



# Inclusion sociale

Revue scientifique et professionnelle de langue française

Décembre 2021 – Volume n° 3

<b>Editorial</b>	1
Daniel Boisvert	
<b>La culture comme espace d'inclusion</b>	3
Jason Luckerhoff et Marie-Claude Lapointe	
<b>Un territoire habitable, vivable et désirable</b>	6
Marie Venot « Villanthrope »	
<b>L'Université inclusive</b>	8
Raymond Lemay et Philippe Rajalou	
<b>D'un œil différent</b>	12
Jean Horvais	
<b>« L'interview » : Frédéric Lerebour</b>	15
Gwenaël Planchin	
<b>Une expérience formatrice en contexte universitaire : Le projet Art et différence</b>	21
Anamaria Fernandes Viana et Mônica Maria Farid Rahme	
<b>La petite histoire du camp musical extraordinaire</b>	23
Jean-Philippe Després et Flavie Bédard-Bruyère	

Date de parution : Décembre 2021

Directeur de la parution : Gwenaël Planchin

ISSN 2726-9051



Données probantes  
pour une société inclusive  
Côte à Côte – 68, rue des Saules –  
50380 St Pair sur Mer

Représentante légale : Mme Nathalie Rihouey



Consortium National d'Expertise en Inclusion Sociale  
C.N.E.I.S.

Consortium national d'expertise  
en inclusion sociale

3755, rue de Limoges  
Trois-Rivières (Québec) G8Y 4P9 Canada

## Editorial

DANIEL BOISVERT

### DIVERS LIEUX INCLUSIFS

Malgré une présence grandissante des personnes en situation de handicap dans différents milieux de l'activité humaine depuis les dernières décennies, il subsiste des inégalités de toutes sortes envers elles : difficulté d'accessibilité physique et cognitive à plusieurs services de droits communs, sous-représentation dans les organisations privées ou publiques, revenus inégaux, ségrégation professionnelle réelle. De plus, être une personne en situation de handicap racisée ajoute un obstacle à une participation pleine et entière et augmente généralement la victimisation de ces personnes surtout si elles appartiennent à une minorité ethnoculturelle. Ces discriminations envers ces personnes freinent leur participation citoyenne et les maintiennent dans une précarité économique et sociale.



L'inclusion sociale se définit comme étant le processus d'amélioration de la participation dans la société des personnes en situation de handicap par l'amélioration de l'accès aux différentes ressources de droits communs (ONU, 2016) à différentes plateformes permettant de s'exprimer ainsi qu'en veillant au respect de l'exercice de leurs droits. Au-delà de l'inclusion physique rendue possible dans nos sociétés occidentales par le développement de l'habitat de proximité (hors internat), le concept d'inclusion sociale implique aujourd'hui l'absence de barrière ou de frein social (les obstacles au sens du PPH) empêchant ces personnes de pouvoir jouir de ce que la société a à offrir de meilleur (Gardou, 2014).

Parmi les facteurs concrets les plus importants d'inclusion sociale (Hall, 2009), l'on retrouve être accepté par les autres (sentiment d'appartenance, attitudes des autres, droit à la ressemblance...), vivre des relations interpersonnelles/ réciproques (famille, amis, ne pas être isolé...), être impliqué dans des activités (avoir diverses activités, être actif dans les services communautaires/loisirs dans sa communauté...), vivre dans un milieu résidentiel adéquat (accessible, transport / déplacements faciles, près des activités...). Pour les adultes, avoir un emploi ou une activité de pourvoyance (être rémunéré pour son travail, valorisation dans son milieu de travail, interactions so-





ciales avec des collègues, participation bénévole à une action sociale ou citoyenne dans sa communauté...) et avoir un réseau de soutien (soutiens naturels, intervenants, choix...) est fondamental.

La notion de lieux inclusifs s'apparente à ce que l'on appelle les environnements capacitateurs. Le développement d'environnements sociaux et physiques capacitateurs contribue à prévenir la survenue de situations délétères pour la santé et favorise l'apparition ou l'aggravation des déficiences et des incapacités des citoyens. Pierre Falzon, ergonomiste et professeur émérite au Conservatoire national des arts et métiers, qui est à l'origine de ce concept, propose en ce sens trois niveaux d'exigence de l'environnement capacitateur : le fait qu'il doit être **non délétère** pour l'individu ; qu'il doit **prendre en compte les différences individuelles** en favorisant l'intégration et l'inclusion ; et enfin qu'il doit **permettre l'émergence de nouvelles compétences ou savoirs** ainsi que l'élargissement des possibilités d'action et du degré de contrôle du citoyen sur sa vie ou encore sur une tâche en particulier. Nous partageons entièrement cette vision des environnements sociaux qui contribuent au développement de la citoyenneté pour tous.

Les caractéristiques de ces environnements renvoient à leur visée préventive, universelle et développementale (Falzon, 2013). D'un point de vue préventif, l'environnement capacitateur est non agressif pour l'in-

dividu et préserve les capacités futures ou la possibilité d'action. L'environnement renvoie ainsi à une ergonomie assurant une prévention des facteurs de risques pour la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de l'individu. D'un point de vue universel, l'environnement capacitateur doit offrir une ergonomie sensible aux différences inter-individuelles (i.e. âge, sexe, culture, anthropométrie, etc.), qui permet de palier à des déficiences ou à des incapacités de diverses natures (liées à l'âge, à des maladies, etc.). Enfin, d'un point de vue développemental, l'environnement capacitateur renvoie à la mise en action de l'individu, qui doit pouvoir se projeter vers le progrès, l'efficacité et la réussite (i.e. augmentation du degré d'autonomie, développement de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences). Ce qui unit les environnements capacitateurs est la notion de facteurs de conversion ou facteurs facilitateurs (Fernagu-Oudet, 2012; Falzon, 2013) permettant la mise en œuvre de l'inclusion sociale.

Dans ce numéro de la revue Inclusion sociale, nous vous proposons de courts textes ou témoignages illustrant ces milieux capacitateurs, notamment dans le secteur de l'éducation ou du développement artistique de personnes en situation de handicap, jeunes ou adultes, qui favorisent la participation sociale en France comme au Canada. Bonne lecture! ●

Daniel Boisvert

**DANIEL BOISVERT** – Il a été associé de près au mouvement de désinstitutionalisation en déficience intellectuelle et en santé mentale au Québec par sa participation active à des comités ministériels et par l'accompagnement d'établissements sociaux ou sanitaires québécois.

Daniel Boisvert est titulaire d'une première maîtrise en philosophie et d'une deuxième en éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) ainsi que d'un doctorat en éducation de l'Université de Montréal.

Il a été professeur-chercheur à l'Université du Québec à Trois-Rivières pendant plus de 32 ans et il dirige aujourd'hui le Consortium National d'Expertise en Inclusion Sociale ([www.cneis.ca](http://www.cneis.ca)), un organisme de promotion de l'inclusion sociale en soutien au développement des personnes en situation de handicap ou autres vulnérabilités.

Il a de nombreux articles scientifiques et publications à son actif qui portent notamment sur la planification des services personnalisés, l'autodétermination et la valorisation de rôles sociaux.

Après avoir été formateur auprès de nombreuses équipes d'intervenants au Québec, il accompagne maintenant les professionnels d'associations médicosociales et organismes dans les pays francophones européens. Il intervient concernant les meilleures pratiques professionnelles et dans la transition inclusive des offres de services. Il a obtenu de nombreuses subventions de recherche au cours de sa carrière universitaire et a publié de nombreux rapports et livres dans le domaine social.

Sa participation sociale s'est concrétisée par des présidences de conseil d'administration d'établissements œuvrant auprès de jeunes en difficulté d'adaptation, en déficience intellectuelle ou avec de personnes présentant des problèmes de santé mentale. Il a dirigé durant plus de 20 ans le Consortium National de Recherche sur l'Intégration Sociale (CNRIS) et depuis 2009 le Consortium National d'Expertise en Inclusion Sociale (CNEIS).



# LA CULTURE COMME ESPACE D'INCLUSION

L'inclusion sociale est fréquemment considérée sous l'angle de l'accessibilité physique et cognitive des groupes vulnérables, souvent en situation de handicap. Mais comme le rappelle l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO, 2021), la liberté d'expression culturelle est un moyen incontournable d'inclusion sociale. Cette inclusion s'incarne par des manifestations identitaires, notamment par la langue parlée ou écrite, qui demeure toujours un vecteur essentiel d'expression culturelle.

Les transformations vécues par le champ culturel depuis les années 1960 ont tout particulièrement touché la démocratisation de la culture. En tant que principe, cette dernière ne serait pas arrivée à remettre en question la culture savante, mais seulement l'inégalité de son accès. Une part de l'échec des politiques publiques en cette matière se voit ainsi attribuée à la tension qu'elles créeraient entre cultures populaire et savante, cette dernière présentant une valeur symbolique supérieure.

La notion de non-public se définit principalement par contraste ou en opposition avec celle de public. Cette notion, qui a servi à identifier les individus qu'on ne compte pas parmi les publics de la culture cultivée, a contribué à confirmer l'existence d'une hiérarchie des pratiques, des institutions et des habitus en fonction de leur légitimité. Cette perspective négligeait le fait qu'un même individu puisse appartenir au public de la culture légitimée tout en s'adonnant à des pratiques peu légitimées. Considérant qu'il n'existe pas de réelle frontière entre le public et le non-public, des chercheurs ont refusé de définir les non-publics dans une perspective essentialiste – qui reviendrait à essayer de cerner qui ils sont – pour embrasser le projet de caractériser, tant par l'observation que par la cueillette et l'analyse de témoignages, ce qu'ils font. Il est possible pour des acteurs d'être plus ou moins publics et plus ou moins non-publics. A la lecture des écrits scientifiques sur la question, de nombreuses raisons d'être non-publics sont dégagées. Des recherches récentes sur la question visent d'ailleurs à mieux comprendre les raisons du désintérêt chez différentes catégories de non-publics de même qu'à saisir la manière dont l'acte

de réception positionne l'individu sur le continuum se déployant entre les pôles public et non-public.

Le concept de non-public est le fruit d'une consultation menée auprès de directeurs de maisons de la culture et de théâtres populaires français réunis à Villeurbanne (France) au printemps 1968 pour se pencher sur le phénomène de l'exclusion culturelle et mieux s'outiller face à ses effets. Ce concept a permis d'assoir le constat voulant que la simple "diffusion" des œuvres d'art soit en elle-même impuissante à provoquer une rencontre effective entre ces dernières et quantité d'individus contraints de participer à la production des biens matériels, mais privés des moyens de contribuer à l'orientation même de la démarche générale de la société. C'est donc pour nommer ces exclus de la culture que le concept de non-publics a été proposé. Plus spécifiquement, il désignait alors une immensité humaine composée de tous ceux qui n'ont encore aucun accès ni aucune chance d'accéder prochainement au phénomène culturel sous les formes qu'il persiste à revêtir dans la presque totalité des cas.

