

de comportements sexuels intimes comme les caresses génitales ou les relations sexuelles, qu'elles sont cohérentes dans leurs attitudes relativement restrictives face à la sexualité et en particulier face à l'homosexualité, qu'elles respectent les normes sociosexuelles, qu'elles manifestent un malaise en ce qui concerne leur identité d'adulte et sont considérées comme incompetentes socialement. Elles semblent bénéficier d'un environnement humain globalement

favorable à l'expression de leur sexualité dans un contexte privé. Cependant, nous n'avons pas trouvé de concordance entre cette attitude favorable et la vie sexuelle et affective des personnes présentant des incapacités intellectuelles modérées. Ce paradoxe explique, en partie, pourquoi l'entourage est désemparé face à l'expression d'une vie affective, amoureuse et sexuelle chez les personnes présentant des incapacités intellectuelles.

## **BIBLIOGRAPHIE**

BOUTET, M., DESAULNIERS, M.P., CODERRE, R. Caractéristiques personnelles, conditions de vie et expression de la sexualité. *Revue Francophone de la Déficience Intellectuelle*, numéro spécial, mai 1995. CARRIER, S., FORTIN D.(1994). La valeur des informations recueillies par entrevues structurées et questionnaires auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle; une recension des écrits scientifiques. *Revue francophone de la déficience Intellectuelle*. 5, (1), 29-41. LACHAPELLE, R., BOUTET, M., CLOUTIER, G., LABBÉ, L. (1995). Évaluation du respect de l'exercice des droits dans le cadre des interventions, I.Q.D.M., Montréal, à paraître. PORTELANCE, R., MARINEAU, N. (1995). Un monde sans sexualité? in Serban Ionescu (Eds) L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle, Université du Québec à Trois-Rivières, Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes Handicapées Mentales.

. . . . .

## **ÉLABORATION D'UN OUTIL D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNES AYANT DES INCAPACITÉS INTELLECTUELLES**

Normand Marineau, François Chicocchio, Bernard Messier

Afin d'améliorer les programmes actuels d'intégration en emploi pour les personnes ayant des incapacités intellectuelles, plusieurs études ont tenté d'identifier les facteurs de succès et d'échec des expériences antérieures d'intégration socioprofessionnelle (Carrier, 1992; Hanley-Maxell *et al*, 1986; Hill *et al*, 1986; Salzberg *et al*, 1988; Wehman, 1981). Il apparaît qu'une multitude de facteurs, interagissant entre eux, qu'ils soient reliés à l'individu ou au milieu de travail, peuvent avoir une influence déterminante sur la réussite du processus d'intégration. En fait, certaines

études recommandent d'effectuer une évaluation beaucoup plus complète des différentes variables impliquées dans le processus d'intégration socioprofessionnelle (Karan et Knight, 1986; Renzaglia et Hutchins, 1988; Rusch et Hugues, 1990). D'autres soutiennent que la procédure d'évaluation devrait comprendre une fonction de pairage permettant d'évaluer non seulement l'ensemble des variables impliquées mais également le degré de compatibilité entre l'employé potentiel et le milieu de travail (Menchetti et Flynn, 1990; Dufour, 1994). Powell *et*

al (1991) de même que Kregel, Banks et Hill (1991) proposent, chacun à leur façon, un système de pairage entre les caractéristiques de l'individu et celles de l'emploi. Ces outils traçent une voie intéressante dans ce domaine mais ils présentent certaines lacunes importantes. Ainsi, les items retenus ne sont pas toujours bien opérationnalisés et plusieurs dimensions autant du côté de l'individu que du côté du milieu de travail ne sont pas mesurées. Finalement, les qualités psychométriques de ces deux instruments n'ont pas été clairement démontrées.

La présente recherche vise à combler ces lacunes en proposant de développer, de valider et d'expérimenter, dans un contexte québécois, un nouvel instrument d'intégration socioprofessionnelle ayant pour objet d'opérationnaliser le processus d'appariement entre les caractéristiques du candidat et celles du milieu de travail convoité. Cet outil permettra d'identifier le poste de travail le plus approprié tout en précisant les services d'encadrement nécessaires pour assurer une intégration socioprofessionnelle à long terme.

Basée sur la recension des écrits et les pré-expérimentations déjà réalisées, il est actuellement possible d'anticiper que plusieurs des variables suivantes seront soumises à la procédure de validation psychométrique. Du côté de l'individu: les facteurs de motivation, les intérêts vocationnels et les expériences antérieures, les habiletés personnelles, fonctionnelles, interpersonnelles et socioprofessionnelles ainsi que les caractéristiques comportementales. Du côté de l'emploi: l'évaluation écologique, le potentiel d'intégration, la capacité d'accueil et d'adaptation du milieu, le système de valorisation et de renforcements, l'analyse spécifique de la tâche ainsi que les attentes et les exigences de l'employeur.

Afin d'atteindre nos objectifs, nous appuyerons notre démarche expérimentale sur un modèle conceptuel élaboré spécifiquement pour la création d'instruments d'évaluation et opérationnalisés par Chiocchio (1995). Le processus de création d'un instrument d'évaluation (PCIE) comporte deux phases: la préparation et la vérification de l'instrument.

