



RÉGIE RÉGIONALE
DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX
DE MONTRÉAL-CENTRE

Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité

Volet :

Déficiences intellectuelles

Région :

Montréal-Centre

Rapport

Mars 2000

Déposé au comité interministériel

PRÉSENTÉ PAR : Carole Gravel, superviseure clinique
Jean-Marc Ricard, conseiller en emploi
Action main-d'œuvre inc.

Avec la collaboration de

Donald Foidart, conseiller aux établissements
Régie régionale de la santé
et des services sociaux de Montréal-Centre

MISE EN PAGE : Isaac Savoie
Patricia Ross
Action main-d'œuvre inc.

Avec la collaboration de

Nicole Bonlaron
Régine Gagnon
Régie régionale de la santé
et des services sociaux de Montréal-Centre

COLLABORATION AU TRAITEMENT DES DONNÉES :

Guylaine Ranger
Régie régionale de la santé
et des services sociaux de Montréal-Centre

Note : Le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger la présentation du document

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
I. PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE	3
OBJECTIFS POURSUIVIS	3
IMPLICATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES	4
COMITÉ DE SUIVI	4
LIMITATIONS DE LA DÉMARCHE.....	5
MÉTHODOLOGIE.....	5
▸ La cueillette et le traitement des données	5
▸ Formation des intervenants	6
POPULATION CIBLE.....	6
▸ Le programme socioprofessionnel	7
▸ Définitions.....	9
II. PROFIL DE LA CLIENTÈLE	10
PROFIL DE LA CLIENTÈLE DES CENTRES DE RÉADAPTATION	10
1. IDENTIFICATION DE L'INTERVENANT	11
2. IDENTIFICATION DU CANDIDAT	11
▸ Répartition de la clientèle selon le sexe	11
▸ Groupes d'âges.....	12
▸ Sources de revenu	13
▸ La langue d'usage	14
2.1 Autres déficiences	15
2.2 Problèmes de santé physique et/ou mentale	16
2.3 Situation résidentielle	18
2.4 Type de service actuel	20
2.4.1 Type d'organisation	20
2.4.2 Activités de l'organisation	21
3. PROFIL DES HABILITÉS	23
▸ Profil des compétences pour l'intégration au marché du travail.....	24
▸ Profil du degré d'autonomie au travail	26
▸ Profil des compétences en lien avec le degré d'autonomie	27
4. PROFIL SCOLAIRE	32
4.1 Niveau de scolarité.....	32
4.2 Acquisitions de base	33

TABLE DES MATIÈRES (suite)

5. PROFIL PROFESSIONNEL	34
5.1 Historique des 5 dernières années	34
- Raisons de départ	38
5.2 Intérêts.....	40
5.3 Connaissance du marché du travail.....	43
5.4 Démarches d'emploi	43
 III. BILAN	 44
6. BILAN SOCIOPROFESSIONNEL.....	44
6.1 Habiletés identifiées	44
6.2 Obstacles à l'emploi.....	46
6.3 Méthodes de recherche d'emploi	50
6.4 Motivation.....	50
6.5 Valeur accordée au travail	53
6.6 Système de soutien.....	54
6.7 Objectifs professionnels.....	54
6.8 Conditions optimales	56
- La subvention salariale	56
- Le type d'emploi	57
- Autres conditions	58
6.9 Projections.....	58
- Pertes et gains	62
 IV. PROPOSTIONS DE TRAVAUX À POURSUIVRE ET PISTES IDENTIFIÉES	
 OBJECTIFS RÉGIONAUX ET TRAVAUX À POURSUIVRE (VOLET A).....	 66
 OBJECTIFS PROVINCIAUX ET PISTES À EXPLORER (VOLET B)	 69
 ANNEXES	 72

