

# Support des stages en milieu de travail et Intégration en emploi

Évaluation des services pour les personnes présentant  
une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant  
du développement

Phase 2 • ÉTUDE QUANTITATIVE

ÉVALUATION  
SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Support des stages en milieu de travail et Intégration en emploi

Évaluation des services pour les personnes présentant  
une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement

Phase 2 • Étude quantitative

Résultats du questionnaire rempli par les intervenants

## ÉVALUATION SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

FÉVRIER 2006

DIRECTION DE L'ÉVALUATION

Santé  
et Services sociaux

Québec 

**Conception et réalisation :**

Sara Veilleux

**Comité de suivi de l'évaluation :**

Sara Veilleux, Direction de l'évaluation (MSSS), coordination

Marie-Claude Beauchamp et Jocelyne Bélanger, Service des personnes handicapées (MSSS);

Claude Campeau, Services de réadaptation L'Intégrale (Montréal);

Danielle Francœur, Direction de l'évaluation (MSSS), coordonnatrice de 1999 à 2002;

Serge Moore et Andrée Marchand, Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Chaudière-Appalaches;

Lysette Trahan, directrice de l'évaluation (MSSS).

**Collaboration à l'analyse :**

Joanie Gingras

**Éditique :**

Lise Lapointe

**Révision linguistique :**

Virginie Rompré

Édition produite par :

**La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux**

Ce document est disponible uniquement en version électronique.

**[www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca) section **Documentation**, rubrique **Publications**.**

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2006

Bibliothèque nationale du Canada, 2006

ISBN 13 : 978-2-550-48161-4 (version PDF)

ISBN 10 : 2-550-48161-5 (version PDF)

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

© Gouvernement du Québec

Note importante au lecteur :

Cette étude constitue la deuxième phase de l'évaluation des services Support des stages en milieu de travail (7021) et Intégration en emploi (7031) destinés aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Il s'agit du volet quantitatif de l'évaluation de la pertinence, de la mise en œuvre et des effets de ces services. **Les résultats de ce rapport reflètent la perception des intervenants des centres de réadaptation en déficience intellectuelle interrogés par sondage.**

La première phase de l'évaluation fait état des résultats des entrevues individuelles et de groupes réalisées auprès des personnes concernées par les services socioprofessionnels.

Le rapport synthèse complète la troisième et dernière phase de l'évaluation des services Support des stages en milieu de travail (7021) et Intégration en emploi (7031). Il fait l'intégration des données provenant des deux phases précédentes avec la littérature et les données administratives pertinentes.



## TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION .....	13
PRÉSENTATION DU RAPPORT .....	14
1 MÉTHODOLOGIE PRIVILÉGIÉE DANS CETTE ÉTUDE .....	15
1.1 DESCRIPTION DES SERVICES ÉVALUÉS.....	15
1.2 CADRE DE L'ÉVALUATION.....	17
1.3 COLLECTE DE L'INFORMATION .....	18
1.4 ANALYSE DE L'INFORMATION .....	19
2 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	21
2.1 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS.....	21
Principaux constats : profil sociodémographique des répondants .....	24
2.2 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE LA PERTINENCE DES SERVICES.....	25
Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de la pertinence des services ....	32
2.3 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE LA MISE EN ŒUVRE DES SERVICES.....	33
Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de la mise en œuvre des services .....	55
2.4 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE L'EFFICACITÉ DES SERVICES .....	58
Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de l'efficacité des services .....	62
SOMMAIRE ET CONCLUSION .....	63
ANNEXE 1    LE CADRE LOGIQUE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI .....	67
ANNEXE 2    DISTRIBUTION DES RÉPONDANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT À L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE .....	71
ANNEXE 3    REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LA POPULATION.....	75
ANNEXE 4    OUTILS D'ÉVALUATION ÉNUMÉRÉS PAR LES RÉPONDANTS.....	79
ANNEXE 5    QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX INTERVENANTS DES SERVICES SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI .....	83



## LISTE DES TABLEAUX

---

TABLEAU 1	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA PROFESSION EXERCÉE.....	22
TABLEAU 2	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA SCOLARITÉ COMPLÉTÉE .....	22
TABLEAU 3	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA RÉGION SOCIO SANITAIRE DE PROVENANCE .....	23
TABLEAU 4	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LEUR ANCIENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR L'ENQUÊTE .....	24
TABLEAU 5	DISTRIBUTION DES OBJECTIFS DU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS .....	29
TABLEAU 6	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE STAGE RÉPOND AUX BESOINS DES USAGERS EN MATIÈRE DE PRÉPARATION À L'EMPLOI .....	30
TABLEAU 7	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE EMPLOI RÉPOND AUX BESOINS DES USAGERS EN MATIÈRE DE SUIVI ET DE MAINTIEN EN EMPLOI.....	30
TABLEAU 8	OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LES ACTIVITÉS FAITES DANS LE CONTEXTE DES SERVICES SATISFONT LES BESOINS DES USAGERS.....	31
TABLEAU 9	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES SERVICES APPORTENT LE SOUTIEN NÉCESSAIRE AUX FAMILLES.....	31
TABLEAU 10	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES ACTIVITÉS VISANT LES FAMILLES PERMETTENT LEUR IMPLICATION DANS LA DÉMARCHE DES USAGERS .....	31
TABLEAU 11	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS SE SENTENT SUFFISAMMENT SOUTENUS PAR LES INTERVENANTS DES SERVICES À L'ÉTUDE .....	32
TABLEAU 12	DEGRÉ DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE DE LA CLIENTÈLE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS .....	35
TABLEAU 13	FACILITÉ DE L'INSCRIPTION AU SERVICE STAGE POUR LES USAGERS ET LEUR FAMILLE, SELON LES INTERVENANTS.....	42
TABLEAU 14	DISPONIBILITÉ DES ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LE SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS .....	43
TABLEAU 15	DÉLAI MOYEN POUR OBTENIR UNE ÉVALUATION PRÉALABLE AU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS .....	43
TABLEAU 16	DÉLAI MOYEN AVANT L'INTÉGRATION DE L'USAGER DANS UN MILIEU DE STAGE, SELON LES INTERVENANTS .....	44
TABLEAU 17	DURÉE MOYENNE DE FRÉQUENTATION DU STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS .....	44
TABLEAU 18	DISTRIBUTION DES FACTEURS EXPLIQUANT LA PROLONGATION DE LA DURÉE DU STAGE, SELON LES INTERVENANTS.....	45
TABLEAU 19	DISTRIBUTION DES MOTIFS POUR LESQUELS LES USAGERS QUITTENT LEUR STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS .....	45
TABLEAU 20	DIMENSIONS MESURÉES PAR LES INTERVENANTS AU MOMENT DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE L'USAGER INSCRIT AU SERVICE STAGE .....	46
TABLEAU 21	FRÉQUENCE DE LA RÉVISION DU PLAN D'INTERVENTION DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS.....	46
TABLEAU 22	PROPORTION DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL RÉGULIER, ADAPTÉ OU COMMUNAUTAIRE, SELON LES INTERVENANTS .....	47
TABLEAU 23	FACILITÉ DE LA DÉMARCHE D'INSCRIPTION AU SERVICE EMPLOI POUR LES USAGERS ET LEUR FAMILLE, SELON LES INTERVENANTS .....	47
TABLEAU 24	DISPONIBILITÉ DES ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LE SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS .....	47
TABLEAU 25	DÉLAI MOYEN D'ATTENTE DES USAGERS DU SERVICE EMPLOI AVANT L'OBTENTION D'UNE SUPERVISION, SELON LES INTERVENANTS.....	48
TABLEAU 26	DURÉE MOYENNE DU SUIVI AUPRÈS DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS .....	48

TABLEAU 27	DISTRIBUTION DES FACTEURS PROLONGEANT LA DURÉE DU SUIVI DU SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS.....	49
TABLEAU 28	DISTRIBUTION DES MOTIFS POUR LESQUELS LES USAGERS QUITTENT LE SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS .....	49
TABLEAU 29	DIMENSIONS MESURÉES PAR LES INTERVENANTS AU MOMENT DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE L'USAGER DU SERVICE EMPLOI .....	50
TABLEAU 30	FRÉQUENCE DE RÉVISION DU PLAN D'INTERVENTION DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE EMPLOI, SELON LES RÉPONDANTS.....	50
TABLEAU 31	PROPORTION DES EMPLOIS EN MILIEU DE TRAVAIL RÉGULIER, ADAPTÉ OU COMMUNAUTAIRE, SELON LES INTERVENANTS .....	51
TABLEAU 32	FRÉQUENCE DE LA PRISE EN CONSIDÉRATION DES CHAMPS D'INTÉRÊT ET DES GOÛTS DES USAGERS DANS LE CHOIX DE LEUR MILIEU DE TRAVAIL, SELON LES INTERVENANTS	51
TABLEAU 33	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LA FAMILLE ET LES PERSONNES SIGNIFICATIVES SONT SUFFISAMMENT INFORMÉES SUR LES MESURES D'EMPLOYABILITÉ .....	51
TABLEAU 34	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE MILIEU DE TRAVAIL S'IMPLIQUE DANS L'INTÉGRATION DES USAGERS INSCRITS AUX SERVICES.....	52
TABLEAU 35	FRÉQUENCE DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION DES PARTENAIRES, SELON LES INTERVENANTS.....	53
TABLEAU 36	EXISTENCE D'UNE COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES PENDANT L'ÉLABORATION DES PLANS DE SERVICES INDIVIDUALISÉS DES USAGERS, SELON LES INTERVENANTS...	54
TABLEAU 37	QUALITÉ DE LA RELATION AVEC LES PARTENAIRES PENDANT L'ÉLABORATION DES PLANS DE SERVICES INDIVIDUALISÉS, SELON LES INTERVENANTS .....	54
TABLEAU 38	EXISTENCE DE COLLABORATIONS AVEC LES PARTENAIRES POUR FAVORISER LA TRANSITION DE L'USAGER D'UNE ÉTAPE À L'AUTRE DE SON CHEMINEMENT ET D'UN RÉSEAU À L'AUTRE, D'APRÈS LES INTERVENANTS .....	54
TABLEAU 39	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES USAGERS SONT SATISFAITS DE L'ACCUEIL QU'ILS ONT REÇU DE LEURS COLLÈGUES DE TRAVAIL.....	58
TABLEAU 40	OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LES USAGERS EXPLOITENT LEUR POTENTIEL GRÂCE AU STAGE .....	58
TABLEAU 41	PROPORTION DES USAGERS OCCUPANT UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À LA SUITE D'UN STAGE, SELON LES INTERVENANTS.....	59
TABLEAU 42	FRÉQUENCE DE L'EMBAUCHE PAR LE MILIEU DE STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS..	59
TABLEAU 43	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE EMPLOI PERMET AUX USAGERS DE CONSERVER LEUR EMPLOI.....	59
TABLEAU 44	FRÉQUENCE DU SOUTIEN APPORTÉ PAR LA FAMILLE DE L'USAGER OU LES PERSONNES SIGNIFICATIVES POUR LUI, SELON LES INTERVENANTS.....	60
TABLEAU 45	OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LA FAMILLE OU LES PERSONNES SIGNIFICATIVES VOIENT L'INTÉRÊT QUE L'USAGER A À PARTICIPER AUX SERVICES STAGE ET EMPLOI .....	60
TABLEAU 46	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE MILIEU DE TRAVAIL EST SATISFAIT DE L'INFORMATION REÇUE AU SUJET DES BESOINS ET DES CAPACITÉS DES USAGERS.....	61
TABLEAU 47	DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES USAGERS SONT INTÉGRÉS DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL AU MÊME TITRE QUE LEURS COLLÈGUES SANS DÉFICIENCE INTELLECTUELLE .....	61

## LISTE DES FIGURES

---

FIGURE 1	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA LANGUE D'USAGE (N = 211).....	21
FIGURE 2	RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LE SEXE (N = 211).....	21
FIGURE 3	PRINCIPALES SOURCES DE REVENU DES USAGERS EN STAGE, SELON LES INTERVENANTS .....	35
FIGURE 4	PRINCIPALES SOURCES DE REVENU DES USAGERS EN EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS .....	36
FIGURE 5	MILIEUX DE TRAVAIL VISÉS PAR LES ACTIVITÉS DE PROMOTION DES SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS, SELON LES INTERVENANTS .....	52
FIGURE 6	PARTENAIRES VISÉS PAR LES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION SELON LES INTERVENANTS .....	53



## INTRODUCTION

---

Ce rapport présente les résultats du sondage par questionnaire mené auprès des intervenants impliqués dans l'offre des services socioprofessionnels Support des stages en milieu de travail et Intégration en emploi destinés aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement<sup>1</sup>. Cette démarche, bien que limitée à certains services du programme socioprofessionnel, fournit un éclairage utile à la révision du programme et à la planification de l'offre de service prévues dans le plan d'action de la politique ministérielle en déficience intellectuelle<sup>2</sup>.

De plus, l'évaluation s'inscrit dans le contexte de l'Entente Canada-Québec sur l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (1999-2003) reconduite en mars 2004 sous l'appellation d'Entente Canada-Québec visant la Participation des personnes handicapées sur le marché du travail, qui permet d'échanger et d'alimenter la réflexion des ministères et organismes agissant dans le domaine de l'employabilité auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.

Les résultats de cette étude ne représentent qu'une partie de la démarche évaluative amorcée par le ministère de la Santé et des Services sociaux qui consiste à évaluer la pertinence, la mise en œuvre ainsi que les effets des services Stage et Emploi<sup>3</sup>. En effet, il faut préciser que ce rapport rend compte de la deuxième des trois phases prévues de l'évaluation des services socioprofessionnels. La première phase consistait à recueillir de l'information par entrevues auprès des acteurs concernés par les services évalués, c'est-à-dire les usagers, les familles ou personnes significatives<sup>4</sup>, les coordonnateurs, les intervenants, les employeurs et les collègues de travail. La troisième et dernière phase de l'étude mènera à la présentation des principaux constats des phases précédentes conjugués à une revue de littérature et aux données issues des rapports statistiques et financiers dans un rapport global d'évaluation des services Stage et Emploi.

Le comité responsable du suivi de l'évaluation a voulu, avec l'enquête par questionnaire, donner la parole aux intervenants afin de connaître leur perception des services socioprofessionnels à l'étude ainsi que leur appréciation des activités menées auprès des usagers, de leur famille, des milieux de travail et des partenaires impliqués.

- 
1. La clientèle ayant un trouble envahissant du développement n'a pas fait l'objet de cette enquête. Cela s'explique par la mission des Centres de réadaptation en déficience intellectuelle qui soutiennent officiellement cette clientèle depuis 2002 (date ultérieure à l'élaboration du cadre d'évaluation). Toutefois, les données recueillies permettront de décrire, dans le rapport final, quelques éléments de l'organisation et de l'offre de service pour cette clientèle.
  2. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *De l'intégration à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*, Québec, 2001.
  3. Dans ce document, les expressions « service Stage » et « service Emploi » sont respectivement utilisées afin de désigner les services Support des stages en milieu de travail et Intégration en emploi.
  4. Par *personnes significatives*, on entend les familles d'accueil, les personnes responsables des milieux résidentiels substituts de la famille ou toute personne de l'entourage de la personne ayant envers elle une certaine responsabilité.

## **PRÉSENTATION DU RAPPORT**

La première section du rapport présente la méthodologie privilégiée pour l'évaluation des services Stage et Emploi destinés aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. On y retrouve la description des services à l'étude, le cadre général de l'évaluation, le cadre méthodologique ainsi que les éléments pris en compte lors de l'analyse des données recueillies par questionnaire.

Ensuite, le rapport enchaîne avec les résultats de l'enquête auprès des intervenants. On présente d'abord le profil sociodémographique des intervenants interrogés. Ensuite, les résultats se divisent en trois sections distinctes correspondant aux trois dimensions de la démarche évaluative : la pertinence, la mise en œuvre et les effets des services Stage et Emploi.

En guise de conclusion, un sommaire présente les points saillants de l'enquête par questionnaire. À la lumière de l'information recueillie, des pistes de réflexion sont proposées pour assurer la qualité et la pérennité des services évalués.

## 1 MÉTHODOLOGIE PRIVILÉGIÉE DANS CETTE ÉTUDE

---

Avant la présentation de l'approche évaluative choisie, il convient de décrire brièvement les services à l'étude afin de situer les éléments qui les constituent et qui sont évalués. C'est à partir de la connaissance des buts, des objectifs, des activités prévues et des résultats anticipés des services Stage et Emploi que le comité d'évaluation a orienté les objectifs et les questions d'évaluation.

### 1.1 DESCRIPTION DES SERVICES ÉVALUÉS

La description des services Stage et Emploi a été construite à partir des programmes écrits des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) et a été complétée avec l'information échangée en comité de suivi de l'évaluation. Cette description prend la forme d'un cadre logique des services distinguant les différentes composantes des services afin de mettre en évidence la logique qui mène l'intervention à son but<sup>5</sup>. Malgré l'utilité du modèle synthèse unique, il faut tenir compte que, dans les faits, il y a une diversité et que les services peuvent s'écarter plus ou moins de ce modèle descriptif.

Comme les services Stage et Emploi ont un tronc commun, l'information sur les composantes vaut pour les deux, à moins qu'il en soit spécifié autrement.

#### LA RAISON D'ÊTRE DES SERVICES À L'ÉTUDE

Les services à l'étude émergent d'une sous-représentation des personnes ayant une déficience intellectuelle sur le marché de l'emploi. De fait, ces dernières se heurtent à de nombreux obstacles qui peuvent être liés à leurs caractéristiques personnelles ainsi qu'à leur environnement, ces deux aspects étant en interaction<sup>6</sup>. La raison d'être du programme socioprofessionnel des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, composé de quatre services<sup>7</sup>, est donc d'offrir des services spécialisés d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement pour favoriser leur intégration sur le marché du travail et de l'emploi.

Ainsi, les services Stage et Emploi répondent aux besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement qui souhaitent intégrer le marché du travail. Ces services visent la participation sociale de ces personnes par des rôles socialement valorisés tout en misant sur leur accomplissement personnel et social.

#### LA CLIENTÈLE DES SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS

Les services Stage et Emploi s'adressent aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement âgées majoritairement de 21 à 65 ans (21 ans représentant l'âge légal jusqu'auquel ces personnes ont accès à la formation en milieu scolaire). Le service Stage répond parfois aussi aux besoins de personnes âgées de 16 à 21 ans toujours en milieu scolaire qui désirent vivre une expérience de stage en milieu de travail. Le service Emploi, quant à lui, répond aux besoins des personnes déjà intégrées en emploi qui requièrent des services de suivi et de maintien des acquis.

---

5. Le tableau synthèse du cadre logique des services est présenté à l'annexe 1.

6. Patrick FOUGEYROLLAS et coll., *Classification québécoise : processus de production du handicap*, Lac-Saint-Charles, Réseau international sur le processus de production du handicap, 1998.

7. En plus des services Stage et Emploi, les CRDI offrent les services Centres pour activités de jour et Ateliers de travail. Offerts à l'intérieur d'un milieu protégé, ces services visent le développement d'habiletés et de comportements qui peuvent faciliter l'intégration sur le marché du travail de certaines personnes.

La clientèle des services Stage et Emploi travaille principalement en milieu de travail régulier, mais aussi dans les milieux de travail adaptés et communautaires. Les stages et les emplois sont surtout offerts dans les secteurs tertiaire (produits et services) et secondaire (transformation des ressources). Quant aux entreprises, elles sont de toutes les tailles (petites, moyennes, grandes) et de tous les types (privées, publiques et communautaires).

#### LES ÉTABLISSEMENTS RESPONSABLES

Vingt-trois établissements et regroupements d'établissements du réseau de la santé et des services sociaux, majoritairement des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, offrent l'un des services à l'étude ou les deux. Ces établissements sont répartis dans l'ensemble du Québec à l'exception des régions sociosanitaires du Nord-du-Québec (10), du Nunavik (17) et des Terres-Cries-de-la-Baie-James (18), qui comptent environ 1 % de la population québécoise. Le programme socioprofessionnel est offert par sept établissements multivocationnels, c'est-à-dire des entités administratives ayant une autre mission en plus de leur mission de centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement (ex. : centres hospitaliers de soins généraux et spécialisés, centre de protection et de réadaptation, centre local de services communautaires, etc.).

Au Québec, en 2003-2004, on a dénombré 7 232 participants dans les services évalués, dont 6 751 (93 %) au service Stage et 481 (7 %) au service Emploi<sup>8</sup>. Le Ministère a octroyé pour l'ensemble des établissements un montant de 29 523 065 \$ pour le service Stage et un montant de 1 086 474 \$ pour le service Emploi. Les ressources humaines impliquées sont variées : directeurs des services professionnels, coordonnateurs ou chefs de programme, agents d'intégration, éducateurs, intervenants en réadaptation, psychologues et personnel administratif.

#### LES OBJECTIFS

L'*objectif général* poursuivi par le service Stage est de préparer les personnes à occuper un emploi en les intégrant en stage dans un milieu de travail régulier ou adapté. Quant à celui du service Emploi, il consiste en l'intégration plus complète et le maintien en emploi des personnes qui occupent déjà un emploi rémunéré. Les objectifs spécifiques des services socioprofessionnels à l'étude consistent à intervenir auprès de quatre groupes cibles : les personnes présentant une déficience intellectuelle, leur famille ou personnes significatives, le milieu de travail (employeur et collègues de travail) et les partenaires (autres établissements du réseau sociosanitaire, milieux associatifs et communautaires, centres locaux d'emploi, organismes de main d'œuvre, milieux scolaires et organismes de transport). Les objectifs spécifiques pour les *personnes ayant une déficience intellectuelle* sont en rapport avec l'acquisition et le développement de l'autonomie, de la participation sociale et d'habiletés personnelles, sociales et professionnelles.

*La participation sociale implique un échange réciproque entre l'individu et la collectivité; elle met en cause, d'une part, la responsabilité collective de permettre à tous de participer activement à la vie en société et, d'autre part, la responsabilité individuelle d'agir en citoyen responsable<sup>9</sup>.*

Du côté de *la famille ou des personnes significatives* et du *milieu de travail*, les objectifs spécifiques des services Stage et Emploi sont plutôt de les informer, de les sensibiliser, de favoriser leur implication et de les soutenir dans la démarche socioprofessionnelle de l'utilisateur.

8. Le nombre de participants par service correspond au nombre d'utilisateurs au début de l'exercice, auquel on additionne les nouveaux utilisateurs pendant l'exercice. Ce nombre ne tient pas compte des départs en cours d'exercice.

9. Conseil de la santé et du bien-être, cité dans la politique ministérielle « *De l'intégration à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches* », Québec, 2001, MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX p. 43.

Enfin, les objectifs spécifiques des services socioprofessionnels concernant les *partenaires* sont l'information, la concertation et la continuité des services afin de permettre une intégration harmonieuse des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement sur le marché du travail.

