

Expérimentation du Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI)

GAËTAN TREMBLAY, M.A. (psy)
AGENT DE PLANIFICATION, PROGRAMMATION
ET DE RECHERCHE

COLLABORATEURS :

GENEVIÈVE PAQUETTE
FRANÇOIS DESROSIERS



Auteur du rapport

Gaëtan Tremblay, M.A. (psy)
Agent de planification, de programmation et de recherche

Dans le présent document,
l'emploi du masculin est
privilegié afin d'alléger le texte.

Collaboration à la rédaction

Geneviève Paquette
Agente de planification, de programmation et de recherche
Programme en déficience intellectuelle

François Desrosiers
Chef de programme
Programme en déficience intellectuelle

Coordination

Danielle Moquin
Conseillère cadre
Service conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche

Rachel Tremblay
Agente de planification, de programmation et de recherche
Service conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche

Révision linguistique

Manon Lefrançois
Agente administrative
Service conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche

Expérimentation du Profil de réadaptation et d'adaptation et de en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI) – 14 novembre 2012

© 2012, Centre de réadaptation La Myriade

Siège social : 339, boulevard Base-de-Roc, Joliette (Québec) J6E 5P3

Téléphone : 450 753-9600

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, d'adapter ou de traduire l'ensemble ou toute partie de ce document sans l'autorisation du titulaire du droit d'auteur.

Dépôt légal : 2012

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN : 2-9808064-7-1

ISBN : 978-2-9808064-7-6

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	vi
LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX	v
RÉSUMÉ	vii
INTRODUCTION	1
Les services d'intervention en contexte de travail au CR La Myriade	1
Les outils d'évaluation	2
Le Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI)	4
Objectifs de l'étude	7
MÉTHODOLOGIE	8
Formation des évaluateurs	8
Recrutement et consentement des participants	8
Procédure	9
Description de l'échantillon	10
ANALYSE DES RÉSULTATS	11
Analyse des items	11
Cohérence des items	15
Cohérence des sections	17
Fidélité interjuges	17
Stabilité temporelle	19
Statistiques descriptives	21
Questionnaire de suivi pour les évaluateurs	23
CONCLUSION	24
RÉFÉRENCES	25
Annexe A - Outil d'évaluation PRACT-PDI	26
Annexe B - Informations supplémentaires concernant les items de l'outil d'évaluation PRACT-PDI	53
Annexe C - Certificat de conformité aux normes éthiques	82
Annexe D - Contenu de formation à l'utilisation du PRACT-PDI	87
Annexe E - Formulaire de consentement	104
Annexe F - Questionnaire de suivi pour les évaluateurs	117

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce projet de recherche n'aurait pu être possible sans la collaboration de nombreux partenaires. Nous tenons à remercier chaleureusement chacun d'entre eux.

Direction :

Robert Lasalle

Line Besner

Gisèle Legault

Comité de recherche et de développement des pratiques :

Mélanie Belleville

Carole Rousseau

Julie Tremblay

Valérie Marchand

Christian Tellier

Rachel Tremblay

Danielle Moquin

Service conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche :

Danielle Moquin

Carole Rousseau

Rachel Tremblay

Chefs de programme au Programme en déficience intellectuelle :

Nathalie Bernard

Raymond Lapierre

Joanie Parent

Maurice Giroux

Brigitte Lessard

Diane Tremblay

Francine Houde

Daniel Le Blanc

Martin Valois

Geneviève L'abbé-Sasseville

Agentes administratives au Programme en déficience intellectuelle :

Louise Legendre

Jacynthe Desjardins

Agents d'intégration au Programme en déficience intellectuelle :

David Barrette

Pierre Gendron

Hélène Metcalfe

Guy Bergeron

Jacques Gervais

Ginette Moreau

Stéphane Desjardins

Jean Martin

Sylvie Tremblay

Audrey Doyer

Éducateurs spécialisés au Programme en déficience intellectuelle :

Line Baril

Mélissa Desrosiers

Julie Miron

Mario Bouchard

Johane Gagnon

Dominique Savard

Sylvie Brabant

Louise Garneau

Stéphanie Thouin

Isabelle Brisson

Louise Geoffroy

Sylvie Zakrevsky

Julie D'Amour

Conseillers cliniques au Programme déficience en intellectuelle :

Jonathan Dupuis

Jean-Pierre Gagnon

Isabelle Rochon

Judith Dupuis

Julie Lemaire

Nos derniers remerciements s'adressent à tous les participants du Programme en déficience intellectuelle du CR La Myriade qui ont généreusement accepté de participer au projet de recherche ainsi qu'aux employés des entreprises partenaires ayant également participé au projet.

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Figure 1-	Exemple de représentation graphique des résultats	p. 6
Tableau 1-	Répartition des personnes évaluées en termes d'âge et de genre	p. 10
Tableau 2-	Répartition des personnes évaluées par MRC	p. 10
Tableau 3-	Niveau de fonctionnement intellectuel (DI) des personnes évaluées	p. 11
Tableau 4-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la motivation	p. 11
Tableau 5-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'assiduité	p. 12
Tableau 6-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la relation avec les pairs	p. 12
Tableau 7-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la communication	p. 12
Tableau 8-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'attention et la mémoire	p. 13
Tableau 9-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur les règlements et la sécurité	p. 13
Tableau 10-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'autonomie	p. 13
Tableau 11-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'endurance physique	p. 14

Tableau 12-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la manipulation d'outil et de machinerie	p. 14
Tableau 13-	Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la productivité/qualité	p. 15
Tableau 14-	Alpha de Cronbach pour chaque item du PRACT-PDI	p. 15
Tableau 15-	Analyse factorielle des sections du PRACT-PDI	p. 17
Tableau 16-	Coefficients Kappa interjuge pour chaque item du PRACT-PDI	p. 18
Tableau 17-	Coefficients Kappa test-retest pour chaque item du PRACT-PDI	p. 20
Tableau 18-	Résultats moyens aux sections et au score global du PRACT-PDI (n=57)	p. 22
Tableau 19-	Résultats moyens aux sections et au score global du PRACT-PDI selon les trois groupes de participants	p. 22

RÉSUMÉ

Contexte

Lors des travaux de révision de la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, au Centre de réadaptation La Myriade, il s'est avéré que les intervenants utilisent divers instruments plus ou moins efficaces ou complets afin de cerner les besoins de réadaptation socioprofessionnels. Le choix d'un outil afin d'uniformiser cette pratique s'est avéré difficile puisque plusieurs de ces outils sont plus ou moins adaptés aux pratiques que souhaite mettre de l'avant l'établissement. De plus certains sont carrément obsolètes et d'autres sont disponibles seulement en anglais. C'est dans ce contexte que les responsables des services de réadaptation en contexte de travail ont privilégié le développement du Profil de réadaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI).

Objectifs

À la suite du développement du PRATC-PDI entre 2010 et 2011, cette démarche vise à expérimenter l'outil auprès d'un petit échantillon de personnes afin de vérifier certains aspects de sa validité interne. Il s'agit d'abord de mesurer la consistance interne de l'instrument puis, par la suite, de cerner la précision des items et la stabilité de la mesure. La structure de l'instrument qui comprend 10 sections fait aussi partie d'une vérification.

Méthodologie

En 2011-2012, cinquante-sept personnes de la région de Lanaudière sont évaluées au PRACT-PDI. Huit d'entre elles ne présentent pas de déficience intellectuelle et sont des gens qui côtoient dans leur travail des personnes présentant une déficience intellectuelle. Vingt-huit participants ont un fonctionnement se situant au niveau de la déficience intellectuelle légère et vingt-et-un ont un fonctionnement comparable à des personnes qui ont une déficience intellectuelle modérée. Le PRACT-PDI est utilisé par quinze intervenants ayant reçu une formation sur son utilisation.

Résultats

L'analyse descriptive des items indique qu'ils sont bien calibrés. Il y a peu de questions qui présentent des résultats moyens très faibles, donc trop difficiles, ou encore un résultat moyen trop grand indiquant ainsi des items trop faciles. L'analyse de la consistance des items à l'aide de l'Alpha de Cronbach montre que les items sont cohérents et que l'instrument présente une consistance interne adéquate. Les analyses de la stabilité (test-retest) de la mesure et du niveau de précision des items (accords interjuges) montrent également des résultats satisfaisants. Une analyse factorielle exploratoire montre que la structure de l'instrument est adéquate. Les profils moyens des trois groupes de participants sont également présentés.

INTRODUCTION

Cette partie du rapport se veut un survol des services d'intervention en contexte de travail au Centre de réadaptation La Myriade (CR La Myriade). Les outils disponibles pour les intervenants de l'établissement font l'objet d'une brève présentation dans une deuxième section. La troisième section comprend une présentation complète de l'instrument Profil de réadaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Finalement, les objectifs de la présente démarche sont présentés.

Les services d'intervention en contexte de travail au CR La Myriade

Au cours des dernières années, le réseau de la santé et des services sociaux a vécu de grands changements influencés surtout par la spécialisation des services. Cette orientation ministérielle a pour principal objectif de préciser les services à dispenser par les centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED) et permet ainsi d'établir l'orientation des services dits de deuxième ligne.

La Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRDITED) a alors développé, en 2010, des guides de pratique afin d'aider à l'harmonisation de l'ensemble des services dispensés dans les CRDITED, et ce, en fonction des orientations ministérielles. Ces guides permettent d'établir l'ensemble des activités requises du début à la fin d'un épisode de services.

Le cadre de la présente étude porte sur un instrument inscrit à la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail du CR La Myriade. Celle-ci vise les personnes âgées de 14 ans et plus présentant une déficience intellectuelle et inscrites dans un parcours d'intégration au travail nécessitant un service spécialisé de deuxième ligne.

Au cours des années 2007-2009, le CR La Myriade a développé son offre de service en contexte de travail. Cette programmation a permis d'établir une démarche respectueuse des guides de pratique, mais également conforme aux valeurs et aux expertises de l'établissement. On y retrouve les grands objectifs suivants : cerner les goûts et les intérêts de la personne en lien avec le travail, développer ses compétences et ses habiletés en contexte de travail et favoriser l'intégration dans le milieu de travail de son choix.

Au cours de cette démarche d'élaboration de la Programmation de services, les membres du comité responsable de la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail ont constaté qu'il existe divers outils permettant de cerner les besoins de réadaptation en contexte de travail, et utilisés par les intervenants. Dans un souci d'harmonisation des pratiques, une réflexion s'imposait alors afin d'identifier un instrument permettant de cerner ces besoins de réadaptation et de permettre d'évaluer l'impact de la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail auprès de la clientèle.

Le comité a également constaté que certains outils utilisés par les intervenants couvrent des sections déjà évaluées par des instruments que l'on retrouve dans d'autres programmations de

services. Du point de vue des membres du comité d'élaboration de la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail, il était alors important pour les intervenants de ne pas évaluer deux fois les mêmes habiletés, et c'est pour cette raison, que l'outil à retenir devait être complémentaire aux autres grilles d'évaluation susceptibles d'être utilisées. Enfin, il était souhaitable que cet outil facilite les communications avec les partenaires impliqués dans l'intégration au travail.

Les outils d'évaluation

Comme nous venons de le mentionner, les intervenants travaillant en contexte d'intégration au travail en déficience intellectuelle ont recours à divers instruments. Les outils d'évaluation disponibles en français comme l'Échelle québécoise de comportements adaptatifs – ÉQCA (Maurice, Morin, Garcin, Tassé et Vaillant, 1997), l'Adaptive Behavior Assessment System-second edition - ABAS-II, version française (Harrison et Oakland, 2003), l'Adaptive Behavior Scale-Residential and Community – ABS-RC:2 (Nihira, Leland, Lambert, 1993) ou le MOI-Guide illustré pour exprimer mes besoins (Mouvement personne d'Abord du Québec métropolitain, 2000) incluent tous une section portant sur les habiletés de travail. Par contre, les contenus que l'on retrouve constituent plutôt un survol de ce type d'habiletés. Ils sont plutôt utiles pour obtenir un bilan complet des habiletés d'une personne présentant une déficience intellectuelle.

Divers instruments s'attardent spécifiquement aux habiletés reliées au travail. Parmi ceux disponibles en français et utilisés au CR La Myriade, on retrouve des grilles développées dans les années 1980 comme l'Inventaire des comportements problèmes en situation professionnelle - ICOPESP (La Greca et Stone 1982) et l'Inventaire des Habiletés Socioprofessionnelles - IHSP (Marquis, Dufour et Morin, 1987). L'ICOPESP vise à cerner les problèmes de comportements en milieu de travail que peut manifester une personne présentant une déficience intellectuelle. L'instrument comprend 48 items regroupés en 6 domaines, soit les comportements interpersonnels inappropriés, les comportements interpersonnels agressifs, les réactions inappropriées à la frustration ou à la colère, les problèmes d'attention/mémoire, les maniérismes et les habitudes personnelles inappropriées ainsi que les habitudes inappropriées au travail. Pour sa part, l'IHSP est conçu afin d'identifier les habiletés à développer dans un contexte de travail. On y retrouve 50 questions réparties dans les domaines suivants : habiletés sociales, production, apprentissage/adaptation, assiduité/ponctualité, sécurité, hygiène, attitudes et habiletés académiques. Des normes sont disponibles afin de déterminer si la personne évaluée se compare à des personnes en apprentissage aux habiletés de travail ou en centre de travail adapté.

Dans les années 1990, deux autres outils sont mis à la disponibilité des intervenants. Il s'agit du Bilan des comportements d'une personne travaillant dans la communauté - BCPTC (Clark, 1991) et de l'Inventaire de l'Ajustement entre une Personne et son Milieu de Travail - APMT (Clark, 1995). Le BCPTC contient 25 questions visant à cerner, à l'aide d'une échelle de type Likert pour chaque item, diverses habiletés reliées au travail. En résumé, il s'agit de vérifier si la personne peut présenter un bon rythme de production sans faire trop d'erreurs dans ses tâches et si elle présente diverses habiletés connexes comme être ponctuelle, prête à apprendre de nouvelles tâches, collaborer avec les autres, respecter les moments de pauses, etc. De son côté, l'APMT se compose de deux échelles : les exigences d'un milieu de travail et le soutien

nécessaire pour la personne évaluée. Chaque échelle contient 20 questions et l'ensemble des réponses permet de calculer un quotient d'ajustement entre les caractéristiques d'un milieu de travail et celles de la personne évaluée. Cet outil doit être utilisé pour des personnes qui se trouvent dans une situation de travail.

Le souci de pousser davantage l'évaluation des habiletés reliées au travail chez les personnes présentant une déficience intellectuelle continu dans les années 2000. L'Instrument d'intégration socioprofessionnel - INDIS (Marineau, 1998) et l'Inventaire visuel d'intérêt professionnel - IVIP (Dupont, Gingras et Tétreau, 2000) deviennent presque des incontournables. L'INDIS est développé afin de faciliter l'appariement entre les caractéristiques d'une personne présentant une déficience intellectuelle et un éventuel poste de travail. Il est constitué de deux volets : l'évaluation de la personne et celle du milieu de travail. S'en dégagent les besoins de soutien de la personne ainsi que les éventuelles adaptations. Les résultats, analysés à l'aide d'un logiciel conçu à cet effet, permettent de préciser la compatibilité des informations et d'aider à la prise de décision concernant le type de travail que l'on peut proposer à une personne. L'IVIP est davantage un instrument permettant la mesure des intérêts professionnels et d'exploration du monde du travail. Conçu afin d'être utilisé auprès d'une vaste clientèle (élèves en parcours de formation à l'emploi, élèves en difficulté d'apprentissage, personnes peu scolarisées, personnes handicapées) on y retrouve du matériel éducatif d'exploration et des photos permettant ainsi d'illustrer divers métiers.

Du côté anglophone, un des plus récents instruments, le Work Adjustment Profile - BWAP (Becker, 2005) est un questionnaire composé de 63 items répartis dans 4 sections. La première section porte sur les habitudes et les attitudes (ex. : hygiène personnelle, ponctualité, motivation au travail, etc.), la deuxième cerne les relations interpersonnelles au travail (ex. : coopérer, être digne de confiance, interagir avec les autres, accepter des changements de routines, etc.), la troisième touche les habiletés cognitives (ex. : mémoire, savoir compter, lire, écrire, communiquer, etc.) et la dernière vise les performances au travail (ex. : initier des tâches, corriger ses erreurs, rangement et entretien des outils, etc.). Cet instrument présente d'excellentes qualités psychométriques. De plus, il est standardisé pour diverses clientèles : les personnes présentant une déficience intellectuelle ou une déficience physique ou encore des troubles mentaux et les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté.

Ce survol des instruments indique que certains ne sont pas disponibles en français ou encore qu'ils sont désuets ou ne répondent pas de façon précise à l'identification des besoins de la clientèle et à l'évaluation de l'impact de la mise en place des services de deuxième ligne de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail. De plus, aucun d'entre eux ne fournit des normes récentes pour une population québécoise. Ajoutons que la traduction d'outils disponibles en anglais peut présenter une démarche tout de même laborieuse et sans nécessairement fournir des normes pour une population québécoise. Enfin, il ne faut pas perdre de vue que certains outils sont réservés à l'usage exclusif d'intervenants faisant partie d'un ordre professionnel.

Le Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI)

Le PRACT-PDI (annexe A) est développé et expérimenté au CR La Myriade durant la période 2010-2012 (Paquette, Tremblay et Desrosiers, 2012). Cet outil est lié à la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte de travail s'adressant aux personnes âgées de 14 ans et plus présentant une déficience intellectuelle. L'objectif principal de l'outil est de tracer un profil des habiletés en contexte de travail, de cibler les besoins prioritaires et d'observer l'évolution de la personne au cours du plan d'intervention établi par les équipes transdisciplinaires.

Les auteurs de l'instrument ont rédigé divers scénarios de questions possibles en s'inspirant des outils disponibles et ont consulté les intervenants qui sont impliqués auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle qui reçoivent des services en contexte d'intégration au travail.

La version finale expérimentée ici comporte au total 57 items divisés en 10 grandes sections :

- La motivation (5 items);
- L'assiduité (3 items);
- La relation avec les pairs (8 items);
- La communication (8 items);
- L'attention et la mémoire (9 items);
- Les règlements et la sécurité (3 items);
- L'autonomie (5 items);
- La manipulation d'outils et de machinerie (4 items);
- L'endurance physique (7 items);
- La productivité et la qualité (5 items).

La première section « Motivation » vise à cerner l'intérêt de la personne à faire une tâche de travail dans un contexte structuré, à maintenir celle-ci dans le temps tout en s'engageant dans une démarche d'amélioration de ses compétences au travail. On y retrouve les items suivants : 1) intérêt pour une activité de travail; 2) intérêt à explorer divers milieux (sans tâches à accomplir, visite industrielle); 3) intérêts à explorer divers milieux (avec tâches à accomplir, visite active); 4) persévérance à la tâche; 5) intérêt face à de nouvelles tâches. L'échelle de cotation type de cette section est divisée en quatre points et permet d'évaluer si la personne démontre un véritable intérêt (cote 3), de l'intérêt (cote 2), un niveau d'intérêt plus ou moins marqué (cote 1) ou pas d'intérêt (cote 0) pour les activités énumérées. Ajoutons que pour chaque item du PRACT-PDI, des informations complémentaires sont disponibles (annexe B) et qu'il est possible pour l'utilisateur d'inscrire des commentaires additionnels afin de préciser ses observations.

La section 2 « Assiduité » s'attarde au respect de l'horaire de travail entendu ainsi que de la présence régulière de la personne dans le milieu de travail et à son poste de travail. Les items sont : 6) assiduité au travail et à son poste de travail (absentéisme); 7) heures d'arrivée et de départ à son travail (ponctualité); 8) pauses et période du repas. L'échelle de cotation type de

cette section se présente comme suit : la personne respecte pratiquement toujours ... (cote 3), respecte habituellement ... (cote 2), respecte occasionnellement ... (cote 1) ou ne respecte pas ... (cote 0).

La section 3 « Relation avec les pairs » vise à cerner si la personne peut établir et entretenir des relations avec les autres employés tout en adaptant son comportement aux règles de vie du milieu ainsi qu'aux commentaires qu'elle peut recevoir. Les items sont : 9) réaction aux demandes; 10) distance sociale; 11) initier des contacts; 12) collaboration; 13) partage du matériel; 14) acceptation par les pairs; 15) relations avec l'autorité (superviseur, employeur); 16) réaction à la critique. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : pratiquement toujours capable de ... (cote 3), habituellement capable de ... (cote 2), parfois capable de ... (cote 1) ou incapable de ... (cote 0).

La section 4 « Communication » cerne la capacité de se faire comprendre et à comprendre les autres par différents moyens de communication ainsi que les habiletés reliées au respect des règles de communication du milieu de travail. Les items sont : 17) conversation; 18) se fait comprendre; 19) expression des besoins; 20) comprend les autres; 21) compréhension des consignes simples; 22) compréhension des consignes complexes; 23) demande de l'aide; 24) cherche l'approbation. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : ... pratiquement toujours (cote 3), ... habituellement (cote 2), ... occasionnellement (cote 1) ou presque jamais (cote 0).

La section 5 « Attention et mémoire » permet de vérifier si la personne peut se rappeler des faits, des consignes passées et être en mesure de les appliquer dans son travail. Les items sont : 25) mémoire; 26) adaptation à une nouvelle tâche; 27) capacité de concentration à la tâche; 28) distractions; 29) classification par catégorie; 30) séquence de tâches, de gestes; 31) calcul simple; 32) couleur; 33) mesures. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : ... très bien (cote 3), ... assez bien (cote 2), ... difficilement (cote 1), ... incapable (cote 0).

La section 6 « Règlements et sécurité » sert à évaluer la capacité de connaître et de respecter les différents règlements, dont les règles de sécurité dans un contexte de travail. Les items sont : 34) habillement et équipement; 35) règles de fonctionnement; 36) consignes de sécurité. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : ... pratiquement toujours (cote 3), ... habituellement (cote 2), ... parfois (cote 1) ou jamais (cote 0).

La section 7 « Autonomie » porte sur les habiletés d'indépendance de la personne face à l'ensemble de ses responsabilités en contexte de travail. Les items sont : 37) autonomie à la tâche; 38) organisation; 39) résolution de problèmes; 40) planification; 41) initiative. L'échelle de cotation type de cette section est similaire à la section précédente.

La section 8 « Endurance physique » cerne la capacité de la personne à travailler dans différents contextes qui demandent des exigences et des habiletés physiques diverses. Les items sont : 42) nombre d'heures de travail; 43) conditions d'ambiance (bruit, température, aération); 44) demeure debout, soit en mouvement ou en position statique; 45) demeure en position assise; 46) flexions/positions corporelles (à genoux, assis, en équilibre, etc.); 47) déplacement dans les

escaliers; 48) force physique. L'échelle de cotation type de cette section est graduée selon des paramètres de temps. Par exemple pour l'item 44 « Demeurer debout », la cote 3 est « plus de 60 minutes », la cote 2 est « de 21 à 59 minutes », la cote 1 est « de 6 à 20 minutes » et la cote 0 est « Moins de 5 minutes ».

La section 9 « Manipulation d'outil et de machinerie » cerne les habiletés à utiliser adéquatement, à entretenir et à prendre soin du matériel ou des outils (dangereux ou non) destinés à la réalisation de la tâche. Les items sont : 49) outils simples; 50) machinerie; 51) informatique; 52) entretien du matériel. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : ... toujours capable de ... (cote 3), ... généralement capable de ... (cote 2), ... parfois capable de ... (cote 1) et ... pas en mesure de ... (cote 0).

