

## ETUDE DES FACTEURS DE REUSSITE ET D'ECHEC DANS L'INTEGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Suzanne Carrier et Daniel Fortin

Dans la littérature portant sur l'intégration socioprofessionnelle de personnes ayant une déficience intellectuelle, sept thèmes ont particulièrement retenu l'attention des auteurs: la tâche, le participant, la supervision, le milieu d'activité socioprofessionnelle, le milieu résidentiel, l'aspect financier et le transport. En rapport avec ces thèmes, 105 expériences d'intégration socioprofessionnelle, s'étant déroulées entre 1980 et 1990 dans la région de Saint-Eustache, furent analysées. A partir de cette analyse, un système de catégorisation fut développé permettant l'identification de 77 facteurs susceptibles d'affecter la réussite d'une tentative d'intégration. Sur ce nombre, 36 se sont avérés significatifs. Les facteurs se répartissent dans l'ensemble des thèmes sauf celui de l'aspect financier. Puisque la réussite ou l'échec d'une intégration socioprofessionnelle est fonction d'une variété de facteurs, il importe de développer des instruments d'évaluation formative de ces expériences qui prennent en considération l'ensemble de ces facteurs plutôt que d'évaluer strictement la performance du participant.

### INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, au Québec et en Amérique du Nord, les services socioprofessionnels offerts aux adultes ayant une déficience intellectuelle ont connu une évolution majeure. Des programmes d'intégration au travail, dispensés directement en entreprise, se sont développés. Auparavant, les services d'apprentissage aux habitudes de travail étaient offerts exclusivement à l'intérieur des ateliers des centres de réadaptation. Maintenant, un nombre croissant d'adultes ayant une déficience intellectuelle exécutent des tâches en entreprise tout en côtoyant des travailleurs non handicapés.

En rapport avec l'expansion de ce nouveau mode de service de réadaptation préconisé par les politiques sociales, il est pertinent de développer une connaissance des facteurs qui favorisent ou nuisent à l'intégration

socioprofessionnelle. Tel est le but de la recherche rapportée dans cet article. Par le recensement et l'analyse des tentatives d'intégration socioprofessionnelle réalisées entre 1980 et 1990 dans la région de Saint-Eustache, cette étude vise une identification systématique des facteurs de réussite et des facteurs d'échec de celles-ci.

Dans un premier temps, la problématique de la recherche sera présentée. Ensuite, sera relatée la méthodologie utilisée pour identifier les facteurs de réussite et d'échec des expériences d'intégration recensées. Les résultats obtenus seront présentés par la suite pour finalement être discutés.

Avant de poursuivre, certains termes utilisés doivent être précisés. Le terme "*participant*" réfère à la personne ayant une déficience intellectuelle qui vit l'expérience d'intégration. La notion "*d'activité d'intégration socio-*

---

Suzanne Carrier, Educatrice, Centres de réadaptation La Ruche et CAPAR 586, boul. Arthur-Sauvé, Saint-Eustache (Québec), J7R 5A8; Daniel Fortin, Ph. D., Professeur au département de psychologie, Université du Québec à Montréal et Membre au Laboratoire de recherche en écologie sociale et humaine, C.P. 8888, Succ. A, Montréal (Québec), H3C 3P8.

- 
1. Une liste complète des facteurs de réussite et d'échec identifiés peut être obtenue en s'adressant à: Suzanne Carrier, Centres de réadaptation La Ruche et CAPAR, 586, boul. Sauvé, Saint-Eustache, J7R 5A8.

*professionnelle*” correspond à l’ensemble des modalités d’intégration existantes: stage individuel, intégration collective ou plateau de travail, emploi subventionné et emploi régulier.

L’étude porte toutefois principalement sur des stages individuels. Finalement, le terme *“superviseur”* désigne l’employé du centre de réadaptation impliqué dans l’expérience d’intégration, sans égard à son titre d’emploi.

## **PROBLEMATIQUE**

De façon concomitante à son développement, l’intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle fut l’objet de plusieurs écrits. Certains thèmes semblent avoir particulièrement retenu l’attention des auteurs. Ces thèmes sont le participant, la tâche, la supervision, le milieu d’activité socioprofessionnelle, le milieu résidentiel, l’aspect financier et le transport.

La littérature consultée suggère que des facteurs, en rapport avec ces thèmes, peuvent avoir un impact dans la réussite ou l’échec d’une expérience d’intégration. Toutefois, il n’existe pas d’étude prenant en considération ces éléments dans leur ensemble. Les auteurs préfèrent généralement s’attacher à un thème particulier pour traiter de l’intégration socioprofessionnelle. De même, lorsque les auteurs s’intéressent à l’échec des expériences d’intégration au travail, ils s’arrêtent généralement à examiner une ou deux raisons principales du congédiement.

Une approche plus globale et exhaustive pour traiter de l’intégration socioprofessionnelle risque de mieux cerner la complexité de celle-ci. C’est pourquoi la présente étude sur l’intégration socioprofessionnelle s’est articulée autour de sept thèmes ci-haut mentionnés. Dans la présente section, seront relevées les informations fournies dans la littérature concernant les facteurs de réussite ou d’échec reliés à ces thèmes. Les derniers seront abordés dans l’ordre suivant: le participant, la tâche, la supervision, le milieu d’activité socioprofessionnelle, le milieu résidentiel, l’aspect financier et le transport.

