Le développement de la carrière chez la personne ayant un handicap intellectuel

Caroline Arcand
Avril 2013

Les 2 objectifs de l'atelier :

- Revoir comment et pourquoi il faut mettre en œuvre des techniques de marketing pour notre client (qui vit avec un handicap intellectuel) en valeur.
- Apprendre comment façonner le développement de carrière chez notre client, malgré un marché du travail ultra compétitif.

Sujets abordés aujourd'hui

- L'handicap intellectuel dans une perspective d'employabilité, qu'est-il au juste?
- La situation de l'emploi chez la personne handicapée intellectuellement.
- Les compétences essentielles recherchées par l'employeur.
- Le marketing comme instrument de développement de carrière.
- Les défis associés a l'employabilite.
- L'agent de soutien a l'emploi est un tailleur de diamants!

Reflexion :

- Songez à une personne, ayant un handicap intellectuel et qui est à la recherche d'un emploi.
- Faites la liste des possibilités d'emplois qu'elle pourrait combler **immédiatement**, dans sa communauté.

L'handicap, qu'est-il au juste?

Un handicap intellectuel est un état habituellement présent depuis la naissance. On l'appelle quelquefois « handicap mental » ou « déficience développementale ».

Un handicap intellectuel n'est pas une maladie, c'est-à-dire une affection ou trouble qui se développe après la naissance.

Quelques faits chez la personne ayant un handicap intellectuel :

- Les personnes ayant un handicap intellectuel sont très capables d'apprendre plusieurs compétences, y compris l'aptitude à l'emploi.
- À des degrés divers, les personnes ayant un handicap intellectuel ont des difficultés à apprendre et à conceptualiser. Elles peuvent avoir des difficultés à lire, à écrire, à effectuer des calculs mathématiques et à comprendre l'information.

- Les personnes ayant un handicap intellectuel apprennent souvent les choses de manière différente ou mettent plus de temps à apprendre comment faire les choses.
- Lorsqu'on dispose de la formation et des mesures d'adaptation adéquates, les personnes ayant un handicap intellectuel peuvent apprendre à travailler à différents postes.
- Elles peuvent en outre apprendre à travailler de manière relativement autonome, même si elles continuent d'avoir besoin de l'aide de collègues, de surveillants ou d'autres personnes.

(Noyer et Kolb, 1966)
Ref: NewBrunswick Association for Community Living

- 88% des personnes ayant un handicap ont un handicap dit « léger ».
- Il faudrait se rappeler que du fait que les tests d'intelligence sont exprimés sous forme de nombres, leur précision apparente risque d'être trompeuse.
- Il faut se rappeler également qu'un adulte qui a par exemple 10 ans d'âge mental, mais 40 ans d'âge chronologique, est très différent d'un enfant de 10 ans car il a 30 ans d'expérience de plus de la vie, et, à cause de cette expérience, ses conditionnements et sa maturité affective peuvent être très différents.

Statistiques et fréquences

Les travaux de McDonald, réalisés au Québec en 1973, ont démontré que la fréquence globale de la déficience intellectuelle se situe habituellement entre 2% et 3% de la population totale.

Selon les recherches fournies par l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, 2,6% de la population a une déficience légère, 0,21% a une déficience moyenne et 0,15% a une déficience dite sévère et profonde (données de 2004).

Évaluation de la déficience intellectuelle

Par le passé, on a eu tendance à se fier aux résultats du test évaluant le quotient intellectuel (QI) pour établir des catégories de déficience intellectuelle, de déficience légère à la déficience profonde comme l'illustre le tableau suivant:

Gravité de la déficience	QI	% parmi les personnes ayant un handicap intellectuel
Légère	50 – 75	88
Moyenne	50 – 35	7
Grave ou sévère	35 – 20	4
Profonde	20 – 0	1

Les causes de la déficience intellectuelle

Bien qu'il reste encore beaucoup de choses à apprendre sur les causes de la déficience intellectuelle, des études poussées en médecine, en biologie, en psychologie et en sociologie nous ont permis de réaliser des progrès considérables.

- Les facteurs génétiques ou héréditaires;
- Les aberrations biologiques apparaissant pendant la vie intra-utérine, lors de l'expulsion utérine et après l'expulsion utérine;
- Les facteurs psycho-socio-économiques, c'est-à-dire l'environnement qui, sans causer de lésions biologiques, influence le développement psychomoteur et intellectuel de l'enfant.