Ainsi, les signataires de la Déclaration de Villeurbanne déploraient, dès la fin des années 1960, le faible intérêt accordé aux non-publics dans les politiques culturelles, affirmant par la bande que la population française serait composée d'un public – actuel ou potentiel – pour lequel la culture est accessible, et d'un non-public, pour lequel la culture, dans sa forme alors actuelle, demeure inaccessible et sur lequel l'action culturelle, pour être considérée inclusive et cohérente en regard de la vision d'une société démocratique, devrait se concentrer.

Aujourd'hui, les États trouvent important de prendre en considération les laissés-pour-compte des actions gouvernementales qui, bien souvent, demeurent marginalisés. Les politiques de démocratisation de la culture visent à rendre la culture savante ou légitime accessible au plus grand nombre alors que la démocratie culturelle vise à valoriser des formes de culture marginalisées ou minoritaires; plusieurs s'inscrivent désormais dans ce paradigme.





Maintenir le concept de non-publics permet ainsi de rediriger les critiques vers les politiques elles-mêmes, le concept offrant une base théorique à la discussion sur l'inclusion et l'exclusion sociale découlant des outils étatiques. De surcroît, la position reposant sur l'idée que la diffusion des œuvres ne puisse à elle seule instaurer une relation aux œuvres d'art et à la culture en général était toujours illustrée au début du 21<sup>e</sup> siècle dans les travaux se proposant de revisiter le concept de non-public et de montrer qu'il peut toujours servir à désigner ceux qui n'ont pas développé les compétences permettant d'apprécier la culture légitimée. La médiation culturelle est alors ce qui peut aider à favoriser l'accès et à développer les compétences nécessaires pour apprécier.

Public et non-public représenteraient donc des postures au sein d'un même système et dont il est possible de se rapprocher ou de s'éloigner : il est possible d'être plus ou moins public, plus ou moins non-public. Certains ajouteront à ce spectre des dyades telles que publics assidus–publics occasionnels ou plus visiteurs–moins visiteurs. La recherche gagne donc à recentrer

le concept sur les pratiques, sans viser générer une catégorie sociale dotée de caractéristiques imaginées, une telle approche montrant les relations complexes que les acteurs sociaux entretiennent les uns avec les autres, et avec la culture.

Si la notion de non-public a d'abord servi à identifier les individus qu'on ne compte pas parmi les publics de la culture cultivée, force est d'en constater l'évolution dans le contexte actuel, marqué par des pratiques culturelles obéissant de plus en plus à des logiques opportunistes ou de convenance, où les formes de culture sont de plus en plus hybrides et les politiques publiques ne font que commencer à être influencées par le paradigme de la démocratie culturelle.

Nous nous sommes éloignés de l'objectif d'intégrer les exclus en développant surtout leurs compétences. L'inclusion sociale est aussi et surtout une modification profonde de l'offre culturelle et des environnements physiques et humains pour accueillir une diversité de personnes dans leur citoyenneté pleine et entière. ●



**JASON LUCKERHOFF** – Il est professeur titulaire en communication et culture à l'Université du Québec à Trois-Rivières, directeur de la revue *Minorités linguistiques et société*, co-directeur de la collection *Culture et publics* aux Presses de l'Université du Québec et président du comité consultatif de la Coalition Publica, un partenariat stratégique créé au printemps 2017 par *Érudite* et *Public Knowledge Project (PKP)* dédié à l'avancement de la diffusion de la recherche et de la publication savante en sciences humaines et sociales et en arts et lettres, au Canada et dans le monde.



**MARIE-CLAUDE LAPOINTE** – Elle est professeure titulaire en fondements du loisir au Département d'études en loisir, culture et tourisme de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Elle est co-directrice du Laboratoire de recherche sur les publics de la culture (UQTR), chercheure au Laboratoire en loisir et vie communautaire (UQTR) et au Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises (CRILCQ).



# UN TERRITOIRE HABITABLE, VIVABLE ET DÉSIRABLE

Marie Venot, vous êtes Ergothérapeute. Vous avez un parcours universitaire et professionnel dans le milieu de la réadaptation pour l'autonomie des personnes en situation de handicap, ainsi que pour la création et la gestion de dispositifs inclusifs pour les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie. Vous êtes fondatrice et dirigeante de VILLANTHROPE – Il s'agit d'un atelier conseils spécialisé dans l'urbanisme favorable à la santé et l'urbanisme inclusif. Racontez-nous un peu Villanthrope ...

J'aime à dire que je suis une « ménageuse » de territoire inclusif et favorable à la santé. Ménager prend ici le sens de « prendre soin ». Quelle que soit l'échelle du territoire, il s'agit pour moi d'inter-relier les éléments : les lieux et les habitants présents et à venir et ainsi de rendre un environnement quotidien habitable, vivable et désirable.

Je propose mes services de conseils aux collectivités, aux aménageurs, aux promoteurs immobiliers, aux bailleurs sociaux... et peut-être un jour, je le souhaite, les habitants eux-mêmes seront mes clients et donc maîtres d'ouvrage.

**Vous œuvrez à repositionner la diversité humaine au centre des projets d'aménagement ...**

Oui, mon ambition au travers de cet atelier conseils est de « passer du projet urbain au projet humain ». Pour changer les modes de faire, je vais collecter de la matière vivante en arpentant les espaces, en observant les lieux et la vie qui s'y déploie :

- Comment les personnes de l'enfant à la personne âgée perçoivent et vivent leur milieu de vie quotidien ?
- Quels sont leurs usages et leurs pratiques quotidiennes ? Quels sont leurs obstacles ou au contraire leurs ressources pour vivre confortablement ?



Je récolte aussi les envies, les désirs et les besoins des habitants, des associations, des usagers grâce à des marches exploratoires, des interviews.

Je m'appuie sur le « sentir » des 5 sens et le « ressentir » et j'emploie en particulier les outils EVEP (étude de la vie dans l'espace public) développé par Jan Gehl, architecte et urbaniste danois à l'origine du concept de ville à échelle humaine qui a inspiré le slogan de Villanthrope : atelier conseils pour la fabrique de territoire à échelle humaine. Vous pourrez d'ailleurs trouver ces outils traduits en français sur le site du CEUM (centre d'écologie urbaine de Montréal).

Je travaille à la croisée de l'urbanisme, de la santé et du social. Chaque aménagement a des impacts sur les rencontres entre les habitants, sur le risque d'isolement et la valorisation de certains rôles sociaux. Il est donc essentiel que les habitants contribuent à cet aménagement. C'est leur environnement de vie. C'est pourquoi je tiens à l'appellation ATELIER Conseil, car c'est une démarche qui avant tout se construit, est ouverte, participative... et inattendue. Je ne sais jamais à l'avance ce qui va se passer et ce qui va être produit.





### Comment est-ce que les personnes en situation de handicap sont prises en compte et participent à ces ateliers de conception de l'environnement ?

J'aborde les personnes en risque de vulnérabilité ou de handicap, lors de mes déambulations, et je peux cibler certaines ressources en fonction des projets (un EHPAD<sup>1</sup> par exemple). Je vais à la rencontre, au-devant d'elles.

Ces expertises d'usage des habitants, dans leurs diversités et leurs particularités, permettent de faire émerger les besoins universels pour participer à la vie communautaire de manière confortable et autonome et ainsi de faire prendre conscience aux décideurs de la bonne accessibilité de l'aménagement.

Je propose également à mes commanditaires une demi-journée pour se mettre en situation. Je leur propose un scénario de personnes à mobilité réduite ; Ils vont observer l'espace et l'expérimenter avec ces données. Je m'appuie sur ma profession d'ergothérapeute pour les aider à observer l'espace, à en relever à la fois les freins et les facilitateurs et à donner du sens à l'accessibilité. Ils produisent alors par eux-mêmes un grand nombre de remarques et de solutions. C'est une forme de maïeutique.

### Comment définiriez-vous une société inclusive ?

Une société inclusive, c'est un environnement pour tous. Cela demande à réfléchir en amont à l'impact de chaque choix pour l'ensemble de la population. On se situe en réponse au processus de production du handicap (PPH). Nous ne sommes donc pas dans une logique d'adaptation, mais bien dans la conception d'environnements bâtis et sociaux universellement accessibles.

Je suis amenée à travailler sur la conception d'un groupe scolaire favorable à la santé. Nous prenons en compte les usages des enfants, des parents, des enseignants, des personnels, ... afin qu'il y ait un climat scolaire favorable à l'inclusion, à la rencontre, ... On quitte alors réellement l'idée de l'adaptation, on est dans une conception inclusive parce qu'en logique

d'usage, pensée en amont et portée immédiatement vers la diversité humaine.

Une société inclusive, c'est aussi une société qui prend soin de tous. Après le premier confinement, j'ai pu observer sur la ville de Rennes (Bretagne) que l'espace public était beaucoup moins utilisé. J'ai souhaité en comprendre la raison et partir à la rencontre des habitants. Pour provoquer la rencontre, j'ai imaginé un dispositif scénographique : « un salon dans la ville », un chez soi en dehors de chez soi. Durant l'expérience dans 8 quartiers rennais, malgré l'anxiété due à la pandémie, spontanément, les gens sont venus sur ce petit espace-tapis pour bavarder et partager un café.

J'ai transformé cette expérience en voulant créer des « espaces publics de poche » pour ré-enchanter le quotidien. Avec des étudiants en urbanisme de l'université Rennes 2, nous avons expérimenté la démarche en identifiant dans la ville des espaces de la taille d'une place de stationnement, et en imaginant des solutions simples, accessibles à tous et peu coûteuses pour favoriser le lien social de proximité et redonner à l'espace public sa fonction principale, celle de la rencontre.



<sup>1</sup> Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes





### Comment travailler alors sur les conflits d'usage ?

Je pense à une situation dans le cadre de l'aménagement d'une place urbaine lorsque j'étais chargée de mission handicap à la ville d'Angers (Pays de la Loire). La place a été transformée en zone de rencontre entre piétons, cyclistes et automobilistes. Dans ce cadre, le piéton est prioritaire, et les feux de signalisation ont été supprimés. Une personne déficiente visuelle s'est plainte de la disparition des repères sonores existants. Il était nécessaire et essentiel de prendre en compte la peur qu'elle exprimait. On a alors organisé une rencontre avec les principaux usagers de la place (automobilistes, piétons, cyclistes, ...). Le groupe était constitué de personnes en situation de handicap et valides. L'idée était de se mettre en situation d'usage, mais pas forcément dans celle que l'on occupe habituellement. C'est ainsi que la personne déficiente visuelle pouvait être dans l'usage de la voiture. Il l'avait lui-même choisi. Les personnes ont réfléchi à ce que les uns et les autres ont besoin pour faire attention à l'autre. Dès lors que l'on dépasse son usage, on devient très créatif.