La section 10 « Productivité/Qualité » vise à mesurer la quantité de travail produit dans une période déterminée répondant à une ou des normes de qualité connues et exigées. Les items sont : 53) productivité; 54) respect des échéanciers; 55) qualité; 56) vérification; 57) précision. L'échelle de cotation type de cette section se présente comme suit : toujours acceptable (cote 3), habituellement acceptable (cote 2), parfois acceptable (cote 1), jamais acceptable (cote 0).

Personne évaluée :	Exemple	Âge :	26 ans et 5 mois
Date de l'évaluation :	2012		
Évaluateur :	Interne		

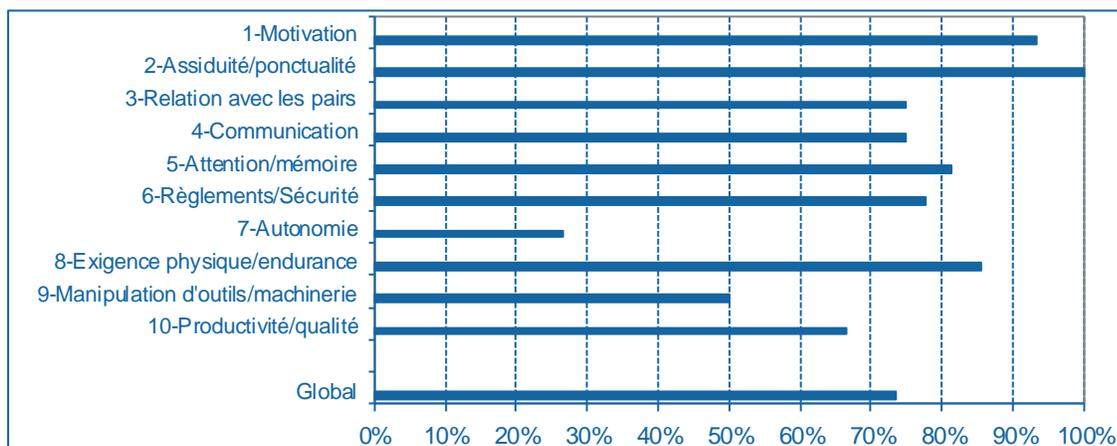


Figure 1 : Exemple de représentation graphique des résultats

Dans la version actuelle de l'instrument, les résultats se présentent sous forme de graphique. La figure 1 est un exemple de la représentation de la compilation des résultats. Le calcul du pourcentage de réussite est fait à partir de la somme des cotes retenues pour les items d'une section, divisée par le score maximum possible, puis multiplié par 100.

Objectifs de l'étude

Ce projet porte sur l'expérimentation du PRACT-PDI. Cette démarche vise essentiellement l'étude des propriétés métriques de cet instrument en mesurant quelques aspects de sa validité interne et de sa fidélité.

Plus précisément, il s'agit de :

- Mesurer la consistance interne du PRACT-PDI, c'est-à-dire de s'assurer que les items sont cohérents avec l'objectif de l'instrument, soit la mesure d'habiletés reliées au travail;
- Mesurer la stabilité de l'instrument en vérifiant si les résultats sont similaires lorsqu'un évaluateur administre l'instrument pour la même personne après quelque temps et qu'il n'y a pas de changements importants dans la vie de cette dernière;
- Mesurer le niveau d'opérationnalisation des items en vérifiant si deux évaluateurs arrivent aux mêmes résultats en complétant l'instrument pour une personne sans se consulter;
- Vérifier la structure de l'instrument en effectuant une analyse factorielle exploratoire sur les résultats obtenus à chaque section du PRACT-PDI.

MÉTHODOLOGIE

Dans cette partie, la formation des évaluateurs est abordée. Le recrutement des participants et également présenté de même que la procédure de passation du PRACT-PDI. La description de l'échantillon pour qui l'instrument est complété termine le tout. Soulignons que cette recherche s'est déroulée à la suite de l'étude et l'acceptation du projet par le Comité d'éthique de la recherche conjoint des CRDITED du Québec (CÉRC/CRDITED). Le certificat d'éthique délivré par le comité est reproduit à l'annexe C.

Formation des évaluateurs

Une journée de formation pour les intervenants qui ont à administrer le PRACT-PDI s'est tenue en septembre 2011 (voir l'annexe D), et ce, pour assurer une administration uniforme. La formation a été réalisée par un des auteurs du PRACT-PDI. Les objectifs de cette formation sont : 1) connaître l'outil PRACT-PDI, 2) offrir le soutien nécessaire aux intervenants afin de maîtriser l'instrument; 3) transmettre l'information nécessaire afin d'appliquer le protocole d'utilisation de l'instrument retenu dans la présente recherche.

Afin d'atteindre le premier objectif, une présentation détaillée du PRATC-PDI est réalisée lors de la formation. Par la suite, un atelier pratique est proposé aux intervenants afin de se familiariser à l'administration de l'instrument. Le matériel utilisé ici se compose principalement de la version électronique, en Excel®, de l'outil et des précisions concernant les items (annexe B). Le déroulement de rencontres prévues afin de soutenir les intervenants lors de l'expérimentation est également abordé. Une dernière partie de la journée porte sur le protocole d'administration du PRACT-PDI prévu au projet de recherche.

Recrutement et consentement des participants

Les participants sont recrutés à partir de clients recevant ou ayant reçu, depuis peu de temps, des services de réadaptation au Programme en déficience intellectuelle du CR La Myriade. Les participants doivent être connus de l'évaluateur depuis au moins trois mois et être dans le même milieu de stage depuis un mois. À même les opérations courantes d'évaluation concernant la dispensation des services, le consentement (annexe E) des participants est sollicité afin de permettre à l'équipe de recherche d'avoir accès aux informations recueillies à l'aide de l'instrument de mesure. De plus, une dizaine de personnes autonomes à l'emploi et travaillant dans des entreprises où la clientèle du centre de réadaptation fait un stage de travail sont sollicitées à participer à la démarche en acceptant que le PRACT-PDI soit complété pour eux (formulaire de consentement à l'annexe E).

Aux fins de la présente recherche, les participants présentant une déficience intellectuelle doivent maîtriser certains préalables. Plus spécifiquement, ils doivent présenter minimalement un niveau de fonctionnement comparable à celui de personnes présentant une déficience intellectuelle modérée tel que mesuré à l'Échelle québécoise des comportements adaptatifs.

Procédure

Les évaluateurs sont des agents d'intégration et des éducateurs spécialisés (n=15) du CR La Myriade, formés à l'utilisation du PRACT-PDI. Ces évaluateurs sont appelés régulièrement à faire l'usage d'instruments de mesure lors de l'application de la Programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte d'intégration au travail. Un guide de l'utilisateur (à même l'outil en version électronique sous l'onglet consigne, voir annexe A) contient les directives d'évaluation et, comme mentionnées auparavant, des explications sur chacun des énoncés de la grille sont également disponibles. Ces textes de référence constituent présentement un document de travail et pourront être révisés à la suite de l'expérimentation. Lors de la passation de l'outil d'évaluation, les agents d'intégration utilisent du matériel regroupé dans une trousse prévue à cet effet ce qui permet d'évaluer de manière uniforme certains items ciblés (couleur, calcul, etc.). Des rencontres mensuelles sont aussi offertes afin de soutenir les évaluateurs dans le recrutement des participants et pour assurer un bon déroulement. Pour ce faire, un questionnaire de suivi est utilisé (annexe F).

Précisons que les conseillers cliniques et les agents d'intégration de chaque service ou secteur du centre de réadaptation déterminent au hasard les participants à partir d'une liste des usagers répondants aux critères de participation. En bref, les critères d'inclusion sont donc pour les participants ayant une déficience intellectuelle : 1) présenter une déficience intellectuelle légère ou modérée; 2) être inscrit dans un parcours d'intégration au travail nécessitant un service spécialisé de deuxième ligne; 3) être actuellement en stage, et ce, depuis un mois. Ajoutons que l'évaluateur doit connaître la personne depuis au moins trois mois. Il n'y a pas vraiment de critères d'inclusion stricts pour les participants qui ne présentent pas de déficience intellectuelle. Les critères d'exclusion sont de ne pas être inscrit à un stage ou de présenter une déficience intellectuelle sévère ou profonde.

C'est l'agent d'intégration du dossier de l'utilisateur au centre de réadaptation qui est, par la suite, chargé d'informer les participants de la nature et des objectifs de la recherche et de demander s'ils consentent à y participer. Une fois l'accord du participant obtenu, le formulaire de consentement est acheminé au chercheur principal. Lorsque l'évaluation est complétée, le fichier contenant les résultats est transmis par voie électronique au chercheur principal. Afin de protéger l'anonymat des participants, toutes les informations nominales sont retirées de cette copie par l'évaluateur avant de l'expédier à l'équipe de recherche. Des codes chiffrés servent à identifier respectivement l'évaluateur et la personne évaluée. Seul l'évaluateur connaît la correspondance entre le code d'identification et l'identité de la personne évaluée.

Afin d'établir la fidélité de la mesure à partir d'accords interjuges, il est prévu que 20 participants sélectionnés au hasard seront évalués simultanément par 2 évaluateurs. En ce qui concerne la fidélité temporelle, il est aussi prévu qu'un autre groupe de 20 participants sera évalué en 2 occasions par le même évaluateur à un intervalle de 2 à 3 semaines.

Description de l'échantillon

Au final, le PRACT-PDI est complété pour 57 personnes. Ce sont des gens qui résident dans le territoire desservi par le CR La Myriade soit la région de Lanaudière. Le tableau 1 indique la répartition des personnes évaluées, en termes d'âge et de genre. Il y a un peu plus de femmes (n=31) que d'hommes (n=26) qui composent l'échantillon. De plus, la majorité est âgée entre 16 et 30 ans (n=38).

Tableau 1 - Répartition des personnes évaluées en termes d'âge et de genre

<u>Groupe d'âge</u>	<u>Femme</u>	<u>Homme</u>	<u>Total</u>
16-20 ans	13	14	27
21-30 ans	9	2	11
31-40 ans	2	1	03
41-50 ans	5	3	08
51-60 ans	2	6	08
<u>Total</u>	<u>31</u>	<u>26</u>	<u>57</u>

Le tableau 2 fournit les informations concernant les MRC où vivent les personnes de l'échantillon. Les MRC où l'on retrouve une densité de population plus élevée sont effectivement les plus représentées dans l'échantillon. Il s'agit des MRC de L'Assomption, de Joliette et Les Moulins.

Tableau 2 - Répartition des personnes évaluées par MRC

<u>MRC</u>	<u>Total</u>
L'Assomption	15
D'Autray	01
Joliette	12
Les Moulins	12
Matawinie	09
Montcalm	02
Indéterminé	06

Comme indiqué auparavant, quelques personnes de l'échantillon ne présentent pas de déficience intellectuelle. Ces sont des travailleurs qui côtoient certaines des personnes évaluées qui présentent une déficience intellectuelle. Le tableau 3 montre la répartition des participants selon leur rendement intellectuel. Ainsi, 8 personnes ne présentent pas de déficience intellectuelle (SDI), 28 ont un fonctionnement s'apparentant à une déficience intellectuelle légère (DIL) et 21 présentent une déficience intellectuelle modérée (DIM).

Tableau 3 - Niveau de fonctionnement intellectuel (DI) des personnes évaluées

<u>Groupe</u>	<u>Total</u>
Sans DI	08
DIL	28
DIM	21

L'échantillon final est donc de taille plutôt modeste avec une faible proportion de personnes sans déficience intellectuelle. De plus, la répartition en termes d'âge, de genre et de niveau de fonctionnement intellectuel n'est pas égale. Tenant compte des objectifs poursuivis ici, le nombre de participants est tout de même acceptable.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Les résultats des analyses de validité interne complétées à la suite de l'administration du PRACT-PDI sont présentés ici. Une analyse des items est d'abord réalisée. Dans un deuxième temps, la cohérence interne de l'instrument est abordée. Par la suite, les aspects reliés à la fidélité de la mesure avec cet instrument sont décrits. Quelques statistiques descriptives sont aussi fournies. L'ensemble de ces analyses est effectué à l'aide du progiciel SPSS® 14.0 pour Windows®. Ajoutons que la présentation des résultats du questionnaire de suivi pour les évaluateurs complète cette partie.

Analyse des items

Puisque le PRACT-PDI est conçu pour être utilisé auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle, l'analyse des items est réalisée en retirant de l'échantillon les participants sans déficience intellectuelle. Les tableaux d'analyse des items portent donc sur 49 personnes. Le tableau 4 indique les résultats des items de la section portant sur la motivation. Rappelons que le score maximum pour chaque item est 3. Les résultats moyens de la plupart des items de la section « Motivation » se situent entre 2,10 et 2,35. Un item présente une moyenne en deçà de 2, soit 1,88. Il n'y a donc pas d'items trop faciles puisqu'il n'y a pas de moyennes très près du score maximum de 3. Il n'y a pas non plus d'items trop difficiles où l'on retrouverait alors une moyenne près de 0.

Tableau 4 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la motivation

1-La motivation	<u>Moyenne DI</u>
1. Intérêt pour une activité de travail	2,35
2. Intérêts à explorer divers milieux 1	1,88
3. Intérêts à explorer divers milieux 2	2,10
4. Persévérance à la tâche	2,22
5. Intérêt face à de nouvelles tâches	2,24

Les résultats moyens pour la section « Assiduité » se trouvent au tableau 5. Tous les résultats sont au-dessus de 2. La moyenne de deux items est près de 3, soit « 6- Assiduité au travail... » et

« 7- Heures d'arrivée et de départ ». Ces items peuvent éventuellement devenir des points de référence importants à retenir pour des personnes qui seraient évaluées et qui présenteraient des résultats plutôt faibles à ces questions.

Tableau 5 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'assiduité

2-Assiduité	<u>Moyenne DI</u>
6. Assiduité au travail et à son poste de travail	2,84
7. Heures d'arrivée et de départ à son travail	2,82
8. Pausés et période du repas	2,57

Les moyennes obtenues à la section portant sur les relations avec les pairs se trouvent au tableau 6. Comme pour la section portant sur la motivation, il n'y a pas vraiment d'items trop faciles ou trop difficiles.

Tableau 6 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la relation avec les pairs

3-La relation avec les pairs	<u>Moyenne DI</u>
9. Réaction aux demandes	2,24
10. Distance sociale	2,22
11. Initier des contacts	1,80
12. Collaboration	2,57
13. Partage du matériel	2,71
14. Acceptation par les pairs	1,80
15. Relations avec l'autorité	2,53
16. Réaction à la critique	1,86

La même tendance est observée au tableau 7 où l'on retrouve les items décrivant les habiletés de communication au travail. Soulignons que la moyenne à l'item 21 « Compréhension des consignes simples » est tout de même près du maximum de 3. Cela peut éventuellement constituer un préalable important pour une personne qui ne maîtriserait pas cette habileté comparé aux résultats obtenus auprès des participants de la présente recherche.

Tableau 7 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la communication

4-La communication	<u>Moyenne DI</u>
17. Conversation	1,71
18. Se fait comprendre	2,39
19. Expression des besoins	2,18
20. Comprend les autres	2,24
21. Compréhension des consignes simples	2,80
22. Compréhension des consignes complexes	1,67
23. Demande de l'aide	1,96
24. Cherche l'approbation	2,06

Le tableau 8 indique les moyennes obtenues à la section « Attention et mémoire ». Le même type de remarques qu'aux sections précédentes s'applique sauf pour l'item 33 « Mesures ». Ce type d'habiletés n'est pas maîtrisé par les participants présentant une déficience intellectuelle.

Tableau 8 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'attention et la mémoire

5-L'attention et la mémoire	<u>Moyenne DI</u>
25. Mémoire	2,39
26. Adaptation à une nouvelle tâche	2,37
27. Capacité de concentration à la tâche	2,43
28. Distractions	2,08
29. Classification par catégorie	2,82
30. Séquence de tâches, de gestes	2,78
31. Calcul simple	1,51
32. Couleur	2,78
33. Mesures	0,94

À la section portant sur les règlements et la sécurité au travail, les moyennes de deux items (34 et 35) sont au-dessus de 2,5. Le contenu de ces items pourrait éventuellement être revu afin de relever les exigences que l'on y retrouve, et ce, selon le type d'occupation que souhaite la personne évaluée.

Tableau 9 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur les règlements et la sécurité

6-Les règlements et la sécurité	<u>Moyenne DI</u>
34. Habillement et équipement	2,82
35. Règles de fonctionnement	2,63
36. Consignes de sécurité	2,39

Les résultats portant sur l'autonomie au travail (voir tableau 10) montrent des lacunes importantes chez les personnes présentant une déficience intellectuelle qui ont participé à l'expérimentation du PRACT-PDI. La question 40 « Planification » présente une moyenne en deçà de 1. Cet item risque de poser éventuellement des difficultés à plusieurs personnes. Si ce type d'habiletés est nécessaire pour l'emploi à combler, il devient alors important de retenir l'acquisition de ce type d'habiletés.

Tableau 10 - Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'autonomie

7-L'autonomie	<u>Moyenne DI</u>
37. Autonomie à la tâche	2,08
38. Organisation	1,98
39. Résolution de problèmes	1,35
40. Planification	0,84
41. Initiative	1,33

Les items touchant l'endurance physique ne posent pas de difficultés particulières. Comme on le voit au tableau 11, la plupart des items sont entre 2,02 et 2,80. L'item 45 « Demeurer debout » est pour sa part près de 3. Il peut représenter un préalable important pour plusieurs types d'emploi. Pour des raisons cliniques, il devient alors pertinent de le conserver.

Tableau 11-Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur l'endurance physique

8-L'endurance physique	<u>Moyenne DI</u>
42. Nombre d'heures de travail	1,61
43. Conditions d'ambiance	2,57
44. Demeure debout...	2,84
45. Demeurer en position assise	2,80
46. Flexions/positions corporelles	2,39
47. Déplacement dans les escaliers	2,69
48. Force physique	2,02

Le tableau 12 indique les moyennes obtenues aux items portant sur la manipulation d'outils et de la machinerie. La majorité des moyennes sont en dessous de 2. Cette section du PRACT-PDI est constituée d'items plus difficiles à maîtriser par les participants présentant une déficience intellectuelle.

Tableau 12-Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la manipulation d'outil et de machinerie

9-La manipulation d'outils et de machinerie	<u>Moyenne DI</u>
49. Outils simples	1,98
50. Machinerie	1,53
51. Informatique	0,98
52. Entretien du matériel	2,57

Le même type de résultats est observé au tableau 13. Les items de la section « Productivité/qualité » sont pour la plupart moins bien réussis. Par contre, notons qu'il n'y a pas, pour ces deux dernières sections de l'outil, de résultats moyens trop près de 0.

Tableau 13-Résultats moyens (maximum 3) des personnes présentant une déficience intellectuelle aux items de la section portant sur la productivité/qualité

10-Productivité/Qualité	<u>Moyenne DI</u>
53. Productivité	1,27
54. Respect des échéanciers	1,69
55. Qualité	2,37
56. Vérification	1,82
57. Précision	1,96

L'ensemble des résultats obtenus aux items du PRACT-PDI indique que les items du questionnaire peuvent être retenus pour une version définitive. Il n'y a pas vraiment d'items trop faciles ou trop difficiles. Les quelques items qui présentent des moyennes près de 0 ou près de 3 constituent tout de même des habiletés importantes à maîtriser pour une personne qui souhaite occuper un emploi. En ce sens, il ne paraît pas pertinent de les retirer du questionnaire.

Cohérence des items

L'analyse de la cohérence interne porte ici sur tous les énoncés du PRACT-PDI pour l'ensemble des participants (n=57). L'analyse effectuée à l'aide du coefficient alpha de Cronbach indique un score global de 0,929. Puisque ce résultat est près du score maximum de 1, il confirme que les items tendent à une mesure commune et que l'instrument, dans l'ensemble, présente une cohérence interne plus qu'acceptable. Les résultats obtenus pour chacun des énoncés sont rapportés au tableau 14. On y retrouve la valeur du coefficient alpha de Cronbach qui serait obtenue si l'énoncé était supprimé de l'instrument. Les coefficients indiquent qu'aucun des énoncés ne désavantage de façon significative la cohérence de l'ensemble de la mesure puisque les résultats obtenus se comparent tout à fait au score global.

Tableau 14- Alpha de Cronbach pour chaque item du PRACT-PDI

	<u>Cronbach</u>
1-La motivation	
1. Intérêt pour une activité de travail	0,928
2. Intérêts à explorer divers milieux 1	0,928
3. Intérêts à explorer divers milieux 2	0,929
4. Persévérance à la tâche	0,927
5. Intérêt face à de nouvelles tâches	0,928
2-Assiduité	
6. Assiduité au travail et à son poste de travail	0,929
7. Heures d'arrivée et de départ à son travail	0,929
8. Pausés et période du repas	0,928
3-La relation avec les pairs	
9. Réaction aux demandes	0,926
10. Distance sociale	0,927
11. Initier des contacts	0,926
12. Collaboration	0,927
13. Partage du matériel	0,930
14. Acceptation par les pairs	0,928
15. Relations avec l'autorité	0,928
16. Réaction à la critique	0,928
4-La communication	
17. Conversation	0,926
18. Se fait comprendre	0,928
19. Expression des besoins	0,927
20. Comprend les autres	0,927
21. Compréhension des consignes simples	0,928
22. Compréhension des consignes complexes	0,926
23. Demande de l'aide	0,926
24. Cherche l'approbation	0,927

Tableau 14 (suite) - Alpha de Cronbach pour chaque item du PRACT-PDI

5-L'attention et la mémoire	
25. Mémoire	0,928
26. Adaptation à une nouvelle tâche	0,927
27. Capacité de concentration à la tâche	0,927
28. Distractions	0,928
29. Classification par catégorie	0,929
30. Séquence de tâches, de gestes	0,929
31. Calcul simple	0,926
32. Couleur	0,928
33. Mesures	0,926
6-Les règlements et la sécurité	
34. Habillement et équipement	0,929
35. Règles de fonctionnement	0,927
36. Consignes de sécurité	0,927
7-L'autonomie	
37. Autonomie à la tâche	0,926
38. Organisation	0,927
39. Résolution de problèmes	0,925
40. Planification	0,927
41. Initiative	0,927
8-L'endurance physique	
42. Nombre d'heures de travail	0,929
43. Conditions d'ambiance	0,928
44. Demeure debout...	0,929
45. Demeurer en position assise	0,929
46. Flexions/positions corporelles	0,928
47. Déplacement dans les escaliers	0,930
48. Force physique	0,928
9-La manipulation d'outils et de machinerie	
49. Outils simples	0,926
50. Machinerie	0,928
51. Informatique	0,927
52. Entretien du matériel	0,927
10-Productivité/Qualité	
53. Productivité	0,925
54. Respect des échéanciers	0,925
55. Qualité	0,927
56. Vérification	0,926
57. Précision	0,927

Cohérence des sections

L'examen de la cohérence interne est aussi réalisé pour de chacune des 10 dimensions du PRACT-PDI.