Ces trois éléments ont sûrement un rôle à jouer ensemble dans l'étiologie de la déficience intellectuelle, et il serait très difficile de les dissocier complètement.

Ainsi les facteurs familiaux, les accidents de grossesse, les maladies épidémiques et les facteurs génétiques sont des causes spécifiques de déficience intellectuelle, mais ces facteurs sont malheureusement amplifié par un contexte social souvent inadéquat.

Il est donc certain que le contexte social est un facteur qui accentue ou diminue la déficience intellectuelle.

Si le contexte et l'environnement ont l'effet d'amoindrir ou d'accentuer l'handicap intellectuel :

- À votre avis, de quoi devrions-nous tenir compte lorsqu'on identifie une opportunité d'emploi ou de formation, pour aider la personne à développer sa carrière?
- Quelles sont les caractéristiques d'un milieu qui **diminue** l'handicap?

De quoi devrions-nous tenir compte, dans un lieu de travail ou de formation?

- L'emploi ou la formation, correspond à l'intérêt de la personne.
- L'emploi ou la formation présente des défis qui permettent à la personne de développer des compétences nouvelles.
- La personne est rémunérée équitablement selon les tâches accomplies.
- La personne peut interagir avec d'autres personnes qui ne sont pas « clients » ou « intervenants » d'un service social.
- La personne est en contact direct avec le public et la communauté.
- La personne accède aux mêmes opportunités d'interactions avec les autres employés ou apprenants.
- La personne peut expérimenter diverses fonctions au sein de l'entreprise.
- La personne peut y développer sa carrière (en devenant meilleur dans son poste ou dans une discipline) ou développer des compétences qui lui permettront une mobilité sur le marché du travail.
- L'employeur, les autres employés , les formateurs et étudiants jouent un rôle actif dans l'encadrement et l'adaptation nécessaires à la réussite de la personne en cause.

Source: OBrien, John, Identiying Opportunities to support Personal Freedom and Social Intergration, 2006

Plus tôt, on a lu que les personnes ayant un handicap intellectuel sont:

- Plus lentes;
- Ont de la difficulté à conceptualiser;
- Ne travaillent pas toujours de facon autonome;
- Comprennent différemment;
- Ne savent souvent ni lire, ni écrire, ni compter…

Si tel est le cas, pourquoi les embaucherait-on?

AVANTAGES D'INCLURE des TRAVAILLEURS AYANT UN HANDICAP INTELLECTUEL DANS un MILIEU DE TRAVAIL

Selon des enquêtes menées au Canada et aux États-Unis dans les années 1990, les employeurs de personnes ayant un handicap intellectuel ont découvert des caractéristiques communes chez ces employés :

- La présence au travail est élevée.
- Les employés sont dédiés à leur travail.
- Le roulement des employés ayant un handicap intellectuel n'est pas plus élevé que celui des autres employés effectuant un travail semblable.
- La productivité et l'initiative sont très satisfaisantes.
- Les personnes ayant un handicap intellectuel ne sont généralement pas instables dans l'emploi. Elles sont des employés loyaux et dévoués.
- De plus, l'embauche de personnes ayant un handicap comporte plusieurs avantages pour ces gens, dont :
  - Accroître leur indépendance;
  - Fournir une occasion de contribuer et de réussir;
  - Développer des compétences, des habiletés et l'estime de soi;
  - Apporter la dignité et le respect de soi.

Sans compter que l'employeur démontre qu'il est un bon citoyen corporatif.

Mes observations à titre d'employeur

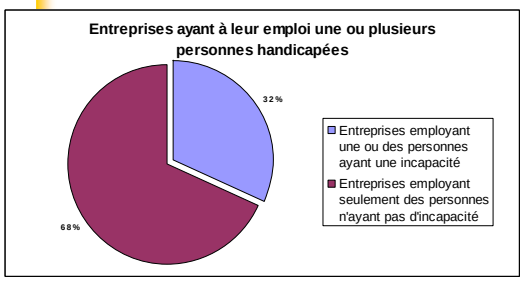
Comme dans tout groupe d'employés, on retrouve chez les personnes ayant un handicap intellectuel, des personnes qui sont :

- Travaillantes ou paresseuses
- Aiment travailler seules ou en groupe
- Sont ponctuelles, assidues, en retard
- absentes fréquemment
- Compétentes ou pas, dans un poste donné
- Peuvent s'améliorer ou ne veulent pas apprendre
- Elles sont CAPABLES de nous impressionner!