### **Le participant**

Plusieurs études mettent en relief le rôle important du participant dans la réussite ou l’échec de son intégration. Martin et al. (1987) ont comparé les raisons du congédiement d’employés non handicapés et d’employés

ayant une déficience intellectuelle travaillant tous dans une cuisine. Ils ont constaté que les personnes ayant une déficience intellectuelle perdent majoritairement leur emploi pour des raisons de productivité parfois secondairement associées à des problèmes de comportement. Lignugan’s et al. (1988) ont observé en plateau de travail le comportement social de personnes présentant une déficience intellectuelle. Ces auteurs insistent sur l’importance pour les participants de développer la capacité de socialiser durant les pauses et de se référer au besoin pendant le travail.

Par ailleurs, Delsen (1989) mentionne qu’une intégration, pour être réussie, doit s’appuyer sur les habiletés, les qualifications et les désirs du participant. Brown et al. (1988) affirment que dans le placement en milieu de travail, il faut considérer certains facteurs reliés au participant à savoir la santé, la satisfaction, les préférences, la performance, le style d’interaction et les problèmes de comportement.

Par ailleurs, Hill et al. (1986) ayant étudié le motif principal de 107 pertes d’emploi, concluent que 50% des échecs sont attribuables à l’employé ayant une déficience intellectuelle et 50% à des forces environnementales au-delà du contrôle de l’individu.

### **La tâche**

La tâche que l’on propose au participant peut également avoir une incidence sur la réussite ou l’échec de l’intégration socioprofessionnelle. Martin et al. (1986), déjà cités, s’en tiennent qu’à des motifs imputables au participant pour analyser les pertes d’emploi. Toutefois, ils formulent l’hypothèse que les exigences de productivité dans certaines tâches (ex.: restauration) puissent être davantage un facteur critique de succès que dans d’autres tâches (ex.: travail de bureau). Par ailleurs, Brown et al. (1988) mentionnent qu’un travailleur ayant une déficience intellectuelle ne peut accomplir la tâche complète d’un employé régulier à temps plein. Selon eux, le travail doit être non seulement complété par une personne non handicapée mais également adapté pour compenser les difficultés inhérentes à la tâche.

### **La supervision**

Certains auteurs relatent l’importance du support offert au participant dans l’intégration socioprofessionnelle. Hill et al. (1986) soulignent que le superviseur doit à la fois fournir un entraînement en entreprise et maintenir,

au besoin, des communications avec les parents, l'employeur et les compagnons de travail du participant. Wehman (1988) insiste sur la permanence du support requis, indépendamment que celui-ci soit quotidien ou intermittent. Proposant quatre stratégies pour supporter le participant, Rushes et Hughes (1988) affirment qu'il est difficile de prédire le type et le niveau de support requis puisque chaque participant a des habiletés différentes pour s'adapter.

Vargo et Dennis (1989) et Delsen (1989) affirment que les services de suivi doivent être offerts autant pour le participant que pour l'employeur. Brown et al. (1988), Wehman (1988), Kush et Hughes (1988) reconnaissent l'importance de fournir un support à long terme au participant en favorisant l'assistance de ce dernier par les compagnons de travail.

### Le milieu d'activité socioprofessionnelle

L'ouverture du milieu d'activité socioprofessionnelle et son attitude à l'égard du participant ressortent dans la littérature comme pouvant influencer sur l'intégration du participant. Hill et al. (1986) ont noté que 12,1% des congédiements qu'ils ont analysés étaient principalement attribuables à l'inconfort du personnel vis-à-vis le participant. Par ailleurs, certains auteurs, Gibson (1986), Madgin (1989) et Foucher et al. (1991) ont constaté que la plupart des employeurs se disent ouverts à l'intégration au travail de personnes ayant des troubles de développement. Toutefois, cette acceptation ne se traduit pas nécessairement par une disposition à répondre à des sollicitations en ce sens. Dans le rapport d'une recherche entreprise auprès du secteur manufacturier, Madgin (1988) fait observer que l'intention de collaborer croît avec la taille de l'entreprise. Il semble que seule cette variable permettrait de prédire régulièrement une collaboration plus grande avec les centres de réadaptation.

### Le milieu résidentiel du participant

Outre le milieu d'activité socioprofessionnelle en tant que tel, le milieu résidentiel peut, selon Brown et al. (1988), avoir un impact sur le fonctionnement du participant au travail. Il importe donc, selon eux, d'obtenir leur collaboration. Ce point de vue rejoint celui de Golberg et al. (1990) qui considèrent les parents comme acteurs du support communautaire dans l'intégration socioprofessionnelle.

Wehman (1988) reconnaît que la promotion des programmes de support à l'emploi est reliée au pouvoir

des familles et des personnes ayant une déficience intellectuelle pour préconiser des services. Cependant, dans l'étude de Hill et al. (1986), on mentionne que l'interférence des parents est responsable de 8,4% des 107 pertes d'emploi étudiées. Dans la même perspective, Turnbull (1988) relate une étude faite en Virginie voulant que seulement 12% des répondants (parents ou gardiens) aient exprimé une préférence pour l'intégration à l'emploi.