TABLEAUX

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHÉ

3

Tableau 1	Répartition de la clientèle cible inscrite au programme socioprofessionnel des centres de réadaptation de Montréal-Centre, selon les types de services.....	7
Tableau 2	Pourcentage de l'échantillonnage des usagers inscrits aux centres de réadaptation selon les types de services.....	7
Tableau 3	Pourcentage de la distribution de la clientèle des établissements, le nombre absolu retenu pour l'étude et les pourcentages correspondants	10
Tableau 4	Répartition hommes/femmes selon le type principal de service	11
Tableau 5	Répartition par groupes d'âges selon le type principal de service.....	12
Tableau 6	Répartition par sources de revenu selon le type principal de service	13
Tableau 7	Langue d'usage	14
Tableau 8	Le nombre de déficience(s) selon le type principal de service	15
Tableau 9	Répartition par problèmes de santé selon le type principal de service	16
Tableau 10	Le nombre de contre-indication(s) selon le type principal de service	17
Tableau 11	Situation résidentielle par type principal de service	19
Tableau 12	Le type d'organisation par type principal de service	20
Tableau 13	Activités de l'organisation	22
Tableau 14	Profil des compétences par type principal de service (en histogramme)	24
Tableau 15	Graphique du degré d'autonomie par type principal de service	26
Tableau 16	Candidats en emploi.....	27
Tableau 17	Candidats en Centre de travail adapté (CTA)	28
Tableau 18	Candidats en stage individuel	29
Tableau 19	Candidats en plateau de stage	29
Tableau 20	Candidats en atelier de travail.....	30
Tableau 21	Candidats recevant d'autres types de services	30
Tableau 22	Synthèse des profils de niveaux 3, 4 et 5	31
Tableau 23	Répartition de la majorité des candidats par type principal de service....	31
Tableau 24	Niveau de scolarité complété	32
Tableau 25	Type d'encadrement scolaire	33
Tableau 26	Répartition du « Code évolution » selon le type principal de service	35
Tableau 27	Nombre d'endroits différents par nombre de postes occupés pour les personnes en stage individuel depuis cinq ans ou plus.....	36
Tableau 28	Nombre d'endroits différents et nombre de postes occupés pour les personnes en plateau de stage depuis cinq ans ou plus	36
Tableau 29	Nombre d'endroits différents et nombre de postes occupés pour les personnes en atelier de travail depuis cinq ans ou plus	37
Tableau 30	Raisons de départ	39
Tableau 31	Domaines d'intérêts	41
Tableau 32	Intérêts (postes)	42
Tableau 33	Démarches d'emploi par type principal de service.....	43
Tableau 34	Estimation de la productivité du candidat dans son travail actuel	45
Tableau 35	Comportements compromettants par type principal de service	47

TABLEAUX (suite)

Tableau 36	Obstacles à l'emploi intrinsèques au candidat	48
Tableau 37	Comportements inscrits dans les obstacles intrinsèques au candidat	49
Tableau 38	Motivation à travailler du candidat selon le type principal de service ...	50
Tableau 39	Sources de motivation des candidats selon le type principal de service	52
Tableau 40	Valeur accordée au travail selon le type principal de service	53
Tableau 41	Objectifs professionnels selon le type principal de service	55
Tableau 42	Conditions favorisant l'intégration ou le maintien en emploi	56
Tableau 43	Conditions favorisant l'intégration ou le maintien en emploi (suite)	57
Tableau 44	Conditions favorisant l'intégration ou le maintien en emploi (suite)	58
Tableau 45	Être rencontré par un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'oeuvre	59
Tableau 46	Participer à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail.....	60
Tableau 47	Être orienté en Centre de travail adapté (CTA)	60
Tableau 48	Être orienté en emploi subventionné (CIT)	61
Tableau 49	Être orienté dans un programme d'insertion sociale d'Emploi-Québec	61
Tableau 50	Être orienté en emploi subventionné et/ou en CTA.....	62
Tableau 51	Types de pertes du candidat selon le type principal de service	63
Tableau 52	Types de gains du candidat selon le type principal de service	64

ANNEXES

ANNEXE I MANDATS ET COMPOSITION DES COMITÉ ET GROUPES
DE TRAVAIL

ANNEXE II PROFIL D'EMPLOYABILITÉ

ANNEXE III PROFIL DES COMPÉTENCES POUR L'INTÉGRATION AU
MARCHÉ DU TRAVAIL

ANNEXE IV PROFIL DU DEGRÉ D'AUTONOMIE AU TRAVAIL

ANNEXE V CODES DE CONTRE-INDICATIONS

PRÉAMBULE

En tenant compte des orientations des diverses politiques sectorielles visant l'intégration sociale des personnes handicapées, le gouvernement québécois a entrepris différentes réformes dans le secteur de l'emploi visant à intégrer au travail des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Le ministère de la Solidarité sociale a amorcé des travaux depuis quelques années afin d'adapter ses programmes à ces personnes. La clientèle visée est très importante et considérable en nombre, et inclut les personnes actuellement desservies par les établissements du réseau sociosanitaire. L'adaptation des programmes du ministère de la Solidarité sociale interpelle ce réseau. En questionnant la pratique actuelle, elle permet d'envisager des collaborations plus étroites.