#### LES ACTIVITÉS RÉALISÉES

Les interventions consistent essentiellement en un accompagnement personnalisé favorisant l'adaptation, la réadaptation et l'intégration sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Les activités effectuées auprès des familles et des milieux de travail se résument à des rencontres individuelles et à des sessions d'information permettant de les informer, de les sensibiliser et de les soutenir dans la démarche de développement de l'employabilité de la clientèle des services à l'étude. Enfin, les rencontres avec les partenaires et la représentation aux tables de concertation permettent de fournir l'information au sujet des caractéristiques et des besoins de la clientèle et de favoriser l'accessibilité, la qualité et la continuité de la prestation des services.

#### LES EFFETS ESCOMPTÉS DES SERVICES

Les activités prévues par les services Stage et Emploi visent plusieurs effets sur la clientèle et son entourage. Pour l'usager, la participation devrait permettre l'acquisition et le développement de compétences personnelles, sociales et professionnelles ainsi que l'exploration de leur intérêt pour le travail et de leurs goûts en la matière. D'un point de vue plus spécifique, l'atteinte des objectifs prévus par le plan d'intervention, la production d'un travail de qualité et l'autonomie dans les activités quotidiennes sont d'autres effets recherchés afin de faciliter l'intégration socioprofessionnelle et le maintien en emploi. Pour leur part, les effets escomptés sur l'entourage sont la compréhension de la réalité de la personne, la reconnaissance de son potentiel et du travail qu'elle accomplit ainsi que l'apport d'un soutien dans son cheminement de carrière.

### 1.2 CADRE DE L'ÉVALUATION

Cette étude à caractère quantitatif s'inscrit dans une démarche d'évaluation qui consiste à mesurer la pertinence, la mise en œuvre ainsi que les effets des services Stage et Emploi.

Tel que nous l'avons précisé précédemment, ce document rend compte de la deuxième des trois phases prévues de l'évaluation des services à l'étude. La première phase impliquait la conduite d'entrevues auprès des acteurs concernés (usagers, familles ou personnes significatives, coordonnateurs, intervenants, employeurs et collègues de travail). Enfin, une revue de littérature et une analyse de rapports statistiques et financiers conduiront à la production d'un rapport global d'évaluation permettant la mise en relation de ces données avec celles des phases antérieures.

Le comité de suivi de l'évaluation, composé de représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux et de représentants du réseau sociosanitaire<sup>10</sup>, a élaboré un cadre d'évaluation et une stratégie d'évaluation dans laquelle s'inscrit le questionnaire destiné aux intervenants des services Stage et Emploi. Le principal objectif du questionnaire était de renseigner sur le point de vue des intervenants relativement à la mise en œuvre de ces services socioprofessionnels.

---

10. Les représentants ayant participé à l'élaboration du cadre d'évaluation proviennent du Ministère, des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, de la Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, d'une régie régionale, de l'Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec et de l'Institut de réadaptation en déficience physique du Québec.

Cependant, lors de l'élaboration du questionnaire, le comité de suivi de l'évaluation a cru approprié d'inclure quelques items afin de sonder également la perception qu'ont les intervenants de la pertinence et des effets des services socioprofessionnels. De cette façon, le comité de suivi voulait obtenir de l'information sur les trois dimensions de l'évaluation en prenant comme point de référence le cadre logique des services présenté précédemment :

- **La pertinence des services** : déterminer dans quelle mesure les objectifs des services répondent aux besoins des cibles visées à la lumière de l'expérience et des changements qui peuvent avoir eu lieu.
- **La mise en œuvre des services** : déterminer, d'une part, si les services sont mis en place comme prévu, s'ils fonctionnent comme prévu et s'ils fonctionnent adéquatement et, d'autre part, si des facteurs internes et externes facilitent ou entravent leur mise en œuvre.
- **Les effets des services** : déterminer si les services ont les effets prévus sur les cibles et dans quelle mesure ils sont efficaces pour préparer les participants à occuper un emploi et pour les maintenir en emploi. Le Ministère souhaite également déterminer les facteurs pouvant faciliter ou entraver l'obtention des effets et déterminer quels sont les effets non prévus, souhaitables ou non souhaitables.

Le présent rapport présente les résultats de l'enquête auprès des intervenants qui offrent les services Stage et Emploi en fonction de ces trois dimensions de l'évaluation.

### 1.3 COLLECTE DE L'INFORMATION

La collecte de données s'est déroulée de décembre 2003 à janvier 2004. Les questionnaires auto-administrés ont été distribués aux intervenants des centres de réadaptation en déficience intellectuelle impliqués dans l'offre des services Stage et Emploi<sup>11</sup>. Ces derniers ont été sélectionnés parmi les 23 établissements et regroupements d'établissements publics de la santé et des services sociaux ayant une mission d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale visant les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Les établissements visés offrent l'un des services à l'étude ou les deux.

La sélection des répondants n'a pas été faite de façon aléatoire et ne s'inscrit pas dans le cadre d'un devis expérimental permettant le contrôle des variables externes avec groupe témoin. Certaines contraintes liées au temps, aux ressources humaines et aux ressources financières ont imposé ce choix méthodologique. La sélection des répondants a été déléguée à un représentant désigné par le directeur général de chacun des 23 établissements. Les représentants responsables de la collecte de données occupaient généralement des fonctions de direction de service ou de coordination de programme à l'intérieur de l'établissement mis à contribution par l'enquête.

Ainsi, 10 intervenants ou moins, selon le cas, étaient sélectionnés par le représentant de l'établissement pour remplir le questionnaire. Ce dernier assurait un suivi auprès des répondants, puis retournait par courrier, dans un délai variant d'un à deux mois, les exemplaires remplis à la coordonnatrice de l'étude au ministère de la Santé et des Services sociaux.

---

11. Le questionnaire est présenté à l'annexe 5.

Le seul critère de sélection défini dans les consignes envoyées aux représentants des établissements était de cibler les intervenants cliniques impliqués dans l'offre des services Stage et Emploi. La comparaison de certaines caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon avec celles de la population des intervenants cliniques à l'échelle provinciale permet de connaître la représentativité de l'échantillon et de pondérer les résultats pour la généralisation. Cette comparaison est effectuée dans la section « Profil sociodémographique des répondants ».

Quant aux limites de la collecte de données, notons des biais possibles de désirabilité sociale et de censure occasionnés par le fait que les questionnaires étaient retournés non cachetés au responsable de la collecte de données. En effet, bien que les questionnaires aient été anonymes et confidentiels pour le personnel du ministère de la Santé et des Services sociaux, le rapport hiérarchique entre les responsables de la collecte de données (directeurs et coordonnateurs) et les intervenants a pu influencer les réponses fournies.

Malgré les limites inhérentes à la collecte de données, celle-ci s'est avérée efficace en ce qui concerne la participation des intervenants : 211 questionnaires remplis sur les 229 envoyés. Cet échantillon représente 51 % des postes à temps complet du personnel clinique répertoriés dans le rapport statistique annuel des centres de réadaptation pour personnes présentant une déficience intellectuelle pour l'année 2003-2004 (N = 414)<sup>12</sup>. Dans ce rapport, le personnel clinique est principalement représenté par les éducateurs, les agents d'intégration et les moniteurs ou instructeurs. Ainsi, ces appellations d'emploi correspondent au profil de l'échantillon ayant rempli le questionnaire. Cela dit, la généralisation des résultats doit demeurer prudente.

#### 1.4 ANALYSE DE L'INFORMATION

##### LES DONNÉES QUANTITATIVES

Les données ont été traitées et analysées à l'aide du logiciel SAS. Lors de leur analyse, certaines règles ont été appliquées afin d'obtenir une juste représentation des résultats.

Ainsi, pour quelques questions, des données ont été exclues de l'analyse. Cette décision a été prise afin de faire ressortir un portrait plus précis des données obtenues auprès des intervenants concernés par les services. Ainsi, l'analyse n'a pas tenu compte des réponses multiples (plusieurs choix de réponse pour un item) et des réponses « autres », puisque celles-ci ne permettaient pas de dégager des tendances qui auraient alors justifié l'ajout de variables dans l'analyse des réponses.

De plus, la section II du questionnaire, qui porte sur le service Emploi, a fait l'objet de certaines exclusions. Dans cette section, 83 intervenants (39 % des répondants) n'ont pu se prononcer sur l'ensemble des questions ou l'ont fait partiellement puisqu'ils n'offraient pas directement le service Emploi dans le cadre de leurs fonctions. Nous avons donc fait abstraction de ces données dans notre analyse afin de mettre l'accent sur les données fournies par les intervenants réellement concernés par ce service. Comme vous le constaterez, le nombre de répondants varie grandement pour les questions relatives au service Emploi.

---

12. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *AS-485 Rapport statistique annuel. Centres de réadaptation personnes présentant une déficience intellectuelle, 2003-2004*, Québec, Le Ministère, 2006.

Enfin, des mesures ont été prises afin de respecter le caractère confidentiel de l'enquête. Ainsi, les données ont été agrégées et sont diffusées pour l'ensemble des intervenants participant à l'évaluation des services socioprofessionnels. Pour l'analyse, les régions sociosanitaires ont été regroupées en quatre catégories<sup>13</sup> afin de permettre quelques comparaisons à partir de regroupements régionaux. Cette typologie regroupe les régions en fonction de leurs caractéristiques communes. On y retrouve les régions *universitaires* : Québec (03), Estrie (05) et Montréal-Centre (06); les régions *périphériques* : Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Lanaudière (14), Laurentides (15) et Montérégie (16); les régions *intermédiaires* : Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), Mauricie–Centre-du-Québec (04) et Outaouais (07); les régions *éloignées* : Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09) et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11).

#### LES DONNÉES QUALITATIVES

Le sondage par questionnaire a été élaboré afin de collecter principalement des données quantitatives. Néanmoins, l'enquête avait prévu des espaces permettant aux intervenants qui le souhaitent d'apporter des précisions au sujet des services Stage et Emploi destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Ces commentaires ont fait l'objet d'une analyse thématique.

Près des deux tiers des intervenants (133/211) ont enrichi le questionnaire de commentaires relatant leurs expériences avec les usagers qu'ils supervisent au quotidien. Ces données ont fait l'objet d'une codification thématique qui a permis, lors de l'analyse, de faire ressortir l'essentiel de ce qui a été exprimé. Ce rapport présente donc les principaux thèmes abordés par les intervenants interrogés; agrémentés de quelques citations, ils font état des préoccupations liées à l'offre des services socioprofessionnels. Les résultats de l'analyse des données qualitatives se situent au début de chaque section de la présentation des résultats.

---

<sup>13</sup> Cette typologie est tirée du document : MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *L'équité dans l'allocation interrégionale des ressources des champs de la santé physique. Rapport final du comité tripartite*, Québec, Le Ministère, 1994, 96 p.

## 2 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

---

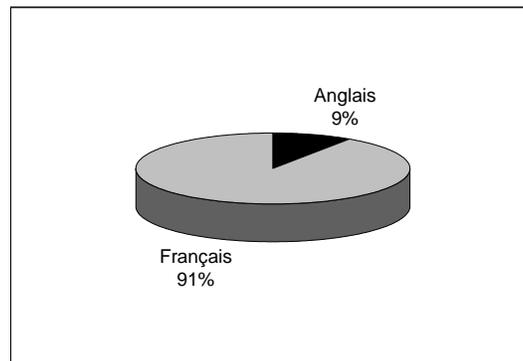
Cette section présente les résultats du questionnaire destiné aux intervenants des services Stage et Emploi. Il est important de rappeler que ces données reflètent le point de vue des répondants selon les trois dimensions de l'évaluation, quelques items permettant de sonder, en plus de la mise en œuvre, la pertinence et les effets des services socioprofessionnels. Bien que cette démarche par questionnaire permette également de déterminer les principaux acteurs, les forces et les enjeux des services, il ne s'agit pas de données nationales factuelles.

Ce rapport constitue donc un état de la situation de l'organisation et de l'offre des services socioprofessionnels du point de vue de 211 intervenants. Il permet tout de même de relever certaines tendances nationales. Ces résultats s'inscrivent, tel que nous le précisons précédemment, dans une démarche plus globale d'évaluation du ministère de la Santé et des Services sociaux et du réseau sociosanitaire.

### 2.1 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS

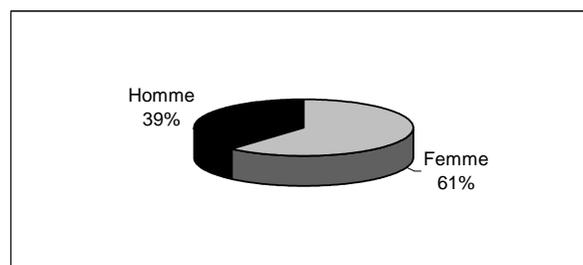
Le questionnaire, élaboré en français, a été traduit en anglais dans le souci de connaître les perceptions des intervenants francophones et anglophones du réseau sociosanitaire. Quatre-vingt-onze pour cent des répondants ont rempli la version francophone, tandis que 9 % ont utilisé la version anglophone (figure 1).

**FIGURE 1 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA LANGUE D'USAGE (N = 211)**



Parmi les répondants, 61 % étaient de sexe féminin et 39 %, de sexe masculin (figure 2).

**FIGURE 2 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LE SEXE (N = 211)**



La plupart des intervenants recrutés parmi le personnel clinique travaillaient à titre d'éducateurs (56 %) ou d'agents d'intégration (32 %). Quelques répondants se reconnaissaient dans ces deux appellations d'emploi (tableau 1). La répartition selon le titre d'emploi est semblable à celle de la population du personnel clinique répertorié dans le rapport statistique (AS-485). Interrogés sur le nombre d'heures travaillées, 8 % des intervenants ont affirmé occuper un poste à temps complet, 11 %, un poste entre 25 et 34 heures et 3 %, un poste de moins de 25 heures.

**TABLEAU 1 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA PROFESSION EXERCÉE**

	N <sup>bre</sup>	%
Éducateur	116	55,8
Agent d'intégration	67	32,2
Éducateur ET agent d'intégration	13	6,3
Chef des services	4	1,9
Coordonnateur	4	1,9
Moniteur	2	1,0
Infirmière auxiliaire	1	0,5
Psychoéducateur	1	0,5
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100</b>

L'examen de la scolarité des intervenants interrogés nous indique que 51 % d'entre eux possédaient un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation spécialisée, 20 %, un diplôme d'études collégiales générales ou techniques distinct de celui en éducation spécialisée et 19 %, un baccalauréat en relation avec l'éducation ou la psychologie. On remarque que 11 % des intervenants avaient eu recours à des crédits universitaires afin de compléter leur formation collégiale (tableau 2).

**TABLEAU 2 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA SCOLARITÉ COMPLÉTÉE**

	N <sup>bre</sup>	%
DEC (techniques d'éducation spécialisée)	90	44,3
Baccalauréat en relation avec l'éducation ou la psychologie	38	18,7
DEC (autres)	32	15,8
DEC (techniques d'éducation spécialisée) + crédits universitaires	13	6,4
Études secondaires	10	4,9
DEC (autres) + crédits universitaires	9	4,4
Autres baccalauréats	9	4,4
Maîtrise	1	0,5
Autre	1	0,5
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Les intervenants ayant rempli le questionnaire provenaient de 23 établissements et regroupements d'établissements<sup>14</sup> répartis dans 15 régions sociosanitaires de la province. Les régions du Nord-du-Québec (10), du Nunavik (17) et des Terres-Cries-de-la-Baie-James (18) n'étaient pas représentées. Dans le cas des deux dernières, on n'y retrouve aucun établissement ayant une mission de centre de réadaptation en déficience intellectuelle. Quant à la région du Nord-du-Québec (10), qui possède un établissement avec cette mission, elle n'offre par les services à l'étude. Enfin, la concentration de cinq établissements dans la région de Montréal explique le nombre plus élevé de répondants de cette région (tableau 3).

Si l'on compare l'échantillon d'intervenants à la population du personnel clinique des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, nous notons une légère sous-représentation des répondants provenant de la Capitale-Nationale, de Montréal et des régions périphériques (Lanaudière, Chaudière-Appalaches, Montérégie). La région de la Mauricie-Centre-du-Québec est celle où la représentation des répondants était la plus faible. Par conséquent, les répondants des régions intermédiaires et éloignées sont surreprésentés<sup>15</sup>. La représentativité des intervenants interrogés par rapport à l'ensemble du personnel clinique impliqué dans l'offre régionale des services Stage et Emploi est présentée en annexe.

**TABLEAU 3 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LA RÉGION SOCIOSANITAIRE DE PROVENANCE**

Régions sociosanitaires	N <sup>bre</sup>	%
01 – Bas-Saint-Laurent	19	9,0
02 – Saguenay–Lac-Saint-Jean	9	4,3
03 – Capitale-Nationale	17	8,1
04 – Mauricie–Centre-du-Québec	8	3,8
05 – Estrie	6	2,8
06 – Montréal	42	19,9
07 – Outaouais	10	4,7
08 – Abitibi-Témiscamingue	10	4,7
09 – Côte-Nord	10	4,7
11 – Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	15	7,1
12 – Chaudière-Appalaches	10	4,7
13 – Laval	10	4,7
14 – Lanaudière	9	4,3
15 – Laurentides	16	7,6
16 – Montérégie	20	9,5
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>100</b>

14. La liste des établissements ayant participé à l'enquête ainsi que le nombre de répondants par établissement figurent à l'annexe 2.

15. Voir la typologie régionale présentée à la page 18.

Une importante proportion des intervenants, soit plus de 86 %, avaient plus de 10 années de pratique dans leur établissement d'attache au moment où ils ont répondu au questionnaire (tableau 4).

**TABEAU 4 RÉPARTITION DES INTERVENANTS SELON LEUR ANCIENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR L'ENQUÊTE**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Moins de 10 ans	28	13,7
De 10 à 14,9 ans	35	17,2
De 15 à 19,9 ans	38	18,6
De 20 à 24,9 ans	37	18,1
De 25 à 29,9 ans	30	14,7
30 ans et plus	36	17,6
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

#### **Principaux constats : profil sociodémographique des répondants**

- L'échantillon contient une majorité de femmes et de francophones.
- Parmi le personnel clinique, ce sont les éducateurs spécialisés et les agents d'intégration qui ont répondu au questionnaire en plus grand nombre.
- La moitié des répondants possédait un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée. L'autre moitié possédait une scolarité universitaire (23 %), collégiale générale ou technique dans un autre domaine (20 %) ou secondaire (5 %).
- Les intervenants provenaient de 23 établissements et regroupements d'établissements du réseau sociosanitaire (principalement des centres de réadaptation en déficience intellectuelle) dispersés dans 15 régions.
- La majorité des intervenants interrogés (86 %) avait plus de 10 années de pratique à l'intérieur de l'établissement participant à l'enquête.
- En général, le profil sociodémographique des intervenants interrogés correspond au profil de la population du personnel clinique impliquée dans la prestation des services Stage et Emploi. Toutefois, la généralisation des résultats doit être faite avec prudence, puisque les données qui permettent de vérifier la représentativité de l'échantillon en rapport avec les ressources humaines des centres de réadaptation en déficience intellectuelle sont limitées.

## 2.2 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE LA PERTINENCE DES SERVICES

Dans le questionnaire, certains items et commentaires ont permis de vérifier la pertinence des services Stage et Emploi aux yeux des intervenants. L'objectif principal du questionnaire, rappelons-le, était toutefois d'évaluer la mise en œuvre de ces services.

L'évaluation de la pertinence de services implantés depuis plusieurs années permet de s'assurer que ceux-ci répondent toujours aux besoins de la clientèle, compte tenu des demandes de services actuelles. La question générale d'évaluation est la suivante : Est-ce que les objectifs des services répondent aux besoins des cibles visées, c'est-à-dire aux besoins des usagers et de leur entourage (famille ou personnes significatives, milieu de travail, partenaires)?

Les résultats portant sur la pertinence des services sont divisés en quatre parties. Premièrement, on présente les commentaires généraux des intervenants au sujet des services Stage et Emploi. Ensuite, on enchaîne avec les items du questionnaire se rapportant au service Stage, puis on poursuit avec ceux sur le service Emploi. Quelques résultats portant sur les activités communes aux deux services, c'est-à-dire les activités destinées à l'entourage des personnes recevant les services évalués, concluent cette section.

### LES COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

#### LA RAISON D'ÊTRE DES SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS

D'après les intervenants ayant commenté le questionnaire, il est toujours pertinent de viser la participation au marché du travail des personnes présentant une déficience intellectuelle, dans la mesure où elle leur permet d'acquérir une certaine autonomie, de se constituer un réseau social et d'apporter une contribution à la société.

Toutefois, l'intégration en emploi des personnes présentant une déficience intellectuelle demeure problématique. Afin d'accéder au marché de l'emploi, la personne doit composer avec des facteurs personnels (capacités, comportements, besoins) en interaction avec des facteurs plus ou moins facilitants de son environnement (ex. : famille, milieu de travail, aménagement, déplacements, services existants, etc.). Pour qu'elle puisse y arriver, les répondants estiment qu'un soutien est nécessaire. En ce sens, la participation aux services Stage et Emploi est jugée très utile, voire primordiale, et ce, pour la grande majorité des personnes inscrite aux services.

*Je crois que les services socioprofessionnels sont essentiels pour la clientèle. Selon moi, les bénéficiaires ont besoin d'un éducateur voyant à l'adaptation des tâches selon leurs capacités. Ils sont capables de fournir un travail de qualité, la seule condition requise est qu'une personne qualifiée veille à leur bien-être, et ce, dans différents domaines de leur vie afin de les aider à aller au-delà de leurs limites. Se sentir utile à la société par des activités de travail est essentiel pour tous les êtres humains peu importe les différences.*

#### LA CLIENTÈLE ET SES BESOINS

L'adéquation des objectifs des services Stage et Emploi avec les besoins des personnes présentant une déficience intellectuelle est sans contredit l'un des thèmes les plus abordés par les intervenants. On remarque une divergence d'opinion significative chez les intervenants interrogés quant aux habiletés et aux capacités de la clientèle.

D'une part, des intervenants soulignent le potentiel appréciable de certaines personnes ayant une déficience intellectuelle pour accéder au marché de l'emploi. D'autre part, certains expriment de grandes réserves, considérant le profil d'autres usagers et les mesures mises en place pour permettre l'intégration. À la lecture des commentaires, on comprend que cette divergence quant au potentiel des personnes ayant une déficience intellectuelle ne représente pas une contradiction, mais plutôt deux réalités qui se côtoient parmi la clientèle des services Stage et Emploi.

D'après les intervenants, les personnes qui fréquentent les services socioprofessionnels doivent développer diverses habiletés professionnelles, sociales et personnelles afin d'améliorer leur employabilité. Le développement de telles habiletés est plus ou moins long selon le profil et l'expérience des personnes. Les répondants soulignent la nécessité, pour y arriver, de la supervision d'un éducateur afin d'orienter les usagers à l'intérieur du milieu de travail et de sensibiliser l'entourage aux caractéristiques de la personne présentant une déficience intellectuelle. Les répondants considèrent que le suivi est souvent ce qui garantit le succès de l'intégration et du maintien en emploi, quel que soit le potentiel de la personne.

*Les usagers ont besoin d'un suivi régulier de l'intervenant pour maintenir leur emploi. La préparation pourrait être meilleure si on pouvait donner un peu plus d'accompagnement à la personne qui commence un nouveau stage.*

De plus, les intervenants soulignent d'autres besoins exprimés par la clientèle des services, soit la constitution d'un réseau social et la valorisation par le travail. Ces éléments prennent beaucoup d'importance parallèlement aux objectifs de développement de l'employabilité poursuivis par les services Stage et Emploi.

