

L'INTEGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES PRESENTANT UNE DEFICIENCE INTELLECTUELLE: UN APERCU DE LA SITUATION AU QUEBEC

Wilfrid Pilon, Normand Bédard, Claude Dufour et Pierre Morin

Dans cet article, nous désirons présenter un aperçu de la situation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle au Québec dans le cadre de l'intégration à l'emploi. Dans la première partie, nous abordons l'évolution de la situation des services visant cet objectif, entre les années '60 et l'aube des années '90. En seconde partie, nous définissons le concept de l'emploi avec encadrement (supported employment) tout en décrivant les quatre principaux modèles de services. La troisième section est consacrée aux différentes étapes et techniques d'implantation de l'emploi avec encadrement. Les préoccupations de recherche et de formation font l'objet de la quatrième partie. Finalement, dans la discussion, nous tentons de mettre en évidence les orientations possibles dans le développement des services pour les années à venir à partir des différents éléments gravitant autour de la situation actuelle.

INTRODUCTION

Le Québec, de par sa situation géographique et son portrait culturel particulier, constitue une plaque tournante entre l'Amérique du Nord et l'Europe. Le développement au Québec origine souvent d'influences réciproques avec ces différents partenaires. Les progrès accomplis au chapitre de la formation professionnelle et de l'accès au travail des personnes présentant une déficience intellectuelle n'échappent pas à cette règle.

L'influence européenne s'est fait sentir, par exemple, dans l'implantation de l'Office des personnes handicapées du Québec (O.P.H.Q.) et du réseau des centres de travail adapté (C.T.A.). Le Fonds national de reclassement social de la Belgique a, entre autres, constitué une source d'inspiration pour les législateurs québécois. Cependant, lorsqu'on songe aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle qui présentent des besoins plus complexes, c'est du modèle américain que le Québec s'inspire fortement. Ce lien est tel que la recherche et le

développement de nos voisins du Sud nous devancent continuellement de 2 à 3 ans.

Le contenu et la structure de cet article se veulent cohérents avec ces importantes prémisses. Dans chacune des parties de l'article, nous définissons d'abord la situation ou le problème traité; par la suite, nous dressons le portrait américain à partir de l'importante littérature issue des chercheurs et des praticiens; et enfin, nous tentons de décrire la situation dans notre réalité québécoise et ce, à partir de la littérature, de sondages, de l'expérience des auteurs et de leurs collègues.

Il s'avère important de préciser que nous ne prétendons pas avoir répertorié toutes les expériences québécoises reliées au secteur de la formation en emploi. Il est d'ailleurs difficile de dresser un portrait complet de la situation car si les intervenants mènent souvent des expériences intéressantes, on commence à peine à se sensibiliser à l'importance de publier. Nous devons donc considérer les projets cités comme une série d'exemples connus par les auteurs.

HISTORIQUE DE LA SITUATION ACTUELLE

Evolution des ateliers de travail du Québec

Par le passé, les personnes présentant une déficience

Wilfrid Pilon, Psychologue, Centre de recherche Université Laval-Robert-Giffard, 2601, de la Canardière, Beauport (Québec); Normand Bédard, Responsable des services de psychologie, de service social et d'orientation, Centre Cardinal Villeneuve, Québec; Claude Dufour, Psychologue, Mont St-Aubert, Québec; Pierre Morin, Coordonnateur des services professionnels, Centre Louis-G. Dupuis, Montmagny.

intellectuelle ont toujours reçu les services socio-professionnels dans des milieux ségrégués ou indépendants du milieu régulier de travail à savoir: des ateliers protégés et des centres de jour.

Au départ, les ateliers protégés ont été créés pour offrir des activités occupationnelles à des personnes handicapées qui, devenues adultes ne pouvaient espérer se trouver un emploi ou ne pouvaient compétitionner sur le marché du travail régulier. Les premiers essais visant à intégrer les personnes présentant une déficience intellectuelle à des activités de travail régulier, même si ce n'était que dans un but de les occuper durant le jour, viennent essentiellement de personnes qui s'étaient regroupées en associations de parents ou de bénévoles.

Les principales activités offertes par ces centres étaient constituées de sous-contrats de tous genres tels la mise sous enveloppe, la reliure, la menuiserie, etc.; d'activités artisanales telles le tissage, la céramique, la couture, etc. et enfin d'activités de production telles la fabrication de meubles, l'horticulture, etc.. Au point de départ, les personnes travaillant dans ces centres étaient considérées comme des travailleurs en apprentissage et recevaient une allocation de fréquentation.

Le fondement de ce nouveau réseau demeurait incertain puisqu'il est né de subventions venant de programmes de création d'emplois des gouvernements fédéral et québécois qui n'avaient qu'une durée maximale de 3 ans. A l'échéance de ces programmes, les corporations constituées se tournèrent vers le gouvernement québécois pour assurer la survie du réseau. A la fin des années 60, le ministère des Affaires sociales (1) prit donc à sa charge ce réseau. Selon les données obtenues au ministère de la Santé et des services sociaux, jusqu'en 1979 on comptait 37 ateliers desservant au-delà de 2 100 personnes.

Depuis son implication dans le dossier, le Ministère a vu dans un premier temps au financement et au développement du réseau. Dans un deuxième temps, au début des années 80, étant donné l'importance des transformations et compte tenu des orientations nouvelles des services sociaux amorcées au Québec à cette époque, le ministère scinde l'ancien réseau des ateliers protégés en deux réseaux distincts présentant également des vocations distinctes.

Les Services d'apprentissage aux habitudes de travail

1. Maintenant ministère de la Santé et des services sociaux

(S.A.H.T.) dispensés par les centres d'accueil de réadaptation tels qu'ils existent aujourd'hui, sont issus de l'intégration des personnes et des ressources de quelques 23 ateliers protégés initiés du premier mouvement des parents. Il y a eu, par la suite, modification des programmes et des activités pour répondre aux besoins des personnes et pour se conformer à leurs nouveaux rôles à savoir: des services de réadaptation sociale et d'apprentissage aux habitudes de travail.

Le deuxième réseau originant de ce changement d'orientation est celui des centres de travail adapté (C.T.A.). Il s'est constitué de 15 anciennes corporations d'ateliers protégés qui optèrent pour la production de biens et de services dans un cadre de petites et moyennes entreprises subventionnées. Les personnes qui fréquentent ce réseau ont le statut de travailleur assujéti aux lois régissant le travail au Québec.

Le tableau 1 illustre de façon détaillée l'évolution et la transformation des ateliers de travail destinés aux personnes handicapées au Québec.

Le réseau des S.A.H.T. rattaché aux centres d'accueil de réadaptation dont la vocation est l'apprentissage aux habitudes de travail retient plus spécifiquement l'attention dans cet article. Toujours selon des données recueillies au Ministère de la santé et des services sociaux, le contenu de ce tableau nous indique que d'une quarantaine d'ateliers qui constituaient l'ancien réseau des ateliers protégés au cours des années 70, et qui desservaient plus de 2 100 personnes, a émergé un nouveau réseau comprenant en 1988-1989, 48 S.A.H.T. gérant au-delà de 130 points de services et desservant plus de 5 000 personnes. Au cours des années '90, on prévoit que le nombre d'adultes desservis dans ce réseau dépassera 8 000 personnes.

Le coût du réseau des S.A.H.T. augmente en proportion de son développement. De 6 millions de dollars qu'il coûtait au début des années 80, alors qu'environ 2 200 personnes étaient desservies (per capita de 2 727 \$), au cours des années '90, on prévoit que son coût dépassera 50 millions de dollars pour 8 000 personnes, ce qui établira le per capita à 6 250 dollars.

Résultat de sondages

La compilation d'un sondage effectué par les auteurs de cet article auprès des services d'apprentissage aux habitudes de travail du Québec au mois d'août '90, dresse un portrait plus complet du réseau et laisse entrevoir les défis auxquels sont confrontés les

Tableau 1

**Evolution du réseau des ateliers protégés: Développement
des C.T.A. et des S.A.H.T. durant la période de 1969-1990**

ANNEES	NOMBRE DE CORPORATIONS			NOMBRE DE PLACES			
	ATELIERS PROTEGES	C.T.A.	S.A.H.T.	ATELIERS PROTEGES	C.T.A.	S.A.H.T.	PLACEMENT EN C.T.A. OU TRAVAIL REMUNERE
1969-1970	1	-	-	-	-	-	-
1970-1971	3	-	-	30 (10)	-	-	-
1971-1972	12	-	-	494 (33)	-	-	-
1972-1973	16	-	-	634 (40)	-	-	-
1973-1974	22	-	-	831 (38)	-	-	-
1974-1975	30	-	-	1 404 (47)	-	-	-
1975-1976	36	-	-	1 814 (50)	-	-	-
1976-1977	36	-	-	1 857 (52)	-	-	-
1977-1978	38	-	-	2 035 (54)	-	-	-
1978-1979	37	-	-	2 115 (57)	-	-	-
1979-1980	26	-	-	1 664 (64)	-	-	-
1981	7	30	20	491 (70)	1 160	2 200 (110)	
1986-1987	-	ND	* 44/114	-	ND	4 334	210 (4,8 %)
1988-1989	-	ND	* 48/131	-	ND	5 500	159 (2,8 %)
1990 +	-	ND	* 47/114	-	ND	8 000	

établissements. Au total, 15 questionnaires furent complétés, soit environ un tiers des répondants potentiels. Leur provenance est très diversifiée puisque presque toutes les régions administratives du Québec sont représentées.

On apprend d'abord que le nombre de points de services varie entre 1 et 6 pour une moyenne de 3,73 par établissement. Le tableau 2 nous indique qu'au total 2 204 personnes reçoivent des services des établissements ayant répondu au sondage et qu'un tiers d'entre elles

Tableau 2

Nombre de personnes desservies en atelier et hors atelier

	HOMMES	FEMMES	SOUS-TOTAL	% DU TOTAL	NOMBRE MOYEN DE PERSONNES PAR ETABLISSEMENT
EN ATELIER	862	602	1 464	66 %	97,6
HORS ATELIER	438	302	740	33 %	49,33
TOTAL	1 300	904	2 204	100 %	

Tableau 3

Nombre de personnes par modèle de type "hors atelier"

	NOMBRE DE PERSONNES	% DU TOTAL	% DU TOTAL HORS ATELIER
STAGE	427	19 %	58 %
PLATEAU	204	9 %	27 %
ENCLAVE	14	1 %	2 %
AUTRES MODELES NON IDENTIFIES	95	4 %	13 %
TOTAL	740	33 %	100 %

(740) sont desservies en dehors des ateliers contre deux tiers (1 464) en atelier.

Ces résultats concordent avec un sondage dirigé par l'Association des centres d'accueil du Québec (A.C.A.Q., 1990) au cours de la même période auprès de 31 établissements répartis dans l'ensemble du Québec. On indique que 65% des personnes sont desservies à l'intérieur des ateliers de travail alors que 35% sont suivies dans le cadre de stages.