### Quels sont les principaux obstacles que vous observez à cette « co-élaboration » inclusive ?

- En premier lieu, la recherche des besoins spécifiques pour se diriger vers de l'adaptation. On est alors dans des processus stigmatisants. Dès l'instant où l'on réfléchit en conception universelle, on ne parlerait plus de société inclusive mais de société tout court.
- Le fait que l'accessibilité soit perçue comme une contrainte. On applique alors des normes sans sens. On va le faire... mais sans implication des personnes concernées, et sans objectivation.
- On va également observer la tendance à une recherche de la participation des personnes concernées mais sans donner les moyens aux personnes de s'exprimer, ni de comprendre. Il y a un travail important à mener pour créer des démarches citoyennes accessibles.
- Enfin, les solutions sont souvent là... mais n'ont pas été incorporées initialement aux projets. On agit ensuite de façon réparatrice et adaptative.



### Au regard de votre expérience sur de nombreux territoires, quelles sont les raisons d'espérer ...

Récemment, une stagiaire issue d'une filière d'enseignement en urbanisme et qui n'avait jamais entendu parler d'accessibilité universelle, a souhaité que je vienne partager mon expérience auprès des étudiants de son université. La jeunesse actuelle porte certainement une véritable attention à cette dimension de société inclusive. Penser l'accessibilité universelle, permet de penser nos ressemblances, les besoins que nous portons tous. Pour chacun de nous, ils s'expriment à des niveaux différents. Travailler ensemble sur cette accessibilité commune permet de faciliter les liens, là où certainement auparavant, nous nous observions à distance.

Enfin, concevoir ensemble, permet de se sentir tous responsables de la transformation à opérer pour devenir une société inclusive. ●

**Merci Marie Venot pour la richesse et le partage de votre expérience. Soyez remerciée de ce temps consacré à nos lecteurs.**

Pour plus de détails sur Villanthrope :  
<http://www.villanthrope.com/>



### L'UNIVERSITÉ INCLUSIVE

**« L'Éducation ce n'est pas la préparation à la vie, c'est la vie » ("Education is not preparation for life; education is life itself.") Donc, si l'expérience universitaire fait partie de l'école de la vie, alors elle doit être accessible à tous.**

Certains seront peut-être étonnés par l'idée d'Université inclusive. Pour eux, le handicap intellectuel fait implacablement barrage aux hautes études, mais pour la VRS, l'Université est un milieu de vie qui doit, lui aussi, véritablement ouvrir ses portes. Le 3 mars dernier, avec une quarantaine de participants venant des États Unis, des Pays-Bas, du Canada, de l'Australie et d'Inde, je participais<sup>1</sup> à un groupe d'études VRS de 2 heures en visio-conférence. La session était animée par Darcy Elks, Guy Caruso et Thomas Neuville, tous des collaborateurs de Wolfensberger et formateurs VRS. À la lumière de la VRS, les formateurs faisaient une présentation de 40 minutes sur des initiatives d'inclusions en milieux universitaires d'étudiants porteurs de handicaps intellectuels ("*Inclusive Higher Education for Students with Intellectual Disabilities: An SRV Examination.*") Cette présentation était suivie d'un échange entre participants.

Au préalable, nous avons visionné un documentaire du Consortium pour les Hautes Études Inclusives de la Pennsylvanie (Pennsylvania Inclusive Higher Education Consortium intitulé « [Opening Doors to College](#)<sup>2</sup> ». Ce documentaire d'une durée d'environ 35 minutes n'est disponible qu'en anglais. Il nous permet de suivre la vie universitaire d'étudiants qui ont des handicaps développementaux, dont la déficience intellectuelle, dans deux Facultés de Pennsylvanie (USA).

<sup>1</sup> Raymond Lemay participait.

<sup>2</sup> Amérique du Nord le terme Collège est utilisé pour désigner des institutions d'Études Tertiaires – 18 ans et plus). Ce que nous appelons en France les Universités et les Facultés.

La VRS propose que les rôles sociaux valorisés donnent accès à la vie pleine. Ils sont source de valorisation sociale, et offrent les opportunités du développement personnel. Les rôles sociaux valorisés et les opportunités de développement se retrouvent en abondance dans tout ce qui fait communément société : les milieux de vie, les activités, les interactions sociales, les traditions et rites socioculturels, les manifestations culturelles, les habitudes commerciales, en bref tout ce qui rythme la vie ordinaire d'une société. Le postulat de la VRS indique que les personnes handicapées devraient aller à l'école ordinaire<sup>3</sup>, vivre dans des quartiers ordinaires, participer à des activités ordinaires, avoir des emplois ordinaires. De plus, la VRS établit que les personnes porteuses de handicaps doivent, dans tous ces milieux, pouvoir interagir avec leurs contemporains dits « valides ». Alors, des dispositions seront prises pour qu'en conséquence les personnes porteuses de handicaps qui s'y trouvent obtiennent une valorisation équivalente à ce qui est culturellement admis comme valorisant dans ces milieux, à l'instar des personnes non porteuses de handicaps. En effet, il est impossible de reproduire « en laboratoire », de façon spécialisée et exclusive, la richesse expérientielle et développementale offerte dans les milieux ordinaires. Agir dans et sur les milieux ordinaires précise en quelque sorte la définition de l'inclusion sociale que préconise la VRS.

Ainsi des réformateurs se sont posé la question : pourquoi ne pas ouvrir l'Université aux personnes porteuses de handicaps intellectuels, pourquoi ne pas leur permettre de fréquenter les milieux de l'enseignement supérieur ? Le rôle social d'étudiant, lors de l'expérience de l'Université ou de la scolarité en Grande École est, certes, valorisé. Mais il est aussi assez typique, voire banal : 44 % des Français (25 à 34 ans) ont fréquenté des établissements d'enseignement su-

<sup>3</sup> Comprendre ici : banalement, comme monsieur et madame Tout-le-Monde.





périeur et ont obtenus un diplôme – ils sont 58 % au Canada et 48 % aux États Unis. L'expérience universitaire est normative, et le milieu universitaire a évolué à travers les siècles pour devenir un milieu optimal (avec, sans aucun doute, ses lacunes) pour favoriser l'épanouissement des étudiants.

On attribue l'idée de l'Université inclusive à Bruce Uditsky (2012) lorsqu'il était directeur général de l'Association pour l'Intégration Communautaire de l'Alberta (AICA) / Inclusion Alberta (Canada). Bruce a longtemps été un collaborateur de Wolfensberger, et il adhère à la VRS. Il a forgé son idée en s'appuyant sur la VRS, les concepts des rôles sociaux valorisés et la définition de la société inclusive qu'elle propose. Un jour un parent d'un jeune handicapé lui demanda pourquoi son enfant était exclu de l'Université. Normalement, quand un jeune termine ses études secondaires un ensemble de possibilités s'offrent à lui : divers emplois, le service militaire dans certains pays, les voyages, entre autres. Mais aussi les études post secondaires : Universités, Grandes Écoles, Écoles professionnelles, et nous en passons. Dans une société inclusive l'idéal est que tout le monde accède aux mêmes possibilités de choix et dispose des mêmes opportunités ; les expériences des individus variant en fonctions des choix que l'on peut faire. Le rôle social dévalorisé de personne handicapée prive automatiquement ces personnes du statut d'étudiant. Par conséquent on leur impose des parcours de vie prescrits, exclusifs et spécialisés dont on sait qu'ils n'ont pas la richesse expérientielle et développementale des parcours en milieux ordinaires. Au Canada, arrivé à 18 ans, et ayant terminé des études secondaires avec succès, un jeune avec un handicap intellectuel n'a que peu et même parfois pas de choix. Il y a l'oisiveté et la solitude, les activités occupationnelles (Foyers Occupationnels), les milieux de travail protégés<sup>4</sup>... Finalement, seuls quelques-uns trouveront un job dans une entreprise ordinaire, dite normale. Au Canada le groupe d'âges 19-54 ans représente 65% en part du marché du travail, mais pour les personnes qui ont un handicap intellectuel cette part descend en dessous de 15%. Il y a un écart important entre les possibilités généralement disponibles au commun des mortels

pour construire un projet de vie et les opportunités d'élaboration de parcours développementaux accessibles à des personnes qui ont des handicaps.

Les premiers essais de Bruce Uditsky (2012) pour ouvrir les portes de l'Université remontent à 1985 à l'Université de l'Alberta (Canada). Aujourd'hui il y a 26 initiatives dans des Collèges et Universités de l'Alberta. (<https://www.youtube.com/watch?v=YD5-oXszf3o>). L'Alberta c'est l'ouest Canadien – la fin des Prairies et le début des montagnes Rocheuses – et une population de 4 millions de personnes. Dans la province voisine, la Colombie Britannique (4,700,000 habitants) il y a 7 Université et Facultés qui ont des projets inclusifs pour un total de 24 étudiants concernés. Aujourd'hui on trouve des initiatives allant dans ce sens en Finlande, aux USA, en Irlande, en Australie ainsi qu'une toute nouvelle initiative aux Pays-Bas.

Les animateurs de la visio-conférence indiquent qu'aux États Unis on compte actuellement environ 295 projets d'inclusion post études secondaires (Singh et coll. 2020) et l'État de Pennsylvanie (12 800 000 habitants) est le champion dans le domaine. En Pennsylvanie il existe un groupement de 29 institutions d'enseignement supérieur qui se sont fédérées pour soutenir les initiatives d'inclusion avec 12 projets en cours de développement (<https://pihec.com/about-pihec/>.) Le projet que je connais le mieux<sup>5</sup> est celui de Millersville University, à Millersville (PA). Le professeur Thomas Neuville (PhD), lui aussi ancien collaborateur de Wolfensberger, pilote ce projet.

Aujourd'hui ces projets sont expérimentaux et sont différents selon le degré d'inclusion des personnes (Grigal et coll. 2013). Certains projets s'organisent autour d'un programme d'étude au sein de l'Université mais qui fonctionne parallèlement au programme ordinaire. Les étudiants handicapés travaillent alors dans des cours adaptés et ils participent seulement à quelques activités pédagogiques génériques. D'autres projets sont presque totalement inclusifs : les étudiants handicapés participent pleinement à la vie universitaire

<sup>4</sup> ESAT, EA en France, par exemple.

<sup>5</sup> Raymond Lemay connaît le mieux ce projet.





en ayant les possibilités de s'inscrire aux cours qu'ils veulent, de participer aux activités universitaires, et de se loger dans les résidences étudiantes. Tous ces projets s'inscrivent dans des durées allant de 2 à 4 ans.

Pour chaque projet il est prévu des temps de préparation et d'accompagnement rémunérés ou bénévoles. Par exemple à Millersville, au début de l'année scolaire on fait un PATH<sup>6</sup> pour chaque étudiant. Il s'agit de construire un projet individualisé qui permet d'identifier précisément les cours et activités que l'étudiant veut suivre. D'ailleurs, dans le documentaire on voit des étudiants suivre des cours de théâtres, de danse et de travail social. On les voit également participer aux activités dans les gymnases, à la cafétéria, etc. Toujours à Millersville, on compte 33 étudiants handicapés soutenus par une équipe de 90 accompagnateurs rémunérés (temps partiel). Ces accompagnateurs sont des étudiants. Comme la plupart de leurs condisciples de Millersville University, les jeunes handicapés se trouvent des jobs d'été pendant les grandes vacances. Certains parents s'inquiètent à cause de la vulnérabilité de leurs jeunes adultes handicapés dans un milieu universitaire, mais le programme est élaboré pour sécuriser le parcours de leurs enfants car la disponibilité des accompagnateurs est garantie par la supervision de l'Université.