### L'aspect financier

Selon certains auteurs, des facteurs liés à l'aspect financier peuvent avoir une incidence sur l'intégration socioprofessionnelle du participant. Hill et al. (1986) attribuent environ 1% des pertes d'emploi qu'ils ont étudiées à l'interférence de prestations d'aide financière. Golberg et al. (1990) soutiennent qu'un des meilleurs prédicteurs de l'intégration à l'emploi compétitif pour des personnes ayant des troubles de développement, est l'absence de prestation d'aide sociale.

Par ailleurs, Madgin (1989) et Foucher et al. (1991) font ressortir l'importance de subventions à la rémunération pour compenser le manque de productivité en entreprise. Brown et al. (1988) croient que pour déterminer le montant du salaire offert au participant, il faut considérer la productivité et l'intensité de la supervision requise. D'après l'Association du Québec pour l'intégration sociale (1990), seulement 5% des personnes ayant une déficience intellectuelle occupent un emploi salarié. Par contre, 30% des personnes recevant des services d'apprentissage aux habitudes de travail ont un programme de réadaptation se déroulant en entreprise.

### Le transport

Hill et al. (1986) mentionnent dans leur étude qu'environ 1% des pertes d'emploi sont attribuables à des problèmes de transport. Wehman (1988) relate que le transport des participants est un obstacle majeur dans l'implantation des programmes de support à l'emploi. Brown et al. (1988) mentionnent l'importance d'un transport efficace et normalisant pour le participant.

La littérature consultée ne fournit que certains indices sur les facteurs de réussite et d'échec possiblement reliés à la tâche, au participant, à la supervision, au milieu d'activité socioprofessionnelle, au milieu résidentiel, à l'aspect financier et au transport. La recherche rapportée dans cet article désire fournir un relevé systématique et exhaustif des facteurs de réussite ou d'échec reliés à chacun de ces thèmes.

## METHODOLOGIE

Pour parvenir à l'identification des facteurs de réussite et d'échec dans l'intégration socioprofessionnelle, une approche plus qualitative que quantitative a été privilégiée. Une étude exploratoire et rétrospective des expériences de terrain était un moyen approprié d'atteindre cet objectif compte-tenu des connaissances actuellement disponibles.

La première étape de recherche fut le recensement des expériences d'intégration. A partir des archives du point de services Saint-Eustache des Centres de réadaptation La Ruhe et CAPAR, 133 expériences ont été répertoriées. Celles-ci s'échelonnent de juin 1980 à février 1990. Sur ce nombre 105 expériences ont été retenues et 28 ont été éliminées parce qu'elles avaient une durée insuffisamment longue ou parce que les informations sur ces dernières étaient peu abondantes. Les 105 expériences d'intégration retenues touchaient 43 participants. La majorité de ces expériences étaient des activités d'intégration socioprofessionnelle individuelle.

La deuxième étape fut celle de la classification des expériences d'intégration répertoriées en terme de réussite ou d'échec. Pour classer celles-ci, des critères de réussite et d'échec ont été définis. Le tableau I rend compte de ces critères et du système de cotation qui y correspond. Les critères sont basés sur la satisfaction du participant, du milieu d'activité socioprofessionnelle et du centre de réadaptation.

Cette évaluation a été menée par au moins deux superviseurs du centre de manière à obtenir un accord inter-juge. Sur les 105 expériences d'intégration étudiées, 60 furent jugées réussies, 35 non réussies et 10 inclassables.

La troisième étape de recherche consista à établir un relevé des facteurs de réussite et des facteurs d'échec. Pour la réalisation de cette opération, les archives et le témoignage des superviseurs furent les sources de références. Pour l'ensemble des intégrations jugées réussies, une liste exhaustive a été dressée des facteurs de réussite mentionnés lors de l'analyse de celles-ci. La même opération fut effectuée avec les intégrations non réussies en tentant cette fois d'isoler les facteurs d'échec. Dans chacune des deux listes, les facteurs furent regroupés selon les sept thèmes relevés dans la littérature: la tâche, le participant, la supervision, le milieu d'activité socioprofessionnelle, le milieu résidentiel, l'aspect financier et le transport. A partir des facteurs consignés, un système de catégorisation fut

développé en respectant les principes d'exhaustivité, d'homogénéité et d'exclusivité. Ainsi, fut obtenue une liste de 77 facteurs dont la plupart possède un pôle "succès" et un pôle "échec".

L'étape subséquente fut de vérifier systématiquement la présence ou l'absence de chacun des facteurs dans les expériences d'intégration. Le tableau II présente le barème utilisé afin de côter chacune des expériences.

L'étape suivante fut de déterminer le pouvoir discriminatif de chaque facteur pour savoir lesquels étaient les meilleurs prédicteurs de l'échec ou de la réussite. A cet effet, un test statistique, le *Khi carré*, a été effectué. Cela a permis de voir jusqu'où les facteurs d'échec étaient plus présents dans les intégrations non réussies comparativement à celles réussies. Seuls les facteurs étant statistiquement significatifs ont été conservés.

