

# Aperçu de la théorie de la valorisation des rôles sociaux

Joe Osburn

Traduction et adaptation par Raymond Lemay et Philippe Rajalu, 2021.

*NOTE DE LA RÉDACTION : Ce qui suit est une version mise à jour d'un article initialement publié dans The International SRV Journal en 1998 (Osburn, J. (1998). An Overview of Social Role Valorization Theory. SRV/VRS : The International Social Role Valorization Journal/La revue internationale de la Valorisation des rôles sociaux, 3(1), 7-12). J'ai demandé à l'auteur d'actualiser son article original afin d'y intégrer les développements significatifs de la VRS réalisés par Wolfensberger depuis 1998. Nous sommes particulièrement heureux de vous présenter cet article actualisé dans notre premier numéro, il donne un aperçu clair de ce qu'est cette revue. Cette traduction, adaptation et mise à jour ont été réalisées par Raymond Lemay et Philippe Rajalu en 2021*

« VALORISATION DES RÔLES SOCIAUX » (VRS) est le nom donné à un concept de gestion des relations humaines et des services aux personnes, formulé en 1983 par Wolf Wolfensberger, Ph.D<sup>1</sup>, pour remplacer sa formulation du principe de normalisation<sup>2</sup>. Sa définition la plus récente de la Valorisation des Rôles Sociaux est la suivante : « *L'application de connaissances empiriques à l'élaboration des rôles sociaux actuels ou potentiels d'un sujet (c.-à-d. personne, groupe ou classe) - principalement grâce à l'amélioration des compétences et de l'image du sujet - de sorte que celles-ci soient, autant que possible, positivement appréciées aux yeux d'observateurs* » (Wolfensberger et Thomas, 2005).

LA PROPOSITION INITIALE de la VRS est que les personnes sont beaucoup plus à même de faire l'expérience des « bonnes choses de la vie<sup>3</sup> » si elles occupent des rôles sociaux valorisés que si elles ne le peuvent pas. Par conséquent, l'objectif principal de la VRS est de créer ou de soutenir des rôles socialement valorisés pour les personnes dans leur société, parce que si une personne détient des rôles sociaux valorisés, cette personne sera en position favorable pour recevoir les bonnes choses de la vie à sa disposition dans sa société, qui peuvent être transmises par elle, ou encore avoir les opportunités de les obtenir. En d'autres termes, toutes sortes de bonnes choses auxquelles certaines personnes peuvent accéder peuvent pratiquement automatiquement être attribuées à une personne qui obtiendra des rôles valorisés par la société, au moins dans les limites des ressources et des normes de cette société.

Il existe un niveau élevé de consensus sur ce que sont les bonnes choses de la vie (Wolfensberger, et al., 1996). Pour ne citer que quelques exemples primordiaux : être traité dignement, être respecté, être accepté ; avoir un sentiment d'appartenance ; recevoir une éducation et la possibilité de développer et exercer ses capacités ; avoir une voix dans les affaires de sa communauté et de sa société ; avoir les occasions de participer ; avoir un niveau de vie matériel décent ; avoir un lieu de vie au moins conforme aux normes<sup>4</sup> ; avoir les possibilités de travailler et de subvenir à ses besoins.

La VRS est particulièrement pertinente pour deux catégories de personnes dans la société : celles qui sont déjà dévalorisées

---

<sup>1</sup> Docteur en philosophie/psychologue

<sup>2</sup> (Lemay, 1995 ; Wolfensberger, 1972 ; Wolfensberger, 1983)

<sup>3</sup> (Wolfensberger, Thomas et Caruso, 1996)

<sup>4</sup> Comprendre ici : conforme aux canons sociaux et culturels en vigueur pour monsieur et madame Tout-le-Monde (*dans une société donnée*).

socialement, et celles pour qui il existe des risques élevés qu'elles le deviennent. En fait, la VRS est avant tout une réponse au phénomène historiquement universel de dévalorisation sociale, et surtout de dévalorisation sociétale. Dans toute société, il y a des groupes et des classes pour qui il existe le risque de dévalorisation ou le fait d'être déjà dévalorisés dans et par leur société ou par certains de ses sous-systèmes. (Par exemple, en Amérique du Nord, on estime qu'un quart à un tiers de la population vit dans un état dévalorisé en raison de la déficience, de l'âge, de la pauvreté ou d'autres caractéristiques qui sont dévalorisées dans la société). Par rapport à d'autres membres de la société, il y a de fortes probabilités pour que les individus, les groupes et les classes dévalorisés soient mal traités et soumis à une tendance systématique - et peut-être à vie - d'expériences négatives comme, par exemple :

1. Être perçus et considérés comme « déviants », en raison de leur différence évaluée négativement. Cette dernière pourrait consister en des déficiences physiques ou fonctionnelles, une faible compétence, une identité ethnique particulière, certains comportements ou façon d'entrer en relation, la couleur de peau, et bien d'autres choses encore.
2. Être rejetés par la communauté, la société et même la famille et les services.
3. Être assujettis à des rôles sociaux négatifs, dont certains peuvent être très négatifs, tels que « sous-humains », « menace » et « fardeau sur la société ».
4. Être mis et maintenus à une distance sociale ou physique, cette dernière se faisant le plus couramment par ségrégation.
5. Être associés à des images négatives (y compris à travers un langage négatif).
6. Être l'objet d'abus, de violence et de brutalité, et même mis à mort.