Situation actuelle de l'emploi chez la personne ayant un handicap intellectuel

- 60% de cette population fait partie de la population active (c-à-d qui sont à l'emploi ou en recherche d'emploi et qui sont âgés de 15-64 ans).
- 28% de ce nombre, occupe un emploi.
- De toutes les personnes ayant un handicap intellectuel qui occupent un emploi, 66% occupent des postes de travail qui se retrouvent dans les ateliers protégés.
- Les employés ayant un handicap intellectuel gagnent moins d'argent que les autres employés.
- Donc, la grande majorité des personnes vivant avec une déficience intellectuelle et qui ne sont plus d'âge scolaire (plus de vingt et un ans) se retrouvent dans des milieux ségrégués, des ateliers protégés , sont sans emploi et vivent sous le seuil de la pauvreté.

2009



Un cheminement professionnel pour la personne qui vit avec un handicap intellectuel

Son developpement de carriere!

Qu'est-ce que le développement de carrière?

Le développement de carrière est un processus qui aide l'individu à faire des choix relatifs à l'éducation, à la formation et au travail pour lui permettre de gérer sa vie d'apprenant, professionnelle et personnelle ainsi que les périodes de transition entre chaque sphère, et ce, tout au long de sa vie.

Il s'agit du processus continu d'acquisition de connaissances, de compétences, d'attitudes et de comportements grâce auquel l'individu pourra **devenir autonome et gérer activement** sa vie professionnelle et personnelle.

Réf: CONAT 1998

Le monde du travail change rapidement

- Il y a un besoin de plus en plus grandissant de se tenir à jour avec l'évolution rapide des connaissances et de la technologie.
- L'apprentissage continu n'est plus un concept, mais une nécessité.
- Il est de plus en plus difficile de prédire comment les emplois ou le travail seront à l'avenir.
- Selon les statistiques, on change jusqu'à 7 fois de carrière, au cours de notre vie.

Votre développement de carrière

- En petit groupe, trouvez les étapes communes de votre développement de carrière (éducation, formation, emploi), depuis votre jeunesse.
- Que considérez-vous comme étant les compétences essentielles communes, qui vous ont permis de développer votre carrière et de cheminer sur le marché du travail?
- Partagez en grand groupe.

- Depuis 2006, Ressources humaines et Développement des compétences Canada mène une étude nationale intitulée Projet de recherche sur les compétences essentielles (PRCE) dont l'objectif est de déterminer les compétences essentielles auxquelles font appel divers emplois.
- Plus de 3 000 entrevues ont à présent été menées à travers le Canada auprès de personnes oeuvrant dans quelques 180 professions différentes.

Cette étude a établi un ensemble de compétences essentielles qui servent dans pratiquement toutes les professions. C'est ce que nous appelons les « compétences essentielles ».

Ces compétences sont jugées essentielles car elle sont également mises à contribution dans l'ensemble des activités de la vie quotidienne, du magasinage à la préparation des repas et des activités de loisir à la participation aux activités de la collectivité.

Ces competences influencent le developpement de la carriere de tous les travailleurs canadiens

Les compétences essentielles sont les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail.

Grâce à des recherches approfondies, le gouvernement du Canada et d'autres organismes nationaux et internationaux ont déterminé et validé neuf compétences essentielles. Ces compétences sont mises en application dans presque toutes les professions et dans la vie quotidienne, sous diverses formes et à des niveaux de complexité différents.

Il y a neuf compétences essentielles :
- lecture des textes
- utilisation des documents
- calcul
- rédaction
- communication verbale
- travail d'équipe
- formation continue
- capacité de raisonnement
- informatique

- À prime abord, est-ce que la plupart des personnes ayant un handicap intellectuel présentent, selon vous, l'ensemble de ces compétences essentielles-là…

Mais tout le monde peut développer des compétences nouvelles…avec un peu ou beaucoup de pratique!

- La créativité demeure la clé du succès quand on veut aider quelqu'un à se trouver du travail.
- 5 personnes sur 6 ne sont pas nées avec un handicap. Elles ont dû apprendre, quand même.
- Celles qui réussissent ont dû être créatives et s'entourer de gens créatifs pour les accompagner.
- C'est un rôle comme celui-là que vous assumez. Vous devez « accompagner » de façon **créative**.