Tableau 15 - Analyse factorielle des sections du PRACT-PDI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-Endurance	0,950	0,083	0,026	0,077	0,182	0,046	0,122	0,019	0,159	0,092
6-Règlements ...	0,091	0,925	-0,014	0,001	0,149	0,110	0,152	0,193	0,156	0,130
1-Motivation	0,023	0,013	0,959	0,177	0,011	0,102	0,165	0,042	0,034	0,085
2-Assiduité	0,069	0,002	0,168	0,975	0,025	0,055	0,075	0,047	0,002	0,075
9-Manipulation d'outils ...	0,209	0,155	0,011	0,029	0,899	0,208	0,105	0,159	0,125	0,166
7-Autonomie	0,049	0,122	0,135	0,074	0,232	0,855	0,162	0,135	0,227	0,279
3-Relation avec les pairs	0,141	0,161	0,204	0,095	0,106	0,149	0,888	0,200	0,137	0,153
4-Communication	0,004	0,237	0,051	0,065	0,180	0,136	0,232	0,822	0,286	0,273
5-Attention et la mémoire	0,227	0,188	0,036	-0,012	0,137	0,243	0,152	0,293	0,805	0,278
10-Productivité/Qualité	0,119	0,152	0,123	0,119	0,196	0,321	0,174	0,292	0,290	0,770

Un premier calcul est effectué afin de compiler la somme des scores obtenus pour chaque participant (n=57) à chaque section de l'instrument. Par exemple, pour une personne qui présente les résultats suivants à la section motivation : item 1=1; item 2=1; item 3=1; item 4=2 et item 5=0, la somme est 5. Par la suite, une analyse factorielle de type exploratoire (méthode équimax) est effectuée. On y retrouve les résultats de cette analyse au tableau 15. Les résultats de ce type d'analyse s'interprètent en vérifiant le poids des variables à l'étude (ici le score total à chaque section) échelonné dans un certain nombre de facteurs. Dans la présente analyse, le nombre de facteurs retenus est 10 puisqu'il y a 10 sections dans le PRACT-PDI. Les résultats peuvent se situer entre -1 et 1 et s'interpréter comme un coefficient de corrélation.

Lorsque l'on regarde les résultats obtenus pour la section « Endurance », on se rend compte que le poids factoriel le plus élevé est 0,950. Les autres résultats pour cette section se situent entre 0,019 et 0,182 ce qui est plutôt négligeable. On peut donc considérer que la section « Endurance » constitue bel et bien une section en soi. Ce n'aurait pas été le cas si deux scores élevés avaient été observés sur la même ligne du tableau. Le même type de résultats est observé pour l'ensemble des sections et, de plus, le poids factoriel le plus élevé ne se retrouve jamais sous le même facteur. Cette analyse indique donc que la structure du PRACT-PDI, constitué de 10 sections, est adéquate.

Fidélité interjuges

La fidélité de la mesure du PRACT-PDI a aussi été étudiée sous l'angle de l'accord interjuges. Ces évaluations ont été effectuées sur 12 participants de l'échantillon pour lesquels deux évaluateurs complétaient de façon indépendante le questionnaire. Le coefficient Kappa de Cohen est utilisé afin d'estimer la valeur du niveau d'accord interjuge observé. Cette statistique permet de considérer les observations des évaluateurs comme étant indépendantes l'une de l'autre. En outre, elle tient compte de la probabilité d'occurrence d'un accord simplement dû au hasard.

L'analyse des résultats (voir tableau 16) indique un Kappa global d'une valeur de 0,751, ce qui correspond à un bon taux d'accord selon les normes d'interprétation usuelles. Des résultats au-dessus de 0,60 sont observés pour la plupart des items. Cela montre donc que plusieurs items sont relativement clairs et précis puisque deux évaluateurs complétant le PRACT-PDI de manière indépendante pour une même personne arrivent à peu près aux mêmes résultats.

Notons par contre que 8 items présentent un score Kappa plutôt faible (entre 0,20 et 0,50). Il s'agit d'items de la section « Relations avec les pairs » (11- Initier des contacts, 13- Partage du matériel, 16- Réaction à la critique), de la section « Communication » (17- Conversation, 20- Comprend les autres), de la section « Attention/mémoire » (25- Mémoire, 30- Séquence de tâches, de gestes) et de la section « Productivité/qualité » (57- Précision). Une interprétation commune de ces énoncés par des évaluateurs différents semble donc plus difficile à obtenir. Il faut mentionner que l'échantillon est vraiment de petite taille pour mener l'analyse interjuge. Tout de même, une révision des explications supplémentaires pour les évaluateurs (annexe B) pourrait permettre d'améliorer la compréhension de ces items.

Tableau 16 - Coefficients Kappa interjuge pour chaque item du PRACT-PDI

	<u>Kappa</u>
1-La motivation	
1. Intérêt pour une activité de travail	0,824
2. Intérêts à explorer divers milieux 1	0,874
3. Intérêts à explorer divers milieux 2	0,871
4. Persévérance à la tâche	0,600
5. Intérêt face à de nouvelles tâches	0,859
2-Assiduité	
6. Assiduité au travail et à son poste de travail	0,625
7. Heures d'arrivée et de départ à son travail	0,714
8. Pauses et période du repas	0,852
3-La relation avec les pairs	
9. Réaction aux demandes	0,852
10. Distance sociale	0,862
11. Initier des contacts	0,368
12. Collaboration	0,765
13. Partage du matériel	0,294
14. Acceptation par les pairs	0,636
15. Relations avec l'autorité	1,000
16. Réaction à la critique	0,355
4-La communication	
17. Conversation	0,495
18. Se fait comprendre	0,520
19. Expression des besoins	0,750
20. Comprend les autres	0,400
21. Compréhension des consignes simples	0,625
22. Compréhension des consignes complexes	0,774
23. Demande de l'aide	0,755
24. Cherche l'approbation	0,762

Tableau 16 (suite) - Coefficients Kappa interjuge pour chaque item du PRACT-PDI

5-L'attention et la mémoire	
25. Mémoire	0,471
26. Adaptation à une nouvelle tâche	0,500
27. Capacité de concentration à la tâche	0,844
28. Distractions	0,760
29. Classification par catégorie	0,625
30. Séquence de tâches, de gestes	0,429
31. Calcul simple	0,654
32. Couleur	0,625
33. Mesures	0,500
6-Les règlements et la sécurité	
34. Habillement et équipement	1,000
35. Règles de fonctionnement	0,700
36. Consignes de sécurité	0,692
7-L'autonomie	
37. Autonomie à la tâche	0,862
38. Organisation	0,629
39. Résolution de problèmes	0,520
40. Planification	0,640
41. Initiative	0,657
8-L'endurance physique	
42. Nombre d'heures de travail	1,000
43. Conditions d'ambiance	0,586
44. Demeure debout...	1,000
45. Demeurer en position assise	1,000
46. Flexions/positions corporelles	0,860
47. Déplacement dans les escaliers	1,000
48. Force physique	0,739
9-La manipulation d'outil et de machinerie	
49. Outils simples	0,879
50. Machinerie	0,547
51. Informatique	0,714
52. Entretien du matériel	0,591
10-Productivité/Qualité	
53. Productivité	1,000
54. Respect des échéanciers	1,000
55. Qualité	0,684
56. Vérification	0,867
57. Précision	0,200

Stabilité temporelle

La fidélité de la mesure de l'instrument est également considérée sous l'angle de sa stabilité dans le temps. Comme mentionné dans la méthodologie, des tests-retests ont été menés afin de s'assurer que le PRACT-PDI présente des résultats stables lorsqu'il est administré par le même évaluateur pour la même personne, en deux occasions. Cette opération est menée pour 17 personnes présentant une déficience intellectuelle de l'échantillon.

La valeur du coefficient de Kappa obtenue ici est de 0,824 et correspond à un excellent taux d'accord. Selon les énoncés, la plupart des coefficients varient de 0,5 à 1. Deux items seulement présentent un coefficient en deçà de 0,5 soit l'item 9 « Réactions aux demandes » (k=0,420) et 29 « Classification par catégorie » (k=0,460). Pour l'item 32, il n'est pas possible de calculer le coefficient de Kappa puisqu'il n'y a pas de variance. En fait, l'accord en pourcentage est de 100 % à cet item. L'ensemble de ces résultats indique que la mesure avec cet instrument est stable dans le temps.

Tableau 17 - Coefficients Kappa test-retest pour chaque item du PRACT-PDI

	<u>Kappa</u>
1-La motivation	
1. Intérêt pour une activité de travail	0,823
2. Intérêts à explorer divers milieux 1	0,599
3. Intérêts à explorer divers milieux 2	0,835
4. Persévérance à la tâche	0,815
5. Intérêt face à de nouvelles tâches	0,502
2-Assiduité	
6. Assiduité au travail et à son poste de travail	0,850
7. Heures d'arrivée et de départ à son travail	0,653
8. Pauses et période du repas	0,717
3-La relation avec les pairs	
9. Réaction aux demandes	0,420
10. Distance sociale	1,000
11. Initier des contacts	0,729
12. Collaboration	0,698
13. Partage du matériel	0,728
14. Acceptation par les pairs	0,906
15. Relations avec l'autorité	0,628
16. Réaction à la critique	0,913
4-La communication	
17. Conversation	0,720
18. Se fait comprendre	0,889
19. Expression des besoins	0,901
20. Comprend les autres	0,885
21. Compréhension des consignes simples	0,805
22. Compréhension des consignes complexes	0,644
23. Demande de l'aide	0,603
24. Cherche l'approbation	0,727
5-L'attention et la mémoire	
25. Mémoire	1,000
26. Adaptation à une nouvelle tâche	0,913
27. Capacité de concentration à la tâche	0,906
28. Distractions	0,655
29. Classification par catégorie	0,460
30. Séquence de tâches, de gestes	0,699
31. Calcul simple	0,840
32. Couleur	-
33. Mesures	1,000

Tableau 17 (suite) - Coefficients Kappa test-retest pour chaque item du PRACT-PDI

6-Les règlements et la sécurité	
34. Habillement et équipement	1,000
35. Règles de fonctionnement	0,843
36. Consignes de sécurité	0,889
7-L'autonomie	
37. Autonomie à la tâche	0,783
38. Organisation	0,736
39. Résolution de problèmes	0,909
40. Planification	0,906
41. Initiative	0,910
8-L'endurance physique	
42. Nombre d'heures de travail	1,000
43. Conditions d'ambiance	0,887
44. Demeure debout...	0,646
45. Demeurer en position assise	0,469
46. Flexions/positions corporelles	0,537
47. Déplacement dans les escaliers	0,730
48. Force physique	0,914
9-La manipulation d'outils et de machinerie	
49. Outils simples	1,000
50. Machinerie	0,837
51. Informatique	0,816
52. Entretien du matériel	0,622
10-Productivité/Qualité	
53. Productivité	0,723
54. Respect des échéanciers	0,736
55. Qualité	0,595
56. Vérification	0,909
57. Précision	0,670

Statistiques descriptives

Le tableau 18 montre les résultats moyens à chaque section du PRACT-PDI et au score total. Le résultat maximum pouvant être obtenu est également rapporté. Les sections où les résultats sont très près des scores maximums sont : « 2- Assiduité » et « 6- Règlements et sécurité ». Les sections les moins bien réussies sont : « 8- L'endurance physique » et « 9- Productivité/Qualité ». Le résultat global moyen obtenu est 126,86 pour un total possible de 171. Un résultat global moyen trop faible indique un instrument composé d'items trop difficiles tandis qu'un résultat trop élevé montre que les items sont alors trop faciles, ce qui n'est pas le cas ici. Le PRACT-PDI est donc un instrument relativement bien calibré.

Tableau 18 - Résultats moyens aux sections et au score global du PRACT-PDI (n=57)

	<u>Moyenne</u>	<u>Maximum</u>
1-La motivation	10,96	15
2-Assiduité	08,28	09
3-La relation avec les pairs	18,32	24
4-La communication	17,67	24
5-L'attention et la mémoire	20,81	27
6-Les règlements et la sécurité	07,93	09
7-L'autonomie	08,46	15
8-L'endurance physique	17,21	21
9-La manipulation d'outil et de machinerie	07,46	12
10-Productivité/Qualité	09,81	15
Total	126,86	171

Puisque l'échantillon est composé de personnes présentant soit une déficience intellectuelle légère (DIL n=28) ou modérée (DIM n=21) et de personnes ne présentant pas de déficience intellectuelle (SDI n=8), il est possible de reprendre le tableau précédent en calculant les moyennes pour chaque groupe. Les résultats se trouvent au tableau 19.

Tableau 19 - Résultats moyens aux sections et au score global du PRACT-PDI selon les trois groupes de participants

	<u>DIM</u>	<u>DIL</u>	<u>SDI</u>
1-La motivation (max. :15)	10,62	10,93	12,00
2-Assiduité (max. :9)	08,33	08,14	08,63
3-La relation avec les pairs (max. : 24)	17,14	18,18	21,88
4-La communication (max. : 24)	15,76	17,96	21,63
5-L'attention et la mémoire (max. : 27)	18,33	21,39	25,25
6-Les règlements et la sécurité (max. : 9)	07,71	07,93	08,50
7-L'autonomie (max. : 15)	06,90	08,07	13,88
8-L'endurance physique (max. : 21)	16,62	17,14	19,00
9-La manipulation d'outils et de machinerie (max. : 12)	06,43	07,54	09,88
10-Productivité/Qualité (max. : 15)	08,24	09,75	14,13
Total (max. : 171)	116,10	127,04	154,50

Comme il fallait s'y attendre, les personnes sans déficience intellectuelle présentent des résultats très près des scores maximums. Les moyennes au score total indiquent également que les personnes présentant une déficience intellectuelle légère présentent un rendement (moyenne au score total : 127,04) inférieur aux personnes ne présentant pas de déficience intellectuelle (moyenne au score total : 154,54). La même tendance est observée lorsqu'on compare les personnes présentant une déficience intellectuelle modérée (moyenne au score total : 116,10) avec les personnes présentant une déficience intellectuelle légère.

Les différences entre les groupes ne sont pas toujours aussi marquées selon les sections. Par exemple, les résultats moyens des trois groupes à la section « 2- Assiduité » sont passablement similaires. Il en est de même pour la section « 1- Motivation » pour les personnes présentant une déficience intellectuelle légère et celles présentant une déficience intellectuelle modéré. Les résultats sont relativement différents pour les trois groupes aux sections « 4- Communication » et « 7- Autonomie ».

Questionnaire de suivi pour les évaluateurs

Les principales observations effectuées à la suite de l'analyse des réponses au questionnaire de suivi (annexe F) utilisé lors de l'administration du PRACT-PDI indiquent que les intervenants (n= 9) suggèrent peu d'ajouts de matériel afin de réaliser une évaluation avec l'instrument. Ainsi, ils rapportent avoir utilisé la trousse de matériel mise à leurs dispositions lorsque pertinent.

Leurs commentaires indiquent également que le temps consacré à l'évaluation est comparable à ce que l'on observe lors de l'utilisation d'instruments similaires. Ainsi, d'une à trois rencontres seraient requises pour l'évaluation (dépendamment de la complexité des caractéristiques de la personne évaluée et de sa situation d'emploi) et environ 1 h 30 pour la compilation des données et la finalisation du rapport qui y est annexé.

Les évaluateurs mentionnent que les consignes et les explications fournies pour les items sont suffisamment claires. Ils mentionnent quelques items plus complexes à comprendre tels que ceux concernant les outils simples et la machinerie ainsi que l'item informatique. Ceux-ci mériteraient donc d'être précisés davantage à l'intérieur du cahier des informations supplémentaires concernant les items de l'outil d'évaluation PRACT-PDI (annexe B).

Ils mentionnent aussi que le PRACT-PDI leur a permis de mieux cerner les besoins de la personne évaluée en ce qui a trait à l'amélioration des habiletés nécessaires au travail. Ainsi, la sphère « motivation » ressort comme étant très appréciée des évaluateurs. L'outil est aussi décrit comme permettant de clarifier le processus menant à l'employabilité et à l'augmentation des compétences ainsi que comme un instrument permettant de confirmer l'acquisition d'habiletés d'ensemble déjà observées.

Nous constatons donc que la participation des évaluateurs à chacune des étapes de la recherche et le soutien offert tout au long de cette recherche a été générateur de nouvelles idées et a permis une appropriation bien réelle de l'outil.

CONCLUSION

Le but du présent projet est d'expérimenter le Profil de réadaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI) afin de procéder à l'analyse de sa validité interne. L'analyse des résultats obtenus auprès d'un échantillon de 57 personnes montre que l'instrument possède de bonnes qualités psychométriques au plan de la cohérence interne des items et des sections ainsi qu'une bonne stabilité temporelle. Quelques lacunes sont observées en ce qui touche la précision de certaines questions puisque certaines présentent des accords interjuges très faibles. Les premières analyses statistiques descriptives indiquent tout de même que le PRACT-PDI discrimine bien les besoins de réadaptation.

Toutes les analyses effectuées ici mériteraient d'être reconduites à la suite d'une expérimentation auprès d'un échantillon beaucoup plus grand et composé de personnes recevant des services de CRDITED dans d'autres régions du Québec. De plus, une telle démarche permettrait de procéder à des analyses de validité externe de l'instrument, en le comparant à d'autres instruments du même type et à éventuellement le standardiser. Ajoutons que les résultats de la présente démarche peuvent éventuellement servir à bonifier les contenus de formations actuellement disponibles concernant l'instrument.

L'éventuelle validation complète du PRACT-PDI permettrait au CR La Myriade de bonifier la Programmation de services de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle. Cette démarche permettrait aux CRDI-TED du Québec de se doter d'un instrument de mesure valide et fidèle permettant d'assister la prise de décision concernant les besoins de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

RÉFÉRENCES

- BECKER, R.L. (2005). *Becker Work Adjustment Profile, 2^e edition*. Columbus, OH : Elbern Publications.
- DUPONT, P., GINGRAS, M., TÉTREAU, B. (2000). *IVIP (Inventaire visuel des intérêts professionnels – IVIP)*. Sherbrooke, QC : Centre de recherche sur l'éducation et le travail – Université de Sherbrooke.
- HARISSON, P., OAKLAND, T. (2003). *Adaptive Behavior Assessment System-second edition- ABAS-II, version française*. Toronto, ON : Pearson.
- LA GRECA, A.M., STONE. W.L. (1982). *Vocational Problem Behavior Inventory*. Coral Gables, FL : University of Miami.
- NIHIRA, K., LELAND, H., LAMBERT, N. (1993). *ABS-RC :2 AAMR Adaptive Behavior Scale : residential and community*. Austin, TX : Pro-Ed.
- MAURICE, P., MORIN, D., GARCIN, N., TASSÉ, M.J. et VAILLANT, I. (1997). *Échelle québécoise des comportements adaptatifs*. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, département de psychologie.
- MARINEAU, N. (1998). *Élaboration d'un instrument d'intégration socioprofessionnelle pour les personnes ayant des incapacités intellectuelles (INDIS)*. Longueuil, QC : Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est.
- MARQUIS, D., DUFOUR, C., MORIN, P. (1987). *Inventaire des habiletés socio-professionnelles*. Québec, QC : Groupe de recherche et d'étude en déficience du développement (GREDD) – Université Laval, département de psychopédagogie.
- MOUVEMENT PERSONNE D'ABORD DU QUÉBEC MÉTROPOLITAIN (2000). *Le plan de services c'est d'Abord à moi! Guide pour exprimer mes besoins*. Québec, QC.
- PAQUETTE, G., TREMBLAY, G., DESROSIERS, F. (2012). *Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle – PRACT-PDI*. Communication présentée au 30^e congrès de l'Association québécoise pour l'intégration sociale. Saint-Hyacinthe, Québec.

Annexe A

Outil d'évaluation PRACT-PDI

Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle PRACT-PDI

Geneviève Paquette, agente planification, de programmation et de recherche
Gaëtan Tremblay, agent de planification, de programmation et de recherche
François Desrosiers, chef de programme

Nom de la personne évaluée: _____

Date de naissance (AN-MM-JJ): _____ **âge:**

Numéro dossier du CR La Myriade: _____

Évaluateur: _____

Date de l'évaluation: _____

MRC du domicile de la personne: _____

Durée de la fréquentation du stage 1: _____

Nom du milieu: _____

Durée de la fréquentation du stage 2: _____

Nom du milieu: _____

Durée de la fréquentation du stage 3: _____

Nom du milieu: _____

PRÉSENTATION DU PRACT-PDI

L'outil d'évaluation PRACT-PDI « Profil de réadaptation/adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle » a été développé par le Centre de réadaptation La Myriade durant l'année 2010 à 2011. Plusieurs collaborateurs internes et externes ont participé au développement de ce projet. Cet outil est lié à la programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte d'intégration au travail du CR La Myriade et s'adresse aux personnes présentant une déficience intellectuelle âgées de 14 ans et plus et inscrites dans un parcours d'intégration au travail nécessitant un service spécialisé de deuxième ligne.

L'objectif principal de cet outil est de tracer un profil des habiletés en contexte de travail, de cibler les besoins prioritaires et d'observer l'évolution de la personne au cours du processus d'intervention établi avec l'équipe transdisciplinaire et celle-ci. Il est important de noter que certaines habiletés nécessaires en contexte de travail n'ont pas été intégrées dans cet outil étant donné que d'autres outils d'évaluation telle que l'ÉQCA «Échelle québécoise de comportement adaptatif» utilisée par le CR La Myriade couvrent ces aspects. Cette grille d'évaluation permet également de faciliter les échanges entre les différents intervenants de l'établissement et partenaires impliqués dans la démarche d'adaptation/réadaptation. Elle contribue également à améliorer les communications entre nos partenaires qui interviennent en contexte de travail, car cet outil couvre l'ensemble des habiletés nécessaires dans un contexte de travail.

Le Centre de réadaptation La Myriade a choisi de présenter l'outil en utilisant le programme Excel offert par Microsoft. Ce programme permet de bien analyser les résultats et de cibler les besoins divisés en 10 catégories différentes. Il permet également de naviguer facilement entre les différentes sections en utilisant les onglets en bas de page.

Voici les onglets que l'on retrouve dans cet outil, ainsi qu'une brève description :

1- Présentation de l'outil :

Cette section permet de connaître le contexte dans lequel il a été développé, ses objectifs, ainsi que la structure de ce dernier.

2- Consignes de passation :

Guide d'utilisation permettant à l'utilisateur de suivre les directives et de comprendre chacun des items en se référant à la description pour ainsi mieux coter.

3- Questionnaire :

Le questionnaire comporte au total 57 items divisés en dix grandes sections :

- La motivation (5 items);
- L'assiduité (3 items);
- La relation avec les pairs (8 items);
- La communication (8 items);
- L'attention et la mémoire (9 items);
- Les règlements et la sécurité (3 items);
- L'autonomie (5 items);
- La manipulation d'outil et de machinerie (4 items);
- L'endurance physique (7 items);
- La productivité et la qualité (5 items).

L'échelle de cotation est divisée en quatre points et permet d'évaluer si le candidat manifeste, réussit ou exécute pratiquement toujours, régulièrement, parfois ou bien jamais le comportement évalué.

4- Graphique :

Les résultats obtenus dans chacune des dix sections seront présentés sous forme d'histogramme. Ces derniers représentent le pourcentage d'items réussis par la personne. Ils nous permettent d'identifier rapidement les forces de la personne ainsi que les sphères en émergence ou en difficulté. Les résultats cumulatifs pour l'ensemble des items de ces sections du formulaire sont également présentés sous forme d'histogramme. Cette partie nous permet d'identifier globalement où elle se situe.

5- Compilation :

Cette section permet de prendre les données brutes afin de les transposer en graphique qui se trouve dans la dernière partie de l'instrument. La feuille de compilation n'est pas accessible aux évaluateurs.

