girardin

En parvenant dans le milieu social, Monsieur Girardin a réussi ce qu'il désirait : travailler dans un climat d'échange, de reconnaissance de l'autre. Un des objectifs qu'il vise pour son atelier est de former les personnes handicapées pour qu'elles deviennent indépendantes, qu'elles reprennent confiance dans leur travail. Cet objectif, si l'on se fie à ce que le MSP relate plus haut, n'est pas atteint, puisque les personnes restent dépendantes du MSP. À ce niveau, le MSP est en échec.

— (...) Donc le mandat qu'on a, ce n'est pas de rendre les gens dépendants de notre association. C'est de leur dire « chez nous il y a une place de travail, si vous avez une place de travail, vous avez envie de travailler ailleurs pour des raisons financières... », parce que nos raisons financières restent ce qu'elles sont, c'est-à-dire un complément à la rente AI, « si vous sentez l'opportunité de faire une formation ailleurs, allez-y! », tant pis, nous on se débrouillera autrement. C'est clair que ce n'est pas dans notre intérêt au niveau de la production qu'on a, mais je crois qu'il faut privilégier l'intérêt de la personne avant le nôtre, sinon ça devient un peu une farce. Pierre-Alain Fivaz

L'objectif des ateliers est clair : offrir des places de travail aux personnes handicapées. Ces personnes ne doivent pas être dépendantes de l'association, c'est certainement pour cette raison qu'elles sont nommées « stagiaires », terme qui évoque la notion d'une période limitée, un passage, un tremplin visant une place meilleure par la suite, sous-entendu dans l'économie libre. Si un TIH fait ce parcours et retrouve une place à l'extérieur, le MSP aura réussi son objectif. Mais dans cet exemple, le MSP reconnaît qu'il n'a pas trop intérêt à cela, car les personnes qui peuvent se réinsérer dans l'industrie sont justement celles qui produisent le plus dans l'institution, les « éléments moteurs » sans lesquels l'atelier « ne tourne plus ». D'ailleurs, aucun effort n'est fait de la part du MSP pour chercher un poste à l'extérieur pour le TIH. En agissant ainsi, il est en contradiction avec l'ob-

jectif idéal. L'échec est la conséquence de cette contradiction qui l'amène à être en conflit avec sa loyauté socio-professionnelle.

### **Entre l'argent maudit et désiré**

S'il y a bien une raison d'émigrer, c'est pour une question d'argent. Tout le monde entend parler du nombre sans cesse croissant des réfugiés dits « économiques ». Seulement il se trouve que le migrant a souvent une relation curieuse avec l'argent. Sa représentation pourrait être celle-ci : « Maudit soit cet argent que je gagne, cet argent qui me coûte si cher de gagner, car c'est pour gagner de l'argent que je suis ici, séparé de ma famille ». Cet argent, qu'il désire pourtant, est maudit, car il est la source de ses difficultés et de ses souffrances.

Si le MSP prend acte de cette situation d'entre, en donnant des quittances significatives au TIH, il obtient une possibilité de rendre cet entre moins inconfortable.

#### *Entre l'argent maudit et désiré pour le TIH*

— Alors j'ai dû payer 5 000 francs, je ne sais pas où, j'ai l'assurance de la voiture aussi, tout le reste, les impôts : ça il faut que tu paies parce qu'autrement ils t'envoient une amende. Moi, je demande à qui l'amende? Sur ma paye, à qui je peux demander? à personne. Ici en tout cas, qu'est-ce que j'ai compris, il faut avoir une bonne santé, il faut travailler beaucoup, il ne faut jamais demander rien... pour être bien. Giuseppe Pascucci

Ici, l'argent désiré et économisé a entraîné le TIH dans une tourmente telle que la raison qui l'a fait immigrer en Suisse a transformé son existence de manière dramatique. Cet argent est maudit.

— Tu comprends, moi aussi, je me marié, mon papa et ma maman sont restés seuls... ça c'est une chose, ça j'ai dans la tête! (...) Je suis obligé de travailler (...) Bon, l'argent que je mets de côté ici, c'est plus que en deux mois de travail pour chez moi, ça c'est la chose différente, parce que... quand tu arrives à l'âge de cinquante ans, j'ai pas passé ça mais je regarde les personnes qui ont déjà passé... tout d'un coup, cinq ans, dix ans de maladie qu'ils sont malades et « pffuit », fini, c'est la misère comme on dit. On travaille toute la vie, et puis tout d'un coup « pffuit », une maladie, et ils sont... misérables, comme on dit. Luis Chaves

La motivation première de Monsieur Chaves à venir en Suisse était de gagner de l'argent pour se construire une maison au Portugal. À cause de cela, il a laissé ses parents seuls et il s'en culpabilise, mais il est « obligé de travailler » et de rester en Suisse. Si l'argent qu'il gagne ici lui est précieux car plus conséquent que dans son pays, il est aussi à l'origine de sa rupture avec son pays et ses parents. Pour le gagner, il a dû travailler très dur, il y

a d'ailleurs laissé sa santé, donc il l'a mérité. S'il l'a mérité, cela signifie qu'il n'a pas triché, qu'il n'a pas trahi sa loyauté, il peut alors revenir au pays en disant : « C'est vrai, pour de l'argent j'ai laissé mes parents qui ont souffert de cette séparation, mais pour ce même argent j'ai payé de ma santé, j'ai souffert également, donc nous sommes quittes ». Car pour pouvoir se réintégrer, être accepté par les siens, il devra revenir chez lui soit pauvre et en bonne santé, soit riche et malade. L'argent mérité devient alors acceptable, et c'est en l'acceptant en tant que tel que le TIH se trouve vraiment entre l'argent maudit et désiré. Si le TIH continue de gagner de l'argent sans travailler (rente AI), c'est parce qu'il l'a « mérité », c'est vrai, mais alors cet argent va sans cesse lui rappeler son handicap, il va lui rappeler aussi qu'il a perdu son identité de chef de famille qui pourvoit aux besoins de sa famille grâce à sa force physique.

*Entre l'argent maudit et désiré pour le MSP*

— (...) parce qu'on ne sait jamais si c'est sérieux ou si ce n'est pas sérieux, et ensuite si on doit faire un rapport [d'évaluation pour l'Assurance-invalidité] sur une personne de ce type-là... (...) et j'ai eu un cas par exemple d'un gars qui, la seule chose qu'il voulait c'était une rente, et je reconnais qu'il avait certains problèmes physiques, mais il ne voulait strictement rien faire, donc le rapport c'était en somme qu'il ne voulait pas retravailler, donc il a été scié à tout point de vue, on lui a supprimé la rente, on lui a tout supprimé, et le gars s'est retrouvé au chômage et dans l'obligation de travailler; alors que c'est une personne qui aurait mérité quelque chose. Et là, moi ça m'a posé un problème de conscience. Et c'est clair que c'est avec les étrangers qu'on trouve ces situations, enfin surtout des étrangers qui viennent de relativement loin. Où ils vivent, disons avec un niveau de vie qui est nettement inférieur au nôtre, avec quelques centaines de francs ils peuvent tourner là-bas. Avec ces gens-là, c'est vraiment désagréable. Disons en tout cas moi, c'est sur ce point-là que j'ai eu les plus grands problèmes avec les étrangers. Marc Girardin

Pour Monsieur Girardin, le problème de conscience se pose ainsi : s'il pense que la personne, dont il évalue les capacités de travail, est réellement handicapée, il n'aura aucune peine à formuler son rapport AI, car la personne mérite la rente, mérite l'argent désiré. Par contre, si la personne porte l'étiquette, par exemple, de sinistrosée et que son handicap n'est pas objectivable, le MSP devra négocier entre ses propres valeurs et le contexte de la personne, et si « au bénéfice du doute » le MSP fait quand même un rapport en faveur de la rente, l'argent lui semble alors non « mérité » et il le considère comme maudit.

— Tu comprends, moi je ne peux pas le faire [le rapport d'évaluation] simplement, il faut relire ce que j'ai écrit déjà, et puis ça concerne tellement la personne, c'est un truc qui la suit après, et je n'arrive pas alors à mettre des mots que je dois regretter après, ou qui puissent être mal com-

pris. Et ça des fois, pour moi c'est ça le dur, c'est parce que c'est directement la personne concernée par ça. (...) Et ces dossiers, je n'aime pas ça, mais ça fait partie de mon métier, je dois l'accepter. François Renaud

En plus du même phénomène que ci-dessus, nous discernons dans ce discours un autre argent maudit, c'est l'argent (ou la rente) du TIH sur lequel le MSP a un « pouvoir » en écrivant des rapports susceptibles d'influencer la décision de l'AI. Il réprovoe cette tâche ingrate, lourde à gérer, « mais ça fait partie de son métier ». Dans d'autres circonstances, l'argent peut aussi être désiré par le MSP : lorsqu'il s'agit de son salaire. Un ouvrier spécialisé qui bifurque et entame une carrière de MSP gagnera davantage. Je retrouve assez souvent cette motivation chez les candidats MSP lors des entretiens préalables à la formation. Mais voilà que c'est justement à cause de cette différence de salaire que le MSP doit assumer des tâches désagréables comme influencer la décision d'octroi d'une rente pour le TIH, et cet argent « en plus » devient alors momentanément maudit.

### **Entre le temps séquentiel et additionnel**

Le migrant ne peut se dire : « Je suis ici pour toujours, ou demain je pars ». Tout est transitoire pour lui. Ce sentiment de transitorité ne peut être définitif, car s'il retourne dans son pays d'origine, soit il pourra revenir dans le pays d'accueil, soit il pourra aller dans un autre pays d'accueil.

#### *Entre le temps séquentiel et additionnel pour le TIH*

Durant le temps d'évaluation qu'il passe avec le MSP, le TIH négocie son identité, il revendique le droit d'être reconnu comme handicapé. Cette démarche est difficile pour lui, car on le renvoie toujours à la partie saine de son corps en lui disant de travailler avec ce qui lui reste, le laissant seul face à son handicap. Mais si son handicap est reconnu et qu'il reçoit une rente, il arrive dans un temps où il peut faire le point quant à son avenir, c'est-à-dire envisager un retour dans son pays d'origine ou continuer à travailler dans un atelier protégé. Parfois, les TIH pensent s'établir définitivement à nouveau dans leur pays, mais ne parviennent pas à se réintégrer socialement et reviennent en Suisse au bout de deux ou trois ans. D'autres trouvent un équilibre dans une existence séquentielle, c'est-à-dire qu'ils vivent quelque temps en Suisse, quelque temps dans leur pays, et ceci perpétuellement. Ils se trouvent entre temps séquentiel et additionnel. Mais nous l'avons vu, le temps séquentiel ne concerne que les TIH au bénéfice d'une rente (ou à la retraite), tandis que ceux qui sont en institution n'ont pas cette possibilité.

#### *Entre le temps séquentiel et additionnel pour le MSP*

De même pour le MSP, une fois établi dans sa fonction, il lui est très difficile de retourner dans l'industrie, puis de revenir travailler en institu-



tion, etc. Ce temps séquentiel lui serait pourtant très bénéfique et enrichissant. Mais cela exigerait de sa part un perfectionnement, une mise au courant constante de l'évolution des techniques de sa première profession, et le système institutionnel ne lui en laisse pas le loisir.

Ces considérations nous amènent à dire que, tant que le MSP et le TIH se trouvent dans le même espace de co-évolution, ils ne seront ni l'un ni l'autre entre le temps séquentiel et additionnel.

## 7.4 Les vertus des entres cumulés

Pour trouver une richesse et une complémentarité dans toutes ces situations d'être entre, il faut imaginer un être qui peut voyager entre ces différents entres (pôles) de manière constructive, non exclusive, c'est-à-dire que l'on n'exclut pas mais que l'on inclut concrètement. C'est ce que l'on appelle la construction du biculturalisme. Ces dix entres peuvent être résolus à partir de ce que les auteurs du biculturalisme ou multiculturalisme appellent le métissage culturel, dans lequel ces différents points seront combinés et métissés. C'est certainement la possibilité la plus intéressante et la plus riche que le MSP puisse utiliser dans une interaction avec le TIH.

Si le MSP développe son regard et prend en compte l'existence de ces entres et de leurs capacités, il se saisit d'un moyen de travail qui demande beaucoup d'effort, mais qui peut lui permettre et permettre au TIH de sortir de situations difficiles. Cette possibilité les amène également à des étapes intéressantes et importantes de développement ainsi que de changement de comportement.

L'investigation d'un métissage culturel demande beaucoup d'énergie, et une des difficultés à laquelle le TIH est alors confronté, est les attaques de ceux qui n'entrent pas dans cette démarche. Il est soumis à des pressions de toutes parts. Par exemple, ses parents restés dans le pays d'origine veulent maintenir chez lui les traditions de ce pays chéri, alors que ses enfants, qui ont grandi dans le pays d'accueil, le poussent à adopter un comportement semblable à celui de la société d'accueil.

Il s'agit de se servir de la capacité du TIH de fonctionner entre ces deux pôles, pour l'inciter à trouver une façon d'être bien dans son environnement, et à utiliser ce métissage culturel de manière créative. Si l'on accepte la différence de l'autre comme étant source de richesse, l'autre va cesser d'être à tout prix sur la défensive à cause de cette différence. Si le MSP dit au TIH : « Votre culture est sans valeur, mettez-la de côté », le TIH aura deux types de réactions :

- soit il oublie sa culture, et le MSP risque d'être considéré comme responsable par la famille d'origine,
- soit il se défend encore davantage contre le MSP en adoptant un autre comportement qu'il aurait vraisemblablement pu abandonner dans un milieu plus favorable.

## Chapitre 8

# Les stigmates caractéristiques...

### 8.1 ... du MSP

De toute évidence, le premier stigmate du MSP est sa culture ouvrière qui n'est pas reconnue comme équivalente aux capacités des autres travailleurs sociaux. Pour s'en convaincre, il est révélateur de saisir comment les « autres » de la classe dirigeante le perçoivent ou le considèrent.

*AU CFRP*

— [Le MSP est] un collaborateur à part entière. (...) Je crois que ça reste un professionnel, sans doute, mais ça ne s'arrête pas là; à mon avis le maître socio-professionnel a aussi un rôle à jouer sur le plan social, même si nous avons un service social, en tout cas il est amené à collaborer avec l'équipe socioculturelle. Mais ça reste pour moi un professionnel qui doit se considérer comme tel. La priorité, elle est professionnelle, l'aspect social est très important. Directeur

L'élément saillant est bien ce côté professionnel : le MSP est un professionnel avant tout. Il doit se considérer comme tel, non seulement dans son atelier, mais aussi dans le cadre de l'équipe socioculturelle avec laquelle il est amené à collaborer, mais à laquelle il n'appartient pas. Il est opportun de signaler que, dans une lettre circulaire annonçant un colloque avec le directeur général des centres CFRP, figurait dans l'ordre du jour la demande suivante : « Les MSP souhaitent être associés aux objectifs de l'équipe socioculturelle ». À cette revendication du MSP à vouloir être reconnu comme pair social, on lui renvoie cette non-reconnaissance de sa qualification sociale. Il est donc stigmatisé par cette mise à l'écart et éti-

queté comme « intelligence pratique », l'importance du rôle social étant secondaire, voire négligeable.