LA RÉALITÉ que toutes les personnes ne sont pas reconnues positivement dans leur société rend la VRS importante (Kendrick, 1994). Elle peut non seulement aider à empêcher les personnes socialement vulnérables ou dévalorisées d'être maltraitées, mais elle peut également augmenter la probabilité qu'ils feront l'expérience des bonnes choses de la vie. Malheureusement, ces bonnes choses de la vie ne sont généralement pas accordées aux gens qui sont dévalorisés dans la société. Pour eux, beaucoup ou la plupart des bonnes choses sont hors de portée, refusées, refoulées, ou finalement rendues plus difficiles à atteindre. On leur impose à la place ce qu'on pourrait appeler « les mauvaises choses de la vie », comme les six expériences négatives citées plus haut. C'est pourquoi avoir au moins quelques rôles sociaux valorisés est si important. Une personne qui accède à des rôles sociaux valorisés pourra être beaucoup mieux traitée que si elle ne les avait pas, ou que d'autres personnes qui ont les mêmes caractéristiques dévalorisées et qui, elles, n'occupent pas des rôles sociaux valorisés. Il y a plusieurs raisons importantes pour cela. La première est qu'une telle personne trouvera plus aisément des alliés ou des défenseurs valeureux et compétents qui peuvent atténuer les impacts de la dévalorisation ou la protéger contre ceux-ci. De plus, lorsqu'une personne tient des rôles sociaux valorisés, ses particularités qui pourraient diversement être perçues négativement ont beaucoup plus de chances d'être tolérées, ignorées ou « écartées » comme étant relativement sans importance.

LA VALORISATION DES RÔLES c'est rehausser la valeur perçue des rôles sociaux d'une personne, d'un groupe ou d'une classe entière de personnes, on appelle ce processus valorisation des rôles sociaux. Il existe deux grandes stratégies pour atteindre cet objectif pour les personnes (dévalorisées) :

- 1 - l'amélioration de l'image sociale des personnes aux yeux des autres,
- 2 - l'amélioration de leurs compétences, au sens le plus large du terme.

L'image et la compétence forment une boucle de feedback négative ou positive. C'est-à-dire qu'une personne dont la compétence est réduite risque fortement de souffrir d'une déficience d'image ; une personne dont l'image est altérée est susceptible d'être traitée par d'autres de manière à délimiter, à réduire ou même à empêcher l'expression des compétences de la personne. Mais les deux processus fonctionnent également en sens inverse. C'est-à-dire qu'une personne dont l'image sociale est positive est susceptible de bénéficier d'expériences, de perspectives et d'autres conditions de vie susceptibles d'accroître ou de donner de l'ampleur à ses compétences

; et une personne qui affiche des compétences pourra bénéficier d'une image positive.

Des actions de valorisation des rôles sociaux dans les domaines de l'amélioration de l'image ou des compétences peuvent être menées à bien dans quatre domaines et secteurs distincts de l'organisation sociale.

1. la personne ;
2. les principaux systèmes sociaux de la personne, telle que la famille ;
3. les systèmes sociaux de niveau intermédiaire d'une personne ou d'un groupe, tels que le quartier, la communauté et les services auxquels la personne accède ;
4. l'ensemble de la société de la personne ou du groupe, y compris l'ensemble du système de services.

La combinaison de ces différents domaines et secteurs donne une matrice 2x4 pour classer les finalités principales de la VRS, comme le montre le tableau 1 (adapté de Thomas, 1999).