## RESULTATS

La présentation des résultats va porter sur les 36 facteurs d'échec qui se sont avérés significatifs. Ceux-ci ont été subdivisés selon les sept thèmes identifiés à partir de la revue de littérature. Le tableau III indique le nombre total de facteurs ayant été retenus comme étant significatifs.

Dans le milieu de la réadaptation, il est convenu de mettre en valeur les forces des personnes ayant une déficience intellectuelle plutôt que de souligner leurs limitations. Ainsi le fait que la présentation des résultats mette l'emphase sur les facteurs d'échec peut sembler passer outre ce principe. Toutefois, le choix de présenter les facteurs d'échec se justifie par la nature des résultats obtenus. En effet, les facteurs de réussite sont la plupart du temps présents à la fois dans les intégrations réussies et dans celles non réussies. Par exemple, "l'absence de comportement agressif" peut se retrouver dans la plupart des intégrations non réussies alors que "la présence de comportement agressif" se retrouve surtout à l'intérieur des intégrations non réussies. Les facteurs d'échec sont donc de meilleurs indicateurs de ce qui peut affecter une expérience d'intégration.

### Les facteurs reliés à la tâche

Les facteurs reliés à la tâche réfèrent à l'adéquation de la tâche en fonction des capacités du participant. Parmi les facteurs propres à ce thème, sept se sont révélés discriminants. Ceux-ci sont présentés au tableau IV. Le

**TABLEAU I**  
**CRITÈRES DE RÉUSSITE D'UNE ACTIVITÉ D'INTÉGRATION**  
**SOCIOPROFESSIONNELLE**

SATISFACTION GÉNÉRALE DU :	INDICES DE SATISFACTION	COTE		
		INSATISFAIT	MOYEN	SATISFAIT
PARTICIPANT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Généralement il dit aimer son activité socioprofessionnelle et affirme vouloir la maintenir</li> <li>- Il est assidu à son activité socioprofessionnelle (ne s'absente pas plus de 10 jours/an, sauf en cas de maladie ou accident grave)</li> <li>- Une fois rendu à son milieu d'activité socioprofessionnelle, il est généralement à son poste et participe.</li> </ul>	-1	0	1
		----- SCORE		
MILIEU SOCIOPROFESSIONNEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Généralement le milieu se dit satisfait de l'apport du participant et se montre favorable au maintien de l'activité d'intégration (sauf dans les cas de fermeture, pénurie de travail ou tout autre raison extérieure au participant amenant son retrait)</li> </ul>	insatisfait -1	cote moyen 0	satisfait 1
		----- SCORE		
CENTRE DE RÉADAPTATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'activité socioprofessionnelle rencontre les objectifs visés.</li> <li>- Suite à l'évaluation de l'activité, on recommande son maintien.</li> <li>- Compte tenu des possibilités et des intérêts du bénéficiaire, compte tenu également de l'encadrement que le centre peut lui offrir ainsi que des perspectives d'emploi dans le secteur, l'activité socioprofessionnelle proposée au participant est jugée comme étant la plus intégrée possible en comparaison avec l'emploi régulier et salarié.</li> </ul>	insatisfait -2, -1	cote moyen 0	satisfait 1, 2
		----- SCORE		
TOTAL : *				
(de -4 à 4)				
* un score total positif = intégration réussie un score total négatif = intégration non réussie un score total de 0 = intégration inclassable				

TABLEAU II BARÈME POUR LA COTATION DE LA PRÉSENCE DES FACTEURS	
COTES	SPÉCIFICATIONS
-2	le facteur d'échec est très présent et joue un rôle déterminant dans l'échec
-1	le facteur d'échec est susceptible de nuire à l'intégration sans pour autant la compromettre définitivement
0	le facteur n'est pas présent ou est non pertinent
1	le facteur de réussite est responsable en partie du succès de l'intégration
2	le facteur de réussite est déterminant dans le succès de l'intégration

TABLEAU III: RÉPARTITION DES FACTEURS DANS LES THÈMES			
#	THÈME	#facteurs	#facteurs significatifs
1	tâche	14	7
2	participant	25	15
3	supervision	13	7
4	milieu socioprofessionnel	15	3
5	milieu résidentiel	6	3
6	aspect financier	3	1
7	transport	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>36</b>

TABLEAU IV: FACTEURS RELIÉS À LA TÂCHE: PRÉPONDÉRANCE DES FACTEURS D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES

no	Nom du facteur	Nombre de fois plus présent																	
		0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34
A1b)	Complexité de la tâche	8,57													***				
A1c)	Clarté et précision	4,57													*				
A1d)	Degré d'autonomie escompté	34,30													***				
A1e)	Degré de performance escompté	31,17													***				
A2a)	Cadence d'exécution	3,82													*				
A2c)	Ajustement de l'horaire	3,77													**				
A3a)	Degré d'isolement exigé par la tâche	21,29													***				
		*p <.05																	
		**P<.01																	
		***P<.001																	