CONSIGNES DE PASSATION

- 1)** Au CR La Myriade, l'agent d'intégration est l'intervenant autorisé à utiliser cet outil. Il lui appartient donc de recueillir les informations nécessaires et d'en faire l'analyse. L'expertise de l'agent d'intégration et la fréquence d'utilisation explique cette orientation. Bien sûr celui-ci est soutenu par l'équipe transdisciplinaire impliquée dans cette démarche.
- 2)** Les données doivent être recueillies à partir des observations directes du candidat en contexte de travail ainsi que part des entrevues avec la personne en service, ses proches (membres de la famille, amis...) et/ou l'employeur. Il est important que ces informations permettent d'établir un niveau de maîtrise pour chacun des items. L'agent d'intégration doit s'assurer que l'information recueillie représente le portrait réel de la personne évaluée. Il est recommandé de connaître la personne au moins depuis trois mois ce qui permet d'avoir une meilleure connaissance, mais il n'est pas impossible de procéder à l'évaluation avant le temps.
- 3)** La compilation des informations peut se faire sur le document manuel (imprimer le questionnaire) ou directement à partir de l'ordinateur. Ce choix appartient donc à l'évaluateur. Pour chaque item, il est recommandé s'il y a lieu, d'inscrire un ou des commentaires pouvant apporter des précisions à la cotation émise. L'évaluateur pourra donc lorsque possible, mentionner le besoin de soutien ou d'assistance de la personne, les capacités et difficultés de la personne en lien avec l'item évalué ainsi que les hypothèses expliquant le comportement non acquis ou la situation. Dans cette partie, nous pourrions également retrouver les aides techniques ou des éléments particuliers qui viendraient nuancer l'autonomie de la personne et les interventions à apporter, s'il y a lieu. Aussi, il est important d'inscrire à quelle passation le commentaire s'applique.
- 4)** Une fois les données compilées dans le document Excel, celles-ci seront illustrées à partir d'un graphique sous forme d'histogramme. Ce graphique représentera donc le portrait général de la personne.
- 5)** Finalement, un rapport d'évaluation doit être rédigé afin d'analyser les données présentées dans le graphique. Pour ce faire, les commentaires inscrits à la suite de chaque item permettront d'être inclus dans ce rapport.
- 6)** Chaque item doit être évalué en considérant que la personne réalise la tâche seule et/ou avec l'aide ou non d'une adaptation physique.
- 7)** Il est important de ne pas oublier de compléter la page d'accueil concernant les renseignements personnels de la personne (nom, prénom, date de naissance, numéro de dossier, date de l'évaluation, MRC, durée de la fréquence du ou des stages fréquentés).

1-MOTIVATION

Intérêt de la personne à faire une tâche de travail dans un contexte structuré, à maintenir celle-ci dans le temps tout en s'engageant dans une démarche d'amélioration de ses compétences en contexte de travail.

		1	2	3
		DATE :		
		00-01-00		
1	Intérêt pour une activité de travail			
3	Démontre un intérêt marqué pour une activité de travail.			
2	Démontre de l'intérêt pour une activité de travail.			
1	Démontre un niveau d'intérêt moyen pour une activité de travail.			
0	Aucun ou peu d'intérêt pour une activité de travail.			
Com.				
2	Intérêt à explorer dans divers milieux (aucune tâche à accomplir, visite industrielle)			
3	Démontre un intérêt marqué pour participer à l'exploration à titre d'observateur.			
2	Démontre de l'intérêt pour participer à l'exploration à titre d'observateur.			
1	Démontre un niveau d'intérêt moyen pour participer à l'exploration à titre d'observateur.			
0	Aucun ou peu d'intérêt pour participer à l'exploration à titre d'observateur.			
Com.				
3	Intérêt à explorer divers milieux (avec tâches à accomplir, visite active)			
3	Démontre un intérêt marqué pour participer à l'exploration.			
2	Démontre de l'intérêt pour participer à l'exploration.			
1	Démontre un niveau d'intérêt moyen pour participer à l'exploration.			
0	Aucun ou peu d'intérêt pour participer à l'exploration.			
Com.				

1-MOTIVATION

Intérêt de la personne à faire une tâche de travail dans un contexte structuré, à maintenir celle-ci dans le temps tout en s'engageant dans une démarche d'amélioration de ses compétences en contexte de travail.

4	Persévérance à la tâche			
3	Exécute toujours la tâche malgré certaines difficultés rencontrées.			
2	Exécute habituellement la tâche malgré certaines difficultés rencontrées.			
1	Exécute occasionnellement la tâche malgré certaines difficultés rencontrées.			
0	Abandonne la tâche lors des difficultés.			
Com.				

5	Intérêt face à de nouvelles tâches			
3	Démontre pratiquement toujours de l'intérêt pour apprendre de nouvelles tâches.			
2	Démontre de l'intérêt pour apprendre de nouvelles tâches.			
1	Démontre un niveau d'intérêt moyen pour apprendre de nouvelles tâches.			
0	Aucun ou peu d'intérêt pour apprendre de nouvelles tâches.			
Com.				

2-ASSIDUITÉ/PONCTUALITÉ

Respect de l'horaire de travail entendu ainsi que de la présence régulière de la personne dans le milieu de travail et à son poste de travail.

		1	2	3
DATE :		00-01-00		
6	Assiduité au travail et à son poste de travail (absentéisme)			
3	Pratiquement toujours présent au travail.			
2	Habituellement présent au travail.			
1	Occasionnellement présent au travail.			
0	Pratiquement jamais présent au travail.			
Com.				
7	Heures d'arrivée et de départ à son travail (ponctualité)			
3	Respecte pratiquement toujours son horaire de travail.			
2	Respecte habituellement son horaire de travail.			
1	Respecte occasionnellement son horaire de travail.			
0	Ne respecte presque jamais son horaire de travail.			
Com.				
8	Pauses et périodes de repas			
3	Respecte presque toujours les périodes de pause et de repas.			
2	Respecte habituellement les périodes de pause et de repas.			
1	Respecte occasionnellement les périodes de pause et de repas.			
0	Ne respecte pratiquement jamais les périodes de pause et de repas.			
Com.				

3-RELATION AVEC LES PAIRS

Établir et entretenir des relations avec les autres employés, tout en adaptant son comportement aux règles de vie du milieu ainsi qu'aux commentaires reçus.

9 Réaction aux demandes				
3	Pratiquement toujours capable de traiter la demande de façon attendue.			
2	Habituellement capable de traiter la demande de façon attendue.			
1	Parfois capable de traiter la demande de façon attendue.			
0	Incapable de traiter la demande de façon attendue.			
Com.				

10 Distance sociale				
3	Respecte pratiquement toujours les distances sociales.			
2	Respecte habituellement les distances sociales.			
1	Respecte occasionnellement les distances sociales.			
0	Ne respecte jamais les distances sociales.			
Com.				

11 Initier des contacts				
3	Échange pratiquement toujours avec les autres aux moments opportuns.			
2	Échange habituellement avec les autres aux moments opportuns.			
1	Échange parfois avec les autres aux moments opportuns.			
0	N'échange pratiquement jamais avec les autres aux moments opportuns.			
Com.				

3-RELATION AVEC LES PAIRS

Établir et entretenir des relations avec les autres employés, tout en adaptant son comportement aux règles de vie du milieu ainsi qu'aux commentaires reçus.

12 Collaboration				
3	Collabore pratiquement toujours avec les autres.			
2	Collabore habituellement avec les autres.			
1	Collabore parfois avec les autres.			
0	Ne collabore pratiquement jamais avec les autres.			
Com.				

13 Partage le matériel				
3	Partage toujours le matériel avec ses collègues.			
2	Partage habituellement le matériel avec ses collègues.			
1	Partage occasionnellement le matériel avec ses collègues.			
0	Ne partage pratiquement jamais le matériel avec ses collègues.			
Com.				

14 Acceptation par les pairs				
3	Ses collègues recherchent toujours à être en sa compagnie ou l'invitent souvent.			
2	Ses collègues recherchent à être en sa compagnie ou l'invitent.			
1	Ses collègues recherchent parfois à être en sa compagnie ou l'invitent occasionnellement.			
0	Ses collègues ne recherchent jamais à être en sa compagnie ou ne l'invitent pas.			
Com.				

3-RELATION AVEC LES PAIRS

Établir et entretenir des relations avec les autres employés, tout en adaptant son comportement aux règles de vie du milieu ainsi qu'aux commentaires reçus.

15 Relations avec l'autorité (superviseur, employeur)				
3	Respecte pratiquement toujours l'autorité.			
2	Respecte habituellement l'autorité.			
1	Respecte parfois l'autorité.			
0	Ne respecte pratiquement jamais l'autorité.			
Com.				

16 Réaction à la critique				
3	Accepte très bien la critique.			
2	Accepte bien la critique.			
1	Accepte à l'occasion la critique.			
0	N'accepte pas bien la critique.			
Com.				

4- COMMUNICATION

Capacité de se faire comprendre et à comprendre les autres par différents moyens de communication. Respect des règles de communication du milieu.

17	Conversation		
3	Converse avec les autres pratiquement toujours de manière adéquate.		
2	Converse avec les autres habituellement de manière adéquate.		
1	Converse avec les autres occasionnellement de manière adéquate.		
0	Ne converse presque jamais avec les autres de manière adéquate.		
Com.			

18	Se fait comprendre		
3	Se fait pratiquement toujours comprendre par les autres.		
2	Se fait habituellement comprendre par les autres.		
1	Se fait parfois comprendre par les autres.		
0	Ne se fait jamais comprendre par les autres.		
Com.			

19	Expression des besoins		
3	Exprime toujours ses besoins de façon adéquate.		
2	Exprime habituellement ses besoins de façon adéquate.		
1	Exprime parfois ses besoins de façon adéquate.		
0	N'exprime jamais ses besoins de façon adéquate.		
Com.			

4- COMMUNICATION

Capacité de se faire comprendre et à comprendre les autres par différents moyens de communication. Respect des règles de communication du milieu.

20 Comprend les autres				
3	Comprend toujours ce que les gens expriment.			
2	Comprend habituellement ce que les gens expriment.			
1	Comprend parfois ce que les gens expriment.			
0	Ne comprend pas ce que les gens expriment.			
Com.				

21 Compréhension des consignes simples				
3	Comprend pratiquement toujours les consignes simples.			
2	Comprend habituellement les consignes simples.			
1	Comprend parfois les consignes simples.			
0	Comprend pratiquement jamais les consignes simples.			
Com.				

22 Compréhension des consignes complexes				
3	Comprend pratiquement toujours les consignes complexes.			
2	Comprend habituellement les consignes complexes.			
1	Comprend parfois les consignes complexes.			
0	Comprend presque jamais les consignes complexes.			
Com.				

4- COMMUNICATION

Capacité de se faire comprendre et à comprendre les autres par différents moyens de communication. Respect des règles de communication du milieu.

23 Demande de l'aide				
3	Demande pratiquement toujours de l'aide de manière adéquate lorsqu'il éprouve certaines difficultés.			
2	Demande habituellement de l'aide de manière adéquate lorsqu'il éprouve certaines difficultés.			
1	Demande parfois de l'aide de manière adéquate lorsqu'il éprouve certaines difficultés.			
0	Ne demande jamais de l'aide de manière adéquate lorsqu'il éprouve certaines difficultés.			
Com.				

24 Cherche l'approbation				
3	Ses demandes d'approbation sont toujours appropriées.			
2	Ses demandes d'approbation sont habituellement appropriées.			
1	Ses demandes d'approbation sont occasionnellement appropriées.			
0	Ses demandes d'approbation ne sont jamais appropriées.			
Com.				

5-ATTENTION/MÉMOIRE

Faculté pour la personne d'enregistrer, de conserver l'information et de s'y référer. Se rappeler des faits, des consignes passées et être en mesure de les appliquer dans son travail.

25	Mémoire				
3	Mémorise très bien les informations relatives à son travail.				
2	Mémorise assez bien les informations relatives à son travail.				
1	Mémorise parfois les informations relatives à son travail.				
0	Ne mémorise jamais les informations relatives à son travail.				
Com.					

26	Adaptation à une nouvelle tâche				
3	S'adapte très bien à une nouvelle tâche.				
2	S'adapte assez bien à une nouvelle tâche.				
1	S'adapte parfois à une nouvelle tâche.				
0	Ne s'adapte jamais à une nouvelle tâche.				
Com.					

27	Capacité de concentration à la tâche				
3	Son niveau de concentration à une tâche se situe entre 40 minutes et plus.				
2	Son niveau de concentration à une tâche se situe entre 20 et 40 minutes.				
1	Son niveau de concentration à une tâche se situe entre 5 à 20 minutes.				
0	Son niveau de concentration à une tâche se situe à moins de 5 minutes.				
Com.					

5-ATTENTION/MÉMOIRE

Faculté pour la personne d'enregistrer, de conserver l'information et de s'y référer. Se rappeler des faits, des consignes passées et être en mesure de les appliquer dans son travail.

28	Distractions					
3	Se laisse rarement distraire par ce qui l'entoure.					
2	Se laisse parfois distraire par ce qui l'entoure.					
1	Se laisse souvent distraire par ce qui l'entoure.					
0	Se laisse constamment distraire par ce qui l'entoure.					
Com.						

29	Classification par catégorie					
3	Classe pratiquement toujours sans difficulté des objets par catégorie.					
2	Classe habituellement sans difficulté des objets par catégorie.					
1	Classe parfois sans difficulté des objets par catégorie.					
0	Est incapable de classer des objets par catégorie.					
Com.						

30	Séquence de tâches, de gestes					
3	Effectue des séquences de 5 actions ou plus.					
2	Effectue des séquences de 3 à 4 actions.					
1	Effectue une séquence de 2 actions.					
0	N'effectue pas de séquence.					
Com.						

5-ATTENTION/MÉMOIRE

Faculté pour la personne d'enregistrer, de conserver l'information et de s'y référer. Se rappeler des faits, des consignes passées et être en mesure de les appliquer dans son travail.

31		Calculs simples		
3	Effectue très bien des calculs simples.			
2	Effectue assez bien des calculs simples.			
1	Effectue difficilement des calculs simples.			
0	Est incapable d'effectuer des calculs simples.			
Com.				

32		Couleurs		
3	Identifie 7 couleurs ou plus.			
2	Identifie 3 à 6 couleurs.			
1	Identifie 1 à 3 couleurs.			
0	N'identifie aucune couleur.			
Com.				

33		Mesures		
3	Capable d'utiliser différents types de mesure.			
2	Habituellement capable d'utiliser différents types de mesure.			
1	Parfois capable d'utiliser différents types de mesure.			
0	Incapable d'utiliser différents types de mesure.			
Com.				

6-RÈGLEMENTS ET SÉCURITÉ

Capacité à connaître et à respecter les différents règlements, dont les règles de sécurité dans un contexte de travail.

		1	2	3
		DATE :		
		00-01-00		
34	Habillement et équipement			
3	A en tout temps l'habillement et l'équipement approprié à une tâche.			
2	A généralement l'habillement et l'équipement approprié à une tâche.			
1	A parfois l'habillement et l'équipement approprié à une tâche			
0	N'a jamais l'habillement et l'équipement approprié à une tâche.			
Com.				
35	Règles de fonctionnement			
3	Respecte pratiquement toujours les règles de fonctionnement.			
2	Respecte habituellement les règles de fonctionnement.			
1	Respecte parfois les règles de fonctionnement.			
0	Ne respecte pas les règles de fonctionnement.			
Com.				
36	Consignes de sécurité			
3	Respecte pratiquement toujours les consignes de sécurité.			
2	Respecte habituellement les consignes de sécurité.			
1	Respecte rarement les consignes de sécurité.			
0	Ne respecte jamais les consignes de sécurité.			
Com.				

7-AUTONOMIE

Indépendance de la personne face à l'ensemble de ses responsabilités en contexte de travail.

37 Autonomie à la tâche				
3	Peut être laissé seul durant une période de 1 heure ou plus.			
2	Peut être laissé seul durant une période de 30 à 59 minutes.			
1	Peut être laissé seul durant période de moins de 30 minutes.			
0	Doit toujours être accompagné pour l'exécution de sa tâche.			
Com.				

38 Organisation				
3	Organise toujours sa tâche seul.			
2	Organise habituellement sa tâche seul.			
1	Organise parfois sa tâche seul.			
0	N'organise jamais sa tâche seul.			
Com.				

39 Résolution de problèmes				
3	Résout pratiquement toujours les problèmes seul.			
2	Résout habituellement les problèmes seul.			
1	Résout parfois les problèmes seul.			
0	Ne résout jamais les problèmes seul.			
Com.				

7-AUTONOMIE

Indépendance de la personne face à l'ensemble de ses responsabilités en contexte de travail.

40	Planification				
3	Planifie pratiquement toujours son travail seul.				
2	Planifie habituellement son travail seul.				
1	Planifie à l'occasion son travail seul.				
0	Ne planifie pratiquement jamais son travail seul.				
Com.					

41	Initiative				
3	La personne prend souvent des initiatives de manière appropriée.				
2	La personne prend habituellement des initiatives de manière appropriée.				
1	La personne prend parfois des initiatives de manière appropriée.				
0	La personne ne prend aucune initiative de manière appropriée.				
Com.					

8-EXIGENCE PHYSIQUE/ENDURANCE

Capacité de la personne à travailler dans différents contextes qui demandent des exigences et des habiletés physiques diverses.

42 Nombre d'heures de travail				
3	Travaille 15 heures ou plus par semaine.			
2	Travaille de 10 à 14 heures 59 minutes par semaine.			
1	Travaille de 6 à 9 heures 59 minutes par semaine.			
0	Travaille moins de 6 heures par semaine.			
Com.				

43 Conditions d'ambiance (bruit, température, aération)				
3	S'adapte très bien aux conditions ambiantes.			
2	S'adapte bien aux conditions ambiantes.			
1	S'adapte parfois aux conditions ambiantes.			
0	Intolérance à tous les stimuli.			
Com.				

44 Demeure debout, soit en mouvement ou en position statique				
3	Plus de 60 minutes.			
2	De 21 à 59 minutes.			
1	De 6 à 20 minutes.			
0	Moins de 5 minutes.			
Com.				

8-EXIGENCE PHYSIQUE/ENDURANCE

Capacité de la personne à travailler dans différents contextes qui demandent des exigences et des habiletés physiques diverses.

45	Demeurer en position assise				
	3	Plus de 60 minutes.			
	2	De 21 à 59 minutes.			
	1	De 6 à 20 minutes.			
	0	Moins de 5 minutes.			
Com.					

46	Flexions/positions corporelles (à genoux, assis, en équilibre, etc.)				
	3	Est toujours capable de travailler dans les différentes positions.			
	2	Est habituellement capable de travailler dans les différentes positions.			
	1	Est parfois capable de travailler dans les différentes positions.			
	0	N'est pas capable de travailler dans les différentes positions.			
Com.					

47	Déplacement dans les escaliers				
	3	Est toujours capable d'utiliser l'escalier avec ou sans rampe.			
	2	Est habituellement capable d'utiliser l'escalier avec ou sans rampe.			
	1	Est parfois capable d'utiliser l'escalier avec ou sans rampe.			
	0	Est incapable d'utiliser l'escalier avec ou sans rampe.			
Com.					

8-EXIGENCE PHYSIQUE/ENDURANCE

Capacité de la personne à travailler dans différents contextes qui demandent des exigences et des habiletés physiques diverses.

48	Force physique				
	3	Soulève un poids de 50 livres et plus à l'aide de ses deux mains.			
	2	Soulève un poids d'environ 36 à 49 livres à l'aide de ses deux mains.			
	1	Soulève un poids d'environ 21 à 35 livres à l'aide de ses deux mains.			
	0	Soulève un poids de moins de 20 livres à l'aide de ses deux mains.			
	Com.				

9-MANIPULATION D'OUTILS/MACHINERIE

Capacité à utiliser adéquatement, à entretenir et à respecter le matériel ou les outils (dangereux ou non) destinés à la réalisation de la tâche.

49 Outils simples				
3	Est toujours capable d'utiliser seul différents outils de manière sécuritaire.			
2	Est généralement capable d'utiliser seul différents outils de manière sécuritaire.			
1	Est parfois capable d'utiliser seul différents outils de manière sécuritaire.			
0	N'est pas en mesure d'utiliser divers outils de manière sécuritaire.			
Com.				

50 Machinerie				
3	Est toujours capable d'utiliser seul différentes machineries de manière sécuritaire.			
2	Est généralement capable d'utiliser seul différentes machineries de manière sécuritaire.			
1	Est parfois capable d'utiliser seul différentes machineries de manière sécuritaire.			
0	N'est pas capable d'utiliser seul différentes machineries de manière sécuritaire.			
Com.				

51 Informatique				
3	Maîtrise très bien l'informatique.			
2	Maîtrise bien l'informatique.			
1	Maîtrise un peu l'informatique.			
0	Ne maîtrise pas l'informatique.			
Com.				

9-MANIPULATION D'OUTILS/MACHINERIE

Capacité à utiliser adéquatement, à entretenir et à respecter le matériel ou les outils (dangereux ou non) destinés à la réalisation de la tâche.

52	Entretien du matériel				
	3	La personne entretient toujours adéquatement son matériel.			
	2	La personne entretient souvent adéquatement son matériel.			
	1	La personne entretient parfois adéquatement son matériel.			
	0	La personne entretient de manière inadéquate son matériel.			
	Com.				

10-PRODUCTIVITÉ/QUALITÉ

Quantité de travail produit dans une période déterminée répondant à une ou des normes de qualité connues et exigées.

53 Productivité				
3	Production égale et supérieure à 90 % de la norme.			
2	Production entre 50 % et 89 %.			
1	Production entre 26 % et 49 %.			
0	Production égale ou moins de 25 %.			
Com.				

54 Respect des échéanciers				
3	Respecte toujours les échéanciers.			
2	Respecte habituellement les échéanciers.			
1	Respecte parfois les échéanciers.			
0	Ne respecte jamais les échéanciers			
Com.				

55 Qualité				
3	Pratiquement toujours acceptable.			
2	Acceptable.			
1	Parfois acceptable.			
0	Toujours sous les attentes.			
Com.				

10-PRODUCTIVITÉ/QUALITÉ

Quantité de travail produit dans une période déterminée répondant à une ou des normes de qualité connues et exigées.

56	Vérification				
3	Vérifie toujours la qualité de son travail.				
2	Vérifie régulièrement la qualité de son travail.				
1	Vérifie parfois la qualité de son travail.				
0	Ne vérifie jamais la qualité de son travail.				
Com.					

57	Précision				
3	Souvent capable d'effectuer un travail de précision.				
2	Habituellement capable d'effectuer un travail de précision.				
1	Parfois capable d'effectuer un travail de précision.				
0	Incapable d'effectuer un travail de précision.				
Com.					

Annexe B

Informations supplémentaires concernant les items de l'outil d'évaluation PRACT-PDI

Informations supplémentaires concernant les items de l'outil d'évaluation PRACT-PDI

1- Intérêt pour une activité de travail	
Personne démontrant de la curiosité face à une activité de travail. Le travail est défini comme étant une activité humaine appliquée à la production ou à la création de biens ou de services.	
3	La personne désire grandement expérimenter une ou plusieurs activités de travail. Elle fait preuve d'une très grande ouverture en posant des questions ou en parlant beaucoup de l'activité de travail pour laquelle elle a un intérêt.
2	La personne désire expérimenter certaines activités de travail. Elle fait preuve d'une ouverture en posant quelques questions, ou en parlant de l'activité de travail pour laquelle elle a un intérêt.
1	La personne désire expérimenter seulement une ou quelques activités de travail. Elle démontre un peu d'ouverture en questionnant ou en parlant légèrement de l'activité de travail pour laquelle elle a de l'intérêt.
0	La personne ne désire pas expérimenter aucune activité de travail. Elle ne fait pas preuve d'ouverture ni ne pose ou ne parle pas d'aucune activité de travail.
Commentaires :	
Inscrire au besoin les données et observations pertinentes recueillies lors de la passation de l'outil « entrevue de base » et de l'outil « IVIP ».	
Mentionner si c'est la personne qui nomme vouloir travailler ou si elle est influencée par son milieu (famille, ami...).	