**Tableau 1 : Répercussions de l'action de valorisation des rôles sociaux**

		<b>Principalement pour améliorer l'image sociale</b>	<b>Principalement pour améliorer les compétences personnelles</b>
<b>Niveaux d'action</b>	<b>La Personne</b>	Organisation des conditions matérielles, physiques et sociales pour une personne en particulier aux fins d'améliorer les perceptions positives de cette personne par les autres	Organisation des conditions matérielles physiques et sociales pour une personne en particulier aux fins d'augmenter les compétences de cette personne
	<b>Systèmes sociaux primaires</b>	Organisation des conditions matérielles, physiques et sociales dans un système social primaire aux fins d'améliorer les perceptions positives d'une personne dans et via ce système	Organisation des conditions matérielles physiques et sociales du système social d'une personne aux fins d'augmenter ses compétences
	<b>Systèmes sociaux intermédiaires et secondaires</b>	Organisation des conditions matérielles physiques et sociales dans les systèmes sociaux secondaires qui sont susceptibles d'améliorer les perceptions positives - dans et via ces systèmes - des personnes entre elles, comme avec les autres	Organisation des conditions matérielles physiques et sociales dans les systèmes sociaux secondaires aux fins d'augmenter les compétences des personnes qui s'y trouvent
	<b>Société entière d'un individu, d'un groupe ou d'une classe de personnes</b>	Arranger les conditions physiques et sociales dans toute la société qui sont susceptibles d'améliorer les perceptions positives des classes	Organisation des conditions matérielles physiques et sociales aux fins d'augmenter les compétences des couches sociales

POUR CEUX qui souhaitent améliorer la situation des personnes dévalorisées, la VRS constitue un cadre de travail standardisé de haut niveau pour guider leurs actions. En d'autres termes, elle fournit une base conceptuelle cohérente pour aborder la condition difficile des individus, des groupes ou des couches sociales dévalorisés. Dans ce cadre de travail général, la VRS met en avant des principes d'action complets, à partir desquels procèdent les grandes stratégies de service dont vont découler d'innombrables mesures opérationnelles concrètes. Ces principes, stratégies et mesures opérationnelles sont pertinents dans les contextes formels et informels des services et sont décrits en détail dans la documentation sur la VRS. En fait, la VRS est l'un des plus complet schéma interdisciplinaire de services aux personnes qui existe. Par exemple, dans chacune des huit cases du tableau 1, on peut imaginer d'innombrables actions de valorisation spécifiques des rôles sociaux et, en fait, beaucoup ont été explicitement identifiées (Thomas, 1999). Même en quelques mots, la définition de la VRS (voir plus haut), possède une remarquable capacité de puissance explicative et de possibilités d'actions qui peuvent donner aux intervenants beaucoup à réfléchir sur leur approche globale du service aux personnes. Si elle est mise en œuvre, la VRS peut conduire à une authentique prise en compte des besoins des personnes bénéficiaires, et donc à une grande amélioration de la qualité et de l'efficacité des services.

La VRS EST UN CONCEPT DES SCIENCES SOCIALES et appartient donc au domaine empirique<sup>5</sup>. Elle repose sur la solide fondation d'une théorie de science sociale bien établie, l'empirisme et la recherche dans les champs de la sociologie, la psychologie, l'éducation et la pédagogie, en s'appuyant sur de multiples thèmes de recherche, tels que la théorie des rôles, la théorie de l'apprentissage, la fonction et la puissance de l'imagerie sociale, les mentalités et les attentes, la dynamique de groupe, les processus sociaux et psychologiques de l'inconscience, la sociologie de la déviance, et ainsi de suite. La VRS tisse ce corpus de connaissances dans un schéma global, méthodique et unifié.

La VRS n'est pas un système de valeurs ni une idéologie, aussi ne prescrit-elle ni ne dicte des décisions de valeurs. Les décisions de mettre en œuvre des mesures de VRS pour une personne ou un groupe, et jusqu'à quel point les mettre en œuvre, sont finalement déterminées par l'échelle des valeurs des intervenants (dont ils n'ont pas nécessairement conscience) qui transcendent la VRS et qui proviennent d'autres sources telles que leur éducation personnelle, leurs influences familiales, leurs idées politiques et économiques, leurs visions du monde et leurs convictions religieuses. Ce que les gens font dans leurs relations et leurs services, ou en réponse aux besoins des gens qu'ils servent, ou d'ailleurs dans toute autre entreprise, dépend grandement de leurs valeurs, de leurs postulats et de leurs croyances, y compris celles qu'ils ont au sujet de la VRS à proprement parler. Cependant, la VRS souligne l'importance de la façon dont des valeurs personnelles et culturelles positives peuvent être fortement mises à contribution si l'on recherche la valorisation des rôles sociaux des personnes. Par exemple, dans la plupart des cultures occidentales, le système de valeurs judéo-chrétien et la tradition démocratique libérale sont adoptés et largement approuvés, même si leur accomplissement est rare. La VRS peut convoquer des valeurs et des traditions culturelles profondément ancrées au bénéfice de personnes qui par ailleurs pourraient être dévalorisées et même déshumanisées. Chaque société a des valeurs qui peuvent être ainsi mobilisées pour façonner habilement des rôles positifs pour les gens (Wolfensberger, 1972, 1998).

