



## MOIS : MÉTHODE D'OBSERVATION DES INTÉRÊTS SOCIOPROFESSIONNELS ET DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Favoriser l'autodétermination lors du choix des activités socioprofessionnelles

### POURQUOI S'INTÉRESSER À CE SUJET ?

#### Pallier les difficultés d'expression des préférences

Les limitations cognitives que connaissent les personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) peuvent rendre plus difficile l'expression de préférences en raison de difficultés de planification, de projection dans le temps, de raisonnement, de résolution de problèmes ou de compréhension d'idées complexes. Autant de contraintes qui entravent le processus de développement de l'autodétermination, notamment en limitant les occasions offertes d'exprimer des préférences et de faire des choix dans la vie quotidienne. Les personnes présentant une déficience intellectuelle peuvent aussi éprouver de la difficulté à s'exprimer par le langage en raison de lacunes importantes au niveau du répertoire langagier ou de difficultés d'articulation ou de prononciation. Elles sont également plus sujettes à la désirabilité sociale et à l'acquiescement que la population générale et ont tendance à choisir la deuxième option d'une question comprenant deux réponses possibles. Les personnes avec une DI ont donc de la difficulté à communiquer leurs préférences verbalement et les méthodes d'évaluation des intérêts socioprofessionnels par entrevue peuvent se révéler inappropriées, même si elles utilisent un support visuel telles que des photographies. De plus, les entrevues ou questionnaires utilisés actuellement ne représentent pas les activités disponibles pour les personnes présentant une déficience intellectuelle. Ces outils sont donc parfois peu informatifs en terme d'orientation socioprofessionnelle.

#### AUX FINS DE L'ÉTUDE

Une méthode d'évaluation des intérêts socioprofessionnels par observation directe a été développée suite à une recension des écrits scientifiques. La méthode a été validée auprès de professionnels et d'intervenants travaillant dans plusieurs CRDITED, puis pré-expérimentée par deux intervenants en milieu socioprofessionnel. Des précisions ont été apportées à la méthode d'évaluation qui a, ensuite, été expérimentée par 16 intervenants en milieu socioprofessionnel. Dix-neuf personnes présentant une déficience intellectuelle ont été évaluées. Des entrevues ont été réalisées auprès des 16 intervenants afin de recueillir leurs perceptions face à l'utilité de la méthode et ses conditions d'utilisation.

#### Connaître les préférences des personnes avec une DI

Les professionnels et les parents prennent parfois des décisions pour la personne présentant une DI. Cependant, ce qu'ils supposent être les préférences de cette personne peut différer de ses préférences réelles et actuelles. Par conséquent, il serait préférable d'avoir recours à des mesures directes des préférences d'une personne plutôt que de ne considérer que les préférences supposées par les intervenants ou les parents. Le besoin de développer des outils permettant aux personnes dont les habiletés de communication sont limitées d'exprimer leurs préférences liées à des activités socioprofessionnelles est identifié par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

## LA MÉTHODE D'OBSERVATION DES INTÉRÊTS SOCIOPROFESSIONNELS (MOIs)

La Méthode d'observation des intérêts socio-professionnels (MOIs) permet d'évaluer les intérêts socio-professionnels de personnes présentant une déficience intellectuelle et qui ont de la difficulté à exprimer leurs préférences verbalement. Elle consiste en l'observation de la personne évaluée lors du choix et de la réalisation de tâches socio-professionnelles. Il s'agit de présenter des choix d'activités par paires, en utilisant des objets représentatifs des activités ou des pictogrammes. L'intervenant observe alors la personne lors du choix des activités proposées et leur réalisation. Une grille d'observation facilite la prise de note des comportements. Un fichier Excel et un bref questionnaire aident le calcul et l'interprétation des résultats. Toutes les paires de choix sont présentées à la personne lors d'une session d'évaluation et 7 sessions sont réalisées. La MOIs est présentée de façon détaillée dans son manuel d'utilisation.

### À QUI S'ADRESSE LA MOIs

La MOIs s'adresse à toute personne présentant une déficience intellectuelle dont **les habiletés de communication sont déficitaires**. Ces personnes peuvent être capables d'avoir une conversation pour raconter des faits, mais auront des difficultés à s'exprimer avec un langage plus élaboré ou à comprendre un langage complexe.

La MOIs s'adresse ainsi à toute personne présentant une DI dont les intérêts socio-professionnels sont difficiles à évaluer par entrevue ou à l'aide d'inventaires visuels. Par exemple, cette personne répond à des questions en entrevue, mais dit aimer toutes ou presque toutes les activités proposées, répond oui à presque toutes les questions, ou encore s'assure que la réponse plaît à la personne qui l'interroge.

Il est conseillé de ne pas utiliser la MOIs auprès de personnes présentant un trouble envahissant du développement, surtout si elles ont l'habitude de fonctionner avec une structure de type TEACCH. Le manque de prévisibilité et de structure du déroulement de l'évaluation risque d'occasionner de l'anxiété chez la personne évaluée qui peut se traduire par des comportements problématiques (ex. : automutilation).