Dans la première phase, il faut d'abord préciser le but de l'instrument, la population visée, les problèmes que l'instrument veut résoudre, les utilisateurs ainsi que les circonstances générales d'utilisation. Ensuite il faut définir opérationnellement les phénomènes qui doivent être mesurés. Finalement, l'instrument d'évaluation est élaboré. Il faut alors préciser les consignes, prévoir la procédure d'administration, déterminer les modalités d'appariement et choisir les stratégies de mesure qui devront être utilisées.

La seconde phase du PCIE est celle de la vérification de l'instrument et elle comprend les étapes suivantes : la fidélité, la validité et l'utilité réelle. La fidélité sera d'abord évaluée par la stabilité temporelle et la consistance interne de l'instrument. L'étape de validité vise à vérifier la qualité des concepts élaborés précédemment ainsi que l'efficacité du nouvel instrument d'évaluation (validité de prédiction, de concomitance et incrémentielle). Finalement, l'objectif de l'utilité réelle consiste à habiliter les agents d'intégration, à l'aide d'un guide préparé à cette fin, à utiliser adéquatement l'instrument, à interpréter correctement les résultats et à procéder à l'intégration de candidats en emploi tout en précisant les besoins d'encadrement de ces derniers. Les diverses étapes du schéma expérimental de la présente recherche ainsi que les travaux réalisés à ce jour seront présentés au cours de cette communication.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- CARRIER, S. (1992). *Études des facteurs de réussite et d'échec dans les tentatives d'intégration socioprofessionnelle d'adultes ayant une déficience intellectuelle*. Rapport de recherche. St-Eustache: Centre de réadaptation La Ruhe et CAPAR.
- CHIOCCIO, F. (1995). *Processus de Création d'un Instrument Psychométrique : Le Modèle de la Cible*.

Université de Montréal. Document inédit. DUFOUR, C. (1994). Le plan de carrière: un outil sur mesure pour un travail sur mesure. *Déficiência Intellectuelle et Intégration au Travail*, 4(1), 20-23. HANLEY-MAXELL, C., RUSCH, F.R., CHADSEY-RUSCH, J., RENZAGLIA, A. (1986). Reported factors contributing to job terminations of individuals with severe disabilities. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 11, 45-52. HILL, J.W., WEHMAN, P., HILL, M., GOODALL, P. (1986). Differential reasons for job separation of previously employed persons with mental retardation. *Mental Retardation*, 24, 347-351. KARAN, O.C., KNIGHT, C.B. (1986). Developing support networks for individuals who fail to achieve competitive employment. In: F.R. Rusch (Ed.). *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes. KREGEL, J., BANKS, P.D., HILL, M. (1991). Effective job matching in supported employment: The Client-Job Compatibility Screening Instrument. *Vocational Rehabilitation*, janvier, 51-58. MENCHETTI, B.M., FLYNN, C.C. (1990). Vocational evaluation. In: F.R. Rusch (Ed.). *Supported employment: models, methods and issues* (pp.111-130). Illinois: Sycamore Publishing Co. POWEL, T.H., PANCOSOFAR, E.L., STEERE, D.E., BUTTERWORTH, J., ITZKOVITZ, J.S., RAINFORTH, B. (1991). *Supported employment : providing integrated employment opportunities for persons with disabilities*. New York: Longman. RENZAGLIA, A., HUTCHINS, M. (1988). A community-reference approach to preparing persons with disabilities for employment. In: P. Wehman, M.S. Moon (Eds.). *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co. RUSCH, F.R., HUGHES, C. (1990). Historical overview of supported employment. In: F.R. Rusch (Ed.). *Supported employment: models, methods, and issues* (pp. 5-14). Illinois: Sycamore Publishing Co. SALZBERG, C.L., LIGNUGARIS-KRAFT, B., MCCULLER, G.L. (1988). Reasons for job loss: A review of employment termination studies of mentally retarded workers. *Research in Developmental disabilities*, 9, 153-170. WEHMAN, P. (1981). *Competitive employment : new horizon for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.

. . . . .

## L'ÉQUIPE D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE: ÉTUDE DES DÉTERMINANTS

Daniel Boisvert, Michel Boutet, Yvon Laplante, Michelle Comeau

### INTRODUCTION

La présente communication fait état des résultats obtenus à la suite d'une recherche exploratoire portant sur le développement des équipes d'intervention communautaire en déficience intellectuelle et plus spécifiquement sur les déterminants de l'efficacité de l'équipe d'intervention communautaire. Cette recherche, menée avec le concours des centres de services pour personnes ayant une déficience intellectuelle des régions Mauricie-Bois-Francs, Laval et Basses Laurentides avait comme objectif d'identifier les grandes familles de déterminants et de vérifier, auprès des membres des équipes d'intervention

communautaire et de personnes de leur environnement immédiat (établissement et principaux partenaires), l'importance de ces déterminants.

### CONTEXTE

Les pressions associées à la demande, sous la forme de services plus diversifiés et d'attentes des usagers de plus en plus individualisées, et les pressions liées à l'offre, sous forme d'une concurrence de plus en plus diversifiée en nombre et en compétences, exigent un renouvellement de nos organisations. Comme le rappellent Fabi et Jacob (1994) la performance d'une