En tant que schéma de sciences sociales, la VRS est descriptive plutôt que normative. C'est-à-dire que la VRS peut décrire certaines réalités (par exemple la dévalorisation sociale) et peut dire quelles sont les conséquences probables de faire ou de ne pas faire certaines choses au regard de ces réalités, dans ce qu'on appelle l'énoncé « si ceci... alors cela » de la VRS (Wolfensberger, 1995a). Par

---

<sup>5</sup> Comprendre ici : connaissance fondée sur, intéressée par, vérifiée par l'observation des faits et l'expérience pratique.

exemple, la VRS souligne que si les parents font des choses qui aident leurs contemporains à avoir une vision positive de leur enfant et qui aident l'enfant à acquérir les compétences nécessaires pour participer positivement à la communauté, alors il est très probable que l'enfant sera bien intégré dans cette communauté. Si on ne renforce pas le statut d'adulte des personnes adultes qui ont une déficience intellectuelle, et/ou si l'on n'évite pas ce qui accentue les stéréotypes sur leur rôle « d'enfants éternels » (le fait d'infantiliser ces adultes ou les inscrire à des activités pour enfants, etc.), alors on perpétuera le stéréotype négatif commun que les adultes qui ont une déficience intellectuelle restent de grands enfants, avec toutes les conséquences négatives qui accompagnent ce stéréotype. Ce sont donc des choses que la VRS peut expliciter. Cependant, une fois que les gens apprennent la VRS, ils doivent eux-mêmes déterminer ce qu'ils en pensent, s'ils croient en son potentiel, s'ils veulent l'appliquer pour valoriser les rôles d'une personne ou d'une couche sociale, et dans quelle mesure, finalement, ils veulent réellement valoriser le rôle des autres. Par exemple, alors que la VRS fait ressortir la grande importance des rôles sociaux valorisés, quelqu'un décide de fournir effectivement des rôles positifs aux gens, ou même considère qu'une personne, un groupe ou une couche sociale spécifique mérite des rôles sociaux valorisés, cette décision dépend de son propre système de valeurs, qui, comme écrit plus haut, doit venir ailleurs que de la VRS.

LES IDÉES QUI SOUTIENNENT LA VRS émergent dans le travail conduit par Wolfensberger et ses collègues à la « Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency » (Institut de formation pour la planification des services humains, le leadership et le changement intentionnel) qu'il dirige à l'Université de Syracuse. Une des principale source de ces idées était un travail continu de la part de Wolfensberger pour explorer, avancer et affiner continuellement le principe de normalisation - effort qui a commencé à peu près au moment où le principe de normalisation est apparu. C'est ainsi que, depuis la première formulation explicite de la normalisation<sup>6</sup> en 1969, plusieurs livres, de nombreux articles, chapitres et autres publications (plusieurs centaines au total) sur le sujet ont été écrits et diffusés (voir, par exemple, St-Denis & Flynn, 1999). Et c'est Wolfensberger, plus que quiconque, qui par ses écrits a progressivement clarifié et contribué à accroître la compréhension du sens et de l'application de la normalisation. Ce processus supposait un effort concerté de sa part pour intégrer systématiquement dans le matériel d'enseignement et de formation l'approfondissement de la compréhension obtenu grâce à : (a) au fil des ans, sa réflexion, ses écrits et son enseignement sur la normalisation ; b) l'intégration croissante de la normalisation dans les pratiques des services à la personne ; c) de nombreuses évaluations de services fondées sur la normalisation, principalement à l'aide de l'outil PASS (Wolfensberger et Glenn, 1973, 1975, réimprimé en 1978). Il y eut aussi des efforts constants, encore une fois surtout de la part de Wolfensberger, pour corriger les fréquentes idées fausses et même les « perversions » du concept de normalisation (voir Wolfensberger, 1980), souvent en raison de la facilité avec laquelle le terme « normalisation » lui-même pouvait être (et était) mal interprété ou mal appliqué.

Dans ce courant de développement intense sur ce sujet il résulta une évolution de la pensée qui a conduit à la transition conceptuelle de la normalisation vers la valorisation des rôles sociaux. Sans surprise, la substance principale<sup>7</sup> du concept de VRS a commencé à évoluer avant que le concept lui-même ne soit défini, et avant qu'un nouveau terme ne soit inventé pour le décrire. Par exemple, la dernière formulation publiée par Wolfensberger du principe de normalisation le définissait comme « autant que possible l'utilisation de moyens culturellement valorisés pour permettre, établir et/ou maintenir des rôles sociaux valorisés pour les personnes » (Wolfensberger et Tullman, 1982),

<sup>6</sup> Au lecteur : à chaque fois que le mot « normalisation » apparaîtra dans ce texte ce sera bien du principe de normalisation dont il s'agira.

<sup>7</sup> La substance étant le principe de normalisation

préfigurant ainsi à la fois le nouveau concept et le terme nouveau de valorisation des rôles sociaux.