*Être stagiaire dans un milieu intégré est stimulant et valorisant.*

Enfin, les intervenants précisent que l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience intellectuelle ne peut se faire sans que certaines conditions soient réunies dans leur milieu de vie. Parmi ces conditions, ils recensent : un parcours en milieu scolaire favorisant le développement des compétences essentielles à l'autonomie et à la vie en société, une implication des familles, une ouverture de la part des employeurs, un système de transport accessible et flexible, des mesures d'aide à l'emploi adaptées, etc. Certains intervenants ajoutent que leur accompagnement permet d'informer, de sensibiliser et de soutenir l'entourage et les partenaires impliqués dans la démarche d'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle. Bref, la majorité des intervenants considère la supervision offerte par les services Stage et Emploi comme une activité essentielle pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leur entourage.

#### LES OBJECTIFS DES SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS

Étant donné le potentiel distinct de chaque usager et le choix propre à chacun d'intégrer ou non le marché de l'emploi, l'objectif du stage, qui est de préparer la personne à occuper un emploi régulier ou adapté, perd de son sens pour une partie de la clientèle. Pour certains, le service Stage procure une expérience de travail permettant avant tout de développer diverses habiletés tout en favorisant l'intégration sociale. Dans ces cas, l'intégration en emploi rémunéré n'est pas une fin en soi.

*En déficience intellectuelle, plusieurs autres objectifs peuvent être poursuivis : maintien des acquis, valorisation des rôles sociaux (même si la productivité est basse), acquisition de l'autonomie, etc.*

Selon les intervenants, le caractère quasi permanent des stages offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle s'explique par le rendement au travail des usagers, par les besoins considérables en matière de supervision en milieu de travail et par le manque de mesures ou d'options de rechange adaptées qui permettraient de compenser la partie non productive de leur prestation en emploi ou l'encadrement nécessaire à leur intégration en emploi. Les citations suivantes résument les points de vue exprimés par les intervenants quant à l'atteinte de l'objectif du service Stage, qui consiste à préparer les personnes à intégrer le marché de l'emploi :

*L'objectif premier est d'abord l'intégration sociale de la personne. Deuxièmement, les capacités et la santé de la personne ne permettent pas d'orienter celle-ci à l'emploi régulier.*

*Un stage répond aux besoins de préparation à l'emploi quand la personne présente le potentiel nécessaire pour être intégrée dans un milieu de travail régulier et que le milieu de stage est le même ou très semblable au milieu de travail visé. Compte tenu de la réalité des personnes ayant une déficience intellectuelle en termes d'habiletés et de capacités, conjuguée à notre contexte socioéconomique (peu d'emplois disponibles), ces conditions gagnantes sont rarement présentes.*

*Lorsqu'une personne ayant une déficience intellectuelle intègre le marché du travail, c'est qu'elle possède toutes les habiletés pour réaliser le travail en question.*

En ce qui concerne l'objectif du service Emploi, plusieurs intervenants ont commenté la difficulté d'intégrer le marché de l'emploi pour les usagers. D'ailleurs, ils ne manquent pas de rappeler qu'une très faible proportion des personnes ayant une déficience intellectuelle obtiendront un emploi rémunéré. Il semble que la reconnaissance du travail accompli par les personnes ayant une déficience intellectuelle et la rémunération de ce travail ne soient pas répandues. Selon plusieurs, l'intégration sur le marché de l'emploi ne peut se concrétiser sans qu'on revoie les programmes et les mesures actuels. Plusieurs intervenants privilégient la sensibilisation de la population (principalement des milieux de travail, des familles, des organismes en employabilité) et la promotion au sujet du potentiel et de l'apport des personnes handicapées au marché du travail pour créer des possibilités d'emploi et offrir des conditions de travail qui soient justes et équitables.

Nonobstant la difficulté pour les usagers à accéder au marché de l'emploi, l'objectif du service Emploi répond, d'après les intervenants, aux besoins de la majorité d'entre eux et de leur entourage. Le suivi et la supervision en milieu de travail permettent une intégration plus complète et le maintien en emploi. De plus, ce service permet de soutenir les milieux de travail et les familles impliqués auprès des usagers. Les problèmes relatés concernent davantage la continuité des services entre les réseaux de services (socio-sanitaire, éducation, emploi) et les rôles flous des partenaires dans le processus de développement de l'employabilité.

En somme, la poursuite des objectifs des services Stage et Emploi semble ressentir les contrecoups d'une organisation problématique des services à répartir entre les diverses instances impliquées dans le processus de développement de l'employabilité des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Le dédoublement des services, le rôle flou des divers partenaires et l'inaccessibilité de certaines mesures ne garantissent pas la qualité et la continuité des interventions auprès des personnes. La section sur la mise en œuvre des services permettra d'étudier plus en profondeur les perceptions à ce sujet.

## LES INTERVENTIONS FAITES DANS LE CONTEXTE DES SERVICES

Une vingtaine d'intervenants soulignent l'importance d'un accompagnement adapté aux besoins des personnes inscrites aux services Stage et Emploi pour permettre l'atteinte des objectifs (préparation à l'emploi, intégration et maintien en emploi). Qu'il soit quotidien ou mensuel, le suivi dans le milieu de travail semble une condition primordiale pour la réussite de l'intégration, et ce, tant pour l'utilisateur que pour le milieu de travail lui-même (employeur et collègues de travail). En fait, aucun intervenant ne conteste l'importance du suivi en milieu de travail pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle de l'utilisateur.

Bien que la supervision en milieu de travail soit essentielle dans l'atteinte des objectifs des services Stage et Emploi, d'autres activités doivent être considérées dans la mise en œuvre des services. Ainsi, l'évaluation des besoins et le placement des usagers permettent de déterminer par exemple le type de tâches ou le degré d'intégration de l'utilisateur dans son milieu de travail (intégré vs ségrégué) en rapport avec ses aspirations et son projet de vie. Ces activités permettent de considérer les goûts et champs d'intérêt de la personne ayant une déficience intellectuelle dans son cheminement professionnel. À ce sujet, plusieurs intervenants soulignent l'importance de cibler des tâches en fonction du potentiel de la personne inscrite au service Stage et en fonction de l'emploi visé. Malheureusement, selon quelques intervenants, les conditions de travail, outre le plafonnement des habiletés et capacités de la personne, ne permettent pas le développement des habiletés nécessaires pour obtenir un emploi rémunéré.

*Le service Stage permet à certains usagers de développer des compétences du point de vue du travail telles que la production, la ponctualité, l'assiduité, les attitudes, le respect des règlements, etc. Cependant, beaucoup d'utilisateurs n'ont pas la possibilité d'améliorer ou d'acquérir d'autres habiletés, telles que les habiletés académiques, la notion du temps, de l'argent, etc. Beaucoup vivent l'isolement en raison des heures restreintes de travail effectuées (quelques heures de travail par semaine, le reste du temps à la maison) [...] Ils sont laissés à eux-mêmes le reste de la semaine. Il est très difficile de travailler les habiletés sociales en milieu de travail.*

Selon certains intervenants, les plateaux de travail (stages de groupe) sont indispensables puisqu'ils permettent le développement des compétences et, le cas échéant, l'évaluation des personnes nouvellement inscrites au programme socioprofessionnel. Les plateaux de travail, issus d'ententes avec diverses entreprises (ex. : cégep, magasin à rayons, épicerie, entreprise adaptée, etc.), permettent d'offrir le soutien continu d'un éducateur du centre de réadaptation en déficience intellectuelle à un groupe d'environ six à neuf usagers. Cette option de rechange permet d'intégrer sur le marché du travail des personnes qui sans supervision n'auraient pas le potentiel d'y parvenir. Pour ces dernières, les chances sont plutôt minces de cheminer vers un stage individuel ou un emploi rémunéré. Pour les usagers plus performants, les plateaux de travail peuvent aussi servir de lieu de transition avant de trouver un stage ou un emploi qui correspond à leurs goûts et champs d'intérêt.

*On a aussi besoin des plateaux de travail, car plusieurs personnes ne pourront pas être en stage en milieu de travail. Elles ont besoin d'un soutien permanent pour pouvoir travailler dans une entreprise.*

*Des plateaux de travail existent afin de favoriser une bonne évaluation pour un futur stage.*

L'adéquation des activités faites dans le contexte des services Stage et Emploi avec les besoins des personnes et les objectifs visés par les services socioprofessionnels semble exister dans la mesure où la personne qui exprime le souhait d'intégrer le marché de l'emploi peut obtenir le soutien d'un éducateur et développer les habiletés nécessaires dans un stage adapté à ses besoins et aux réalités du marché du travail. L'approche personnalisée semble une philosophie partagée par la majorité des intervenants. Cette approche permet de cerner le projet de vie de chaque usager et les objectifs à poursuivre dans son plan d'intervention. Il est toutefois impossible de mesurer son application pour l'ensemble des usagers.

Enfin, pour la clientèle ne possédant pas le potentiel ou le désir d'accéder à un emploi rémunéré, la réalisation personnelle dans les tâches de travail, la valorisation des rôles sociaux et la constitution d'un réseau social sont des effets majeurs attribuables au service Stage. Toutefois, avec une clientèle diversifiée et nombreuse, les intervenants déplorent la surcharge des plateaux de travail et les places limitées en stage, qui font stagner certaines personnes qui ont le désir d'accéder au marché de l'emploi et le potentiel pour y arriver. Comment alors optimiser l'organisation des services afin d'offrir aux personnes le soutien nécessaire correspondant à leurs besoins et à leurs aspirations avec les ressources actuelles? Les lignes suivantes présentent les réponses à certains items du questionnaire en rapport avec la pertinence des services socioprofessionnels.

### LE SERVICE STAGE

Les intervenants interrogés se sont prononcés sur l'importance de chacun des objectifs du service Stage. Le calcul de la moyenne nous indique que l'intégration sociale est, selon eux, l'objectif le plus important parmi ceux visés par le service. La consolidation des habiletés socioprofessionnelles arrive au deuxième rang, suivie des habiletés nécessaires pour obtenir un travail régulier. Enfin, l'offre d'une activité professionnelle à caractère occupationnel arrive au dernier rang (tableau 5).

**TABLEAU 5      DISTRIBUTION DES OBJECTIFS DU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>Importance accordée</b>
Favoriser l'intégration sociale	<b>1</b>
Consolider les habiletés sociales et professionnelles	<b>2</b>
Consolider les habiletés nécessaires pour un travail régulier	<b>3</b>
Offrir une activité professionnelle à caractère occupationnel	<b>4</b>

Le principal objectif désigné par les intervenants (intégration sociale), sans s'opposer à l'objectif officiel du service Stage, qui est la préparation à emploi, en diffère quelque peu. Le fait de privilégier l'intégration sociale plutôt que la préparation à l'emploi suppose une approche différente qui peut avoir des répercussions sur l'orientation des usagers dans le programme socioprofessionnel et sur les fins du service Stage.

Néanmoins, les trois quarts des répondants sont « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec l'affirmation selon laquelle le service Stage répond aux besoins de préparation à l'emploi des usagers. L'autre quart ne semble pas de cet avis (tableau 6).

**TABLEAU 6 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE STAGE RÉPOND AUX BESOINS DES USAGERS EN MATIÈRE DE PRÉPARATION À L'EMPLOI**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	34	16,8
D'accord	118	58,4
Plutôt en désaccord	46	22,8
Tout à fait en désaccord	4	2,0
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

### LE SERVICE EMPLOI<sup>16</sup>

Le service Emploi vise l'intégration plus globale et le maintien en emploi des personnes qui occupent déjà un emploi rémunéré dans un milieu de travail régulier ou adapté. À ce sujet, 88 % des intervenants considèrent que ce service répond, en grande partie, aux besoins des usagers en matière de suivi et de maintien en emploi (tableau 7).

**TABLEAU 7 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE EMPLOI RÉPOND AUX BESOINS DES USAGERS EN MATIÈRE DE SUIVI ET DE MAINTIEN EN EMPLOI**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	38	30,4
D'accord	72	57,6
Plutôt en désaccord	11	8,8
Tout à fait en désaccord	4	3,2
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

### LES ACTIVITÉS COMMUNES AUX SERVICES STAGE ET EMPLOI

#### LE SUIVI AUPRÈS DE L'USAGER

Entre 59 et 68 % des répondants considèrent la fréquence des activités de supervision des services Stage et Emploi, le temps qui leur est accordé et les interventions comme généralement appropriés aux besoins formulés par les usagers en matière de suivi (tableau 8).

<sup>16</sup> Veuillez noter que le nombre d'intervenants ayant répondu aux questions diminue dans cette section, puisque 83 répondants (sur les 211 interrogés) offrent uniquement le service Stage dans le cadre de leurs fonctions.

**TABLEAU 8 OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LES ACTIVITÉS FAITES DANS LE CONTEXTE DES SERVICES SATISFONT LES BESOINS DES USAGERS**

	Oui, souvent %	Oui, parfois %	Non %
En matière de fréquence des rencontres de supervision et de suivi	67,5	26,1	6,4
En matière de temps accordé à la supervision et au suivi	59,1	33,0	7,9
En matière de type d'intervention faite (évaluation, suivi, acquisition d'habiletés, transport, etc.)	63,0	34,0	3,0

LES ACTIVITÉS VISANT LES FAMILLES

La majorité des intervenants (99 %) s'entend pour dire que les services apportent le soutien nécessaire aux familles des usagers des services Stage et Emploi (tableau 9).

**TABLEAU 9 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES SERVICES APPORTENT LE SOUTIEN NÉCESSAIRE AUX FAMILLES**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	90	44,5
D'accord	109	54,0
Plutôt en désaccord	3	1,5
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

De plus, 88 % des répondants estiment que les interventions faites auprès de la famille et des personnes significatives permettent leur implication dans la démarche socioprofessionnelle de l'utilisateur, contre 12 % qui sont plutôt en désaccord (tableau 10).

**TABLEAU 10 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES ACTIVITÉS VISANT LES FAMILLES PERMETTENT LEUR IMPLICATION DANS LA DÉMARCHÉ DES USAGERS**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	65	32,3
D'accord	112	55,7
Plutôt en désaccord	24	11,9
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100</b>

## LES ACTIVITÉS VISANT LES MILIEUX DE TRAVAIL

Concernant la pertinence de l'intervention dans les milieux de travail, 95 % des intervenants affirment que les employeurs et les collègues de travail des usagers se sentent suffisamment soutenus par les intervenants des services Stage et Emploi (tableau 11).

**TABLEAU 11**    **DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS SE SENTENT SUFFISAMMENT SOUTENUS PAR LES INTERVENANTS DES SERVICES À L'ÉTUDE**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Tout à fait d'accord	62	30,7
D'accord	131	64,9
Plutôt en désaccord	9	4,5
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

### **Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de la pertinence des services**

- Le service Stage s'avère pertinent dans la mesure où 75 % des intervenants estiment qu'il répond aux besoins de préparation à l'emploi des personnes inscrites. D'après eux, l'intégration sociale constitue toutefois le principal objectif visé par ce service.
- En général, les intervenants s'entendent sur la pertinence du service Emploi. Ainsi, 88 % de ceux-ci sont d'avis que le service répond aux besoins de suivi et de maintien en emploi de la clientèle.
- Cependant, les activités de suivi ne semblent pas répondre de façon optimale à tous les besoins de la clientèle des services Stage et Emploi en matière de fréquence des rencontres de suivi, de temps accordé à la supervision et de type d'intervention.
- Enfin, les intervenants estiment que les interventions auprès de l'entourage répondent généralement aux besoins des familles ou personnes significatives et des milieux de travail impliqués dans la démarche socioprofessionnelle de la clientèle.

## **2.3 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE LA MISE EN ŒUVRE DES SERVICES**

L'évaluation de la mise en œuvre des services Stage et Emploi examine principalement les activités accomplies et la clientèle touchée.

Dans le questionnaire, une série d'items cherchent à renseigner sur l'évaluation que font les intervenants de la mise en œuvre des services socioprofessionnels selon les questions générales d'évaluation : Les services sont-ils rendus comme prévu dans le modèle descriptif des services<sup>17</sup>? Les services fonctionnent-ils adéquatement? Quels sont les facteurs internes et externes facilitant ou entravant la mise en œuvre?

Comme dans la section précédente, on présente d'abord les commentaires généraux des intervenants concernant les caractéristiques de la clientèle et la mise en œuvre des services socioprofessionnels. Ensuite, on aborde les données relatives au service Stage, puis celles sur le service Emploi. Enfin, comme les services Stage et Emploi ont un tronc commun, l'information qui vaut pour les deux services, c'est-à-dire les items traitant des activités destinées à la famille ou aux personnes significatives, aux milieux de travail et aux partenaires, complètent cette section.

### **LES COMMENTAIRES GÉNÉRAUX**

Avant de scruter la mise en œuvre des services socioprofessionnels, il est opportun de connaître davantage les caractéristiques de la clientèle, afin de vérifier si la clientèle jointe concorde avec la clientèle visée. De plus, ces données serviront ultérieurement à vérifier l'adéquation des activités effectuées avec les besoins de la clientèle des services Stage et Emploi.

Tel que nous le mentionnions précédemment, la clientèle visée par les services Stage et Emploi est composée des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement principalement âgées de 21 à 65 ans (21 ans représentant l'âge légal jusqu'auquel ces personnes ont accès à la formation en milieu scolaire). Le service Stage répond parfois aussi aux besoins de personnes âgées de 16 à 21 ans toujours en milieu scolaire qui désirent vivre une expérience de stage en milieu de travail. Le service Emploi, quant à lui, répond aux besoins des personnes déjà intégrées en emploi qui requièrent des services de suivi en milieu de travail et de maintien des acquis.

Cette section examine le profil de la clientèle inscrite aux services Stage et Emploi. Les résultats reflètent la perception qu'ont les répondants de caractéristiques précises, soit la scolarité, le niveau de degré de soutien nécessaire, le degré de la déficience intellectuelle et les sources de revenu des usagers. Les données recueillies permettront de vérifier et de compléter, dans le rapport final d'évaluation, certaines données déjà disponibles.

### **LA SCOLARITÉ**

Dans un premier temps, les intervenants devaient préciser le ou les plus hauts niveaux de scolarité atteints par la moyenne des usagers inscrits aux services Stage et Emploi. Bien que les résultats ne soient pas mutuellement exclusifs, l'analyse des réponses nous indique certaines tendances. Selon plusieurs répondants (136/205), la scolarité en école spécialisée est le principal niveau de scolarité atteint par la moyenne des usagers. Curieusement, 83 répondants considèrent l'absence de diplôme comme le niveau de scolarité le plus représentatif pour

---

17. Se référer au cadre logique des services en annexe.

l'ensemble de la clientèle. Enfin, les répondants ne considèrent pas les études primaires, secondaires (générales ou professionnelles) ou l'éducation des adultes comme des niveaux de scolarité fréquemment atteints par les usagers des services Stage et Emploi.

Il apparaît important de discuter de la limite de la question posée pour recueillir l'information au sujet de la scolarité des usagers. En effet, le choix de réponses offert aux intervenants a pu porter à confusion. Entre l'atteinte, le succès et la reconnaissance de la scolarité, il existe parfois des fossés importants. Ainsi, même quand la scolarité en école spécialisée est complétée, cela ne signifie pas qu'elle a été sanctionnée par un diplôme permettant la reconnaissance des acquis. Le choix de réponse « aucun diplôme » limite la richesse de notre collecte de données, puisqu'il ne nous renseigne pas sur le plus haut niveau de scolarité atteint ou complété chez la clientèle des services Stage et Emploi ni sur les raisons de l'absence de diplôme. Cette donnée demeure cependant intéressante, puisqu'elle nous indique que les intervenants perçoivent que la clientèle des services socioprofessionnels à l'étude a un niveau de scolarité assez faible.

#### LE DEGRÉ DE SOUTIEN NÉCESSAIRE

La perception qu'ont les intervenants du degré de soutien<sup>18</sup> nécessaire à la majorité des personnes inscrites aux services Stage et Emploi varie beaucoup d'un intervenant à l'autre. Ainsi, le soutien *important*, c'est-à-dire un suivi régulier et continu dans le temps, est perçu par la majorité des répondants comme celui généralement nécessaire par la clientèle des services à l'étude. Toutefois, les répondants accordent également beaucoup d'importance à l'offre d'un soutien *limité* (suivi régulier limité dans le temps) ou *intermittent* (soutien de nature épisodique ou de courte durée). Quant au soutien *intense* (intervention permanente et continue), il semble que les usagers inscrits aux services le requièrent rarement.

À ce sujet, plusieurs intervenants ont insisté sur l'incidence de l'évaluation des besoins dans la détermination du degré de soutien à offrir (cas par cas). Ces résultats semblent refléter l'approche d'intervention préconisée par les centres de réadaptation en déficience intellectuelle, c'est-à-dire une intervention à la fois personnalisée et globale. En effet, les résultats suggèrent que la majorité des intervenants offre un degré de soutien qui répond aux besoins de l'utilisateur et aux particularités de l'environnement dans lequel il évolue.

#### LE DEGRÉ DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Lorsqu'ils sont interrogés sur le degré de la déficience intellectuelle des personnes participant aux services Stage et Emploi, une majorité des intervenants répondent qu'une grande proportion d'utilisateurs présentent une déficience intellectuelle moyenne ou légère. Par conséquent, selon les répondants, la clientèle des services socioprofessionnels présente moins fréquemment une déficience intellectuelle sévère ou profonde. On remarque quelques disparités entre la perception des répondants provenant des régions éloignées et celle des répondants des autres régions. En effet, les intervenants provenant des régions éloignées attribuent à leur clientèle un diagnostic de déficience sévère ou profonde quatre fois plus souvent que partout ailleurs (tableau 12). Il est important de préciser que les données statistiques disponibles ne nous permettent pas de vérifier ces perceptions du diagnostic de la clientèle inscrite aux services Stage et Emploi.

---

18. Les systèmes de soutien sont définis dans : ASSOCIATION AMÉRICAINE SUR LE RETARD MENTAL, *Retard mental. Définition, classification et systèmes de soutien*, 10e édition, traduit de l'américain sous la direction de Diane Morin, Eastman, Éditions Behaviora inc., 2003.