— Je le dis comme je le ressens : je pense que le maître passe par des moments de frustration en ce moment. Pourquoi? On dit que c'est un professionnel, on lui demande de se perfectionner, en même temps on lui demande de faire du social, mais il en fait un bout puisque dans le fond c'est quand même le service socioculturel qui prend la relève, et puis surtout il a une population qui ne correspond pas aux capacités du maître.  
Directeur

Le MSP vit mal cette situation d'entre. Son implication dans la frange sociale est moindre, restreinte; il ne fait qu'un « bout » de social, une extrémité, alors que l'analyse finale, le fond de la problématique n'est réglé que grâce aux compétences du service socioculturel. En plus de cette non-reconnaissance de la part des autres sociaux, ses capacités professionnelles ne peuvent pas prendre toute leur dimension, car les usagers (TIH) de l'institution ne leur correspondent pas. Relevons encore que le caractère de l'enseignant est valorisé au détriment de l'entre socio-professionnel.

— Alors ça dépend naturellement de l'impact social qu'a le maître, de la vision sociale qu'a le maître, on a chez nous des maîtres qui fonctionnent très bien, qui porteraient même plutôt l'accent sur l'aspect social et ensuite professionnel, puis on a les grands professionnels qui s'interrogent constamment. Directeur

Cela signifie qu'il y a bien dans la « famille » des MSP une catégorie de professionnels et une catégorie de sociaux, autrement dit ceux qui se trouvent plutôt dans l'un ou l'autre entre.

#### *À APIZI*

— Son rôle c'est en fait d'être un exemple, de pouvoir former, même en atelier protégé. (...) Déjà à l'engagement des personnes, on essaie de tenir ce discours, qu'ils ne perdent jamais à l'esprit qu'ils sont engagés avant tout comme des professionnels et des gens qui ont des compétences dans leur métier; et que la part sociale n'est pas négligeable. On doit aussi s'armer par rapport à ça, on doit aussi apprendre des méthodes, etc., mais ça ne devra jamais passer par dessus le côté professionnel (...) on va pouvoir le maintenir dans cette idée-là. Directeur

Le rôle professionnel est à nouveau dominant, voire exclusif; le MSP est mis au parfum dès son engagement et doit être maintenu dans cette perspective. Dès lors, il lui est difficile de s'approprier ou de se construire une identité sociale. Il est évident que le MSP n'est pas seul dans le champ d'intervention auprès des personnes handicapées, chaque compétence commence à un point A et se termine à un point B. Pour le MSP, cela signifie :

— Il faut qu'il se rappelle que dans ce champ il n'est pas tout seul, il est tout seul dans son atelier, là il est seul, c'est son boulot, mais dès qu'on va beaucoup plus loin, dès qu'on va dans le domaine social, il faut bien se dire qu'il y a certainement une assistante sociale ou un médecin qui est aussi dans ce rôle-là. Directeur

On attribue au MSP la responsabilité de l'atelier qui fait appel à ses compétences. Le « beaucoup plus loin » souligne combien le domaine social a été éloigné du MSP par les autres personnes de la « classe dirigeante » qui l'assument grâce à leurs compétences spécifiques.

— (...) on [assistante sociale] marche un peu sur les plates-bandes de la personne [MSP], et puis c'est mal ressenti parce que, par rapport à mon idée que je voudrais que la personne soit plus proche sur le plan professionnel, que je trouve que trop souvent les personnes s'occupent du côté social, ce qui ne les concerne pas forcément (...) Je suis intervenue parce qu'une personne faisait un travail et je trouvais que la condition dans laquelle il se passait n'était pas correcte, et j'ai demandé qu'on change la personne, et [le chef de production] disait « Mais enfin, ce n'est pas ton problème », j'ai dit « Si, je trouve qu'on doit dire aux moniteurs, mais changez les personnes, on ne peut pas proposer à quelqu'un pendant trois heures le même travail »... on doit faire des rotations, le mettre au travail à un autre endroit, s'organiser différemment. Et moi je crois que c'est ça le travail social qu'on a, c'est de vérifier que le travail se passe dans les meilleures conditions possible. Assistante sociale

La vision de l'assistante sociale est claire : le rôle du MSP n'est que professionnel. Plus haut, le directeur disait que le MSP « est seul responsable dans son atelier », ici nous voyons que ce n'est pas vraiment le cas puisque l'assistante sociale prend l'autorité d'organiser même les postes de travail ! Elle a le droit de donner des conseils, puisqu'elle maîtrise le « savoir-faire noble ». Ainsi, elle stigmatise le MSP, non seulement comme professionnel, mais comme moindre professionnel.

— C'est clair que le MSP sera souvent celui qui va déclencher les choses, parce qu'il est là pour observer, il voit en fait ce qui se passe, il va peut-être voir aussi les dégradations, il va voir des évolutions, et le MSP souvent peut lui demander à un certain moment donné de réagir auprès de tiers, ou réagir lui-même pour soit donner une chance, soit essayer de stopper un processus de régression. Directeur

Le MSP est revalorisé par la position privilégiée qu'il a auprès des usagers permettant l'observation soit des dégradations soit des évolutions de leur comportement. En effet, l'observation est une spécificité que seul le MSP peut utiliser à l'intérieur d'un espace de production. On lui demande alors, dans un premier temps, de réagir auprès de tiers (autres travailleurs sociaux compétents), puis dans un second temps de prendre lui-même l'initiative de faire appel à ses compétences sociales « tout de même » re-

connues. Le MSP est donc considéré comme le « porteur d'eau » alimentant le colloque, tâche déjà noble; cependant, le rôle qui lui sied le mieux serait celui d'un coureur de relais dans une équipe où chaque personne, ayant des compétences différentes, se passe le témoin à tour de rôle en poursuivant un même but, et où chaque équipier est valorisé au même titre.

En définitive, nous percevons bien la difficulté qu'ont les « normaux » à placer le MSP dans une catégorie. L'image qu'il renvoie est celle d'une personne issue de la classe ouvrière : c'est son identité virtuelle. Il découle une certaine tension de cette catégorisation, cette dernière n'étant pas tout à fait exacte. L'identité réelle du MSP est destinée à être pleinement entre. Cette difficulté entraîne inmanquablement une menace car le MSP ne répond plus aux attentes correspondant à la catégorie « ouvrière ». De ce fait, il est un individu discrédité à cause de sa culture ouvrière, et discréditable à cause de sa catégorisation impossible.

## 8.2 ... du TIH

Comment le TIH est-il considéré? Dans le meilleur des cas, il suscite la curiosité du MSP par sa différence culturelle qui permet au MSP d'acquérir des connaissances. Il est aussi apprécié pour la richesse qu'il apporte dans l'atelier.

— La collaboration avec les personnes étrangères, ça permet de se rendre compte effectivement qu'on ne pense pas tous la même chose, puis moi ça me fait plaisir de voir ça. Jelil Harhoura

Dans les interviews, les MSP ont clamé haut et fort qu'il n'y a pas de racisme ou d'exclusion en eux, qu'au contraire c'est un esprit de tolérance qui les anime. Notons une nuance dans la relation MSP/TIH selon le centre CFRP ou les ateliers APIZI. Dans l'un, le nombre élevé des TIH peut représenter une menace pour les MSP, alors que dans l'autre, étant en nette minorité, les TIH suscitent davantage une curiosité qu'une crainte de la part des MSP.

Venons-en aux stigmates. Le plus évident est celui de la différence de culture, et « l'étrange étranger » va être catégorisé en fonction de son origine. Voici quelques catégories :

- Les **Italiens**, il n'y a pratiquement plus de problèmes avec eux; ils sont bien intégrés. Directeur
- Les personnes illettrées sont rares en Italie. MSP
- Il y a un côté beaucoup plus comédien avec les Latins. AS

— Les **Espagnols**, ça dépend de la région. Ceux du Nord ont de la peine à comprendre le français. Directeur

— Chez les Espagnols, il y en a qui sont totalement réfractaires au français, qui ne parlent absolument pas le français. Il y a un corollaire, c'est que la plupart du temps, ces gens-là ne maîtrisent pas la langue écrite, parce qu'ils n'ont pas été à l'école extrêmement longtemps. (...) Puis il y a une chose : c'est que si les Italiens c'est « la comedia dell'arte », pour les Espagnols il y a un autre principe : c'est le fil du rasoir. Un Espagnol qui est face à une difficulté, alors il y a deux choses : soit il combat, (...) il a une énergie pour combattre absolument folle, ou alors, d'un autre sens c'est [la chute libre], c'est rouge, c'est instantané comme culture, il se laisse complètement aller. MSP

— Les **Portugais** et les Espagnols sont une génération de travailleurs. Directeur

— Par contre, les Portugais ont une facilité pour apprendre les langues (...) les Portugais, ils apprennent très facilement le français. Il y a des Portugais qui parlent impeccablement. MSP

— Les difficultés, c'est les **Yougoslaves**, les Turcs essentiellement. Directeur

— Les Yougoslaves, c'est, à mon avis... nous avons la plus grande difficulté, c'est avec cette origine socioculturelle, c'est incroyablement compliqué parce qu'ils ont une mentalité particulière qui nous échappe complètement. Grossièrement dit, ils ont une mentalité d'assistés qui est incroyable. Les Yougoslaves, c'est la combinaison sur tous les angles possibles et imaginables. Tu as un type qui est capable de venir ici, il s'en fout, tu ne peux pas le prendre en main, mais le matin à sept heures, il a organisé du travail au noir avec des copains sur la place de la gare avant de monter dans le bus pour venir au centre d'observation où il ne va pas en foutre une latte. MSP

— (...) Les Yougoslaves, ce sont des personnes très soumises. AS

Ce sont ces différences de cultures qui servent à catégoriser les TIH. Nous pouvons vérifier les similitudes exprimées envers chaque catégorie. À cause de sa culture, le TIH est discrédité.

Le stigmate de la sinistrose rend plus difficile la catégorisation du TIH. Le MSP aura, envers le TIH, des attentes normatives telles que « simulateur, personne qui a des moyens », etc. Ce désarroi peut se manifester en ces termes :

— J'aimerais bien inventer le « malomètre »... parce que le type, quand il te dit « J'ai mal, puis je ne peux pas faire ceci »... oui, on appelle ça je crois la sinistrose, justement les gens qui disent qu'ils ont toujours mal. MSP

La négociation, pour la reconnaissance de son handicap, entreprise par le TIH envers le système AI et la société à laquelle il demande réparation, tout en sauvegardant au mieux sa loyauté, n'est pas bien perçue par les MSP et les autres travailleurs sociaux. Ce comportement tend à stigmatiser

le TIH comme discréditable car non catégorisable et pourrait être tout au moins perçu comme non rationnel par les travailleurs sociaux. Le « normal » ressent face au discréditable un malaise qui entraîne une régression ou du moins une non-évolution positive. Selon le MSP, le TIH est considéré soit comme correspondant au type de personne attendue dans une situation donnée, soit comme une « non-personne » :

— Personnellement je pense que la personne a réellement mal, je reconnais aussi qu'elle a réellement envie d'une compensation, que ça soit une compensation financière, (...) peu importe laquelle, en général c'est ça qu'elles revendiquent, c'est une compensation (...) « on me doit soit un montant pour me dédommager, soit un salaire en tout cas équivalent à ce que j'avais avant, sinon je ne suis pas compensé ». Alors c'est clair, notre système actuel ne permet pas ça, enfin pas toujours en tout cas, et la personne ne s'est pas retrouvée avec un salaire identique à avant. Mais disons quant au cas de la sinistrose, si on le prend... est-ce que la personne souffre ou ne souffre pas? moi je pense que la personne souffre réellement. MSP

— [Le sinistrosé], c'est celui qui dit qu'il a mal sans avoir mal. MSP

En fin de compte, nous pouvons admettre que tant le MSP que le TIH, par rapport au système dans lequel ils évoluent, sont difficiles à catégoriser, leur comportement ne correspondant pas aux attentes normatives des « normaux » et devenant, pour ces derniers, l'un et l'autre dérangeants, voire menaçants.

Revenons à la question posée dans le chapitre 5.1. : « Le MSP est-il stigmatisé et/ou initié? » Oui, en ce qui concerne la stigmatisation du MSP, par le fait qu'il ne répond pas à l'attente normative de son identité virtuelle. Ceci, nous l'avons vu, pour deux raisons. D'abord, le MSP est perçu comme social par le monde de l'économie libre, là où justement il revendique son identité de professionnel. Puis il est perçu comme professionnel dans le milieu social; dans cet espace qui constitue son propre terrain, il est considéré comme une personne possédant un savoir-faire technique, rattaché à la classe dominée. Nous pouvons également voir le MSP comme un initié, pour autant qu'il se donne les moyens de mieux prendre en compte l'histoire de vie du TIH, et de ce fait qu'il sache reconnaître l'ancre de chacun. Le MSP est dans tous les cas privilégié pour devenir un initié, car il passe suffisamment de temps avec le TIH pour avoir cette relation avec lui.



