

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Suivez la passion : Élargir les possibilités de travail et de contributions significatives

Par : Donna Lee

Comme adultes, le travail que nous accomplissons devient souvent un élément intrinsèque de la façon dont nous nous percevons – une source d’estime de soi et d’identité. Trop souvent, cependant, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont limitées par les attentes des genres d’emploi qui sont possibles pour elles, restreignant ainsi qui elles peuvent s’imaginer être. Le présent article explore les façons dont nous pouvons soutenir la croissance de cette imagination en élargissant les possibilités de carrières, d’opportunités et de contributions enrichissantes.

Pensez pour un moment à tous les emplois que vous avez vus ou dont vous avez entendu parler qui étaient tenus par une personne handicapée intellectuellement. Dressez une liste mentale des divers types d’emploi que vous avez assemblés- qu’est-ce qui se trouve sur votre liste? Votre liste contient probablement un bon nombre d’emplois dans des catégories telles que le nettoyage et l’entretien ménager, les services d’alimentation, l’approvisionnement des étagères, la mise en sac des provisions, l’assemblage et l’emballage, et peut-être quelques travaux d’entretien extérieur. Je suis sûre qu’il y en a aussi d’autres sur votre liste, mais si votre liste ressemble un tant soit peu à la mienne, elle est plutôt limitée. Ce n’est pas que ces emplois ne sont pas de bons emplois – de nombreuses personnes les occupent et elles sont heureuses, satisfaites et fières de les faire. Mais quand nous explorons les possibilités de carrière et le soutien des personnes à faire des choix au sujet du genre de travail qu’elles veulent faire, la liste des possibilités semble plutôt courte comparée à celle des personnes sans handicap.

Récemment, cependant, quelques histoires ont fait leur apparition dans mes réseaux sociaux au sujet de personnes ayant une déficience intellectuelle qui travaillent dans des domaines très éloignés des types d’emplois énumérés ci-dessus. Des histoires d’instructeurs et instructrices de yoga, d’artistes, de membres du corps professoral d’un collège, de phlébologues (cherchez ce que cela veut dire si vous ne le savez pas –j’ai dû le faire!), de mannequins, d’horticulteurs et horticultrices, d’entrepreneur.e.s, d’écrivain.e.s et plus.

Éditeurs: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Cependant, ces histoires sont exceptionnelles; elles ressortent parce qu'il est rare d'entendre parler de personnes handicapées intellectuellement qui développent leurs passions et leurs intérêts en un travail intéressant et valorisé.

Comment pouvons-nous commencer à soutenir les personnes selon des façons qui changeront cela afin que de telles histoires ne soient plus exceptionnelles, afin que les personnes soient soutenues dans la poursuite de leurs passions?

Commencer avec les compétences

Tout d'abord, revenons en arrière et regardons les approches qui ont été utilisées pour aider les personnes handicapées intellectuellement à trouver un emploi. Si vous travaillez dans ce domaine depuis un certain temps, vous connaissez probablement les termes suivants :

Employabilité

Évaluation professionnelle

Évaluations des compétences

Ces termes ont été le fondement de notre approche servant à aider les personnes à se préparer au monde du travail et à trouver un emploi. Nous aimons examiner les habiletés que les gens doivent démontrer avant d'être jugés prêts à commencer à explorer les possibilités d'emploi. Nous avons une gamme de listes de vérification, d'examens et d'évaluations qui sont conçus pour déterminer les habiletés qu'une personne peut effectuer de façon autonome, celles qui doivent encore être améliorées et celles qu'elle n'a pas encore acquises. Celles-ci vont de choses telles que : les habiletés de motricité fine et globale à la capacité de suivre des directives et de se concentrer sur la tâche aux habiletés sociales que nous utilisons pour nous entendre avec nos collègues. La formation et la pratique pour maîtriser ces habiletés sont fournies, reconnaissant que de telles habiletés sont importantes, quelquefois même pouvant être la cause de la réussite ou de l'échec d'une personne à son travail. Mais, et il s'agit d'un gros mais, trop souvent, nous nous concentrons tellement sur le fait d'aider les personnes à apprendre les habiletés que nous laissons passer l'occasion de les aider à découvrir leur passion. Nous pouvons aussi avoir une vision assez étroite des habiletés qui sont nécessaires pour le travail et, par conséquent, une barrière s'érige qui limite l'avancement d'une personne jusqu'à ce qu'elle atteigne les compétences qui, vraiment, peuvent ne pas lui être nécessaires du tout.