2- Intérêt à explorer divers milieux (sans tâches à accomplir, visite industrielle)	
Personne démontrant de l'intérêt et de la curiosité à agir à titre d'observateur dans divers milieux de travail. À ce moment, elle examine attentivement le travail des autres afin de mieux comprendre.	
3	La personne démontre une très grande motivation à explorer divers milieux. Elle est très disponible à faire de l'observation dans divers milieux, démontre une très grande ouverture et s'intéresse à l'activité de travail observée.
2	La personne est motivée à explorer divers milieux. Elle est disponible, démontre de l'ouverture à faire de l'observation dans divers milieux et s'intéresse à l'activité de travail observée.
1	La personne est un peu motivée à explorer divers milieux. Elle est disponible, démontre de l'ouverture à faire de l'observation dans certains milieux et s'intéresse un peu à l'activité de travail observée. Elle nécessite de l'encouragement et se démobilise facilement.
0	La personne n'est pas ou est très peu motivée à explorer divers milieux. Elle n'est pas ou peu disponible, ne démontre pas ou peu d'ouverture à faire de l'observation dans certains milieux et ne s'intéresse pas ou peu à l'activité de travail observée.
Commentaires :	
Inscrire au besoin les données et observations pertinentes recueillies lors des explorations avec l'utilisateur.	
Mentionner si la personne se mobilise en posant des questions et si elle s'intéresse aux tâches de l'entreprise.	

3- Intérêt à explorer divers milieux (avec tâches à accomplir, visite active)

Personne démontrant de l'intérêt et de la curiosité à explorer divers milieux en accomplissant les tâches associées au travail choisi.

3	La personne fait preuve d'une très grande motivation à explorer divers milieux et à accomplir les différentes tâches associées au travail choisi. Elle démontre une très grande ouverture et s'intéresse à l'activité.
2	La personne fait preuve de motivation à explorer divers milieux et à accomplir les différentes tâches associées au travail choisi. Elle démontre une certaine ouverture et s'intéresse à l'activité.
1	La personne fait preuve d'un peu de motivation à explorer divers milieux et à accomplir les différentes tâches associées au travail choisi. Elle démontre un peu d'ouverture et s'intéresse légèrement à l'activité. Elle nécessite de l'encouragement et se démobilise facilement.
0	La personne n'est pas ou est très peu motivée à explorer divers milieux et à accomplir les différentes tâches associées au travail choisi. Elle n'est pas ou peu disponible, ne démontre pas ou peu d'ouverture et ne s'intéresse pas ou peu à l'activité. Elle nécessite constamment de l'encouragement et se démobilise pratiquement toujours.

Commentaires :

Inscrire au besoin les données et observations pertinentes recueillies lors des explorations (visite active) avec l'utilisateur.
Nommer si la personne expérimente ou si elle observe uniquement.

4- Persévérance dans la tâche

Elle persévère et n'abandonne pas la tâche malgré les obstacles qu'elle peut rencontrer. Elle démontre de la volonté à réussir sans se laisser décourager.

3	Elle persévère pratiquement toujours et n'abandonne pas la tâche, malgré les obstacles qu'elle peut rencontrer. Elle démontre de la volonté à réussir sans se laisser décourager.
2	Elle persévère généralement et n'abandonne pas la tâche, malgré les obstacles qu'elle peut rencontrer. Elle démontre habituellement de la volonté à réussir, mais peut à l'occasion se laisser décourager.
1	Elle persévère parfois et peut abandonner la tâche lorsqu'elle rencontre des obstacles. Elle peut nécessiter de l'encouragement ou de l'aide pour ne pas se laisser décourager lorsqu'elle rencontre certaines difficultés.
0	Elle ne persévère pratiquement jamais et abandonne souvent la tâche lorsqu'elle rencontre des obstacles. Elle nécessite constamment de l'encouragement ou de l'aide pour ne pas se laisser décourager lorsqu'elle rencontre certaines difficultés.

Commentaires :

Mentionner les tâches pour lesquelles la personne abandonne souvent lorsqu'elle rencontre des obstacles, ou si elle a tendance à se dévaloriser.

5- Intérêt face à de nouvelles tâches

La personne démontre de la volonté et de la curiosité pour apprendre de nouvelles tâches.

3	La personne démontre pratiquement toujours de la volonté et de la curiosité pour apprendre de nouvelles tâches. Elle pose des questions et demande à accomplir de nouvelles tâches.
2	La personne démontre généralement de la volonté et une certaine curiosité pour apprendre de nouvelles tâches. Il peut lui arriver de poser des questions ou de demander d'accomplir de nouvelles tâches.
1	La personne démontre à l'occasion de la volonté et de la curiosité pour apprendre de nouvelles tâches. Elle a besoin d'encouragement ou d'aide lors d'un nouvel apprentissage et peut faire preuve de fermeture.
0	La personne ne démontre jamais de volonté et de curiosité pour apprendre de nouvelles tâches. Elle a constamment besoin de soutien lors d'un nouvel apprentissage et fait preuve d'une grande fermeture. Elle éprouve des difficultés face au changement.

Commentaires :

Inscrire le comportement de la personne lors de l'apprentissage d'une nouvelle tâche. Mentionner si elle pose des questions pour bien exécuter son travail.

6- Assiduité au travail et à son poste de travail (absentéisme)

La personne est absente soit à son poste de travail et/ou dans son milieu de travail.

3	La personne est présente dans son milieu de travail et à son poste de travail au moins 9 fois sur 10.
2	La personne est présente dans son milieu de travail et à son poste de travail entre 6 à 8 fois sur 10.
1	La personne est présente dans son milieu de travail et à son poste de travail entre 3 à 5 fois sur 10.
0	La personne est présente dans son milieu de travail et à son poste de travail moins de 2 fois sur 10.

Commentaires :

Préciser à quel endroit l'utilisateur n'est pas présent à son travail. Par exemple : il est toujours présent dans son milieu de travail, mais n'est pas souvent à son poste de travail. Indiquer la fréquence. Nommer si la personne va à la salle de bain fréquemment.

7- Heures d'arrivée et de départ à son travail (ponctualité)

La personne fait preuve d'assiduité en respectant toujours les heures d'arrivée et de départ.

3	La personne fait pratiquement toujours preuve d'assiduité en respectant les heures d'arrivée et de départ (9 fois sur 10).
2	La personne fait généralement preuve d'assiduité en respectant les heures d'arrivée et de départ (entre 6 à 8 fois sur 10). Il peut lui arriver de ne pas être à l'heure ou de quitter le travail avant le temps prévu.
1	La personne fait parfois preuve d'assiduité en respectant les heures d'arrivée et de départ (entre 3 à 5 fois sur 10). Il lui arrive souvent de ne pas être à l'heure ou de quitter le travail avant le temps prévu.
0	La personne ne fait pratiquement jamais preuve d'assiduité en respectant les heures d'arrivée et de départ (de 1 à 2 fois sur 10). Il lui arrive constamment de ne pas être à l'heure ou de quitter le travail avant le temps prévu.

Commentaires :

Préciser le moment qu'elle ne respecte pas à son horaire (heures d'arrivée ou de départ).

Y a-t-il des raisons ou hypothèses expliquant la situation? Par exemple, il se déplace en transport adapté, ce qui lui occasionne des retards.

8- Pauses et période du repas

La personne respecte toujours le temps alloué pour les pauses et repas.

3	La personne respecte pratiquement toujours le temps alloué pour les pauses et repas (9 fois sur 10).
2	La personne respecte généralement le temps alloué pour les pauses et repas (6 à 8 fois sur 10).
1	La personne respecte parfois le temps alloué pour les pauses et repas (3 à 5 fois sur 10).
0	La personne ne respecte pratiquement jamais le temps alloué pour les pauses et repas (moins de 2 fois sur 10).

Commentaires :

Préciser à quel moment (pauses et/ou dîner) la personne ne respecte pas le temps alloué. Indiquer le temps supplémentaire que la personne prend lors de sa pause ou du dîner.

Y a-t-il des raisons expliquant la situation? Par exemple, elle s'alimente très lentement, ce qui l'empêche de respecter son horaire.

9- Réaction aux demandes	
Elle fait ce qui est demandé en réagissant de manière positive (calmement, sans s'y opposer, en répondant à la directive...) lorsque son employeur, son superviseur ou bien ses collègues expriment une demande.	
3	Elle fait pratiquement toujours ce qui est demandé en réagissant de manière positive (calmement, sans s'y opposer, en répondant à la directive...) lorsque son employeur, son superviseur ou bien ses collègues expriment une demande.
2	Elle fait généralement ce qui est demandé en réagissant de manière positive (calmement, sans s'y opposer, en répondant à la directive) lorsque son employeur, son superviseur ou bien ses collègues expriment une demande. Il peut lui arriver de nécessiter du support pour répondre à la demande de manière adéquate.
1	Elle fait parfois ce qui est demandé lorsque son employeur, son superviseur ou bien ses collègues expriment une demande. Il lui arrive souvent de nécessiter du support pour répondre à la demande en réagissant de manière positive (calmement, sans s'y opposer, en répondant à la directive...).
0	Elle est pratiquement toujours incapable de faire ce qui est demandé lorsque son employeur, son superviseur ou bien ses collègues expriment une demande. Il lui arrive constamment de nécessiter du support pour répondre à la demande et réagir de manière inadéquate (s'y oppose, ne répond pas à la directive, devient agité ou en colère...).
Commentaires :	
Mentionner, s'il y a lieu, les demandes qui font réagir la personne et quels sont les comportements qu'elle adopte.	

10- Distance sociale	
La personne respecte la proximité avec les autres à son travail et évite toute familiarité ou intimité avec eux. Elle respecte une distance raisonnable lorsqu'elle interagit avec les autres. C'est-à-dire, elle n'entre pas dans la « bulle » des autres.	
3	La personne respecte pratiquement toujours la proximité avec les autres à son travail et n'est pas trop familière ou intime avec eux.
2	La personne respecte généralement la proximité avec les autres à son travail et n'est pas trop familière ou intime avec eux. Il peut lui arriver de nécessiter de l'aide pour respecter les distances sociales avec les autres (elle entre parfois dans la « bulle » des autres).
1	La personne respecte parfois la proximité avec les autres à son travail et n'est pas trop familière ou intime avec eux. Elle nécessite souvent de l'aide pour respecter les distances sociales avec les autres (elle entre parfois dans la « bulle » des autres).
0	La personne ne respecte pratiquement jamais la proximité avec les autres à son travail. Elle nécessite constamment de l'aide pour respecter les distances sociales avec les autres (elle entre parfois dans la « bulle » des autres) et ne pas être trop familière ou intime avec eux.
Commentaires :	
S'il y a lieu, inscrire avec quelle personne elle a de la difficulté à respecter les distances avec les autres. Nommer le contexte.	

11- Initier des contacts

La personne initie facilement les contacts avec les clients de l'entreprise, ses collègues, ses supérieurs ou les autres. Elle peut amorcer les échanges avec les autres aux moments opportuns; c'est-à-dire, lorsque son interlocuteur est disponible soit lors de la pause, du dîner, à son arrivée ou au départ.

Exemple : elle salue les gens lorsqu'elle arrive ou quitte le milieu.

3	La personne initie facilement les contacts avec les clients de l'entreprise, ses collègues, ses supérieurs ou les autres, et ce, aux moments opportuns.
2	La personne initie généralement sans difficulté les contacts avec les clients de l'entreprise, ses collègues, ses supérieurs ou les autres. Elle peut parfois nécessiter du support pour échanger avec les autres aux moments opportuns.
1	À l'occasion, la personne initie correctement les contacts avec les clients de l'entreprise, ses collègues, ses supérieurs ou les autres. Elle nécessite souvent du support pour échanger avec les autres aux moments opportuns.
0	La personne n'initie pratiquement jamais correctement les contacts avec les clients de l'entreprise, ses collègues, ses supérieurs ou les autres. Elle nécessite constamment du support pour échanger avec les autres aux moments opportuns.

Commentaires :

S'il y a lieu, inscrire avec quelle personne, elle éprouve de la difficulté à initier les contacts et nommer le contexte.

12- Collaboration

La personne coopère avec les gens qui l'entourent à son travail, soit en offrant son aide ou en acceptant de les aider.

3	La personne coopère pratiquement toujours avec les gens qui l'entourent à son travail, soit en offrant son aide ou en acceptant de les aider.
2	La personne coopère généralement avec les gens qui l'entourent à son travail. Il peut lui arriver de nécessiter du support pour qu'elle accepte de coopérer avec les autres, soit en offrant son aide ou en acceptant de les aider.
1	La personne coopère à l'occasion avec les gens qui l'entourent à son travail. Il lui arrive souvent de nécessiter du support pour qu'elle accepte de coopérer avec les autres, soit en offrant son aide ou en acceptant de les aider.
0	La personne ne coopère pratiquement jamais avec les gens qui l'entourent à son travail. Elle nécessite constamment du support pour qu'elle accepte de coopérer avec les autres, soit en offrant son aide ou en acceptant de les aider.

Commentaires :

Inscrire les observations en lien avec les comportements de la personne lorsqu'elle doit collaborer avec les autres au travail.

13- Partage du matériel

La personne accepte de prêter son matériel de travail à ses collègues.

3	La personne accepte pratiquement toujours de prêter son matériel de travail à ses collègues, et ce, sans réagir ou s'y opposer.
2	La personne accepte généralement de prêter son matériel de travail à ses collègues. Il peut parfois lui arriver de réagir ou de s'y opposer.
1	La personne accepte parfois de prêter son matériel de travail à ses collègues. Il lui arrive souvent de réagir ou de s'y opposer.
0	La personne n'accepte pratiquement jamais de prêter son matériel de travail à ses collègues. Il lui arrive constamment de réagir ou de s'y opposer.

Commentaires :

Inscrire, s'il y a lieu, le matériel que la personne accepte ou refuse de partager avec ses collègues et ses réactions. Nommer si la personne partage avec tous ou certains collègues.

14- Acceptation par les pairs

Ses collègues de travail font des efforts pour connaître la personne et désirent être en sa présence. Ils l'invitent régulièrement et l'intègrent avec eux.

3	Ses collègues de travail connaissent bien la personne et désirent souvent être en sa présence. La personne est bien intégrée avec les autres.
2	Ses collègues de travail connaissent assez bien la personne et désirent généralement être en sa présence. La personne est assez intégrée avec les autres.
1	Ses collègues de travail connaissent un peu la personne et désirent parfois être en sa présence. La personne n'est pas beaucoup intégrée avec les autres.
0	Ses collègues de travail ne connaissent pas la personne et ne désirent pas être en sa présence. La personne n'est pas bien intégrée avec les autres.

Commentaires :

Préciser les raisons pour lesquelles il peut y avoir des difficultés. Hypothèse à partir des observations ou des données recueillies : L'environnement peut parfois influencer, par exemple : groupe déjà formé et n'ayant pas le réflexe de l'inviter, disposition des lieux physiques, malaise avec la DI.

15- Relations avec l'autorité (superviseur, employeur)

La personne respecte les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle fait preuve de respect à l'égard de l'autorité et suit leurs directives.

3	La personne respecte pratiquement toujours les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle fait preuve de respect à l'égard de l'autorité et suit leurs directives.
2	La personne respecte généralement les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle peut nécessiter du support pour faire preuve de respect à l'égard de l'autorité et suivre leurs directives.
1	La personne respecte, à l'occasion, les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle nécessite souvent du support pour faire preuve de respect à l'égard de l'autorité et suivre leurs directives.
0	La personne ne respecte pratiquement jamais les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle nécessite constamment du support pour faire preuve de respect à l'égard de l'autorité et suivre leurs directives.

Commentaires :

Préciser, s'il y a lieu, la relation que la personne entretient avec l'autorité et son besoin de support.

16- Réaction à la critique

La personne accepte et se réajuste lors d'une critique faite par son employeur. Elle permet donc à ce dernier d'analyser de façon critique son travail et de lui faire part de ses commentaires. Elle apporte par la suite les correctifs au besoin.

3	La personne accepte et se réajuste pratiquement toujours lors d'une critique faite par son employeur. Elle permet également à ce dernier d'analyser de façon critique son travail et de lui faire part de ses commentaires. Elle apporte par la suite les correctifs au besoin, et ce, sans réagir ou s'y opposer.
2	La personne respecte généralement les personnes ayant un rôle d'autorité (superviseur, employeur). Elle peut nécessiter du support pour faire preuve de respect à l'égard de l'autorité et suivre leurs directives.
1	À l'occasion, la personne accepte et se réajuste lors d'une critique faite par son employeur. Elle a souvent besoin de support pour permettre à ce dernier d'analyser de façon critique son travail, de lui faire part de ses commentaires et ensuite, d'apporter les correctifs nécessaires. Il lui arrive fréquemment de réagir ou de s'y opposer lors d'une critique.
0	La personne n'accepte pas et ne se réajuste pratiquement jamais lors d'une critique faite par son employeur. Elle a besoin de support constant pour permettre à ce dernier d'analyser de façon critique son travail, de lui faire part de ses commentaires, pour ensuite apporter les correctifs nécessaires. Il lui arrive constamment de réagir ou de s'y opposer lors d'une critique.

Commentaires : Préciser, s'il y a lieu, à quoi les critiques font références (à la tâche, à l'habillement, à un comportement...) et comment la personne réagit. Décrire comment la personne réagit face à la critique constructive. Définir avec qui la personne a de la difficulté ou de la facilité.

17- Conversation	
La personne est capable d'échanger et d'entretenir une conversation avec les autres, et ce, tout en respectant le sujet et sans interrompre son interlocuteur.	
3	La personne est pratiquement capable d'échanger et d'entretenir une conversation avec les autres, et ce, tout en respectant le sujet et sans interrompre son interlocuteur.
2	La personne est généralement capable d'échanger et d'entretenir une conversation avec les autres. Elle nécessite parfois du support, soit pour respecter le sujet et ne pas interrompre son interlocuteur.
1	À l'occasion, la personne est capable d'échanger et d'entretenir une conversation avec les autres. Elle nécessite souvent du support, soit pour respecter le sujet et ne pas interrompre son interlocuteur.
0	La personne est incapable d'échanger et d'entretenir une conversation avec les autres. Elle nécessite constamment du support, soit pour respecter le sujet et ne pas interrompre son interlocuteur.
Commentaires : Mentionner les difficultés et le type d'aide dont la personne a besoin pour arriver à converser avec les autres à son travail.	

18- Se fait comprendre	
La personne arrive à se faire comprendre en faisant usage, lorsque nécessaire, à son moyen de communication (cahier de communication, pictos, images...).	
3	La personne arrive pratiquement toujours à se faire comprendre par les autres, soit oralement ou en utilisant un moyen de communication appris (cahier de communication, pictos, images...).
2	La personne arrive généralement à se faire comprendre par les autres, soit oralement ou en utilisant un moyen de communication appris (cahier de communication, pictos, images, pointer...). Elle nécessite parfois de l'aide pour arriver à expliquer ce qu'elle veut dire.
1	À l'occasion, la personne arrive à se faire comprendre par les autres, soit oralement ou en utilisant un moyen de communication appris (cahier de communication, pictos, images, pointer...). Elle nécessite souvent l'aide d'une autre personne pour arriver à expliquer ce qu'elle veut dire.
0	La personne n'arrive pratiquement jamais à se faire comprendre par les autres, soit oralement ou en utilisant un moyen de communication appris (cahier de communication, pictos, images, pointer...). Elle nécessite constamment l'aide d'une autre personne pour arriver à expliquer ce qu'elle veut dire.
Commentaires : Mentionner son mode de communication et si la personne nécessite un outil de communication pour se faire comprendre, par exemple : dessin, cahier de communication, pictogrammes, images, photos...	

19- Expression des besoins

La personne est en mesure d'exprimer clairement ses besoins lorsqu'elle vit un manque nécessaire ou lorsque c'est indispensable. Par exemple, elle a faim ou soif, ou bien elle désire aller aux toilettes...

3	La personne exprime pratiquement toujours clairement ses besoins lorsqu'elle vit un manque nécessaire ou lorsque c'est indispensable.
2	La majorité du temps, la personne exprime clairement ses besoins lorsqu'elle vit un manque nécessaire ou lorsque c'est indispensable. Elle nécessite parfois de l'aide pour exprimer ses besoins.
1	À l'occasion, la personne exprime clairement ses besoins lorsqu'elle vit un manque nécessaire ou lorsque c'est indispensable. Elle nécessite souvent de l'aide pour exprimer ses besoins.
0	La personne est incapable d'exprimer clairement ses besoins lorsqu'elle vit un manque nécessaire ou lorsque c'est indispensable. Elle nécessite constamment de l'aide pour exprimer ses besoins.

Commentaires :

Indiquer, s'il y a lieu, l'aide dont la personne a besoin pour exprimer ses besoins. Nommer si la personne pleure, devient agressive ou se tait lorsqu'elle rencontre des difficultés.

20- Comprend les autres

Elle arrive à comprendre ce que les gens à son travail lui disent, et ce, sans difficulté.

3	Elle arrive à comprendre ce que les gens à son travail lui disent, et ce, sans difficulté.
2	Elle arrive généralement à comprendre ce que les gens lui disent, mais a parfois besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, reformuler, utilisation d'images...) pour comprendre la personne.
1	À l'occasion, elle arrive à comprendre ce que les gens lui disent. Elle a souvent besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, reformuler, utilisation d'images...) pour comprendre la personne.
0	Elle est incapable de comprendre ce que les gens à son travail lui disent. Elle a constamment besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, reformuler, utilisation d'images...) pour comprendre la personne.

Commentaires :

Inscrire, s'il y a lieu, le soutien que la personne nécessite pour comprendre ce que son interlocuteur lui dit. Nommer si la personne a les habiletés de base : regarde l'autre, l'écoute, respecte le sujet.

21- Compréhension des consignes simples	
La personne comprend, exécute et respecte les consignes simples comportant une directive à la fois. Les consignes doivent être simples, claires et précises. Elle est en mesure de réaliser une seule demande ou tâche à la fois.	
3	La personne est pratiquement toujours capable de comprendre et d'exécuter une consigne simple. Elle ne nécessite habituellement jamais d'assistance pour comprendre ce qui est demandé.
2	La personne est généralement capable de comprendre et d'exécuter une consigne simple. Elle nécessite occasionnellement de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Les consignes doivent parfois être soit reformulées, imagées, ou bien l'interlocuteur doit utiliser des gestes pour faciliter la compréhension de la personne.
1	La personne est parfois capable de comprendre et d'exécuter une consigne simple. Elle nécessite souvent de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Les consignes doivent souvent être soit reformulées, imagées, ou bien l'interlocuteur doit utiliser des gestes pour faciliter la compréhension de la personne.
0	La personne est incapable de comprendre et d'exécuter une consigne simple. Elle nécessite donc de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Même lorsque les consignes sont reformulées, imagées et que l'interlocuteur utilise des gestes, la personne éprouve des difficultés à saisir la consigne.
Commentaires : Nommer, s'il y a lieu, les interventions utilisées que la personne nécessite pour comprendre les consignes simples. Nommer si les actions posées sont en lien direct avec les demandes.	