TABLEAU V: FACTEURS RELIÉS AU PARTICIPANT : PRÉDOMINANCE DES FACTEURS D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES

no	Nom du facteur	Nombre de fois plus fréquent																		
		0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
B.1.a)	Degré de volonté manifestée par le participant	***																		
		22,28																		
B.1.b)	Intérêt pour la tâche	***																		
		12,85																		
B.1.c)	Intérêt pour le contexte social de la tâche	***																		
		24,00																		
B.2.a)	Santé, endurance physique	***																		
		3,00																		
B.2.b)	Habilités manuelles ou techniques	*																		
		6,00																		
B.2.d)	Jugement exigé pour faire la tâche	**																		
		4,71																		
B.3.a)	Performance	***																		
		12,00																		
B.3.b)	Rendement qui justifie l'investissement du milieu	***																		
		10,63																		
B.4.b)	Constance face à l'activité socioprofessionnelle	***																		
		2,77																		
B.4.c)	Application dans l'accomplissement de la tâche	*																		
		2,94																		
B.4.d)	Autonomie	***																		
		5,14																		
B.5.e)	Jugement social	*																		
		1,80																		
B.5.g)	Comportements agressifs	***																		
		9,19																		
B.5.h)	Stabilité émotionnelle	***																		
		3,18																		
B.5.i)	Sociabilité	*																		
		2,66																		

\*P<.05

\*\*P<.01

\*\*\*P<.001

tableau indique le nombre de fois que chacun des facteurs est plus présent dans les intégrations non réussies comparativement à celles réussies.

Ainsi nous pouvons constater qu'une tâche comportant trop d'exigences en terme d'autonomie et en terme de performance amène des facteurs d'échec déterminants. Ces deux facteurs sont environ 30 fois plus présents dans les intégrations non réussies que dans celles réussies. Viennent par la suite, le manque d'ajustement du degré d'isolement exigé par la tâche et la trop grande complexité de celle-ci. Les facteurs d'échec sont respectivement 20 fois et 8 fois plus fréquents dans les intégrations non réussies.

### **Les facteurs reliés au participant**

Le thème correspond aux efforts et aux ressources du participant pour s'adapter à son activité socioprofessionnelle. Sur ce plan, 15 facteurs, rapportés au tableau V, se sont avérés significatifs.

Parmi les facteurs reliés au participant, les deux principaux sont la volonté manifestée par le participant et son intérêt pour le contexte social de la tâche. L'absence de volonté et d'intérêt pour le contexte social sont des facteurs d'échec 20 fois plus fréquents dans les intégrations non réussies. Trois facteurs se sont révélés de bons prédicteurs de l'échec: le manque d'intérêt pour la tâche, une faible performance et un rendement qui ne justifie pas l'investissement du milieu. Il faudrait encore ajouter que la présence de comportements agressifs, tels l'obstination et l'impolitesse sont déterminants dans l'échec.

### **Les facteurs reliés à la supervision**

Sous le thème de la supervision ont été regroupés un ensemble de facteurs se rapportant aux connaissances, au rôle et au soutien du superviseur. L'analyse a révélé que sept facteurs reliés à la supervision permettaient de distinguer les intégrations non réussies de celles réussies. Les facteurs apparaissent au tableau VI.

Parmi ceux-ci, trois méritent qu'on s'y attarde. Ne pas pouvoir offrir sur place un support aussi intense que le requiert le participant est le facteur d'échec le plus important. Le deuxième facteur d'importance est la méconnaissance ou l'évaluation inexacte des capacités du participant. Cela se produit principalement dans l'intégration d'un nouveau participant. Le troisième facteur concerne plutôt une évaluation inexacte des besoins et de la capacité d'accueil de l'entreprise.

### **Les facteurs reliés au milieu d'activité socio-professionnelle**

Le quatrième thème se rapporte aux facteurs qui concernent les caractéristiques du milieu socioprofessionnel dans lequel est introduit le participant. Sur les six facteurs que comportait ce thème, trois se sont révélés discriminants. Le tableau VII présente ces facteurs.

Le premier facteur correspond à un désengagement du milieu, lequel est dépassé par les conduites du participant. Le facteur de protection est 17 fois plus présent dans les intégrations non réussies. Viennent par la suite la difficulté du milieu d'ajuster la tâche au participant de même que le manque d'implication émotive à l'égard de celui-ci.

### **Les facteurs reliés au milieu résidentiel du participant**

Le tableau VIII indique trois facteurs reliés au milieu résidentiel qui accroissent la probabilité de l'échec.

Le manque de stabilité de la ressource d'hébergement ou du climat familial est le principal facteur d'échec. Viennent ensuite le manque de collaboration du milieu résidentiel avec le superviseur ainsi qu'une attitude peu encourageante envers le participant.

### **Les facteurs reliés à l'aspect financier et au transport**

Aucun facteur relié à l'aspect financier ne s'est avéré significatif. Par contre, un facteur relié au transport est déterminant dans l'échec des expériences d'intégration étudiées. Le tableau IX en rend compte.