Comme on peut le constater, les efforts investis au cours des dernières années permettent à un tiers des personnes desservies de recevoir des services en milieu extérieur à l'atelier. Voyons maintenant ce que nous révèle le sondage sur le milieu de travail des personnes hors atelier.

On constate que près de 60% des personnes hors atelier effectuent des stages individuels, alors que 30% profitent de formules supervisées en groupe. Il faut immédiatement relever la confusion qui existe entre les termes servant à définir les diverses formules d'intégration. Cette difficulté est d'ailleurs signalée dans un relevé effectué en 1987 par l'équipe des services du Centre de réadaptation La Ruche et Capar. Selon eux:

"Certains centres parlent de plateau de travail, d'enclave ou d'expérience d'intégration collective pour décrire l'intégration d'un groupe de personnes au sein d'un même milieu. L'intégration individuelle, de son côté, réfère aux stages, aux emplois ou au travail de façon générale."

(La Ruche et Capar, 1987)

La même difficulté est apparue au sondage. En tenant compte des remarques complémentaires, nous définissons le stage comme étant une intégration individuelle dans un milieu de travail qui, la plupart du temps, s'effectue dans de petites ou moyennes entreprises. Les secteurs manufacturiers et ceux des services sont souvent les endroits privilégiés. La durée est variable (de 1 à 40 heures par semaine) de même que la rémunération. Souvent il s'agit de l'allocation de fréquentation qui s'établit parfois en fonction des heures travaillées ou bien encore correspond au salaire minimum.

Le dénominateur commun entre les plateaux et les enclaves constitue l'encadrement qui est souvent dispensé en groupe et de façon continue. La majorité des personnes utilisant ces formules présentent un niveau d'autonomie inférieur à celles effectuant des stages.

Parmi les formules utilisées pour contrer les obstacles à l'intégration au travail, on retrouve des programmes proposés par différents palliers gouvernementaux. Les programmes du ministère de l'Éducation (PIVC (2), CFP (3), etc.) de l'Office des personnes handicapées du Québec (contrats d'intégration au travail) et ceux du gouvernement du Québec (en particulier le Service externe de main-d'oeuvre) sont relativement utilisés (168 personnes au total).

Les S.A.H.T. ont également acquis une expérience dans tout ce qui concerne la recherche et le placement à l'emploi. Cet effort s'est traduit au cours des dernières années par la création d'un nouveau poste: l'agent d'intégration. La description de tâches de ce nouvel employé est présentée à la section "Stratégies d'implantation de l'approche". Si certains répondants indiquent ne pas vouloir assumer ces rôles qui reviennent aux différents ministères de la Main-d'oeuvre, les agents d'intégration travaillent pour la plupart en collaboration avec les centres d'emploi.

On extrait du sondage les informations complémentaires suivantes: les tâches effectuées en atelier sont en majorité de type sous-traitance. Les principaux titres d'emploi rattachés aux services professionnels sont, par ordre d'importance, sur un total de 33 répondants: des éducateurs (15 répondants), des instructeurs (9 répondants) et des agents d'intégration (9 répondants).

On note finalement au sondage que 11 répondants dispensent des services d'apprentissage au travail. L'utilisation et le développement d'instruments d'évaluation constituent une préoccupation importante puisque tous les répondants en font usage.

Avantages du milieu régulier

L'ensemble des écrits font ressortir les avantages associés au monde du travail régulier:

- L'opportunité d'établir des interactions avec des compagnons de travail non handicapés

Pour la plupart des gens un des grands avantages acquis au cours de l'activité travail est l'opportunité d'établir et de maintenir des rapports avec des confrères de travail. Ces rapports peuvent avoir un impact positif sur les habiletés sociales des

-
2. Programme d'intégration à la vie communautaire
 3. Commission de formation professionnelle

travailleurs. Plusieurs études identifient les déficits au niveau des habiletés sociales comme une raison majeure d'abandon d'un poste ou de licenciement d'un travailleur (Rusch et al., 1982; Wehman, 1981). De plus, le mouvement d'un stagiaire d'un milieu ségrégué vers un milieu ouvert amène des changements au niveau des attentes sur la performance du travailleur (Gold, 1980a; 1980b). Il est évident qu'un milieu de travail régulier impose au travailleur des attentes de rôles plus valorisés et normalisés que ceux vécus en atelier préparatoire.

Un salaire

Dans le milieu de travail protégé les contingences établissant les liens entre le travail et ses bénéfices sont presque inexistantes. Les rapports entre l'emploi et la capacité à répondre à nos besoins et à nos obligations de la vie quotidienne deviennent beaucoup plus évidents en milieu de travail régulier.

De meilleures opportunités d'avancement et de promotion

Bien que ces bénéfices associés au travail soient peu traités dans la littérature, ils contribuent à la stabilité en emploi (Gold et Pomerantz, 1980).

Des activités de travail culturellement valorisantes

L'image de l'employé est davantage valorisée en milieu de travail régulier. Dans la littérature, on traite abondamment de la juxtaposition d'images déviantes (Wolfensberger, 1972). C'est en tenant compte de ce principe qu'un pas a été franchi dans le passé en localisant les services S.A.H.T. dans des milieux industriels. Une autre étape capitale dans l'amélioration de l'image de la personne est franchie lorsque celle-ci complète son intégration en milieu de travail.

Une meilleure qualité de vie

Un autre avantage du milieu de travail régulier que la littérature met en évidence est celui de l'amélioration de la qualité de vie de la personne. Fournir l'occasion à l'individu de gagner sa vie amène celui-ci à affirmer une plus grande autonomie et à développer ses habiletés à exercer des choix.

De telles opportunités ne sont pas toujours accessibles en milieux plus fermés.

Défis à relever

Aux Etats-Unis, le modèle de dispensation de services en atelier ségrégué est actuellement remis en cause. Si des considérations d'ordre philosophique comme celles présentées dans la section précédente ont amorcé le questionnement, des considérations d'efficacité (ex.: le % de transition en emploi) et même de rentabilité financière viennent prendre la relève, en particulier pour les formules d'intégration individuelles. Des détails supplémentaires sont présentés à la section "Recherche et Formation".

Au Québec, de telles données ne sont pas disponibles et les arguments ne sont pas énoncés en termes financiers. Le défi qui se pose aux dirigeants du réseau est intimement lié aux valeurs sous-tendant les orientations au ministère de la Santé et des services sociaux. Dans l'objectif de valoriser le rôle social des personnes, on préconise comme moyen une intégration sociale aussi complète que possible. Il faut donc ajouter le vocable tout québécois de "dé-saht-isation" à la non-institutionnalisation et à la désinstitutionnalisation.

De façon plus pragmatique, deux défis importants se posent aux intervenants du secteur de la formation professionnelle. D'une part, on doit développer des formules servant à favoriser l'intégration en milieu de travail des personnes fréquentant les ateliers (environ deux tiers des personnes desservies) sans oublier les personnes en liste d'attente qui présentent des besoins semblables: on parle de 1 263 personnes pour 31 établissements selon les données de l'A.C.A.Q. (1990).

Le second défi que les répondants ont porté à notre attention consiste à assurer une transition entre le stage et l'emploi rémunéré. Cette difficulté est identifiée dès 1987, alors qu'on écrit que: "le nombre d'individus en situation de "stages à vie" s'accroît chaque année" (La Ruhe et Capar, 1987).

C'est à l'examen de ces difficultés et aux solutions possibles que se consacre la suite de cet article. A la section suivante, nous examinerons "l'emploi avec encadrement".

L'EMERGENCE D'UNE NOUVELLE APPROCHE: L'EMPLOI AVEC ENCADREMENT

Définition de l'approche

Autant aux Etats-Unis qu'au Québec, nous assistons présentement à l'évaluation de deux approches différentes de dispensation de services. Une première, utilisée depuis plusieurs années, est dite transitoire. On vise à développer l'employabilité de la personne de manière à préparer celle-ci à occuper éventuellement un emploi rémunéré. Si cette approche a permis à des adultes d'acquérir une multitude d'habiletés requises au travail, en particulier pour les personnes ayant vécu en institution, on fut rapidement confronté à des difficultés lorsqu'est venu le temps de proposer à ces personnes la transition vers le milieu régulier du travail.

Aux Etats-Unis, diverses recherches arrivent au constat qu'en terme de transition cette approche s'est avérée d'une efficacité douteuse pour les personnes présentant des déficiences importantes. Il semble que très souvent on préparait ces personnes en permanence pour des emplois qui ne se concrétisaient jamais (Rusch et Hugues, 1990). Bellamy et al. (1988) relatent une enquête d'envergure nationale aux Etats-Unis dans laquelle on fait ressortir qu'entre 1% et 3% seulement des usagers des programmes d'activités de jour (day-activity programs) accèdent annuellement à différentes formules d'intégration.

L'accumulation des difficultés de toutes sortes a amené les responsables des services de formation professionnelle à mettre sur pied une seconde formule: celle de l'emploi avec encadrement (supported employment) (Rusch et Hugues, 1990). Cette approche qui vise à répondre aux attentes des personnes présentant un plus grand niveau de besoin (Federal Register, 1987) peut quand même apporter des solutions aux deux défis cités à la section précédente. L'intensité et la durée du support varient en fonction des besoins. Cette aide peut être continue, mais elle peut également être graduellement diminuée. On peut la dispenser à un groupe ou l'offrir sur une base individuelle.

Cette approche a pris naissance aux Etats-Unis vers le milieu des années 70. En 1975, à l'Université de Washington, on a initié un programme dans lequel on plaçait et formait des personnes présentant des déficiences intellectuelles modérées et sévères dans différentes entreprises oeuvrant dans le secteur alimentaire de la région de Seattle (Rusch et Schutz,

1979). Peu de temps après, d'autres pionniers comme Wehman, Rusch et Vogelsberg instaurèrent des programmes similaires dans d'autres régions des Etats-Unis (Wehman, 1981). La philosophie d'intervention de ces nouveaux programmes est radicalement différente de celle préconisée dans les programmes traditionnels. Au lieu d'attendre que la personne soit prête à être intégrée, on lui procure immédiatement un emploi véritable sur le marché du travail régulier et on lui dispense tous les services nécessaires pour qu'elle s'adapte à cet emploi et le conserve (Gardner et al., 1988).

Au Québec, certains établissements adoptent cette façon de dispenser les services en réduisant, voire même en éliminant l'accès à l'atelier. A titre d'exemple, tous les services des Centres Marronniers (région de Montréal) sont à l'externe. Les Ateliers du Grand Portage (Rivière-du-Loup) desservent toute leur clientèle à l'externe. Des points de services sans atelier ont également été implantés par le Centre Victor-Cloutier (Ville Saint-Georges). Il existe sûrement d'autres expériences semblables au Québec.

Dans les règlements découlant des amendements apportés en 1986 au "Rehabilitation Act", la législation américaine définit ainsi l'emploi avec encadrement (Federal Register, 1987):

Le terme "emploi avec encadrement" contient trois éléments: un emploi rémunéré, l'intégration en milieu de travail régulier, et la dispensation permanente de services de support.