Le professeur Neuville, qui est le directeur du projet à Millersville, affirme que la VRS, et en particulier son concept de « l'Équivalent Culturel Valorisé (ECV) », ont été des outils conceptuels forts utiles dans l'élaboration de la programmation. Devant des choix de structure et de processus, l'ECV permet de concevoir des solutions pratiques. Un problème épineux rencontré à l'Université fut la reconnaissance des études par une sanction diplômante ou certifiante. Les étudiants qui poursuivent des études universitaires s'inscrivent avec le but d'obtenir une reconnaissance officielle et académique qui corresponde à leurs projets professionnels ou/et à leurs projets personnels. Or, les conditions d'obtention d'un diplôme ne sont pas adaptées à la réalité de l'étudiant porteur d'un handicap intellectuel. Pourtant, l'ECV indique clairement que l'obtention d'un diplôme, certificat ou titre et le cérémonial de remise de ces

diplômes, certificats ou titres sont consubstantiels à l'expérience universitaire – il s'agit d'un élément du modèle universitaire qu'il faut chercher à maintenir pour les étudiants porteurs de handicaps. Après de nombreuses discussions éclairant une réflexion qu'elles ont pris le temps de mûrir, les autorités de l'Université de Millersville ont accepté d'instituer une certification officielle spécifique sanctionnant les études des étudiants porteurs de handicaps sur le modèle des diplômes ordinaires. Évidemment, la remise de ces certifications spécifiques se fait pendant la même cérémonie de remise des diplômes, certificats et titres de l'Université. Comme il en est l'usage c'est le Chancelier ou le Président de l'Université qui procède à la remise à tous les étudiants sans aucune distinction, tous portant toge et coiffe traditionnelles.

L'ouverture du milieu de l'enseignement supérieur à des étudiants porteurs de handicap est bénéfique pour tout le monde. Les étudiants non-handicapés côtoient des étudiants handicapés et constatent leurs contributions à la vie étudiante. Les étudiants handicapés sont stimulés et motivés par un milieu social riche en interactions interpersonnelles et un écosystème débordant de possibilités d'expériences et relations valorisantes. Ces étudiants porteurs de handicaps s'épanouissent et 67% à 85% d'entre eux réussissent leurs études et trouvent un emploi – à comparer aux 15% pour l'ensemble des jeunes adultes handicapés du même âge. Pendant la session ZOOM, Darcy Elks, collaboratrice de Wolfensberger et mère d'une jeune femme trisomique, témoigne de l'épanouissement de sa fille dans le milieu universitaire.

Le projet de Millersville dont les fondations reposent explicitement sur la VRS, cumule une expérience de 5 années de fonctionnement. L'équipe de Millersville a commandé une évaluation PASSING pour identifier les acquis et les manques du programme, au regard des exigences de la VRS. Lorsque j'ai pris<sup>7</sup> connaissance des résultats de cette évaluation PASSING, j'ai constaté qu'elle était très positive. On y remarque particulièrement le degré d'inclusion et de personnalisation du parcours réalisé. Quasi systématiquement l'équipe de Millersville considère principalement les personnes

<sup>6</sup> Planning Alternative Tomorrows with Hope : outil de conception de projet personnalisé.

<sup>7</sup> Raymond LEMAY a pris connaissance des résultats l'évaluation PASSING.





handicapées en tant qu'étudiants à part entière mettant donc en avant ce rôle social valorisé et place leur handicap sur un plan secondaire afin qu'il ne domine pas dans la représentation de ces personnes au sein de l'Université. Les personnes qui ne sont pas handicapées par des déficiences physiques, mentales et/ou intellectuelles ne sont pas toutes aptes ou disposées à s'asseoir sur les bancs des Universités. Ce qui signifie, d'un point de vue ECV et VRS, que les personnes handicapées par des déficiences physiques, mentales et/ou intellectuelles ne sont pas condamnées à ne pas s'y asseoir si les opportunités d'y faire correspondre leurs aptitudes et dispositions sont créées.

La VRS, dans sa forme descriptive, identifie l'essentiel valorisant du milieu universitaire et de la variété des rôles sociaux valorisés que nous pouvons y retrouver. Tout comme l'école élémentaire, le collège, le lycée – des milieux d'épanouissement normatifs – l'université fait partie du patrimoine de la société qui doit être accessible à tous. Une société inclusive doit ouvrir toutes ses portes et l'université fait partie de l'Agora. ●

### Références

Elks, D et Caruso, G. (2021). *Inclusive Post-Secondary Higher Education for Students with Intellectual Disabilities – A Discussion*. International Social Role Valorization Association (ISRVA) / Association Internationale pour la Valorisation des Rôles Sociaux (AIVRS). March 3rd, 2021 Study Group.

Grigal, M., Hart, D., and Weir, C. (2013). Postsecondary Education for People With Intellectual Disability: Current Issues and Critical Challenges *INCLUSION AAIDD 2013, Vol. 1, No. 1*, 50–63 DOI: 10.1352/2326-6988-1.1.050

Millersville University Integrated Studies <https://www.millersville.edu/integratedstudies/>

Singh, S. & Gilson, C. (2020). Toward an Inclusive definition of College Student Development. *Journal of Inclusive postsecondary education*, 2(2). 1-11. (accès: 12 avril 2021. <https://journals.gmu.edu/index.php/jipe/article/view/2719/1689>).

Temple University Leadership & Career Studies <http://www.temple.edu/instituteondisabilities/programs/inclusive/lcs.shtml>.

Uditsky, B. & Hughson, E. (2012). Inclusive Post Secondary Education – An Evidence-Based Moral Imperative. *Journal of policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9(4) 298-302.



**RAYMOND LEMAY** — Il détient une M.Sc. en Éducation des enfants qui ont des troubles affectifs et est présentement le directeur de L-R Lemay Consultants. Il a été le DG fondateur de VALORIS pour enfants et adultes de Prescott-Russell / VALORIS for Children and Adults of Prescott-Russell (Plantagenet, ON).

Il est l'auteur de plusieurs articles et livres sur la résilience, la Valorisation des Rôles Sociaux (V.R.S.), et la gestion. Avec Hayat Ghazal, il est l'auteur de « S'occuper des enfants : Guide de l'intervenant » (2008) publié par les Presses de l'Université d'Ottawa ; en 2006, « J'entends des voix » : Le courant de la pensée, les hallucinations et l'intervention qui fut publié dans *Travail Social Canadien/ Canadian Social Work*.

Avec Laetitia Delhon il a publié en 2018 « Valoriser par les Rôles Sociaux : une Dynamique pour l'Inclusion, » par les Presses de l'École des Hautes Études en Santé Publique de la France.

Il a donné des conférences et offert des formations partout au Canada, aux États-Unis, en Australie, Belgique, Croatie, France, Grande-Bretagne, Irlande, Islande, Norvège, et en Suisse. Il est membre fondateur de l'Association Internationale pour la Valorisation des Rôles Sociaux.



**PHILIPPE RAJALOU** — Il est ingénieur professionnel de France certifié en organisation du travail-formation, est formé aux fonctions de cadre dirigeant (management, organisation, gestion, ressources humaines, analyse stratégique et gestion de projets).

Il a dirigé pendant 30 ans des projets et des structures dans l'économie sociale : centres de formation, établissements régionaux d'association nationale d'éducation populaire, structures d'insertion par l'activité économique. Il anime des sessions de formation depuis 1980 et a été consultant formateur en gouvernance, ressources humaines et formation entre 2015 et 2020.



# D'un œil différent

JEAN HORVAIS

## D'un œil différent

**D'un œil différent** est un organisme sans but lucratif créé en 2012. Il présente annuellement l'événement « D'un œil différent » qui a lieu à Montréal, depuis bientôt 17 ans.

**D'**un œil différent, ou « DOD » pour les initiés, a réussi le pari de s'imposer dans le monde de l'art comme un mouvement inspirant et nécessaire avec une vision simple : offrir une belle plateforme de visibilité et communiquer une image positive et inclusive des personnes artistes vivant avec une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme (DI-TSA).

En partenariat avec plusieurs organismes et dans le cadre de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle, cet événement culturel aux disciplines aussi multiples que diversifiées démocratise l'art et s'amuse à transgresser les habitudes, pour notre plus grand plaisir. Parce que l'art rime avec originalité et diversité.

Autour d'une exposition composée d'environ 150 œuvres, dans un tourbillon de créations collectives, de théâtre, de performances, de danse, de forums de discussion, d'ateliers d'art, de démonstrations, de vi-

sites commentées ou d'animation avec des groupes scolaires, ce sont 12 jours de festivités qui invitent à la découverte de l'autre et à l'émerveillement de toute cette talentueuse mixité qui colore notre société.

Indépendants ou exerçant au sein d'ateliers adaptés, les 200 artistes et performeurs qui y sont présentés vivent avec ou sans une DI-TSA, et ont en commun, pour la plupart, cette passion et cette volonté de provoquer des réflexions et des échanges entre publics, artistes amateurs ou professionnels... et toute personne curieuse.

Bien plus qu'une simple exposition d'art, D'un œil différent sensibilise la communauté, mais favorise aussi le développement et la participation citoyenne de ses exposants, contribuant ainsi à la reconnaissance voire à la professionnalisation des personnes vivant avec une DI-TSA dans le domaine des arts et de la culture.





## Nos valeurs

« Nous souhaitons rendre leurs œuvres accessibles au grand public, et souhaitons que ces artistes soient impliqués, respectés et reconnus dans leur identité et toutes leurs démarches, pour ainsi favoriser le potentiel créateur, les échanges sociaux et créer d'excellents outils de promotion pour le secteur des personnes handicapées, à l'image des valeurs que nous soutenons. » souligne le comité.

Toutes les activités réunissent des personnes qui vivent avec une DI-TSA et d'autres qui vivent sans. Cette **mixité** permet de rassembler, par l'art, des gens différents, de toutes origines culturelles, de tous âges, vivant ou non avec divers handicaps. Elle permet d'offrir des opportunités de se connaître, d'échanger et d'apprendre à s'apprécier.

« Nous croyons que la création est un moyen privilégié pour rassembler les gens et mettre l'accent sur le plaisir d'être ensemble, plutôt que sur nos différences, bien qu'elles existent. » ajoute la présidente.

DOD a aussi le souci de rendre la programmation et l'exposition le plus accessible possible, pour les exposants et tous les publics. Par divers moyens (accessibilité physique, traductions, adaptations des horaires et des contenus, petits groupes ...etc.), on tente de permettre à tous ceux et celles qui le désirent de participer à titre d'artiste ou de visiteur. Par exemple, un vernissage adapté est proposé à ceux qui rencontrent des difficultés avec la foule, lorsque nécessaire.