Le facteur "autonomie sur le plan du transport" signifie, en terme d'échec, que le participant n'est pas autonome pour se rendre à son activité socioprofessionnelle. Il n'est pas libre de ses déplacements car il doit être véhiculé par son superviseur, un membre de son entourage ou encore, par le transport scolaire.

## **DISCUSSION**

Le modèle d'intégration au travail, qui fut l'objet de cette recherche, vise moins à rendre le participant compétitif sur le marché de l'emploi mais plutôt à favoriser son fonctionnement dans un environnement socioprofessionnel ajusté à ses besoins.

Le participant ressort comme l'acteur principal de son

TABLEAU VI: FACTEURS RELIÉS À LA SUPERVISION: PRÉDOMINANCE DES FACTEURS D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES.

no	Nom du facteur	nombre de fois plus présent																		
		0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
C 1 a)	Recrutement d'un milieu d'activité socioprofessionnelle	*													4,68					
C 1 b)	Connaissance et/ou évaluation des caractéristiques du participant	***													15,00					
C 1 c)	Connaissance et/ou évaluation des caractéristiques du milieu d'activité socio-professionnelle	***													13,71					
C 2 a)	Ajustement de l'intensité du support offert au participant	***													18,86					
C 3 b)	Support technique	*													6,85					
C 3 d)	Résolution de problèmes liés au comportement du participant	***													5,14					
C 4 b)	Soutien	**													6,00					
*p<.05																				
**p<.01																				
***p<.001																				

TABLEAU VII: FACTEURS RELIÉS AU MILIEU D'ACTIVITÉ SOCIOPROFESSIONNELLE: PRÉDOMINANCE DES FACTEURS D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES

no	Nom du facteur	nombre de fois plus fréquent 0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 fois
D 3 c)	Implication	1,71 **
D 4 b)	Ajustement à la tâche	6,00 *
D 4 c)	Protection	17,14 ***
<p>*p&lt;.05 **p&lt;.01 ***p&lt;.001</p>		

TABLEAU VIII: FACTEURS RELIÉS AU MILIEU RÉSIDENTIEL DU PARTICIPANT: PRÉDOMINANCE DES FACTEURS D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES

no	Nom du facteur	nombre de fois plus présent 0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 fois
E 2 a)	Stabilité	7,71 **
E 3 a)	Attitude face à l'activité socioprofessionnelle	2,29 **
E 4 a)	Collaboration du milieu résidentiel avec le superviseur	4,00 **
<p>*P &lt;.05 **P &lt;.01 ***P &lt;.001</p>		

TABLEAU IX: FACTEUR D'ÉCHEC RELIÉ AU TRANSPORT: PRÉDOMINANCE DU FACTEUR D'ÉCHEC DANS LES INTÉGRATIONS NON RÉUSSIES.

no	Nom du facteur	nombre de fois plus présent 0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 fois
G 1 a)	Autonomie sur le plan du transport	5,14 *
<p>*p&lt;.05 **p&lt;.01 ***p&lt;.001</p>		

intégration socioprofessionnelle puisque parmi les 36 facteurs d'échec significatifs, 15 sont reliés au participant. Les résultats indiquent qu'une faible endurance physique, des habiletés manuelles ou un jugement insuffisant sont des facteurs d'échec déterminants dans les intégrations étudiées. Le manque de constance, le manque d'autonomie et le manque de performance chez le participant s'avèrent aussi être des facteurs d'échec significatifs; ils sont respectivement 3, 5, 14 et 12 fois plus fréquents dans les intégrations non réussies que dans celles réussies. Un rendement qui ne vaut pas l'investissement du milieu (en terme de temps ou d'argent) est un facteur d'échec 10,63 fois plus fréquent dans les intégrations non réussies. Les résultats recourent en partie ceux de Martin et al. (1986) voulant que les personnes ayant une déficience intellectuelle perdent leur occupation pour des raisons liées à leur manque de productivité. Toutefois, les résultats indiquent également que pour expliquer le rendement du participant, il faut aussi considérer l'ajustement de la tâche et le support offert au participant par le superviseur et le milieu socioprofessionnel.

Les résultats obtenus supportent le point de vue de Brown et al. (1988) à l'effet que le travail proposé à une personne ayant une déficience intellectuelle doit être adapté pour compenser les difficultés inhérentes à la tâche. Les résultats montrent clairement que de ne pas pouvoir ajuster la tâche quant à sa complexité, sa clarté, sa cadence d'exécution, son horaire et ses exigences de performance constituent des facteurs d'échec déterminants. De plus, la difficulté du milieu socioprofessionnel d'ajuster la tâche au participant est un facteur d'échec important puisque six fois plus fréquent dans les intégrations non réussies.

Par ailleurs, la réussite de l'intégration est également affectée par le fait que le superviseur ne peut offrir au participant le support technique qu'il nécessite et de façon aussi intense que requise. Ces facteurs d'échec sont 6,85 fois et 18,86 fois plus fréquents dans les intégrations non réussies. Les résultats correspondent au point de vue de plusieurs auteurs (Hill et al. 1986; Vargo et Dennis 1989; Wehman 1988; Hughes 1988; Brown et al. 1988) sur la nécessité qu'un superviseur supporte sur place le participant dans son intégration.