Ces trois éléments sont repris dans la plupart des définitions qui sont proposées dans la littérature. Dans les sections suivantes nous traiterons en détail de chacun de ces éléments-clés en déterminant au préalable les caractéristiques de la clientèle à qui s'adresse cette approche novatrice.

La clientèle-cible

Le support accordé dans les programmes transitoires est limité dans le temps et lorsqu'il prend fin la personne doit être en mesure de s'assumer seule (McLoughlin et al., 1987). Par souci d'efficacité on a tendance à privilégier les personnes les plus susceptibles de s'assumer elles-mêmes à brève échéance et à exclure les candidats dont le potentiel d'employabilité est perçu comme étant limité (Kregel et Wehman, 1989). L'approche de l'emploi avec encadrement est justement conçue à l'intention des personnes qui sont

habituellement exclues des programmes transitoires. Une des caractéristiques les plus remarquables de cette approche est sa capacité de desservir les personnes les plus difficiles à placer (Kregel et Wehman, 1989). La législation américaine citée plus tôt définit également la clientèle-cible de l'approche (Federal Register, 1987):

Les personnes éligibles à ces programmes ne doivent pas être capables de fonctionner de manière indépendante dans leur travail sans la dispensation de services de support intensifs en cours d'emploi. De plus, les personnes éligibles sont celles qui ont besoin d'un tel support pour la durée de leur emploi. De telles personnes présentent habituellement l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes: une déficience intellectuelle significative, des déficiences physiques ou sensorielles importantes, de l'autisme, de sévères traumatismes crâniens ou des problèmes de santé mentale chroniques. Ces personnes doivent être prioritairement considérées pour recevoir ces services.

Parmi les personnes à qui l'on dispense ces nouveaux programmes, un grand nombre vivent avec une déficience intellectuelle. Dans une enquête menée dans 8 états américains (Kregel et Wehman, 1989) on constate que près de 80% des usagers présentent une déficience intellectuelle. Parmi ces derniers 45% présenteraient une déficience légère, 38,3% une déficience moyenne et 10% une déficience plus importante.

Compte tenu du fait que les programmes transitoires desservent les clients qui ont le plus de ressources, l'instauration de programmes d'emploi avec encadrement au service des personnes les plus démunies constitue un événement significatif puisqu'elle permet d'entrevoir comme possible le plein emploi pour toutes les personnes handicapées (Bellamy et al., 1986).

Les éléments du concept

Un emploi rémunéré

Alors que dans l'approche traditionnelle on prépare la personne pour un éventuel emploi rémunéré, dans les nouveaux programmes on procure tout de suite à la personne une réelle opportunité de travailler pour laquelle elle est dûment rétribuée (Bellamy et al., 1988). La législation américaine définit également le concept de l'emploi rémunéré:

Les règlements proposés définissent "l'emploi rémunéré" comme un travail à temps plein ou un travail à temps partiel d'au moins 20 heures par semaine pour lequel

l'individu est rémunéré en conformité avec les normes établies dans le "Fair Labor Standards Act".

Dans cette loi on établit des normes permettant de garantir à la personne un juste salaire pour son travail. Celle-ci peut évidemment recevoir le salaire minimum ou davantage si son rendement le justifie. La loi donne suffisamment de flexibilité à l'employeur pour payer le travailleur en-deça du salaire minimum en autant que les sommes versées soient comparables aux sommes qu'on verserait à des personnes sans handicap qui effectueraient le même travail et qui produiraient une qualité et des quantités de travail semblables (Wehman, 1988). Le salaire versé doit être en relation avec la productivité de la personne (Wehman, 1988). Les programmes de soutien financier de l'état sont ajustés à cette politique de rémunération. Même si le salaire versé excède le minimum permis, la personne est assurée de bénéficier du support financier de l'état pour satisfaire à ses besoins de subsistance (Bellamy et al., 1988).

Dans les faits, les salaires tirés d'emplois sont souvent inférieurs au salaire minimum (Schalock et al., 1989). Dans une enquête d'envergure nationale on a investigué cette question de la rémunération (Kierman et al., 1988). Il en ressort que 1 440 personnes travaillent à temps plein au tarif horaire de 3,16 \$ U.S. pour un salaire hebdomadaire de 112,81 \$ U.S.. Par ailleurs, 2 464 travailleurs à temps plein effectuent en moyenne 19,9 heures par semaine au salaire horaire de 2,26 \$ U.S. pour une rémunération hebdomadaire de 44,97 \$ U.S.. On peut donc constater que la complémentarité des programmes de soutien financier de l'état est nécessaire.

Au Québec, il y a malheureusement peu de programmes qui respectent l'exigence d'une rémunération équitable. Dans les ateliers conventionnels comme en stage il faut malheureusement convenir que très souvent encore les travailleurs ne reçoivent pas de véritables salaires. On parle davantage d'allocation de fréquentation (21,80 \$ CAN./semaine) servant à couvrir des dépenses telles les repas et le transport. Des pressions réclamant un assouplissement des règles du programme de sécurité financière existent depuis plusieurs années de sorte que présentement différents projets pilotes se déroulent au Québec. Citons à titre d'exemple la formule de placement potentiel expérimentée par les Ateliers Centre du Québec (La Ruhe et Capar, 1987) qu'on décrit comme une forme de "C.T.A. sans mur".

Dans la région Laurentides-Lanaudière il existe une expérience pilote de concertation visant "à démontrer qu'il est possible pour des personnes

handicapées "productives mais non compétitives" d'accéder sur une base permanente, à un emploi salarié dans des entreprises régulières, quelle que soit la nature de leur déficience" (Brabant et al., 1990). Cela est rendu possible grâce à un support personnel adéquat et à une subvention salariale permanente. Au cours de la première année du projet, 10 personnes ont pu accéder à un emploi, 5 ont pu conserver leur emploi et 4 autres personnes sont assistées dans une recherche d'emploi.

Intégration en milieu de travail régulier

Dans les systèmes de services conventionnels on oriente souvent les travailleurs qui ont moins de ressources vers les services ségrégués comme l'atelier de travail. Dans la nouvelle approche le placement s'effectue en milieu régulier où il doit y avoir prédominance de travailleurs non handicapés. Cette caractéristique est celle qui singularise le plus les nouveaux programmes par rapport aux anciens. Leur principal avantage réside dans le fait qu'ils favorisent de fréquentes interactions sociales avec des travailleurs non handicapés, ce qui amène de nombreux bénéfices à la personne, comme nous l'avons vu précédemment.

La législation américaine évoquée plus tôt définit un milieu de travail intégré comme un milieu dans lequel la majorité des travailleurs ne présentent pas d'handicap (Wehman, 1988). L'intégration individuelle est privilégiée mais on tolère de petits groupes ne dépassant pas 8 personnes en autant qu'il y ait de fréquentes interactions sociales avec des personnes non handicapées et que le site de travail ne soit pas adjacent à un autre service recevant des personnes handicapées (Bellamy et al., 1988).

Au Québec, l'importance d'intégrer les travailleurs plus handicapés est de plus en plus reconnue. Plusieurs S.A.H.T. offrent à leurs travailleurs différentes formules d'intégration en milieu de travail régulier. Mentionnons à titre d'exemple Le Centre de Réadaptation Le Cap (Ville St-Laurent), le Mont St-Aubert (Québec) et le Centre de Réadaptation de l'Ouest de l'Île (Pointe-Claire). Il faudrait que ce mouvement amorcé depuis peu se généralise à tous les S.A.H.T. et aux clientèles les plus démunies.

Dispensation permanente de services de support

Contrairement à l'approche transitoire, le support est dispensé de façon permanente dans la nouvelle approche. C'est ce support qui permet de maintenir la personne dans son milieu de travail. Sans celui-ci la personne

fonctionnerait difficilement et pourrait éventuellement perdre son emploi. L'intensité de l'encadrement est ajustée aux capacités du travailleur ainsi qu'aux caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail. Certains clients aux prises avec des problématiques particulières ont besoin d'un support de façon continue alors que d'autres n'ont besoin que d'une supervision irrégulière. Il n'est pas exclu d'éliminer graduellement l'assistance pour la confier à un travailleur présent dans le milieu de travail. L'expérience est d'ailleurs tentée avec succès dans des situations de stages. Nous verrons plus loin qu'il existe plusieurs modèles de services pouvant répondre aux différents besoins d'encadrement.

Au Québec de plus en plus de S.A.H.T. permettent l'accès direct au marché du travail et en général on peut affirmer qu'ils offrent un support d'une qualité valable. Encore une fois il faudrait que tous les S.A.H.T. développent des services de support. Certains se limitent à simplement référer les travailleurs "prêts" aux organismes de type transitoire qui eux n'assurent qu'un bref suivi.

Les différents modèles de service

L'intégration individuelle

Dans ce modèle très répandu une seule personne est intégrée dans une entreprise. Selon l'enquête de Kregel et Wehman (1989) évoquée plus tôt, aux Etats-Unis, 77.8% des usagers des nouveaux programmes sont intégrés sous cette forme. Le plus souvent un intervenant accompagne la personne et lui fournit toute l'assistance nécessaire. Au Québec, le résultat de notre sondage indique que près de 60% des personnes desservies "hors ateliers" bénéficient de stages individuels.

Dans une enquête portant sur 700 travailleurs, Ellis et al. (1990), analysent les catégories d'emplois tenus par les travailleurs. Le secteur de l'entretien des édifices procure de l'emploi à 24% des usagers alors que ceux de l'alimentation et des tâches de bureau le font chacun pour 14% d'entre eux. Dans les autres secteurs, la répartition s'établit comme suit: l'industrie légère, 13%, l'entretien des terrains, 10%, la vente au détail, 6%, etc..

C'est le modèle de service le moins restrictif puisqu'il ressemble beaucoup à la façon habituelle de travailler dans notre société. Il est très peu stigmatisant pour la personne car il n'y a pas de regroupement de travailleurs handicapés comme dans les autres modèles. Il est le plus avantageux et on devrait le privilégier toutes les fois que cela est possible.

Figure 1

Caractéristiques désirables d'une enclave

CARACTERISTIQUES		MOINS DESIRABLES	PLUS DESIRABLES
1. Employés de l'enclave			Employés qui nécessitent un support intensif pour satisfaire les exigences de l'emploi.
2. Emplacement de l'enclave	Les employés sont physiquement séparés des autres employés par des murs ou d'autres barrières.		Ils sont physiquement proches des autres employés. Les employés de l'enclave et leurs compagnons de travail œuvrent sur la même ligne de production.
3. Type de travail	Le travail réalisé n'est pas le même que celui effectué par les compagnons de travail.		Le travail réalisé est le même que celui des autres.
4. Statut des employés	Les employés de l'enclave sont embauchés par l'organisme dispensant le support.		Ils sont embauchés par l'entrepreneur hôte.
5. Salaires, bénéfices marginaux			Compte tenu de la productivité le salaire et les bénéfices sont proportionnels à ce que reçoivent les compagnons de travail.
6. Transport	Les travailleurs sont véhiculés par le transport adapté.		Ils utilisent le transport en commun ou sont véhiculés par des compagnons de travail.