**TABLEAU 12 DEGRÉ DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE DE LA CLIENTÈLE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**

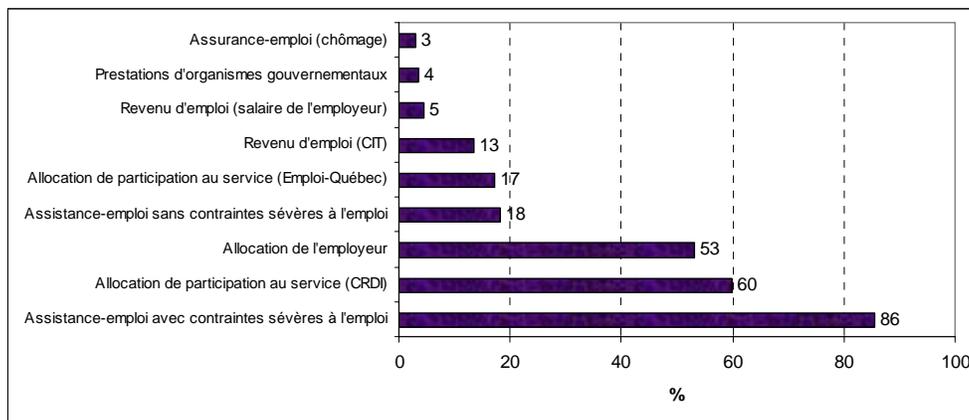
Régions <sup>19</sup>	DI légère	DI moyenne	DI sévère	DI profonde
Éloignées	23,47	39,00	31,76	4,88
Intermédiaires	45,21	50,63	4,16	0,24
Périphériques	45,25	46,49	7,03	1,22
Universitaires	46,44	44,50	8,64	1,07
<b>Total</b>	<b>41,9</b>	<b>45,48</b>	<b>11,12</b>	<b>1,59</b>

#### LES SOURCES DE REVENU

Les deux figures suivantes reprennent les différentes sources de revenu énumérées dans le questionnaire. Les intervenants devaient désigner les principales sources de revenu des usagers inscrits aux services socioprofessionnels. Ils pouvaient cocher plus d'une réponse; ces résultats ne sont donc pas mutuellement exclusifs.

Pour les personnes inscrites au service Stage, la prestation du Programme d'assistance-emploi (aide sociale) avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi s'avère, selon les intervenants, la principale source de revenu. La prestation serait souvent accompagnée d'une allocation de participation du centre de réadaptation en déficience intellectuelle et de l'employeur (figure 3).

**FIGURE 3 PRINCIPALES SOURCES DE REVENU DES USAGERS EN STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

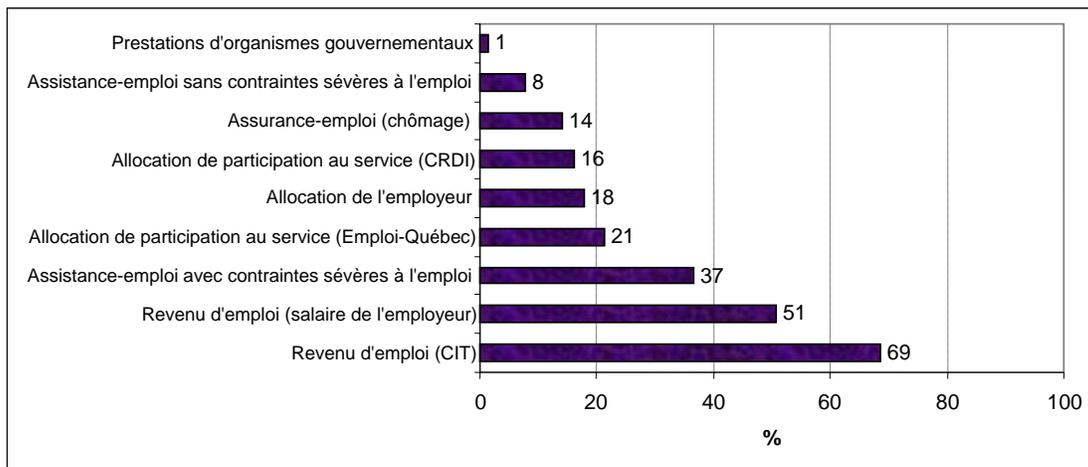


Les intervenants pensent que le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) et le salaire versé par l'employeur sont les principales sources de revenu des usagers du service Emploi. De plus, le salaire serait, selon eux, majoré grâce à une allocation de participation ou de fréquentation versée par le centre de réadaptation en déficience intellectuelle, Emploi-Québec ou l'employeur (figure 4).

<sup>19</sup> Voir p. 18.

Étonnamment, les intervenants désignent la prestation du Programme d'assistance-emploi avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi comme une source importante de revenu pour la majorité des personnes en « emploi ». Cependant, selon Emploi-Québec, l'allocation supplémentaire accordée pour contraintes sévères à l'emploi est accessible à la personne « qui ne peut, pour une période vraisemblablement permanente ou indéfinie et pour des raisons de santé majeures, entreprendre une démarche d'intégration ou de réintégration en emploi<sup>20</sup> ». Cette situation n'est pas sans soulever certaines questions sur l'admissibilité et l'organisation des services socioprofessionnels du centre de réadaptation en déficience intellectuelle et la complémentarité des services avec ceux des partenaires concernés (Emploi-Québec, Sécurité du revenu).

**FIGURE 4 PRINCIPALES SOURCES DE REVENU DES USAGERS EN EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**



La perception qu'ont les intervenants interrogés des sources de revenu des personnes inscrites au service Emploi remet également en question la clientèle jointe par ce service qui s'adresse aux personnes déjà intégrées en emploi. Les lignes suivantes tentent d'expliquer ces résultats.

En premier lieu, la confusion quant aux sources de revenu des usagers inscrits au service Emploi peut provenir du type de service offert par les intervenants. En effet, le suivi en milieu de travail auprès des usagers en emploi est similaire à celui offert pendant un stage individuel (service Stage). Le suivi en milieu de travail ne signifie donc pas forcément que l'utilisateur est rémunéré par l'employeur ou qu'il bénéficie d'une subvention salariale.

De plus, certaines personnes ayant une déficience intellectuelle participent à d'autres mesures d'aide à l'emploi qui ne relèvent pas des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. Or, il n'est pas rare que ces personnes reçoivent tout de même la supervision d'un intervenant du centre de réadaptation par l'entremise du service Emploi lorsque certains organismes d'employabilité ne possèdent pas les ressources nécessaires pour répondre aux besoins particuliers des usagers en matière de suivi et de supervision. Bien que les intervenants offrent un accompagnement dans le contexte du service Emploi, il n'en demeure pas moins que les usagers qui bénéficient des services d'un partenaire peuvent être prestataires de l'assistance-emploi.

20. Tiré de la brochure *Le programme d'assistance-emploi et l'aide à l'emploi*, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, avril 2002.

Bref, les réponses fournies par les intervenants laissent entrevoir un problème sur le plan de la compréhension et de l'organisation du service Emploi. Il semble que le service Emploi alimente la confusion entre la notion d'emploi et celle de travail. Cela n'est rien pour aider les problèmes liés à l'intégration sur le marché de l'emploi, à la rémunération pour le travail accompli et à l'accès au statut de travailleur. De plus, ces résultats soulèvent des questions sur l'organisation et la complémentarité de l'ensemble des services socioprofessionnels.

#### LA PARTICIPATION AUX SERVICES

En ce qui concerne la participation aux services, la disponibilité et l'accessibilité au service Stage ont été peu abordées par les répondants au questionnaire. Il en est tout autrement pour ce qui est de l'accessibilité au service Emploi. En effet, la majorité des commentaires apporte des indices sur les facteurs facilitant ou entravant la transition du service Stage au service Emploi.

D'après les intervenants, l'un des facteurs expliquant le caractère quasi permanent du stage est la volonté de l'utilisateur (ou de sa famille) de demeurer en stage afin de préserver les acquis et les relations établies au cours des mois ou des années investis dans un milieu de travail. L'apprentissage des tâches et la compréhension du fonctionnement en milieu de travail (ex. : respect des règles de travail, routine de travail, comportements appropriés, relations de travail) sont parfois le résultat d'un long processus nécessitant la collaboration de plusieurs acteurs : l'éducateur, le superviseur en milieu de travail, la famille ou les personnes significatives, les collègues de travail, etc. L'utilisateur acquiert ainsi un sentiment d'appartenance important à son environnement de travail. Selon les intervenants, la transition vers l'emploi serait, dans ces cas, trop coûteuse sur les plans personnel et social.

*Quelques usagers ne veulent pas d'un emploi rémunéré puisqu'ils sont heureux d'être avec leurs collègues de travail [stage] et des bienfaits que leur procurent ces relations.*

*Il nous arrive de constater que le client est très bien dans un milieu de stage, que son but n'est pas d'avoir un emploi. Le client est satisfait dans ce qu'il fait.*

Cette volonté d'opter pour le *statu quo*, c'est-à-dire pour l'utilisateur de conserver un stage sur une période s'étalant sur plusieurs années, semble pour certains intervenants un élément à prendre en considération dans une approche personnalisée et respectueuse des besoins et des goûts de l'utilisateur. De plus, il faut tenir compte, selon certains, des incapacités de la clientèle et des limites de l'accessibilité à certaines mesures d'employabilité.

*Les personnes en stage sont des personnes ayant un handicap. Elles ont un stage habituellement à vie, car elles sont limitées par leurs habiletés et leurs limites intellectuelles. Elles sont limitées à faire souvent des parties de tâches. Elles ont un rythme de production qui ne correspond pas aux normes pour pouvoir être rémunérées. [...] Souvent aussi, leur scolarité est déficiente, ils [les stagiaires] ne savent pas compter, lire, écrire, etc.*

*Dans la grande majorité des projets d'intégration au travail dans le cadre d'un stage en milieu de travail, les personnes présentant une déficience intellectuelle n'obtiennent pas d'emploi régulier (rémunéré) du fait qu'elles sont productives mais non compétitives et qu'aucun programme d'aide financière ne peut combler la part du salaire « non productive » sur plusieurs années.*

Bref, plusieurs intervenants ont décrit les facteurs nuisant à la transition du service Stage au service Emploi. Le sentiment d'appartenance au milieu de stage, les incapacités et la motivation des personnes ayant une déficience intellectuelle, les défis que représente le changement de milieu de travail, les craintes des familles, les mesures et les programmes d'aide à l'employabilité inadaptés et le désengagement des employeurs sont les principaux facteurs énumérés. Certains intervenants interrogés croient que les activités d'information et de sensibilisation pour les usagers, les familles, les milieux de travail et les partenaires pourraient permettre à un plus grand nombre de personnes ayant une déficience intellectuelle d'accéder au marché de l'emploi. L'accessibilité aux services ainsi que les facteurs influençant la participation aux services socioprofessionnels seront traités plus longuement dans les pages suivantes.

#### LES ACTIVITÉS ACCOMPLIES

Plusieurs activités sont inscrites dans le cadre logique des services Stage et Emploi. Parmi elles, notons l'évaluation et l'orientation préalables au stage, l'évaluation en cours de service, l'élaboration d'un plan d'intervention et, s'il y a lieu, d'un plan de services individualisés, la recherche d'un stage, les activités de suivi auprès des usagers, les activités de sensibilisation auprès d'employeurs potentiels, les rencontres et activités de sensibilisation en cours de stage ou d'emploi auprès du milieu de travail et de la famille ainsi que les activités favorisant la concertation entre les partenaires. Les prochaines lignes révèlent l'essentiel des commentaires des intervenants au sujet des activités accomplies dans le contexte des services.

D'abord, peu de commentaires portent sur les *activités d'évaluation* des usagers des services Stage et Emploi. Quelques intervenants affirment prendre en considération les besoins, les goûts et les champs d'intérêt de l'utilisateur en organisant des rencontres avec lui, en utilisant quelques outils d'évaluation ou en interrogeant son entourage. Quelques rares intervenants s'informent de la situation régionale en matière d'emploi afin de mieux accompagner les usagers dans leur démarche socioprofessionnelle. Ce qui ressort essentiellement des commentaires des intervenants : un besoin criant d'outils pour évaluer adéquatement les champs d'intérêt et les habiletés des personnes inscrites au programme socioprofessionnel et pour mieux les orienter vers des milieux de travail qui leur conviennent. Toutefois, quelques répondants ajoutent que, malgré l'évaluation des usagers, l'orientation dans les services socioprofessionnels est généralement basée sur la disponibilité d'une place plutôt que sur le profil d'employabilité de la personne.

Au sujet des *activités de promotion* des services socioprofessionnels auprès des milieux de travail et des partenaires, certains intervenants indiquent que celles-ci doivent être accentuées. Ces activités devraient porter sur les caractéristiques des personnes présentant une déficience intellectuelle et les services offerts par le centre de réadaptation en déficience intellectuelle. Selon certains, les milieux de travail, les partenaires concernés et la population en général doivent être sensibilisés aux retombées positives d'une intégration en milieu de travail tant pour la personne présentant une déficience intellectuelle que pour la communauté.

Enfin, *la mission et les valeurs véhiculées par l'établissement* peuvent orienter l'offre, l'accessibilité et la réalisation de certaines activités prévues par les services Stage et Emploi, et ce, d'après plusieurs intervenants. Donc, l'organisation et la mise en œuvre des services du programme socioprofessionnel peuvent aussi influencer l'objectif de l'intervention.

*Notre organisation n'a pas une position claire quant à l'intégration en emploi. Nous utilisons donc le stage souvent comme une finalité et non pas comme un tremplin vers l'emploi.*

*Le manque de personnel au niveau du support [à l'emploi] et les divergences des philosophies entre collègues de travail expliquent, en partie, la durée des stages. La grande difficulté (pour moi) se situe à ce niveau : le manque de cohérence et les visions difficiles à partager quant au potentiel réel des clients que nous desservons.*

*Nous offrons théoriquement ce service [Intégration en emploi] mais, concrètement, il ne s'agit pas d'une démarche systématique, planifiée, organisée et soutenue par les valeurs de l'organisation.*

D'autres établissements ont implanté une culture favorisant la participation sociale et l'intégration des usagers en milieu de travail régulier. Encore une fois, les intervenants sont partagés sur les bienfaits et les désavantages de cette organisation des services.

*La majorité des usagers dont je m'occupe sont très satisfaits d'être intégrés et identifiés à des milieux communautaires, mais ils vivent de l'isolement social jusqu'à un certain degré et recherchent l'appartenance à travers les loisirs de groupes de personnes ayant une déficience.*

Cela dit, quelles que soient les différences dans l'organisation du programme socioprofessionnel des divers centres de réadaptation en déficience intellectuelle, et d'après les commentaires des intervenants, les interventions faites auprès des usagers dépendent de leur potentiel, de l'offre et de l'accessibilité de mesures et de programmes, de la disponibilité de l'éducateur pour le suivi et des valeurs des personnes impliquées dans la démarche de développement de l'employabilité (centre de réadaptation, éducateur, famille, employeur, partenaires impliqués, etc.).

#### LES RESSOURCES

Les ressources humaines ont fait l'objet de plusieurs commentaires. Une vingtaine d'intervenants ont dénoncé l'insuffisance de personnel clinique pour répondre aux besoins des personnes inscrites aux services Stage et Emploi. Selon eux, le rapport intervenant-usagers ne permet pas une réponse appropriée aux besoins en matière de suivi dans le milieu de travail. En bout de ligne, il semble que l'utilisateur se retrouve pénalisé par un suivi inadéquat qui compromet parfois son intégration socioprofessionnelle.

*Nous manquons de ressources (agents d'intégration). S'il y avait plus de ressources humaines, plus de personnes auraient accès au stage. Et plusieurs personnes en stage seraient capables d'accéder à l'emploi.*

*D'après moi, nous n'avons pas assez d'intervenants pour pouvoir répondre à la demande et pouvoir offrir un service socioprofessionnel adéquat ou un apprentissage en milieu de travail.*

Étant donné que 68 % des intervenants possèdent plus de 20 années d'expérience de travail dans le domaine de la santé et des services sociaux, la relève et le transfert des connaissances sont aussi des facteurs à prendre en compte dans le renouvellement des ressources humaines. Un seul commentaire a porté sur cette question qui représente un défi que plusieurs centres de réadaptation en déficience intellectuelle devront relever éventuellement.

*Cela fait 14 ans que je développe mon expertise au niveau socioprofessionnel. Cela comprend la connaissance du milieu de travail ainsi que le temps que celui-ci a mis à me connaître. Cela pourra-t-il continuer de profiter aux personnes présentant une déficience intellectuelle et particulièrement aux jeunes qui arrivent?*

## L'OFFRE DES MILIEUX DE TRAVAIL

Lorsqu'ils sont interrogés sur les types d'emplois offerts aux personnes inscrites aux services Stage et Emploi, la plupart des intervenants indiquent que les usagers peuvent travailler au sein d'entreprises privées, publiques et communautaires de tous les secteurs d'activité et de toutes les tailles. L'accueil de milieux de travail diversifiés favorise l'intégration socioprofessionnelle des usagers. À ce titre, les intervenants affirment accomplir un travail important de promotion, de sensibilisation et d'accompagnement auprès des employeurs et des employés.

L'accueil des milieux de travail est un facteur important dans la démarche de développement de l'employabilité des usagers, comme l'est aussi la reconnaissance du travail accompli. Pour quelques répondants, il appert qu'un stage ne garantit pas la reconnaissance des acquis et des progrès de l'utilisateur. Les stagiaires font des apprentissages et contribuent graduellement à l'activité socioéconomique de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Toutefois, malgré cette contribution, il n'est pas rare que le stagiaire demeure en stage de longues années sans rémunération ou sans jamais avoir accès au statut de travailleur.

*Selon moi, tout travail mérite une rémunération.*

*Le problème, à mon avis, c'est qu'on ne reconnaît pas la participation de ces personnes dans le travail qu'elles font et qu'elles sont capables de faire. Au lieu de les considérer comme des assistés sociaux (Sécurité du revenu), pourquoi on ne valorise pas ce qu'ils font pour la société?*

Certains intervenants montrent du doigt l'inadaptation du stage aux capacités de l'individu ainsi que des stages ne correspondant qu'à une partie de la description de la tâche comme des facteurs limitant la reconnaissance du travail accompli par l'utilisateur. D'après eux, les tâches de travail ne respectent pas un horaire régulier (temps plein) et le libellé d'emploi. Bien que les employeurs apprécient la contribution des usagers en stage, le degré de leur productivité ou de leur contribution n'est pas essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise. En effet, il arrive que le stagiaire soit assigné à des tâches connexes qui pourraient être faites informellement par les employés en place. Bien que le stage permette le développement d'habiletés chez les personnes ayant une déficience intellectuelle, il semble que la négociation des tâches du stagiaire avec l'employeur soit déterminante dans son cheminement de carrière et la réalisation de son projet de vie.

*La plupart des milieux de stage n'offrent pas la possibilité de la polyvalence au niveau des tâches. Pour cette raison, l'utilisateur est limité pour obtenir un emploi à rendement comparatif à un postulant sans déficience intellectuelle.*

*L'utilisateur est limité à une tâche, il pourrait davantage faire autre chose.*

Il semble que la reconnaissance et la valorisation du travail des usagers soient difficilement conciliables avec les objectifs de performance et de rentabilité des entreprises, lesquelles évoluent dans une économie de libre marché et de concurrence. Dans ce contexte, l'employeur est libre de recruter le travailleur qui présente les meilleures habiletés et compétences pour accomplir les fonctions liées à un poste. Dans les conditions actuelles, une personne présentant une déficience intellectuelle qui désire travailler doit répondre aux exigences de l'employeur en matière de qualité et de quantité de travail à accomplir au même titre que les autres travailleurs n'ayant pas de limitations. Ainsi, selon quelques intervenants, l'intégration d'un stagiaire en milieu de travail et la transition vers l'emploi représentent un investissement personnel et financier pour l'employeur.

*Il restera toujours qu'il sera demandé à l'employeur un certain engagement social et une acceptation de la limitation réelle de la personne ayant une déficience intellectuelle. Lorsque les calculs financiers sont faits pour que nos stagiaires passent à l'emploi, l'investissement des employeurs est important, même avec les subventions accordées.*

Certains milieux de travail veulent accueillir les usagers des services Stage ou Emploi dans la mesure où cela n'a pas d'effet négatif sur le fonctionnement des activités et sur le bilan financier de l'entreprise. Les limitations de la clientèle nécessitent souvent que le centre de réadaptation en déficience intellectuelle offre un soutien approprié à l'usager, à son employeur et à ses collègues de travail. Toutefois, ce soutien semble insuffisant pour favoriser le cheminement professionnel des usagers. Pour ceux qui désirent passer à l'emploi, on doit mettre en place des partenariats permettant d'offrir des mesures pour surmonter les obstacles liés à une intégration sur le marché de l'emploi et aux limitations que présente la clientèle des services Stage et Emploi. D'ailleurs, le partenariat avec les autres ministères et organismes, qui fait l'objet de la rubrique suivante, est sans contredit le sujet le plus commenté par les intervenants.

#### LES PARTENAIRES

Plus d'une cinquantaine d'intervenants ont ressenti le besoin de préciser la nature des partenariats qui existent dans leur région respective. Les commentaires portent surtout sur l'implantation de nouveaux partenariats ou la nécessité de réviser ceux qui existent. Cette préoccupation est tangible dans presque tous les centres de réadaptation en déficience intellectuelle de la province de Québec.

Dans un premier temps, les intervenants ont mentionné l'importance des partenaires dans la démarche de développement de l'employabilité des usagers des services Stage et Emploi. De fait, des partenariats existent et permettent une continuité des services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale du centre de réadaptation en déficience intellectuelle avec ceux des autres réseaux de services (emploi, éducation, transport, etc.).

*Il y a toujours des impondérables imprévus, tels problèmes de santé, fermeture des services ou d'emplois, faillite, problèmes financiers non connus des entreprises, mauvaises évaluations au départ (habiletés, goûts du client), d'où l'importance du suivi et de la bonne communication (honnêteté) des différents partenaires.*

Les partenaires sont nombreux : les autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les milieux associatifs et communautaires, le centre local d'emploi, les divers organismes de main d'œuvre. Selon les intervenants, la collaboration avec les partenaires est indispensable pour concrétiser l'intégration socioprofessionnelle des personnes inscrites aux services Stage et Emploi. Par conséquent, lorsque cette collaboration est déficiente, la démarche de développement de l'employabilité des usagers est d'autant plus problématique.

*Il existe un manque de contacts réguliers sur les façons de faire avec les autres établissements ayant souvent les mêmes objectifs et la même clientèle.*

#### LA RÉMUNÉRATION

Selon les intervenants, les craintes liées à la perte de la sécurité du revenu semblent un obstacle majeur à la transition du stage à un emploi rémunéré. Cette crainte constitue pour les usagers et leur famille un frein majeur à l'intégration sur le marché de l'emploi.

*Plusieurs usagers et leur famille craignent la perte de l'aide sociale, ce qui est un facteur faisant obstacle à une démarche vers l'emploi.*

En comptant la prestation d'assistance-emploi avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi, l'allocation de participation ou de fréquentation offerte par l'établissement ou le milieu de travail et le carnet de réclamation souvent profitable à cette clientèle vulnérable (problèmes de santé, troubles du comportement, santé mentale), les incitatifs financiers pour passer à l'emploi sont souvent faibles. En effet, la sécurité financière que procure l'assistance-emploi explique en partie les craintes de l'utilisateur et de sa famille.

*Concernant leurs capacités (forces et limites) [des stagiaires] vis-à-vis de la sécurité du revenu mensuel qu'ils reçoivent et des programmes de rémunération officiels, ils ne sont pas adaptés pour ce type de clientèle. Les programmes s'adressent à une clientèle possédant une grande autonomie et de bonnes capacités qui souvent ne répondent pas aux besoins de la majorité de nos clients déjà en intégration, puisque le besoin de suivi en intégration est plus grand.*

Lorsque l'on considère les gains liés à un emploi à temps plein rémunéré au salaire minimum, le prix à payer pour intégrer le marché de l'emploi s'avère parfois trop élevé pour les prestataires de l'assistance-emploi. Une mesure a tout de même été mise en place pour déjouer cet obstacle. Ainsi, le carnet de réclamation est maintenu pour 48 mois pour les prestataires désirant faire le saut vers l'emploi rémunéré.