Les facteurs reliés à la compétence du participant ne sont pas suffisants pour expliquer son rendement. Deux facteurs inhérents à l'ajustement de la tâche, à la supervision et au milieu professionnel sont aussi déterminants. Cela suppose donc la mise en commun des ressources du participant et de son environnement pour

permettre à ce premier d'occuper un rôle à l'intérieur d'une entreprise de sa communauté.

### **Support et fonctionnement social du participant**

Plusieurs recherches citées par Martin et al. (1986) suggèrent que les échecs professionnels des personnes ayant une déficience intellectuelle sont souvent attribuables à leur incompétence sociale. Toutefois, les résultats obtenus dans la présente recherche nuancent cette affirmation. En rapport avec le fonctionnement social du participant, certains facteurs d'échec se sont effectivement avérés significatifs: le manque de jugement dans les rapports interpersonnels, le manque de sociabilité, la présence de comportements agressifs et la fragilité émotionnelle. Cependant, les résultats indiquent aussi qu'il faut tenir compte d'autres facteurs en rapport avec les difficultés de fonctionnement du participant. Ainsi, le manque d'ajustement du degré d'isolement exigé par la tâche doit être considéré. Également, les limites rencontrées par le superviseur dans le soutien apporté au participant et au milieu socioprofessionnel sont des facteurs d'échec déterminants. A cela, s'ajoutent le désengagement du milieu socioprofessionnel et le manque de collaboration ou l'instabilité du milieu résidentiel.

### **La motivation et l'intérêt**

Les facteurs liés à la motivation du participant se sont avérés significatifs. Ainsi, le manque de volonté du participant, le manque d'intérêt pour la tâche et le manque d'identification au milieu d'activité socioprofessionnelle sont des facteurs d'échec respectivement 22, 28, 12,85 et 24 fois plus fréquents dans les intégrations réussies. Cela confirme le point de vue de Brown et al. (1988) mais contredit les conclusions de Ionescu et Roy (1987) voulant que l'intérêt par rapport à la tâche ne permette pas de prédire le fonctionnement professionnel.

Outre la motivation du participant, le manque d'intérêt et d'implication du milieu socioprofessionnel est un facteur d'échec déterminant 1,71 fois plus présent dans les intégrations non réussies que dans celles réussies. De même, un milieu résidentiel ambivalent ou peu encourageant à l'égard de l'occupation du participant est un facteur d'échec 2,29 fois plus présent dans les intégrations non réussies. L'intégration socioprofessionnelle se construit donc sur la base d'une volonté et d'un intérêt qui doivent être partagés à la fois par le participant, le milieu socioprofessionnel et le milieu résidentiel.

## **Pour une évaluation formative ajustée à la réalité des activités d'intégration socioprofessionnelle**

Le modèle d'intégration socioprofessionnelle élaboré par les centres est basé sur plusieurs éléments: l'implication du participant, l'ajustement de la tâche, la supervision par du personnel spécialisé, le soutien du participant par le milieu socioprofessionnel, la collaboration du milieu résidentiel et le transport.

Une fois mises sur place, les activités d'intégration socioprofessionnelles sont généralement évaluées de façon régulière par les superviseurs selon un mode formatif. Cette forme d'évaluation se déroule en cours de processus et doit permettre de vérifier l'évolution de la situation d'un moment d'évaluation à un autre.

Un examen des instruments d'évaluation utilisés dans 21 centres de réadaptation du Québec permet de constater que les instruments servant à évaluer les activités d'intégration en entreprise ne diffèrent pas, dans leur fondement, de ceux utilisés dans les services d'apprentissage aux habitudes de travail (S.A.H.T.) dispensés en atelier ségrégué. Plusieurs centres utilisent l'Inventaire des habiletés socioprofessionnelles (IHSP) (Marquis et al., 1987; Devin et al., 1990), tandis que d'autres utilisent des instruments traduits tel l'Acquisition des facilités d'intégration (A.F.I.) ou le Guide d'évaluation et de programmation vocationnelles (V.A.C.G.). De nombreux centres utilisent des "grilles-maison" pour évaluer les activités d'intégration en entreprise.

Les activités de réadaptation se déroulant en atelier ségrégué sont relativement stables, déterminées et contrôlées par le personnel qui les propose. Dans ce contexte, on s'en tient à évaluer les progrès de la personne, en partant du principe qu'une personne doit acquérir certaines qualités et compétences pour s'adapter à tout milieu professionnel quel qu'il soit. Une telle approche de l'évaluation, centrée sur le participant, apparaît inappropriée pour les activités d'intégration socioprofessionnelle se déroulant en entreprise. A partir des résultats obtenus, il apparaît clairement que plusieurs

facteurs, excèdent les caractéristiques du participant, affectent la réussite d'une tentative d'intégration. Le contexte de réadaptation constitue une partie intégrante du service offert au participant. Ainsi, la cible de l'évaluation devrait être, outre le fonctionnement et l'évolution du participant, la contribution et l'évolution du milieu où le participant est intégré. Brown et al. (1987), de même que Lapointe (1991), proposent tous deux une stratégie d'évaluation intéressante puisqu'elle tient compte du contexte où le participant doit s'adapter. Cependant ces instruments ont l'inconvénient d'être fastidieux à compléter. Un procédé d'évaluation doit faciliter le travail des superviseurs et, en ce sens, il doit être à la fois exhaustif, pertinent et économique.