## Chapitre 9

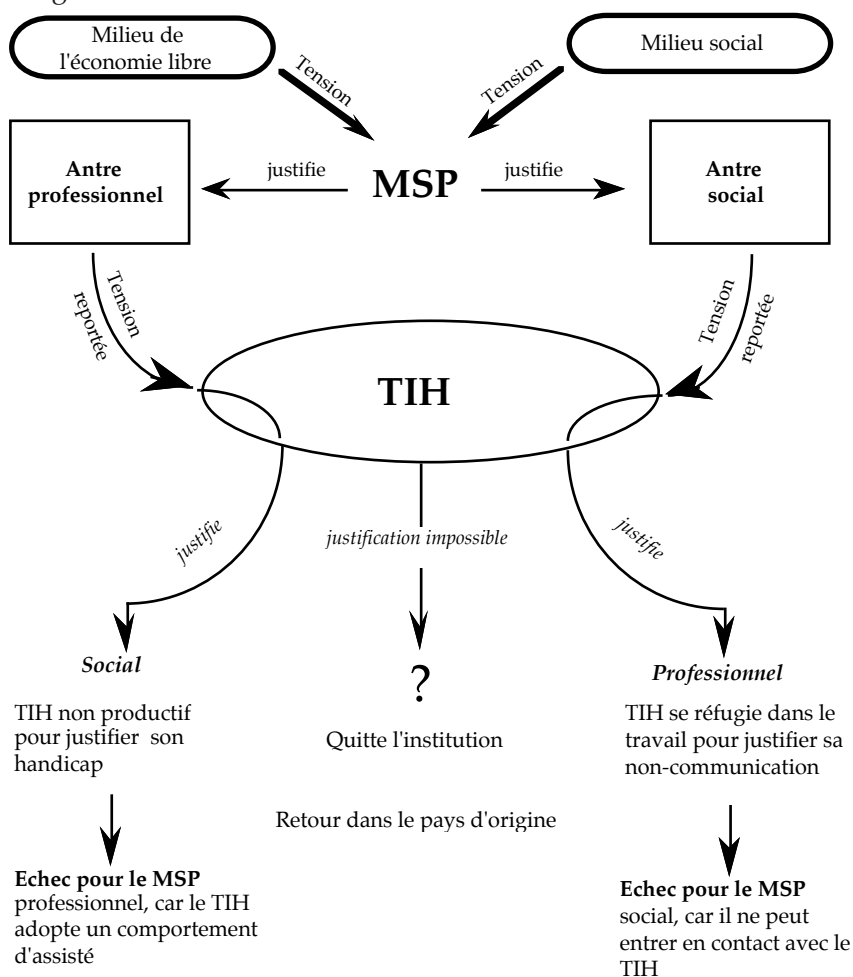
# Les constructions de carrière...

### 9.1 ... du MSP

Dans les interviews, mis à part un MSP dont le père travaille également dans une institution, tous les MSP ont déclaré que c'est « par hasard » ou par un concours de circonstances qu'ils sont dans cette profession. Pour bien comprendre cette construction de carrière, rappelons que le MSP va subir deux tensions. La première vient du milieu de l'économie libre (professionnel) qui attribue un statut fort à l'individu qui produit, qui travaille beaucoup. Celui qui devient « oisif », qui s'éloigne du système de production est stigmatisé et, par conséquent, considéré comme déviant. C'est cette condition qui met le MSP dans une situation de tension qu'il va devoir gérer. La seconde vient du milieu social qui stigmatise le MSP comme professionnel, ne possédant pas le savoir noble. Si le MSP gère bien ces deux tensions, il sera dans un entre, mais cette position exige beaucoup d'énergie. Fréquemment pour gérer ces tensions, le risque pour lui est de se réfugier dans l'un ou l'autre des antres, bien que cette solution ne soit pas si simple.

Si le MSP choisit de se réfugier dans l'antre professionnel, il échappe à la tension des sociaux, mais il sera toujours déviant pour le milieu de l'économie libre; la tension subsiste. Pour se décharger, il va reporter cette tension sur le TIH, d'une part en se justifiant ainsi : « Si je ne suis pas aussi productif que je le désire, c'est à cause du TIH qui ne sait pas travailler », et d'autre part il considérera le TIH comme travailleur et le poussera à se remettre au travail et à être productif. Cet objectif aboutira à un échec (pour le MSP) si effectivement le TIH ne se remet pas au travail et est à la charge de la société. Le TIH justifiant son comportement et revendiquant

la reconnaissance de son handicap, se réfugie dans le *social*. Si le MSP choisit l'antre social, il ne tient plus compte du milieu productif et échappe ainsi à sa tension, mais sera encore stigmatisé par les autres travailleurs sociaux. Il reporte également la tension sur le TIH et se justifie en disant : « Si je ne suis pas aussi social que je le désire, c'est à cause du TIH qui parle mal le français ou qui se réfugie dans le travail ». Puis, il attendra du TIH qu'il lui permette d'exister, de justifier son choix d'être social par un échange, un contact, une bonne communication. Il va là aussi au devant d'un échec s'il ne parvient pas à établir une relation avec le TIH. Ce dernier justifie son comportement de non-communication en optant pour une attitude *professionnelle* pour échapper à l'emprise « trop » sociale du MSP. Nous comprenons « professionnel » non pas en terme de productivité, mais en terme de réseau de communication qui exclut pratiquement tout échange social.



## 9.2 ... du TIH

Avant la rupture (accident ou maladie), le TIH possédait un statut fort, valorisé qu'il était par son travail reconnu. La rupture vient le frapper « par hasard », c'est du moins la représentation qu'il en a. Lors des entretiens, il n'a jamais exprimé qu'il était devenu handicapé à cause du travail en Suisse, justifiant même sa pensée en disant :

— ça c'est pas seulement en Suisse, à l'étranger vous avez aussi ce tas de travail dur. (...) Moi j'ai travaillé aussi en Italie, je sais ce que c'est. Giuseppe Pascucci

Il est plus facile, à mon sens, d'éliminer le handicap dans le rôle social de travailleur à l'intérieur d'une structure telle que je l'ai observée chez APIZI. Le MSP (dans son antre professionnel) est considéré comme le chef d'atelier et « donne l'exemple » en contribuant activement à la production. Il est présent à l'atelier et ne passe pas des heures au bureau ou aux colloques. Idéalement, l'apprentissage par l'exemple permet au TIH de se reconstruire une identité professionnelle, d'autant plus s'il peut se reconnaître dans une structure semblable à celle qui constituait son histoire professionnelle passée. Mais dans le concret, la tension que le MSP reporte sur le TIH en le poussant à la production provoque chez ce dernier une double réaction inverse. Il ne va pas produire comme le MSP le souhaite, soit pour revendiquer son handicap - en effet, s'il est productif, il donne l'image d'un non-handicapé, alors qu'il a besoin d'être reconnu dans son handicap -, soit parce qu'il n'est pas intégré comme travailleur à part entière, puisque son maigre salaire n'est pas proportionnel au travail effectué, l'argent ayant pour fonction un rôle intégrateur. Il restera donc à la charge de la société et sera un déviant de la société.

— (...) après il faut travailler, parce que si on travaille pas, les chefs sont pas contents. (...) seulement que la paye, c'est pas la même chose... ça fait seulement pour l'abonnement de train et puis c'est bon. Riccardo Lopez

— Avant je travaillais une demi-journée sur le chantier, une demi-journée, à 50 %, je faisais qu'est-ce que je pouvais... et je gagnais beaucoup plus qu'ici... Giuseppe Pascucci

Ce dernier TIH, par contre, pourrait assez bien fonctionner dans un milieu plus social, ou en présence d'un MSP mettant à profit son antre social, car il va être reconnu comme handicapé et une relation pourra être établie entre eux (à moins que le TIH ne maîtrise pas du tout la langue).

Dans un centre de formation professionnelle tel que le CFRP, il semble difficile au TIH de se reconstruire une identité professionnelle. D'emblée,

il est stigmatisé et mis en échec, le système mettant en évidence son manque de scolarisation, et il manifeste son mécontentement en disant que les cours théoriques sont trop difficiles pour lui. Notons au passage l'image se référant au handicap qu'un TIH donne au sujet des cours théoriques et pratiques :

— (...) le même temps théorie et pratique. Parce que quand tu apprends les deux, ça s'oublie pas, mais une sans l'autre, ça c'est comme un handicapé avec une jambe, il arrive jamais pour marcher comme celui qui a les deux jambes... Admir Etmuj

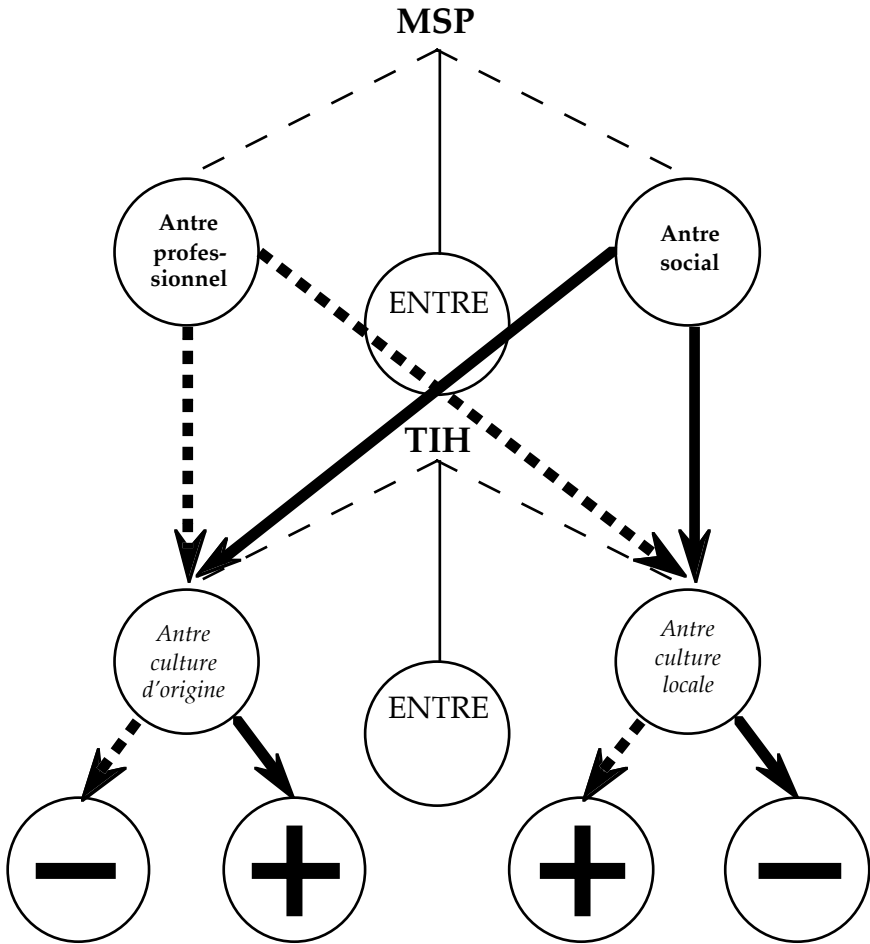
Puis il ne peut pas s'identifier à un ouvrier comme dans un travail ordinaire, le MSP n'étant pour lui ni vraiment un chef d'atelier ni vraiment un enseignant. De plus, il est dépouillé de son savoir-faire antérieur (avant il savait travailler, maintenant il doit tout apprendre comme un enfant). Il devient dès lors extrêmement difficile pour lui de reprendre confiance et de négocier son handicap. Dans ce cas encore, ne pouvant se reconstruire une identité professionnelle, il reste à la charge de la société et est un déviant de la société.

Par contre, une fois son handicap reconnu, ce TIH pourra bien fonctionner dans un atelier protégé dans lequel le MSP met en valeur le travail productif, car il pourra être revalorisé (par la société) pour le travail qu'il effectue.

Dans les deux cas, si les tensions deviennent trop importantes pour le TIH et qu'il ne parvient pas à les gérer et se justifier, il va vraisemblablement quitter l'institution et peut-être retourner dans son pays d'origine.

#### *Schéma du double balancier*

Ce schéma représente avant tout des modes de communication permettant une interaction, celle-ci n'ayant pas la prétention d'aboutir obligatoirement à une réussite. Il démontre que le MSP peut se situer dans un antre professionnel ou dans un antre social, et que le TIH peut se situer dans son antre culture d'origine ou son antre culture locale. Cependant, l'antre professionnel du MSP n'est pas « compatible » avec l'antre culture d'origine du TIH, et il en résulte une situation non dynamique; mais ce même antre professionnel du MSP et l'antre culture locale du TIH vont créer un espace de co-évolution. Le même raisonnement est à suivre pour l'antre social du MSP. Le MSP a ainsi la possibilité de se placer dans un antre favorable à l'antre du TIH qui va permettre de construire un espace dynamique de co-évolution.

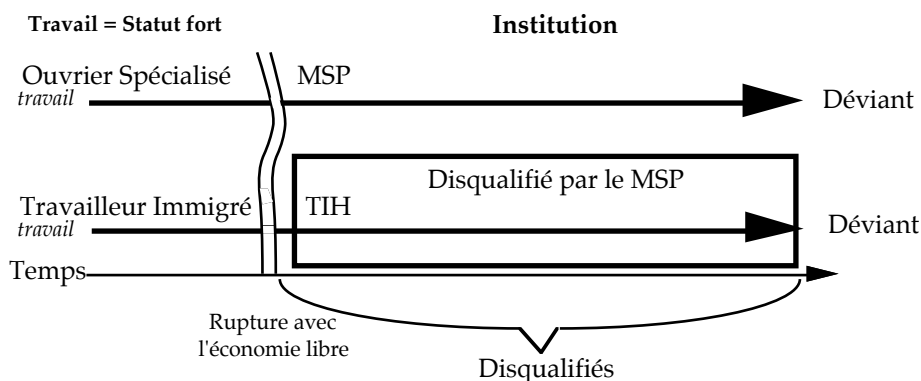


Culture d'origine : Le TIH revendique son handicap ou un salaire pour son travail.

Culture locale : Le TIH a une rente AI (son handicap est reconnu) et a besoin de se reconstruire une identité professionnelle.

### 9.3 L'espace commun

Le MSP et le TIH sont très semblables dans leur construction de carrière. En s'éloignant du travail productif, ils perdent de plus en plus leur statut fort socialement reconnu.



Le MSP, déviant (improductif), intervient auprès de personnes déviantes (improductives) pour la société. Pour rappel, le TIH est stigmatisé car il est :

- 1) disqualifié : étranger, rejeté, considéré par la société comme un individu devant occuper la place tout en bas de la hiérarchie sociale,
- 2) dévalorisé : marqué comme inapte, ne produisant plus pour la société, se trouvant en marge de la société de travail et de son réseau relationnel,
- 3) menacé de culpabilité : car sa différence négative est actuellement interprétée comme relevant de sa responsabilité propre.

Nous observons un retournement du stigmatisme, car en reportant sa tension sur le TIH, le MSP se revalorise et justifie son rôle vis-à-vis de la société. C'est également le moyen qu'il utilise pour se constituer maître socio-professionnel. Le TIH est dès lors l'élément rassembleur. Le TIH aura pour fonction de justifier l'action du MSP et deviendra un « objet » vénéré, indispensable pour l'existence du MSP dans le social.

Mais s'ils sont si proches, c'est qu'ils sont l'un et l'autre disqualifiés. Les disqualifiés doivent pouvoir s'identifier à tout prix. Colette Petonnet, dans son ouvrage sur les banlieues socialement disqualifiées, explique la signification sociale de la constitution de *mêmes différents* : pour maintenir sa cohésion, chaque société a besoin de stigmatiser des individus semblables, qui font partie du groupe mais qui présentent une légère différence par rapport au reste de ses membres. Le lien symbolique entre la similitude et la différence est ici très étroit. Gruel relativise les différences en disant qu'il

1. Colette PETONNET, *On est tous dans le brouillard*, Paris : Galilée, 1979.

y a bien des différences, mais dans un référentiel unique et semblable à tous, qui peut être une nation ou une ethnie, un parti politique, une institution, etc.