Dans ce contexte de modification des lois, des programmes et des responsabilités administratives, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) mandatait monsieur Jacques Pelletier, en juin 1997, pour analyser le domaine de l'intégration au travail des personnes handicapées recevant des services des établissements sociosanitaires. L'OPHQ demandait :

- « - *de produire un état de situation sur la contribution des établissements sociosanitaires à l'intégration au travail des personnes handicapées;*
- *de proposer des moyens pour accroître l'accessibilité au marché du travail pour ces personnes, en tenant compte des divers aspects reliés au travail dont le régime d'apprentissage, le revenu, l'assurance emploi, la santé, la sécurité au travail et l'assurance médicament. »*

En mars 1998, monsieur Jacques Pelletier déposait un rapport intitulé « *L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires* ». Ce rapport comprenait 29 recommandations qui se voulaient des pistes réalistes pour améliorer le statut des personnes handicapées. Rappelons que ce rapport considérait les trois clientèles handicapées : personnes ayant un handicap physique et/ou sensoriel, personnes ayant un handicap intellectuel et personnes ayant des problèmes de santé mentale.

L'approche systémique de monsieur Pelletier propose des ajustements et des développements qui concernent divers ministères et organismes impliqués dans l'intégration au travail des personnes handicapées. Un comité interministériel s'est penché sur ce rapport et, dans les suites à y donner, a décidé qu'il était important de faire un examen sur les axes suivants :

- *« les personnes qui se retrouvent sur le marché du travail régulier nécessitant un Contrat d'intégration au travail, qui sont en stage et qui veulent un statut de travailleur et un salaire;*
- *les personnes qui veulent un travail adapté, qui réclament une rémunération et un statut de travailleur;*
- *la conversion des ateliers des centres de réadaptation en centres de travail adapté ».*

Le comité interministériel a proposé que le projet d'évaluation d'employabilité soit effectué dans la région administrative de Montréal-Centre pour la clientèle ayant une déficience intellectuelle compte tenu de la présence dans cette région d'un service de main-d'œuvre spécialisé auprès de cette clientèle et de cinq centres de réadaptation. Ce projet d'évaluation permettra d'alimenter les travaux du comité interministériel afin qu'il puisse assurer le suivi de son mandat.

1. PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE

OBJECTIFS POURSUIVIS

Objectifs provinciaux

- ♦ Obtenir des renseignements permettant l'élaboration de politiques et des programmes provinciaux
- ♦ Estimer le nombre de personnes qui pourraient bénéficier des programmes CIT/CTA SOFI
- ♦ Préciser les conditions optimales d'intégration à l'emploi
- ♦ Identifier les secteurs d'emploi privilégiés
- ♦ Intégrer les usagers qui pourraient bénéficier d'emplois rémunérés

Objectifs régionaux

- ♦ Apprécier le potentiel d'employabilité des usagers inscrits aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle et qui reçoivent des services en atelier de travail ou en stage en entreprise en procédant à l'évaluation individualisée
- ♦ Intensifier et faciliter la collaboration des intervenants des différents réseaux concernés
- ♦ Permettre aux personnes qui le désirent d'avoir le statut de travailleur et de gagner un salaire
- ♦ Identifier les conditions optimales nécessaires à l'intégration à l'emploi des personnes, en précisant les modifications à apporter et *les complémentarités à mettre en place*, en définissant les rôles et les responsabilités des différentes instances et les travaux subséquents à réaliser

L'appréciation du potentiel de ces personnes vise à :

- ♦ identifier le taux de rendement au travail ou la productivité;
- ♦ déterminer les services de soutien requis et les conditions nécessaires au maintien à l'emploi;
- ♦ déterminer l'encadrement et le suivi nécessaires de la part de l'entreprise et des ressources externes;
- ♦ identifier les secteurs d'emploi privilégiés;
- ♦ identifier les ajustements requis aux programmes liés à l'emploi;
- ♦ identifier les facteurs qui affectent négativement l'intégration à l'emploi de la clientèle cible;
- ♦ déterminer les coûts et les conditions afférents à la mise en œuvre des recommandations pour la région de Montréal-Centre.

IMPLICATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES

Afin de faciliter et favoriser la collaboration intersectorielle, en conformité avec les orientations régionales décrites dans « Le défi de l'accès », la Régie régionale a rencontré à deux reprises les directions générales des centres de réadaptation en déficience intellectuelle de la région pour discuter de leur implication dans ce projet d'évaluation d'employabilité. De plus, à la demande de la Régie régionale, les intervenants terrain des centres de réadaptation ont préparé un document décrivant sommairement l'utilisation actuelle du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) pour leurs usagers ainsi que les problématiques qu'ils percevaient.

Les centres de réadaptation ont décidé individuellement de leur participation au projet. La décision de participer impliquait aussi que le centre de réadaptation puisse fournir les ressources humaines nécessaires pour mener à bonne fin ce projet selon un calendrier de travail très court.