Les résultats obtenus ici portent à croire que l'évaluation formative des activités socioprofessionnelles en entreprise devrait faciliter l'identification des facteurs qui favorisent ou nuisent à la réussite de celles-ci. Elle devrait ainsi contribuer à la prévention de l'échec en permettant à ses utilisateurs de cerner rapidement et systématiquement ces facteurs. Une telle évaluation devrait permettre également d'offrir un compte-rendu à la fois sommaire et complet de l'activité d'intégration dans son ensemble.

La présente recherche a permis de cibler de façon détaillée 77 facteurs de réussite ou d'échec survenus dans 105 tentatives d'intégration. Cette liste de facteurs constitue un point de départ pour la construction d'une grille d'évaluation formative conçue pour et selon le modèle d'intégration socioprofessionnelle décrit ici.

Les résultats obtenus ne constituent qu'une première étape dans la construction d'un instrument d'évaluation formative des activités socioprofessionnelles en entreprise. Afin de poursuivre le travail amorcé ici, une recherche ultérieure devrait porter sur un échantillonnage plus vaste et varié de tentatives d'intégration. Ainsi, il serait possible d'établir parmi les 77 facteurs identifiés ici, quels sont ceux qui sont significatifs dans divers environnements socioprofessionnels. Une fois établis, ces facteurs seraient les composantes d'un instrument d'évaluation formative des activités d'intégration socioprofessionnelle.

## BIBLIOGRAPHIE

- ASSOCIATION DU QUEBEC POUR L'INTEGRATION SOCIALE (1990) *La déficience et le statut d'adulte*. Montréal.
- BROWN, L., ZANELLA-ALLBRIGHT, K., UDVARISOLNER, A., SHIRAGA, B., KOGAN, P., YORK, J., VAN DEVENTER, P. (1988) *The Madison strategy for evaluating the vocational milieu of a worker with severe intellectual disabilities*. Madison: Madison School District.
- DELSEN, L. (1989) Improving the employability of the disabled: a practical approach. *International journal for the advancement of counselling*, 12, 125-135.
- DEVIN, Y., MORIN, P., DUFOUR, C., BEDARD, N. (1990) Analyses psychométriques de l'inventaire des habiletés socio-professionnelles. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 1, 39-47.
- FOUCHER, R., MADGIN, L., OUELLETTE, A. (1991) Le travail et les déficients intellectuels: 1. Position du secteur manufacturier. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 2, 31-51.
- GIBSON, D. (1986) Réceptivité des employeurs à l'égard des personnes qui présentent des troubles de développement: quand "oui" veut dire "non". *Santé mentale au Canada*, juin, 14-18.
- GOLDBERG, R. T., MCLEAN, M. M., LA VIGNE, R., FRATOLILIO, J., SULLIVAN, F. T. (1990) Transition of person with developmental disability from extended sheltered employment to competitive employment. *Mental Retardation*, 28 (5), 299-304.
- HILL, J. W., WEHMAN, P., HILL, M., GOODBALL, P. (1986) Differential reasons for job separation of previously employed persons with mental retardation. *Mental Retardation*, 21, 347-351.
- IONESCU, S., ROY, C. (1987) *Batterie prédictive de l'adaptation au travail*. Rapport de subvention université-milieu. Trois-Rivières: Université du Québec à Trois-Rivières.
- LAPOINTE, A. (1991) *La pertinence d'échelles de comportement adaptatif pour la programmation dans un contexte d'intégration communautaire*. Montréal: Centre de consultation psychologique et éducationnelle.
- LIGNUGAN'S-KRAFT, B., SALZBERG, C. L., RULE, S., STOWITCHCHEL, J. J. (1988) Social-vocational skills of workers with and without mental retardation in two community employments sites. *Mental Retardation*, 26 (3), 297-305.
- MADGIN, L. (1989) *Les employeurs sont-ils réceptifs à l'intégration au travail des personnes handicapées intellectuelles*. Rapport de recherche.
- MARTIN, E., RUSH, F. R., LAGOMARCIANO, T., CHADSEY-RUSCH, J. (1986) Comparaison between non-handicapped and mentally retarded workers: why they lose their jobs. *Applied research in mental retardation*, 7, 467-474.
- MARQUIS, D., MORIN, P., DUFOUR, C. (1987) *Inventaire des habiletés socioprofessionnelles*. Québec: Groupe de recherche et d'étude en déficience du développement Inc..
- TURNBALL, A. P., TURNBALL, H. (1988) Toward great expectations for vocational opportunities: family-professional partnerships. *Mental Retardation*, 26 (6), 337-342.
- VARGO, F., DENNIS, S. (1989) Partners in progress: an employment program for persons with disabilities. *International journal for the advancement of counselling*, 12, 245-254.
- WEHMAN, P. (1986) Supported employment: toward equal employment opportunity for persons with severe disabilities. *Mental Retardation*, 26 (6), 357-361.