Cet article était la première publication qui formulait avec perspicacité l'idée selon laquelle les rôles sociaux valorisés pour les personnes menacées de dévalorisation sociale étaient - plus encore que de simples conditions normatives culturelles - la véritable clé d'accès aux bonnes choses de la vie. Ça constituait un progrès tel car il s'agissait clairement d'une conceptualisation supérieure à la précédente formulation de la normalisation. Ainsi, la VRS représente beaucoup plus qu'un changement de nom ou qu'une reformulation du principe de normalisation ; elle établit une percée conceptuelle majeure fondée sur la double idée que (a) les personnes ayant des rôles sociaux valorisés auront tendance à se voir accorder des choses désirables, du moins dans les limites des ressources et des normes de leur société, et (b) les deux principaux moyens pour créer, soutenir et défendre les rôles sociaux valorisés visent à valoriser à la fois l'image et la compétence d'une personne.

Un autre coup d'accélérateur important à la conceptualisation de la Valorisation des Rôles Sociaux a été le travail effectué, pendant une période de trois à quatre ans, par Wolfensberger et Susan Thomas, sa collègue de l'Institut de formation, sur un outil d'évaluation du service aux personnes intitulé PASSING<sup>8</sup> qui signifie « Program Analysis of Service Systems' Implementation of Normalization Goals » qui a été traduit en 1988 et intitulé « Programme d'analyse des systèmes de services : Application des buts de la valorisation des rôles sociaux. » On pourrait dire que cette première édition publiée de PASSING (la deuxième édition en fait) était en avance sur son temps au moins dans un sens : elle détaillait beaucoup plus les conséquences majeures de l'effet du nouveau concept de la VRS que dans toute autre publication précédente, et ils l'ont fait avant même qu'un terme ait été trouvé pour nommer le nouveau concept. PASSING intègre donc la plupart des concepts VRS tout en utilisant le langage antérieur de la normalisation. Heureusement, cet anachronisme est corrigé dans la troisième édition révisée (Wolfensberger & Thomas, 2007) et dans la version française (Wolfensberger et Thomas, 1987) qui utilise exclusivement la terminologie de la VRS. Le développement de PASSING a beaucoup contribué à la compréhension que les actions visant à atteindre les objectifs et processus intermédiaires et ultimes de la VRS peuvent toutes être classées comme traitant de l'image et/ou de l'amélioration des compétences.

Afin de diffuser de nouveaux concepts, s'aider de nouvelles formulations est souvent nécessaires. Le choix de la formule « valorisation du rôle social » a été tout à fait délibéré (voir, par exemple, Wolfensberger, 1983, 1984, 1985 et 1991a). Non seulement elle surmonte bon nombre des problèmes historiques et autres dont le terme « normalisation » a toujours été affecté, mais elle repose sur deux découvertes supplémentaires très appropriées pour en saisir l'essence de sa signification (Wolfensberger, 1985).

1. Dans les contextes français modernes de service à la personne, les gens avaient commencé à utiliser le mot valorisation pour signifier le fait d'associer une valeur aux personnes en fonction du rôle social attribué<sup>9</sup>. En français canadien spécifiquement, le terme valorisation sociale était utilisé dans l'enseignement du principe de normalisation depuis 1980 environ (Wolfensberger, 1991b).

<sup>8</sup> Wolfensberger & Thomas, 1983

<sup>9</sup> On s'accorde à penser que toute personne a une valeur inestimable et c'est ce qui inspire la pratique de la VRS. Mais, la réalité de la dévalorisation sociale conduit à une estimation des personnes qui varie en fonction de systèmes de valeurs et de préjugés. L'Histoire nous montre même qu'à certaines périodes on chiffrait et monnayait cette estimation de la valeur de certaines personnes : le prix des esclaves par exemple. On attachait donc une valeur négative à des personnes en fonction de leurs rôles sociaux (images, compétences et autres caractéristiques). Par extension, plus les rôles sociaux des personnes sont valorisés plus les valeurs qu'on associera à ces personnes seront positives.

## **Tableau 2 : Sommaire pour un stage d'introduction sur la valorisation des rôles sociaux (SRV) axé sur le leadership**

### **PARTIE 1 : INTRODUCTION, présentation du stage et quelques rappels conceptuels**

- a. Déroulement de la session
- b. Présentation du thème de la session, comprenant en préalable une esquisse de la VRS
- c. Présentation de certains concepts essentiels pour suivre le stage

### **PARTIE 2 : ÉVALUATION SOCIALE, DÉVALORISATION ET IMPACT**

- a. Éléments de base sur l'évaluation humaine et spécifiquement sur la dévalorisation sociale
- b. Les classes dévalorisées dans les sociétés occidentales contemporaines
- c. Les expressions de la dévalorisation sociale : les blessures les plus communes propres aux personnes dévalorisées
- d. Les conséquences courantes sur les personnes dévalorisées systématiquement déconsidérées
- e. Conclusion de la séquence avec la documentation sur les blessures (déconsidération, dévalorisation, diminution, discrédit, infériorisation)