« Celles-ci [les différences], on le sait, pour être justement sociales, ne doivent pas compromettre l'unité des hommes, s'ériger en différences radicales » .

Pour conclure, nous posons l'hypothèse suivante : le MSP voit en le TIH un don, non seulement pour justifier son éloignement du travail productif, mais également pour mieux exister dans le milieu du social. Ce qui nous fait admettre que la société, pour organiser son existence, a besoin d'un bouc émissaire et nous amène à la notion du rite et du sacrifice.

« Le sacrifice est une violence permise ritualisée, sacrée, purificatrice et unificatrice, contraire à la violence impure et criminelle. C'est une violence posée à l'extérieur.

Lorsque le sacrifice s'use et n'opère plus la communauté connaît une crise sacrificielle. Les deux violences se confondent, il n'y a plus de purification possible. Cette abolition des différences entraîne les autres, les structures sociales se désagrègent, la vengeance, la réciprocité violente réapparaissent.

Le mécanisme salvateur de la crise est celui de la victime émissaire. L'unanimité violente se fait contre un coupable unique identifié comme tel par la communauté. La violence est expulsée à l'extérieur et l'ordre est rénové.

Ce mécanisme est transformé en rite. Le rite joue un rôle préventif. Il choisit ses victimes dans des catégories sacrificiables (comme les captifs, les étrangers, les adolescents, les pauvres et parfois le roi), sinon il provoquerait une rechute de la vengeance. C'est une violence moindre qui fait rempart contre une violence pire » .

Plus loin, Petonnet donne l'exemple du *pharmakos*, personne symbolique de la civilisation grecque, à qui était attribué le rôle à la fois de héros tragique et de victime émissaire. « Pharmakos » signifie à la fois le poison et l'antidote, le mal et le remède. Ce personnage dégradé, souvent infirme était entretenu à grands frais par la ville pendant une année puis, revêtu d'habits sacrés, il était promené à la vue de tout le monde et était ensuite chassé hors des remparts de la ville ou lapidé. Tel était le sacrifice quand une calamité menaçait.

« Le pharmakos est un personnage à la fois méprisé, puisqu'il draine les impuretés, et vénéré puisque sa mort est bénéfique.

Ces réflexions nous incitent à penser que les gens que nous avons vainement essayé de cerner, ces "cas sociaux" semblables aux autres mais

- 
1. Louis GRUEL, « Conjurer l'exclusion », *Revue Française de Sociologie* XXVI, 1985, pp. 431-453.
  2. Colette PETONNET, op. cit., p. 250.

autrement désignés, ne sont ni une classe ni une strate, ni un groupe, mais une catégorie, une catégorie sacrificable » .

Cette métaphore peut aisément s'appliquer au TIH qui, d'une part est vénéré - servant de justificatif au MSP et amenant de l'argent aux institutions par les subventions AI -, et d'autre part sacrifié - nous l'avons vu plus haut.

« Le détournement du stigmaté vers l'étranger est un procédé classique : il permet de conjurer la menace d'exclusion sociale en rabattant celle-ci vers l'exclusion tribale et donc en mobilisant les garanties ethniques d'appartenance à la société » .

Nous sommes bien conscients que nous vivons dans une culture chrétienne qui se doit d'inclure et d'accueillir l'étranger (ou le différent). Cependant, il faut reconnaître que notre culture reste influencée par des valeurs de la civilisation grecque, berceau du pharmakos. Le TIH, substitut du pharmakos, ne va pas jusqu'à la mort physique, mais cette mort ou cette élimination dans notre société peut être remplacée par le don (bouc émissaire). Si c'est sur le pharmakos que peut se constituer la société, c'est sur le TIH que peut se constituer le MSP, et c'est sur lui que repose la possibilité pour le différent semblable d'être reconnu. Le TIH, tel le pharmakos, permet de produire la cohésion. En somme, il est reconnu comme semblable, mais il est produit par la société ou par le système comme autre.

Par extension, nous considérons que le MSP est le différent semblable au sein des autres travailleurs sociaux permettant la cohésion dans leur groupe. Il représente ainsi le pharmakos, tout comme le TIH. La conséquence est que le statut de différent semblable entre le MSP et le TIH est renforcé. Le TIH devient de ce fait d'autant plus menaçant pour le MSP.

- 
1. Colette PETONNET, op. cit. pp. 251-252.
  2. Louis GRUEL, op. cit., p. 437.



## Chapitre 10

# Conclusion

### 10.1 Le projet professionnel

Il faut reconnaître qu'établir concrètement les positions précises qu'occupent le MSP et le TIH à l'intérieur de l'espace de co-évolution n'est pas chose facile. Il s'agit de définir de quoi est constitué ce territoire. Nous arrivons automatiquement à la question suivante :

Le territoire socio-professionnel existe-t-il réellement ou seulement de façon nominale ?

Tenter de répondre à cette interrogation permettra au MSP d'évoluer dans ce territoire en se constituant un certain nombre de « balises », de points de repère. Nous pourrions dès lors présenter le problème ainsi : il n'est pas possible de catégoriser le social ou le professionnel, le territoire va varier selon son environnement. D'une part, il y a le territoire social qui est symbolique imaginaire, concrétisé par l'atelier protégé. D'autre part, nous trouvons le territoire professionnel qui est symboliquement clair, construit, imaginaire par le passé du MSP - « je sais ce que je vauds dans l'industrie ». À première vue, il semble qu'aucun nouveau territoire ne recouvre les deux premiers, et la question suivante subsiste : les territoires social et professionnel peuvent-ils se concrétiser dans un seul lieu ? Cela dépendra de deux facteurs. Le premier étant de la responsabilité du MSP, en fonction de sa créativité, de son ouverture et de son dynamisme. Le second vient de l'institution qui permettra plus ou moins au MSP d'y développer ses compétences.

- 
1. Le lecteur peut également se référer aux ouvrages suivants : Pierre GILLIAND, *Les défis de la santé : Les professionnels*, Lausanne : Réalités sociales, 1986. Ainsi que : Jean-Pierre FRAGNIÈRE, Michel VUILLE, *Assister, éduquer et soigner*, Lausanne : Réalités sociales, 1982.

En reprenant le schéma du double balancier, nous nous apercevons que le MSP, passant d'un autre à l'autre, va « déclencher » un certain nombre de réactions produisant une dynamique qui met en mouvement le TIH. Il appartient donc au MSP de produire, de maîtriser ces mouvements, de manière telle que ni l'un ni l'autre ne soit lésé.

Nous avons abondamment développé les effets des deux situations antagonistes; il reste toutefois un risque, une autre solution de refuge : c'est d'arrêter le balancier, de se tenir *figé* entre deux et non plus pleinement entre l'un et l'autre. C'est la forme déficitaire de l'entre qui, comme le dicton vaudois « Ni pour, ni contre, bien au contraire », ne créant plus aucune dynamique, brise le dernier enthousiasme restant. L'image du balancier immobilisé est symbolique dans cette situation, en effet elle est pour le MSP celle du non-investissement, de la non-prise de position, qui renvoient toutes les tensions à la fois sur le TIH et sur l'institution. Le balancier s'arrête, pas le temps. Le TIH évolue, la société évolue, mais comme dans un asile totalitaire, le temps fige les choses et le TIH ne peut que très difficilement se réinsérer dans l'économie libre s'il quitte l'institution un jour.

Dans tous les cas, le MSP n'a pas un rôle facile; il lui faut constamment l'ajuster, rectifier sa position. Dans le cas contraire, c'est-à-dire s'il se réfugie dans l'entre statique, sa position devient inquiétante, donc menaçante pour lui, ses collègues et les TIH. Il s'agit de renforcer son identité institutionnelle. Giust parle de l'identité institutionnelle en ces termes :

« L'intégration passe par la poursuite d'objectifs professionnels que le praticien va devoir négocier avec les membres de l'institution et autour de situations qu'il lui faut affronter. Ces affrontements constituent "un capital d'identité" dans la mesure où s'y repasse en permanence la problématique conflictuelle des processus de reconnaissance et de différenciation » .

L'influence des échanges professionnels constitue un élément fondamental de l'identité au travail parce que ceux-ci représentent un processus conflictuel d'accès à la reconnaissance sociale. Ces affrontements deviennent des forces lorsqu'elles transforment les atouts et les potentialités d'influence en mode d'action :

« Quand chacun dispose des moyens suffisants pour obtenir tout seul la reconnaissance de ses actions par les autres, il peut concilier pour lui-même le désir, la réflexion et l'action, au point d'en édifier une logique personnelle particulière » .

- 
1. A.-Ch. GIUST, « L'identité professionnelle : une unité conflictuelle », *Psychologie Clinique*, 1989, 1, p. 152.
  2. Renaud SAINSEAU LIEU, *L'identité au travail*, Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1988.

A contrario, moins les acteurs sociaux ont accès aux mécanismes du pouvoir, et plus ils sont dans la méconnaissance du repérage de leur place et de celle des autres, plus encore ils ont recours à la régression psychologique : dépendance, culpabilité, etc. De même, un individu privé de sa capacité d'exercer un pouvoir sur ses actes peut se sentir diminué tant psychologiquement que socialement. L'impossibilité de faire face aux situations conflictuelles peut engendrer des effets de perte d'identité. La crise d'identité

« traduit un flou dans les repères sociaux de l'action, elle souligne une nouvelle forme de dépendance insidieuse et invisible qui mine les capacités d'action et de liberté... et qui touche la compréhension du jeu des rapports entre acteurs » .

Cette réflexion permet de faire le lien avec l'analyse qui suit, à savoir en quoi il est utile pour le MSP de bien repérer les différents rôles qu'il doit maîtriser en quoi ces rôles sont bénéfiques, porteurs de dynamique. Nous distinguons trois champs d'action et d'application particuliers auxquels le concept du double balancier peut favoriser une dynamique de co-évolution entre le MSP et le TIH :

- 1) la pédagogie
- 2) la connaissance de soi permettant d'établir des repères précis
- 3) les mécanismes de défenses

Nous pouvons même considérer que pour chacun de ces champs le double balancier a une fonction de :

- évaluateur
- médiateur
- régulateur

ou les trois ensemble, selon les cas. En comprenant bien les équilibres et les passages, en sachant jouer avec ceux-ci pour provoquer un nouveau type de relation avec le TIH, voire l'institution, le MSP est à même d'exercer une influence sur les interactions de telle manière que l'évolution de co-construction devient plus efficace et pertinente. Il peut également mieux faire valoir ses compétences, mettre en valeur sa spécificité de socio-professionnel, et là encore mieux trouver ses propres repères et sa véritable identité professionnelle, amenuisant certains risques, notamment celui de la dépendance insidieuse qui mine les capacités d'action .

- 
1. Renaud SAINSEAULIEU, « L'identité et les relations de travail », *Identités collectives et changements sociaux*, Privat, 1980, pp. 275-286.
  2. Renaud SAINSEAULIEU, *ibid.*

## 10.2 Quelle pédagogie dans une relation MSP-TIH?

La pédagogie est un des champs dans lequel le MSP est constamment impliqué. Comme nous l'avons vu au début de ce travail, le MSP doit transmettre un savoir-faire, son savoir-faire. Ce processus de transmission du savoir se base sur une technique en général peu précise et très empirique. En lisant les travaux de mémoires de MSP qui désirent mettre sur pied un programme de formation spécifique à une profession de base, il est intéressant de constater combien d'entre eux sont encore influencés par leur propre expérience d'apprentissage dans l'économie libre, confirmant ainsi l'importance des histoires de vie. Bien souvent, cet apprentissage englobe une série de rituels, pas forcément en relation directe avec la finalité de l'objet à produire ou du geste à maîtriser, mais faisant partie de l'acte à accomplir pour être reconnu et admis dans la corporation. Par exemple, l'apprenti mécanicien de précision doit « affronter » des exercices de lime ou encore scier à la main différentes matières. Si ces exercices ont un sens pour aider l'apprenti à « sentir » la matière, il est clair que dans la production journalière il n'est plus question de perdre du temps de cette façon, les moyens techniques de tous genres permettant une production rapide tout en garantissant la précision.

Si le MSP fait référence à son histoire de vie pour enseigner le TIH, nous avons néanmoins constaté qu'il ne fait que rarement allusion au savoir du TIH, niant son expérience acquise sur les anciens lieux de travail, le considérant comme un « enfant ». Or, si les chercheurs en pédagogie ne sont pas toujours d'accord, il est acquis aujourd'hui que si la charge affective est trop importante, toute possibilité d'apprentissage se bloque. L'individu perd tout moyen de rechercher des informations dans sa réserve de connaissances pour se reconstituer un nouveau réseau de construction de même que d'établir des liens entre ses connaissances acquises antérieurement et de nouvelles hypothèses à vérifier.

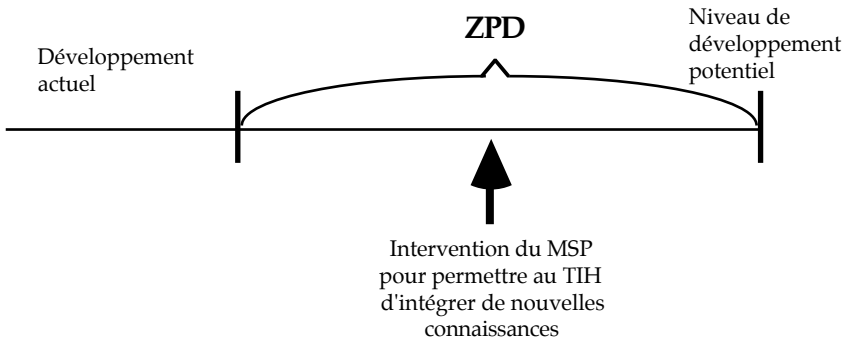
Selon la capacité du MSP à poser un diagnostic précis sur le TIH d'après son comportement ou ce qu'il dit, il pourra définir si le TIH se positionne plutôt dans son *antre culture locale* ou son *antre culture d'origine*. Puis, tenant compte du positionnement du TIH, le MSP devra lui-même se positionner clairement soit dans son *antre professionnel*, soit dans son *antre social* dans le but de diminuer la tension du TIH, lui permettant ainsi de reprendre le contrôle de ses émotions et de se retrouver dans une situation plus propice à l'apprentissage, se sentant reconnu.