Les artistes qui vivent avec une DI-TSA sont impliqués autant que faire se peut, et de diverses façons. Par exemple, dans l'animation des visites commentées avec les médiateurs(trices), l'animation de la soirée d'ouverture et de certaines activités, sur place et en ligne ...etc.

Certains peuvent aussi apporter ponctuellement leur contribution dans le comité organisateur de l'événement et peuvent être appelés régulièrement à répondre à des journalistes.

L'activité de clôture intitulée « Couleurs et Brioches » est organisée par un comité formé majoritairement d'artistes qui vivent avec une DI-TSA. C'est une activité de production collective d'une ou de plusieurs œuvres d'art, où le public est invité à participer spontanément.

## Dans l'action

Ces deux dernières années, en contexte de pandémie, DOD a dû se réinventer et en a profité pour développer de nouvelles initiatives comme des visites interactives en visio-conférence pour faire découvrir une sélection d'œuvres à un public parfois lointain et lui faire rencontrer les artistes. Cela a donné lieu à de belles discussions et a permis de rencontrer un public francophone de France, de Belgique et de Suisse. Avec certaines personnes, des projets sont à l'étude pour de futurs échanges internationaux.

Il s'y est ajouté une rencontre entre le public et plusieurs artistes venus en panélistes parler de leur activité artistique, et des rencontres en focus groupe destinées





*Bien plus qu'une simple exposition d'art, **D'un œil différent** sensibilise la communauté, mais favorise aussi le développement et la participation citoyenne de ses exposants, contribuant ainsi à la reconnaissance voire à la professionnalisation des personnes vivant avec une DI-TSA dans le domaine des arts et de la culture.*

aux responsables d'ateliers afin qu'ils aient l'occasion de se rencontrer et de partager sur leur vision de leur travail.

L'édition de DOD 2021 s'est réalisée sous la forme d'une « exposition en ligne » donnant à admirer les œuvres à travers les photos d'un photographe professionnel. À la suite de cette expérience, on s'oriente maintenant – vu l'intérêt de ce type de diffusion et quoique les activités en présentiel, à l'Écomusée du fier monde, reprennent en 2022 – vers la création d'une galerie en ligne permanente de qualité professionnelle.

Des activités inclusives de proximité sont aussi proposées à des écoles du quartier, soit des rencontres et échanges artistiques entre les enfants et les artistes exposant à DOD.

Dès que possible, les avant-premières de l'exposition dans les couloirs de l'UQAM reprendront. Ces journées, où quelques œuvres extraites de l'exposition, sont présentées dans un lieu fréquenté de circulation donnent aux artistes et à la communauté universitaire

une occasion de rencontres toujours très riches et appréciées. De nombreux projets satellites sont nés de ce genre de rencontres, initialement improbables...

D'un œil différent est un événement festif et attendu, une plateforme d'inclusion sociale, où l'artiste est identifié non pas par sa différence, mais par son nom, et considéré pour son talent, tout simplement. ●

Geneviève Guilbault,  
*présidente de DOD*

Dorian Keller, (CRADI;  
*Compagnons de Montréal*)  
*chargé des communications de DOD*

Jean Horvais (UQAM)  
*membre du comité d'organisation et administrateur*

<https://dodevenement.blogspot.com/>

<https://www.facebook.com/dunoeildifferent/>



# L'interview

FREDERIC LEREBOUR



**Entretien avec Frédéric Lerebour** – Directeur exécutif chez Lobodis – Entreprise à Mission implantée en Ille-et-Vilaine. Lobodis est une entreprise de torréfaction, la première en France, en 1993, à obtenir le label Max Havelaar certifiant ainsi son engagement pour un commerce équitable et social.

Lobodis compte 34 collaborateurs et 25 emplois indirects issus d'un partenariat avec l'Esat<sup>1</sup> « Notre Avenir » de Bain de Bretagne (35).

## Une appropriation réciproque de projets, des contraintes et des objectifs

**Frédéric Lerebour, merci à vous de nous accorder ce temps d'échange et de présentation de ce partenariat. Nous en sommes très honorés. Comment cette coopération a-t-elle débuté ?**

L'idée est née en 1994, lorsque deux personnes, M. Olivier Bernadas, dirigeant et fondateur de la société LOBODIS, et M. Yves Thébaud directeur de l'association Notre Avenir et de son ESAT, le CAT « Notre Avenir » se rencontrent.

A cette époque, Mr Bernadas commençait à torréfier et commercialiser le premier café issu du commerce équitable, selon la certification internationale « Fair trade /Max Havelaar ». Le modèle économique impliquait de s'adresser à la grande distribution pour adresser cette nouvelle offre au plus grand nombre, convaincre les consommateurs et ainsi augmenter l'impact attendu pour les petits producteurs en rendant notamment possible un approvisionnement dans la durée.

La capacité de production de Lobodis devait augmenter, un nouveau matériel de torréfaction attendait un lieu pour s'y installer.

L'association Notre Avenir et son ESAT, le « CAT Notre Avenir » avait depuis 10 ans, deux activités fortes : Les espaces verts et l'horticulture. Cette association dynamique, très attachée à construire son autonomie financière sur le long terme avait le souhait de développer une nouvelle activité, en particulier avec de la transformation de produit alimentaire.

Les deux acteurs se sont lancés ensemble avec enthousiasme en se disant « pourquoi pas... ? ».

Le partenariat s'est fondé sur des valeurs communes (solidarité, éthique) et chacun est venu y contribuer en apportant des compétences complémentaires : Lobodis avec la maîtrise des procédés (torréfaction, ensachage sous-vide...), le matériel, le marketing, la commercialisation, et l'Esat, avec des travailleurs disponibles et de l'encadrement avec un background technique.

L'approche a été progressive car en tout premier lieu, il y avait le souhait d'essayer et de mesurer l'intérêt pour les personnes et les parties prenantes. Est-ce que cette activité était intégrable, utile au projet de l'association Notre Avenir ? est-ce que l'activité offrirait des conditions d'activité professionnelle accessibles aux personnes accompagnées par l'Esat ?

L'esprit a été immédiatement de « faire pour apprendre ». Le moniteur d'atelier, Roger Simon, a été un facilitateur. Son rôle a été de donner une place à chacun dans le process, et de donner à chaque travailleur le sens de l'action.

Ce projet prenait du sens car, il était, en quelque sorte, la rencontre indirecte entre deux publics défavorisés dans et par leur environnement : des petits producteurs d'une part, qui avaient besoin d'une rémunération de leur activité garantissant leur autonomie et des personnes en situation de handicap d'autre part, exclus du milieu de travail ordinaire et eux-mêmes inscrits dans un parcours d'épanouissement.

Sans qu'il soit réellement écrit, un projet commun naissait et se structurait progressivement. Des étapes importantes allaient devoir être franchies.

<sup>1</sup> Etablissement et Service d'Aide par le Travail





Pour les travailleurs de l'atelier, il fallait notamment faire face à des machines complexes et acquérir des compétences spécifiques liées aux processus de transformation. Deux parcours d'apprentissage ont été menés en parallèle : la découverte du métier de torréfacteur pour le moniteur, l'apprentissage et la maîtrise des différentes tâches pour les personnes de l'atelier.

Très vite les travailleurs se sont impliqués et nous avons pu observer la confiance grandir. Cela venait confirmer que cette activité correspondait bien aux aspirations et compétences des personnes travaillant jusqu'alors à l'Esat. La diversité des postes, leur accessibilité potentielle à tous permettait aux moniteurs d'inclure un public large et de construire des parcours personnalisés pouvant aller jusqu'à une polyvalence sur toutes les tâches.

Un partenariat atypique entre une entreprise privée et le secteur médico-social était en construction.

Le succès commercial des produits a été au rendez-vous. Les volumes ont augmenté et il a fallu s'organiser en conséquence.

Après 8 ans d'existence, de nouveaux débouchés commerciaux se sont concrétisés pour Lobodis avec, à la clé, une croissance forte et rapide des volumes. C'est à ce moment que des questions légitimes sont apparues sur la capacité de « l'atelier » à absorber la progression en cours et par conséquent sur la pérennité du partenariat.

LOBODIS allait continuer sa croissance et « L'atelier » suffirait-il à couvrir ses besoins ? Pourrait-il devenir un frein à la dynamique commerciale ? Le déploiement industriel attendu est-il conjugable avec la finalité initiale : l'épanouissement des travailleurs en situation de handicap ?...

Ce modèle avait-il des limites ? Autant de questions lourdes, complexes, qu'il peut être bien difficile de poser.

C'est pour accompagner cette croissance et conduire les changements nécessaires que j'ai rejoint l'entreprise LOBODIS en 2006, avec un parcours antérieur dans l'agroalimentaire à des postes de direction industrielle. Ce qui signifiait un certain « formatage » sur la production et ses normes. C'était un choc ! tous mes repères ont totalement explosé, mais j'ai très vite observé le potentiel de cet atelier qui avait 12 ans d'existence et qui devait se transformer.

A cette période, Lobodis a traversé une véritable crise conjoncturelle avec une baisse brutale de son Chiffre d'Affaires et la compréhension brutale que la politique commerciale déployée depuis 5 ans atteignait ses limites.



La stratégie industrielle et commerciale de Lobodis a été questionnée et un nouveau projet est né, projet auquel j'ai coopéré pleinement. Nous sommes sortis d'une stratégie de croissance basée sur une production de masse vers un projet centré sur notre métier, nos savoir-faire particuliers dans un segment de consommation spécifique et de haute qualité : le café pure origine biologique et équitable.

La clarification du positionnement, la nouvelle plateforme de marque a modifié en profondeur l'offre produit de l'entreprise qui s'est considérablement élargie.

Le foisonnement de nouvelles références a nécessité la création d'une nouvelle organisation industrielle et logistique.

J'ai mené cette transformation en redéfinissant un projet pérenne et dans lequel le travail de co-construction entre Lobodis et l'association Notre Avenir prenait une nouvelle dimension. En effet, les stratégies des deux sociétés y étaient alignées et ainsi, chacune a pu s'approprier le projet ou la finalité de l'autre car elle s'associait ou rentrait en résonance positive avec le sien.

Faire tomber les blocages, les incompréhensions mutuelles, repenser l'organisation, y intégrer l'expérience acquise durant vingt années de collaboration, faire de nos faiblesses au regard d'une vision industrielle, les forces de ce nouveau projet : souplesse, agilité et maîtrise des petites séries. Autant de savoir-faire et des compétences acquises par l'expérience mais sous-estimées et pas suffisamment exploitées.





C'est aussi l'organisation des flux, des seuils qui ont dû être adaptées à ce nouveau projet et l'intégration de nouvelles ressources et compétences ont été nécessaires :

- Le pilotage des charges et capacités, la planification, sont devenus des missions à temps plein dans l'entreprise non pas dans le seul but d'optimiser la gestion des stocks et les taux de service client mais aussi d'anticiper les plans de charges des ateliers et d'écraser les pics au profit de paliers, plus confortables pour les travailleurs, générateur de moins de stress, par conséquent bénéfique pour tous.
- De bannir le « temps-heure-personne » des ratios de pilotage
- De s'objectiver sur de nouveaux indicateurs de performance axés sur la qualité, le service client, l'optimisation des changements de séries, la diminution des consommations.