Parce que faire que l'ordinaire, ce n'est pas suffisant…

- Faxer les résumés, répondre aux offres par Internet : 7% de succès
- Acheminer un CV suite à la parution d'un offre dans un journal : 24 % de succès
- Parler à des amis, à des connaissances, à des contacts dans les entreprises : 33% de succès
- Appeler des employeurs, aller les rencontrer, leur parler en face à face : 69% de succès

Et ce, pour les personnes qualifiées et expérimentées…

Sommes-nous creatifs? Voyons voir?

Actions du developpement de carriere « créatif »

1. **D**écouvrir les ressources dans la communauté
2. **F**aire valoir les forces de la personne
3. **R**ehausser l'estime de la personne
4. **I**nitier des opportunités de formation et d'emploi
4. **P**allier les limites et compenser pour les lacunes
5. **E**ncourager le cheminement professionnel

D FRIPE: Provoquer, assouplir, brasser les choses, faire bouger les choses, accommoder, organiser, stimuler, inventer, trouver, … en d'autres mots : faire le **marketing** qu'il faut!

Le marketing et le developpement de carriere:

- ***Marketing Yourself***

Les lois du marketing

Vues d'un œil différent!

La loi du LEADERSHIP :

Soyez les premiers à frapper à la porte d'un employeur méconnu.

La loi de la PERSPECTIVE

Avec ou sans ouverture au sein de l'entreprise, vous pouvez façonner (Job Carving) un poste nouveau, sur mesure, pour votre client.

« Job carving » ou « façonner un emploi »

- Qui place les ustensils dans les serviettes de table?
- Qui va à la poste chercher leur courrier?
- Qui nettoie le stationnement?
- Qui ouvre la porte aux clients du commerce?
- Qui aide les clients à placer leurs sacs d'épicerie dans leurs voitures?
- Qui arrose les plantes dans le bureaux?
- Qui ramasser les morceaux de bois dans la cour à bois? Que fait l'employeur avec ces résidus-là?
- Qui prend soins et fait marcher les animaux domestiques des voisins, dans son quartier?
- Qui dirige les voitures dans le stationnement pour indiquer les places libres?

L'histoire de Rodrigue

- Contexte
- Environnement familial
- Les problèmes de Rodrigue

Qu'adviendra-t-il de sa vie?

La loi de la CROYANCE

Il faut d'abord être assuré de nos convictions avant de vouloir convaincre les autres!

La loi de la PERCEPTION

C'est une question d'image!

Votre client se rend pour une entrevue

- Dans un bureau d'avocat;
- Situé dans l'immeuble le plus moderne et chic de la ville;
- Le personnel est hautement professionnel;
- Les dames à la réception portent un tailleur;
- La musique dans la salle d'attente, c'est Vivaldi;

Qu'allez-vous suggérer à votre client, pour bien se présenter?

A

B

La loi de l'EXPERTISE

Qui a l'expertise, dans le domaine du soutien à l'emploi? Si c'est pas vous, trouvez qui l'a!

De plus, vous ne travaillez pas seul(e). Soyez le leader: Entourez-vous des personnes les plus susceptibles de vous aider dans votre mandat

Investir les parties prenantes pour l'**obtention** et le **maintien** à l'emploi

- Qui sont les parties prenantes dans le développement de carrière de la personne ayant un handicap intellectuel?
- À qui peut-on faire appel pour aider à son cheminement?

La sensibilisation des parties prenantes

1. La famille et les parents
2. Vos amis et vos collègues de travail
3. Les services de soutien à l'emploi de votre communauté
4. L'employeur et les autres employés
5. Les consommateurs de cette entreprise
6. La communauté en entier
7. Les autres professionnels

Wheman, Paul, Supported Employment in Business, Expanding the capacity of workers with disabilities, p.15;

Certains programmes et services d'emploi

- Fonds d'intégration pour la formation en milieu de travail et l'adaptation du milieu de travail (DRHC)
- Connexion Emploi (Ministère de la formation de l'Ontario)
- Ontario Rural Youth, Rural Secretariat
- Subventions salariales ciblées (Emploi Ontario)
- Partanariat pour la création d'emploi (Emploi-Ontario)
- Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (MSSC)
- Jeunes stagiaires (Industrie Canada)
- La nouvelle subvention de 5 000 $ du Gouvernement federal

La loi de l'Echelle

Les moyens et stratégies utilisés dépendent aussi de la progression de la personne! Vaut mieux laisser tomber quand on est au bas de l'échelle que d'avoir à descendre toutes les marches d'un seul coup…

Si votre client n'est pas prêt, ne l'impliquez pas dans une situation qui risquerait de mener inévitablement à l'échec. Changez d'avenue ou aidez votre client à se prendre en main.