C'est dans ce sens que nous pouvons considérer l'effet **évaluateur** du double balancier qui permet au MSP d'évaluer les situations, c'est-à-dire à la fois de situer le TIH dans le pôle qu'il privilégie selon les tensions à gérer, et de s'auto-évaluer pour se connaître et se mouvoir vers le pôle sus-

ceptible de déclencher cette dynamique de co-évolution. Ceci nous amène directement à la fonction de **régulateur** que doit avoir le MSP, se traduisant par sa capacité de passer d'un autre à l'autre, selon la position diagnostiquée du TIH, afin de garder l'équilibre et la dynamique de co-évolution. Enfin, et ce n'est pas la moindre des compétences à maîtriser, la fonction de **médiateur** permet au MSP de considérer le TIH dans sa totalité et met en lumière l'importance des interactions sociales dans son développement.

Ce rôle de médiateur du MSP est à mettre en perspective de la pédagogie de la médiation, références faites aux travaux de Vygotski, en particulier à ce qu'il appelle la « zone proximale de développement », autrement dit les rapports existant entre développement et apprentissage. Vygotski définit la zone proximale de développement (ZPD) comme suit :

« C'est la distance entre le niveau de développement actuel tel qu'on peut le déterminer à travers la façon dont l'enfant résout des problèmes seul et le niveau de développement potentiel tel qu'on peut le déterminer à travers la façon dont l'enfant résout des problèmes lorsqu'il est assisté par l'adulte ou collabore avec d'autres enfants plus avancés » .



Le MSP, dans son rôle de médiateur, doit situer son intervention dans la zone proximale de développement pour permettre au TIH de dépasser ses compétences actuelles par le biais d'activités pratiquées soit avec d'autres TIH, soit avec le médiateur. Ce dernier doit également favoriser l'intériorisation des procédures acquises dans l'interaction sociale pour que le TIH puisse les mettre en œuvre de façon autonome, autrement dit les intégrer dans son développement actuel. Pour résumer, il s'agit bien de la pédagogie de la médiation qu'il nous faut développer, comme la présente Alain Moal :

1. Alain MOAL, « Peut-on apprendre sans médiateur? », *Le groupe familial*, no 134, janvier 1992, p. 17.

« Il s'agit essentiellement de rendre opérationnels les concepts présentés : zone proximale de développement, médiation de tutelle et entre pairs en élaborant un format et un scénario d'intervention pédagogique » .

Là aussi, il faut reconnaître que le MSP n'utilise pas assez l'effet tutelle dans le cadre des apprentissages dans son atelier. S'il laissait davantage la possibilité d'apprendre entre pairs, les tensions seraient moins importantes car un pair est moins menaçant qu'un Maître... Et puis le fait d'apprendre des techniques à un autre permet au TIH de les maîtriser d'autant mieux. En effet, le sujet qu'on explique à d'autres est celui qu'on apprend et retient le mieux.

Différents critères de médiation sont à mettre en œuvre, sans pour autant donner des « recettes » toutes faites, il s'agit avant tout d'un travail de réappropriation indispensable à tout formateur. Voici de manière succincte les grands axes de ces critères :

« Un premier groupe de critères concerne "la restauration narcissique" des apprenants : les personnes en difficultés [TIH] d'apprentissage ont souvent derrière elles un lourd passé d'échec scolaire ou professionnel. Tout travail de nature intellectuelle est suspect ou angoissant pour ces personnes. Il convient prioritairement de travailler avec elles sur l'estime de soi, le sentiment de compétence. La non-prise en charge de cette dimension narcissique par le formateur risque d'aboutir à l'échec, quelles que soient par ailleurs ses compétences pédagogiques » .

Nous avons souvent tendance à oublier qu'auparavant, lorsqu'il travaillait sur les chantiers et que ses capacités physiques étaient mises en valeur, le TIH était libre, libre de s'évader dans sa tête pour se retrouver dans son village d'origine ou au bord de la mer... Après l'accident ou la maladie, en situation de réadaptation professionnelle, il se retrouve dans une nouvelle réalité où on ne tient plus compte de ses compétences physiques pour diverses raisons, et où le développement cognitif est sollicité. La conséquence est la perte d'une liberté pour le TIH qui a l'esprit entièrement occupé par sa formation; il n'a plus le loisir de s'évader, de penser à ce qu'il aime. C'est pour lui un nouvel apprentissage effectivement angoissant, déstabilisant.

« Un second groupe de critères vise à "poser des repères et des limites" : les jeunes et les adultes se vivant comme incompetents par rapport aux apprentissages scolaires ou professionnels s'interrogent beaucoup quand ils sont en formation. Qu'est-ce que je fais ici, qu'est-ce qu'on me veut, que va-t-il se passer, etc., sont des questions qu'ils se posent et qui, laissées sans réponse, vont entraîner des malentendus dont la gestion

- 
1. Alain MOAL, *ibid.*, p. 20.
  2. Alain MOAL, *ibid.*, p. 21.

sera délicate.

Le médiateur doit donc, dès le début, poser clairement les repères de la situation pédagogique : objectifs, moyens, etc., et faire régulièrement le point avec le groupe sur ce repérage. Plusieurs critères de médiation et fonctions d'étayages jouent ce rôle alors que d'autres vont insister davantage sur le repérage que le médiateur offre implicitement au groupe par communication non verbale. L'ensemble des critères de ce groupe a pour objectif de "mettre à plat" la situation pédagogique, de jouer "cartes sur table" tant pour les grandes options de la formation que pour sa gestion quotidienne. Il s'agit pour le formateur d'afficher clairement ses intentions par rapport au groupe.

Le troisième groupe de critères concerne la régulation de la tâche. Plus directement centrée sur la dimension proprement cognitive, les critères de ce groupe vont permettre d'offrir une guidance dans la réalisation de la tâche : travail sur la maîtrise de l'impulsivité face à un problème à résoudre, sur la nécessité de planifier son travail avant de le commencer, etc. » .

En mettant en pratique ce concept de pédagogie de la médiation, alimenté par celui du double balancier, le MSP sera en mesure de mieux définir la ZPD et prendra la bonne place de médiateur d'entre en fonction de ce que chacun, MSP et TIH, peut co-apporter, co-échanger, co-construire.

### 10.3 Que peut offrir la formation de MSP ?

Outre la pédagogie alimentée par la réflexion du double balancier, nous distinguons deux champs particuliers dans lesquels ce concept peut également nourrir le contenu des cours, et par là même contribuer au développement personnel du MSP dans le cadre de sa formation de base. Il s'agit en premier lieu de la connaissance de soi, puis des mécanismes de défenses.

#### La connaissance de soi permettant d'établir des repères

La formation de MSP vise des objectifs dans trois domaines distincts :

- connaissances
- techniques
- attitudes

C'est en particulier dans le domaine des attitudes que le concept du double balancier peut contribuer à atteindre les objectifs suivants :

1. Sensibiliser l'étudiant à sa manière d'être dans le travail, dans ses relations à l'autre.
2. Sensibiliser l'étudiant à sa manière d'être dans l'intervention.

1. Alain MOAL, *ibid.*

3. Amener l'étudiant à réfléchir à sa pratique, à son éthique pour favoriser la formation d'une déontologie professionnelle.

Dans ce domaine très singulier des attitudes, nous intégrons tout ce qui concerne ou tend à favoriser le développement personnel, ce dernier ne pouvant progresser que par les moyens que l'on se donne pour mieux se connaître, connaître ses talents, ses limites, ses désirs ou ses sentiments refoulés. Le MSP doit passer par un changement d'identité, passage d'une culture ouvrière à une culture plus discursive, passage du « savoir-faire » au « savoir noble ». Ce changement de classe sociale peut engendrer un certain nombre de tensions.

Prenons l'exemple des déracinés issus de la classe populaire prenant une trajectoire promotionnelle, pas toujours aussi facile à assumer qu'on le pense malgré les avantages matériels ou de reconnaissance qu'elle peut procurer. De Gaulejac relève que la gestion d'une promotion sociale, le passage entre deux univers sociaux radicalement différents, conduisent ces déracinés à vivre une tension entre *l'identité héritée* - le plus souvent celle du milieu ouvrier - et *l'identité acquise* à travers un cursus de formation permettant d'accéder à un statut plus proche du « savoir noble ». Il n'est pas rare que surgisse alors un

« sentiment de culpabilité lié à la distance avec le milieu d'origine, sentiment de fierté d'avoir réussi, reconnaissance d'une dette vis-à-vis des ascendants, isolement social, sentiment de n'être à sa place ni dans le milieu d'origine, ni dans le milieu actuel » .

L'élément conflictuel qui transparaît est le rapport de « proximité distante » qu'un MSP issu de classe simple ou ouvrière entretient vis-à-vis de sa classe d'origine, rapport réactualisé en permanence par le fait qu'il se trouve dans une institution, en contact avec le milieu des entreprises, des ouvriers. C'est par cette position qu'est permise une médiation entre la reconnaissance de dette et la prise de distance : en effet, par une activité de réentraînement au travail auprès des TIH, le MSP reste proche de sa classe d'origine tout en permettant à certains de ses « semblables différents » d'« en sortir », ces derniers passant d'un travail physique à un travail plus abstrait.

Ce changement de statut est difficile - et la formation peut être un des terrains favorables à sa prise de conscience et à sa gestion -, car le coût psychologique et social de la promotion ne se laisse pas toujours oublier, et le rapport au passé resté vivant, de la corporation ouvrière d'origine, et au présent, par les contacts réguliers qui sont malgré tout fréquents, peut s'accompagner d'une sorte de travail de deuil, sans cesse à refaire, même s'il est atténué par la fierté des acquis.

---

1. Vincent DE GAULEJAC, *La névrose de classe*, Paris : Hommes et groupes, 1991, p. 101.



« Ce *travail de deuil* recouvre le travail psychologique et social de déliaison que nécessite un changement de classe : travail de désincorporation des habitus originaires et de ré-incorporation d'habitus nouveaux; travail de désidentification des modèles "déposés" dans l'enfant par son milieu initial et de ré-identification à des modèles différents parfois contradictoires; travail de dé-idéalisation des valeurs et acquisition de croyances et d'idéologies nouvelles » .

Cette approche du double balancier permet de mettre en exergue les deux pôles et facilite la compréhension des incidences du passage ou non-passage d'un pôle à l'autre en tenant mieux compte des enjeux qu'il implique. Nous voyons dans cette dynamique la fonction d'évaluation du double balancier. Le MSP est appelé à s'interroger sur son histoire de vie, sur ses racines, son déracinement et ainsi à faire le bilan de la position qu'il a tendance à rejoindre naturellement en situation de conflit, de tension intérieure ou extérieure. Cette prise de conscience établie, le MSP est mieux à même de dynamiser l'espace de co-évolution avec le TIH, de réguler davantage ses émotions, son agressivité, sa culpabilité, etc. Finalement nous osons même penser que, grâce au schéma du double balancier, le MSP peut être amené par le TIH à tenir ce rôle de médiateur, le TIH servant de révélateur de « situations d'entre » obligeant ainsi le MSP à se positionner et à travailler sur sa capacité de médiation.

Ce travail de connaissance de soi mérite évidemment d'être encore développé, mais, s'il est alimenté par ce concept, nous pensons rejoindre d'une manière plus explicite, plus « rationnelle » la problématique de la construction du Moi chez le MSP. Cela nous renvoie automatiquement aux mécanismes de défenses sur lesquels Anna Freud s'est penchée.

### **Les mécanismes de défense**

Toute cette démarche nous amène à un autre champ d'investigation, celui des mécanismes de défense; il n'est pas question ici d'y entrer en profondeur, cependant il permet d'accéder à un nouveau modèle exploratoire. Nous considérons que le concept du double balancier peut servir de point d'encrage à une meilleure compréhension des phénomènes de tension.

Dans la théorie psychanalytique, d'après Sigmund Freud, la culpabilité est interprétée comme la conséquence d'une tension entre le Surmoi et le Moi.

« La fonction du Surmoi est corrélative du complexe d'œdipe : l'enfant, obligé de renoncer à la satisfaction de ses désirs œdipiens frappés d'interdit, transforme son investissement sur les parents en identification aux parents, ou plus exactement en identification au Surmoi des parents : il intériorise l'interdiction. Le Surmoi apparaît comme une ins-

---

1. Vincent DE GAULEJAC, *ibid.*, p. 102.

tance de l'appareil psychique qui remplit trois fonctions : auto-observation, conscience morale et fonction d'idéal » .

Il s'agit de faire la distinction entre conscience morale et fonction d'idéal, distinction qui s'illustre dans la différence que Freud introduit entre sentiment de culpabilité et sentiment d'infériorité : le premier est en lien avec la conscience morale qui fixe des commandements et des interdits, le second avec l'idéal du Moi qui fixe des exigences et des modèles à atteindre. De ce fait, il peut y avoir des réactions de défense du Moi, autant de la part du MSP que de la part du TIH, qui se traduisent par un refuge dans l'un ou l'autre pôle ou antre. La fonction de la défense, dans un sens négatif, est de protéger le Moi menacé d'angoisses venant :

- a) du Ça, du Surmoi ou du monde extérieur
- b) de la mauvaise conscience ou des menaces du Surmoi
- c) de dangers réels

Dans un sens positif de la fonction de la défense, les mécanismes sont utilisés par le Moi pour canaliser ou contrôler les forces pouvant conduire à une névrose, la défense peut alors agir comme compromis entre le désir et la réalité. Le Moi modifie les exigences du Ça qui demandent la gratification immédiate et leur permet une satisfaction déguisée. Le but de tout compromis défensif est de maintenir hors de la conscience les conflits qu'il résout.

La particularité de la situation qui nous occupe tient au fait que, parfois, le Moi ne sait pas se positionner : ni dans l'antre professionnel ni dans l'antre social pour le MSP, ni dans l'antre culture d'origine ni dans l'antre culture locale pour le TIH. Le Moi n'est ancré ni dans l'un ni dans l'autre, ce qui peut amener la personne à une névrose.

Le dédoublement se traduit comme un sentiment intériorisé d'être coupé en deux, le Moi étant divisé en deux parties antagonistes, sentiment d'une coexistence en soi de deux univers séparés, et il est l'effet de la confrontation entre deux groupes sociaux dans l'histoire de l'individu : un groupe originaire marquant la position héritée et dont l'individu a incorporé les habitus à un moment donné (la petite enfance, l'apprentissage, etc.), et un nouveau groupe auquel il aspire d'appartenir, dont il acquiert les habitus au cours de son développement symbolisant sa position espérée et/ou sa position acquise.