- D'impliquer d'autres parties prenantes de notre écosystème comme le marketing, les fournisseurs de consommables et de matériels pour contribuer à l'agilité de nos ateliers.

## La coopération, moteur d'un assemblage atypique

Quelles seraient aujourd'hui des éléments que vous qualifieriez de probant, si le projet était à reproduire ailleurs aujourd'hui ?

En réunissant un jour toute l'équipe opérationnelle issue des deux entités, nous nous sommes livrés à un exercice d'identification de toutes les compétences et des points de maîtrise nécessaires pour exercer le métier de torréfacteur. On s'est alors rendu compte,

qu'aucune des deux entités (Lobodis ou l'association Notre Avenir) ne pouvait, à elle seule, revendiquer d'être torréfacteur. C'est bel et bien l'addition des compétences des hommes et des femmes de l'équipe opérationnelle du partenariat qui faisait que nous étions torréfacteurs ensemble.

Au départ de la coopération, l'Esat de l'association Notre Avenir était un prestataire de l'activité de façonnage mais on a constamment amélioré notre organisation, en ne quittant jamais des yeux le projet inclusif et quand on y réfléchit bien :

- On a fait de nos faiblesses des forces.
- On a transformé notre organisation et augmenté le champ du projet initial en adossant à l'atelier de fabrication initial, une plateforme logistique, un atelier de conditionnements spéciaux (promotion, coffrets...).
- On a acquis ensemble des compétences nouvelles, de nouveaux métiers et de nouvelles tâches ont été créés : maintenance, conduite d'engins de manutention, préparation de commande, planification-ordonnancement, chef(fe) de quai, laborant(e) ;
- On a amélioré la maîtrise de nos procédés, intégré de nouveaux clients et cahiers des charges dans nos activités et ainsi rendu plus robuste notre outil commun
- On a piloté et optimisé notre performance économique et environnementale.

S'il fallait faire une synthèse de ce partenariat atypique construit par deux structures issues de secteurs différents, cela commencerait par l'enthousiasme strictement essentiel de vouloir entreprendre autrement, puis par la mise en commun et par conséquent le partage volontaire d'un risque : mise en commun de biens matériels, partage d'infrastructures, de salariés dédiés. Cela se prolongerait par la coopération de ces salarié(es) à faire vivre et être les acteurs d'une organisation opérationnelle agile, chacun apportant ses compétences, ses savoir-faire et savoir-être au service du succès d'une activité dont la finalité est l'inclusion et dont tous sont garants.

Aujourd'hui, tout le monde est investi et l'on va chercher ensemble les solutions et les adaptations nécessaires à l'évolution ou aux changements de l'activité en intégrant celles intrinsèques à chacune des structures.





### Une interdépendance volontaire

#### Quels ont été, avec le recul, les choses faciles et les plus difficiles ?

Lors du premier confinement de la crise Covid-19, en mars 2020, les travailleurs en situation de handicap ont été confinés sur une décision gouvernementale prise en quelques jours. Tous les établissements et activités de travail de l'association ont été à l'arrêt en quelques heures.

Du côté de Lobodis, l'approvisionnement des clients en magasins de grande surface devait se poursuivre car la demande était en augmentation. Nous devons trouver des solutions pour assurer la continuité des activités de production et de vente.

En quelques minutes, un échange téléphonique entre les directions et la mobilisation immédiate des salariés des deux entités, a permis d'adapter notre organisation et faire face dans l'action à cette nouvelle situation. « Faire entreprise ensemble », c'est ce que l'on fait au quotidien. A noter qu'au terme de cette période nos taux de services ont dépassé les 99,5%.

Parmi les clés de cette réussite, selon moi, réside le fait que l'on s'est toujours rejoint dans l'action. « On fait, on apprend en chemin, on ajuste ».

Ce qui n'est pas facile, c'est d'établir un rapport de confiance robuste. C'est pourtant premier. Cela passe par la clarté des échanges, la volonté de comprendre les enjeux de son partenaire pour se placer dans un état d'interdépendance volontaire qui fait que le succès de l'un fera le succès de l'autre sans rapport de pouvoir.

Un autre ingrédient est d'identifier ensemble les risques et de s'assurer qu'aucun partenaire ne puisse en souffrir seul sur le long terme. Cela est d'autant plus vrai, dans deux secteurs qui peuvent avoir des blocages « naturels » se nourrissant de poncifs : des représentations péjoratives sur le handicap dans le secteur de l'entreprise et des considérations négatives sur la production et le commerce dans le secteur médico-social.

« Faire ensemble » permet de balayer ces blocages. On ne cohabite pas, On œuvre à une nouvelle voie construite sur l'addition, l'assimilation de deux visions.

Je noterai trois points d'attention :

- L'approche doit être globale : chaque investissement doit être évalué pour sa concordance avec le projet

inclusif. Ce qui implique souvent d'être à contre-courant. A titre d'exemple, nous avons fait des choix architecturaux plus coûteux en surface au sol pour notre site logistique car nous ne misons sur des hauteurs de plus de trois niveaux pour nos rayonnages. En effet, ces derniers ne pouvaient excéder cette hauteur selon notre cahier des charges de polyvalence et d'autonomie des travailleurs en situation de handicap dans les tâches de préparation de commande avec des moyens de manutention accessibles au plus grand nombre.



- En tant que valide, il faut prendre garde à ne pas se poser des limites présupposées quant aux capacités des travailleurs. Il faut être enthousiaste et partir avec eux à la découverte de leurs compétences. Il faut simplement essayer, dédramatiser les échecs et prendre le temps de progresser pour ne pas décevoir.
- Par contre, l'organisation de l'entreprise, des tâches doit être adaptées à cette approche et les managers de proximité doivent y être formés et posséder certains savoir-être fondamentaux.
- Le système qualité, le respect des cahiers des charges et des attentes du client doivent être d'un très haut niveau d'exigence ici plus qu'ailleurs. Nos ateliers, nos produits retiennent l'attention car nous communiquons nos différences et on doit démontrer quotidiennement que faire différemment ne rime pas avec faire moins bien. Il est impératif pour nous d'être apprécié d'abord et avant tout pour la qualité de nos cafés, de nos services. Nous le devons à nos travailleurs dont le travail, la conscience professionnelle doit être reconnue.





### En quoi ce partenariat vient éclairer une dynamique managériale ?

Lorsque l'on intègre un salarié en situation de handicap, on va découvrir son potentiel en l'accompagnant, en le formant, en adaptant les moyens et l'organisation à son parcours. Si cette approche est vertueuse, pourquoi ne pas procéder de la même façon avec tous les collaborateurs ?



Les pratiques managériales de l'entreprise Lobodis se sont largement inspirées de ce qui était fait dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap. L'écoute, la disponibilité sont au cœur de notre politique managériale et la volonté partagée que chaque salarié puisse poursuivre un parcours professionnel concourant à son épanouissement.

La gouvernance de l'entreprise Lobodis a été structurée pour faire ensemble. Elle a plusieurs instances et est devenue pleinement collaborative.

Le travail collaboratif en mode projet peut permettre à chacun de mettre à disposition (ponctuellement) de l'entreprise, des compétences ou des expertises qui ne sont pas exploitées dans ses fonctions habituelles.

Pour ma part, cette dynamique m'a aidé à faire et donner confiance, à apprendre à déléguer et à responsabiliser.

### Faire réussir son partenaire

#### Doit-on arrêter de parler de travail protégé ?

Lobodis a fait le choix de devenir une entreprise à mission<sup>1</sup> le 18 novembre 2021. Parmi les 6 principes directeurs qui définissent à quoi l'entreprise Lobodis s'engage à être utile, le principe d'intégration à tous nos processus des personnes en situation de handicap a été entériné et est désormais en toutes lettres dans nos statuts.

Pour notre partenaire l'association Notre Avenir, le message est clair : nous inscrivons notre partenariat dans la durée. Nous n'envisageons plus LOBODIS sans la participation des personnes en situation de handicap. Le partenariat est fondé et scellé.

A partir de là, il faut consacrer notre énergie à penser à demain, à ce que l'on va faire ensemble pour faire vivre le partenariat et ce à quoi il peut être utile. Le contexte du travail protégé évolue. Entre autres données, il convient de prendre en compte :

- L'évolution des situations de handicap, et en particulier, les personnes plus nombreuses touchées par des accidents de la vie et des maladies invalidantes.
- Les réflexions gouvernementales actuelles sur les Esat et le moratoire sur l'augmentation du nombre de places dédiées aux établissements, ce qui nous pousse à ne pas attendre les orientations de l'exécutif pour agir mais à prendre en main les conséquences possibles.
- Les Esat à maintenir dans la durée certaines activités dites classiques comme celle relatives à l'entretien des espaces verts.

En 2022, il apparaît opportun de mettre à disposition le site industriel, ses ateliers pour conduire deux approches nouvelles ayant pour finalité la qualification professionnelle des travailleurs en situation de handicap volontaires et par conséquent, l'intégration possible en milieu ordinaire dans les métiers de fabrication agroalimentaire et de logistique :

<sup>1</sup> En France, la loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) introduit la qualité de « société à mission » permettant à une entreprise de déclarer sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux.



- 1<sup>ère</sup> approche: être **tremplin** pour un public de travailleurs dont le parcours professionnel a été conduit uniquement en milieu protégé et qui souhaite faire reconnaître leurs acquis jusqu'à valider un référentiel métier et le faire valoir en milieu ordinaire.
- 2<sup>ème</sup> approche: être **passerelle** pour un public de travailleurs qui rejoignent le milieu protégé après une ou plusieurs expériences en milieu ordinaire. Le projet pourrait être alors d'œuvrer avec le travailleur à un parcours de retour à l'emploi adossé ou suivi d'une nouvelle qualification professionnelle.

Nous disposons pour y parvenir d'outils nouveaux et qui correspondent pleinement à nos besoins: en particulier la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) proposée au sein du dispositif « Différent et Compétent » de l'ARESAT ou désormais ICUAL. C'est, dans un parcours de qualification, une première étape quasi obligatoire car formatrice et protectrice puisque progressive avant d'autres outils de droit commun comme la VAE.

C'est donc pour Lobodis un nouveau rôle à jouer dans le partenariat qui le lie à l'association Notre Avenir, rôle qui pourrait être augmenté en :

- embarquant d'autres entreprises géographiquement proches pour expérimenter l'inclusion au cours de stages par ailleurs contributeur de la montée en compétences ou connaissance du travailleur.
- intégrant demain ces collaborateurs formés et qualifiés dans ses propres effectifs.

## S'enrichir de l'influence de l'autre

### Quelques mots pour conclure ...

L'unique course à la performance économique, à la préservation de la réputation, a enfanté des modèles d'entreprise centrés sur les process et la technicité s'éloignant de toute humanité. Souvent le droit à l'erreur y est banni, le sens y a disparu. Entre autres effet collatéral, le management par objectif a accéléré le réflexe de protection, le cloisonnement et il est aisé de s'y épuiser en consacrant son énergie à se couvrir de risques et à maintenir son pré-carré.