22- Compréhension des consignes complexes	
La personne comprend, exécute et respecte les consignes complexes comportant deux directives ou plus. La personne est en mesure de réaliser plusieurs actions ou tâches à la fois. Les consignes doivent être claires et précises.	
3	La personne est pratiquement toujours capable de comprendre et d'exécuter les consignes complexes. Elle ne nécessite habituellement jamais d'assistance pour comprendre ce qui est demandé.
2	La personne est généralement capable de comprendre et d'exécuter les consignes complexes. Elle nécessite occasionnellement de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Les consignes doivent parfois être soit reformulées, imagées, ou bien l'interlocuteur doit utiliser des gestes pour faciliter la compréhension de la personne.
1	La personne est parfois capable de comprendre et d'exécuter les consignes complexes. Elle nécessite souvent de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Les consignes doivent souvent être soit reformulées, imagées, ou bien l'interlocuteur doit utiliser des gestes pour faciliter la compréhension de la personne.
0	La personne est incapable de comprendre et d'exécuter les consignes complexes. Elle nécessite donc de l'assistance pour comprendre ce qui est demandé. Même lorsque les consignes sont reformulées, imagées et que l'interlocuteur utilise des gestes, la personne éprouve des difficultés à saisir la consigne.
Commentaires : Nommer, s'il y a lieu, les interventions utilisées que la personne nécessite pour comprendre les consignes complexes. Inscrire combien de consignes la personne peut assimiler.	

23- Demande d'aide	
Lorsque la personne éprouve certaines difficultés, elle est en mesure de faire des demandes d'aide de manière adéquate; c'est-à-dire, elle demande de l'assistance, lorsque requis, en s'adressant poliment et calmement à la bonne personne.	
3	Lorsque la personne éprouve certaines difficultés, elle est pratiquement toujours en mesure de faire des demandes d'aide de manière adéquate; c'est-à-dire, elle demande de l'assistance, lorsque requis, en s'adressant poliment et calmement à la bonne personne.
2	Lorsque la personne éprouve certaines difficultés, elle est généralement en mesure de faire des demandes d'aide de manière adéquate. Parfois, elle nécessite du soutien ou des rappels afin que ses demandes d'aide soient faites, lorsque nécessaire, en s'adressant poliment et calmement à la bonne personne.
1	Lorsque la personne éprouve certaines difficultés, elle est parfois en mesure de faire des demandes d'aide de manière adéquate. La majorité du temps, elle nécessite du soutien ou des rappels afin qu'elle fasse des demandes d'aide, lorsque nécessaire, en s'adressant poliment et calmement à la bonne personne.
0	Lorsque la personne éprouve certaines difficultés, elle est incapable de faire des demandes d'aide de manière adéquate. Elle nécessite constamment du soutien ou des rappels afin qu'elle fasse des demandes d'aide, lorsque nécessaire, en s'adressant poliment et calmement à la bonne personne.
Commentaires : Indiquer, s'il y a lieu, le type de support dont la personne a besoin pour faire des demandes d'aide de manière adéquate. Nommer si la personne sait à qui se référer.	
24- Cherche l'approbation	
La personne fait approuver son travail lorsque la tâche est nouvelle ou lorsqu'elle éprouve de la difficulté.	
3	La personne fait pratiquement toujours approuver son travail lorsque la tâche est nouvelle ou lorsqu'elle éprouve de la difficulté. Elle ne fait pas de demandes d'approbation de manière répétitive et attend le moment opportun pour faire valider son travail.
2	La personne fait généralement approuver son travail lorsque la tâche est nouvelle ou lorsqu'elle éprouve de la difficulté. Elle fait parfois des demandes d'approbation de manière inappropriée; c'est-à-dire, il peut lui arriver de faire valider son travail de manière répétitive ou de ne pas attendre au moment opportun.
1	La personne fait parfois approuver son travail lorsque la tâche est nouvelle ou lorsqu'elle éprouve de la difficulté. Elle fait souvent des demandes d'approbation de manière inappropriée; c'est-à-dire, elle fait valider son travail de manières répétitives ou n'attend pas de le faire au moment opportun.
0	La personne ne fait pratiquement jamais approuver son travail lorsque la tâche est nouvelle ou lorsqu'elle éprouve de la difficulté. Elle fait souvent des demandes d'approbation de manière inappropriée; c'est-à-dire, elle fait constamment valider son travail de manière répétitive ou n'attend pas de le faire au moment opportun.
Commentaires : Mentionner, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles la personne recherche toujours l'approbation de la personne. Nommer si elle demande à être validée et comment elle le fait.	

25- Mémoire

La personne a la capacité d'enregistrer, de conserver et de se rappeler les informations nécessaires pour effectuer les tâches de travail.

3	La personne enregistre, conserve et se rappelle seule des informations nécessaires pour effectuer les tâches de travail. Elle ne nécessite pas de rappels ou d'aide pour mémoriser.
2	La personne enregistre, conserve et se rappelle généralement seule des informations nécessaires pour effectuer les tâches de travail. Elle a parfois besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, utilisation d'un horaire ou d'images...) pour mémoriser.
1	La personne enregistre, conserve et se rappelle rarement seule des informations nécessaires pour effectuer les tâches de travail. Elle a continuellement besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, utilisation d'un horaire ou d'images...) pour mémoriser.
0	La personne est rarement capable ou est incapable d'enregistrer, de conserver et de se rappeler seule des informations nécessaires pour effectuer les tâches de travail. Elle a constamment besoin d'aide ou de soutien (parler lentement, utilisation d'un horaire ou d'images...) pour mémoriser.

Commentaires :

Inscrire, s'il y a lieu, le soutien dont la personne a besoin pour mémoriser les informations relatives au travail. Nommer si la personne connaît sa routine, si elle a besoin d'un support visuel (écrit ou pictogramme).

26- Adaptation à une nouvelle tâche

La personne est en mesure de s'ajuster facilement lors d'un nouvel apprentissage relié à une tâche de travail à accomplir. Elle n'a pas tendance à s'opposer, à contester ou bien à être contrariée lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche.

3	La personne est en mesure de s'ajuster facilement lors d'un nouvel apprentissage relié à une tâche de travail à accomplir. Elle n'a pas tendance à s'opposer, à contester, ou bien à être contrariée lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche.
2	La personne est généralement en mesure de s'ajuster lors d'un nouvel apprentissage relié à une tâche de travail à accomplir. Elle peut parfois s'opposer, contester, ou bien être contrariée lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche.
1	La personne est parfois en mesure de s'ajuster lors d'un nouvel apprentissage relié à une tâche de travail à accomplir. Elle s'oppose, conteste, ou bien est souvent contrariée lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche.
0	La personne est rarement capable ou est incapable de s'ajuster lors d'un nouvel apprentissage relié à une tâche de travail à accomplir. Elle a pratiquement toujours tendance à s'opposer, à contester, ou bien à être contrariée lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche.

Commentaires : Inscrire les comportements de la personne lorsqu'elle doit exécuter une nouvelle tâche. Mentionner, s'il y a lieu, les moyens l'aidant à mieux s'adapter.

27- Capacité de concentration à la tâche

La personne demeure attentive/concentrée à la tâche durant une période de temps donnée.

3	La personne demeure attentive/concentrée à la tâche 40 minutes et plus, et ce, sans s'arrêter.
2	La personne demeure attentive/concentrée à la tâche durant 20 à 40 minutes, et ce, sans s'arrêter.
1	La personne demeure attentive/concentrée à la tâche durant 5 à 20 minutes, et ce, sans s'arrêter.
0	La personne éprouve de la difficulté à demeurer attentive/concentrée à la tâche durant plus de 5 minutes. Elle arrête souvent son travail et se laisse distraire.

Commentaires :

Indiquer combien de temps la personne est capable de demeurer attentive ou concentrée à la tâche.

28- Distractions

Certains éléments de distraction environnementaux nuisent ou empêchent la personne à de demeurer attentive. Ils détournent souvent son attention, ce qui nuit à sa concentration.

3	Les éléments de distraction dans l'environnement de travail de la personne ne nuisent pratiquement jamais à sa concentration.
2	Les éléments de distraction dans l'environnement de travail de la personne l'empêchent à l'occasion de demeurer concentrée.
1	Les éléments de distraction dans l'environnement de travail de la personne nuisent fréquemment à sa concentration.
0	Les éléments de distraction dans l'environnement de travail de la personne nuisent toujours à sa concentration. La personne doit travailler dans un environnement calme, n'ayant aucun stimulus autour d'elle.

Commentaires :

Mentionner les éléments de distraction nuisibles à sa concentration.

Lorsque la personne est atteinte d'un trouble de déficit au niveau de l'attention ou d'un trouble au niveau du sommeil, inscrire le diagnostic et la source afin de nous permettre de mieux comprendre les causes.

29- Classification par catégorie	
La personne est capable de classer, répartir, trier ou ordonner des objets par catégorie; c'est-à-dire, des objets de même nature, genre ou groupe. Par exemple, elle classe des objets par forme, par grandeur, par ordre alphabétique, par ordre numérique, ou bien par couleur.	
3	La personne classe généralement toujours sans aide des objets par catégorie. Elle ne fait pratiquement jamais d'erreurs.
2	La personne classe généralement sans aide des objets par catégorie. Elle fait parfois des erreurs ou demande du support pour exécuter ce genre de tâche.
1	La personne réussit, à l'occasion, à classer sans aide des objets par catégorie. La majorité du temps, elle fait des erreurs ou nécessite du soutien pour exécuter ce genre de tâche.
0	La personne est pratiquement toujours incapable de classer sans aide des objets par catégorie. Elle fait sans cesse des erreurs ou nécessite du soutien en permanence pour exécuter ce genre de tâche.
Commentaires : Nommer, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles elle éprouve plus de facilité ou de difficulté à classer des objets par catégorie.	

30- Séquence de tâches, de gestes	
La personne est en mesure d'exécuter une série de gestes, de tâches ou d'actions, et ce, de manière consécutive.	
3	La personne est en mesure d'exécuter seule, de manière consécutive, une série comportant cinq actions ou plus.
2	La personne est en mesure d'exécuter seule des séries comportant 2 à 3 actions. Elle est incapable d'effectuer seule des séquences de 5 actions ou plus.
1	La personne est en mesure d'exécuter seule une série comportant seulement 2 actions. Elle est incapable d'effectuer seule des séquences de 3 actions ou plus.
0	La personne est incapable d'exécuter des séquences d'actions. Elle nécessite, en tout temps, de l'aide ou du soutien lorsqu'elle doit effectuer des séquences d'actions.
Commentaires : Inscrire, s'il y a lieu, le nombre d'actions que la personne est en mesure d'effectuer dans une séquence.	

31- Calculs simples	
La personne effectue mentalement ou par écrit des opérations simples d'addition ou de soustraction. Elle est en mesure d'additionner ou de soustraire des nombres à deux chiffres et plus.	
3	La personne effectue mentalement ou par écrit des opérations simples d'addition ou de soustraction. Elle est en mesure soit d'additionner ou de soustraire seule des nombres à deux chiffres et plus.
2	La personne effectue mentalement ou par écrit certaines opérations simples d'addition ou de soustraction de chiffres de 0 à 10. Elle est généralement en mesure d'additionner ou de soustraire seule des nombres à deux chiffres et plus.
1	La personne effectue mentalement ou par écrit quelques opérations simples d'addition ou de soustraction. Elle est parfois en mesure d'additionner ou de soustraire seule des chiffres de 0 à 10. Par exemple : $0+1=1$, $9+8=17$, $4-2=2$, $7-4=3$...
0	La personne n'effectue aucun calcul simple d'addition ou de soustraction, soit mentalement ou par écrit.
Commentaires : Préciser quels sont les calculs simples que la personne est capable d'effectuer ou pas. Identifier si la personne utilise une calculatrice.	

32- Couleurs	
La personne doit être en mesure de reconnaître les couleurs primaires (jaune, rouge, bleu), secondaires (vert, violet, orange), et ce, sans oublier les couleurs complémentaires (rose, turquoise...) ainsi que le noir, et le blanc.	
3	La personne est capable de nommer et de reconnaître seule 7 couleurs ou plus.
2	La personne est capable de nommer et de reconnaître seule 3 à 6 couleurs.
1	La personne est capable de nommer et de reconnaître seule 1 à 3 couleurs.
0	La personne est incapable de nommer et de reconnaître seule les couleurs.
Commentaires : Énumérer le nom des couleurs que la personne est capable d'identifier.	

33- Mesures	
La personne est en mesure d'utiliser différentes unités de mesure nécessaires pour son travail. Elle peut donc mesurer des longueurs, des largeurs, des distances, des poids, etc. Par exemple : mm, cm, m, litre, pied, pouce, livre.	
3	La personne est capable d'utiliser différents types de mesure seule.
2	La personne est généralement capable d'utiliser différents types de mesure seule. Elle a parfois besoin d'aide ou de soutien.
1	À l'occasion, la personne est capable d'utiliser différents types de mesure seule. Elle a souvent besoin d'aide ou de soutien.
0	La personne est incapable d'utiliser seule différents types de mesure. Elle a pratiquement toujours besoin d'aide ou de soutien pour effectuer cette tâche.
Commentaires : Inscrire les différents types de mesure que la personne connaît et qui sont nécessaires pour effectuer son travail. Nommer si la personne sait utiliser une règle, un ruban à mesurer, une balance.	

34- Habillement et équipement	
La personne porte les équipements nécessaires pour sa santé et sa sécurité (bottes, gants, casques, lunettes...). Son habillement respecte le code vestimentaire établi par le milieu de travail et est approprié au contexte (température...).	
3	La personne porte les équipements nécessaires pour sa santé et sa sécurité (bottes, gants, casques, lunettes...). Son habillement respecte toujours le code vestimentaire établi par le milieu de travail et est approprié au contexte (température...).
2	La personne a parfois besoin de rappels pour porter les équipements nécessaires pour sa santé et sa sécurité (bottes, gants, casques, lunettes...). Son habillement ne respecte pas toujours le code vestimentaire établi par le milieu de travail et est approprié au contexte (température...).
1	La personne a souvent besoin de rappels pour porter les équipements nécessaires pour sa santé et sa sécurité (bottes, gants, casques, lunettes...). Son habillement ne respecte rarement le code vestimentaire établi par le milieu de travail et n'est pas toujours approprié au contexte (température...).
0	La personne ne porte pratiquement jamais les équipements nécessaires pour sa santé et sa sécurité (bottes, gants, casques, lunettes...). Son habillement ne respecte pratiquement jamais le code vestimentaire établi par le milieu de travail et n'est pas approprié au contexte (température...).
Commentaires : Inscrire les vêtements ou les équipements nécessaires que la personne a omis de porter. Nommer si la personne a le soutien de quelqu'un (ex. : la ressource lui dit quoi porter).	

35- Règles de fonctionnement	
Ensemble de règles indiquant une ligne de conduite à suivre. La personne se conforme aux normes et règles établies dans le milieu de travail.	
3	La personne se conforme pratiquement toujours seule aux normes et règles établies dans le milieu de travail.
2	La personne se conforme généralement seule aux normes et règles établies dans le milieu de travail. Elle peut nécessiter à l'occasion de l'aide ou des rappels pour respecter les règles de fonctionnement.
1	La personne se conforme rarement seule aux normes et règles établies dans le milieu de travail. Elle nécessite souvent de l'aide ou des rappels pour respecter les règles de fonctionnement.
0	La personne ne se conforme pratiquement jamais seule aux normes et règles établies dans le milieu de travail. Elle nécessite habituellement toujours de l'aide ou des rappels pour respecter les règles de fonctionnement.
Commentaires : Mentionner les règles de fonctionnement que la personne respecte et celles où elle éprouve de la difficulté. Nommer des hypothèses.	

36- Consignes de sécurité	
La personne est consciente des risques de danger auxquels elle est exposée. Elle évite les situations de danger en respectant les mesures de prévention et de sécurité établies par le milieu de travail.	
3	La personne respecte toujours seule les règles de sécurité et ne s'expose pas dans des situations à risque.
2	La personne respecte généralement seule les règles de sécurité et s'expose rarement dans des situations à risque. Pour ce faire, elle nécessite parfois de l'aide ou des rappels.
1	La personne respecte rarement seule les règles de sécurité et s'expose souvent dans des situations à risque. Elle nécessite donc souvent de l'aide ou des rappels.
0	La personne ne respecte pratiquement jamais seule, les règles de sécurité et s'expose souvent dans des situations à risque. Elle nécessite toujours de l'aide ou des rappels pour prendre conscience du danger et respecter les consignes de sécurité.
Commentaires : Indiquer, s'il y a lieu, les règles pour lesquelles la personne éprouve le plus de difficulté à respecter.	

37- Autonomie à la tâche

La personne entreprend seule son travail en respectant les règles et exigences établies dans le milieu, et ce, sans devoir systématiquement avoir besoin de l'aide d'autrui.

3	Durant une période d'une heure ou plus, la personne entreprend seule son travail en respectant les règles et exigences établies dans le milieu, et ce, sans devoir systématiquement avoir besoin de l'aide d'autrui.
2	Durant une période d'environ 30 minutes à 1 heure, la personne entreprend seule son travail en respectant les règles et exigences établies dans le milieu, et ce, sans devoir systématiquement avoir besoin de l'aide d'autrui.
1	Durant une période de moins de 30 minutes, la personne entreprend seule son travail en respectant les règles et exigences établies dans le milieu, et ce, sans devoir systématiquement avoir besoin de l'aide d'autrui.
0	La personne doit toujours être accompagnée pour l'accomplissement de son travail en respectant les règles et exigences établies dans le milieu, et ce, sans devoir systématiquement avoir besoin de l'aide d'autrui.

Commentaires :

Inscrire combien de temps la personne peut travailler seule. Identifier si la personne a besoin que l'on établisse une séquence de travail avec elle ou si elle est autonome.

38- Organisation

La personne organise sa tâche à son poste de travail en préparant à l'avance le matériel nécessaire.

3	La personne organise pratiquement toujours seule sa tâche à son poste de travail en préparant à l'avance le matériel nécessaire.
2	La personne nécessite parfois de l'aide ou a besoin de rappels pour organiser seule sa tâche à son poste de travail en préparant à l'avance le matériel nécessaire.
1	La personne nécessite souvent de l'aide ou a besoin de rappels pour organiser seule sa tâche à son poste de travail en préparant à l'avance le matériel nécessaire.
0	La personne est rarement capable ou est incapable d'organiser seule sa tâche à son poste de travail en préparant à l'avance le matériel nécessaire. Elle nécessite pratiquement toujours de l'aide et a besoin de rappels.

Commentaires :

Mentionner, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles la personne éprouve plus de facilité à s'organiser seule et celles qui lui sont plus difficiles. Identifier si la personne connaît l'endroit où se trouve le matériel.

39- Résolution de problèmes	
La personne tente de résoudre un problème en analysant la situation et en trouvant des solutions.	
3	La personne résout seule un problème en analysant la situation et en trouvant des solutions.
2	La personne nécessite parfois du soutien pour analyser la situation et trouver des solutions à un problème.
1	La personne nécessite pratiquement toujours du soutien pour analyser la situation et trouver des solutions à un problème.
0	La personne est rarement capable ou est incapable d'analyser seule la situation et trouver des solutions à un problème.
Commentaires : Inscrire les observations en lien avec le comportement de la personne lorsqu'elle résout un problème et si elle est capable de trouver des solutions.	

40- Planification	
La personne anticipe et planifie les tâches de travail à accomplir en les répartissant et les priorisant sur une période donnée, soit dans une journée ou une semaine.	
3	La personne anticipe et planifie seule les tâches de travail à accomplir en les répartissant et les priorisant sur une période donnée, soit dans une journée ou une semaine.
2	La personne anticipe et planifie généralement les tâches de travail à accomplir, en les répartissant et les priorisant sur une période donnée, soit dans une journée ou une semaine. Pour se faire, elle a besoin d'aide ou de soutien à l'occasion.
1	La personne peut parfois anticiper et planifier seule les tâches de travail à accomplir en les répartissant et les priorisant sur une période donnée, soit dans une journée ou une semaine. La plupart du temps, elle a besoin d'aide et de rappels.
0	La personne est rarement capable ou est incapable d'anticiper et de planifier les tâches de travail à accomplir en les répartissant et les priorisant sur une période donnée, soit dans une journée ou une semaine. Elle nécessite pratiquement toujours de l'aide ou a besoin de rappels pour planifier son travail.
Commentaires : Indiquer comment la personne planifie son travail (sa méthode de travail).	

41- Initiative	
La personne propose, entreprend ou commence quelque chose en premier, lorsque nécessaire, et ce, au moment opportun. Elle est capable de prendre une décision seule.	
3	La personne propose, entreprend ou commence souvent quelque chose en premier, lorsque nécessaire, et ce, au moment opportun. Elle est capable de prendre une décision seule.
2	La personne nécessite parfois du support pour proposer, entreprendre ou commencer quelque chose en premier, lorsque nécessaire, et ce, au moment opportun. Elle n'est pas toujours capable de prendre une décision seule.
1	La personne nécessite souvent de l'aide pour proposer, entreprendre ou commencer quelque chose en premier, lorsque nécessaire. Elle éprouve de grandes difficultés à prendre une décision seule.
0	La personne est rarement capable ou est incapable de proposer, d'entreprendre ou de commencer quelque chose en premier, lorsque nécessaire. Elle est incapable de prendre une décision seule.
Commentaires :	
Inscrire les observations. Définir si les initiatives permettent un travail plus efficace ou si cela nuit à la production (ex. : quitte son travail et ralentit la chaîne).	

42- Nombre d'heures de travail	
Le temps de travail est comptabilisé en nombre d'heures.	
3	La personne doit travailler plus de 15 heures par semaine, et ce, peu importe le nombre de journées travaillées.
2	La personne doit travailler entre 10 à 15 heures par semaine, et ce, peu importe le nombre de journées travaillées.
1	La personne doit travailler entre 6 à 10 heures par semaine, et ce, peu importe le nombre de journées travaillées.
0	La personne doit travailler moins de 6 heures par semaine, et ce, peu importe le nombre de journées travaillées.
Commentaires :	
Préciser le nombre d'heures travaillées et les éléments qui influencent. Par exemple : choix personnel, rendez-vous, autres activités, capacité physique, etc.	

43- Conditions d'ambiance (bruit, température, aération)	
La personne s'adapte aux différentes conditions environnementales telles que le bruit, la température, l'aération, la lumière.	
3	La personne s'adapte aux différentes conditions ambiantes et poursuit son travail sans difficulté.
2	La personne s'adapte généralement aux différentes conditions ambiantes, mais il peut lui arriver de réagir et cesser son travail.
1	La personne éprouve des difficultés à s'adapter aux différentes conditions ambiantes. À ce moment, elle réagit et cesse son travail.
0	La personne éprouve de grandes difficultés à s'adapter aux différentes conditions ambiantes et est incapable de poursuivre son travail.
Commentaires : Mentionner s'il y a lieu les conditions ambiantes dérangeantes pour la personne.	

44- Demeure debout soit en mouvement ou en position statique	
La personne est capable de demeurer debout sur ses pieds soit en se déplaçant ou en restant immobile et en équilibre.	
3	La personne est capable de demeurer debout sur ses pieds soit en se déplaçant ou en restant immobile et en équilibre durant une période de plus de 60 minutes.
2	La personne est capable de demeurer debout sur ses pieds soit en se déplaçant ou en restant immobile et en équilibre durant une période d'environ 21 à 59 minutes.
1	La personne est capable de demeurer debout sur ses pieds soit en se déplaçant ou en restant immobile et en équilibre durant une période d'environ 6 à 20 minutes.
0	La personne est capable de demeurer debout sur ses pieds soit en se déplaçant ou en restant immobile et en équilibre durant une période de moins de 5 minutes.
Commentaires : Inscrire la durée que la personne est capable de demeurer debout.	

45- Demeurer en position assise	
La personne est capable de rester assise sur une chaise ou un banc sans se lever.	
3	La personne est capable de rester assise sur une chaise ou un banc durant plus de 60 minutes sans se lever.
2	La personne est capable de rester assise sur une chaise ou un banc durant environ 21 à 59 minutes sans se lever.
1	La personne est capable de rester assise sur une chaise ou un banc durant environ 6 à 20 minutes sans se lever.
0	La personne est capable de rester assise sur une chaise ou un banc durant moins de 5 minutes sans se lever.
Commentaires : Inscrire la durée que la personne est capable de rester assise.	