D'après les intervenants interrogés, la promotion de l'emploi est laborieuse et n'attire qu'une minorité des usagers, puisqu'il existe peu d'incitatifs.

*Nous [intervenants] manquons de moyens (subventions, sécurité financière) pour promouvoir l'accès à l'emploi.*

Les lignes suivantes présentent les réponses aux items du questionnaire destinés aux intervenants des services Stage et Emploi.

## LE SERVICE STAGE

### L'ACCESSIBILITÉ ET DISPONIBILITÉ DU SERVICE

Plus des trois quarts des intervenants considèrent qu'il est facile ou très facile pour les usagers et leur famille de s'inscrire au service Stage, contre 22 % qui jugent la démarche difficile ou très difficile (tableau 13).

**TABLEAU 13 FACILITÉ DE L'INSCRIPTION AU SERVICE STAGE POUR LES USAGERS ET LEUR FAMILLE, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Très facile	23	12,9
Facile	116	65,2
Difficile	38	21,3
Très difficile	1	0,6
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>100</b>

Entre 67 et 76 % des intervenants considèrent comme « toujours disponibles » les activités d'évaluation, de supervision et de soutien aux familles et aux milieux de travail faites dans le contexte du service Stage. Cependant, l'offre de milieux de stage semble faire défaut. Seulement 36 % des répondants perçoivent la promotion, la sollicitation des milieux de stage et le placement des usagers en stage comme toujours disponibles. Considérant que 51 % des répondants les jugent « souvent disponibles » et que 14 % les qualifient de « peu ou très peu disponibles accessibles », il y a lieu de s'interroger sur le déroulement de ces activités (tableau 14).

**TABLEAU 14 DISPONIBILITÉ DES ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LE SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>Toujours disponible</b>	<b>Souvent disponible</b>	<b>Peu disponible</b>	<b>Très peu disponible</b>
Évaluation préalable	73,8	16,0	6,3	3,4
Stage - sollicitation et placement	35,6	50,7	10,2	3,4
Supervision	76,0	18,8	3,4	1,9
Rencontre avec familles	67,3	28,4	2,4	1,9
Rencontres avec milieux de travail	70,2	26,0	3,4	0,5

Selon les intervenants, les personnes qui désirent participer au programme socioprofessionnel sont orientées vers l'un ou l'autre des services sur la base d'une évaluation préalable qui consiste en une évaluation des besoins, des goûts et des champs d'intérêt de la personne, de ses capacités de travail et de sa capacité d'adaptation et d'intégration sociale. Cette démarche permet aussi de cibler, le cas échéant, des milieux de stage adaptés aux besoins et champs d'intérêt de chacun.

Les intervenants considèrent que le délai moyen d'attente pour bénéficier d'une évaluation préalable à l'orientation pour une personne nouvellement inscrite au programme socioprofessionnel est majoritairement de six mois et moins (91 %). De ce nombre, 58 % précisent que le délai ne dépasse pas un mois. Douze intervenants (7 %) signalent que le délai est de plus de six mois avant d'obtenir une évaluation initiale (tableau 15).

**TABLEAU 15 DÉLAI MOYEN POUR OBTENIR UNE ÉVALUATION PRÉALABLE AU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Aucun délai	6	3,6
Un mois et moins	90	53,9
Plus d'un mois à six mois	59	35,3
Plus de six mois	12	7,2
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

Selon les intervenants, le délai moyen d'attente auquel la clientèle fait face avant d'être intégrée en stage varie grandement en fonction des stages disponibles, des champs d'intérêt et capacités de l'utilisateur, des habiletés à développer préalablement au stage, du personnel clinique disponible (éducateur, agent d'intégration), etc. Cela étant, les répondants observent que les usagers attendent moins d'un mois (34 %), entre un et six mois (53 %) ou plus de six mois (12 %) avant

de commencer un stage (tableau 16). En d'autres mots, l'entrée dans le service semble problématique dans la mesure où 65 % des répondants considèrent que le délai d'attente est supérieur à un mois. Ce délai, notons-le, ne comprend pas le délai pour le traitement de la demande de service.

**TABLEAU 16 DÉLAI MOYEN AVANT L'INTÉGRATION DE L'USAGER DANS UN MILIEU DE STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Aucun délai	2	1,2
Un mois et moins	57	34,1
Plus d'un mois à six mois	88	52,7
Plus de six mois	20	12,0
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

#### LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PARTICIPATION AU SERVICE STAGE

Selon 29 % des répondants, les usagers poursuivent un stage pendant plus d'une décennie. En fait, plus des trois quarts croient que les personnes présentant une déficience intellectuelle fréquentent un stage sur une période excédant quatre années (tableau 17).

**TABLEAU 17 DURÉE MOYENNE DE FRÉQUENTATION DU STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Moins d'un an	6	3,1
1 à 3 ans	38	19,8
4 à 6 ans	63	32,8
7 à 9 ans	30	15,6
10 ans et plus	55	28,7
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100</b>

Un classement des facteurs prolongeant la durée d'un stage, selon leur fréquence, a été fait par les intervenants. D'après le calcul de la moyenne, ces derniers classent au premier rang les particularités de l'utilisateur, c'est-à-dire l'ensemble de ses habiletés et de ses capacités, comme facteur déterminant dans la prolongation du stage. Le deuxième facteur correspond aux goûts et intérêts de l'utilisateur et à son envie de poursuivre le stage. En troisième lieu, on retrouve la volonté de la famille ou des personnes significatives, lesquelles peuvent encourager le maintien de la participation au service Stage.

De plus, les craintes liées à la sécurité du revenu et à la disponibilité des emplois sur le marché du travail régulier influencent aussi, selon les répondants, la durée du stage; elles occupent respectivement les quatrième et cinquième rangs du classement. L'attente pour accéder à un emploi rémunéré ou à un transfert vers un autre service socioprofessionnel ainsi que le manque de ressources du service (intervenants, suivi, matériel) semblent constituer des facteurs moins déterminants dans la prolongation du stage (tableau 18).

**TABLEAU 18 DISTRIBUTION DES FACTEURS EXPLIQUANT LA PROLONGATION DE LA DURÉE DU STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>Classement</b>
Particularités de l'utilisateur (habiletés et capacités)	1
Goûts et intérêt de l'utilisateur de demeurer en stage	2
Volonté de la famille ou des personnes significatives	3
Craintes liées à la perte de la sécurité du revenu	4
Aucun emploi disponible sur le marché du travail régulier	5
En attente d'un emploi sur le marché du travail régulier	6
En attente d'un transfert vers un autre service socioprofessionnel	7
Manque de ressources (intervenants, suivi, matériel)	8

Quant aux motifs de départ les plus fréquents pour le service Stage, les intervenants interrogés désignent les caractéristiques des usagers (attitudes, habiletés et comportements), l'environnement de travail (relations avec les autres employés, tâches, désengagement, adaptation du poste), les problèmes de santé de l'utilisateur, les circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement) et la difficulté d'accéder aux moyens de transport. Les facteurs liés au milieu familial ou résidentiel, au revenu et aux lacunes du service Stage causeraient moins fréquemment le départ des usagers (tableau 19).

**TABLEAU 19 DISTRIBUTION DES MOTIFS POUR LESQUELS LES USAGERS QUITTENT LEUR STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS**

	<b>Classement</b>
Caractéristiques de l'utilisateur (attitudes, habiletés, comportements)	1
Milieu de travail (relations, tâches, désengagement, adaptation du poste)	2
Problèmes de santé de l'utilisateur	3
Circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement)	4
Accès aux moyens de transport	5
Milieu familial et/ou résidentiel (climat, collaboration au service)	6
Revenu (prestations, allocations)	7
Lacunes du service (ressources, supervision, suivi)	8

#### L'ÉVALUATION DES USAGERS EN STAGE

Une forte proportion des répondants affirment mesurer, au moment de l'évaluation initiale de l'utilisateur nouvellement inscrit au service Stage, les six dimensions proposées dans le questionnaire (tableau 20). Selon les régions, les outils d'évaluation disponibles varient grandement<sup>21</sup>. Leur utilisation est généralement laissée à la discrétion de l'intervenant.

<sup>21</sup> La liste des outils d'évaluation utilisés par les intervenants de la province figure à l'annexe 4.

**TABLEAU 20 DIMENSIONS MESURÉES PAR LES INTERVENANTS AU MOMENT DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE L'USAGER INSCRIT AU SERVICE STAGE**

	OUI (%)	NON (%)
Habiletés sociales	95,6	4,4
Goûts et champs d'intérêts de l'utilisateur	93,1	6,9
Habiletés professionnelles	91,7	8,3
Comportements adaptatifs	83,8	16,2
Domaines de travail	74,5	25,5
Personnalité de l'utilisateur	65,7	34,3

Un peu moins de la moitié des intervenants révisent le plan d'intervention tous les trois mois, une proportion de 22 % le révisent tous les six mois, et 21 % le font annuellement. D'après les intervenants, la fréquence de la révision varie selon les besoins des usagers, l'atteinte plus ou moins rapide des objectifs inscrits dans le plan d'intervention ainsi que la connaissance que possède l'intervenant du parcours de l'utilisateur (tableau 21).

**TABLEAU 21 FRÉQUENCE DE LA RÉVISION DU PLAN D'INTERVENTION DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Tous les trois mois	109	56,8
Semestriellement	43	22,4
Annuellement	40	20,8
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100</b>

#### LES STAGES OFFERTS

Les intervenants estiment qu'en moyenne 62 % des usagers qu'ils supervisent font leur stage dans un milieu de travail régulier, 19 %, dans un milieu de travail adapté, et 19 %, dans un organisme communautaire. Les intervenants provenant des régions intermédiaires et périphériques perçoivent qu'il existe un plus grand nombre de stages en milieu régulier, tandis que ceux des régions éloignées et universitaires recensent plus de stages dans les milieux de travail adaptés (ex. : entreprises adaptées, plateaux de travail gérés par l'établissement). Quant aux organismes communautaires, la proportion des stages faits dans ces milieux semble sensiblement la même d'une région à l'autre (tableau 22).

**TABLEAU 22 PROPORTION DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL RÉGULIER, ADAPTÉ OU COMMUNAUTAIRE, SELON LES INTERVENANTS**

Régions <sup>22</sup>	Milieu régulier	Milieu adapté	Communautaire
Éloignées	58,50	23,16	18,09
Intermédiaires	73,84	8,99	16,39
Périphériques	64,30	16,39	19,39
Universitaires	52,95	25,46	19,86
<b>Total</b>	<b>62,19</b>	<b>18,53</b>	<b>18,77</b>

### LE SERVICE EMPLOI

#### L'ACCESSIBILITÉ ET LA DISPONIBILITÉ DU SERVICE

Les intervenants sont partagés au sujet de la facilité, pour l'usager et sa famille, de s'inscrire au service Emploi. Une partie de ceux-ci (53 %) estiment la démarche d'inscription difficile ou très difficile, et les autres (47 %) jugent la démarche facile ou très facile (tableau 23).

**TABLEAU 23 FACILITÉ DE LA DÉMARCHÉ D'INSCRIPTION AU SERVICE EMPLOI POUR LES USAGERS ET LEUR FAMILLE, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Très facile	11	10,5
Facile	38	36,2
Difficile	45	42,9
Très difficile	11	10,5
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

Les activités prévues par le service Emploi sont toujours offertes, selon les intervenants interrogés, et ce, dans des proportions variant de 58 à 72 % pour chacune des activités énumérées (tableau 24). Près de 40 % des intervenants perçoivent certaines lacunes en ce qui concerne l'offre de supervision (principale activité du service Stage).

**TABLEAU 24 DISPONIBILITÉ DES ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LE SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**

	Toujours disponible	Souvent disponible	Peu disponible	Très peu disponible
Évaluation préalable	71,6	15,8	10,2	2,4
Supervision	59,5	26,2	9,5	4,0
Rencontre avec familles	63,8	28,3	4,7	3,2
Rencontre avec milieux de travail	58,3	29,9	7,9	3,9

22. Voir p. 18.

Les avis divergent quant au délai moyen d'attente auquel les usagers nouvellement inscrits se butent avant d'obtenir une supervision en milieu de travail. Pour un bon nombre des intervenants, la supervision est immédiate ou s'exerce après moins d'un mois (68 %). Néanmoins, selon d'autres, une partie des usagers en emploi doivent attendre d'un à six mois (19 %) et parfois plus de six mois avant d'obtenir cette supervision (13 %) (tableau 25). L'entrée dans le service semble problématique dans la mesure où 30 % des intervenants considèrent que le délai d'attente est supérieur à un mois.

**TABLEAU 25 DÉLAI MOYEN D'ATTENTE DES USAGERS DU SERVICE EMPLOI AVANT L'OBTENTION D'UNE SUPERVISION, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Aucun délai	41	41
Un mois et moins	27	27
Plus d'un mois à six mois	19	19
Plus de six mois	13	13
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PARTICIPATION AU SERVICE EMPLOI

La durée moyenne du suivi auprès des personnes inscrites au service Emploi semble très variable. Une première partie des répondants (50 %) affirment que le suivi dure d'un an jusqu'à six ans, tandis qu'une deuxième partie des répondants (43 %) estiment que le suivi est supérieur à sept ans. Sept pour cent des répondants indiquent que la durée moyenne du suivi est inférieure à un an (tableau 26).

**TABLEAU 26 DURÉE MOYENNE DU SUIVI AUPRÈS DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Moins d'un an	8	7,3
1 à 3 ans	36	33,0
4 à 6 ans	18	16,5
7 à 9 ans	8	7,3
10 ans et plus	39	35,8
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Les intervenants estiment que le degré d'autonomie de l'utilisateur ainsi que les demandes et les besoins de celui-ci sont les facteurs qui prolongent le plus fréquemment le suivi en emploi. Ensuite, viennent les demandes faites par le milieu de travail et la nécessité d'une intervention continue. Selon eux, les demandes provenant de la famille se situent au dernier rang des facteurs prolongeant le suivi en emploi (tableau 27).

**TABLEAU 27 DISTRIBUTION DES FACTEURS PROLONGEANT LA DURÉE DU SUIVI DU SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>Classement</b>
Degré d'autonomie de l'utilisateur	1
Demandes et besoins de l'utilisateur	2
Demandes et besoins du milieu de travail	3
Nécessité d'une intervention continue auprès de l'utilisateur	4
Changements organisationnels (tâches, relations)	5
Difficultés connexes au travail (résidence, transport)	6
Demandes provenant de la famille	7

Selon les données recueillies auprès des intervenants, les principaux facteurs faisant obstacle à la transition du stage à l'emploi sont : le peu d'emplois disponibles, les exigences des employeurs, les craintes liées à la perte de la sécurité du revenu, l'inaccessibilité des contrats d'intégration au travail (CIT) et la perte du salaire et du carnet de réclamation.

Les motifs les plus fréquemment évoqués au moment de l'interruption de la participation au service Emploi sont liés aux caractéristiques de l'utilisateur (attitudes, habiletés, comportements), aux caractéristiques du milieu de travail (relations, tâches, désengagement, adaptation du poste), aux problèmes de santé de l'utilisateur et à des circonstances incontrôlables tels la fermeture de l'entreprise ou le déménagement de l'utilisateur.

Les intervenants classent les quatre premiers motifs de départ pour le service Emploi dans le même ordre que pour le service Stage. Toutefois, le cinquième motif de départ diffère à cause des préoccupations de la clientèle de chacun des services, qui ne sont pas les mêmes. D'après les intervenants, les personnes inscrites au service Stage seraient plus touchées par les difficultés liées à l'accessibilité aux moyens de transport, tandis que le revenu s'avérerait plus préoccupant pour les personnes en emploi (tableau 28).

**TABLEAU 28 DISTRIBUTION DES MOTIFS POUR LESQUELS LES USAGERS QUITTENT LE SERVICE EMPLOI, SELON LES INTERVENANTS**

	<b>Classement</b>
Caractéristiques de l'utilisateur (attitudes, habiletés, comportements)	1
Milieu de travail (relations, tâches, désengagement, adaptation du poste)	2
Problèmes de santé de l'utilisateur	3
Circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement)	4
Revenu (prestations, allocations)	5
Milieu familial et/ou résidentiel (climat, collaboration au service)	6
Accès aux moyens de transport	7
Lacunes du service (ressources, supervision, suivi)	8

## L'ÉVALUATION DES USAGERS EN EMPLOI

Entre 66 et 94 % des intervenants prétendent mesurer, à l'aide d'outils d'évaluation, les dimensions mentionnées dans le questionnaire au moment de l'évaluation préalable de l'utilisateur. Ces proportions sont semblables à celles observées pour le service Stage (tableau 29).

**TABLEAU 29 DIMENSIONS MESURÉES PAR LES INTERVENANTS AU MOMENT DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE L'USAGER DU SERVICE EMPLOI**

	%
Habilités sociales	93,5
Habilités professionnelles	92,7
Goûts et champs d'intérêts de l'utilisateur	86,6
Comportements adaptatifs	79,7
Domaines de travail	73,9
Personnalité de l'utilisateur	65,8

Selon les répondants, le plan d'intervention des usagers en emploi est révisé tous les trois mois (49 %), tous les six mois (24 %) ou annuellement (27 %). Ces proportions, encore une fois, diffèrent très peu des résultats obtenus pour le service Stage à ce même item (tableau 30).

**TABLEAU 30 FRÉQUENCE DE RÉVISION DU PLAN D'INTERVENTION DES USAGERS INSCRITS AU SERVICE EMPLOI, SELON LES RÉPONDANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Annuellement	30	26,8
Semestriellement	27	24,1
Tous les trois mois	55	49,1
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100</b>

## LES EMPLOIS OFFERTS

Les intervenants consultés, indépendamment de leur région de provenance, sont plutôt unanimes à propos de la répartition des usagers du service Emploi dans les milieux de travail réguliers (56 %), adaptés (33 %) et communautaires (9 %) (tableau 31).

**TABLEAU 31 PROPORTION DES EMPLOIS EN MILIEU DE TRAVAIL RÉGULIER, ADAPTÉ OU COMMUNAUTAIRE, SELON LES INTERVENANTS**

Régions <sup>23</sup>	Milieu régulier	Milieu adapté	Communautaire
Éloignées	55,13	29,53	8,33
Intermédiaires	51,24	38,33	10,44
Périphériques	58,86	31,03	9,42
Universitaires	56,90	34,01	8,24
<b>Total</b>	<b>56,42</b>	<b>33,23</b>	<b>8,98</b>

### LES ACTIVITÉS COMMUNES AUX SERVICES STAGE ET EMPLOI

#### LES ACTIVITÉS VISANT LES USAGERS

La sollicitation des milieux de travail semble se faire en concordance avec les goûts de l'utilisateur. En effet, presque tous les intervenants (97 %) considèrent que les champs d'intérêt et les goûts des usagers sont « toujours » ou « souvent » pris en considération au moment du choix d'un milieu de travail dans le contexte des services socioprofessionnels (tableau 32).

**TABLEAU 32 FRÉQUENCE DE LA PRISE EN CONSIDÉRATION DES CHAMPS D'INTÉRÊT ET DES GOÛTS DES USAGERS DANS LE CHOIX DE LEUR MILIEU DE TRAVAIL, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Toujours	122	60,1
Souvent	74	36,5
Rarement	7	3,4
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

#### LES ACTIVITÉS VISANT LA FAMILLE

Les trois quarts des répondants affirment que la famille ou les personnes significatives sont suffisamment informées sur les mesures d'employabilité offertes aux usagers des services socioprofessionnels. L'autre quart est en désaccord avec cette affirmation (tableau 33).

**TABLEAU 33 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LA FAMILLE ET LES PERSONNES SIGNIFICATIVES SONT SUFFISAMMENT INFORMÉES SUR LES MESURES D'EMPLOYABILITÉ**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	50	25,3
D'accord	99	50,0
Plutôt en désaccord	43	21,7
Tout à fait en désaccord	6	3,0
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>100</b>

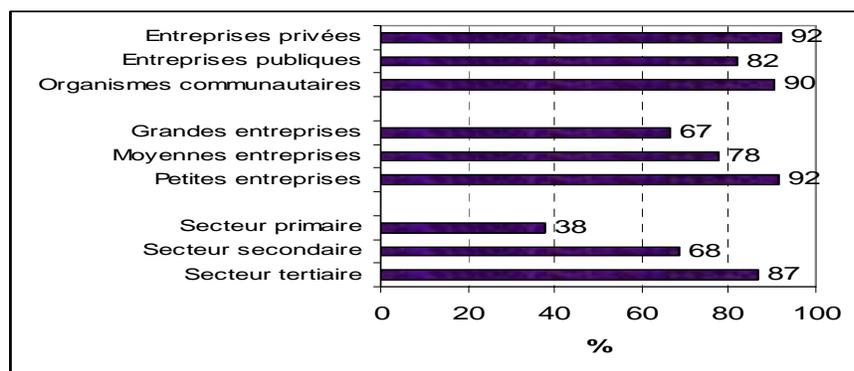
23. Voir p. 18.

## LES ACTIVITÉS VISANT LES MILIEUX DE TRAVAIL

On semble promouvoir les services socioprofessionnels auprès de milieux de travail diversifiés. D'après les intervenants, tous les types d'entreprises sont sollicités (publiques, privées et communautaires), de toutes les tailles (petites, moyennes et grandes) et de tous les secteurs d'activité (figure 5).

La seconde partie de la question portait sur la répartition des usagers en fonction du secteur d'activité, de la taille et du type d'entreprise, mais le faible taux de réponse ainsi que l'incohérence de certaines données n'ont pas permis d'en faire l'analyse.

**FIGURE 5 MILIEUX DE TRAVAIL VISÉS PAR LES ACTIVITÉS DE PROMOTION DES SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS, SELON LES INTERVENANTS**



Les employeurs et les employés s'impliquent dans l'intégration au travail des usagers inscrits aux services socioprofessionnels, selon 88 % des intervenants (tableau 34).

**TABLEAU 34 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE MILIEU DE TRAVAIL S'IMPLIQUE DANS L'INTÉGRATION DES USAGERS INSCRITS AUX SERVICES**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	44	22,0
D'accord	131	65,5
Plutôt en désaccord	25	12,5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

## LES ACTIVITÉS VISANT LES PARTENAIRES

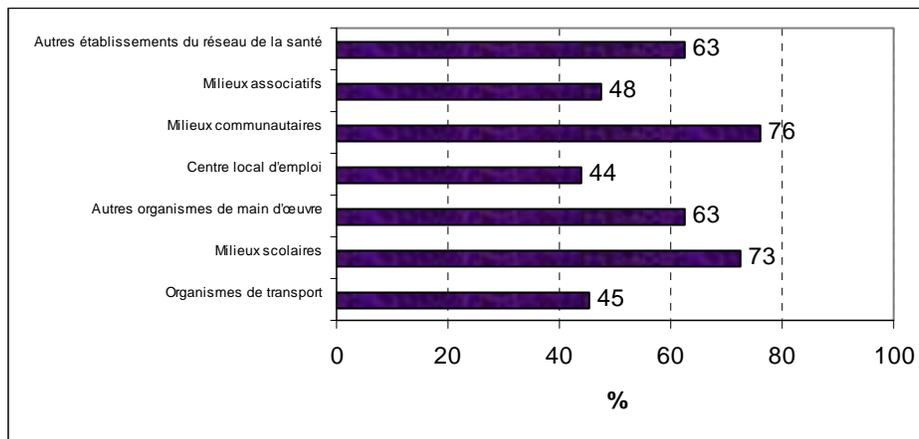
Selon 67 % des intervenants interrogés, des activités de sensibilisation et d'information auprès des partenaires impliqués sont menées annuellement dans le contexte des services Stage et Emploi. D'autres affirment qu'elles se font plutôt sur une base hebdomadaire et mensuelle (18 %). Enfin, 16 % des répondants affirment que de telles activités ne se font jamais. Dans certains cas, une demande ou un besoin particuliers peut également susciter des activités de sensibilisation (tableau 35).