Suite Figure 1

Caractéristiques désirables d'une enclave

CARACTERISTIQUES	MOINS DESIRABLES	PLUS DESIRABLES
7. Nombre d'employés dans l'enclave	Grand nombre (plus de 8); dans de petites entreprises (moins de 100 employés)	L'enclave représente approximativement 1% ou moins du personnel.
8. Routines de travail (i.e., horaires, heures des repas, des pauses-café, etc.	Différentes de celles des autres employés.	Identiques à celles des autres employés.
9. Personnel cadre	Peu familiarisé avec les pratiques de l'industrie ni avec la formation et la supervision de personnes handicapées.	Comprend les pratiques de l'industrie et est familier avec la formation et la supervision de handicapés.
Personnel cadre employés	Embauché par l'organisme dispensant le support.	Embauché directement par la compagnie hôte.
10. Organisme dispensant le support	Très visible dans l'entreprise où opère l'enclave.	Maintient une faible visibilité mais intervient lorsque c'est nécessaire (i.e. formation des autres employés, consultation pour les problèmes de comportement, etc.)

Source: Rhodes & Valenta, 1985

L'enclave

Dans ce modèle on dispense une supervision continue à un groupe de travailleurs intégrés dans une entreprise. Dans l'enquête de Kregel et Wehman (1989), on mentionne que 9% des usagers des nouveaux programmes sont intégrés sous cette forme. Les américains intègrent les concepts d'enclave et de plateau sous cette appellation. Si on reprend la même base, notre sondage indique qu'au Québec ces formules sont utilisées pour 29% des personnes intégrées.

Les travailleurs dont le nombre varie de 3 à 8 (Wehman, 1988) sont embauchés par l'entreprise hôte ou par l'organisme référant. Le support est dispensé de façon continue sur le site même de l'entreprise par un superviseur souvent à l'emploi de l'organisme référant. Un salaire en relation avec la productivité de la personne, est versé aux travailleurs (Wehman, 1988).

Les activités du superviseur sont similaires d'une enclave à l'autre. Il faut d'abord trouver une entreprise désireuse de recevoir une enclave tout en présentant des caractéristiques et des conditions de travail propres à respecter la philosophie des programmes d'emploi avec encadrement. Rhodes et Valenta (1985) ont réalisé un tableau sur les qualités souhaitables d'une enclave qui peut être fort utile pour évaluer un site potentiel (voir figure 1). Ils fournissent des critères sur des éléments comme la situation physique de l'enclave, le type de travail réalisé, le statut des employés, la quantité de travailleurs, etc... Une fois qu'on a trouvé une entreprise adéquate, il faut organiser le travail de manière à ce que tous les membres de l'enclave puissent performer pleinement, actualisant ainsi leur potentiel (Bellamy et al, 1988). Le superviseur doit enseigner les tâches aux employés pour les superviser dans leur travail. Contrairement à ce qui se passe dans une intégration individuelle, le superviseur doit gérer le rythme de production des travailleurs. Il doit enfin supporter l'intégration des travailleurs de l'enclave aux autres employés de l'entreprise.

Selon l'enquête de Ellis et al. (1990), le secteur de l'industrie légère procure de l'emploi à 30,2% des travailleurs en enclave. Dans les autres secteurs la répartition s'établit comme suit: entretien des édifices, 23%; l'alimentation, 15,7%; l'entreposage, 6,6%; l'entretien des terrains, 5,7%; etc..

Le principal avantage de l'enclave est de convenir aux travailleurs qui ont besoin de support continu et qui fonctionneraient difficilement en intégration individuelle.

On doit le réserver pour les gens qui ont de sérieuses difficultés d'apprentissage ou de comportement (Gardner et al., 1988). Ce modèle présente aussi l'avantage d'intégrer simultanément plusieurs travailleurs.

Le principal inconvénient de ce modèle réside dans l'effet stigmatisant du groupe; des recherches sur le contact avec les employés le prouvent (Chadsey-Rush et al., 1989; Rusch et al., 1990). Le regroupement de travailleurs handicapés constitue une barrière à l'intégration sociale. On doit donc éviter de recourir à l'enclave toutes les fois que l'intégration individuelle est possible. Selon Bellamy et al. (1988), on ne doit pas utiliser l'enclave comme un lieu de formation préparatoire à un éventuel emploi comme on le fait dans l'approche transitoire. Cette utilisation aboutit généralement à l'exclusion des personnes les plus sévèrement handicapées.

Au Québec, le Pavillon Toupin (Donnacona) utilise cette approche (A.I.S., 1988) ainsi que le Centre La Ruche et Capar (1987).

L'équipe mobile

Dans ce modèle, un groupe de travailleurs dispense un service spécifique comme l'entretien ménager dans différents endroits de la communauté. Il implique le déplacement d'une équipe de 3 à 8 personnes le plus souvent en camionnette. Selon Bellamy et al., (1988), il est souhaitable qu'il y ait quelques personnes non handicapées dans l'équipe. L'intégration est réalisée par les contacts avec les personnes non handicapées présentes sur les sites de travail et par l'utilisation des ressources de la communauté comme les restaurants, les magasins, etc.. Selon l'étude de Kregel et Wehman (1989), 8,6% des usagers des nouveaux services travaillent dans des équipes mobiles.

Le fonctionnement en équipe mobile implique la recherche active de contrats de travail. Le superviseur qui accompagne l'équipe doit également enseigner les tâches aux travailleurs et les superviser dans l'accomplissement de ces tâches. A ces responsabilités s'ajoutent les tâches inhérentes à la gestion d'une petite entreprise.

Selon l'étude de Ellis et al. (1990), les équipes mobiles oeuvrent presque essentiellement dans les secteurs de l'entretien des édifices (46,8%) et de l'entretien des terrains (31,9%).

Le modèle de l'équipe mobile est une alternative valable dans les endroits peu industrialisés comme en milieu rural

ou dans les petites villes où il y a peu de travail (Wehman, 1988). Il permet de regrouper toutes les petites tâches disponibles dans une communauté pour procurer de l'emploi rémunéré à quelques travailleurs. C'est un modèle flexible puisqu'il s'adapte aux besoins de la communauté. Il sensibilise enfin les citoyens à la cause de l'intégration du fait de la visibilité des travailleurs.

Le regroupement de travailleurs handicapés est aussi le principal inconvénient de ce modèle. Il est donc préférable d'opter pour l'intégration individuelle lorsqu'il y a des opportunités d'emploi. Le travail varie beaucoup selon les lieux et les saisons et cela peut constituer un obstacle pour les travailleurs qui performant mieux dans le contexte de tâches stables (Gardner et al., 1988).

Ce modèle est de plus en plus fréquemment utilisé au Québec. On retrouve par exemple des équipes d'entretien ménager ou des équipes offrant l'entretien des terrains en été comme en hiver.

La petite entreprise

Il s'agit d'une petite entreprise regroupant de 3 à 8 travailleurs qui produit le plus souvent un bien ou un service. Elle doit être située à côté de d'autres entreprises. C'est le modèle qui ressemble le plus à l'atelier traditionnel. Pour respecter la philosophie des nouveaux programmes, il faut prendre diverses mesures: mixage d'employés handicapés et d'employés non handicapés; organisation du travail favorisant les contacts avec les personnes non handicapées; utilisation des ressources de la communauté, etc. (Bellamy et al., 1988). Les travailleurs doivent être rémunérés en relation avec leur productivité (Wehman, 1988). Seulement 4,2% des usagers des nouveaux services d'encadrement utilisent des services de ce type (Kregel et Wehman, 1989).

Comme dans les autres modèles, le superviseur doit former et superviser les employés. A ces tâches s'ajoutent diverses opérations reliées au fonctionnement d'une entreprise: gestion, financement, commercialisation, marketing, contrôle de qualité, analyse des coûts, etc. (Wehman, 1988).

Ces entreprises fonctionnent souvent par sous-traitance avec d'autres entreprises. On retrouve par exemple beaucoup d'assemblages de pièces d'appareils de haute technologie (Gardner et al., 1988).

Boles et al. (1984) suggèrent de réserver ce type de

service pour les travailleurs qui ont constamment besoin d'encadrement. Selon Wehman (1988) ce modèle conviendrait aux personnes présentant de graves difficultés sur le plan social ou au niveau du comportement, à celles qui travaillent très lentement ou encore à celles présentant des lacunes importantes au niveau des soins de base.

C'est le modèle le plus restrictif. Certains auteurs le contestent et le considèrent comme une mesure ségréguée (McLoughlin et al., 1987). Aussi faut-il sérieusement se poser la question si les services de ce type sont vraiment nécessaires avant de les instaurer. En plus d'être complexes à gérer, ils sont coûteux à opérer (Wehman, 1988).

Au Québec, la formule de type "petite entreprise" est peu répandue. On note également que leur survie à long terme est difficile en particulier en période de récession économique. Par contre, on peut les considérer comme autant d'expériences de travail qui constituent des écoles de formation non négligeables.

A titre d'exemple, mentionnons une expérience de collaboration entre une entreprise privée et la "coopérative de travailleurs en déroulage et transformation de bois Montmagny-L'Islet" (Perrin, 1987). L'entente a pris fin en raison de difficultés financières, mais treize jours après la fermeture, quatre membres de la coopérative avaient trouvé un emploi tandis que les autres furent associés à d'autres partenaires dans de nouvelles formules de démarrage d'entreprises. Une telle entente prévoit qu'un entrepreneur fournit les ressources financières, le matériel et les installations alors que le S.A.H.T. est responsable de la main-d'oeuvre, de sa formation et de son encadrement. Il prend aussi en charge la recherche de subventions et la promotion. Les services d'emploi et l'éducation des adultes (secteur scolaire) complètent l'expertise nécessaire au niveau de la formation.

Dans d'autres situations, une corporation à but non lucratif peut acheter directement une entreprise pour l'opérer. Par exemple, à Alma au Lac Saint-Jean, une corporation s'est portée acquéreur d'une station d'essence avec lave-autos et service de dépanneur. Le commerce est opéré par des personnes vivant avec un handicap physique et par des personnes présentant une déficience intellectuelle (Gravel, 1986).

Ces formules conviennent tout particulièrement aux régions plus faiblement industrialisées où le nombre d'emplois disponibles est moins élevé. L'implantation

d'un tel projet apporte aux participants plus qu'une expérience de travail; elle constitue une source de valorisation exceptionnelle puisqu'elle leur donne le sentiment de posséder et de contrôler leur compagnie tout en participant à la gestion.

STRATEGIES D'IMPLANTATION DE L'APPROCHE

Dans la partie précédente, nous avons décrit l'approche de l'emploi avec encadrement. La présente section aborde les différentes étapes d'implantation de cette approche. Nous traiterons donc de la connaissance du milieu de travail, de l'évaluation du travailleur, de l'analyse de l'emploi, du pairage entre la personne et l'emploi, de la formation, des stratégies de maintien en emploi de même que de l'apport de quelques acteurs impliqués dans le processus d'intégration au marché du travail.