### **PARTIE 3 : UNE INTRODUCTION PLUS DÉTAILLÉE À LA VRS**

- a. Le bienfondé de la VRS
- b. Quelques faits sur la théorie du rôle social qui sont faciles à comprendre et déterminants pour la VRS
- c. Aperçu général de la valorisation des rôles sociaux (VRS)
  - c1. Quelques données générales sur la VRS
  - c2. Faire des distinctions entre les propositions empiriques et non empiriques
  - c3. Clarifications

### **PARTIE 4 : DIX THÈMES PARTICULIÈREMENT PERTINENTS POUR COMPRENDRE ET APPLIQUER LA VRS**

- a. Introduction aux dix thèmes
- b. La dynamique de l'INCONSCIENCE, en particulier au sujet de la déviance et les aspects et fonctions non reconnus des services à la personne
- c. Le COROLLAIRE DE LA COMPENSATION POSITIVE de la VRS, c'est-à-dire l'importance d'employer les options les plus valorisées et la compensation positive pour le désavantage
- d. L'importance de l'IDENTIFICATION INTERPERSONNELLE
- e. Le pouvoir des MENTALITES et des EXPECTATIVES<sup>10</sup>
- f. Réalités de l'IMAGERIE, du transfert, de la généralisation et de l'amélioration d'images,
- g. Le concept de COHÉRENCE DU MODÈLE DE SERVICE, avec ses exigences de PERTINENCE & D'EFFICACITÉ
- h. L'importance de L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES PERSONNELLES ET DU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL
- i. Le pouvoir pédagogique de l'IMITATION, par la modélisation et l'identification interpersonnelle
- j. La pertinence des RÔLES ATTENDUS et de la CIRCULARITÉ DES RÔLES par rapport à la déviance et pour contrer la déviance
- k. INTÉGRATION SOCIALE VALORISÉE & PARTICIPATION SOCIÉTALE VALORISÉE
- l. Regroupement et ordonnancement des questions qui découlent des combinaisons des thèmes
- m. Conclusion de, et relation entre, tous les thèmes

### **PARTIE 5 : MISE EN ŒUVRE, ÉLABORATIONS, CLARIFICATIONS ET CONCLUSION**

- a. Quelques autres problématiques de mise en œuvre ou de pratique de la VRS
- b. Les avantages de la VRS
- c. Bref examen des limites et des contraintes de la VRS
- d. Une brève intervention sur les limites de cette session
- e. Pistes pour en apprendre davantage sur la VRS
- f. Conclusion et clôture du stage

<sup>10</sup> Ref. : La théorie des attentes.

2. En français et en anglais, le terme valorisation trouve sa racine dans le mot latin *valere*, qui signifie valeur ou accorder de la valeur. Dans le même ordre d'idées, le mot « valorisation » a, ou suscite, de fortes connotations positives qui correspondent clairement au concept qu'il vise.

L'association des deux découvertes ci-dessus formulait la proposition qu'en anglais « Social Role Valorization », et en français *La Valorisation des Rôles Sociaux*<sup>11</sup> seraient des termes éminemment appropriés pour le nouveau concept, tous deux ayant des connotations positives, tout en étant suffisamment peu familiers pour ne pas provoquer de contresens. La formulation française au pluriel fait encore mieux ressortir que l'anglais le fait que les gens ont de multiples rôles et qu'on peut en valoriser plus d'un.

Enfin, un autre avantage du passage de la normalisation à la VRS est que, parce que la Valorisation des Rôles Sociaux est une formule peu courante, les gens sont plus susceptibles d'accorder de l'attention à ses définitions et ses explicitations plutôt que d'y mettre leurs propres notions préconçues, comme ils avaient tendance à le faire avec le mot « normalisation ».

LA VRS EST EN COURS DE DIFFUSION à travers le monde. Par exemple, en langue anglaise, le schéma général de la VRS et ses principaux composants ont été décrits dans une monographie introductive originale<sup>12</sup> qui a été revue dans une édition de 139 pages<sup>13</sup> servant actuellement, avec le manuel PASSING<sup>14</sup>, de textes centraux sur la VRS. On trouve d'autres textes importants en anglais sur la VRS avec les actes publiés de la conférence internationale de 1994 sur la VRS tenue à Ottawa<sup>15</sup> comportant de nombreux chapitres qui reflètent les perspectives récentes la concernant, et deux livres publiés en Angleterre (Race, 1999, 2003). Il existe également un ensemble remarquable de contenus didactiques (non publiés) utilisés dans la formation à la VRS par des formateurs qualifiés (Wolfensberger & Thomas, 2005). Les multiples conséquences de l'action VRS pour les services aux personnes et les travailleurs sociaux sont abordées en détail dans les sessions de formations VRS et PASSING, deux formations intensives, conduites dans divers formats et d'une durée d'un à sept jours. Le tableau 2 présente une liste des sujets abordés dans la version la plus récente des sessions de formation d'introduction à la VRS.