**TABLEAU 35 FRÉQUENCE DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION DES PARTENAIRES, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Hebdomadairement	12	7,2
Mensuellement	18	10,8
Annuellement	111	66,5
Jamais	26	15,6
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100</b>

Divers partenaires semblent visés par les activités de sensibilisation et d'information des services socioprofessionnels à l'étude. Les trois quarts des intervenants désignent les milieux communautaires et scolaires comme les principales cibles. Viennent ensuite les organismes de main d'œuvre (ex. : services spécialisés de main d'œuvre), les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les milieux associatifs, les organismes de transport et le centre local d'emploi (figure 6). Ces résultats ne sont pas mutuellement exclusifs.

**FIGURE 6 PARTENAIRES VISÉS PAR LES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION SELON LES INTERVENANTS**



Plus des trois quarts des répondants affirment obtenir toujours ou souvent la collaboration des partenaires pendant l'élaboration des plans de services individualisés, contre un quart qui affirme n'obtenir cette collaboration que rarement ou jamais (tableau 36).

**TABLEAU 36 EXISTENCE D'UNE COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES PENDANT L'ÉLABORATION DES PLANS DE SERVICES INDIVIDUALISÉS DES USAGERS, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Toujours	17	9,3
Souvent	125	68,3
Rarement	38	20,8
Jamais	3	1,6
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100</b>

La relation avec les partenaires pendant l'élaboration des plans de services individualisés est considérée comme bonne ou très bonne par 89 % des intervenants (tableau 37).

**TABLEAU 37 QUALITÉ DE LA RELATION AVEC LES PARTENAIRES PENDANT L'ÉLABORATION DES PLANS DE SERVICES INDIVIDUALISÉS, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Très bonne	65	36,9
Bonne	92	52,3
Passable	17	9,7
Mauvaise	2	1,1
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

Quant à l'existence de collaborations spéciales pour favoriser la transition de l'utilisateur d'une étape à l'autre de son cheminement et d'un réseau de services à l'autre (ex. : transition école-travail), 58 % des répondants sont d'avis que de telles collaborations existent dans leur région (tableau 38).

**TABLEAU 38 EXISTENCE DE COLLABORATIONS AVEC LES PARTENAIRES POUR FAVORISER LA TRANSITION DE L'USAGER D'UNE ÉTAPE À L'AUTRE DE SON CHEMINEMENT ET D'UN RÉSEAU À L'AUTRE, D'APRÈS LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Toujours	22	11,6
Souvent	89	46,8
Rarement	67	35,3
Jamais	12	6,3
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100</b>

Il est difficile d'isoler l'apport des services Stage et Emploi dans la mise en place de telles collaborations. Quoiqu'il en soit, plusieurs intervenants reconnaissent, dans leurs réponses à l'enquête et leurs commentaires, l'importance de la contribution des partenaires dans le parcours d'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. De plus, les initiatives mises en place dans plusieurs établissements indiquent que la concertation des partenaires et la continuité des services socioprofessionnels prennent une place importante dans le succès de la démarche socioprofessionnelle des usagers.

## Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de la mise en œuvre des services

### CARACTÉRISTIQUES DE LA CLIENTÈLE

- Selon les intervenants, la clientèle des services Stage et Emploi est constituée majoritairement de personnes présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne.
- Les réponses fournies concernant la scolarité de la clientèle des services Stage et Emploi indiquent que celle-ci suit, généralement, un programme d'études spécialisées jusqu'à l'âge de 21 ans ou encore, ne possède aucun diplôme.
- Le soutien *important* (suivi régulier et non limité dans le temps) semble le principal degré de soutien nécessité par les usagers des services Stage et Emploi. Les intervenants soulignent également l'importance des degrés de soutien *limité* et *intermittent* pour répondre aux besoins de certains usagers.
- Les prestations d'assistance-emploi avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi et les allocations du centre de réadaptation en déficience intellectuelle ou de l'employeur sont les principales sources de revenu des usagers en stage d'après les intervenants.
- Les intervenants perçoivent le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) et le revenu versé par l'employeur comme les principales sources de revenu de la clientèle du service Emploi. Certains considèrent également la prestation d'assistance-emploi avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi comme une source importante de revenu pour les usagers en emploi. Cela n'est pas sans soulever des questions sur la clientèle jointe par le service Emploi, qui s'adresse officiellement aux personnes qui occupent un emploi rémunéré.

### ACCESSIBILITÉ ET DISPONIBILITÉ DE SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS

- La démarche d'inscription pour le service Stage est considérée comme facile ou très facile par 75 % des intervenants, contre 47 % pour le service Emploi.
- Les activités prévues par le service Stage sont, pour la plupart, toujours ou souvent disponibles. Toutefois, les activités en relation avec la promotion, la sollicitation et le placement en stage font exception dans la mesure où 36 % des intervenants considèrent qu'elles sont toujours offertes.
- Quant aux activités prévues par le service Emploi, elles sont toujours ou souvent disponibles selon les personnes interrogées, et ce, dans des proportions variant de 86 à 92 % tant pour les activités visant l'utilisateur (évaluation et supervision) que celles visant son entourage.
- Selon les intervenants, le délai moyen d'attente pour une évaluation préalable au service Stage est inférieur à un mois (54 %) ou d'un à six mois (35 %). De plus, 53 % des intervenants considèrent que le délai moyen avant d'être intégré en stage est d'un mois à six mois, tandis qu'il serait inférieur à un mois selon 34 % des répondants.

## **Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de la mise en œuvre des services**

- En ce qui concerne le service Emploi, le délai moyen d'attente avant d'obtenir une supervision en milieu de travail est nul selon 41 % des intervenants, inférieur à un mois (27 %) ou supérieur à un mois (32 %).

### RÉALISATION DES ACTIVITÉS

#### **Activités d'évaluation**

- La majorité des intervenants affirme mesurer les habiletés sociales, les goûts et les champs d'intérêt, les habiletés professionnelles et les comportements adaptatifs de l'utilisateur pendant l'évaluation préalable des usagers des services Stage et Emploi.
- Pour le service Stage, les intervenants révisent le plan d'intervention généralement tous les trois mois (57 %), tous les six mois (22 %) ou annuellement (21 %). Ces proportions sont semblables à celles rencontrées pour le service Emploi.

#### **Caractéristiques de la participation aux services**

- La fréquentation du stage se poursuit sur plus de quatre années selon 77 % des intervenants. De ce nombre, 29 % ont observé une participation excédant 10 années.
- Pour ce qui est du service Emploi, le suivi en emploi s'étend sur une période d'un an à six ans selon 50 % des intervenants, tandis que 43 % estiment que le suivi est supérieur à sept années.
- Les intervenants estiment que 62 % des usagers font leur stage dans un milieu de travail régulier, 19 %, dans un milieu de travail adapté et 19 %, dans un organisme communautaire. On note quelques différences régionales.
- En ce qui concerne le service Emploi, les intervenants estiment que 56 % des usagers travaillent en milieu de travail régulier, 33 %, en milieu adapté et 9 %, en milieu communautaire.
- D'après les personnes interrogées, les principaux facteurs prolongeant le stage sont : les particularités des usagers, leurs goûts et champs d'intérêt, la volonté de la famille, les craintes liées à la sécurité du revenu et la disponibilité d'emplois.
- Le degré d'autonomie de l'utilisateur, les demandes et les besoins de l'utilisateur ainsi que les demandes et les besoins du milieu de travail seraient les principaux facteurs qui prolongent le suivi en emploi.
- Les principaux motifs d'interruption de la participation désignés par les intervenants sont liés aux caractéristiques de l'utilisateur (attitudes, habiletés), au milieu de travail (relations, tâches), aux problèmes de santé de l'utilisateur, à des circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement), et ce, tant pour le service Stage que le service Emploi. L'accès aux différents moyens de transport rend parfois la participation au stage problématique, tandis que la sécurité du revenu inquiète davantage les usagers en emploi.

**Principaux constats : perception qu'ont les intervenants  
de la mise en œuvre des services**

- Les principaux facteurs qui nuisent à la transition du stage à l'emploi sont en rapport avec la disponibilité d'emplois, les exigences de l'employeur, les craintes liées à la sécurité du revenu et l'offre de contrats d'intégration au travail (CIT).

**Activités visant l'entourage (milieu de travail, famille, partenaires)**

- Les activités menées auprès de la famille permettent, selon 75 % des intervenants, de l'informer convenablement sur les mesures d'employabilité offertes aux personnes inscrites aux services.
- La promotion des services socioprofessionnels se fait auprès d'entreprises de toutes les tailles, de tous les secteurs d'activité et tant dans les domaines privé et public que communautaire. Selon 88 % des personnes consultées, les milieux de travail s'impliquent activement dans l'intégration des usagers des services Stage et Emploi.
- Pour leur part, les activités de sensibilisation et d'information des partenaires sont faites généralement sur une base annuelle. Selon les intervenants, les principaux partenaires visés par ces activités sont les milieux communautaires et scolaires, les organismes de main d'œuvre et les établissements du réseau sociosanitaire.

## 2.4 PERCEPTION QU'ONT LES INTERVENANTS DE L'EFFICACITÉ DES SERVICES

Cette section présente les effets des services Stage et Emploi. L'évaluation des effets vise à déterminer si les services ont les effets prévus sur les cibles et dans quelle mesure ils sont efficaces pour préparer les participants à occuper un emploi et pour les maintenir en emploi. Elle vise également à déterminer quels sont leurs effets sur l'entourage des personnes inscrites aux services (famille ou personnes significatives, employeur et collègues de travail).

Quelques items du questionnaire renseignent sur les effets prévus des services socioprofessionnels Stage et Emploi sans toutefois fournir d'information sur les effets non prévus, souhaitables ou non souhaitables. Il s'agit de données qui compléteront les données recueillies à l'aide des entrevues individuelles et de groupe lors de la première phase de la démarche évaluative. Quoique brève, cette section permet d'examiner les impressions des intervenants sur les services qu'ils donnent.

### LES EFFETS SUR LA CLIENTÈLE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI

La quasi-totalité des intervenants, soit 99,5 %, affirme que les usagers ont généralement été satisfaits de l'accueil qu'ils ont reçu de la part de leurs collègues de travail (tableau 39).

**TABLEAU 39** DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES USAGERS SONT SATISFAITS DE L'ACCUEIL QU'ILS ONT REÇU DE LEURS COLLÈGUES DE TRAVAIL

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	65	31,5
D'accord	140	68,0
Plutôt en désaccord	1	0,5
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>100</b>

Près des trois quarts des intervenants interrogés considèrent que la majorité des usagers est amenée à exploiter son potentiel grâce aux objectifs poursuivis par le service Stage. Néanmoins, plus du quart estiment que les stages, dans leur forme actuelle, ne permettent qu'à une minorité de se réaliser globalement (tableau 40).

**TABLEAU 40** OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LES USAGERS EXPLOITENT LEUR POTENTIEL GRÂCE AU STAGE

	N <sup>bre</sup>	%
Oui, une majorité des usagers	146	70,2
Oui, une minorité des usagers	56	26,9
Non	6	2,9
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100</b>

Quant à l'objectif général du service Stage, qui est de préparer les personnes à occuper un emploi, les intervenants estiment qu'environ 9 % des usagers du service l'atteindront, c'est-à-dire qu'ils occuperont un emploi rémunéré à la suite d'un stage. Ce pourcentage correspond à la moyenne des réponses fournies par les intervenants interrogés. On constate par ailleurs que les intervenants provenant des régions éloignées et universitaires sont légèrement plus optimistes quant à l'atteinte de cet objectif (tableau 41).

**TABLEAU 41 PROPORTION DES USAGERS OCCUPANT UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À LA SUITE D'UN STAGE, SELON LES INTERVENANTS**

Régions <sup>24</sup>	Éloignées	Intermédiaires	Périphériques	Universitaires	Total
<b>Embauche (%) à la suite du stage</b>	12,9	8,1	7,4	9,8	<b>9,18</b>

Un peu moins de la moitié des intervenants estime que les usagers occuperont, toujours ou souvent, un emploi rémunéré dans le milieu de travail où ils ont fait leur stage (tableau 42).

**TABLEAU 42 FRÉQUENCE DE L'EMBAUCHE PAR LE MILIEU DE STAGE, D'APRÈS LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Toujours	7	3,7
Souvent	76	40,0
Rarement	80	42,1
Jamais	26	13,7
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

En outre, 91 % des répondants considèrent que le service Emploi permet aux usagers de conserver leur emploi (tableau 43).

**TABLEAU 43 DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE SERVICE EMPLOI PERMET AUX USAGERS DE CONSERVER LEUR EMPLOI**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait d'accord	57	46,7
D'accord	54	44,3
Plutôt en désaccord	8	6,5
Tout à fait en désaccord	3	2,5
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

<sup>24</sup> Voir p. 18.

#### LES EFFETS SUR LA FAMILLE OU LES PERSONNES SIGNIFICATIVES

Parmi les intervenants ayant participé à l'enquête, 82 % considèrent que la famille ou les personnes significatives apportent un soutien fréquent aux usagers des services socioprofessionnels (tableau 44).

**TABLEAU 44 FRÉQUENCE DU SOUTIEN APPORTÉ PAR LA FAMILLE DE L'USAGER OU LES PERSONNES SIGNIFICATIVES POUR LUI, SELON LES INTERVENANTS**

	N <sup>bre</sup>	%
Toujours	27	13,2
Souvent	140	68,6
Rarement	34	16,7
Jamais	3	1,5
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

L'intérêt que la famille et les personnes significatives voient à la participation au service Stage est considérablement plus grand que celui qu'elles voient au service Emploi. En effet, selon 88 % des intervenants, les familles sont toujours ou souvent intéressées à ce que la personne participe au service Stage, tandis que seulement le tiers des répondants perçoivent ce même intérêt chez les familles lorsqu'il est question du service Emploi. Les réponses fournies par les intervenants interrogés indiquent que les deux tiers des familles semblent défavorables à une démarche d'intégration en emploi (tableau 45).

**TABLEAU 45 OPINION DES INTERVENANTS SUR LE FAIT QUE LA FAMILLE OU LES PERSONNES SIGNIFICATIVES VOIENT L'INTÉRÊT QUE L'USAGER A À PARTICIPER AUX SERVICES STAGE ET EMPLOI**

	STAGE	EMPLOI
Toujours	32,2	10,9
Souvent	55,3	23,0
Rarement	12,1	57,0
Jamais	0,5	9,1

#### LES EFFETS SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Près de 99 % des intervenants sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel l'employeur et les employés sont satisfaits de l'information qu'ils reçoivent des intervenants concernant les besoins et les capacités des usagers inscrits aux services socioprofessionnels (tableau 46).

**TABLEAU 46**    **DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LE MILIEU DE TRAVAIL EST SATISFAIT DE L'INFORMATION REÇUE AU SUJET DES BESOINS ET DES CAPACITÉS DES USAGERS**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Tout à fait d'accord	75	38,1
D'accord	120	60,9
Plutôt en désaccord	2	1,0
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>

Les intervenants consultés sont partagés au sujet du degré d'intégration des usagers dans leur milieu de travail. Ainsi, 61 % affirment que l'utilisateur est intégré dans le milieu de travail de la même façon que ses collègues ne présentant pas une déficience intellectuelle. À l'opposé, 39 % ne considèrent pas l'intégration de l'utilisateur comme comparable à celle des autres employés (tableau 47).

**TABLEAU 47**    **DEGRÉ D'ACCORD DES INTERVENANTS AVEC L'AFFIRMATION QUE LES USAGERS SONT INTÉGRÉS DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL AU MÊME TITRE QUE LEURS COLLÈGUES SANS DÉFICIENCE INTELLECTUELLE**

	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
Tout à fait d'accord	19	9,3
D'accord	104	50,7
Plutôt en désaccord	64	31,2
Tout à fait en désaccord	14	6,8
Autre	4	2,0
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

## **Principaux constats : perception qu'ont les intervenants de l'efficacité des services**

### **EFFETS SUR LA CLIENTÈLE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI**

- D'après la majorité des intervenants, les usagers des services socioprofessionnels ont l'occasion de se retrouver dans des stages et des emplois à la mesure de leurs goûts et champs d'intérêt tout en recevant un accueil favorable de la part de leurs collègues de travail.
- Concernant le service Stage, 70 % des intervenants affirment que les usagers sont amenés à développer leur potentiel par l'intermédiaire des objectifs qu'il poursuit. Quant à l'objectif général du service Stage, qui est de préparer les personnes à occuper un emploi, les répondants considèrent qu'environ 9 % de la clientèle l'atteindra. Un peu moins de la moitié des intervenants estime que les usagers se verront offrir toujours ou souvent un emploi rémunéré par le milieu de travail où ils ont fait leur stage
- Par ailleurs, 91 % des intervenants interrogés estiment que le service Emploi permet aux usagers de conserver leur emploi.

### **EFFETS SUR LA FAMILLE**

- Bien que la famille ou les personnes significatives soient plus favorables à une participation au service Stage qu'à une participation au service Emploi, 82 % des intervenants pensent qu'elles offrent, quel que soit le service, le soutien nécessaire aux usagers.

### **EFFETS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL**

- D'après les personnes interrogées, les employeurs et les employés sont satisfaits de l'information qu'ils reçoivent des intervenants au sujet des besoins et des capacités des usagers inscrits aux services Stage et Emploi.
- Quant au degré d'intégration des usagers dans leur milieu de travail, 60 % des intervenants considèrent qu'il est comparable à celui de leurs collègues de travail ne présentant pas une déficience intellectuelle.

## SOMMAIRE ET CONCLUSION

---

Les résultats de l'enquête auprès des intervenants des services Stage et Emploi permettent de connaître leur point de vue. L'appréciation quantitative et qualitative de la pertinence des services, de leur mise en œuvre et de leurs effets s'appuie sur les réponses et les commentaires recueillis auprès de ceux-ci. À la lumière de cette information, on a tiré de nombreux constats pour chacune des trois principales dimensions de cette évaluation.

### LE PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS

L'échantillon de l'étude était constitué d'une majorité de femmes et de francophones occupant les fonctions d'éducateurs spécialisés et d'agents d'intégration. La plupart des répondants avaient complété une formation collégiale et avaient plus de 10 années de pratique dans leur établissement d'attache au moment de remplir le questionnaire. Enfin, les intervenants provenaient de 15 régions et de 23 établissements et regroupements d'établissements du réseau sociosanitaire, principalement des centres de réadaptation en déficience intellectuelle.

### PERCEPTION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA CLIENTÈLE

Les intervenants interrogés considèrent que la majorité de la clientèle présente une déficience intellectuelle légère ou moyenne. Cette dernière posséderait rarement un diplôme et se tournerait davantage vers les écoles spécialisées. Plus de la moitié des répondants considère le soutien important (suivi régulier, non limité dans le temps) et le soutien limité (suivi limité dans le temps mais non intermittent) comme les principaux degrés de soutien nécessités par la clientèle inscrite aux services Stage et Emploi. Selon les intervenants, la principale source de revenu des usagers en stage est la prestation du Programme d'assistance-emploi avec allocation pour contraintes sévères à l'emploi majorée d'une allocation du centre de réadaptation en déficience intellectuelle ou de l'employeur. Les personnes en emploi bénéficieraient davantage du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) ou d'un salaire versé par l'employeur.

### PERCEPTION DE LA PERTINENCE DES SERVICES

Les résultats relatifs à cette question font ressortir que les services sont pertinents et répondent à un réel besoin des personnes ayant une déficience intellectuelle en matière d'aide à l'intégration en emploi. Cependant, l'objectif général du service Stage doit être adapté pour répondre davantage aux besoins d'une partie de la clientèle qui cherche à se réaliser dans une activité de travail permettant d'acquérir diverses habiletés et un réseau social élargi, mais ne désire pas pour autant un emploi rémunéré. De plus, les activités de supervision en milieu de travail ne semblent pas répondre de façon optimale aux besoins des usagers des services en matière de fréquence du suivi, de temps accordé à celui-ci et de type d'intervention. Les activités menées auprès des familles et des milieux de travail semblent par contre répondre généralement à leurs besoins de soutien.

### PERCEPTION DE LA MISE EN ŒUVRE DES SERVICES

De façon très globale, les intervenants affirment que les différentes activités auprès des usagers se déroulent relativement bien, mais que le fonctionnement de certaines d'entre elles pourrait être amélioré. Par exemple, la démarche d'inscription au service Emploi est difficile, et la non-accessibilité de certaines activités prévues par le service Stage entraîne un délai d'attente important pour certains usagers. Près de la moitié des répondants estime que les usagers fréquentent les services Stage et Emploi sur une période excédant sept années, et ce, dans des milieux de travail diversifiés. Les usagers quitteraient les services principalement pour les raisons suivantes : leurs caractéristiques personnelles, c'est-à-dire un profil d'habiletés et d'attitudes qui

ne permet pas l'intégration souhaitée, des relations difficiles dans le milieu de travail ou des tâches inadaptées, ses problèmes de santé et des circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement, etc.). Enfin, les intervenants ont désigné les principaux facteurs faisant obstacle à la transition du stage à l'emploi rémunéré et, par ricochet, à l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant une déficience intellectuelle : le type et l'insuffisance des emplois disponibles, les exigences de l'employeur, les craintes liées à la sécurité du revenu et l'inaccessibilité de certaines mesures d'aide à l'emploi.

En ce qui concerne les activités visant l'entourage des usagers des services socioprofessionnels, celles-ci se font adéquatement d'après la majorité des intervenants interrogés. L'information sur les mesures d'employabilité donnée aux familles, la promotion des services auprès des milieux de travail ainsi que l'implication de l'employeur et des collègues de travail facilitent l'intégration des usagers. Malgré ces constats, 38 % des intervenants estiment que les usagers des services ne sont pas intégrés dans leur milieu de travail au même titre que leurs collègues qui ne présentent pas une déficience intellectuelle.

Les intervenants affirment mener des activités de sensibilisation et d'information auprès des partenaires généralement sur une base annuelle. Les partenaires les plus ciblés proviennent des milieux communautaires et scolaires, des organismes de main d'œuvre et des établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Quelques intervenants insistent sur l'importance d'accroître la promotion des services socioprofessionnels et d'informer davantage les partenaires pour assurer la continuité et la qualité des services. À ce sujet, bon nombre de répondants soutiennent l'importance de définir le rôle et les compétences des différents organismes partenaires pour améliorer le fonctionnement des services.