46- Flexions/positions corporelles (à genoux, assis, en équilibre, etc.)	
La personne est en mesure de travailler en adoptant différentes postures corporelles telles qu'en restant assise, debout, à genoux ou bien en équilibre sur une jambe.	
3	La personne adopte sans difficulté différentes postures corporelles pour exécuter son travail.
2	La personne adopte avec quelques difficultés différentes postures corporelles pour exécuter son travail.
1	La personne éprouve souvent des difficultés à adopter différentes postures corporelles pour exécuter son travail.
0	La personne est incapable d'adopter différentes postures corporelles pour exécuter son travail.
Commentaires : Préciser les postures corporelles nécessaires pour accomplir son travail.	

47- Déplacement dans les escaliers	
La personne est capable de monter et descendre les escaliers de manière sécuritaire en s'appuyant ou pas à une rampe.	
3	La personne est capable de monter et descendre les escaliers de manière sécuritaire en s'appuyant ou pas à une rampe, et ce, sans nécessiter de l'aide ou sans tomber.
2	La personne est généralement capable de monter et descendre les escaliers de manière sécuritaire en s'appuyant ou pas à une rampe. Par contre, elle nécessite parfois de l'aide ou elle peut tomber.
1	La personne est parfois capable de monter et descendre les escaliers de manière sécuritaire en s'appuyant ou pas à une rampe. Par contre, la plupart du temps, elle nécessite de l'aide ou elle tombe.
0	La personne est incapable de monter et descendre les escaliers de manière sécuritaire et nécessite toujours de l'aide ou tombe fréquemment.
Commentaires : Mentionner si elle s'appuie sur la rampe pour monter ou descendre l'escalier. Inscrire le nombre de marches.	

48- Force physique	
La personne est en mesure de soulever l'équipement nécessaire pour effectuer son travail.	
3	La personne est capable de soulever un poids de 50 livres et plus à l'aide de ses deux mains.
2	La personne est capable de soulever un poids d'environ 36 à 49 livres à l'aide de ses deux mains.
1	La personne est capable de soulever un poids d'environ 21 à 35 livres à l'aide de ses deux mains.
0	La personne est capable de soulever un poids de moins de 20 livres à l'aide de ses deux mains.
Commentaires : Mentionner si la personne doit soulever des poids à son travail et nommer combien de livres. Indiquer comment elle soulève le matériel à partir du sol, de son poste de travail ou bien au-dessus de ses épaules.	

49- Outils simples	
La personne est en mesure de faire seule l'usage des différents outils simples (...).	
3	La personne est en mesure de faire seule l'usage des différents outils simples (...). Elle s'organise toujours pour assurer sa sécurité et celles des autres ainsi que d'adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule les différents outils.
2	La personne est généralement en mesure de faire seule l'usage des différents outils simples (...). Elle peut parfois nécessiter de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celles des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule les différents outils.
1	La personne est parfois en mesure de faire seule l'usage des différents outils simples (...). Elle nécessite souvent de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celles des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule les différents outils.
0	La personne est rarement en mesure de faire usage seule des différents outils simples (...). Elle nécessite pratiquement toujours de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celles des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule les différents outils.
Commentaires : Mentionner, s'il y a lieu, les outils que la personne doit utiliser et ceux avec lesquels elle éprouve des difficultés à manipuler sécuritairement.	

50- Machinerie	
La personne est en mesure de faire seule l'usage de la machinerie (...).	
3	La personne est en mesure de faire seule l'usage de la machinerie (...). Elle s'organise toujours pour assurer sa sécurité et celle des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule la machinerie.
2	La personne est généralement en mesure de faire seule l'usage de la machinerie (...). Elle peut nécessiter parfois de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celle des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule la machinerie.
1	La personne est parfois en mesure de faire seule l'usage de la machinerie (...). Elle nécessite souvent de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celle des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule la machinerie.
0	La personne est rarement en mesure ou est incapable de faire seule l'usage des différents outils simples (...). Elle nécessite pratiquement toujours de l'aide ou des rappels pour assurer sa sécurité et celle des autres ainsi que pour adopter une attitude calme lorsqu'elle manipule les différents outils.
Commentaires : Mentionner, s'il y a lieu, la machinerie que la personne doit utiliser et celles avec laquelle elle éprouve des difficultés à en faire l'usage sécuritairement.	

51- Informatique

La personne maîtrise certaines connaissances et est en mesure d'utiliser l'ordinateur ainsi que certains logiciels pour accomplir les tâches demandées à son travail.

3	Elle maîtrise les connaissances nécessaires pour accomplir les tâches reliées à l'informatique, et ce, de manière autonome.
2	Elle maîtrise certaines connaissances pour accomplir les tâches reliées à l'informatique, mais a parfois besoin de soutien.
1	Elle maîtrise peu de connaissances pour accomplir certaines tâches reliées à l'informatique, mais a souvent besoin de soutien.
0	Elle n'a aucune connaissance pour accomplir les tâches reliées à l'informatique et nécessite de l'aide en tout temps.

Commentaires :

Inscrire, s'il y a lieu, les connaissances de la personne en lien avec l'informatique.

52- Entretien du matériel

La personne maintient le matériel en bon état et l'utilise avec soin.

3	La personne maintient toujours le matériel en bon état et l'utilise avec soin.
2	La personne maintient généralement le matériel en bon état et l'utilise souvent avec soin. Son matériel peut parfois être endommagé en raison d'une négligence de sa part.
1	La personne maintient parfois le matériel en bon état et l'utilise à l'occasion avec soin. Son matériel est souvent endommagé en raison d'une négligence de sa part.
0	La personne ne maintient pas son matériel en bon état et ne l'utilise pas avec soin. Son matériel est donc pratiquement toujours endommagé en raison d'une négligence de sa part.

Commentaires :

Inscrire les observations (comportements de la personne face à son matériel).

53- Productivité

La production fait référence à l'ensemble des activités qui permettent la création de biens ou de services.

La connaissance du taux de production d'un employé faisant la même tâche dans l'entreprise permettra de le comparer avec celui de la personne à évaluer.

3	À l'aide d'une grille, noter les observations en lien avec sa production. Comparer les résultats avec ceux d'un employé régulier. Le taux de production doit être supérieur à 90 %.
2	À l'aide d'une grille, noter les observations en lien avec sa production. Comparer les résultats avec ceux d'un employé régulier. Le taux de production doit se situer entre 50 % et 89 %.
1	À l'aide d'une grille, noter les observations en lien avec sa production. Comparer les résultats avec ceux d'un employé régulier. Le taux de production doit se situer entre 26 % et 49 %.
0	À l'aide d'une grille, noter les observations en lien avec sa production. Comparer les résultats avec ceux d'un employé régulier. Le taux de production doit être inférieur ou égal à 25 %.

Commentaires :

Mentionner, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles la personne a plus de facilité à respecter la production ainsi que celles pour lesquelles elle éprouve certaines difficultés.

54- Respect des échéanciers

Le respect des échéanciers signifie que la personne accomplit les tâches de travail demandées en respectant les délais établis.

3	Respecte constamment les échéanciers établis, et ce, sans nécessité d'aide ou de rappel.
2	Respecte généralement les échéanciers, mais la personne peut nécessiter à l'occasion des rappels ou de l'aide.
1	Respecte quelquefois les échéanciers et nécessite souvent de l'aide ou des rappels.
0	Nécessite de l'aide ou des rappels constants pour respecter les échéanciers.

Commentaires :

Indiquer le type d'aide ou de rappels dont la personne a besoin pour respecter les échéanciers.

55- Qualité

La qualité du travail fait référence au produit final accompli par la personne. Elle doit correspondre aux normes et attentes du milieu.

3	La tâche accomplie par la personne correspond presque toujours aux normes.
2	La qualité du travail de la personne respecte généralement les normes. Il peut lui arriver de devoir recommencer.
1	La qualité du travail de la personne respecte parfois les normes. Elle doit reprendre souvent la tâche.
0	La qualité du travail de la personne ne respecte pratiquement jamais les normes. Elle a besoin d'un support constant et recommence pratiquement toujours la tâche.

Commentaires : Indiquer, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles la personne a plus de facilité et celles qui lui occasionnent des difficultés.

56- Vérification

La personne s'assure que son travail correspond aux exigences demandées avant d'annoncer la fin d'une tâche. Cette dernière doit donc être en mesure de vérifier si la tâche est conforme et d'apporter les correctifs au besoin.

3	La personne est en mesure de vérifier seule si son travail correspond aux exigences et apporte les correctifs nécessaires.
2	La personne s'assure généralement que son travail correspond aux exigences demandées, mais il peut lui arriver d'annoncer la fin d'une tâche sans avoir fait la vérification et apporte les correctifs nécessaires.
1	La personne s'assure parfois que son travail correspond aux exigences demandées. Elle annonce souvent la fin d'une tâche sans l'avoir vérifiée et apporte les correctifs nécessaires.
0	La personne ne s'assure pratiquement jamais que son travail correspond aux exigences demandées. Il lui arrive souvent d'annoncer la fin d'une tâche sans avoir fait la vérification et les correctifs nécessaires.

Commentaires :

Indiquer, s'il y a lieu, les tâches pour lesquelles la personne a plus de facilité et celles qui lui occasionnent des difficultés.

57- Précision	
La personne est capable d'effectuer un travail de précision (rigueur, détails, dextérité).	
3	La personne est pratiquement toujours capable d'effectuer seule un travail de précision.
2	La personne est généralement capable d'effectuer un travail de précision, mais peut parfois éprouver certaines difficultés.
1	La personne est à l'occasion capable d'effectuer un travail de précision. Elle nécessite souvent du support puisqu'elle éprouve quelques difficultés à accomplir ce genre de travail.
0	La personne est pratiquement toujours incapable d'effectuer un travail de précision. Elle éprouve beaucoup de difficultés à accomplir ce genre de tâche.
Commentaires :	
Nommer les tâches de travail demandant de la précision pour lesquelles la personne éprouve de la facilité et celles qui lui sont plus problématiques.	

Annexe C

Certificat de conformité aux normes éthiques



Trois-Rivières, le 22 mars 2011

Madame Geneviève Paquette
CR La Myriade
1525, Chemin du Gouvernement
Ste-Julienne (Québec) J0K 2T0

Objet : Évaluation éthique du projet de recherche CÉRC-0096 : « Expérimentation de l'outil Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle PRACT-PDI ».

Sites de recherche affiliés au CÉRC/CRDITED : CR La Myriade

Madame,

Le Comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux CRDITED (CÉRC/CRDITED) a évalué, en comité plénier votre projet de recherche lors de la réunion du 18 mars 2011 tenue à Trois-Rivières. À cette fin, les documents suivants ont été examinés :

- Lettre de présentation;
- Formulaire de demande d'évaluation d'un nouveau projet de recherche;
- Protocole de recherche;
- Les formulaires de consentement;
- Lettre de convenance;
- L'outil d'évaluation PRACT-PDI;
- L'outil d'évaluation (explication de chacun des items)
- Curriculum vitae de la chercheuse principale;

Votre projet fut accueilli avec un grand intérêt. Le contexte théorique est bien présenté et les objectifs clairement décrits. La pertinence et l'importance de la recherche ont été démontrées. D'un point de vue éthique, les formulaires de consentement sont bien construits et dans l'ensemble satisfaisants. Le respect des participants est présent et la confidentialité assurée.

Toutefois, dans le protocole de recherche présenté au CÉRC, il est indiqué à la rubrique *Procédures* que les formulaires de consentement seront présentés et détenus par les agents d'intégration. Afin de bien respecter les règles éthiques et les normes reliées aux activités de recherche (cf. *Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique*, mesure 9 et note de clarification qui en découle), le chercheur principal doit s'assurer de bien avoir en sa possession les formulaires de consentement. Ceci, afin que vous puissiez vérifier qu'ils soient bien signés avant de procéder à la collecte de données. En tant que chercheur principal, vous êtes imputable de tous vos collaborateurs (co-chercheur, agent d'intégration, etc.) et responsable du respect des normes éthiques.

Comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CÉRC/CRDITED)
Site Web : www.cerc-crdited.ca

3090, rue Foucher
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1M3
Téléphone : 819 376-3084, poste 235
Télécopie : 819 376-6957
karoline_girard_csdi@ssss.gouv.qc.ca

Aussi, lors de l'évaluation des projets de recherche, les membres du CÉRC ont le mandat d'évaluer les compétences du chercheur. Puisque vous ne détenez pas de formation aux cycles supérieurs et que vous avez très peu d'expérience dans le domaine de la recherche, le CÉRC demande à ce que vous soyez accompagnée et soutenue activement, et cela tout au long du projet, par un co-chercheur ayant des compétences dans le domaine de la recherche.

Il me fait plaisir de vous informer que votre demande a été approuvée par le Comité, conditionnellement à ce que :

- Soit adapté le formulaire de consentement destiné aux personnes présentant une déficience intellectuelle. Le guide du chercheur du CÉRC/CRDITED propose différentes façons d'adapter un formulaire de consentement.
- Vous soient retournés les formulaires de consentement afin que vous puissiez vérifier que les participants ont signalé leur approbation à participer au projet et qu'ils ont signé lesdits formulaires.
- Vous soyez soutenu activement par un co-chercheur ayant les compétences en recherche tout au long du projet. Puisqu'ici M. Tremblay est co-chercheur au projet de recherche, et qu'il détient une formation de 2^e cycle et de l'expérience dans le domaine de la recherche, le CÉRC demande à ce qu'il s'engage à vous soutenir et vous superviser tout au long du projet de recherche. M. Tremblay doit signifier son engagement par lettre au CÉRC/CRDITED. Si M. Tremblay ne peut s'engager à vous offrir un soutien actif, nous demandons à ce que vous soyez soutenue par un autre co-chercheur ayant des études aux cycles supérieurs et ce dans le domaine de la recherche.

Je tiens à vous informer que la présente décision a été rendue alors que le quorum était atteint. Vos réponses et les modifications que vous apporterez à votre projet doivent être acheminées au CÉRC et au CR La Myriade. Les modifications doivent apparaître clairement dans la nouvelle version des documents. Le Comité examinera le tout en mode accéléré et si vos réponses et les modifications apportées sont jugées satisfaisantes, il émettra un certificat de conformité aux normes éthiques à titre d'approbation finale.

En terminant, je vous demanderais de bien vouloir mentionner, dans votre correspondance, le numéro attribué à votre demande par le CÉRC (CÉRC-0096).

Pour obtenir de plus amples informations et pour transmettre les modifications demandées, veuillez vous adresser au bureau de la coordination du CÉRC/CRDITED au numéro 819 376-3984, poste 235.

Veillez recevoir, madame, mes salutations distinguées.

Originale signée
Anne-Marie Hébert
Présidente du CÉRC/CRDITED

c.c. Gaëtan Tremblay, CRC La Myriade.



Trois-Rivières, le 23 juin 2011

Madame Geneviève Paquette
CR La Myriade
1525, Chemin du Gouvernement
Ste-Julienne (Québec) J0K 2T0

Objet : Certificat de conformité aux normes éthiques du projet de recherche CÉRC-0096 : « Expérimentation de l'outil Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle PRACT-PDI ».

Sites de recherche affiliés au CÉRC/CRDITED : CR La Myriade

Madame

Les modifications apportées aux formulaires d'information et de consentement, tel que demandées dans notre lettre datée du 22 mars dernier, répondent à nos attentes. C'est donc avec plaisir que le Comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux CRDI (CÉRC/CRDITED) vous délivre ce certificat de conformité aux règles éthiques pour le projet précité.

Cette approbation suppose que vous vous engagez à respecter les conditions et les modalités de recherche telles que présentées au CÉRC-CRDITED.

Cette approbation suppose que vous vous engagez à :

- respecter la décision du CÉRC/CRDITED;
- respecter les moyens relatifs au suivi continu figurant au point 6 de la seconde section *du Guide de rédaction d'une demande d'évaluation d'un nouveau projet de recherche et modalités d'évaluation à l'intention des chercheurs (CÉRC/CRDITED)* et à utiliser les formulaires préparés à cette fin;
- conserver les dossiers de recherche pour une période couvrant minimalement la période de publication qui découlera de la recherche (voir le *Guide*, section II, point 5);
- respecter les modalités arrêtées au regard du mécanisme d'identification des participants à la recherche des établissements concernés par le projet, à savoir, la tenue à jour et la conservation de la liste à jour des participants recrutés pour les CRDI qui pourront l'obtenir sur demande.

Comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CÉRC/CRDITED)
Site Web : www.cerc-crdited.ca

3090, rue Foucher
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1M3
Téléphone : 819 376-3984, poste 235
Télécopie : 819 376-8957
karoline_girard_csdi@ssss.gouv.qc.ca

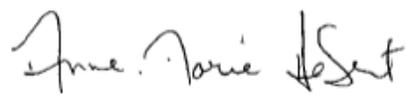
... 2

Les modifications que vous avez apportées aux différents documents doivent être acheminées aux établissements concernés par votre projet de recherche, si ce n'est pas déjà fait (tel que mentionné dans la précédente lettre du CÉRC/CRDITED).

La présente décision vaut pour une année (date d'échéance : **23 juin 2012**) et peut être suspendue ou révoquée en cas de non respect de ces conditions. Je profite de cette occasion pour vous rappeler que le *Formulaire de demande de renouvellement* doit être rempli et expédié au CÉRC/CRDITED, 30 jours avant la date d'échéance du présent certificat d'éthique.

Pour toute question relative à ce certificat, n'hésitez pas à contacter M^{me} Karoline Girard, au bureau de coordination du CÉRC/CRDITED, au numéro 819 376-3984, poste 235.

Veillez recevoir, madame, mes salutations distinguées.



Anne-Marie Hébert
Présidente du CÉRC/CRDITED

c. c. M. Gaëtan Tremblay, co-chercheur
Mme Rachel Tremblay, CR La Myriade.

Annexe D

Contenu de formation à l'utilisation du PRACT-PDI

Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle *PRACT-PDI*



Présentation par :
Geneviève Paquette
Le 28 septembre 2011

1



Geneviève Paquette

- Agente de planification, de programmation et de recherche
- Membre du comité d'actualisation de la programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte d'intégration au travail

■ Gaëtan Tremblay, psychologue

- Agent de planification, de programmation et de recherche

■ François Desrosiers

- Chef du programme en déficience intellectuelle
- Responsable du comité d'actualisation de la programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte d'intégration au travail



Plan de la présentation

- 1) Mot de bienvenue**
- 2) Objectifs de la formation**
- 3) Bref présentation du projet de recherche**
- 4) Présentation de l’outil PRACT-PDI**
- 5) Atelier**
- 6) Lecture du guide (procédures à suivre)**
- 7) Période d’échange**



Introduction

Mot de bienvenue

- Présentation du projet PRACT-PDI aux CP le 19 avril 2011 ainsi qu'aux CC, le 11 mai 2011;
- Formation le 10 mai 2011 pour les agents d'intégration (titulaire de poste);
- Formation en juillet et en septembre 2011 (conseillers cliniques, éducateurs, AI liste de rappel);



Objectifs de la formation

- Être informé sur le projet de recherche;
- Connaître l’outil d’évaluation PRACT-PDI et l’expérimenter sous forme d’atelier;
- Soutenir au besoin les agents d’intégration (titulaire de poste) dans l’utilisation de l’outil et connaître les procédures à suivre;



Présentation du projet de recherche PRACT-PDI

L'outil d'évaluation **PRACT-PDI** « Profil de réadaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle » :

- a été développé par le Centre de réadaptation La Myriade durant l'année 2010-2011 ;
- est lié à la programmation de services d'adaptation/réadaptation en contexte d'intégration au travail s'adressant aux personnes âgées de 14 ans et plus, présentant une déficience intellectuelle;



Objectifs du projet de recherche

- Mesurer la consistance interne du PRACT-PDI;
- Analyser les items;
- Évaluer la stabilité de la grille;
- Analyser le niveau d'opérationnalisation des items;
- Vérifier la structure de l'instrument;



Présentation de l'outil PRACT-PDI

- Cet instrument a été conçu à partir du programme Excel offert par Microsoft et il permet de :
 - bien analyser et présenter les résultats pour chacune des dix sections et, globalement, sous forme d'histogramme;
 - identifier les forces de la personne ainsi que les sphères en émergence ou en difficulté;
 - naviguer facilement entre les différentes sections en utilisant les onglets en bas de page.

Présentation de l'outil PRACT-PDI

- **Les objectifs principaux sont de :**
 - tracer un profil des habiletés en contexte de travail;
 - cibler les besoins prioritaires;
 - observer l'évolution de la personne au cours du processus d'intervention établi auprès de l'équipe transdisciplinaire et celle-ci.



Présentation de l'outil PRACT-PDI

- **Le questionnaire comporte au total 57 items divisés en dix grandes sections :**
 - La motivation (5 items);
 - L'assiduité (3 items);
 - La relation avec les pairs (8 items);
 - La communication (8 items);
 - L'attention et la mémoire (9 items);
 - Les règlements et la sécurité (3 items);
 - L'autonomie (5 items);
 - La manipulation d'outil et de machinerie (4 items);
 - L'endurance physique (7 items);
 - La productivité et la qualité (5 items);



Présentation de l'outil PRACT-PDI

- L'échelle de cotation est divisée en quatre points et permet d'évaluer si le candidat manifeste, réussit ou exécute le comportement évalué :
 - 3) *pratiquement toujours;*
 - 2) *régulièrement*
 - 1) *Parfois;*
 - 0) *Jamais*

- Pour chaque item, des informations complémentaires sont disponibles.



Présentation de l'outil PRACT-PDI

Présenter l'outil (version EXCEL)



- **Travailler deux par deux et évaluer à partir d'un cas commun.**



Procédures à respecter

- Guide de l'utilisateur Outil PRACT-PDI
- Guide pour obtenir un consentement
- Formulaire de consentement-participants
- Formulaire de consentement-autorité parentale
- Formulaire de consentement-représentant légal
- Formulaire de consentement-travailleurs réguliers



Période d'échange

- **Questions**
- **Tour de table**
- **Formation d'un comité (2 AI)**

- **Pour toutes questions, communiquer avec Geneviève Paquette (450) 831-8118, poste 251**



Merci de votre attention !

genevieve.paquette@ssss.gouv.qc.ca

françois_desrosiers@ssss.gouv.qc.ca



Annexe E

Formulaires de consentement



Formulaire de consentement à participer à une recherche Titulaire de l'autorité parentale

Titre

Expérimentation de l'outil Profil de réadaptation et d'adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle – PRACT-PDI.

Nom des chercheurs et fonctions

Geneviève Paquette, co-chercheure
Agente de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Programme en déficience intellectuelle

Gaëtan Tremblay, co-chercheur
Agent de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Service-conseil à l'évaluation, aux communications et à la recherche

François Desrosiers, co-chercheur
Chef de programme
Centre de réadaptation La Myriade, Programme en déficience intellectuelle

Description du projet de recherche et objectifs poursuivis

Ce projet de recherche vise à élaborer et expérimenter un outil permettant d'obtenir un profil de réadaptation ou d'adaptation en contexte de travail pour des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cinquante clients du programme déficience intellectuelle sélectionnés au hasard seront sollicités de même qu'une dizaine de travailleurs réguliers en entreprise. Les besoins de réadaptation en contexte de travail réfèrent à différents domaines comme la motivation et l'assiduité au travail, l'autonomie personnelle et sociale au travail, les comportements sécuritaires et l'utilisation de diverses machineries, de même que l'endurance physique. Les résultats de la présente recherche devraient permettre de fournir aux intervenants un outil facilitant l'identification des besoins de réadaptation/adaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Participation et confidentialité des données recueillies

Si vous acceptez que la personne, pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale, participe à cette recherche, nous demanderons à l'intervenant du centre de réadaptation qui a rempli le questionnaire PRACT-PDI de nous transmettre une copie de ce questionnaire. Dans la copie qui nous sera transmise, l'intervenant aura enlevé le nom de la personne, pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale, ainsi que toute autre information qui permettrait de l'identifier ou d'identifier toutes autres personnes autour d'elle. Le nom de la personne que vous représentez sera remplacé par un code et seul l'intervenant qui nous transmettra le questionnaire saura que ce code est le vôtre.