À ce jour, la plupart des activités de formation VRS et/ou PASSING sont conduites en anglais, avec plusieurs modulations de la durée (d'une demi-journée à cinq jours), des modalités, de la complexité et de la quantité de contenus. Il y a également eu un nombre important de formations VRS/PASSING en français, menées principalement par des formateurs francophones, toujours dans selon différentes modalités. Outre l'anglais et le français, cette formation a également été dispensée en espagnol, en néerlandais, en gallois, en islandais, en norvégien et dans quelques autres langues, avec l'aide d'interprètes.

Les deux textes Anglais – VRS (Wolfensberger, 1991a) et PASSING (Wolfensberger & Thomas, 1983), ont été traduits en français (Wolfensberger, 1991b; Wolfensberger & Thomas, 1988), et la monographie VRS en italien (Wolfensberger, 1991c) et en japonais (Wolfensberger, 1995b), et est en cours de retraduction en allemand.

*The SRV Journal* est un moyen évident de diffusion (en anglais) d'informations générales et

---

<sup>11</sup> Wolfensberger, 1991b

<sup>12</sup> Wolfensberger, 1992

<sup>13</sup> Wolfensberger, 1998

<sup>14</sup> Wolfensberger & Thomas 1983; révision 2007

<sup>15</sup> Flynn et Lemay, 1999

d'actualités sur la VRS. Sur Internet, il y a plusieurs sites Web sur la VRS, dont un intitulé Social Role Valorization : <http://www.socialrolevalorization.com>, et sa version francophone [www.valorisationdesrolessociaux.com](http://www.valorisationdesrolessociaux.com). Il y a aussi plusieurs groupes dans divers pays qui se sont formés autour de la VRS. Ils peuvent être institués ou ne pas l'être et avoir des buts et des façons de faire légèrement différents, ils sont généralement composés de personnes bien au fait de l'élaboration, de la diffusion et/ou de l'application de la VRS. Les deux plus importants sont peut-être le North American SRV Development, Training, and Safeguarding Council, dont les membres viennent du Canada et des États-Unis d'Amérique, et l'Australian SRV Group. Les adhérents de ces deux rassemblements comprennent des représentants de groupes plus petits et localisés dans diverses parties de leurs pays respectifs.

En France, le CEDIS (Comité Européen pour le Développement de l'Intégration Sociale : <http://www.cedis-europe.org>) et l'AFRESAT (Association de Formation Régionale des E.S.A.T. de Normandie : <https://www.afresat.fr>) offrent des formations VRS.

Des renseignements sur les plus récents développements liés à la VRS et/ou sur les activités de formation à la VRS se trouvent sur le site web [www.valorisationdesrolessociaux.com](http://www.valorisationdesrolessociaux.com), ou en écrivant à Raymond Lemay de l'AIVRS – [raylemay@rogers.com](mailto:raylemay@rogers.com).

## References

Flynn, R.J., & Lemay, R. (Eds.) (1999). *A quarter-century of Normalization and Social Role Valorization: Evolution and impact*. Ottawa: University of Ottawa Press.

Kendrick, M. (1994). Some reasons why Social Role Valorization is important. *SRV/VRS: The International Social Role Valorization Journal/La Revue Internationale de la Valorisation des Roles Sociaux*, 1(1), 14-18.

Lemay, R. (1995). Social Role Valorization and the principle of Normalization as guides for social contexts and human services for people at risk of societal de-valuation. In Dell Orto, A. E. & Maraneli, R. P., *Encyclopedia of disability and rehabilitation*. New York: McMillan, 515-521.

Race, D. (1999). *Social Role Valorization & the English experience*. London: Whiting & Birch Ltd.

Race, D. (2003). *Leadership and change in human services: Selected readings from Wolf Wolfensberger*. New York & London: Routledge.

St-Denis, C. et Flynn, R.J. (1999). A comprehensive bibliography on Normalization, Social Role Valorization, PASS, and PASSING, 1969 - 1999. In Flynn, R.J., & Lemay, R. (Eds.) (1999). *A quarter-century of Normalization and Social Role Valorization: Evolution and impact*. Ottawa: University of Ottawa Press, 507-547.

Thomas, S. (1999). Historical background and evolution of Normalization-related and Social Role Valorization-related training. In Flynn, R.J., & Lemay, R. (Eds.), *A quarter-century of Normalization and Social Role Valorization: Evolution and impact*. Ottawa: University of Ottawa Press, 353-374.

Wolfensberger, W. (1972). *The principle of Normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.

Wolfensberger, W. (1980). The definition of Normalization: Update, problems, disagreements, and misunderstandings. In Flynn, R.J., & Nitsch, K.E. (Eds.), *Normalization, social integration, and community services*. Baltimore, MD: University Park Press, 71-115.