#### PERCEPTION DES EFFETS DES SERVICES

D'après les intervenants consultés, la participation aux services Stage ou Emploi permet aux usagers de développer et d'améliorer leurs compétences professionnelles, personnelles et sociales tout en explorant leur intérêt pour le travail et leurs goûts en la matière. Les diverses expériences de travail que vivent les usagers des services permettent d'acquérir des habitudes de travail et d'élargir leur réseau social. Ces expériences s'avèrent également valorisantes socialement.

Les intervenants soulignent également les effets des services Stage et Emploi sur l'entourage des usagers. D'abord, les services contribuent à soulager les familles des usagers ou les personnes significatives pour eux et à les rassurer sur leur avenir. De plus en plus de milieux de travail s'ouvrent à la perspective d'engager une personne ayant une déficience intellectuelle. En général, les employeurs et les collègues de travail semblent s'adapter assez bien à la présence des usagers et acquièrent une meilleure compréhension de la déficience intellectuelle. Enfin, plus globalement, les services Stage et Emploi sensibilisent la communauté à la réalité des personnes présentant une déficience intellectuelle sur le marché de l'emploi tout en faisant valoir leur apport aux activités socioéconomiques régionales.

#### DES PISTES D'ACTION

Les pistes d'action présentées ci-après sont à envisager pour maintenir et améliorer la qualité des services Stage et Emploi. Celles-ci ont été élaborées à partir de l'information fournie et des suggestions formulées par les intervenants ayant rempli le questionnaire :

- Réviser les orientations et les objectifs du programme socioprofessionnel afin d'offrir des services permettant aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement d'intégrer le marché de l'emploi et de conserver un emploi de qualité si elles le souhaitent.

- Évaluer les méthodes et les façons de faire actuelles pour assurer une réponse efficace aux besoins de la clientèle et pour outiller les intervenants (recrutement de milieux de stage, supervision, évaluation, etc.).
- Améliorer le processus d'évaluation de la clientèle, soit : inventorier les outils existants, favoriser l'utilisation d'outils valides et standardisés et, enfin, faciliter le développement et le transfert des connaissances dans ce domaine.
- Définir les rôles respectifs des différents organismes concernés par le développement de l'employabilité afin d'améliorer la concertation entre les partenaires et la continuité des services.
- Assurer la mise à jour des pratiques et la qualité des services offerts aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement (ex. : formation continue, communauté de praticiens, supervision professionnelle, etc.).

En somme, l'enquête auprès des intervenants nous renseigne sur leur pratique; leur contribution est déterminante dans le cheminement socioprofessionnel des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Les pistes d'action proposées s'inscrivent dans une réflexion portant sur l'organisation des services en relation avec les besoins et les aspirations de la clientèle. Au-delà du programme socioprofessionnel, il apparaît important de considérer les habitudes de vie qui favoriseront la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, et ce, que ce soit par le travail, l'emploi ou d'autres activités valorisantes.



**ANNEXE 1**  
**LE CADRE LOGIQUE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI**

---



## LE CADRE LOGIQUE DES SERVICES STAGE ET EMPLOI

<b>Raison d'être</b>	Les obstacles individuels et environnementaux à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement sur le marché du travail ainsi que leur sous-représentation sur le marché de l'emploi constituent la raison d'être des services socioprofessionnels.			
<b>Clientèle</b>	Personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement âgées de 21 <sup>1</sup> à 65 ans.  N. B. Le service 7021 s'offre parfois aussi aux personnes de 16 à 21 ans toujours en milieu scolaire qui désirent vivre une expérience de stage en milieu de travail.			
<b>Cibles</b>	<b>Personne handicapée</b>	<b>Famille ou personnes significatives</b>	<b>Milieu de travail</b>	<b>Partenaires<sup>2</sup></b>
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif du service <b>7021 - Support des stages en milieu de travail</b> est de <u>préparer</u> les personnes à occuper un emploi en les intégrant en stage dans un milieu de travail régulier ou adapté.</li> <li>• Le service <b>7031 - Intégration en emploi</b> vise l'<u>intégration</u> plus globale et le <u>maintien</u> des personnes qui occupent déjà un emploi rémunéré dans un milieu de travail régulier ou adapté.</li> </ul>			
<b>Objectifs spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer ses intérêts et ses goûts en matière de travail (7021).</li> <li>• Développer (7021) et consolider (7031) des compétences personnelles et sociales.</li> <li>• Développer (7021) et consolider (7031) des compétences professionnelles et des habitudes de travail.</li> <li>• Comprendre son statut d'employé salarié, ses relations et conditions de travail (7031).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser à l'intérêt que comporte la participation à un stage ou à un emploi sur le marché du travail.</li> <li>• Informer sur les mesures d'employabilité offertes.</li> <li>• Participer à l'élaboration du plan d'intervention si elles le désirent et si la personne le désire.</li> <li>• Assurer le soutien nécessaire à la famille.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les services auprès de milieux de travail diversifiés.</li> <li>• Sensibiliser aux besoins et aux capacités des personnes ayant une déficience intellectuelle.</li> <li>• Assurer le soutien nécessaire à l'entreprise ou organisme et aux employés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaître les besoins et les particularités des personnes présentant une déficience intellectuelle.</li> <li>• Fournir le soutien nécessaire pour qu'ils puissent jouer leur rôle.</li> <li>• Favoriser la concertation pour les périodes de transition de la personne d'une étape à l'autre et d'un réseau de services à l'autre (7021) et l'arrimage entre les réseaux de services (7031).</li> </ul>

1 Vingt et un ans représente l'âge légal jusqu'auquel ces personnes ont accès à la formation en milieu scolaire.

2 Autres établissements du réseau, milieux associatifs, milieux communautaires, centre local d'emploi et autres organismes de main d'œuvre, milieux scolaires, organismes de transport.

<b>Nature de l'intervention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation</li> <li>Réadaptation</li> <li>Intégration sociale</li> <li>Approche globale et personnalisée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information</li> <li>Sensibilisation</li> <li>Soutien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information</li> <li>Promotion</li> <li>Sensibilisation</li> <li>Soutien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information</li> <li>Concertation</li> <li>Collaboration</li> </ul>
<b>Ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ressources financières</b> : les établissements ont consacré, en 2004-2005, un montant de 31 160 880 \$ pour le service Support des stages en milieu de travail et un montant de 1 040 643 \$ pour le service Intégration en emploi.</li> <li><b>Ressources matérielles</b> : les activités se déroulant majoritairement en milieu de travail, les ressources se limitent essentiellement aux outils d'évaluation et de suivi.</li> <li><b>Ressources humaines</b> : elles sont variées : les directeurs des services professionnels, les coordonnateurs ou chefs de programme, les agents d'intégration, les éducateurs, les intervenants en réadaptation, les psychologues et le personnel administratif<sup>3</sup>.</li> </ul>			
<b>Activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation et orientation préalables</li> <li>Élaboration d'un plan d'intervention et d'un plan de services individualisés</li> <li>Recherche d'un milieu de stage (7021)</li> <li>Analyse et adaptation de la tâche et du poste de travail</li> <li>Soutien au développement des habiletés personnelles, sociales et professionnelles</li> <li>Aide à la compréhension de son statut d'employé et de ses conditions de travail</li> <li>Accomplissement d'un stage (7021)</li> <li>Soutien, supervision, évaluation et suivi</li> <li>Rencontres et activités de sensibilisation et de soutien auprès de la famille ou des personnes significatives, des employeurs et des employés et des partenaires</li> <li>Élaboration de protocoles d'entente</li> <li>Autres activités administratives</li> </ul>			
<b>Résultats opérationnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de demandes reçues ou acceptées</li> <li>Nombre de participants par service; caractéristiques des participants par service</li> <li>Nombre d'évaluations préalables effectuées</li> <li>Nombre et fréquence des évaluations et rencontres de suivi en milieu de travail</li> <li>Nombre d'entreprises par service; caractéristiques des entreprises par service</li> <li>Nombre d'activités menées auprès de la famille, du milieu de travail et des partenaires</li> </ul>			
<b>Effets intermédiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfaction : participants, famille ou personnes significatives, milieu de travail</li> <li>Développement (7021) et acquisition (7031) de l'intérêt pour le travail et des goûts en la matière et de compétences personnelles, sociales et professionnelles</li> <li>Atteinte des objectifs prévus par le plan d'intervention</li> <li>Production d'un travail de qualité avec l'aide d'une supervision (7021)</li> <li>Exécution des tâches, avec les degrés de productivité et de qualité exigés par le milieu de travail (7031), avec supervision, qui correspondent aux besoins personnels et socioprofessionnels (7021)</li> <li>Accessibilité aux mêmes règles et conditions de travail que les autres salariés (7031)</li> <li>Autonomie dans l'exécution des tâches de travail (7031)</li> <li>Préparation de la personne à occuper un emploi (7021) et maintien en emploi (7031)</li> <li>Soutien et implication de la famille et du milieu de travail dans l'intervention</li> <li>Adaptation et compréhension de la réalité de la personne handicapée</li> <li>Attitude positive par rapport à la participation de la personne</li> <li>Collaboration, concertation et appui des partenaires dans l'intervention du CRDI</li> <li>Arrimage entre les réseaux de services et les périodes de transition de la personne</li> </ul>			
<b>Effet ultime</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration sociale et professionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle par leur présence accrue sur le marché du travail</li> </ul>			

3 La structure organisationnelle de même que les titres et fonctions des ressources humaines peuvent varier d'un établissement à l'autre.

**ANNEXE 2**  
**DISTRIBUTION DES RÉPONDANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT À**  
**L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE**

---



**DISTRIBUTION DES RÉPONDANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS  
PARTICIPANT À L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE**

	N <sup>bre</sup>	%
<b>01 – Bas-Saint-Laurent</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Bas-Saint-Laurent <sup>1</sup>	19	9,0
<b>02 – Saguenay–Lac-Saint-Jean</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay–Lac-Saint-Jean	9	4,4
<b>03 – Capitale-Nationale</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Québec	10	4,7
Centre hospitalier de Charlevoix	7	3,3
<b>04 – Mauricie et Centre-du-Québec</b>		
Centre de service en déficience intellectuelle de la Mauricie et du Centre-du-Québec	8	3,8
<b>05 – Estrie</b>		
Regroupement CNDE/Dixville	5	2,4
Centre de réadaptation Estrie inc.	1	0,5
<b>06 – Montréal</b>		
Centre Miriam	9	4,0
Centre de réadaptation Lisette-Dupras	10	4,7
Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal	10	4,7
Services de réadaptation L'Intégrale	8	3,8
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Gabrielle-Major	5	2,4
<b>07 – Outaouais</b>		
Pavillon du Parc	10	4,7
<b>08 – Abitibi-Témiscamingue</b>		
Clair Foyer inc.	10	4,7
<b>09 – Côte-Nord</b>		
Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord	10	4,7
<b>11 – Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine</b>		
Centre hospitalier de l'Archipel – CLSC des Îles	5	2,4
Centre de réadaptation de la Gaspésie	10	4,7
<b>12 – Chaudière-Appalaches</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Chaudière-Appalaches	10	4,7
<b>13 – Laval</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Normand-Laramée	10	4,7
<b>14 – Lanaudière</b>		
Centre de réadaptation La Myriade	9	4,4
<b>15 – Laurentides</b>		
Centre hospitalier et Centre de réadaptation Antoine-Labelle	6	2,8
Centre du Florès	10	4,7
<b>16 – Montérégie</b>		
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est	10	4,7
Les Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort	10	4,7
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Bas-Saint-Laurent a été créé en 2004 par la fusion du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle KRTB et des Services d'adaptation Osmose. Le nombre élevé de répondants s'explique par l'envoi de 10 questionnaires, en décembre 2003, à chacun de ces établissements.



**ANNEXE 3**  
**REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LA POPULATION**

---



**REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LA POPULATION**

<b>Régions sociosanitaires</b>	<b>Population<sup>1</sup> N<sup>bre</sup></b>	<b>Répondants/ population %</b>
01 – Bas-Saint-Laurent	21	90,5
02 – Saguenay–Lac-Saint-Jean	9	100
03 – Capitale-Nationale	33	51,5
04 – Mauricie et Centre-du-Québec	65	12,3
05 – Estrie	8	75,0
06 – Montréal	135	31,1
07 – Outaouais	5*	100
08 – Abitibi-Témiscamingue	6*	100
09 – Côte-Nord	9*	100
11 – Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	11*	100
12 – Chaudière-Appalaches	24	41,7
13 – Laval	–	–
14 – Lanaudière	23	39,1
15 – Laurentides	7*	100
16 – Montérégie	58	34,5
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>65,0</b>

\* L'astérisque indique que le nombre de répondants de l'échantillon est supérieur au nombre de postes à temps complet régulier qui constituent la population (personnel clinique) inscrite pour les sous-centres d'activité 7021 (stage) et 7031 (emploi). Ce phénomène peut s'expliquer de plusieurs façons :

- les répondants au questionnaire peuvent être inscrits dans un autre sous-centre d'activité et offrir des services socioprofessionnels;
- les postes occupés par certains répondants peuvent correspondre à des postes à temps partiel (la population correspond à des postes à temps complet régulier et non pas au nombre de personnes en emploi);
- huit répondants font partie du personnel d'encadrement des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. Ceux-ci ne sont pas comptabilisés dans la section « personnel clinique » du rapport statistique annuel;
- des erreurs peuvent se glisser dans la façon dont le rapport statistique annuel est rempli ou validé; etc.

<sup>1</sup> La population correspond au personnel clinique, plus précisément au nombre de postes à temps complet régulier répertoriés dans le AS-458 – Rapport statistique annuel 2003-2004



**ANNEXE 4**  
**OUTILS D'ÉVALUATION ÉNUMÉRÉS PAR LES RÉPONDANTS**

---



## OUTILS D'ÉVALUATION UTILISÉS DANS LE CONTEXTE DES SERVICES STAGE (7021) ET EMPLOI (7031)<sup>1</sup>

- Outils maison
- Entrevues auprès de l'utilisateur
- Entrevues auprès de l'entourage (famille, enseignants, etc.)
- Observation
- Étude du dossier
- Plan d'intervention
- Plan de services individualisés
- Plan de carrière/expériences
- Évaluation et rapports de stages/évaluation scolaire
- Bilan (situation de vie)
- Outil d'intégration socioprofessionnelle (formulaire d'évaluation du milieu de travail)
- Profil des capacités professionnelles/profil du travailleur
- Inventaire des caractéristiques individuelles (ICI)
- Inventaire des comportements inadaptés
- Devenir indépendant (*Becoming independent*)
- Grille d'identification des besoins/formulaire de candidat
- Grille d'évaluation (environnement, usager, intérêts)
- Inventaire des habiletés socioprofessionnelles (IHSP/GREDD)
- *Becker work adjustment profile* (BWAP)
- Apprentissage fonctionnel à l'indépendance (AF I et II)
- Échelle québécoise des comportements adaptatifs (EQCA)
- Profil d'adaptation au travail (PAT)
- Grille multi-clientèle
- Instrument d'intégration socioprofessionnelle pour personnes ayant une incapacité intellectuelle (INDIS)
- Inventaire des comportements problématiques en situation professionnelle (ICOPESP)
- Inventaire/guide d'exploration des domaines de travail
- Inventaire des goûts et intérêts par image (*Reading-Free Vocational Interest Inventory*)
- Guide d'adaptation au travail (GAT)
- Échelle Minnesota de comportements d'adaptation (EMCA)
- Inventaire visuel des intérêts professionnels (IVIP)
- Ajustement entre la personne et son stage (APMT)
- Évaluation des habiletés pour travailler en stage (EHTS)
- Analyse de compatibilité entre le candidat et l'emploi
- Tableau de motivation chez l'employeur

---

<sup>1</sup> Cette liste n'a pas la prétention d'être exhaustive, elle est constituée des données fournies par les répondants au *Questionnaire - intervenant concernant les services : Support des stages en milieu de travail et intégration en emploi*.



**ANNEXE 5**  
**QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX INTERVENANTS DES SERVICES SUPPORT DES STAGES**  
**EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI**

---



QUESTIONNAIRE - INTERVENANT  
CONCERNANT LES SERVICES :  
SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL  
ET  
INTÉGRATION EN EMPLOI

Nous vous remercions de contribuer activement à la réussite de cette étude. Votre collaboration nous est nécessaire et grandement appréciée.

Ministère de la Santé et des Services sociaux  
Direction de l'évaluation, de la recherche et de l'innovation  
Service de l'évaluation  
1005, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1S 4N4  
Responsable : Sara Veilleux, 418 266-7034

---

Nom du site : \_\_\_\_\_

Numéro du questionnaire (réservé à la recherche) :

Q			
---	--	--	--



---

Date à laquelle le questionnaire a été rempli : 2003/2004

---

## RENSEIGNEMENTS

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), en collaboration avec les centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) et les autres établissements du réseau, désire recueillir des renseignements concernant la pertinence, l'implantation, la mise en œuvre et l'efficacité des services socioprofessionnels. Ce questionnaire permettra d'évaluer, pour la première fois, les services socioprofessionnels à l'échelle provinciale.

Le temps requis pour répondre au questionnaire est d'environ **30 minutes**. Celui-ci comporte six (6) sections :

- 1) Support des stages en milieu de travail\*;
- 2) Intégration en emploi\*;
- 3) Les usagers des services socioprofessionnels;
- 4) La famille ou les personnes significatives;
- 5) Le milieu de travail;
- 6) Les partenaires.

Les questions sont pour la plupart formulées avec un choix de réponses. Vous avez un délai de **deux semaines** ou **avant le 15 décembre 2003** pour retourner le questionnaire au responsable des services socioprofessionnels de votre établissement, qui se chargera de le transmettre au MSSS.

Toutes les réponses demeureront confidentielles et ne seront utilisées que par les membres de l'équipe d'évaluation. Seuls les résultats agrégés seront diffusés; rien dans les résultats présentés ne permettra l'identification des personnes. Les données recueillies serviront à la rédaction d'un rapport présentant les composantes des services socioprofessionnels s'adressant aux personnes présentant une déficience intellectuelle. Ces résultats vous seront transmis par le responsable désigné dans votre établissement.

- \* **Il est possible que votre établissement n'offre pas l'un des services socioprofessionnels indiqués dans le questionnaire. Si tel est le cas, passer la section qui s'applique et continuer à la section suivante.**



**RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX  
SUR L'INTERVENANT**

1. Sexe :  Féminin       Masculin
  
2. Profession : \_\_\_\_\_
  
3. Formation : \_\_\_\_\_
  
4. Nom de l'établissement : \_\_\_\_\_
  
5. Depuis combien d'années pratiquez-vous :
  - a) dans le réseau de la santé? \_\_\_\_\_ ans
  - b) dans cet établissement? \_\_\_\_\_ ans
  
6. Combien d'heures travaillez-vous par semaine? \_\_\_\_\_ heures/semaine



## LEXIQUE

**Vous pourrez vous référer au lexique pour préciser le sens de certaines questions. Dans le questionnaire, les mots soulignés correspondent aux termes définis dans le lexique.**

### **Intégration sociale :**

Selon la politique ministérielle<sup>1</sup>, elle comporte « les aspects **physiques** (partager les mêmes lieux de vie que toute autre personne), **fonctionnels** (permettre aux personnes d'utiliser les services, lieux et équipements collectifs mis à la disposition de tous) et **communautaires** (bénéficier de relations variées et de qualité, d'intimité, avoir accès à des rôles et à des statuts valorisés) ».

### **Partenaires :**

Correspond aux autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux, aux milieux associatifs, aux milieux communautaires, au centre local d'emploi (CLE) et aux autres organismes de main d'œuvre, aux milieux scolaires et aux organismes de transport.

### **Personnes significatives :**

C'est-à-dire les familles d'accueil, les personnes responsables des milieux résidentiels substituts de la famille ou toute personne de l'entourage de la personne présentant une déficience intellectuelle ayant envers elle une certaine responsabilité.

### **Travail adapté :**

Fait référence à la production de biens et services dans un milieu où la **majorité des travailleurs présente une déficience intellectuelle**. Le travail adapté peut être rémunéré ou non.

### **Travail régulier :**

Fait référence à la production de biens et services dans un milieu où la **majorité des travailleurs ne présente pas une déficience intellectuelle**, moyennant une rémunération selon le salaire minimum ou plus, ou l'équivalent si les gains ne sont pas basés sur les taux horaires.

---

<sup>1</sup> MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *De l'intégration à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*, Québec, Le Ministère, 2001.



Consigne : Veuillez cocher la case correspondant à votre réponse.

Si votre établissement n'offre pas le service Support des stages en milieu de travail, veuillez passer à la page 14.

SECTION I : SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL	Ne rien inscrire dans cette section																														
<p><b>1. Veuillez classer par ordre d'importance les objectifs poursuivis par le service Support des stages en milieu de travail.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(1 = plus important, 4 = moins important)</b></p> <p>(1) Consolider les habiletés nécessaires pour obtenir un <u>travail régulier</u>.. ____</p> <p>(2) Consolider des habiletés sociales et professionnelles..... ____</p> <p>(3) Favoriser l'<u>intégration sociale</u> par une activité professionnelle..... ____</p> <p>(4) Offrir une activité professionnelle à caractère occupationnel..... ____</p>																															
<p><b>2. a) En général, comment les usagers et leur famille perçoivent-ils la démarche d'inscription au service Support des stages en milieu de travail?</b></p> <p>(1) Très difficile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Difficile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Facile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Très facile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Une fois l'inscription complétée, les activités prévues dans le cadre du stage sont-elles disponibles aux usagers?</b></p> <p style="text-align: center;">*** Veuillez indiquer la disponibilité de chaque activité présentée dans le tableau, en inscrivant un « X » dans la case appropriée. ***</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Activités</th> <th style="text-align: center;">Toujours disponible</th> <th style="text-align: center;">Souvent disponible</th> <th style="text-align: center;">Peu disponible</th> <th style="text-align: center;">Très peu disponible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Évaluation préalable de l'utilisateur</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Stage</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Supervision</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rencontre avec famille ou personnes significatives</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rencontre avec milieux de travail</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Activités	Toujours disponible	Souvent disponible	Peu disponible	Très peu disponible	Évaluation préalable de l'utilisateur					Stage					Supervision					Rencontre avec famille ou personnes significatives					Rencontre avec milieux de travail					
Activités	Toujours disponible	Souvent disponible	Peu disponible	Très peu disponible																											
Évaluation préalable de l'utilisateur																															
Stage																															
Supervision																															
Rencontre avec famille ou personnes significatives																															
Rencontre avec milieux de travail																															

**3. D'après les usagers que vous côtoyez, quel est le délai moyen d'attente (jours, mois, années) pour obtenir une première évaluation et être intégré en stage?**

(1) Évaluation préalable : \_\_\_\_\_

(2) Intégration en stage : \_\_\_\_\_

**4. a) En moyenne, combien de temps les usagers fréquentent-ils un stage?**

(1) Moins d'un an.....

(2) 1 à 3 ans.....

(3) 4 à 6 ans.....

(4) 7 à 9 ans.....

(5) 10 ans et plus.....

(x) Ne sais pas.....