Le grand privilège de Lobodis, de son modèle d'entreprise et de cette coopération avec l'association Notre Avenir, est que l'on y touche du doigt, chaque jour, le sens, l'utilité de notre travail. Cela nous donne de l'énergie et cultive notre humanité. L'ouverture aux autres nous rend plus disponible pour mieux écouter et intégrer les enjeux économiques, environnementaux et sociétaux dans notre sphère d'intervention. Notre stratégie sociétale est notre clé de voute ; nous avons un cap.

Face aux enjeux colossaux qui sont devant nous (réchauffement climatique, biodiversité, accroissement des inégalités) et quel que soit sa forme, il est évident qu'une entreprise ne peut plus construire sa pérennité qu'à la seule boussole de sa performance économique. Il y a par conséquent de nouveaux modèles à inventer, des modèles responsables et qui ont la volonté d'être utile à la société; certains émergent, se consolident et j'ai toute confiance en l'avenir car l'entreprise reste un des rares lieux où l'on associe des métiers, où l'on partage des savoirs, des expériences différentes et complémentaires pour œuvrer ensemble à un projet commun.

Il faut y instruire l'intérêt général, le sens et l'utilité dont les nouvelles générations ont tant besoin pour se mobiliser. C'est d'autant mieux réussi lorsque l'entreprise s'ouvre à des partenariats, des coopérations en dehors de sa zone de confort. Faire tomber les murs pour non seulement s'enrichir de l'autre mais coconstruire ainsi une voie nouvelle. ●

*Propos recueillis par Gwenaël Planchin*

Retrouvez des reportages sur Lobodis  
et sa coopération avec l'Esat « Notre Avenir »  
sur la chaîne youtube LOBODIS TV.



## UNE EXPÉRIENCE FORMATRICE EN CONTEXTE UNIVERSITAIRE: LE PROJET ART ET DIFFÉRENCE

L'Université Fédérale de Minas Gerais (UFMG) a été fondée en 1927 et compte 20 unités, 3 150 professeurs et plus de 65 000 étudiants, répartis dans 75 programmes de premier cycle, 90 programmes de troisième cycle et plus de 860 centres de recherche.

Les axes fondamentaux et indissociables de l'université sont l'enseignement, la recherche et le développement, cette dernière dimension dans laquelle s'articule notre projet. *Art et Différence* est coordonné par deux enseignantes, l'une rattachée à l'École des Beaux-Arts et l'autre, à la Faculté d'Éducation. Le projet s'articule entre le singulier et le collectif, par des actions qui se déroulent à l'interface entre différents domaines, tels que la danse, le théâtre, les arts visuels, la musique, l'éducation. Dans ce sens, le projet propose la construction de méthodologies artistiques axées sur l'accessibilité, par le biais d'ateliers transdisciplinaires, de productions artistiques et d'événements scientifiques. À cette fin, nous avons offert entre autres actions des ateliers artistiques à des jeunes avec et sans handicap avant la pandémie et, pendant la période d'isolement social, un ensemble d'activités à distance, comme des ateliers artistiques (étudiants et public externe), cours de danse pour enfants, sérénades pour professionnels de la santé, interviews, *lives*, table rondes de conversation.

Le projet se caractérise par ses dimensions interactive, inclusive, critique et transdisciplinaire, qui contribuent à la formation des étudiants, offrant des opportunités d'expériences sensibles avec l'accent sur la différence et la diversité<sup>1</sup>. La capacité à construire des méthodologies en arts accessibles et démocratiques est extrêmement pertinente, tant pour l'étudiant en formation que pour le public qui en bénéficie<sup>2</sup>. Soulignons qu'il y a peu d'enseignants dans le champ des arts avec une expérience dans ce do-

maine. La politique nationale concernant l'éducation inclusive (2008) et l'approbation de la Loi Brésilienne d'Inclusion (LBI) - Statut des Personnes Handicapées en 2015, considèrent les élèves en situation de handicap comme un public à desservir par l'école pour tous.

Parmi les axes les plus importants qui guident le travail d'*Art et Différence*, nous en soulignons cinq: l'accessibilité, l'aspect ludique, l'espace *auteur/créateur*, l'articulation singulier-collectif et la curiosité.

*L'accessibilité* est le premier axe structurel du projet. Malgré le débat grandissant autour de l'accessibilité, les activités réellement accessibles sont rares. De nombreuses personnes en situation de handicap souffrent encore du préjugé d'être considérées comme incapables, et de nombreux professionnels ne sont pas intéressés à servir ce public. Les limites de la formation professionnelle, la stigmatisation<sup>3</sup>, ainsi que l'invisibilité de ce public dans le tissu social, contribuent au discrédit de ces personnes. Sans écouter et respecter ces singularités, sans les percevoir comme potentiels, on impose souvent un certain « savoir » à ce groupe, un savoir normatif et préétabli, qui conduit à une certaine manière d'agir, d'être au monde. Cette façon de faire empêche la personne de développer ses potentialités singulières, l'estime de soi, de se considérer comme un créateur et, en même temps, prive l'animateur d'atelier d'art ou un enseignant d'école, de créer de nouvelles pédagogies car « il y a de l'intelligence là où chacun agit »<sup>4</sup>.

*L'aspect ludique* vise à valoriser les espaces de création de propositions artistiques, d'expression, de construction de savoirs et de relations sociales, à travers des jeux. Ces jeux qui embrassent les singularités existantes prennent en compte les élans créatifs, les envies, les besoins et les spécificités de chacun, encourageant l'imagination, l'initiative et l'autonomie.

<sup>1</sup> NETTO, Daiane; CASSAL, Janete Beatriz K.; CANDIDO, João Ernesto P. Inclusão escolar e os desafios docentes: um estudo do panorama brasileiro na perspectiva interdisciplinar. *Interdisciplinaridade*, São Paulo, n. 12, p. 1-129, abr. 2018.

<sup>2</sup> SAKAGUCHI, Aline do S. Martins P. Arte e inclusão: o impacto do ensino de artes na percepção de mundo da pessoa com deficiência. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 06, Ed. 03, Vol. 08, pp. 104-118. Março de 2021.

<sup>3</sup> GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4<sup>ff</sup>. Ed. RJ: Guanabara, 1988.

<sup>4</sup> RANCIÈRE, Jacques. *Le maître ignorant*. Paris: Collection *Fait et cause* – Édition Faillard, 1987, p.56.





La perspective de l'espace *auteur/créateur* vise à permettre la création d'un territoire dans lequel la personne peut révéler sa sensibilité, son langage, sa création unique. Cette dimension est, pour nous, un lieu possible de transformation, non seulement pour l'individu, mais pour l'environnement dans lequel il s'insère. En tant que champ de diversité, qui fait écho à la fois du commun et de l'unique, du collectif et l'individuel, il devient un espace politique. Cette perspective implique aussi l'expérience qui offre le *avec* au lieu du *pour*, et qui est tissée par la vulnérabilité de la rencontre, par une structure d'incertitudes et de découvertes. Elle embrasse l'auto poétique de l'individu.

La *dialectique présente dans l'articulation entre le singulier et le collectif* est aussi un principe que nous chérissons car, dans chaque expérience, nous cherchons à célébrer l'unicité de chacun et, en même temps, à construire et produire un espace partagé. Ce n'est pas facile quand on essaie de respecter chaque personne, avec sa temporalité, ses besoins, ses limites et son potentiel. Cette géographie des relations est aussi le territoire d'un espace-temps commun et collectif. Le territoire d'un groupe, fait de la grande diversité des corps.

Enfin, la *curiosité* pour l'Autre, pour ce qui est différent de moi, est une invitation à réinventer nos façons de faire, avec disponibilité, ouverture et intérêt. Le contact mixte est une possibilité du devenir. Devenir un autre. C'est une possibilité de transformation qui s'opère dans la relation que nous établissons avec l'Autre et qui « convoque l'imagination, l'intuition, les émotions »<sup>5</sup>. A partir de là, s'instaure la possibilité de la rencontre, un espace-temps relationnel tissé par les rythmes et spatialités individuelles qui s'affectent les unes les autres.

Après un an de fonctionnement de ce projet, fin 2017, nous avons créé le Groupe d'étude Corps Mixtes. Ce groupe a pour objectif d'initier des étudiants de l'Université, ainsi que des personnes hors-université, dans des études et de la recherche sur différentes dimensions : le handicap, l'éducation, l'inclusion scolaire, le modèle social du handicap ou l'art. Cette diversité, offre un espace de discussion et d'approfondissement théorique. Le groupe d'études, propose une discussion de ces différentes thématiques, en élargissant les points de vue des participants, constituant ainsi un champ de référence pertinent pour la formation et la pratique professionnelle.

Les étudiants qui ont souvent eu peu d'occasions de vivre des expériences avec des groupes mixtes et d'agir

avec des personnes qui établissent des formes d'interaction moins évidentes voient leur capacité à créer et à improviser stimulée. Aussi le développement de méthodologies de travail plus adaptées aux particularités du groupe est un défi positif. Cette expérience avec un public diversifié a des effets pertinents pour la formation professionnelle des étudiants, l'éveil de l'esprit critique, l'articulation théorie-pratique et l'engagement professionnel.

Enfin, nous soulignons qu'il s'agit d'un travail de respect et de *care (soin)*, construit sur l'observation silencieuse et accueillante de l'autre, sur un acte curieux et incitatif, sur une éthique qui embrasse la pratique du faire avec la responsabilité des actes posés. ●

## Références Bibliographiques

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 2005.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4<sup>a</sup>. Ed. RJ: Guanabara, 1988.

NETTO, Daiane ; CASSAL, Janete Beatriz K. ; CANDIDO, João Ernesto P. *Inclusão escolar e os desa-fios docentes : um estudo do panorama brasileiro na perspectiva interdisciplinar*. Interdisciplinaridade, São Paulo, n . 12, p. 1-129, abr. 2018.

RANCIÈRE, Jacques. *Le maître ignorant*. Paris: Collec-tion Fait et cause – Édition Faillard, 1987.

SAKAGUCHI, Aline do Socorro M. P. *Arte e inclusão: o impacto do ensino de artes na percepção de mundo da pessoa com deficiência*. Revista Científica Multidisci-plinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 03, Vol. 08, pp. 104-118. Março de 2021.



**ANAMARIA FERNANDES VIANA** est une artiste de la danse et professeure du Coursus Danse à l'Université Fédérale de Minas Gerais. En France, elle a développé un travail de danse avec des personnes en situation de vulnérabilité, de handicap ou de troubles mentaux pendant 18 ans dans divers établissements. Sur cette approche, elle a réalisé cinq documentaires et un vidéo-danse. Elle dirige la compagnie de danse contemporaine Ananda.



**MÔNICA MARIA FARID RAHME** est psychologue et professeur à la Faculté d'éducation de l'Université Fédérale de Minas Gerais, où elle travaille dans l'enseignement, la recherche et l'extension universitaire. Ses recherches sont liées au processus d'insertion scolaire des étudiants en situation de handicap. Dans le Projet Art et Différence, elle coordonne le groupe d'étude Corps Mixtes.