La connaissance du milieu de travail

Pour arriver à identifier les types d'emplois les plus appropriés aux besoins des personnes que nous représentons, nous devons tout d'abord être familiers avec le marché du travail de notre milieu. Nous pouvons nous-mêmes faire cette démarche de familiarisation. Celle-ci peut commencer par l'élaboration d'une liste des catégories d'emplois disponibles dans notre localité. Le marché du travail est constitué en effet de plusieurs secteurs d'activités tels que le secteur manufacturier, les entreprises de services, le milieu hospitalier, les entreprises de construction, etc... Pour chacun des secteurs identifiés, on peut dresser une liste des employeurs oeuvrant dans le domaine tout en recueillant des informations préliminaires comme le numéro de téléphone, l'adresse, le type d'entreprise, etc... qui pourront plus tard nous guider dans notre recherche d'emploi. La démarche suivante consiste à sélectionner les types d'emplois qui conviennent le mieux aux capacités de notre clientèle (Moon et Griffin, 1988). Il y aurait, selon plusieurs auteurs, des secteurs d'emplois (ex.: conciergerie, industrie légère, restauration, etc.) où le placement des personnes ayant une déficience intellectuelle est plus probable (Leclerc et al., 1980; Rusch et Mithaug, 1980). Moon et Griffin (1988) recommandent quant à eux d'identifier les types d'emplois où prévalent de hauts taux de vacance et de roulement de personnel.

L'autre voie possible et aussi grandement utilisée consiste à suivre le circuit régulier en passant par les organismes

de promotion (les centres de main-d'oeuvre) ayant une connaissance du marché régulier de travail. Ces organismes peuvent nous référer à des employeurs potentiels.

Une autre alternative possible pour repérer les employeurs potentiels consiste à solliciter l'appui de l'entourage social du travailleur qui désire un emploi (Azrin et Besatel, 1983). Les membres de la famille et les amis de la personne connaissent parfois très bien les employeurs potentiels de leur milieu.

Après avoir répertorié les secteurs d'emploi et identifié les entreprises et les employeurs potentiels nous pouvons passer à la phase suivante qui consiste à contacter ces employeurs. Le contact direct avec ceux-ci est grandement facilité s'ils possèdent une connaissance du service. Dans notre sondage, il ressort que les organismes accordent beaucoup d'importance à la promotion de l'agence. On utilise les feuillets d'information, les documents publicitaires et on s'assure d'une représentation de l'organisme auprès des entreprises et des agences de placement. En fait, toutes ces méthodes visent à obtenir l'opportunité d'avoir des entrevues avec les employeurs afin de discuter de la possibilité d'engager une personne handicapée.

L'évaluation du travailleur

L'évaluation de la personne est une étape importante du processus d'intégration au marché du travail. Elle consiste à identifier ses caractéristiques afin de mieux la connaître. Il est largement reconnu que la connaissance du candidat favorise l'orientation et l'accessibilité au travail (Culver et al., 1990).

Selon Moon et Griffin (1988) l'évaluation sert à obtenir des informations sur les éléments suivants: motivation à obtenir un emploi; goûts et intérêts professionnels; habiletés de travail dans le domaine d'emploi envisagé; comportements adaptatifs; attitude des parents, etc.

L'agent d'intégration peut obtenir ces informations en rencontrant et en observant le candidat. Il peut également rencontrer les parents et les intervenants qui connaissent bien la personne. L'étude des expériences de travail antérieures peut s'avérer fort utile de même que l'interprétation des évaluations formelles et informelles (professionnelles, sociales, psychologiques, médicales, etc.) (Moon et Griffin, 1988).

De nos jours, plusieurs auteurs (Halpern et al., 1982) suggèrent le développement et l'utilisation d'instruments

d'évaluation professionnelle qui abordent les aspects fonctionnels du travail. Il s'agit de mesurer les habiletés nécessaires à la performance de la tâche. Le "Job Skills Inventory" (Belmore et Brown, 1978) et le "Vocational Assessment and Curriculum Guide" analysent l'emploi selon trois niveaux: l'identification des habiletés professionnelles et sociales, l'observation directe en situation de travail et l'énumération des habiletés reliées au transport et à l'autonomie.

Au Québec, il y a, à titre d'exemple, l'Inventaire des Habiletés Socio-Professionnelles (Marquis et al., 1986; Devin et al., 1989). Cet outil est composé de trois sections. La première est complétée suite à une observation du sujet en situation de travail; elle sert à identifier les habiletés professionnelles et sociales de la personne. La deuxième permet de transformer les habiletés en objectifs comportementaux pouvant faire l'objet d'un programme d'entraînement. La dernière permet de tracer un profil de la personne.

L'analyse de l'emploi

Une fois que l'on connaît les besoins de la personne il faut trouver un emploi qui lui convient. Après avoir repéré et contacté un employeur potentiellement intéressé il faut analyser l'emploi proposé. A cette fin nous avons retenu la méthode préconisée par Renzaglia et Hutchins (1988).

Il faut d'abord recueillir des informations générales sur l'emploi envisagé: taille de l'entreprise, taux de roulement du personnel, salaire, bénéfices, horaire de travail, accessibilité du transport en commun, etc..

Après avoir recueilli ces informations préliminaires il faut déterminer les exigences de l'emploi que l'on peut regrouper en trois catégories. Il y a d'abord les habiletés de travail directement reliées aux tâches (ex.: assortir le linge foncé, plier une serviette, etc.). Il y a aussi les habitudes de travail typiques d'un travailleur responsable (ponctualité, assiduité, comportements sociaux adéquats, etc.). On note enfin les comportements adaptatifs qui peuvent être sollicités dans un contexte de travail (langage, mobilité, habiletés académiques, etc.).

Les habiletés de travail reliées aux tâches peuvent être identifiées en entrevue avec l'employeur ou mieux encore en observant des travailleurs exécuter les tâches. Les méthodes utilisées pour le faire sont nombreuses et peuvent aller de descriptions narratives des tâches exécutées (Rusch et Mithaug, 1980) à l'utilisation de fiches maîtresses décrivant les habiletés nécessaires par

type d'emploi (Hutchins et al., 1986).

Les habitudes de travail et les comportements adaptatifs nécessaires pour accomplir le travail demandé sont souvent identifiés en entrevue avec l'employeur car ils sont plus difficiles à observer. Le recours à des outils déjà existants comme le Vocational Assessment and Curriculum Guide et l'Inventaire des Habiletés Socio-Professionnelles peut s'avérer utile à cette fin.

Le pairage entre la personne et l'emploi

Le pairage entre les caractéristiques du travailleur et les exigences de l'emploi est une étape très importante du processus d'intégration en emploi.

Moon et Griffin (1988) recommandent d'effectuer un examen préliminaire à partir des informations générales recueillies sur l'emploi envisagé. Celles-ci peuvent être utilisées pour déterminer si l'emploi correspond globalement aux besoins du travailleur. Ce dernier n'est peut-être pas intéressé par exemple par un horaire de nuit.

Toujours selon les mêmes auteurs il faut par la suite procéder à une analyse plus poussée afin de réaliser la compatibilité entre les exigences de l'emploi et les habiletés et caractéristiques du travailleur. Par un pairage judicieux on peut minimiser les écarts entre les capacités et les exigences. Même s'il subsiste des écarts la candidature ne devrait pas être rejetée pour autant (Menchetti, 1990). L'agent d'intégration peut élaborer un plan d'intervention incluant des objectifs d'entraînement et si nécessaire des adaptations atténuant les déficits de la personne. Les adaptations à l'environnement peuvent toucher les modifications de la tâche, le support du personnel, les aménagements physiques et les arrangements fonctionnels (horaire, transport, etc.). L'agent d'intégration fera une liste des adaptations et autres stratégies pouvant être employées pour favoriser l'intégration de la personne dans son environnement de travail.

La formation du travailleur

Une fois que l'agent d'intégration a introduit le travailleur dans son nouveau milieu il doit le former en lui enseignant d'abord ses tâches.

En premier lieu l'agent doit déterminer l'organisation des routines de travail de façon à pouvoir les enseigner. Il doit identifier d'une part, les routines qui se répètent régulièrement et d'autre part, celles qui sont épisodiques.

Dans le cadre des routines répétitives, certaines tâches sont organisées de façon séquentielle, du début à la fin.

Pour plusieurs de ces routines, l'agent peut facilement établir une séquence et assister le travailleur dans la réalisation de la tâche. Comme la tâche est répétitive, il sera plus facile d'assurer l'enseignement. L'agent doit aussi identifier les routines épisodiques, c'est-à-dire les tâches qui se produisent de façon variable (ex.: laver les fenêtres 2 à 3 fois/semaine, nettoyer la machinerie une fois par mois). Ces routines sont souvent plus difficiles à enseigner en raison d'une grande variation dans leur cycle ou dans leur fréquence. En fait, l'agent doit en produire l'inventaire et préparer des stratégies qui vont permettre d'intégrer ces tâches à l'intérieur de la cédule de travail de l'employé.

Pour enseigner ces routines l'agent d'intégration peut avoir recours à des technologies d'enseignement planifiées. L'analyse de tâche par exemple a été développée de façon à permettre un enseignement individualisé et adapté au contexte de travail.

De façon plus particulière, cette procédure identifie: 1) les indices ou stimuli qui vont permettre au travailleur de savoir quand émettre la réponse 2) les conséquences qui signalent que la réponse est satisfaisante 3) les stratégies qui facilitent l'apprentissage d'une performance adéquate 4) la méthode de correction d'une réponse 5) les éléments pouvant faciliter le maintien des réponses acquises et 6) les procédures facilitant la généralisation des habiletés (Renzaglia et Hutchins 1988).

L'agent doit également amener le travailleur à adopter des habitudes de travail et des comportements correspondant aux attentes du milieu. Dans le cadre d'un milieu de travail, les employés peuvent être plus ou moins tolérants face aux comportements d'une personne handicapée. De plus, il arrive que les attentes ou les préjugés ne soient pas exprimés ouvertement et l'agent ne pourra connaître ce qui est problématique. Il est préférable d'identifier préalablement les habiletés, les attentes et les exigences des employés de l'entreprise. Dans chaque milieu de travail, il existe des éléments culturels importants qui permettent à un individu de s'intégrer à un groupe. Une analyse des composantes sociales permet donc de dégager des objectifs d'intervention qui souvent ne peuvent ressortir de l'évaluation des habiletés du sujet car elles sont reliées à l'environnement.

Le maintien en emploi

A cette étape, nous abordons les principaux facteurs qui influencent le maintien de la personne en emploi. Généralement, après la période de formation, nous diminuons graduellement notre présence tout en nous assurant que le niveau de production demeure constant. C'est lorsque les niveaux de production et d'adaptation rejoignent les exigences du milieu que nous pouvons diminuer la supervision du travailleur et mettre en place des mécanismes de suivi à même les ressources de l'entreprise. Le retrait de l'intervenant et l'implantation de mécanismes de maintien ne se font toutefois pas sans problème. La présence d'un agent d'intégration dans une entreprise peut créer une certaine dépendance du milieu envers cet intervenant (French et Bell, 1984). De plus, le travailleur peut se conduire différemment en présence ou en l'absence de l'agent, ce qui a pour effet d'invalider les observations (Rusch et Menchetti, 1981). Enfin, affecter un agent offrant un support intensif à long terme, peut devenir très onéreux. Pour toutes ces raisons, il devient important de planifier un retrait progressif. Cependant, dans le souci d'assurer un encadrement adéquat, nous devons examiner le rôle que peut jouer l'environnement naturel.