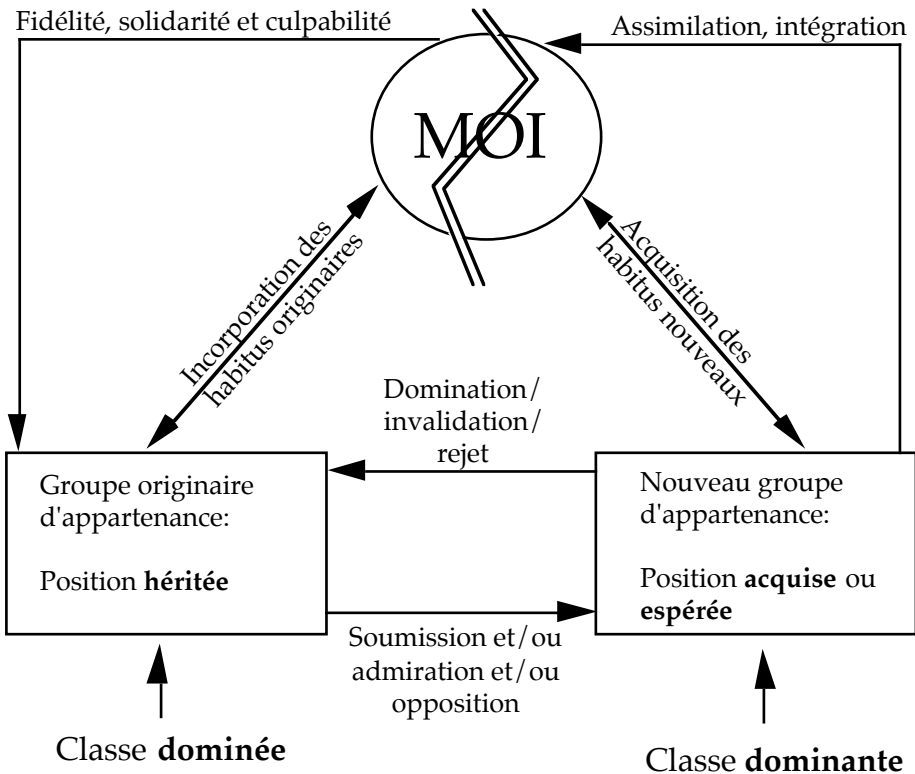
Les rapports entre ces deux groupes sociaux sont caractérisés par des relations de domination/soumission qui opposent l'un à l'autre des relations marquées par une invalidation du nouveau groupe d'appartenance vis-à-vis du groupe originaire d'appartenance, et l'ambivalence du groupe originaire d'appartenance vis-à-vis du nouveau groupe d'appartenance.

---

1. Vincent DE GAULEJAC, *ibid.*, p. 164.

L'individu se sent à la fois lié à l'un et à l'autre et étranger à l'un comme à l'autre.

De Gaulejac définit d'une manière très explicite cette situation où le Moi est partagé, ou plutôt dédoublé.



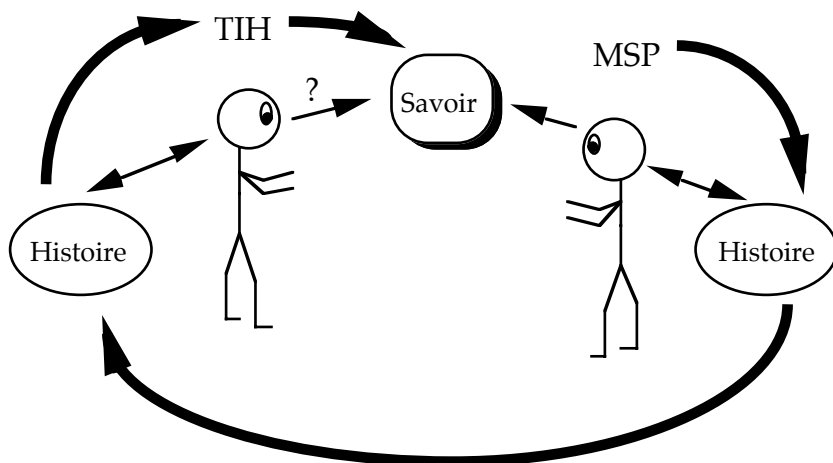
Il s'agit en fait de faire coexister le Moi du groupe originaire d'appartenance et le Moi du nouveau groupe d'appartenance, le clivage étant un mécanisme de défense contre les tensions internes que cette coexistence entraîne, un moyen de concilier les différents aspects contradictoires qui traversent l'individu. Cela signifie que, sans la prise de conscience de l'existence de ces deux groupes, le MSP ou le TIH a tendance à les confondre, créant une zone indéfinissable de tensions. Le double balancier fonctionnant alors comme évaluateur ou révélateur de la distinction de ces deux groupes, l'individu met en route un mécanisme de défense qui aboutit à un clivage. Ce dernier peut avoir un sens négatif si le MSP ou le TIH ne se réfugie que dans l'un ou l'autre des groupes. Mais il peut prendre un sens positif, transformé par le double balancier qui adopte la fonction de régulateur, lorsque l'individu sait tirer profit d'un groupe, puis de l'autre, ainsi de suite.

## 10.4 Que peut offrir l'institution?

Il ne s'agit pas ici de nous ingérer dans le fonctionnement des institutions. Ce lieu de réflexion se veut davantage être une esquisse pour tenter d'établir à qui, de l'école ou de l'institution, incombe le devoir d'instruire le MSP sur la gestion du phénomène des TIH. Nous n'avons pas de réponse claire et précise, ni de recette à vendre; simplement, au terme de ce travail autour des interactions MSP-TIH, les différents acteurs du système institutionnel ont la potentialité de se situer, de se remettre en question sur les différences entretenues entre la « classe dominante » et la « classe dominée », pour laisser à chacun la possibilité de s'épanouir, de s'entendre, de se comprendre. La lecture de ce travail offre également, nous l'espérons, l'occasion de porter un regard changé sur le « semblable différent » - qui permet d'organiser une société - et de l'accepter comme tel, et non uniquement comme bouc émissaire. Dans ce sens, autant l'école que les institutions sont appelées à réfléchir sur la problématique des TIH.

Nous pourrions encore encourager une réflexion sur les moyens à mettre en place pour développer une pédagogie articulée autour des histoires de vie, ainsi que la pédagogie de médiation telle que nous l'avons vue, s'appuyant sur les travaux de Vygotski.

Pour schématiser, le MSP devrait porter un « regard différent » et changer de hiérarchie dans les rapports qu'il entretient avec le Savoir et l'histoire de la personne.



1. À ce titre, nous pouvons renvoyer les lecteurs intéressés aux différents travaux de Gaston PINEAU, et notamment aux articles du périodique « Éducation permanente », 72-73, 1984.

Les flèches fines du schéma ci-dessus représentent la relation que l'on trouve habituellement, c'est-à-dire établie en premier lieu sur le Savoir, le TIH et son histoire ne venant qu'en second plan. Les flèches larges renvoient au nouveau passage à suivre, à cette nouvelle hiérarchie, basant les rapports sur l'histoire de vie, en partant de celle du MSP pour rejoindre celle du TIH et son savoir antérieur.

Alors que l'histoire du TIH est souvent niée ou tout au moins peu considérée, le MSP peut rejoindre le TIH par le biais de sa propre histoire de vie qui, en fin de compte, n'est pas si différente de celle du TIH. Par ce moyen, il peut apprendre à connaître davantage le TIH puis, cheminant avec lui, l'amener à accéder et à acquérir un nouveau Savoir.

## 10.5 Retour sur l'entre

L'objectif de ce travail était de mener une recherche pour comprendre comment le MSP et le TIH se construisent, l'influence de l'un sur l'autre, et d'imaginer en quoi la formation de MSP peut aider à l'élaboration d'une relation entre eux plus adaptée pour répondre aux besoins de l'un et de l'autre.

Au terme de ce parcours de recherche, il nous semble que la démarche a été enrichissante. En effet, le MSP comme le TIH ont chacun dû franchir des étapes bien précises (passer d'une culture à une autre, d'origine à locale pour le TIH, dominée à dominante pour le MSP) et vivre des ruptures, et ces points communs bien utilisés leur permettent de créer une dynamique de co-évolution.

Reprenons l'hypothèse de travail : « *Le MSP et le TIH sont chacun dans un univers comprenant deux pôles. C'est en exploitant ces antinomies que le MSP et le TIH peuvent co-évoluer* ». Cette hypothèse se confirme, pour autant que le MSP se donne les moyens de s'auto-évaluer afin de connaître et reconnaître l'antre qu'il privilégie ou dans lequel il se réfugie, et pour autant encore qu'il ne s'y fige pas mais qu'il puisse passer dans l'autre antre. Cela implique pour lui de bien connaître également le TIH et ses antres, ainsi que de garder en mémoire les divers « entres » que nous avons développés au chapitre 7.3. afin de les exploiter. L'univers du TIH apparaît plus proche et plus maîtrisable, permettant dès lors au MSP et au TIH de construire en commun de nouveaux projets de vie professionnelle.

L'enseignement que nous avons retiré de ce travail est à souligner. Au départ, nous avions un a priori négatif ou enfermant de « l'antre », considéré comme un pôle « asilaire », puis nous avons remarqué qu'une fois maîtrisé et exploité correctement, l'antre peut se révéler positif et structu-

rant. Le passage de l'antre à l'entre ne doit pas être une négation ou un rejet total des extrêmes, mais bien une exploitation de ces derniers. Il s'agit donc de maîtriser la gestion de cette conjonction des deux antres.

## 10.6 Mes critiques de la démarche effectuée

« L'antre » et « l'entre » sont des concepts empruntés à une théorie construite. Si le stigmaté et la construction de carrière forment un ensemble cohérent, l'antre et l'entre - sans être des concepts aussi durs - ont servi à une tentative de désigner des normes sociales ou professionnelles suffisamment abstraites pour une utilisation plus large. Nous pouvons dès lors parler de concepts intermédiaires transposables à d'autres situations, définissant des catégories plus abstraites.

Cette recherche s'est voulue avant tout exploratoire, c'est-à-dire *ex ante*, et il s'agit dès maintenant de communiquer aux acteurs concernés les résultats de cette réflexion et de poursuivre concrètement le travail amorcé.

Il est vrai que le fait de vivre entre deux cultures ne s'applique pas uniquement au TIH et au MSP. Mais nous pensons que le TIH a surtout servi « d'hyper-révéléateur » d'un système, lequel permet maintenant d'appréhender différemment cette co-évolution entre MSP et TIH. Car l'un et l'autre ont tendance à passer pour des semblables différents, le TIH face au MSP, et le MSP face aux autres travailleurs sociaux, mais chacun existe grâce au retournement du stigmaté.

Nous saisissons bien l'importance des rôles de chacun dans ce micro-système. Dans le social, chacun a un rôle qui lui est assigné, et il s'agit pour lui de ne pas se tromper de rôle, de l'assumer sans se laisser piéger par lui.

Dans le titre de ce travail « Pour passer de l'antre à l'entre » contenant ce concept, nous mettons en dualité un nom (antre) et une préposition (entre). Le nom désigne quelque chose de bien défini et suppose donc un figement; et c'est bien le figement (et non l'antre en lui-même) que nous avons négativé dans l'analyse. Alors que la préposition, c'est-à-dire un mot placé *avant* un complément, suppose une continuité, un mouvement, quelque chose qui n'est pas arrêté. C'est là toute la perspective de ce travail...

# Bibliographie

## Ouvrages

- ABOU Selim, *L'identité culturelle : relations interethniques et problèmes d'acculturation*, Paris : Anthropos, 1981.
- Accroître la démocratie pour les jeunes en formation-améliorer la formation des défavorisés : de nouveaux objectifs pour la politique de formation des années 90*, Berne : Commission fédérale pour la jeunesse, mars 1992.
- ARON Raymond, *Les étapes de la pensée sociologique*, rééd. 1976, Paris : Gallimard, 1967.
- ASSURANCE-INVALIDITÉ, *Loi fédérale, Règlement, Ordonnances, État au 1<sup>er</sup> janvier 1990*, Berne : Office fédéral des assurances sociales, 1989.
- BALIBAR Étienne, WALLERSTEIN Immanuel, *Les identités ambiguës*, Paris : La Découverte, cahiers libres, 1990.
- BALINT Michael, *Le médecin, son malade et la maladie*, Paris : Payot, 1960.
- BARBEZAT Pierre-Alain, *Une histoire de crêpes : Réinsertion socio-professionnelle et apprentissage de la vie*, Mém. DSTS : Cadres : Montrouge, 1992.
- BECKER Howard S, *Outsiders : Études de sociologie de la déviance*, Paris : Métailié, 1985.
- BEN JELLOUN Tahar, *La plus haute des solitudes*, Paris : Seuil, 1977.
- BERNARD Philippe, *L'immigration*, Paris : Le Monde Éditions, 1993.
- CASTEL Robert et al., *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris : Minuit, 1969.
- CENTLIVRES Pierre, *Devenir suisse : Adhésion et diversité culturelle des étrangers en Suisse*, Genève : Georg, 1990.
- CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective*, Paris : Seuil, 1977.
- de RHAM Gérard, FIBBI Rosita, VIRNOT Olivier, *L'entrée dans la formation professionnelle : recherche sur la formation et l'insertion des jeunes étrangers et suisses*, Lausanne : Fond national de la recherche scientifique; programme national de la recherche; « éducation et vie active », 1986.

- DEVEREUX Georges, *Essais d'ethnopsychiatrie générale*, 2e éd. [rev. et corr.], Paris : Gallimard, 1970.
- DUBET François, *La Galère, Jeunes en survie*, Paris : Fayard, 1987.
- DUBET François, *Immigrations : qu'en savons-nous ? Un bilan des connaissances : notes et études documentaires*, Paris : La documentation française, 1989.
- DURAND Jean-Pierre, WEIL Robert, *Sociologie contemporaine*, Paris : Vigot, 1990.
- FEUERSTEIN Reuven, *Pédagogies de la médiation : Autour du P.E.I.* Lyon : Chronique Sociale, 1992.
- FRAGNIÈRE Jean-Pierre, VUILLE Michel, *Assister, éduquer et soigner*, Lausanne : Réalités sociales, 1982.
- FRAGNIÈRE Jean-Pierre, GIOIA Christen, *Sécurité sociale en Suisse*, Lausanne : Réalités sociales, 1988.
- GAULEJAC Vincent de, *La névrose de classe : trajectoire sociale et conflit d'identité*, Paris : Hommes et groupes, 1991.
- GILLIAND Pierre, *Les défis de la santé : Les professionnels*, Lausanne : Réalités sociales, 1986.
- GOFFMAN Erving, *Asiles : Études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris : Minuit, 1968.
- GOFFMAN Erving, *Façons de parler*, Paris : Minuit, 1987.
- GOFFMAN Erving, *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*, Paris : Minuit, 1975.
- GONSETH Marc-Olivier, *Images de la Suisse*, Berne : Société suisse d'ethnologie, 1989-1990.
- GRESLE François, PANOFF Michel, PERRIN Michel, TRIPIER Pierre, *Dictionnaire des sciences humaines : sociologie, psychologie sociale, anthropologie*, Paris : Nathan, 1990.
- GUITTET André, *L'entretien : Techniques et pratiques*, Paris : Armand Colin, 1983.
- HAINARD François et al., *Animation, nouvelles technologies et identité dans l'arc jurassien : rapport intermédiaire*, PNR 21, Neuchâtel Université : mars 1989.
- HALL Edward T., *Au-delà de la culture*, Paris : Seuil, 1979.
- HALL Edward T., *La dimension cachée*, Paris : Seuil, 1971.
- HANNERZ Ulf, *Explorer la ville : Éléments d'anthropologie urbaine*, Paris : Minuit, 1983.
- HIRSCH DURETT Élisabeth, DUVANEL Blaise, *Vivre ou survivre ? Jeunes malades psychiques et assurance-invalidité*, Genève : Institut d'études sociales, 1995.