<sup>5</sup> FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005, p.52



## LA PETITE HISTOIRE DU CAMP MUSICAL-EXTRAORDINAIRE

### Introduction

Le projet intitulé *Étude de l'impact d'un camp musical inclusif sur le développement et la participation sociale de jeunes extra-ordinaires* — que nous nommerons simplement *Camp musical extra-ordinaire* dans la suite du texte — est un projet de recherche musical inclusif financé par le programme Développement Savoir du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)<sup>1</sup>. Le *Camp musical extra-ordinaire* est né du désir de faire une différence dans la vie des jeunes en situation de handicap. Inspiré par son garçon vivant avec la trisomie 21, Jean-Philippe Després, professeur à la faculté de musique de l'Université Laval, a mis sur pied ce projet de recherche afin de favoriser l'inclusion sociale des jeunes *extra-ordinaires*<sup>2</sup> et de mettre en place des conditions permettant de faire vivre des expériences musicales significatives à ces derniers. Les objectifs de cette étude sont (1) d'offrir un environnement de création musicale inclusif et adapté pour des jeunes *extra-ordinaires* et (2) d'étudier l'impact d'activités de création musicale participatives, informelles, inclusives et adaptées, telle qu'offertes dans le cadre du *Camp musical extra-ordinaire*, sur le développement des participants, notamment sur le plan de la communication et des habiletés sociales.

### L'histoire du camp

Initialement – le projet ayant été conçu avant la pandémie de la COVID-19 –, le *Camp musical extra-ordinaire* devait se greffer à deux camps de jour de la Ville de Québec et y proposer des séances musicales inclusives

<sup>1</sup> Équipe de recherche : Jean-Philippe Després (Université Laval), chercheur principal; Francine Julien-Gauthier ((Université Laval), cochercheur; Colette Jourdan-Ionescu (UQTR), collaboratrice; Julie Bergeron (AISQ), collaboratrice et 6 étudiant.e.s formidables de la Faculté de musique de l'Université Laval.

<sup>2</sup> Le qualificatif *extra-ordinaire* désigne les personnes vivant avec une incapacité physique ou cognitive. Le choix de ce terme attribue un sens positif à la différence et témoigne de notre reconnaissance de la valeur et l'apport de ces personnes pour notre société.

en groupe. Toutefois, les mesures sanitaires et incertitudes liées à la pandémie de la COVID-19 à l'été 2020, moment prévu de la réalisation du projet, nous ont incitées à revoir substantiellement notre devis pédagogique et de recherche afin de proposer une offre de camp musical à distance pour les jeunes, qui étaient alors en confinement. Le projet a ainsi été adapté entièrement à distance, en ligne, dans un mode d'enseignement-apprentissage individuel.

Cette offre à distance a ainsi permis à 25 jeunes de partout au Québec de prendre part au projet. Quatre étudiant.e.s de la faculté de musique de l'Université Laval ont animé, pour chaque participant.e, des séances musicales d'une durée d'environ trente minutes, à raison de deux fois par semaine, pendant sept semaines. D'abord, lors d'une entrevue initiale, les intérêts musicaux des participant.e.s ont été sondés et des instruments de musique leur ont été proposés. Alors que certains jeunes ont manifesté leur préférence pour utiliser leurs propres instruments, qu'ils avaient déjà à la maison, la plupart ont fait une sélection parmi les instruments proposés. Les instruments choisis ont alors été livrés au domicile du jeune. Par la suite, différentes activités informelles et adaptées étaient proposées aux participant.e.s, notamment du chant, du jeu instrumental, des activités de mouvements, de l'improvisation et des activités de création. Les étudiant.e.s qui accompagnaient les jeunes planifiaient ces activités en fonction des champs d'intérêt des jeunes et les adaptaient selon leurs capacités.

### Les retombées du projet

Le *Camp musical extra-ordinaire* a entraîné plusieurs retombées, autant chez les jeunes, leurs parents et les étudiant.e.s qui les accompagnaient pendant l'été. D'abord, selon nos analyses des enregistrements des leçons vidéo, différentes habiletés sociales ont pu être travaillées par les activités de musique, notamment le tour de rôle, l'écoute et l'expression personnelle. Ensuite, les habiletés musicales, principalement le rythme et la motricité à l'instrument, se sont améliorées chez plusieurs participant.e.s. La créativité, qui a





été sollicitée dans de nombreuses activités, s'est également développée, entraînant de ce fait une plus grande autonomie et des prises d'initiative plus fréquentes au fil des séances. Enfin, certaines échelles du questionnaire ABAS-II ont été administrées aux parents en pré-post, ce qui nous a permis de mesurer une différence positive et significative sur le plan des ressources communautaires chez les participant.e.s.

Par ailleurs, le projet s'est avéré non seulement transformateur pour les jeunes, mais également pour les étudiant.e.s qui les ont accompagnés au fil de l'été. En effet, des entrevues pré-post menées avec les étudiant.e.s qui ont travaillé sur le projet nous ont permis de documenter une évolution de leurs perceptions des jeunes *extra-ordinaires*; leur impression de différence s'est atténuée suite au projet et ils estimaient avoir appris à mieux comprendre la réalité des jeunes *extra-ordinaires* et de leurs familles. Sur le plan pédagogique, le projet a également contribué à conscientiser chez les étudiant.e.s l'importance du plaisir et de la dimension ludique dans l'enseignement-apprentissage de la musique. Enfin, le projet aura également contribué à leur reconnaissance du potentiel que revêt l'activité de *faire de la musique ensemble* pour créer un contexte d'apprentissage engageant et favorisant l'expression personnelle.

Finalement, alors que la formule à distance a été adoptée avant tout par nécessité, cette dernière s'est avérée profitable sur plusieurs plans. D'abord, elle a favorisé l'accessibilité du projet, permettant notamment à des jeunes confinés, certains vivant avec une mobilité réduite ou en région éloignée, de bénéficier d'activités stimulantes et adaptées. Certains parents ont d'ailleurs mentionné, lors du groupe de discussion final, que l'offre de loisirs adaptés est très limitée dans leurs régions. Ensuite, la modalité virtuelle s'est avérée profitable pour plusieurs jeunes, alors que nos attentes en ce sens étaient partagées. Effectivement, la médiation de l'écran a semblé contribuer à maintenir l'attention de certains jeunes. De plus, le fait de participer à leur cours de musique de la maison, dans un environnement connu et sécurisant, semble avoir facilité l'expérience de certains jeunes; ce contexte faisant en sorte qu'ils et elles pourraient avoir été plus à l'aise de participer, de communiquer et de s'affirmer qu'ils et elles ne l'auraient été en présentiel. Le contexte d'intervention en individuel aurait également contribué au développement d'une complicité et d'une relation de

confiance avec l'étudiant.e qui les accompagnait, ce qui pourrait également avoir contribué à soutenir l'aisance des jeunes. Enfin, cette dimension n'était pas couverte dans notre devis de recherche initial, mais nous avons documenté une amélioration des habiletés technologiques chez les participant.e.s, notamment par l'appropriation de l'application de visioconférence et de ses diverses fonctionnalités.

### Conclusion

En somme, le *Camp musical extra-ordinaire* a permis à tous les acteurs impliqués de participer à une expérience musicale enrichissante et formatrice. Ce projet de recherche a également démontré que l'apprentissage en ligne peut être favorable aux jeunes vivant avec une déficience intellectuelle. Pour donner suite à cette première expérience, nous envisageons de développer une formule pérenne qui permettra à des jeunes *extra-ordinaires* de bénéficier d'une offre d'activités musicales inclusives, année après année. Cette formule, étroitement liée à notre offre de formation initiale et continue, contribuera également à la formation citoyenne de nos étudiant.e.s.

### Reportage

Nous vous invitons à visionner le reportage suivant, réalisé par AMI-télé, à propos du camp musical *extra-ordinaire*. Ce dernier a récolté plus de 13 000 visionnements sur Facebook à ce jour. :

<https://www.facebook.com/amitele/videos/418770645823453>

<https://www.youtube.com/watch?v=DMIS3GErSKc>





**JEAN-PHILIPPE DESPRÉS** (Ph. D.) est professeur à la Faculté de musique de l'Université Laval. Il mène actuellement trois projets de recherches subventionnés à titre de chercheur principal : *Étude de l'impact d'un camp musical inclusif sur le développement et la participation sociale de jeunes extra-ordinaires* (CRSH – Développement savoir), *L'improvisation musicale : Une approche ludique pour soutenir la littératie musicale* (FRQ-SC – Soutien à

la recherche pour la relève professorale) et *Mobilisation des acteurs du milieu afin de concevoir une approche inclusive et informelle d'enseignement-apprentissage musical inclusif à distance* (VRRCI- ULaval – Fonds de soutien à l'innovation sociale).

Chercheur postdoctoral Mitacs Élévation de 2017 à 2018, il a travaillé à l'élaboration d'outils pédagogiques novateurs en musique. Son projet doctoral (FRQ-SC, CRSH et OICRM), intitulé *Processus d'apprentissage et de création des improvisateurs experts en musique classique*, a offert un nouvel éclairage sur le parcours d'apprentissage, les stratégies de création et les approches d'enseignement des improvisateurs experts en musique classique. Il est également titulaire d'une maîtrise en didactique instrumentale (CRSH et FRQ-SC).

Ses recherches ont mené à diverses publications, notamment dans les revues scientifiques *Frontiers in Education*, *Journal of Research in Music Education*, *Thinking Skills and Creativity*, la *Revue scientifique en ligne de l'Observatoire interdisciplinaire de création et de recherche en musique*, *Intersections: Canadian Journal of Music/Revue canadienne de musique*, *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique* et *Revista internacional de educación musical*. Par ailleurs, il joue du oud et de la guitare électrique dans des ensembles expérimentaux et de musique du monde depuis plus de 20 ans. Ses principaux centres d'intérêt sont les approches innovantes en pédagogie musicale, la créativité, l'improvisation, l'apprentissage par le jeu et l'enseignement-apprentissage musical inclusif. La constante qui se situe au cœur de ses préoccupations est la pleine réalisation du potentiel humain.



**FLAVIE BÉDARD-BRUYÈRE** est titulaire d'un baccalauréat en enseignement primaire et d'une maîtrise en éducation musicale, elle est candidate au doctorat en psychopédagogie à l'Université Laval. Ses intérêts de recherche

portent sur les enfants ayant un trouble du spectre de l'autisme et une déficience intellectuelle et sur la musique comme moyen d'intervention pour soutenir leur développement. Son projet de maîtrise a d'ailleurs permis de constater que la musique pratiquée en groupe semble favoriser les interactions sociales entre les enfants en plus d'offrir un contexte sécurisant où leurs manifestations de stress s'expriment dans une moindre mesure. Elle souhaite poursuivre dans cette voie lors de son projet doctoral où elle évaluera les effets d'un programme de musique informel, co-créé avec les jeunes, sur le développement de leur participation sociale.