Dans la perspective de privilégier le support naturel de l'environnement, il est possible de recourir à l'implication d'un compagnon de travail pour supporter le stagiaire dans ses contacts quotidiens. Il peut même assister et encadrer le stagiaire dans son emploi. De cette façon, le rôle de l'agent d'intégration s'oriente plutôt vers celui du consultant.

Toujours afin de favoriser le maintien en emploi nous devons considérer un ensemble de facteurs. Ainsi la qualité et la quantité de travail fournies s'avèrent des éléments très importants. Il apparaît également essentiel de s'assurer qu'une procédure de vérification de la tâche soit instaurée et que des mécanismes de correction puissent être implantés. Les conditions environnementales telles que les sources de distractions (lumière, température, etc.) et la présence des autres employés sont aussi à considérer. Il en va de même pour les facteurs reliés à l'ambiance du travail tels que les conflits personnels ou les problèmes d'application de la convention collective, sans oublier les facteurs extérieurs au milieu de travail comme le transport, le logement et la participation des parents.

La place des acteurs

La famille

Il n'y a pas si longtemps, les parents étaient peu ou pas du tout impliqués dans le processus de placement à l'emploi de leur fils ou fille. La tendance générale voulait que l'on confie aux professionnels le soin de déterminer les orientations de ces derniers. Toutefois, il est apparu assez rapidement que l'implication positive des parents peut grandement favoriser l'intégration au travail (Kiernan et Koegal, 1980; Kochany et Keller, 1981). Nous savons tout d'abord, que les parents possèdent une bonne connaissance de leur fils ou fille et qu'ils peuvent constituer une excellente source d'information (Schultz, 1986). Leur implication ne s'arrête pas là. En effet, ils peuvent participer à la recherche d'emploi en raison de leur connaissance du milieu. Ils peuvent aussi aider en exerçant une influence sur les attitudes, la motivation et les comportements face au travail.

L'employeur

En procédant à un relevé des écrits dans ce domaine, nous constatons que plusieurs recherches abordent les attitudes des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes handicapées (Cohens, 1963; Phelps, 1965; Chenevert, 1986; Chevrotière, 1987). On a étudié par exemple si le degré de scolarité (Phelps, 1965; Cohen, 1963), l'âge (Sandler, 1980) et le sexe (Sandler, 1980) des employeurs exerçaient une influence sur la perception de l'intégration au travail des personnes handicapées. Les résultats de ces études semblent cependant contradictoires et ne permettent pas de dégager des déterminants importants. Si les caractéristiques personnelles sont peu révélatrices, les employeurs partagent cependant différentes attentes. Nous reviendrons plus tard sur ces attentes dans la partie discussion.

L'agent d'intégration

L'aide et l'encadrement auprès du travailleur sont dispensés par l'agent d'intégration et se définissent comme de l'assistance dans le placement, l'analyse, l'entraînement et le maintien en emploi. L'agent d'intégration est un employé d'un centre de réadaptation ou d'un organisme de placement; il offre des services permettant à la personne handicapée d'intégrer un milieu de travail. Pour y parvenir, l'agent doit développer des relations avec les personnes significatives et les services du milieu. Son rôle consiste à faciliter le déroulement

des opérations. Il occupe une responsabilité importante dans la démarche d'intégration car il informe les parents sur le fonctionnement de leur fils ou fille, organise le transport du travailleur, établit les contacts avec le milieu de travail, assure la formation de la personne et établit des stratégies de maintien en milieu de travail.

De façon générale, le rôle de l'agent d'intégration peut varier en fonction des besoins de la personne handicapée, des caractéristiques du milieu de travail et de la nature des services dans la communauté.

LA RECHERCHE ET LA FORMATION

Au début des années '70, différentes études ont démontré que les personnes présentant une déficience intellectuelle pouvaient acquérir des habiletés d'emploi spécifiques. Les recherches, d'abord dirigées en ateliers ségrégués, se sont graduellement orientées vers le milieu de travail régulier. Bien des modèles furent explorés depuis cette époque, mais un relevé de littérature couvrant les dernières années nous indique qu'au Etats-Unis le modèle d'emploi avec encadrement occupe maintenant presque toute la place dans les préoccupations des chercheurs. On apprend d'abord qu'un relevé effectué dans 27 états entre 1986 et 1988 indique un taux de croissance très impressionnant dans la quantité d'implantation de ce modèle. De 9 633 expériences recensées en 1986 on passe à 16 490 en 1987 puis à 24 804 en 1988 (Shafer et al., 1990).

On analyse également la performance économique du modèle d'emploi avec encadrement. Ainsi l'analyse coût-bénéfice au cours de la première année d'implantation permet d'estimer que ce modèle est moins coûteux pour la société et pour les payeurs de taxe que le modèle en atelier et qu'il rapporte davantage aux employés profitant du programme (Tines et al., 1990). Deux études ont estimé les coûts d'une place en atelier ségrégué. On estimait ce montant annuel à 3 500,00 \$ U.S. en 1979 (Intaglia et al., 1979) alors que cette somme passait à 5 300,00 \$ U.S. en 1987 (Noble et Conley, 1987). En comparaison dans une étude longitudinale dirigée durant six (6) ans dans le cadre de l'emploi avec encadrement, on évalue le coût total par personne pour toute cette durée à 3 463,00 \$ U.S., ce qui signifie environ 600,00 \$ U.S. de moins qu'une place en atelier ségrégué pour un an (Wehman et al., 1985).

Des études mettent en évidence la variation dans la quantité moyenne d'heures d'entraînement offertes en fonction du temps. L'étude de Kregel et al. (1988)

indique clairement que dans le modèle de supervision individuelle, la quantité d'heures de supervision diminue de façon considérable au cours d'une année et ce, indépendamment du niveau de déficience intellectuelle diagnostiqué. On passe d'une moyenne de 30,38 heures par semaine au tout début à 0,42 heures à la cinquante-deuxième semaine. L'étude indique que plus de la moitié des interventions sont offertes durant les cinq premières semaines, et que plus de 80% sont dispensées après 17 semaines. Les résultats d'une seconde étude (Johnson et Rusch, 1990) concordent en ce qui concerne le modèle de supervision individuelle. Par contre, la quantité de supervision nécessaire ne diminue pas de façon significative au cours d'une année pour les modèles de supervision en groupe.

Dans une autre étude, on trace le portrait des utilisateurs de l'approche emploi avec encadrement (Kregel et Wehman, 1989). On constate que les candidats possèdent peu d'expérience de travail, mais que très peu d'entre eux (moins de 8%) présentent un diagnostic de déficience sévère. Puisque différentes études ont démontré que ces personnes pouvaient offrir des performances au-delà des attentes de départ dans des tâches spécifiques, les auteurs proposent de tenter d'augmenter la proportion de ces candidats au programme national d'emploi avec encadrement.

Une autre étude arrive à la conclusion que les personnes présentant une déficience intellectuelle référées dans une forme d'emploi avec encadrement sont significativement meilleures sur le marché du travail compétitif que celles ayant fréquenté un atelier ségrégué (Goldberg et al., 1990).

Toujours en rapport avec ce type d'approche, on s'intéresse à analyser les obstacles à l'implantation de l'emploi avec encadrement et on propose des solutions (Rhodes et Drum, 1989). Dans la même perspective, on identifie quelles modifications pourraient être apportées aux plans légal et politique pour favoriser l'expansion de l'emploi avec encadrement (Kregel et al., 1989). Nous reviendrons sur ces sujets dans la discussion.

On tente aussi de dresser un profil des superviseurs des programmes d'emploi avec encadrement (Winking et al., 1989). On découvre qu'une expérience en affaires s'avère aussi importante que celle en services auprès des personnes et qu'en moyenne, ces intervenants possèdent une formation académique de 4 ans de niveau collégial (système scolaire américain).

La perception et les caractéristiques des employeurs

offrant des opportunités aux personnes présentant une déficience intellectuelle préoccupent également les chercheurs. On apprend qu'aux Etats-Unis, les petites ou les grandes entreprises engagent davantage de personnes que les compagnies de taille moyenne et que les secteurs touchant l'administration publique, les transports et les industries de services constituent des secteurs privilégiés d'emploi (Craig et Boyd, 1990). On constate également que les employeurs sont généralement satisfaits de la performance des personnes présentant une déficience intellectuelle mais que le taux de satisfaction augmente envers celles qui reçoivent une supervision (Shafer et al., 1987).

Des études sont également répertoriées sur l'interaction des travailleurs présentant une déficience intellectuelle avec les employés des entreprises fréquentées (Lignugaris-Kraft et al., 1988) ainsi que sur les facteurs favorisant ces contacts (Chadsey-Rush et al., 1989; Rusch et al., 1990). Enfin une étude portant sur les stratégies de préparation à l'emploi dans le cadre scolaire (McDonnell et al., 1989) et une autre étude traitant des facteurs influençant l'aspiration des parents face à la formation professionnelle de leur fils ou fille (Seyfarth et al., 1987) complètent le relevé de littérature américain.

Au Québec, les recherches sont évidemment moins nombreuses. Il est facile d'identifier des thèmes majeurs qui correspondent certainement aux difficultés rencontrées dans la pratique quotidienne. On s'intéresse d'abord de façon importante à l'évaluation. On peut, entre autre, identifier "la Batterie Prédictive d'Adaptation au Travail" (Ateliers Centre du Québec, Centre de Réadaptation Le Cap et l'Université du Québec à Trois-Rivières), un système informatisé de concordance entre les habiletés socio-professionnelles et un poste de travail en entreprise (Centre de Réadaptation La Spirale). L'Inventaire des Habiletés Socio-Professionnelles provenant d'une recherche dirigée par le Mont St-Aubert, le Centre Louis-C. Dupuis et le Pavillon Toupin (Marquis et al., 1986; Devin et al., 1989), et enfin, un outil de compétence d'intégration socio-professionnelle (Centre Butters).

La mesure de la productivité constitue une difficulté importante rencontrée par les agents d'intégration. Très peu de méthodes sont élaborées jusqu'à aujourd'hui. On fait part de travaux en ce sens dans le rapport d'étape d'une recherche dirigée dans la région Laurentides-Lanaudière (Brabant et al., 1990).

On est également préoccupé à la fois par le portrait des employeurs potentiels, par la façon de les approcher ainsi que par le contenu de différentes étapes d'intégration à

l'emploi. Ces sujets sont traités dans une recherche portant sur la réceptivité des employeurs (Madgin et Foucher, 1989; Foucher et al., 1990).

Enfin, des formules d'intégration diverses souvent dirigées sous forme de projets pilotes intéressent au plus haut point les praticiens du réseau. Différentes études-terrain sont citées aux sections précédentes de cet article.