J'ai récemment entendu une histoire qui illustre cela parfaitement – une dame participait à un programme de formation à l'emploi et elle devait atteindre plusieurs objectifs qui avaient été établis pour elle avant d'aller de l'avant dans sa recherche d'emploi. Le personnel qui la soutenait savait que les habiletés sociales peuvent être plus importantes à la réussite d'un emploi que toute autre habileté, donc les préposés travaillaient avec elle pour raffiner les habiletés sociales dont elle aurait besoin. Cette dame était une travailleuse acharnée, elle était attachante, elle était motivée...et elle parlait très vulgairement. Elle aimait dire des gros mots et elle parsemait ses phrases de divers jurons traditionnels et créatifs, au grand désespoir de ses formateurs en milieu de travail. Il y a eu des conversations sur le langage approprié en milieu de travail, il y a eu des programmes de renforcement établis pour récompenser les journées sans

jurons, il y a eu des tableaux pour suivre son progrès vers l'atteinte de cet objectif. Et pourtant, les jurons continuaient – elle voulait un emploi, mais elle voulait aussi continuer à utiliser des grossièretés. Ses préposés avaient à peu près abandonné l'espoir de lui trouver un emploi compétitif – personne ne voudrait l'embaucher considérant le langage coloré (mais plutôt grossier) qui sortait de sa bouche. Et puis, elle a commencé à fréquenter un relais routier – son langage était le même que tous les autres qui travaillaient et faisaient des affaires à cet endroit. Un langage grossier n'était pas un obstacle à l'emploi dans cet environnement – c'était une habileté sociale nécessaire et elle la maîtrisait parfaitement! Peu de temps après, elle a obtenu un emploi au relais routier qu'elle aimait, avec des collègues et des clients qui l'appréciaient exactement pour qui elle était.

Une autre approche traditionnelle pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi a été d'examiner les «besoins du marché du travail» et de former les personnes dans les domaines correspondant aux demandes de ce marché. Cette approche a comme résultat que les personnes ont des emplois mais elle tend à maintenir le statu quo des personnes ayant une déficience intellectuelle qui sont canalisées vers des emplois largement concentrés dans les travaux d'entretien, les services d'alimentation et les postes de vente au détail – souvent des emplois de base peu rémunérateurs que les employeurs trouvent difficiles à remplir. Ce ne sont pas de mauvais emplois mais, généralement, ce ne sont pas des emplois de rêve pour les gens – du moins pas pour les gens qui ont eu l'opportunité de voir grand.

Pouvons-nous faire mieux? Pouvons-nous soutenir les personnes pour qu'elles voient plus grand? Pouvons-nous imaginer plus?

Commencer avec la passion

Bien sûr, nous n'avons pas aimé tous nos emplois; quelquefois, nous avons accepté un emploi seulement pour payer les comptes, et il se peut que nous ayons redouté d'aller travailler, et que nous ayons trouvé un sens ailleurs dans notre vie. Mais en tant que PSD, votre travail n'est pas d'aider les gens à vivre une vie médiocre; votre travail est de fournir le meilleur soutien possible afin de permettre aux personnes de vivre la meilleure vie possible. Alors, allons plus loin, voyons plus grand, imaginons plus et élargissons les possibilités disponibles pour les personnes que nous soutenons lorsqu'il s'agit d'emplois.

Il se peut que demander à une personne ce qu'elle veut faire ne soit pas le meilleur point de départ – il est possible que les gens ne peuvent pas encore s'imaginer cela s'ils n'ont pas été exposés à divers exemples d'emploi en dehors des emplois traditionnels pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Un excellent point de départ est de remarquer ce que la personne aime faire, ce qui lui apporte de la joie. Cela détourne notre attention des habiletés et nous encourage à apprendre à vraiment connaître la personne. Nous devons nous engager avec elle, prêter attention à ses intérêts et à ses réactions aux choses autour d'elle, remarquer ce qui l'attire et ce qui la fait sourire. Ce processus peut comprendre des conversations sur ce que la personne aime le plus mais peut aussi devoir comprendre l'enrichissement des expériences que la personne vit, afin qu'elle puisse découvrir de nouvelles passions. Ensuite, nous pouvons réfléchir avec la personne à la façon dont ces passions et intérêts peuvent se traduire par un emploi sous une forme ou une autre.

Cela est différent de la promesse que l'on peut faire à quelqu'un de lui trouver son 'emploi de rêve' – la première idée ou discussion au sujet de l'emploi peut comprendre la personne qui dit : «Je veux jouer pour les Maple Leafs.» Mais commencer avec la passion de la personne aide à découvrir ses intérêts, afin de pouvoir la soutenir pour trouver un rôle dans lequel elle peut s'engager, s'exprimer et explorer ses intérêts/passions. Commencer avec la passion peut aider la personne à trouver une carrière plutôt qu'un simple travail.