### QUI PEUT UTILISER LA MOIs

L'observateur doit être une personne qui a une **expérience de travail auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle**. Il doit être familier avec les techniques d'observation. L'observateur doit notamment être capable de définir un comportement de façon opérationnelle. Il doit distinguer un comportement (ex. : «mettre des vis dans un sac»), d'un jugement ou d'une caractéristique de la personne (ex. : «être attentif» n'est pas un comportement). L'observateur devrait également être sensibilisé aux biais qu'il peut introduire dans l'évaluation. Par exemple, il doit être conscient des comportements qu'il émet et qui pourraient inciter la personne à choisir une option plutôt qu'une autre. Il doit être sensibilisé à la tendance des personnes présentant une déficience intellectuelle à vouloir faire plaisir à leur interlocuteur et à répondre par l'affirmative.

Il n'est pas nécessaire que l'observateur connaisse la personne évaluée. Il doit cependant établir une bonne relation avec elle et s'assurer qu'elle est à l'aise avant de commencer l'évaluation. Si l'observateur connaît la personne évaluée, il est possible que cela facilite l'interprétation des résultats en le rendant plus sensible aux facteurs externes pouvant influencer l'évaluation (ex. : présence d'un pair lors de l'évaluation).

## LES COMPORTEMENTS EXPRIMANT LES PRÉFÉRENCES

La **fréquence de sélection d'une tâche** (i.e. prendre l'objet dans ses mains, le pointer ou pointer le pictogramme qui le représente ou encore nommer l'activité qui lui correspond) semble être le comportement le plus représentatif des préférences d'une personne. Ces résultats sont congruents avec ceux d'études antérieures. La validité de ce comportement est également appuyée par les excellents accords inter-observateurs, qui approchent 100%, y compris dans cette étude. Toutefois, il faut rester prudent dans l'interprétation en s'assurant au préalable qu'aucun facteur ne pourrait influencer l'émission du comportement de sélection.

Seulement quatre sujets ont émis des **comportements de refus** (par exemple, repousser les objets ou les pictogrammes, les faire tomber à terre), et les tâches refusées étaient des tâches dont les fréquences de choix sont élevées et qui sont donc considérées comme moyennement à très aimées. Aucun comportement de refus n'est émis avec une tâche qui n'est jamais choisie. On peut se demander si la tendance à l'acquiescement et à la désirabilité sociale souvent observée chez les personnes présentant une déficience intellectuelle ne pourrait pas expliquer la faible fréquence des comportements de refus.

Le **temps consacré à la tâche et la fréquence de comportements contraires à la réalisation de la tâche** ne sont pas concordants avec les fréquences de choix observés. Ils ne semblent donc pas être de bons indicateurs de préférences. En particulier, les tâches les plus souvent choisies par l'un des participants sont celles où le temps consacré à la tâche est le moins élevé. Son intervenant explique que la personne évaluée semble préférer les tâches qui n'exigent pas une performance constante, mais qui autorisent, au contraire, des moments de repos. L'état de santé et la fatigabilité de cette personne pourraient justifier son besoin d'activités peu exigeantes. L'observation de la personne évaluée lors de la réalisation des tâches choisies offre donc la possibilité de recueillir des

informations pertinentes concernant le contexte de travail apprécié de cette personne, mais semble peu renseigner sur le degré de préférences de chaque tâche.

Un manque de concordance entre les fréquences de choix des tâches et les fréquences de **comportements exprimant un plaisir** (par exemple, rire, sourire) est aussi observé. Les intervenants interrogés à ce sujet ont fourni deux types d'explication. Certains comportements exprimant un plaisir n'étaient pas émis en lien avec la tâche que la personne était en train de réaliser, mais plutôt en lien avec le contexte de réalisation de la tâche (exemple : interaction avec un pair). De telles observations peuvent être utiles à la planification de tâches appréciées de la personne ou à l'installation d'un contexte de travail plaisant. D'autres personnes avaient, cependant, tendance à être amusées par la situation d'évaluation elle-même (exemple : prise de note de l'intervenant, utilisation du chronomètre, sonnerie de la minuterie, etc.).

La **performance à la tâche** n'est pas considérée comme un comportement exprimant une préférence, puisqu'il semble qu'elle ne varie pas avec le degré de préférence de la tâche sur laquelle la personne travaille. Toutefois, certains intervenants suggèrent qu'elle soit évaluée en parallèle, car il s'agit d'un élément important de la prise de décision concernant l'orientation socioprofessionnelle.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

### La satisfaction des intervenants

Les intervenants ayant utilisé la méthode d'évaluation expriment un taux de satisfaction élevé. Ils recommandent tous (à l'exception d'un intervenant) son utilisation pour évaluer les préférences de personnes qui éprouvent de la difficulté à s'exprimer verbalement. La méthode élaborée semble répondre aux besoins des intervenants et s'intégrer dans leurs pratiques actuelles. La MOIs permet d'évaluer les préférences d'une personne pour les tâches actuellement disponibles dans son milieu socioprofessionnel. Cet outil peut s'utiliser sur le milieu de travail et ne nécessite pas de matériel supplémentaire. Les intervenants ayant

participé à cette étude ont suggéré des améliorations à apporter à la méthode. Ces suggestions ont été prises en compte dans la version finale de la MOIs.