- HOFFMANN-NOWOTNY Hans-Joachim, *Soziologie des Fremdarbeiter-problems : eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz*, Stuttgart : Ferdinand Enke Verlag, 1973.
- HUMBERT Nago, *La douleur : Un cri du corps et de l'âme*, Neuchâtel : Victor Attinger, 1989.
- JACQUES André, *Les déracinés*, Paris : La découverte, 1985.
- KRISTEVA Julia, *Étrangers à nous-mêmes*, Paris : Fayard, 1988.
- LALIVE D'ÉPINAY Christian, *Les Suisses et le travail : des certitudes du passé aux interrogations de l'avenir*, Lausanne : Réalités sociales, 1990.
- Les Suisses : Modes de vie, traditions, mentalités*, Tome 3, sous la direction de Paul HUGGER, Lausanne : Payot Lausanne, 1992.
- Les étrangers dans la commune*, Lucerne : Fédération suisse des bourgeoisies et corporations, 1989.
- Les migrations internationales : cours général public*, Lausanne : Payot, 1993.
- L'Europe et ses immigrés*, Paris : Le seuil, 1990.
- LÉVY René, *Structure sociale de la Suisse*, Zurich : Pro Helvetia, 1983.
- Logiques d'États et immigrations* / sous la direction de Jacqueline COSTA-LASCOUX, Patrick WEIL, Paris : Kimé, 1992.
- MAUSS Marcel, *Manuel d'ethnographie*, Paris : Payot, 1967.
- MEYER Jean, *Le statut des travailleurs immigrés dans la sécurité sociale suisse*, Bâle et Francfort-sur-le-Main : Helbing & Lichtenhahn, 1990.
- Migrations et sécurité sociale : un défi à l'échelle mondiale*, Genève : Association internationale de la sécurité sociale, 1994.
- MUCCHIELLI Roger, *L'observation psychologique et psychosociologique : formation permanente en sciences humaines, séminaires de Roger Mucchielli à l'usage des psychologues, des animateurs et des responsables*, 2e éd, Paris : ESF, 1980.
- NATHAN Tobie, *La folie des autres : Traité d'ethnopsychiatrie clinique*, Paris : Bordas, 1986.
- NOIRIEL Gérard, *Le creuset français (histoire de l'immigration XIXe – XXe siècle)*, Paris : Seuil, 1988.
- Office fédéral des assurances sociales, *Directives sur le statut des étrangers et des apatrides*, Berne : OFAS, 1990.
- PAUGAM Serge, *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris : PUF, 1991.
- PETONNET Colette, *On est tous dans le brouillard : Ethnologie des banlieues*, Paris : Galilée, 1979.
- POULANTZAS Nicolas, *Les classes sociales dans le capitalisme d'aujourd'hui*, Paris : Seuil, 1974.
- QUIVY Raymond, VAN CAMPENHOUDT Luc, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Bordas, 1988.

- RETSCHITZKY Jean et al., *La recherche interculturelle* / Tome 1 et 2, Paris : L'Harmattan, 1989.
- RICOEUR Paul, *Les cultures et le temps*, Paris : Payot/Unesco, 1975.
- ROUYERAN Jean-Claude, *Mémoires et thèses : L'art et les méthodes*, Paris : Maisonneuve & Larose, 1989.
- SAINSAULIEU Renaud, *Les relations de travail à l'usine*, Paris : Les éditions d'organisation, 1972.
- SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail : Les effets culturels de l'organisation*, 3<sup>e</sup> éd, Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1988.
- SAUVAGE Patrice, *Insertion des jeunes et modernisation*, Paris : Economica, 1988.
- SAYAD Abdelmalek, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles : Éditions Universitaires De Boeck-Wesmael, 1991.
- SEGALEN Martine, *L'autre et le semblable*, Paris : CNRS, 1989.
- SOPEMI, *Tendances des migrations internationales : rapport annuel OCDE*, Paris : OCDE, 1993.
- STEINAUER Jean, *Asile au pays des merveilles*, Lausanne : CSP 1986.
- STRAUSS Anselm, *Miroirs et masques : Une introduction à l'interactionnisme*, Paris : Métaillé, 1992.
- TODD Emmanuel, *Le destin des immigrés : assimilation et ségrégation dans les démocraties occidentales*, Paris : Le Seuil, 1994.
- TOURAINÉ Alain, *La conscience ouvrière*, Paris : Seuil, 1966.
- VALTERIO Michel, *Droit et pratique de l'Assurance-invalidité, les prestations : commentaires systématique et jurisprudentiel*, Lausanne : Réalités sociales, 1985.
- VUILLEUMIER Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse*, Zurich : Pro Helvetia, 1987.
- WAEBER Marianne, *Immigrés en Suisse : quelle politique d'intégration ?* Mém. fin ét., Certificat de politique sociale, Genève : 1985.
- WEBER Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (trad.), 2<sup>e</sup> éd., [1967], Paris : Plon, 1964.
- WINDISCH Uli, *Xénophobie ? Logique de la pensée populaire*, Lausanne : L'Âge d'homme, 1978.
- WIHTOL DE WENDEN Catherine, *La citoyenneté et les changements de structures sociale et nationale de la population française*, Paris : Fondation Diderot, 1985.
- WOLFENSBERGER Wolf, *La valorisation des rôles sociaux : introduction à un concept de référence pour l'organisation des services*, Genève : Deux Continents, 1991.

## Articles de revues

- ALBERT Alain, « Réintégrer tous les travailleurs accidentés dans leur milieu de travail, Préoccupation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail », *Le Réadaptologue*, 1988, pp. 35-36.
- ARGIROFFO Francesca, « Les immigrés donnent de la voix », *L'Hebdo* (21), mai 1990, p. 20.
- ARGIROFFO Francesca, « Un petit oui du Parlement bernois », *L'Hebdo* (27), juillet 1992, pp. 20-21.
- ARPIN Jacques A., « Invalidité, médecine et culture : Pour une méthodologie transculturelle adaptée au phénomène dit des sinistres », *L'Évolution Psychiatrique*, 54 (4), 1989, pp. 751-770.
- ARPIN Jacques A., « Le migrant et sa "divine" maîtresse : une alliance sexualisée avec la terre d'adoption », *L'Évolution Psychiatrique*, 52 (4), 1987, pp. 897-909.
- ARPIN Jacques A., ONGARELLI-LOUP Franca, « "Sinistrose" ou "rôle de malade chronique" : alternatives diagnostiques », *Nouvelle Revue d'Ethnopsychiatrie*, (16), 1990, pp. 201-218.
- BENSLAMA Fethi, « La nuit brisée », *Psychologie Clinique* (1), 1989, pp. 185-188.
- BOINET Jean-Pierre, SCHOPP Georges, « D'une représentation l'autre : de la demande somatisée à l'élaboration symbolique », *Psychologie Clinique* (1), 1989, pp. 163-179.
- BOLZMAN Claudio, FIBBI Rosita, MUSILLO Italo, « La pétanque aux étrangers, Le pari de l'intégration », *Expression* (58), février 1990, pp. 10-13.
- BOUCEBCI M., « La psychopathologie au regard de la culture », *L'Évolution Psychiatrique* (55,2), 1990, pp. 311-328.
- CAMILLERI Carmel, « Changements culturels, problèmes de socialisation et construction de l'identité », *Annales de Vaucresson* (28), janvier 1988, pp. 35-48.
- COHEN-EMERIQUE Margalit, « Connaissance d'autrui et processus d'attribution en situations interculturelles », *Cahiers de sociologie économique et culture*, 10 décembre 1988, pp. 95-109.
- CRETENAND André, « L'armée en renfort », *L'Hebdo* (7), février 1991, pp. 17.
- « Douleurs et souffrance », Collectif, *Psychologie Clinique* no 4, 1990.
- GASPARINI Giovanni, « Le changement des modèles culturels du temps et le problème de la flexibilité dans la société contemporaine », *Rev. suisse sociol.* (2), 1989, pp. 363-372.

- GILLIÉRON Edmond, LUSCHER Carine, « Difficultés et possibilités de réinsertion professionnelle de patients souffrant de troubles psychiques ou psychosomatiques » (I) et (II), *Les cahiers médico-sociaux, Volume 33* (2), 1989, pp. 91-108.
- GIUST Annie-Charlotte, « L'identité professionnelle : une unité conflictuelle », *Psychologie Clinique* (1), 1989, pp. 147-162.
- GONET Pascal-Arthur, « Une répression encore timide », *L'Hebdo* (12), mars 1992, pp. 17-18.
- GRASSET François, MONNEY Christian, FAUSCH Carine, « Rôle des structures intermédiaires dans la réhabilitation socio-professionnelle des patients psychiatriques », *Les cahiers médico-sociaux, Volume 33* (2), 1989, pp. 61-75.
- GRUEL Louis, « Conjurer l'exclusion », *Revue française de sociologie*, XXVI (3), 1985, pp. 431-453.
- GUILLOUX Ketty, MALLET Jean-Olivier, « L'accident du travail comme rupture », *Informations sociales* (5), 1990, pp. 75-79.
- IONESCU Esteban, « Retour au pays de mes rêves », *Expression* (58), février 1990, pp. 17-19.
- KROL Pierre-André, « L'intégration de toutes les couleurs », *L'Hebdo* (34), août 1991, pp. 42-45.
- LAMOUREUX Diane, « Entre le travail et la vie », *Rev. suisse sociol.* (2), 1989, pp. 423-430.
- « Les réfugiés : des questions... à débattre », *Action Parrainage et AGORA (adaptation Vivre ensemble)*, février 1991.
- MAILLARD Alain, « Les dernières cartouches d'Arbenz », *L'Hebdo* (52), décembre 1990, pp. 18-19.
- MISSENARD André, « Formation de la personnalité professionnelle », *Connexions* (17), 1976, pp. 116-118.
- MOAL Alain, « Peut-on apprendre sans médiateur? », *Le groupe familial* (134), janvier 1992, pp. 13-21.
- OLINDO-WEBER Silvana, « L'acte suicide, Un rite intime de passage », *Psychologie Clinique* (1), 1989, pp. 181-184.
- ONGARELLI-LOUP Franca, « L'écoute de la différence : un travail social », *Expression* (58), février 1990, pp. 20-23.
- ORIOU Michel, *La crise de l'état comme forme culturelle*, pp. 3-12 in : *L'identité déchirée / sous la direction de Michel Oriol*, Paris : Peuples méditerranéens 24, juil.-sept, 1983.
- PELLEGRINI Xavier, « La barque coule », *L'Hebdo* (38), septembre 1989, pp. 18-19.

- PORCHET A.lain, « Les préoccupations d'un office de réadaptation au sujet de la réhabilitation socio-professionnelle des patients psychiatriques », *Les cahiers médico-sociaux*, Volume 33 (2), 1989, pp. 83-90.
- PRONOVOST Gilles, « Typologies des temps sociaux », *Rev. suisse sociol.*, (2), 1989, pp. 441-451.
- RICHOZ Monique, « L'invalidité comme non-travail : perspectives en Helvétie », *Les cahiers médico-sociaux*, Volume 33 (2), 1989, p. 77-81.
- SIMON Jean-Luc, « Ce corps qu'on ne reconnaît plus », *Informations sociales* (5), 1990, pp. 39-42.
- THOME Pierre, « Assimilation sociale et technitude chez l'éducateur technique spécialisé », *Travail social, l'impossible professionnalisation?* Publications du C.R.I., Université de Lyon, novembre 1985, pp. 205-314.
- WERENFELS Samuel, « Coordination nécessaire entre la politique d'asile et la politique à l'égard des étrangers », *La Vie économique*, 2/91, 1991, pp. 29-31.
- WIDGREN Jonas, « Migrations, Plaidoyer pour le long terme », *Expression* (58), février 1990, pp. 5-9.



## Postface

Amilcar CIOLA

C'est un travail que j'ai beaucoup aimé et que je trouve courageux dans plusieurs sens. D'abord, c'est la façon que l'auteur a de considérer le phénomène migratoire : elle me paraît être une position qui est à la fois politique, humaniste et philosophique. Nous aurions pu y trouver une position de critique de la migration, ou, au contraire, d'éloge un peu gratuite. C'est pourquoi je trouve ce travail bien fondé, avec des références qui me paraissent pertinentes.

Ensuite, il me paraît courageux de décrire des parallèles entre le phénomène migratoire et ce qui se passe dans le travail de réinsertion professionnelle des personnes handicapées. Je considère que c'est une bonne analogie que l'on peut faire avec la migration. Nous pourrions probablement construire de mêmes analogies par rapport à la toxicomanie, au SIDA, à l'homosexualité, ou à d'autres marginaux. Mais l'auteur a tout d'abord reconnu la validité du concept de l'entre dans le phénomène migratoire comme il a été décrit, puis il a cherché à savoir si ce concept était aussi valable dans une autre situation.

Par exemple, en ce qui concerne la question d'estime et de mésestime, je trouve que l'auteur apporte quelque chose d'intéressant quand il en donne des définitions de congruence. Les dix « entres » sont tous bien faits dans ce travail. Cependant, je ne sais pas s'ils correspondent à la réalité des maîtres socio-professionnels, parce que je n'ai pas l'expérience de Jean-Claude Berger. Mais quand il parle, par exemple, de « entre deux temps » pour les travailleurs immigrés handicapés, je trouve son analyse tout à fait pertinente, et quand il parle de la question de l'argent, ou du temps qui passe, il y a une congruence qui me paraît d'une importance fondamentale. D'ailleurs, il faut que les institutions commencent à penser à la nécessité

d'interpréter la congruence à partir des représentations de l'Autre, à se rappeler qu'il y a différentes figures de l'équité. Et ça, c'est quelque chose d'extraordinaire, car chacun a des conceptions différentes de l'équité dont il faut tenir compte.