Entrepreneuriat

Une des voies vers une carrière satisfaisante peut être l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs sont reconnus pour suivre leur passion et trouver des moyens de gagner de l'argent ce faisant. J'ai connu un jeune homme du nom d'Éric qui était passionné des aspirateurs; il passait des heures à passer l'aspirateur, à écouter les aspirateurs et, finalement, à démonter les aspirateurs, les nettoyer, remplacer les morceaux et les rassembler. La capacité d'attention d'Éric à son centre de formation professionnelle était un point sur lequel son personnel de soutien travaillait avec lui; son intérêt dans les aspirateurs était souvent utilisé pour essayer de le motiver à s'occuper de diverses tâches de travail à son centre de formation professionnelle– remplis un certain nombre d'enveloppes et obtiens 10 minutes sur ton iPad pour visionner des vidéos d'aspirateurs. Les fins de semaine, sa mère l'amenait au magasin de revente local pour acheter de vieux aspirateurs avec lesquels il pouvait bricoler pendant des heures dans le garage – aucun problème avec sa capacité d'attention à ce moment-là. Finalement, il est devenu évident qu'Éric pouvait diagnostiquer ce qui n'allait pas avec un aspirateur simplement en l'écoutant, et il savait quoi faire pour le réparer. Éric n'aurait pas réussi une évaluation d'employabilité, mais il avait du talent et il avait une passion. Soutenu par sa famille et un formateur en milieu de travail, il a démarré une entreprise pour remettre à neuf et réparer les aspirateurs dans son garage. Il était propriétaire de l'entreprise, sa passion guidait l'entreprise et il recevait du soutien dans les aspects de l'entreprise qui ne faisaient pas partie de ses compétences, tels que le marketing et la comptabilité, de la part de la famille et de services professionnels.

Il y a d'autres exemples d'entrepreneuriat – 'Fait par Brad' est une entreprise qui dit sur la page d'accueil de son site Web : «Brad est autiste, il a un talent pour assembler des meubles, et il a sa propre entreprise... Il ne peut ni parler ni lire, mais il a un talent pour bâtir des choses. Il peut comprendre n'importe quel diagramme ou plan, aussi compliqué que cela puisse être. Pour Brad, assembler les meubles Ikea est aussi facile qu'assembler un jeu de Lego.» Hannah Hicks a utilisé sa passion pour l'art et a monté l'entreprise 'Hannah Hicks Art,' une entreprise grâce à laquelle elle vend son art sur des reproductions, des cartes, des sous-verres et des tasses. D'autres entrepreneur.e.s comprennent des chocolatiers, des gardiens d'animaux, des apiculteurs, des réparateurs d'ordinateurs, des propriétaires de boutiques et des dessinateurs et dessinatrices de vêtements.

Emploi rémunéré et contribution significative

Bien que l'accent se soit déplacé au cours des dernières années vers l'emploi pour tous, et sur le droit de travailler pour les personnes handicapées, il est important de tenir compte de quelques-unes des attitudes envers les personnes handicapées qui ont mené à cette attention particulière sur l'emploi salarié. Sunny Taylor explique que les personnes handicapées sont

souvent perçues comme des citoyens non productifs, d'où la notion dangereuse qu'elles sont un fardeau pour la société (pour comprendre à quel point cette idée est dangereuse, lisez ce qu'Hitler a dit au sujet des «mangeurs inutiles»). Taylor dit :

J'ai très peu de valeur de travail (si j'en ai) et je suis un fardeau pour les systèmes d'aide sociale du pays. J'ai une confession à faire: je ne pense pas que ce soit mauvais et, pour être honnête, je suis très heureuse de ne pas travailler. Au lieu de cela, je passe la plus grande partie de mon temps à faire l'activité que je trouve la plus valorisante et la plus importante : peindre.

La toute première question que les gens me posent quand je dis que je suis une artiste peintre est : «Vendez-vous vos peintures? Subvenez-vous à vos besoins?» ... J'ai toujours l'impression que cette question est un test; un test pour voir si mon mode de vie et mon passe-temps sont légitimes; et que l'argent est l'indicateur de cette légitimité. Est-ce que l'argent est vraiment là où toute la valeur réside? Est-ce que mon art et mon mode de vie sont vraiment moins valables parce que je n'ai pas les moyens financiers de subvenir à mes besoins?