### L'expression des préférences par les comportements

Les comportements de sélection, tels que prendre l'objet dans ses mains, le pointer ou pointer le pictogramme qui le représente ou encore nommer l'activité qui lui correspond, sont révélateurs des préférences d'une personne quant aux activités socioprofessionnelles. Les comportements qui n'informent pas sur les préférences d'une personne sont :

- Les comportements problématiques ou dérangeants, le manque de coopération ou d'attention à une tâche ;
- Le refus d'effectuer une tâche ;
- La performance à la tâche ;
- Les comportements exprimant un plaisir, tel qu'un rire ou un sourire.

### Des choix qui étonnent les intervenants

Douze des 16 intervenants ayant utilisé la méthode expriment un étonnement face aux résultats de l'évaluation : les choix exprimés par les personnes avec une DI diffèrent des préférences qu'ils auraient attribuées à leurs usagers. Ils disent avoir tendance à fonder leurs jugements sur l'émission de comportements exprimant un plaisir, sur la performance à la tâche et la coopération de l'utilisateur. La recherche démontre que ces comportements ne sont pas fiables pour évaluer des intérêts socioprofessionnels. Ce constat vient appuyer le besoin d'outil d'évaluation pour évaluer les intérêts socioprofessionnels et diminuer le recours au jugement de l'entourage, ainsi que le besoin de formation pour aider les intervenants à améliorer leurs pratiques.

## POUR EN SAVOIR PLUS

La Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels est maintenant disponible. Pour davantage d'information au sujet de la méthode et de son développement, veuillez contacter Virginie Cobigo ([virginie.cobigo@gmail.com](mailto:virginie.cobigo@gmail.com)). Pour des questions relatives à la formation ou obtenir le manuel de l'utilisateur, contactez :

### Chaire de déficience intellectuelle et troubles du comportement

Département de psychologie  
Université du Québec à Montréal  
C.P. 8888, succursale Centre-ville H3C 3P8 (Québec)  
Tél : 514 987-3000, poste 5047  
Courriel : [chaire.dite@uqam.ca](mailto:chaire.dite@uqam.ca)

Vous pouvez également consulter les documents suivants :

- Cobigo, V., Morin, D. & Lachapelle, Y. (2007). Assessing work tasks preferences among persons with intellectual disabilities: an integrative review of literature. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 42, 286 – 300.
- Cobigo, V., Lachapelle, Y. & Morin, D. (2007). Élaboration d'une méthode d'évaluation des préférences liées à des activités socioprofessionnelles. Colloque Recherche – défi, Institut québécois de la déficience intellectuelle (IQDI). 7 juin 2007, Gatineau, QC. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, en ligne : <http://www.rfdi.org/index.php?q=node/670>
- Cobigo, V., Morin, D. & Lachapelle, Y. (2009). A method to assess work task preferences. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 44, 561-572.
- Cobigo, V., Lachapelle, Y., Morin, D. (accepté). Choice-making in vocational activities planning: recommendations from job coaches. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, Special issue on Transition and Employment.

### Remerciements

La collaboration des CRDI Gabrielle-Major, Lisette Dupras, les Services de réadaptation l'Intégrale, les Filandières et le SRSOR a permis la réalisation de cette recherche. Merci aux intervenants et aux usagers qui y ont généreusement participé. Cette recherche a été financée grâce à des bourses doctorales offertes par le Consortium national de recherche sur l'intégration sociale (CNRS), ainsi que le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC), l'American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) – chapitre Québec et l'Université du Québec à Montréal (Bourse FARE).



DÉFICIENCE INTELLECTUELLE  
TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT  
ET INTERSECTORIALITÉ

ÉQUIPE DE RECHERCHE VIRGINIE COBIGO, DIANE MORIN ET YVES LACHAPELLE

RÉDACTION VIRGINIE COBIGO

RÉALISATION MARION STEFF, DOMINIQUE FORTIN ET CÉLINE MERCIER, ÉQUIPE DE RECHERCHE « DÉFICIENCE INTELLECTUELLE, TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT ET INTERSECTORIALITÉ ».

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE AGENCE MÉDIAPRESSE INC.

INFOS-RECHERCHE ET RESEARCH NEWS SONT PUBLIÉS PAR L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

« DÉFICIENCE INTELLECTUELLE, TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT ET INTERSECTORIALITÉ ».

LE GENRE MASCULIN UTILISÉ DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES.

CE NUMÉRO D'INFOS-RECHERCHE ET LES PRÉCÉDENTS PEUVENT ÊTRE TÉLÉCHARGÉS GRATUITEMENT SUR LE SITE WEB :

[WWW.INTERTEDDI.CA/PUBLICATIONS/INFOS-RECHERCHE](http://WWW.INTERTEDDI.CA/PUBLICATIONS/INFOS-RECHERCHE)