En terminant cette section, on doit indiquer que certaines questions de notre sondage touchaient les besoins en formation et les préoccupations de recherche. On constate que les besoins identifiés sont diversifiés et qu'ils illustrent la période de questionnement à laquelle nous sommes actuellement confrontés concernant l'orientation à prendre. Plusieurs désirent aborder le monde du travail et les employeurs de la façon la plus efficace possible. La plupart des préoccupations sont très pratiques et concrètes: on cherche des moyens pour améliorer l'efficacité du placement et du maintien en emploi. Par contre, certains répondants indiquent que leurs préoccupations se concentrent également vers la formation sociale des personnes desservies en plus de la formation professionnelle et de l'intégration en emploi régulier.

DISCUSSION

L'emploi avec encadrement et les différentes formules qui en découlent semblent constituer une avenue pouvant nous aider à résoudre les défis qui originent des limites du modèle de type préparatoire. Nous allons d'abord examiner les différents obstacles qui restreignent l'application optimale de ces modèles d'assistance au sein de notre collectivité. On peut sommairement les regrouper sous trois grands thèmes: les barrières d'origines idéologique et philosophique, la structure des services et les difficultés imposées par les limites de nos connaissances théoriques et pratiques et enfin, les obstacles de nature politique et législative. Par la suite, nous serons en mesure de recommander certaines avenues que pourrait emprunter le développement québécois dans ce domaine.

Les obstacles

Les barrières d'origines idéologique et philosophique

La remise en question des valeurs est à l'origine des nombreuses transformations actuellement préconisées dans notre mode de dispensation des services. La présomption de compétence de la personne et la

valorisation de son rôle social constituent notamment des pierres d'assises de ces bouleversements.

Dans la pratique quotidienne il arrive encore, et ce, même parmi les dirigeants des différents réseaux de services destinés aux personnes présentant une déficience intellectuelle, de rencontrer des attitudes surprotectrices qui vont à l'encontre de ces principes. De façon plus particulière chez les employeurs, un cheminement s'est accompli au contact des promoteurs de l'intégration en emploi, cependant Madgin et Foucher (1989) identifient encore des perceptions de nature surprotectrice. Si 90% des employeurs interrogés croient aux capacités de travail de ces personnes, 45% croient qu'ils peuvent agir en milieu de travail régulier contre 55% qui les associent davantage à des centres spécialisés.

Les autres réticences ou interrogations des employeurs se rapportent à la quantité d'encadrement requise, à la crainte de ne pas être supportés par un centre spécialisé et à la complexité de la tâche (Madgin et Foucher, 1989; Foucher et al., 1991). On se dit également préoccupé par la capacité de production, par le manque de polyvalence des travailleurs de même que par un éventuel risque d'accident plus élevé chez ces personnes. Il importe de préciser que la pratique dément cette dernière croyance.

La structure des services et les limites de nos connaissances

L'implantation des S.A.H.T. sous un modèle de type préparatoire a constitué un progrès important au cours des années '70. On cherche aujourd'hui des approches pouvant davantage favoriser l'accès au monde du travail. Selon Bellamy et al. (1988), aux Etats-Unis le taux de placement en provenance des ateliers se situe approximativement à 12%, mais on constate un retour d'environ 9% au cours de la première année. Au Québec, en 1988-89 moins de 3% des travailleurs ont pu accéder à un emploi en milieu de travail régulier ou en C.T.A.. En parallèle, nous constatons une augmentation des travailleurs (10,4%) participant à des expériences de stage en milieu de travail régulier. On voit souvent ces personnes compléter d'autres stages préparatoires ou même parfois revenir en atelier. L'expérience n'aboutit donc pas nécessairement à un réel débouché en emploi.

La récente implantation de la fonction d'agent d'intégration a permis de réaliser des rapprochements tangibles avec le monde du travail. Il reste cependant beaucoup d'efforts à faire, en particulier dans le développement de techniques de support et d'enseignement visant l'intégration des personnes en

emploi ou le développement de leur compétence. Si certaines technologies permettent l'apprentissage de tâches complexes (Rush & Mithaug, 1980; Bellamy et al., 1979) peu d'intervenants font appel à ces stratégies en milieu naturel. Les recherches dans ce secteur revêtent pourtant une importance particulière puisque le manque de polyvalence des travailleurs et la lenteur du rythme de travail figurent parmi les obstacles fréquemment identifiés (La Ruche et Capar, 1987).

Les obstacles de nature politique et législative

La grande majorité des travailleurs en formation bénéficient des programmes de la sécurité du revenu. Il n'est donc pas surprenant de constater que la première crainte exprimée consiste à perdre l'allocation d'aide sociale ainsi que les privilèges secondaires y étant rattachés (médicaments, transport, etc.). Ce problème revêt une importance encore plus marquée lorsqu'on se voit attribuer le titre d'incapable à l'emploi. Non seulement une telle appellation traduit un effet démotivant, mais en plus le manque de cohérence et la rigidité des règles d'application des différents programmes gouvernementaux empêchent l'accès à une rémunération au-delà de 100 \$ CAN. par mois sans subir de coupures sévères du programme d'assistance sociale (Palmer, 1990).

Partant du principe que les personnes sont productives mais non compétitives il faudrait, comme aux États-Unis, permettre aux travailleurs de recevoir un salaire équivalent à la part du travail accompli, le reste des besoins pouvant être comblé par les programmes de sécurité du revenu. Madgin et al. (1989) résument bien cette situation en insistant sur le fait que ces personnes "ont besoin de subventions à la rémunération pour compenser leur manque de productivité en entreprise, d'un contexte législatif spécifique qui ne limite pas la durée de leur stage, de formules de subventions à l'emploi qui tiennent compte de leurs caractéristiques et qui constituent un gain évident par rapport à l'aide sociale".

De tels incitatifs financiers au travail, en plus d'être en parfaite harmonie avec la philosophie et les objectifs poursuivis par les services de formation à l'emploi, ne feraient que des gagnants. D'abord, le travailleur qui retrouverait la dignité et la satisfaction d'avoir mérité l'argent qui lui est versé. Ensuite, l'employeur qui paierait uniquement pour un travail de qualité satisfaisant le développement de son entreprise et enfin, à moyen terme de telles mesures permettraient d'envisager une diminution des coûts assumés par les contribuables.

La complémentarité entre les différents services de formation au travail et les milieux d'emploi gagnerait à être améliorée. On a vu précédemment que la présence d'un répondant disponible pour l'employeur réduisait de façon notable ses appréhensions.

La mise en place de telles politiques devrait non seulement assouplir les règles des programmes de subventions, mais devrait également permettre l'adaptation de certains emplois. On pourrait ainsi compenser le manque de polyvalence de certains stagiaires et on pourrait également envisager des horaires souples qui correspondraient aux besoins de plusieurs personnes présentant des besoins plus complexes (La Ruche et Capar, 1987).

Enfin, il ne faut pas seulement adopter des mesures législatives idéales, mais également prévoir leur application. À ce sujet, le plan d'embauche mis de l'avant par l'Office des personnes handicapées du Québec peut servir d'exemple. Chaque entreprise comportant plus de 50 employés devait soumettre un plan visant à adapter les méthodes de travail et le processus d'embauche pour faciliter l'accès en emploi aux travailleurs présentant un handicap. L'intention est excellente mais le suivi de cette mesure a démontré que "plusieurs employeurs se sont acquittés de cette obligation légale minimale en soumettant un plan sans toutefois songer sérieusement à l'implanter" (Palmer, 1990).

Les projections pour l'avenir

Le développement des réseaux de formation et d'intégration en emploi devrait tenir compte des multitudes données présentées dans cet article. Les différents appuis à la progression de ce secteur au Québec qu'il s'agisse de la recherche, de la formation ou des aspects législatifs devraient agir de façon concertée vers un objectif commun: celui de favoriser et de promouvoir l'accès optimal à la formation professionnelle et à l'emploi sous toutes les formes qui peuvent répondre aux besoins particuliers des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Dans le projet de réforme du régime de santé et des services sociaux du Québec (MSSSQ, 1990), des mesures sont prévues visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. On parle de relancer le programme gouvernemental d'intégration à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (2% de la main-d'oeuvre employée), d'intensifier les plans d'embauche de personnes

handicapées dans les entreprises et enfin, d'accroître le nombre de places dans les programmes d'apprentissage au travail (MSSSQ, 1990).

Si ce dernier objectif est louable, il reste à souhaiter que les places créées puissent se faire sous différents types de

formules qui nous aideraient à relever les deux principaux défis auxquels nous sommes actuellement confrontés au Québec qui consistent, rappelons-le en terminant, à favoriser l'intégration en milieu régulier de travail des personnes fréquentant les ateliers et à assurer la transition entre le stage et l'emploi rémunéré.

BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION DES CENTRES D'ACCUEIL DU QUÉBEC (1990) *Rémunération et employabilité*. Cueillette d'informations effectuée auprès des centres d'accueil de réadaptation. Montréal.

ASSOCIATION POUR L'INTEGRATION SOCIALE, région 03 (1988) *Je prends ma place au travail*. Document-synthèse d'un colloque régional sur l'intégration socio-professionnelle.

AZRIN, N. H., BESATEL, V. A. (1983) *Job Club counselor's manual: a behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore: University Park Press.

BELLAMY, G. T., HORNER, R. H., INMAN, D. P. (1979) *Vocational habilitation of severely retarded adults: a direct service technology*. Baltimore: University Park Press.

BELLAMY, G. T., RHODES, L. E., ALBIN, J. M. (1986) Supported employment. In: Kierman, W. E. et Stard, J. A. *Pathways to employment for adults with developmental disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.

BELLAMY, G. T., RHODES, L. E., MANK, D. M., ALBIN, J. M. (1988) *Supported employment: a community implementation guide*. Baltimore: Paul H. Brookes. Publishing Co.

BELMORE, K., BROWN, L. (1978) A job skill inventory strategy designed for severely handicapped potential workers. In: Haring, N. G. et Bricker, D. D. *Teaching the severely handicapped*. Columbus: Special Press.

BERUBE, D., TREMBLAY, C. (1984) *Etat de situation des services d'apprentissage aux habitudes de travail dispensés par les centres d'accueil de réadaptation pour l'année 1983*. Québec: Service de l'inadaptation mentale et physique, Direction générale des programmes de services sociaux.

BOLES, S. M., BELLAMY, G. T., HORNER, R. H., MANK, D. M. (1984) Specialized training program: the structured employment model. In: Paine, S. C., Bellamy, G. T. et Wilcox, B. *Human services that works: from innovation to standard practice*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.

BRABANT, S. FILLION, P. LEVESQUE, S. OUELLETTE, A., VINET, D. (1990) *Nouvelles formules de travail adapté*. Rapport d'étape d'un projet pilote. Région des Laurentides.

CHADSEY-RUSH, J., GONZALEZ, P., TINES, J., JOHNSON, J. R. (1989) Social ecology of the workplace: contextual variables affecting social interactions of employees with and without mental retardation. *American Journal of Mental Retardation*, 94, 141-151.

CHENEVERT, G. (1986) *Attitudes des employeurs et de la communauté, en milieu rural, face à l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées par une déficience mentale*. Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal.