Aucune information permettant de reconnaître la personne, pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale, ne sera communiquée à qui que ce soit en aucun moment et il n'y aura aucune façon de l'identifier lorsque les résultats de la recherche seront publiés. Les données recueillies seront utilisées seulement dans le cadre de cette recherche et aucune autre utilisation n'en sera faite. Les questionnaires seront conservés dans un classeur sous clef dans un local situé au centre de réadaptation, lui aussi fermé à clef. Tous les questionnaires seront conservés pendant cinq ans suivant la fin de la recherche. À la fin de cette période, les questionnaires et les documents qui concernent la personne que vous représentez seront détruits et tous les enregistrements seront effacés. Le comité d'éthique de la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI) s'assurera du respect des règles éthiques pendant la durée complète du projet. Il se peut que le CÉRC/CRDI demande à consulter les dossiers de recherche dans le cadre de ses fonctions de suivi ou d'évaluation du projet.

Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, vous et la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale ne retirerez aucun bénéfice personnel ni ne recevrez de compensation financière. Vous nous aiderez à améliorer les évaluations qui sont faites pour mieux connaître les besoins de personnes présentant une déficience intellectuelle, en matière d'intégration au travail. Votre participation, de même que celle de la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale à la recherche n'entraîne aucun risque. Le fait de participer ou non à la recherche ne changera en rien les services que reçoit, de la part du centre de réadaptation, la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale.

Retrait

Vous pouvez refuser que la personne, pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale, participe à cette recherche maintenant ou décider de retirer votre consentement n'importe quand durant l'étude. Si, maintenant ou plus tard, vous ne désirez plus que la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale participe à la recherche, vous n'avez qu'à le signifier verbalement à l'intervenant impliqué auprès de la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale. Si, plus tard, vous ne désirez plus que la personne pour qui vous êtes le titulaire de l'autorité parentale participe à la recherche, toutes les informations qui la concernent seront retirées de nos dossiers de recherche et détruites. En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits, ni ne libérez les chercheurs ou votre centre de réadaptation de leurs responsabilités légales et professionnelles.

Consentement

J'ai lu et compris le contenu du présent formulaire. Je certifie qu'on me l'a expliqué verbalement. J'ai eu l'occasion de poser toutes mes questions et on y a répondu à ma satisfaction. Je sais que la personne que je représente est libre de participer au projet et qu'elle demeure libre de s'en retirer en tout temps, par avis verbal, sans que cela n'affecte en rien la qualité de sa relation avec le Centre de réadaptation La Myriade. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision. En acceptant de participer à cette étude, je ne renonce à aucun de mes droits légaux, ni ne libère les chercheurs ou les institutions impliqués de leurs responsabilités légales et professionnelles. Je consens à ce qu'une copie de ce formulaire soit déposée au dossier de la personne que je représente. Je comprends que je recevrai une copie signée du présent formulaire.

Nom du représentant légal (en lettres moulées)

Signature du représentant légal

Date : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude et avoir répondu en toute connaissance de cause aux questions posées. Je me suis assuré que le participant a compris tous les aspects de sa participation à la présente recherche, et ce, au maximum de ses capacités.

Signature de l'éducateur ou représentant du CRDI : _____

Date : _____

Signature du responsable du projet : _____

Date : _____

Procédures de plaintes

Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI-TED) et un certificat éthique portant le numéro CÉRC-0096 a été émis le 22 mars 2011. Pour toute plainte relative au projet de recherche, vous êtes invité à contacter monsieur Hubert Côté, commissaire local à la qualité des services et aux plaintes du Centre de réadaptation La Myriade au (450) 753-9600, poste 212. Pour toute question relative à vos droits et recours, ou sur votre participation à cette recherche, veuillez contacter Mme Karoline Girard, responsable à l'éthique de la recherche pour le CÉRC/CPCAR au (819) 376-3984, poste 235 ou encore par messagerie à l'adresse suivante : Karoline_Girard@ssss.gouv.qc.ca.

Pour toute question relative à la recherche ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Geneviève Paquette (agente de planification, de programmation et de recherche au Centre de réadaptation La Myriade) au (450) 831-8118, poste 251.

Formulaire de consentement à participer à une recherche

Participant (présentant une déficience intellectuelle et âgé de 18 ans et plus)

Titre

Expérimentation de l’outil Profil de réadaptation et d’adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle – PRACT-PDI.

Nom des chercheurs et fonctions

Geneviève Paquette, chercheuse principale
Agente de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Programme déficience intellectuelle

Gaëtan Tremblay, cochercheur
Agent de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Service-conseil à l’évaluation, aux communications et à la recherche

François Desrosiers, co-chercheur
Chef de programme
Centre de réadaptation La Myriade, programme déficience intellectuelle

Description du projet de recherche et objectifs poursuivis

Ce projet de recherche vise à élaborer et expérimenter un outil permettant d’obtenir un profil de réadaptation ou d’adaptation en contexte de travail pour des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cinquante usagers du programme déficience intellectuelle sélectionnés au hasard seront sollicités de même qu’une dizaine de travailleurs réguliers en entreprise. Les besoins de réadaptation en contexte de travail réfèrent à différents domaines comme la motivation et l’assiduité au travail, l’autonomie personnelle et sociale au travail, les comportements sécuritaires et l’utilisation de diverses machineries, de même que l’endurance physique. Les résultats de la présente recherche devraient permettre de fournir aux intervenants un outil facilitant l’identification des besoins de réadaptation/adaptation des personnes comme moi inscrite dans une démarche d’intégration en contexte de travail.

Participation et confidentialité des données recueillies

Si j’accepte de participer à cette recherche, les chercheurs demanderont à mon intervenant au suivi du centre de réadaptation pour lequel je reçois des services de transmettre une copie du questionnaire PRACT-PDI. Dans la copie qui leur sera transmise, l’intervenant aura enlevé mon nom et toute autre information qui permettraient soit de m’identifier ou d’identifier les autres personnes autour de moi. Mon nom sera remplacé par un code et seul l’intervenant qui transmettra le questionnaire aux chercheurs saura que c’est le mien.

Aucune information permettant de me reconnaître ne sera communiquée à qui que ce soit en aucun moment et il n'y aura aucune façon de m'identifier lorsque les résultats de la recherche seront publiés. Les données recueillies seront utilisées seulement dans le cadre de cette recherche et aucune autre utilisation n'en sera faite. Les questionnaires seront conservés dans un classeur sous clef dans un local situé au Centre de réadaptation La Myriade, lui aussi fermé à clef. Tous les questionnaires seront conservés pendant cinq ans suivant la fin de la recherche. À la fin de cette période, les questionnaires et les documents qui me concernent seront détruits et tous les enregistrements seront effacés. Le comité d'éthique de la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI) s'assurera du respect des règles éthiques pendant la durée complète du projet. Il se peut qu'il demande à consulter les dossiers de recherche dans le cadre de ses fonctions de suivi ou d'évaluation du projet.

Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, je ne retire aucun bénéfice personnel et je ne recevrai aucune compensation financière. Je vous aiderai à améliorer les évaluations qui sont faites pour mieux connaître les besoins de personnes comme moi en matière d'intégration au travail. Ma participation à la recherche n'entraîne aucun risque. Le fait de participer ou non à la recherche ne changera en rien dans les services que je reçois présentement au Centre de réadaptation La Myriade.

Retrait

Je peux refuser de participer à cette recherche maintenant ou décider de me retirer n'importe quand durant l'étude. Si, maintenant ou plus tard, je ne désire plus participer à la recherche, je n'ai qu'à le signifier verbalement ou par écrit à mon intervenant. Si, plus tard, je ne désire plus participer à la recherche, toutes les informations qui me concernent seront retirées de nos dossiers de recherche et détruites. En acceptant de participer à cette étude, je ne renonce à aucun de mes droits, ni ne libérez les chercheurs ou votre centre de réadaptation de leurs responsabilités légales et professionnelles.

Validation de ma compréhension sur ce présent formulaire de consentement:

Afin de nous assurer que vous avez bien compris l'information que nous venons de vous transmettre et pour mieux vous soutenir dans cette démarche, nous vous demandons de répondre par vrai ou faux à quelques questions.

- 1- Si j'accepte de participer à l'étude, on me posera des questions sur mon activité de travail (stage). Vrai ou Faux
- 2- Si j'ai des questions ou quelque chose à dire à propos de l'étude, je peux en parler à quelqu'un. Vrai ou Faux
- 3- Mon nom va être dit, sans ma permission, dans des conférences orales et dans des revues. Vrai ou Faux
- 4- Je suis obligé de participer à l'étude. Vrai ou Faux

Consentement

Je _____ reconnais avoir eu assez d'information sur le projet de recherche et je comprends ce que ma participation à cette recherche implique pour moi. En toute connaissance et en toute liberté.

J'accepte d'y participer et j'autorise les chercheurs à utiliser les résultats de ma participation aux fins de cette recherche et pour les publications qui en découleront.

Je refuse de participer et n'autorise pas les chercheurs à utiliser les résultats de ma participation aux fins de cette recherche et pour les publications qui en découleront.

Nom du participant (en lettres moulées)

Signature du participant

Date : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude et avoir répondu en toute connaissance de cause aux questions posées. Je me suis assuré que le participant a compris tous les aspects de sa participation à la présente recherche, et ce, en m'inspirant du guide destiné aux proches, aux intervenants et aux professionnels *Obtenir un consentement à la recherche chez une personne présentant une déficience intellectuelle.*

Signature de l'éducateur ou représentant du CRDI : _____

Date : _____

Signature du responsable du projet : _____

Date : _____

Procédures de plaintes

Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI-TED) et un certificat éthique portant le numéro CÉRC-0096 a été émis le 22 mars 2011. Pour toute plainte relative au projet de recherche, le participant est invité à contacter monsieur Hubert Côté, commissaire local à la qualité des services et aux plaintes du Centre de réadaptation La Myriade au (450) 753-9600, poste 212. Pour toute question relative à vos droits et recours ou sur votre participation à cette recherche, veuillez contacter Mme Karoline Girard, responsable à l'éthique de la recherche pour le CÉRC/CPCAR au (819) 376-3984, poste 235 ou encore par messagerie à l'adresse suivante : Karoline_Girard@ssss.gouv.qc.ca.

Pour toute question relative à la recherche ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Geneviève Paquette, agente de planification, de programmation et de recherche au Centre de réadaptation La Myriade) au (450) 831-8118, poste 251.

Formulaire de consentement à participer à une recherche

Pour les personnes participantes ayant un représentant légal

Titre

Expérimentation de l’outil Profil de réadaptation et d’adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle – PRACT-PDI.

Nom des chercheurs et fonctions

Geneviève Paquette, co-chercheure
Agente de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Programme déficience intellectuelle

Gaëtan Tremblay, co-chercheur
Agent de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Service-conseil à l’évaluation, aux communications et à la recherche

François Desrosiers, co-chercheur
Chef de programme
Centre de réadaptation La Myriade, Programme déficience intellectuelle

Description du projet de recherche et objectifs poursuivis

Ce projet de recherche vise à élaborer et expérimenter un outil permettant d’obtenir un profil de réadaptation ou d’adaptation en contexte de travail pour des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cinquante clients du programme déficience intellectuelle sélectionnés au hasard seront sollicités, de même qu’une dizaine de travailleurs réguliers en entreprise. Les besoins de réadaptation en contexte de travail réfèrent à différents domaines comme la motivation et l’assiduité au travail, l’autonomie personnelle et sociale au travail, les comportements sécuritaires et l’utilisation de diverses machineries, de même que l’endurance physique. Les résultats de la présente recherche devraient permettre de fournir aux intervenants un outil facilitant l’identification des besoins de réadaptation/adaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Participation et confidentialité des données recueillies

Si vous acceptez que la personne que vous représentez participe à cette recherche, nous demanderons à l’intervenant du centre de réadaptation qui a rempli le questionnaire PRACT-PDI de nous transmettre une copie de ce questionnaire. Dans la copie qui nous sera transmise, l’intervenant aura enlevé le nom de la personne que vous représentez ainsi que toute autre information qui permettrait de l’identifier ou d’identifier toutes autres personnes autour d’elle. Le nom de la personne que vous représentez sera remplacé par un code et seul l’intervenant qui nous transmettra le questionnaire saura que ce code est le vôtre.

Aucune information permettant de reconnaître la personne que vous représentez ne sera communiquée à qui que ce soit en aucun moment et il n'y aura aucune façon de l'identifier lorsque les résultats de la recherche seront publiés. Les données recueillies seront utilisées seulement dans le cadre de cette recherche et aucune autre utilisation n'en sera faite. Les questionnaires seront conservés dans un classeur sous clef dans un local situé au centre de réadaptation, lui aussi fermé à clef. Tous les questionnaires seront conservés pendant cinq ans suivant la fin de la recherche. À la fin de cette période, les questionnaires et les documents qui concernent la personne que vous représentez seront détruits et tous les enregistrements seront effacés. Le comité d'éthique de la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉR/CRDI) s'assurera du respect des règles éthiques pendant la durée complète du projet. Il se peut que le CÉR/CRDI demande à consulter les dossiers de recherche dans le cadre de ses fonctions de suivi ou d'évaluation du projet.

Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, vous et la personne que vous représentez ne retirerez aucun bénéfice personnel, ni ne recevrez de compensation financière. Vous nous aidez à améliorer les évaluations qui sont faites pour mieux connaître les besoins de personnes, comme celle que vous représentez, en matière d'intégration au travail. Votre participation, de même que celle de la personne que vous représentez, à la recherche n'entraîne aucun risque. Le fait de participer ou non à la recherche ne changera en rien les services que reçoit, de la part du centre de réadaptation, la personne que vous représentez.

Retrait

Vous pouvez refuser que la personne que vous représentez participe à cette recherche maintenant ou décider de retirer votre consentement n'importe quand durant l'étude. Si, maintenant ou plus tard, vous ne désirez plus que la personne que vous représentez participe à la recherche, vous n'avez qu'à le signifier verbalement à l'intervenant impliqué auprès de la personne que vous représentez. Si, plus tard, vous ne désirez plus que la personne que vous représentez participe à la recherche, toutes les informations qui la concernent seront retirées de nos dossiers de recherche et détruites. En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits, ni ne libérez les chercheurs ou votre centre de réadaptation de leurs responsabilités légales et professionnelles.

Consentement

J'ai lu et compris le contenu du présent formulaire. Je certifie qu'on me l'a expliqué verbalement. J'ai eu l'occasion de poser toutes mes questions et on y a répondu à ma satisfaction. Je sais que la personne que je représente est libre de participer au projet et qu'elle demeure libre de s'en retirer en tout temps, par avis verbal, sans que cela n'affecte en rien la qualité de sa relation avec le Centre de réadaptation La Myriade. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision. En acceptant de participer à cette étude, je ne renonce à aucun de mes droits légaux, ni ne libère les chercheurs ou les institutions impliqués de leurs responsabilités légales et professionnelles. Je consens à ce qu'une copie de ce formulaire soit déposée au dossier de la personne que je représente. Je comprends que je recevrai une copie signée du présent formulaire.

Nom du représentant légal (en lettres moulées)

Signature du représentant légal

Date : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude et avoir répondu en toute connaissance de cause aux questions posées. Je me suis assuré que le participant a compris tous les aspects de sa participation à la présente recherche, et ce, au maximum de ses capacités.

Signature de l'éducateur ou représentant du CRDI : _____

Date : _____

Signature du responsable du projet : _____

Date : _____

Procédures de plaintes

Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI-TED) et un certificat éthique portant le numéro CÉRC-0096 a été émis le 22 mars 2011. Pour toute plainte relative au projet de recherche, vous êtes invité à contacter monsieur Hubert Côté, commissaire local à la qualité des services et aux plaintes du Centre de réadaptation La Myriade au (450) 753-9600, poste 212. Pour toute question relative à vos droits et recours ou sur votre participation à cette recherche, veuillez contacter Mme Karoline Girard, responsable à l'éthique de la recherche pour le CÉRC/CPCAR au (819) 376-3984, poste 235 ou encore par messagerie à l'adresse suivante : Karoline_Girard@ssss.gouv.qc.ca.

Pour toute question relative à la recherche ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Geneviève Paquette, agente de planification, de programmation et de recherche au Centre de réadaptation La Myriade au (450) 831-8118, poste 251.

Formulaire de consentement à participer à une recherche Participant (travailleurs réguliers en entreprise)

Titre

Expérimentation de l’outil Profil de réadaptation et d’adaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle – PRACT-PDI.

Nom des chercheurs et fonctions

Geneviève Paquette, chercheuse principale
Agente de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Programme déficience intellectuelle

Gaëtan Tremblay, co-chercheur
Agent de programmation, de planification et de recherche
Centre de réadaptation La Myriade, Service-conseil à l’évaluation, aux communications et à la recherche

François Desrosiers, co-chercheur
Chef de programme
Centre de réadaptation La Myriade, Programme déficience intellectuelle

Description du projet de recherche et objectifs poursuivis

Ce projet de recherche vise à élaborer et expérimenter un outil permettant d’obtenir un profil de réadaptation ou d’adaptation en contexte de travail pour des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cinquante clients du programme déficience intellectuelle sélectionnés au hasard seront sollicités de même qu’une dizaine de travailleurs réguliers en entreprise. Les besoins de réadaptation en contexte de travail réfèrent à différents domaines comme la motivation et l’assiduité au travail, l’autonomie personnelle et sociale au travail, les comportements sécuritaires et l’utilisation de diverses machineries, de même que l’endurance physique. Les résultats de la présente recherche devraient permettre de fournir aux intervenants un outil facilitant l’identification des besoins de réadaptation/adaptation en contexte de travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Participation et confidentialité des données recueillies

Si vous acceptez de participer à cette recherche, vous aurez à rencontrer un intervenant du Centre de réadaptation La Myriade qui remplira avec vous le questionnaire PRACT-PDI. Dans la copie de ce questionnaire qui nous sera transmise, l’intervenant aura enlevé votre nom et toute autre information qui permettrait de vous identifier, vous ou d’autres personnes autour de vous. Votre nom sera remplacé par un code et seul l’intervenant que vous rencontrerez saura que ce code est le vôtre.

Aucune information permettant de vous reconnaître ne sera communiquée à qui que ce soit en aucun moment et il n'y aura aucune façon de vous identifier lorsque les résultats de la recherche seront publiés. Les données recueillies seront utilisées seulement dans le cadre de cette recherche et aucune autre utilisation n'en sera faite. Les questionnaires seront conservés dans un classeur sous clef dans un local situé au centre de réadaptation, lui aussi fermé à clef. Tous les questionnaires seront conservés pendant cinq ans suivant la fin de la recherche. À la fin de cette période, les questionnaires et les documents qui vous concernent seront détruits et tous les enregistrements seront effacés. Le comité d'éthique de la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉR/CRDI) s'assurera du respect des règles éthiques pendant la durée complète du projet. Il se peut que le CÉRC/CRDI demande à consulter les dossiers de recherche dans le cadre de ses fonctions de suivi ou d'évaluation du projet.

Avantages et bénéfices

En participant à cette recherche, vous ne retirerez aucun bénéfice personnel et vous ne recevrez aucune compensation financière. Vous nous aiderez à améliorer les évaluations qui sont faites pour mieux connaître les besoins de personnes présentant une déficience intellectuelle en matière d'intégration au travail. Votre participation à la recherche n'entraîne aucun risque.

Retrait

Vous pouvez refuser de participer à cette recherche maintenant ou décider de vous retirer n'importe quand durant l'étude. Si, maintenant ou plus tard, vous ne désirez plus participer à la recherche, vous n'avez qu'à le signifier verbalement ou par écrit à l'intervenant du Centre de réadaptation La Myriade qui vous a contacté. Si, plus tard, vous ne désirez plus participer à la recherche, toutes les informations qui vous concernent seront retirées de nos dossiers de recherche et détruites. En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits, ni ne libérez les chercheurs du Centre de réadaptation La Myriade de leurs responsabilités légales et professionnelles.

Consentement

Je _____ reconnais avoir eu assez d'information sur le projet de recherche et je comprends ce que ma participation à cette recherche implique pour moi. En toute connaissance et en toute liberté, j'accepte d'y participer et j'autorise les responsables à utiliser les résultats de ma participation aux fins de cette recherche et pour les publications qui en découleront.

Nom du participant (en lettres moulées)

Signature du participant

Date : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients de l'étude et avoir répondu en toute connaissance de cause aux questions posées. Je me suis assuré que le participant a compris tous les aspects de sa participation à la présente recherche.

Signature de l'éducateur ou représentant du CRDI : _____

Date : _____

Procédures de plaintes

Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la recherche conjoint destiné aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CÉRC/CRDI-TED) et un certificat éthique portant le numéro CÉRC-0096 a été émis le 22 mars 2011. Pour toute plainte relative au projet de recherche, le participant est invité à contacter monsieur Hubert Côté, commissaire local à la qualité des services et aux plaintes du Centre de réadaptation La Myriade au (450) 753-9600, poste 212. Pour toute question relative à vos droits et recours ou sur votre participation à cette recherche, veuillez contacter Mme Karoline Girard, responsable à l'éthique de la recherche pour le CÉRC/CPCAR au (819) 376-3984, poste 235 ou encore par messagerie à l'adresse suivante : Karoline_Girard@ssss.gouv.qc.ca.

Pour toute question relative à la recherche ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Geneviève Paquette, agente de planification, de programmation et de recherche au Centre de réadaptation La Myriade) au (450) 831-8118, poste 251.

Annexe F

Questionnaire de suivi pour les évaluateurs

Nom de l'intervenant :

Date :

Questionnaire de suivi – PRACT-PDI

(Consigne : Lorsque vous aurez rempli le questionnaire, le sauvegarder sous votre nom)

1. Ajouteriez-vous du matériel dans la trousse pour évaluer certains items?

Réponse :

2. Combien de temps avez-vous pris pour compiler les résultats dans le programme Excel?

Réponse :

3. Combien de rencontres avez-vous eu besoin de planifier avec le participant et/ou son entourage pour compléter l'outil d'évaluation?

Réponse :

4. Le formulaire de consentement pour les personnes ayant une déficience intellectuelle était-il clair?

Réponse :

5. Avez-vous éprouvé certaines difficultés pour coter et pour comprendre certains items?

Réponse :

6. Les explications ajoutées dans les commentaires à chacun des items sont-elles claires?

Réponse :

7. Est-ce que l'outil d'évaluation vous a permis de clarifier les besoins du client (processus clinique)?

Réponse :

8. Comment avez-vous trouvé le rapport d'évaluation?

Réponse :

9. Est-ce que les consignes étaient claires pour la passation de l'outil?

Réponse :

10. Quels sont les commentaires des participants-employeurs ciblés?

Réponse :

11. Quelle a été la contribution du porteur principal (*PP*) et de l'agent d'intégration (*AI*)?

Réponse :

12. Quelle est la méthode utilisée pour la passation de l'outil? Par exemple, la personne évaluée a compilé les résultats à l'ordinateur.

Réponse :