Bien que la passion puisse souvent mener à l'emploi, suivre la passion d'une personne est une voie importante en soi. Les gens ont une multitude de moyens d'apporter des contributions significatives et de remplir un rôle précieux par l'expression de leurs passions sans que cela implique un échange d'argent. Ces rôles sont essentiels au bon fonctionnement de nos collectivités et contribuent à notre culture, à nos collectivités, à notre bien-être, à nos familles, etc. En voici quelques exemples :

Activiste – dans le domaine des handicaps ou dans tout autre domaine qui les passionne; en personne ou en ligne

Artiste – de toute forme

Élève/Apprenant – par l'éducation post-secondaire formelle et continue ou par tout autre moyen informel

Mentor/Conseiller – fournissant du soutien aux autres dans des domaines où la personne a des compétences utiles, des connaissances et de l'expérience à partager

Comité ou membre d'un conseil d'administration – il y a des nombreuses opportunités de participer à des comités et des conseils d'administration locaux et de contribuer à toutes sortes d'organismes, de projets et de groupes

Vlogueur/YouTubeur – jetez un coup d'oeil sur Frankie MacDonald sur YouTube; il est passionné de météo et il a un public qui compte plus de 178 000 fidèles adeptes!

Athlète – coureur/coureuse, haltérophile, quilleur/quilleuse, nageur/nageuse, golfeur/golfeuse, joueur/joueuse de soccer, n'importe quel sport qui apporte de la joie à une personne. Ces sports n'ont pas besoin d'être des passe-temps de fin de semaine ou une sortie sociale hebdomadaire- quand les gens sont passionnés par un sport, ils peuvent souvent y consacrer plusieurs heures par jour.

Bénévole – dans un domaine qui nourrit la passion de la personne et lui apporte de la joie et qui n'exploite pas un travail qui devrait être rémunéré

Fournisseur de soins – de nombreuses personnes handicapées jouent un rôle très important comme fournisseurs de soins auprès d'autres personnes dans leur famille ou dans leur collectivité

Voir les possibilités

L'activiste Marian Wright Edelman a dit : «**Vous ne pouvez pas être ce que vous ne pouvez pas voir.**» Il est très difficile de vous imaginer dans un rôle quand vous ne voyez pas d'autres personnes comme vous dans ce rôle. Pensez à quel point il est important pour les jeunes filles de voir des femmes dans un vaste éventail de vocations et de rôles, et à quel point c'est important pour les jeunes de race noire de voir des adultes de race noire dans des carrières qui n'auraient peut-être pas été considérées accessibles aux personnes de couleur dans le passé. Il en va de même pour les personnes handicapées – nous devons chercher et partager la gamme croissante de travail et de contributions que les personnes handicapées font dans le monde. La prochaine fois que vous verrez une histoire sur vos réseaux sociaux au sujet d'une personne handicapée intellectuellement qui détient un emploi vraiment chouette, ou qui fait quelque chose qui nourrit sa passion--montrez-la aux personnes ayant une déficience intellectuelle que vous connaissez! En fait, commencez à chercher ces histoires et organisez un forum pour les partager – peut-être un tableau d'affichage, une conversation hebdomadaire ou une présentation vidéo. Invitez des entrepreneur.e.s qui ont une déficience intellectuelle à venir parler aux personnes avec qui vous travaillez et encouragez vos collègues à visiter des entreprises appartenant et gérées par des personnes handicapées intellectuellement. Rassemblez les personnes handicapées intellectuellement pour partager leurs idées et leurs expériences, explorer des possibilités et discuter de nouvelles options d'affaires. Facilitez le mentorat par les pairs – des personnes handicapées intellectuellement qui ont de l'expérience dans le développement d'une carrière ou d'une passion et qui guident et encouragent d'autres personnes ayant une déficience intellectuelle à faire de même.

Soutenez les personnes pour voir ce qu'elles peuvent être, pour imaginer les possibilités et pour suivre leurs passions.

Références et ressources :

Taylor, S. (2004). The right not to work: Power and disability. *Monthly Review*, 55(10), 30-31.
<https://www.uregina.ca/arts/sociology-social-studies/assets/docs/pdf/soc201/Monthly%20Review%20PDF.pdf>

Griffin, C. & Beamer, S. (Eds). (2017). *Customized Employment: Stories and Lessons from the Field*. Florence, Montana: Griffin-Hammis Associates .

Disponible pour téléchargement gratuit de :

http://www.griffinhammis.com/images/Updated_CE_Stories_optREV4withPW.pdf

Griffin-Hammis Associates. (2014). *Thought Sauce! Hot Ideas for Cool Employment*. Florence, Montana: Griffin-Hammis Associates & The Center for Social Capital, Inc.

Disponible pour téléchargement gratuit de :

http://www.griffinhammis.com/images/thought_sauce_June_2014_CG.pdf

Au sujet de l'auteure :

Donna Lee est une éducatrice et conseillère qui a travaillé avec les personnes ayant une déficience intellectuelle et le personnel qui les soutient pendant plus de 25 ans. Elle enseigne présentement *Disability Issues* à l'Université Ryerson et elle est un membre de la faculté au sein des programmes *Foundations in Educational Supports* et *Disability Supports and Services* du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à dhingsburger@vitacls.org
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à l'adresse ci-dessus ou à anethercott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.