Wolfensberger, W. (1983). Social Role Valorization: A proposed new term for the principle of Normalization. *Mental Retardation*, 21(6), 234-239.

Wolfensberger, W. (1984). A reconceptualization of Normalization as Social Role Valorization. *Mental Retardation (Canada)*, 34(7), 22-26.

- Wolfensberger, W. (1985). Social Role Valorization: A new insight, and a new term, for Normalization. *Australian Association for the Mentally Retarded Journal*, 9(1), 4-11.
- Wolfensberger, W. (1991a). *A brief introduction to Social Role Valorization as a high-order concept for structuring human services*. Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University).
- Wolfensberger, W. (1991b). *La valorisation des roles sociaux: Introduction a un concept reference pour l'organisation des services*. (A. Dupont, V. Keller-Revaz, J. P. Nicoletti, & L. Vaney, Trans.) Geneve, Switzerland: Editions des Deux Continents.
- Wolfensberger, W. (1991c). *La Valorizzazione del ruolo sociale: Una breve introduzione al concetto di valorizzazione del ruolo sociale inteso come concetto prioritario per la strutturazione dei servizi alle persone* (M. Costantino & A. Domina, Trans.). Geneve, Switzerland: Editions des Deux Continents.
- Wolfensberger, W. (1992). *A brief introduction to Social Role Valorization as a high-order concept for structuring human services*. (2nd (rev.) ed.). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University).
- Wolfensberger, W. (1995a). An "If this, then that" formulation of decisions related to Social Role Valorization as a better way of interpreting it to people. *Mental Retardation*, 33(3), 163-169.
- Wolfensberger, W. (1995b). *A brief introduction to Social Role Valorization: A high order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services*. (Japanese trans. by Y. Tomiyasu). Tokyo, Japan: K.K. Gakuensha. (Based on a revised and enlarged version of: Wolfensberger, W. (1992). *A brief introduction to Social Role Valorization as a high-order concept for structuring human services*. (2nd.(rev.) ed.). Syracuse, NY: Syracuse University Training Institute for Human Service Planning, Leadership, & Change Agency.
- Wolfensberger, W. (1996). Reply to John O'Brien's "Nobody outruns the trickster: A brief note on the meaning of the word 'valorization.'" *SRV/VRS: The International Social Role Valorization Journal/La revue internationale de la Valorisation des roles sociaux*, 2(1), 16-20.
- Wolfensberger, W. (1998). *A brief introduction to Social Role Valorization: A high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services*. (3rd ed.). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University).
- Wolfensberger, W. (1999). Concluding reflections and a look ahead into the future for Normalization and Social Role Valorization. In R. J. Flynn & R. Lemay (Eds.), *A quarter-century of Normalization and Social Role Valorization: Evolution and impact*. University of Ottawa Press, 489-504.
- Wolfensberger, W., & Glenn, L. (1973). *Program analysis of service systems (PASS): A method for the quantitative evaluation of human services. Handbook. Field Manual*. (2nd ed.) Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Wolfensberger, W., & Glenn, L. (1975, reprinted 1978). *Program Analysis of Service Systems (PASS): A method for the quantitative evaluation of human services: (3rd ed.)*. Handbook. Field Manual. Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Wolfensberger, W., & Thomas, S. (1983). *PASSING (Program analysis of service systems' implementation of Normalization goals): Normalization criteria and ratings manual* (2nd ed.). Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Wolfensberger, W., & Thomas, S. (1988). *PASSING (Programme d'analyse des systemes de services application des buts de la valorisation des roles sociaux): Manuel des criteres et des mesures de la valorisation des roles sociaux*. (2ieme ed.). (M. Roberge, trans.; J. Pelletier, Adap.) Toronto: l'Institut G. Allan Roehrer & Les Communications Opell.
- Wolfensberger, W., & Thomas, S. (2005). *Introductory Social Role Valorization workshop training package*. Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University).
- Wolfensberger, W., & Thomas, S. (2007). *PASSING: A tool for analyzing service quality according to Social Role Valorization criteria. Ratings manual*. Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University).

---

Wolfensberger, W., Thomas, S., & Caruso, G. (1996). Some of the universal “good things of life” which the implementation of Social Role Valorization can be expected to make more accessible to devalued people. *SRV/VRS: The International Social Role Valorization Journal/La Revue Internationale de la Valorisation des Roles Sociaux*, 2(2), 12-14.

Wolfensberger, W., & Tullman, S. (1982). A brief overview of the principle of Normalization. *Rehabilitation Psychology*, 27(3), 131-145. Opell.

---

*JOE OSBURN est directeur de la Safeguards Initiative, Bardstown, KY, États-Unis, et membre du North American SRV Council.*

---

**La citation originale pour cet article est:**

Osburn, J. (2006). An overview of Social Role Valorization theory. *The SRV Journal*, 1(1), 4-13.