Quelques incontournables pour se prendre en main :

- Hygiène (selon le poste)
- Un minimum de maniérisme
- Un minimum de capacité à comprendre et à communiquer
- Respect des autres

La loi de la RÉCIPROCITÉ

Offrez « quelque chose » à l'employeur, pour lui démontrer que vous travaillez avec lui, pour votre client.

- Un article dans la presse pour vanter son geste de bon employeur.
- Une levée de fonds sur les prémisses de son entreprise pour amener de l'achallandage chez-lui.
- Un certificat de reconnaisance qui relate son implication.
- Une invitation à une fête organisée au sein de votre organisation.
- L'impliquer dans un regroupement d'employeurs "inclusifs" lors de déjeuner causerie, etc..
- L'inviter à votre tournoi de golf.
- Allez lui porter un café un de ces bons matins!

La loi de la CANDEUR

Et oui, mon client a un handicap intellectuel!

Les pouvoirs du marketing CHEZ votre client

1. Le pouvoir de la présomption de l'employabilité
2. Le pouvoir de la naïveté
3. Le pouvoir du risque
4. Le pouvoir de la conscientisation
5. Le pouvoir du peuple

Le pouvoir de la présomption

- Mon client peut travailler!
- L'acquisition d'une compétence est un processus continu et on peut la provoquer.
- Il faut relater à la personne que son petit succès a été occasionné grâce à lui ou elle.
- On peut ajouter à la victoire et exagérer la reconnaissance (de la personne et de l'employeur aussi) pour stimuler le désir de réussite et le sentiment d'accomplissement.

Le pouvoir de la présomption (suite)

- Par l'expérience du succès : Il faut faire en sorte que la première expérience de travail soit un succès.
- Par la persuasion et l'encouragement: En commençant par des petits succès (par exemple, un emploi non rémunéré, un stage de travail, faire du bénévolat dans une organisation, etc.).
- En permettant à la personne de vivre son succès et d'en être fière.
- En permettant à la personne d'imaginer le succès (lui parler de son emploi, des choses qu'elle peut y accomplir, réaliser).
- En prévenant les états affectifs et physiologiques qui pourraient nuire au maintien en emploi.

« The power of expectations relates that if we expect from a person to behave and act as an employee, we shall be surprised of how this person can actually change, from presenting a behavior of a client to a behavior of an employee. Hopefully, this person will work in a stimulating environnement along with other very ordinary employees, will try to learn from them and imitate their performance. This expectation challenges the person and inconsciously provoque a desrie to meet these expectations »

Arcand, 2008, Employment Solutions Conference, Christian Horizons

Le pouvoir de la naïveté

« Chacun de nous porte un fou sous son manteau, mais certains le dissimulent mieux que d'autres. "

Proverbe Suédois

« Being naive is sometimes crucial, in favor of people who present behavior problems. Not accepting what is not acceptable turns out to be a simple solution for a complex problem. Oftenly, in our profession, we ourselves have been train to analyse, to understand, to know the triggers, to modify behavior with therapeutical technics. All this has its purpose. But, in the workplace, we have found (at Convex) , through our experience, that being too much attentive or focused on trying to solve what is going wrong, tends to maintain or even increase the problem. Being naive in this spectrum of knowledge, from an employer's point of view, has been so far, very helpfull.! »

Arcand, 2008, Employment Solutions Conference, Christian Horizons

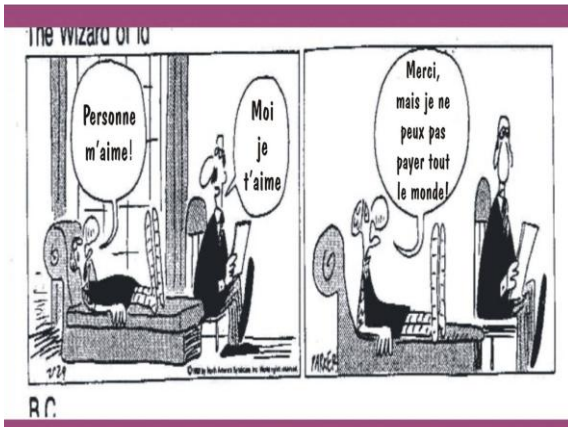
Le pouvoir du risque

- Un travail ardu exige la maîtrise de soi et de la concentration.
- Sans mettre la personne en danger, l'accès à des opportunités qui présentent certains risques, oblige le sens de l'attention et demande d'être alerte.
- C'est stimulant et valorisant pour l'employé.