La dénomination « maître socio-professionnel » est particulière, car elle évoque qu'il possède une double formation. Un plombier, par exemple, devient un travailleur social. La formation est différente pour l'éducateur qui devient d'emblée éducateur et continue d'être éducateur. Pour le maître socio-professionnel, je crois que cette double formation est une qualité à utiliser. C'est toujours le même principe : les doubles origines dans lesquelles nous pouvons nous trouver sont un plus, en termes de perception, de ressource, et ne sont pas à prendre comme un handicap. C'est de la théorie systémique, de concevoir que la double culture est à considérer comme davantage de ressources que de déficits. J'ai travaillé avec des ergothérapeutes et je voyais comment ils pourraient utiliser l'ambiguïté des enfants. Ils pourraient être coincés dans leur rôle et devenir complètement inefficaces, mais ils peuvent l'utiliser comme ressource. C'est pareil pour l'infirmière en psychiatrie, ou le logopédiste qui habitent des rôles remplis d'ambiguïté. Je crois que le maître socio-professionnel est vraiment entre, mais comme pour le migrant, ce n'est pas l'entre qu'il faut combattre, au contraire il faut en utiliser les atouts. Je suis ravi de voir ici que l'entre est présenté comme une vertu et non comme un vice.

En ce qui concerne le modèle du double balancier proposé dans cet ouvrage, il faudrait bien sûr l'expérimenter. Mais, quant à moi, je le trouve bien et je suis prêt à l'accepter comme nouveau modèle, car je crois que c'est une bonne façon de développer les situations d'entre. Quand j'ai lu le titre « Passer de l'ancre à l'entre », j'ai été interpellé, et cette formule m'a parue très intéressante. En effet, je pense que l'entre malentendu serait plutôt l'ancre, ou la cachette, dans laquelle le loup se cache et d'où il va sortir pour manger. Donc, j'adhère au double balancier, il me séduit et je voudrais le voir utiliser davantage.

Maintenant, j'aimerais encore ajouter deux compléments au concept de l'entre. Premièrement, j'ai trouvé d'autres entres que les dix déjà mentionnés ; je pourrais en présenter quelques uns, mais on peut aussi prendre les mêmes et leur donner une autre forme ou d'autres noms. D'ailleurs, chacun peut en trouver dix, vingt ou quarante autres. Par exemple, un autre entre qui me paraît important, c'est « entre le droit et le devoir », parce qu'en travaillant avec des familles victimes de la guerre, je me suis aperçu qu'elles se trouvent entre le devoir de décéder là-bas et le droit de revenir, entre le devoir de mourir et le droit de vivre, entre le devoir de panser les plaies des gens qui sont restés là-bas ou de mourir avec le père de 80 ans qui est tout seul maintenant, et le droit de vivre et de respirer librement ici. Ce qui me ravi, c'est qu'on est en train d'imaginer



que l'entre peut devenir un modèle pour d'autres gens : j'ai commencé avec la migration, Jean-Claude Berger a continué avec le maître socio-professionnel, un autre le fera avec l'assistant social, etc.

Le deuxième complément, c'est une nouvelle métaphore de l'entre. Par exemple, on peut dire qu'Yverdon se trouve entre Lausanne et Neuchâtel, c'est une façon de décrire l'entre. Mais ce n'est pas celle que nous proposons, ce n'est non plus pas celle qui est présentée ici avec les travailleurs sociaux qui ne se trouvent pas entre la place du psychologue et celle de l'ouvrier. Alors, je me propose de conceptualiser en termes de qualités émergentes qui apparaissent lorsqu'on nous met dans une nouvelle situation d'entre deux. La métaphore que je construis en disant qu'Yverdon est entre Lausanne et Neuchâtel consiste à prendre dix cartes postales du centre ou de points touristiques ou significatifs de Lausanne, comme le lac, la cathédrale, le château ; et prendre dix points significatifs de Neuchâtel, comme aussi le lac, la patinoire, la piscine, le centre de Neuchâtel, les maisons, le musée d'ethnographie. Puis, je mélange ces vingt cartes postales de Neuchâtel et de Lausanne et j'en ressors dix, donc cinq de chaque ville, et je construis une nouvelle ville dans laquelle la cathédrale est à côté du musée d'ethnographie, le lac devient le lac de Neuchâtel et le lac Léman mélangés, la rue piétonne du Bourg de Lausanne finit sur la place du marché de Neuchâtel. Et ça, c'est une autre ville qui n'existe nulle part, seulement là, dans la construction de ce nouvel entre qui offre de nouvelles qualités. J'utilise régulièrement cette image métaphorique pour décrire l'entre qui nous permet de le voir de la même façon que la filiation du père et de la mère quand je dis : l'enfant prend des attentes, des expectatives du père, il prend ce que le père lui donne, il prend également des attentes et des expectatives de la mère, le capital que la maman lui donne, comme émergeant de ce qu'il prend de la famille ou des grands-parents ; il prend aussi de la société, de l'environnement dans lequel il vit, et de tout ça il se construit cette unité combinatoire. Unité combinatoire est un terme que j'aime bien, mais il ne me paraissait quand même pas suffisamment représentatif, alors que présenté ainsi, avec des mélanges de plusieurs éléments, on peut construire autant de « villes » différentes qu'on veut. Cet entre-là, pour moi, est le plus riche pour les membres de la famille immigrante vis-à-vis des autres membres. Je pense que c'est également la richesse du maître socio-professionnel, car il met les cartes postales qu'il veut du psychologue, les cartes postales qu'il veut de son apprentissage d'ouvrier, et grâce à ce mélange il devient original. C'est comme les empreintes digitales, aucune ne ressemble à une autre.

Pour terminer, j'aimerais encore relever un postulat fondamental et opérationnel. Je crois que quand le maître socio-professionnel pourra s'identifier, non pas au migrant dans sa totalité, mais à ses caractéristiques, qui représentent le fondement de la construction de la migration, il va certai-

nement pouvoir travailler beaucoup mieux avec ses limites. Car être migrant est à la portée de tout un chacun. Être chanteur d'opéra, comme moi je voulais être, ce n'est pas à la portée de tous, moi je n'ai pas pu. Je n'ai jamais joué de la guitare parce que je n'ai pas l'oreille musicale, donc ce n'est pas à ma portée. Être joueur de football n'est pas à la portée de tout le monde. Mais être migrant, c'est presque à la portée de tout le monde. Il suffit de traverser une frontière, de rester un certain temps de l'autre côté, et on est migrant pour toujours, même si on revient. Si on traverse la frontière et qu'on revient vite, on est touriste; mais si on reste un moment, on devient migrant. Par exemple, un Suisse part en Chine pour trois ans : du point de vue de ses compatriotes il est un migrant de retour, il est migrant pour toute sa vie. Et si ses enfants sont nés en Chine, ce sont des migrants de la deuxième génération, migrants parce que de retour en Suisse pour toujours. C'est pareil pour le maître socio-professionnel : au moment où il obtient son diplôme, il est maître socio-professionnel pour toujours, parce qu'il a ce mélange des deux professions. Même s'il renonce à sa profession de maître socio-professionnel plus tard, s'il redevient ouvrier, il serait un maître socio-professionnel de retour. Donc, une fois qu'on traverse une culture, on ne peut pas nier l'avoir traversée. Le maître socio-professionnel a traversé une frontière culturelle et il faut qu'il en devienne conscient, que cette frontière devienne présente et fasse partie de lui-même.

# LES CAHIERS DE L'EESP

Raymonde CAFFARI-VIALLON  
**POUR QUE LES ENFANTS JOUENT**

*A5, broché, 1988, 2<sup>èm</sup> éd. 1991, 84 pages.*

C'est dans l'abondance et la richesse des jeux de la petite enfance que la personne se construit. Le jeu n'est pas un rêve, il est apprentissage du monde, de l'autre, de la relation. C'est avec son aide que l'on grandit et c'est en lui que plongent les racines de la vie intérieure.

C'est en jouant qu'il faut entrer dans la vie.

Martial GOTTRAUX  
**PETIT GUIDE POUR LA PLANETE DES JEUNES**

*A5, broché, 1988, 78 pages.*

Mais que se passe-t-il sur la planète des jeunes? Conformistes, individualistes, résignés? Ou, au contraire, marginaux, révoltés, déviants? Ce petit dossier veut apporter quelques informations permettant de juger, de façon nuancée, de la situation de la jeunesse d'aujourd'hui.

Jean-Louis KORPES  
**HANDICAP MENTAL - Notes d'histoire**

*A5, broché, 1988, 68 pages.*

Ce cahier aborde le handicap mental sous l'angle historique. Le handicap mental étonne, questionne, intrigue, dérange. Observer la succession des perceptions, des interprétations et des actions humaines à son propos peut être une source féconde en explications du regard que nous portons aujourd'hui sur les personnes handicapées mentales.

Jean-Pierre FRAGNIERE  
**LA BOITE À OUTILS**  
Un guide pour le temps des études

*A5, broché, 1989, 94 pages.*

Vous êtes plongé dans les études. Les bonnes surprises s'accroissent, mais les questions aussi. Ce dossier vous propose une série de suggestions et vous présente des techniques qui peuvent être utiles pour votre travail.

Josée AUDERGON  
**LE GESTE ET L'OUTIL**

Analyses d'actes  
*Dossier de 79 pages, 1989.*

COLLER, DÉCHIRER, COURBER, DÉCOUPER, DESSINER, FONDRE, FROISSER, FROTTER, INCISER, IMPRIMER, MODELER, PEINDRE, PLIER, PULVÉRISER, REPASSER, TEINDRE.

Jean-Pierre FRAGNIERE (éd.)

**L'ÉTUDE DE LA POLITIQUE SOCIALE**

*A5, broché, 1990, 146 pages.*

La politique sociale et la politique de la santé connaissent depuis plus de dix ans un développement important et soutenu.

Cet ouvrage propose un bilan de la situation et présente les principaux enjeux qui caractérisent ces domaines de connaissance.

Sylvie MEYER

**LE PROCESSUS DE L'ERGOTHÉRAPIE**

*A5, broché, 1990, 98 pages.*

Ce cahier présente les principales étapes de la réflexion des ergothérapeutes lorsqu'ils traitent leurs clients. Il propose un modèle cohérent et adapté aux contraintes quotidiennes que rencontrent les thérapeutes.

Martial GOTTRAUX (éd.)

**COLLABORATIONS DANS LES PROFESSIONS SOCIALES**

*A5, broché, 1990, 114 pages.*

Les thèmes de la collaboration interprofessionnelle et de l'interdisciplinarité sont rendus actuels par l'évolution de la politique sociale et la mise en place de nouveaux équipements médico-sociaux. Les contributions présentées dans cet ouvrage soulignent les problèmes et proposent des solutions.

Simone PAVILLARD et Martial GOTTRAUX (éds)

**POLITIQUES DE LA PETITE ENFANCE**

*A5, broché, 1990, 104 pages.*

Ce cahier propose un panorama des réalisations et des politiques mises en oeuvre en Suisse romande et souligne les implications des évolutions actuelles pour les professionnel(le)s. Il recense les problèmes à résoudre pour que la politique de la petite enfance tienne mieux compte des réalités sociales et culturelles d'aujourd'hui.

Catherine PAUCHARD  
**FEMMES DIVORCÉES ET  
SÉCURITÉ SOCIALE**

*A5, broché, 1991, 174 pages.*

Une étude détaillée de la situation de la femme divorcée dans la sécurité sociale suisse.

De nombreuses suggestions pour améliorer une situation qui engendre des difficultés et des souffrances.

Marie-Chantal COLLAUD et Claire-Lise GERBER  
**POUR LA COLLABORATION ENTRE BÉNÉVOLES  
ET PROFESSIONNELS DANS L'ACTION SOCIALE**

*A5, broché, 1991, 100 pages.,.*

Ce cahier rassemble quelques faits et réflexions sur les principales dimensions de l'activité bénévole et les problèmes qu'elle peut rencontrer. Il propose plusieurs fiches techniques qui peuvent servir d'instruments de travail.

Paola RICHARD-DE PAOLIS, Muriel PECORINI,  
Gil MEYER, Annelise SPACK, Candid BERZ  
**ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE**

Une enquête régionale

*16x24 cm, broché, 1992, 224 pages.*

Comment accueillir des enfants dans la crèche, à la garderie, au jardin d'enfants ou chez une mère de jour? Cette étude illustre les divers enjeux d'un sujet brûlant pour les décideurs, les professionnels et les parents sur la base d'une enquête réalisée dans la région de Morges.

Michèle DUBOCHET  
**L'ERGOTHÉRAPIE AVEC LES ENFANTS**

*16x24 cm, broché, 1992, 298 pages.*

Ce livre présente une organisation des théories et des pratiques dans le domaine particulier de l'ergothérapie avec les enfants et en développe les aspects essentiels.

Il s'agit d'un ouvrage général, conçu comme un manuel. Les analyses de caractère théorique sont illustrées par de nombreux exemples.

Jean-Pierre FRAGNIERE et Anne COMPAGNON (éds)

### **ÉCHEC SCOLAIRE ET ILLETTRISME**

*16 x 24 cm, broché, 1992, 148 pages.*

L'illettrisme est une réalité bien présente au sein des sociétés dites développées. La démonstration en est faite. C'est là un problème qui interpelle l'ensemble des milieux sociaux. Inutile de jeter la pierre sur l'école! La réalité est plus complexe. Le monde du travail porte sa part de responsabilités dans ce phénomène. La mobilisation contre ce fléau a commencé. Cet ouvrage en témoigne.

Ce cahier rapporte les travaux réalisés dans le cadre d'une journée d'étude intitulée "Échec scolaire et illettrisme, implications pour la politique sociale". Ces travaux ont été réalisés sur la base d'une collaboration entre le Centre d'étude de la politique sociale et l'Institut d'études sociales de Genève.

Pierre AVVANZINO

### **HISTOIRES DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE (1827-1970)**

Les arcanes du placement institutionnel

*16 x 24 cm, broché, 1993, 236 pages.*

*De l'enfant vagabond à l'enfant inadapté*

*De l'Asile rural à la Maison d'éducation*

Cette étude historique se fonde principalement sur le dépouillement et l'analyse des archives privées de l'École Pestalozzi à Echichens qui a été créée en 1827 et qui encore de nos jours est en activité.

Trois périodes significatives sont mises en évidence et rendent compte du statut des enfants considérés "pas comme les autres" et des pédagogies mises en œuvre à leur intention dans l'enceinte de l'institution spécialisée.

Ces pédagogies ne sont pas neutres de présupposés éthiques, idéologiques, économiques liés à la politique sociale des époques considérées. Cette étude du passé est riche d'actualité et ouvre l'accès à des questions fondamentales pour le travail éducatif et la politique sociale d'aujourd'hui.

## **LES CAHIERS DE L'EESP**

**Éditions EESP**, case postale 70, CH-1000 Lausanne 24

*Diffusion auprès des libraires*