**b) Quels sont les facteurs qui prolongent la durée d'un stage?**

**\*\*\* Veuillez classer, en termes de fréquence, les facteurs suivants :**

**1 = facteur le plus fréquent, 8 = facteur le moins fréquent. \*\*\***

(1) Attente d'un transfert vers un autre service socioprofessionnel..... \_\_\_\_

(2) Attente d'un emploi sur le marché du travail régulier..... \_\_\_\_

(3) Aucun emploi disponible sur le marché du travail régulier..... \_\_\_\_

(4) Les particularités de l'utilisateur (habiletés et capacités)..... \_\_\_\_

(5) Goût de l'utilisateur de demeurer en stage et intérêt à y demeurer .... \_\_\_\_

(6) Volonté de la famille ou des personnes significatives..... \_\_\_\_

(7) Craintes liées à la perte de la sécurité de revenu (aide sociale)... \_\_\_\_

(8) Manque de ressources du service (intervenant, suivi, matériel)..... \_\_\_\_

**5. a) Quels outils utilisez-vous pour évaluer un usager nouvellement inscrit au service Support des stages en milieu de travail?**


<p><b>5. b) Quelles dimensions sont mesurées avec vos outils de travail pendant l'évaluation de l'utilisateur du service Support des stages en milieu de travail ?</b></p> <p><b>*** Veuillez indiquer les dimensions qui s'appliquent. ***</b></p> <p>(1) Habiletés sociales..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Habiletés professionnelles..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Goûts et intérêts de l'utilisateur..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Comportements adaptatifs..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Personnalité de l'utilisateur..... <input type="checkbox"/></p> <p>(6) Domaines de travail..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Autre : _____ <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>6. a) En général, sur une période de 12 mois, à quelle fréquence fait-on la révision du plan d'intervention (PI) élaboré pour les usagers du service Support des stages en milieu de travail?</b></p> <p>(1) Annuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Bi-annuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) À tous les trois mois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Autre : _____ <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) En général, sur une période de 12 mois, évalue-t-on la pertinence de poursuivre la participation au stage?</b></p> <p>(1) Oui, une fois par année..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Oui, plus d'une fois par année..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Non, le service est continu et les interventions, ponctuelles..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Non, le service prend fin selon la date prévue de fin de stage..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Autre : _____ <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>7. Quels sont les principaux motifs rencontrés pour lesquels les usagers quittent leur stage?</b></p> <p><b>*** Veuillez classer, en termes de fréquence, les motifs de départ suivants : 1 = motif le plus fréquent, 8 = motif le moins fréquent. ***</b></p> <p>(1) Problèmes de santé de l'utilisateur..... ____</p> <p>(2) Caractéristiques de l'utilisateur (attitudes, habiletés, comportements)..... ____</p> <p>(3) Milieu de travail (relations, tâches, désengagement, adaptation du poste) ____</p> <p>(4) Milieu familial et/ou résidentiel (climat, collaboration au service)..... ____</p> <p>(5) Accès aux moyens de transport..... ____</p> <p>(6) Revenu (prestations, allocations)..... ____</p> <p>(7) Les lacunes associées au service (ressources, supervision, suivi)..... ____</p> <p>(8) Circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement) ____</p>	

<p><b>8. Quelles sont les mesures prises au moment de l'interruption d'un stage?</b></p> <p><b>*** Veuillez classer, en termes de fréquence, les mesures suivantes : 1 = mesure la plus fréquente, 6 = mesure la moins fréquente. ***</b></p> <p>(1) Suivi auprès du milieu de stage concerné par l'interruption..... ____</p> <p>(2) Recherche d'un nouveau stage..... ____</p> <p>(3) Orientation vers un autre service socioprofessionnel..... ____</p> <p>(4) Orientation vers un autre programme de l'établissement..... ____</p> <p>(5) Démarche laissée aux mains de l'utilisateur et de son entourage..... ____</p> <p>(6) Référence de l'utilisateur à l'un des <u>partenaires</u> du réseau..... ____</p> <p>(x) Autres : _____ .....</p>	
<p><b>9. a) Selon vous, quel pourcentage des usagers du service Support des stages en milieu de travail occupent un emploi rémunéré à la suite d'un stage?</b></p> <p>(1) _____ %</p> <p><b>b) Les stagiaires qui intègrent le marché du travail sont-ils embauchés par le milieu de travail où ils ont réalisé leur stage?</b></p> <p>(1) Toujours.....<input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent.....<input type="checkbox"/></p> <p>(3) Rarement.....<input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais.....<input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>c) Dans quels milieux les usagers réalisent-ils leur stage?</b></p> <p><b>*** Veuillez indiquer le pourcentage des usagers réalisant leur stage dans un milieu de <u>travail régulier</u>, dans un milieu de <u>travail adapté</u> et dans un organisme communautaire. ***</b></p> <p>(1) Milieu de travail régulier : <input type="text"/> %</p> <p>(2) Milieu de travail adapté : <input type="text"/> %</p> <p>(3) Organisme communautaire : <input type="text"/> %</p>	
<p><b>10. Selon vous, les usagers sont-ils amenés à exploiter tout leur potentiel dans leur milieu de stage?</b></p> <p>(1) Oui, la majorité des usagers..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Oui, une minorité des usagers..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Non..... <input type="checkbox"/></p>	



Si votre établissement n'offre pas le service Intégration en emploi, passez à la page 18.

SECTION II : INTÉGRATION EN EMPLOI	Ne rien inscrire dans cette section																									
<p><b>12. a) En général, comment les usagers et leur famille perçoivent-ils la démarche d'inscription au service Intégration en emploi?</b></p> <p>(1) Très difficile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Difficile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Facile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Très facile..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Une fois l'inscription complétée, les activités prévues dans le cadre du service Intégration en emploi sont-elles disponibles aux usagers?</b></p> <p><b>*** Veuillez indiquer la disponibilité de chaque activité présentée dans le tableau, en inscrivant un « X » dans la case appropriée. ***</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">Activités</th> <th style="padding: 5px;">Toujours disponible</th> <th style="padding: 5px;">Souvent disponible</th> <th style="padding: 5px;">Peu disponible</th> <th style="padding: 5px;">Très peu disponible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Évaluation préalable du participant</td> <td style="width: 40px;"></td> <td style="width: 40px;"></td> <td style="width: 40px;"></td> <td style="width: 40px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Supervision</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Rencontre avec famille ou personnes significatives</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Rencontre avec milieux de travail</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Activités	Toujours disponible	Souvent disponible	Peu disponible	Très peu disponible	Évaluation préalable du participant					Supervision					Rencontre avec famille ou personnes significatives					Rencontre avec milieux de travail					
Activités	Toujours disponible	Souvent disponible	Peu disponible	Très peu disponible																						
Évaluation préalable du participant																										
Supervision																										
Rencontre avec famille ou personnes significatives																										
Rencontre avec milieux de travail																										
<p><b>13. Précisez le délai moyen d'attente avant que les usagers nouvellement inscrits au service Intégration en emploi puissent être supervisés en milieu de travail par les intervenants de votre établissement.</b></p> <p>(1) Délai pour supervision : _____</p>																										

<p><b>14. Quelle est, en moyenne, la durée du suivi auprès des usagers inscrits au service Intégration en emploi?</b></p> <p>(1) Moins d'un an..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) 1 à 3 ans..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) 4 à 6 ans..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) 7 à 9 ans..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) 10 ans et plus..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>							
<p><b>15. Quels sont les facteurs qui prolongent la durée du suivi offert par le service Intégration en emploi?</b></p> <p><b>*** Veuillez classer, en termes de fréquence, les facteurs suivants : 1 = facteur le plus fréquent, 7 = facteur le moins fréquent. ***</b></p> <p>(1) Les demandes et les besoins du milieu de travail..... ____</p> <p>(2) Les demandes et les besoins de l'utilisateur..... ____</p> <p>(3) Le degré d'autonomie de l'utilisateur..... ____</p> <p>(4) La nécessité d'une intervention continue auprès de l'utilisateur..... ____</p> <p>(5) Les changements organisationnels (tâches, relations)..... ____</p> <p>(6) Les demandes venant de la famille ou des <u>personnes significatives</u>..... ____</p> <p>(7) Les difficultés connexes au travail (résidence, transport)..... ____</p>							
<p><b>16. a) Quels outils utilisez-vous pour évaluer un usager nouvellement inscrit au service Intégration en emploi?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>b) Quelles dimensions sont mesurées avec vos outils de travail au moment de l'évaluation de l'utilisateur du service Intégration en emploi?</b></p> <p><b>*** Veuillez indiquer les dimensions qui s'appliquent. ***</b></p> <p>(1) Habiletés sociales..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Habiletés professionnelles..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Goûts et intérêts de l'utilisateur..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Comportements adaptatifs..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Personnalité de l'utilisateur..... <input type="checkbox"/></p> <p>(6) Domaines de travail..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Autre : _____ <input type="checkbox"/></p>							
<p><b>17. Approximativement, quel pourcentage des usagers ont un emploi dans un milieu de <u>travail régulier</u>, dans un milieu de <u>travail adapté</u> et dans un <u>organisme communautaire</u>?</b></p> <p>(1) Milieu de travail régulier : <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 50px; height: 15px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">%</td></tr></table></p> <p>(2) Milieu de travail adapté : <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 50px; height: 15px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">%</td></tr></table></p> <p>(3) Organisme communautaire : <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 50px; height: 15px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">%</td></tr></table></p>		%		%		%	
	%						
	%						
	%						

<p><b>18. a) Sur une période de 12 mois, à quelle fréquence révise-t-on le plan d'intervention (PI) des usagers du service Intégration en emploi?</b></p> <p>(1) Annuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Bi-annuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) À tous les trois mois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Autre : _____..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Sur une période de 12 mois, évalue-t-on la pertinence de poursuivre la participation au service Intégration en emploi?</b></p> <p>(1) Oui, une fois par année..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Oui, plus d'une fois par année..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Non, le service est continu et les interventions, ponctuelles..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Non, le service prend fin après l'intervention..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>19. Quels sont les principaux motifs rencontrés pour lesquels les usagers quittent le service Intégration en emploi?</b></p> <p><b>*** Veuillez classer, en termes de fréquence, les motifs de départ suivants : 1 = motif le plus fréquent, 8 = motif le moins fréquent. ***</b></p> <p>(1) Problèmes de santé de l'usager ..... ___</p> <p>(2) Caractéristiques de l'usager (attitudes, habiletés, comportements)..... ___</p> <p>(3) Milieu de travail (relations, tâches, désengagement, adaptation du poste) ___</p> <p>(4) Milieu familial et/ou résidentiel (climat, collaboration au service) ..... ___</p> <p>(5) Accès aux moyens de transport ..... ___</p> <p>(6) Revenu (prestations, allocations) ..... ___</p> <p>(7) Les lacunes associées au service (ressources, supervision, suivi)..... ___</p> <p>(8) Circonstances incontrôlables (fermeture de l'entreprise, déménagement) . ___</p>	
<p><b>20. Quelles sont les mesures prises au moment de l'interruption de la participation au service Intégration en emploi?</b></p> <p><b>*** Veuillez classer, en termes de fréquence, les mesures suivantes : 1 = mesure la plus fréquente, 6 = mesure la moins fréquente. ***</b></p> <p>(1) Suivi auprès du milieu de travail concerné par l'interruption..... ___</p> <p>(2) Recherche d'un nouveau milieu de travail..... ___</p> <p>(3) Orientation vers un autre service socioprofessionnel..... ___</p> <p>(4) Orientation vers un autre programme de l'établissement..... ___</p> <p>(5) Démarche laissée aux mains de l'usager et de son entourage..... ___</p> <p>(6) Référence du participant à l'un des <u>partenaires</u> du réseau..... ___</p> <p>(x) Autres : _____..... ___</p>	

**Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes?**

**21. a) De façon générale, le service Intégration en emploi répond aux besoins de suivi et de maintien en emploi des usagers.**

- (1) Tout à fait d'accord.....
- (2) D'accord.....
- (3) Plutôt en désaccord.....
- (4) Tout à fait en désaccord.....
- (x) Ne sais pas.....

**b) Les usagers conservent leur emploi avec l'aide des interventions du service Intégration en emploi.**

- (1) Tout à fait d'accord .....
- (2) D'accord .....
- (3) Plutôt en désaccord .....
- (4) Tout à fait en désaccord .....
- (x) Ne sais pas .....

**c) Si vos réponses en a) et/ou en b) correspondent à « plutôt en désaccord » ou à « tout à fait en désaccord », veuillez préciser pourquoi le service Intégration en emploi ne semble pas répondre aux besoins de suivi et de maintien en emploi des usagers.**


SECTION III : LES PARTICIPANTS AUX SERVICES SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI	Ne rien inscrire dans cette section
<p><b>22. Quel est le plus haut niveau de scolarité atteint par la moyenne des usagers inscrits aux services socioprofessionnels?</b></p> <p><b>*** Indiquez le ou les niveaux de scolarité les plus fréquents. ***</b></p> <p>(1) Aucun diplôme ..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Primaire ..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Secondaire..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Éducation aux adultes (secondaire)..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Formation professionnelle (école de métier).. <input type="checkbox"/></p> <p>(6) Écoles spécialisées (jusqu'à 21 ans)..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>23. a) En général, quel est le ou les niveaux de soutien nécessaires à la majorité des personnes présentant une déficience intellectuelle qui participent aux services socioprofessionnels?</b></p> <p><b>*** Cochez la ou les cases qui s'appliquent. ***</b></p> <p>(1) Soutien intermittent (ponctuel, selon besoins)..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Soutien limité (régulier, périodes fixes)..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Soutien important (régulier et continu) ..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Soutien intense (permanent et continu) ..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas ..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Approximativement, quel pourcentage des usagers (sous votre responsabilité) présente une déficience intellectuelle légère, moyenne, sévère ou profonde?</b></p> <p>(1) Déficience intellectuelle légère : _____ %</p> <p>(2) Déficience intellectuelle moyenne : _____ %</p> <p>(3) Déficience intellectuelle sévère : _____ %</p> <p>(4) Déficience intellectuelle profonde : _____ %</p>	
<p><b>24. Les champs d'intérêts et les goûts des usagers des services socioprofessionnels sont-ils considérés dans le choix de leur milieu de travail?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Rarement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	

**Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes?**

**25. a) En général, les usagers des services socioprofessionnels ont été satisfaits de l'accueil qu'ils ont reçu de leurs collègues de travail.**

- (1) Tout à fait d'accord.....
- (2) D'accord.....
- (3) Plutôt en désaccord.....
- (4) Tout à fait en désaccord.....
- (x) Ne sais pas.....

**b) En général, les usagers des services socioprofessionnels sont intégrés dans leur milieu de travail au même titre que leurs collègues ne présentant pas une déficience intellectuelle.**

- (1) Tout à fait d'accord.....
- (2) D'accord.....
- (3) Plutôt en désaccord.....
- (4) Tout à fait en désaccord....
- (x) Ne sais pas.....

**26. En tant qu'intervenant(e) en stage ou en suivi d'emploi, croyez-vous que les besoins des usagers sont comblés en termes :**

**a) de fréquence des rencontres de supervision et de suivi en emploi?**

- (1) Oui, souvent.....
- (2) Oui, parfois.....
- (3) Non.....
- (x) Ne sais pas.....

**b) de temps accordé à la supervision et au suivi en emploi?**

- (1) Oui, souvent.....
- (2) Oui, parfois.....
- (3) Non.....
- (x) Ne sais pas.....

**c) de type d'intervention réalisé (soutien à l'intégration, évaluations, acquisition d'habiletés, transport, etc.)?**

- (1) Oui, souvent.....
- (2) Oui, parfois.....
- (3) Non.....
- (x) Ne sais pas.....

**27. Quelles sont les principales sources de revenu des usagers du service :**  
**\*\*\* Cocher la ou les cases qui s'appliquent. \*\*\***

**a) Support des stages en milieu de travail?**

- (1) Revenu d'emploi (salaire de l'employeur).....
- (2) Revenu d'emploi (CIT).....
- (3) Assistance-emploi (aide sociale) avec contraintes sévères à l'emploi
- (4) Assistance-emploi (aide sociale) sans contraintes sévères à l'emploi
- (5) Prestations d'organismes gouvernementaux (CSST, RRQ, SAAQ)
- (6) Assurance-emploi (chômage).....
- (7) Allocation de participation au service (CRDI).....
- (8) Allocation de participation au service (Emploi-Québec).....
- (9) Allocation de l'employeur.....

**b) Intégration en emploi?**

- (1) Revenu d'emploi (salaire de l'employeur).....
- (2) Revenu d'emploi (Contrat d'intégration au travail - CIT).....
- (3) Assistance-emploi (aide sociale) avec contraintes sévères à l'emploi
- (4) Assistance-emploi (aide sociale) sans contraintes sévères à l'emploi
- (5) Prestations d'organismes gouvernementaux (CSST, RRQ, SAAQ).
- (6) Assurance-emploi (chômage).....
- (7) Allocation de participation au service (CRDI).....
- (8) Allocation de participation au service (Emploi-Québec).....
- (9) Allocation de l'employeur.....

**28. a) Quels sont les facteurs qui font obstacle à la transition des stages vers l'intégration en emploi?**

**\*\*\* Veuillez classer par ordre d'importance les facteurs suivants :**  
**1 = facteur le plus fréquent, 8 = facteur le moins fréquent. \*\*\***

- (1) Les emplois disponibles ..... \_\_\_\_\_
- (2) Sécurité du revenu (aide sociale)..... \_\_\_\_\_
- (3) Carnet de santé..... \_\_\_\_\_
- (4) Conditions de travail (ex. : vacances, heures/semaine).... \_\_\_\_\_
- (5) Conditions salariales..... \_\_\_\_\_
- (6) Exigences de l'employeur..... \_\_\_\_\_
- (7) Assurance collective insuffisante pour les besoins de l'utilisateur... \_\_\_\_\_
- (8) Disponibilité des CIT..... \_\_\_\_\_
- (x) Autre : \_\_\_\_\_

**b) La subvention CIT est-elle disponible aux usagers désirant intégrer le marché du travail?**

- (1) Oui.....
- (2) Non.....  **Si non, précisez le délai d'attente :** \_\_\_\_\_

SECTION IV : LA FAMILLE OU LES <u>PERSONNES SIGNIFICATIVES</u> : SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI	Ne rien inscrire dans cette section
<p><i>Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes?</i></p> <p><b>29. Les services socioprofessionnels apportent le soutien nécessaire aux familles ou aux <u>personnes significatives</u>.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>30. Dans le cadre des services socioprofessionnels, la famille et les <u>personnes significatives</u> sont suffisamment informées sur les mesures d'employabilité offertes aux personnes présentant une déficience intellectuelle.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>31. Les interventions réalisées auprès de la famille et des <u>personnes significatives</u> permettent leur implication dans la démarche des usagers des services socioprofessionnels.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	

<p><b>32. En général, la famille ou les <u>personnes significatives</u> voient-elles l'intérêt à ce que l'utilisateur participe au service socioprofessionnel :</b></p> <p><b>a) Support des stages en milieu de travail?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Parfois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p>(y) Ne s'applique pas..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Intégration en emploi?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Parfois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p>(y) Ne s'applique pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>33. En général, la famille ou les <u>personnes significatives</u> offrent-elles leur soutien à l'utilisateur inscrit aux services socioprofessionnels?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Parfois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	

**SECTION V : LE MILIEU DE TRAVAIL :  
SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI**

**Ne rien inscrire dans cette section**

**34. Les intervenants des services socioprofessionnels font-ils la promotion de leurs services auprès de milieux de travail diversifiés?**

**a) Veuillez indiquer si « oui » ou « non » la promotion est faite auprès des milieux spécifiés dans le tableau ci-dessous.**

**b) Ensuite, veuillez indiquer approximativement le pourcentage des usagers en stage et en emploi qui travaillent dans chacun de ces milieux (selon le ou les services que vous offrez).**

Caractéristiques des milieux :	Promotion		% usagers	
	Oui	Non	stage	emploi
<b>Entreprises privées</b>				
<b>Entreprises publiques</b>				
<b>Organismes communautaires</b>				
			<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<b>Grandes entreprises</b> (plus de 50 employés)				
<b>Moyennes entreprises</b> (25 à 49 employés)				
<b>Petites entreprises</b> (1 à 24 employés)				
			<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<b>Secteur primaire</b> (extraction des ressources, agriculture)				
<b>Secteur secondaire</b> (construction, manufactures)				
<b>Secteur tertiaire</b> (services)				
			<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

<p><b>35. En général, l'employeur et les employés sont satisfaits de l'information qu'ils reçoivent des intervenants concernant les besoins et les capacités des usagers des services socioprofessionnels.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>36. En général, les employeurs et les employés s'impliquent activement dans l'intégration des usagers des services socioprofessionnels.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>37. En général, les employeurs et les employés se sentent suffisamment soutenus par les intervenants des services socioprofessionnels.</b></p> <p>(1) Tout à fait d'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) D'accord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Plutôt en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Tout à fait en désaccord..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	

<p style="text-align: center;"><b>SECTION VI : LES <u>PARTENAIRES</u> :</b> <b>SUPPORT DES STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL ET INTÉGRATION EN EMPLOI</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Ne rien inscrire dans cette section</b></p>
<p><b>38. a) Sur une période de 12 mois, à quelle fréquence mène-t-on des activités de sensibilisation et d'information sur les particularités des personnes présentant une déficience intellectuelle auprès des <u>partenaires</u>?</b></p> <p>(1) Hebdomadairement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Mensuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Annuellement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Autre : _____.. <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p> <p><b>b) Si de telles activités sont réalisées, quels sont les <u>partenaires</u> visés par votre établissement?</b></p> <p style="text-align: center;"><b>*** Cochez la ou les cases qui s'appliquent. ***</b></p> <p>(1) Autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux : CLSC, centres d'hébergement, centres hospitaliers..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Milieux associatifs..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Milieux communautaires..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Centre local d'emploi (CLE) ..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Autres organismes de main d'œuvre (ex. : SEMO)..... <input type="checkbox"/></p> <p>(6) Milieux scolaires..... <input type="checkbox"/></p> <p>(7) Organismes de transport..... <input type="checkbox"/></p> <p>(8) Autre : _____..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>39. En général, comment qualifiez-vous la relation que vous entretenez avec les <u>partenaires</u> au moment de l'élaboration des plans de services individualisés (PSI) des usagers des services socioprofessionnels?</b></p> <p>(1) Très bonne..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Bonne..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Passable..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Mauvaise..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Ne s'applique pas..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	

<p><b>40. Pendant l'élaboration des plans de services individualisés (PSI) des usagers, les <u>partenaires</u> collaborent-ils aux interventions de votre établissement?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Rarement..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(5) Ne s'applique pas.....<input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	
<p><b>41. Existe-t-il une collaboration avec les <u>partenaires</u> pour favoriser la transition de l'utilisateur d'une étape à l'autre de son cheminement et d'un réseau à l'autre (principalement le réseau scolaire)?</b></p> <p>(1) Toujours..... <input type="checkbox"/></p> <p>(2) Souvent..... <input type="checkbox"/></p> <p>(3) Parfois..... <input type="checkbox"/></p> <p>(4) Jamais..... <input type="checkbox"/></p> <p>(x) Ne sais pas..... <input type="checkbox"/></p>	