Le pouvoir de la relation

"Given the influential role of psychological factors in whether and how educational technologies are used, one must guard against placing excessive hope in the technology itself. Learners need live mentors to help build their self-regulatory efficacy, cultivate their aspirations, and to find meaning and direction in their intellectual pursuits. "

(Bandura, 2001,).



Le pouvoir du « peuple »

Partage en groupe

- Relatez une situation où un de vos clients ou employés, à l'instar des personnes relatées ci haut, vous ont agréablement étonnés!
- Pourquoi étiez-vous étonnés?
- Quels sont les éléments de développement et du succès?

Les éléments du cheminement de la personne

- Le client lui-même (40%)
- La relation entre l'intervenant et le client (30%)
- L'effets de l'espoir (15%)
- La technique d'intervention (15%)

(Hubble, Duncan & Miller, 2000)

Les éléments du cheminement de la personne (suite)

- L'effet de changement est attribuable au client lui-même.
- Ça se passe dans la tête du client avant que le changement se produise.
- Nous avons un rôle d'influence pour aider la personne à cheminer dans sa carrière.

Il faut croire dans le potentiel de l'autre

- C'est le client qui est le héro de son projet de développement de carrière.
- Chaque personne a un potentiel inconnu qui peut dépasser largement son fonctionnement habituel.
- Nous ne pouvons pas vraiment évaluer le potentiel d'une personne. Les évaluations sont subjectives. C'est le danger de tous les tests psychométriques, les entrevues et les tests d'habiletés habituellement utilisés par les conseillers à l'emploi!!!
- De plus, nombreux programmes de financement sont basés sur les obstacles de la personne, pas sur ses forces… Vous devez faire le contraire. Construire depuis les forces de la personne.
- Le développement est maximisé quand une personne a des liens significatifs et positifs avec sa communauté.
- La relation qu'il entretiendra avec les parties prenantes est donc déterminante du succès ou de l'échec du placement à l'emploi.

Source: Raymond Lemay. L'effet Pygmalion

Les 7 stratégies pour développer un placement au travail solide

1. Aiguiser notre sens de l'urgence
2. Connaître les besoins de l'entreprise
3. Éduquer l'entreprise quant à l'handicap intellectuel
4. Agir en tant que liaison
5. Multiplier le réseautage et promotion
6. S'inspirer des meilleures pratiques
7. À bas, les jargons!

(Cialdini, The Science of Persuasion,p.28-29)

Travailler pour se trouver de l'emploi

Un sondage américain auprès des employeurs démontre que 77% d'entre eux considèrent les références d'employés actifs (déjà à l'emploi) comme étant très importantes dans leur quête de nouveaux employés .

Ainsi, le fait de se retrouver en milieu de travail accroît les possibilités d'emplois de la personne!

(Clarke, 1999)

Quelques défis associés

- La fameuse évaluation des besoins et intérêts!
- Le salaire VS la productivité
- Les mentalités qui persistent
- Le manque de transport et de transport adapté
- Les besoins d'adapter le milieu de travail
- Le RED TAPE des programmes de soutien à l'emploi
- La personne elle-même
- Nous-mêmes!

Autres Références et littératures utiles

- TREMBLAY, Diane Gabrielle, Formation et compétitivité économique, Éditions St-Martin, 2000
- JUHEL, Jean-Charles, *Connaissances actuelles sur la déficience intellectuelle,* Les Presses de l'Université Laval, Montréal, 1997*;*
- HORTH, Raynald, Efficience cognitive et Déficience intellectuelle, Les Éditions Logiques, 1999;
- PELLETIER, Jacques. *L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires,* Rapport présenté à l'Office des personnes handicapées du Québec, 1998
- LE GROUPE LÉGER & LÉGER. Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail : faits saillants, Office des personnes handicapées du Québec, Drummondville, (DEIP-1018-FS), décembre 1997, 35 p ;
- Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière;
- ROLLES, Richards, FIGLERS, Howard, The Career Counselor's Handbook, Ten Speed Press, California, 1999;
- WEHMAN, Paul, Supported Employment in Business, Training resource Network, Florida, 1999
- WEHMAN, INGE, REVELL, BROOKE, Real Work for real Pay, PaulH Publishings, Baltimore, 2007;