- CHEVROTIERE, J. (1987) *Dénombrement d'employeurs potentiels pour les personnes ayant un handicap intellectuel en Abitibi-Témiscamingue*. Centre d'Accueil Clair Foyer.
- COHENS, J. S. (1963) Employer attitude toward hiring mentally retarded individuals. *American Journal of Mental Deficiency*, 67, 705-713.
- CRAIG, D. E., BOYD, W. E. (1990) Characteristics of employers of handicapped individuals. *American Journal on Mental Retardation*, 95, 40-43.
- CULVER, J. B., SPENCER, K. C., GLINER, J. A. (1990) Prediction of supported employment placements by job developers. *Education and Training in Mental Retardation*, 25, 237-242.
- DEVIN, Y., DUFOUR, C., BEDARD, N., MORIN, P. (1989) *Vérification des qualités psychométriques de l'Inventaire des Habiletés Socio-Professionnelles*. Rapport de recherche présenté au Conseil Québécois de la recherche sociale.
- ELLIS, W., RUSCH, F. R., TU, J. J., McCAUGHRIN, W. (1990) Supported employment in Illinois. In: Rusch, F. R., *Supported employment: models, methods and issues*. Illinois: Sycamore Publishing Co.
- FEDERAL REGISTER (1987) Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.
- FOUCHER, R., MADGIN, L., OUELLETTE, A. (1991) Le travail et les déficients intellectuels: 1- la position du secteur manufacturier. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*. (Sous presse.)
- FRENCH, W., BELL (1984) *Organizational development behavioral science intervention for organizational improvement*. New Jersey: Prentice-Hall.
- GARDNER, J. F., CHAPMAN, M. S., DONALDSON, G., JACOBSON, S. G. (1988) *Toward supported employment: a process guide for planned change*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- GOLD, M. W. (1980 a) *Did I say that?: articles and commentary on the Try another Way system*. Champaign Il.: Research Press.
- GOLD, M. W. (1980 b) Research on the vocational habilitation of the retarded: the present, the future In: Gold, M. W., *Did I say that?: articles and commentary on the Try Another Way system*. Champaign Il.: Research Press.
- GOLD, M. W., POMERANTZ, D. J. (1980) Issues in prevocational training. In: Gold, M. W. *Did I say that?: articles and commentary on the Try Another Way system*. Champaign Il.: Research Press.
- GOLDBERG, R. T., McLEAN, M. M., LAVIGNE, R., FRATOTILLO, J., SULLIVAN, F. T. (1990) Transition of persons with developmental disability from extended sheltered employment to competitive employment. *Mental Retardation*, 28, 299-304.
- GRAVEL, L. (1986) L'autonomie se mesure en litres. *Apprentissage et Socialisation*, 9, 115-118.
- HALPERN, A. S., LEHMAN, J. P., IRVIN, L. K., HENRY, T. J. (1982) *Contemporary assessment for mentally retarded adolescents and adults*. Baltimore: University Park Press.
- HUTCHINS, M. P., RENZAGLIA, A., STAHLMAN, J., CULLEN, M. E. (1986) *Developping a vocational curriculum for students with moderate and severe handicaps*. Charlottesville: University of Virginia.
- INTAGLIA, J. C., WILDER, B. S., COOLEY, F. B. (1979) Cost comparison of institutional and community based alternatives for mentally retarded persons. *Mental Retardation*, 17, 154-156.
- JOHNSON, J. R., RUSCH, F. R. (1990) Analysis of hours of direct training provided by employment specialists to supported employees. *American Journal of Mental Retardation*, 94, 674-682.
- KIERNAN, K., KOEGAL, R. (1980) *Employment experiences of community based mild retarded adults*. Working paper no 14. Socio Behavioral Group. University of California: Mental Retardation Research Center.

- KIERNAN, W. E., McGAUGHEY, M. J., SCHALOCK, R. L. (1988) Employment environments and outcome for adults with developmental disabilities. *Mental Retardation*, 26, 279-288.
- KOCHANY, L., KELLER, J. (1981) An analysis and evaluation of the failure of severely disabled individuals in competitive employment. In: Wehman, P., *Competitive employment: new horizon for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- KREGEL, J., HILL, M., BANKS, P. D. (1988) Analysis of employment specialist intervention time in supported competitive employment. *American Journal on Mental Retardation*, 93, 200-208.
- KREGEL, J., SHAFER, M. S., WEHMAN, P., WEST, M. (1989) Policy development and public expenditures in supported employment: current strategies to promote statewide systems change. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 14, 283-292.
- KREGEL, J., WEHMAN, P. (1989) Supported employment: promises deferred for persons with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 14, 293-303.
- LA RUCHE ET CAPAR (1987) L'intégration au travail des personnes handicapées intellectuelles: l'expérience de plusieurs centres de réadaptation au Québec. *Revue Faits et Gestes, numéro spécial*, 1, 35 p..
- LECLERC, M., ROY, D., MESSIER, B., LABRECHE, J. (1980) *Rapport sur l'intégration des travailleurs déficients au marché du travail, région 04*. Université du Québec à Trois-Rivières.
- LIGNUGARIS-KRAFT, B., SALZBERG, C. L., RULE, S., STOWITSCHKEK, J. J. (1988) Socio-vocational skills of workers with and without mental retardation in two community employment sites. *Mental Retardation*, 26, 297-305.
- MADGIN, L., FOUCHER, R. (1989) *La réceptivité des employeurs du secteur manufacturier de la région des Basses-Laurentides à l'égard de l'intégration au travail des personnes vivant avec une déficience intellectuelle*. Rapport de recherche. La Ruhe et Capar.
- MARQUIS, D., MORIN, P., DUFOUR, C. (1986) *Le développement d'un outil d'évaluation des habiletés socio-professionnelles chez les personnes vivant avec un handicap intellectuel*. Rapport de recherche présenté au Conseil Québécois de la recherche sociale.
- McDONNELL, J., HARDMAN, M. L., HIGHTTOWER, J. (1989) Employment preparation for high school students with severe handicaps. *Mental Retardation*, 27, 396-405.
- McLOUGHLIN, C. S., GARNER, J. B., CALLAHAN, M. (1987) *Getting employed, staying employed: job development and training for persons with severe handicaps*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- MENCHETTI, B. M., FLYNN, C. C. (1990) Vocational evaluation In: Rusch, F. R., *Supported employment: models, methods and issues*. Illinois: Sycamore Publishing Co..
- MINISTERE DE LA SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX DU QUEBEC (1990) *Une réforme axée sur le citoyen*. Projet de réforme de la santé et des services sociaux. Québec.
- MOON, M. S., GIFFIN, S. L. (1988) Supported employment service delivery models. In: Wehman, P., Moon, M. S. *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- NOBLE, J. H., CONLEY, R. W. (1987) Accumulating evidence on the benefits and costs of supported and transitional employment for persons with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 12, 162-174.
- PALMER, D. (1990) Policy barriers stall supported employment in Quebec. *APSE, The Advance*, 2.

- PERRIN, B. (1987) *Approches novatrices en matière d'emploi pour les personnes handicapées: Transformations Will Be*. Programme de participation des personnes handicapées. Secrétariat d'Etat du Canada.
- PHELPS, W. R. (1965) Attitude related to the employment of the mentally retarded. *American Journal of Mental Deficiency, 69*, 575-585.
- RENZAGLIA, A., HUTCHINS, M. (1988) A community-reference approach to preparing persons with disabilities for employment. In: Wehman, P., et Moon, M. S., *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- RHODES, L. E., DRUM, C. (1989) Supported employment in the public sector: procedural issues in implementation. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 14*, 197-204.
- RHODES, L. E., VALENTA, L. (1985) Enclaves in industry. In: McCarthy, P., Everson, J. M., Moon, M. S., Barcus, J. M., *School-to-work transition for youth with severe disabilities*. Virginia Commonwealth University: Rehabilitation Research and Training Center.
- RUSCH, F. R., HUGHES, C. (1990) Historical overview of supported employment. In: Rusch, F. R. *Supported employment: models, methods and issues*. Illinois: Sycamore Publishing Co..
- RUSCH, F. R., JOHNSON, J. R., HUGHES, C. (1990) Analysis of co-worker involvement in relation to level of disability versus placement approach among supported employees. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 15*, 32-39.
- RUSCH, F. R., MENCHETTI, B. M. (1981) Increasing compliant work behaviors in a non-sheltered work setting. *Mental Retardation, 19*, 107-111.
- RUSCH, F. R., MITHAUG, D. E. (1980) *Vocational training for mentally retarded adults: a behavior analytic approach*. Illinois: Research Press.
- RUSCH, F. R., SCHULTZ, R. P. (1979) Non sheltered employment of the mentally retarded adult: research to reality? *Journal of Contemporary Business, 8*, 85-98.
- RUSCH, F. R., SCHULTZ, R. P., MITHAUG, D. E., STEWART, J. E., MAR, D. W. (1982) *Vocational Assessment and Curriculum Guide*. Seattle: Exceptional Education.
- SANDLER, V. E. (1980) *Employer receptivity of the mentally retarded worker*. Columbia University Teachers College.
- SCHALOCK, R. L., MCGAUHEY, M. J., KIEMAN, W. E. (1989) Placement into nonsheltered employment: findings from national employment surveys. *American Journal on Mental Retardation, 94*, 80-87.
- SCHUTZ, R. P. (1986) Establishing a parent-professional partnership to facilitate competitive employment. In: Rusch, F. R. *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- SEYFARTH, J., HILL, J. W., ORELOVE, F., McMILLAN, J., WEHMAN, P. (1987) Factors influencing parents vocational aspirations for their children with mental retardation. *Mental Retardation, 25*, 357-362.
- SHAFER, M. S., HILL, J., SEYFARTH, J., WEHMAN, P. (1987) Competitive employment and workers with mental retardation: analysis of employers perceptions and experiences. *American Journal on Mental Retardation, 92*, 304-311.
- SHAFER, M. S., WEHMAN, P., KREGEL, J., WEST, M. (1990) National supported employment initiative: a preliminary analysis. *American Journal on Mental Retardation, 95*, 316-327.
- TINES, J., RUSCH, F. R., McCAUGHRIN, W., CONLEY, R. W. (1990) Benefit-cost analysis of supported employment in Illinois: a statewide evaluation. *American Journal of Mental Retardation, 95*, 44-54.

- WEHMAN, P. (1981) *Competitive employment: new horizon for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- WEHMAN, P. (1988) Supported employment: toward zero exclusion of persons with severe disabilities. In: Wehman, P. et Moon, M. S. *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- WEHMAN, P., HILL, M., BROOKE, V., PENDLETON, P., BRITT, C. (1985) Competitive employment for persons with mental retardation: a follow-up six years later. *Mental Retardation*, 23, 274-281.
- WINKING, D. L., TRACH, J. S., RUSCH, F. R., TINES, J. (1989) Profile of Illinois supported employment specialists: an analysis of educational background, experience, and related employment variables. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 14, 278-282.
- WOLFENBERGER, W. (1972) *Principle of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.