Il a été convenu que les centres de réadaptation participants :

- ♦ identifiaient leur clientèle recevant des services de stage ou d'atelier;
- ♦ évaluaient la clientèle en utilisant les outils mis à leur disposition et, à cet égard, travaillaient étroitement avec le Service spécialisé de main-d'œuvre;
- ♦ participaient au comité de suivi et à tout autre sous-comité mis sur pied pour la réalisation de ce projet.

Action main-d'œuvre inc., service spécialisé de main-d'œuvre auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle légère, a été mandaté pour développer l'outil de collecte des données en collaboration avec les centres de réadaptation, pour faire l'analyse des évaluations effectuées par les centres de réadaptation et pour déterminer le taux de rendement au travail ou de productivité de chaque personne de la clientèle cible. Il a également été convenu qu'Action main-d'œuvre remettra un rapport *non nominatif à l'intention de chaque établissement*.

Un comité de suivi a été créé. En plus de suivre les travaux et de nommer des **membres aux groupes de travail Volet A et B**, le Comité de suivi recevra le rapport et fera part de ses réactions avant que l'ébauche finale soit présentée au comité interministériel. La composition de chacun de ces comités et groupes ainsi que leur mandat respectif sont présentés dans l'annexe I de ce rapport.

COMITÉ DE SUIVI

Le comité de suivi a été constitué de représentants :

- ♦ des établissements participants (les cinq centres de réadaptation);
- ♦ d'Action main-d'œuvre;
- ♦ du ministère de la Solidarité sociale (Direction des politiques de main-d'œuvre et Emploi-Québec);
- ♦ du ministère de la Santé et des Services sociaux;
- ♦ de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ);
- ♦ du Mouvement des personnes d'abord de Montréal;
- ♦ du Comité régional des associations en déficience intellectuelle (CRADI);
- ♦ de la Régie régionale Montréal-Centre, qui en assurera la coordination.

LIMITATIONS DE LA DÉMARCHE

Dans la planification de la démarche, il avait été prévu de faire une analyse plus large des programmes d'emploi reliés au travail adapté. Nous aurions également voulu voir ce qui se réalisait dans d'autres pays et faire des recommandations au comité interministériel à cet effet.

Après avoir consulté divers groupes, organismes et personnes, il nous est vite apparu qu'une telle démarche ne pouvait pas être réalisée dans des délais aussi courts. Dans cette perspective, nous avons préféré identifier des aspects qui pourraient alimenter un travail plus approfondi. Nous abordons ces sujets dans la partie 4 : Travaux à poursuivre et pistes identifiées.

MÉTHODOLOGIE

Voici sommairement la méthodologie utilisée pour la collecte des données.

LA CUEILLETTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

L'outil appelé « *Profil d'employabilité* » a été élaboré afin de dresser un portrait des personnes visées et non pour refaire une évaluation socioprofessionnelle de celles-ci (voir annexe II).

Ainsi, dans les sections 1 à 5 (partie II du présent rapport), en plus des données sur les caractéristiques générales du candidat, nous avons recueilli des données sur les habiletés, le profil scolaire et le profil professionnel.

La sixième section du profil (partie III du présent rapport) veut amener l'aspect de projection vers l'emploi. Celle-ci est cruciale pour notre analyse puisque nous voulons nous baser sur le potentiel du candidat, son environnement socioprofessionnel, sa motivation de même que la valeur qu'il accorde au travail, et mettre ces éléments en relation avec les conditions optimales pour mener le candidat vers l'emploi, les délais à prévoir pour y arriver et les services spécialisés de main-d'œuvre requis.

Étant donné que l'outil de collecte de données comporte près de 150 éléments, nous avons procédé à des regroupements qui nous ont permis d'établir deux profils principaux sur le candidat. Il s'agit du *Profil de compétences pour l'intégration au marché du travail* et du *Profil du degré d'autonomie au travail*.

Le premier nous indique les acquis socioprofessionnels reliés à l'autonomie, aux compétences et aux habiletés requises pour l'intégration au marché du travail (voir annexe III).

Le deuxième nous informe du degré de support ou d'adaptation nécessaire au candidat pour fonctionner dans une activité socioprofessionnelle. Il nous donne ainsi une indication sur le degré d'autonomie au travail du candidat (voir annexe IV).

La section 5.1 de l'outil, « Historique des cinq dernières années », a dû également être synthétisée. Ainsi, nous avons ajouté un code « évolution » qui nous indique si le candidat a progressé dans son parcours vers l'emploi. La synthèse comporte également le nombre de types de services reçus, le nombre de fonctions occupées et le nombre d'endroits fréquentés dans les cinq dernières années.

Les données concernant les « types d'encadrement et de supervision » (page 17 de l'outil) ont dû être standardisées. Ainsi, nous avons procédé à une cotation sur 24 points du degré d'encadrement et de supervision requis pour le candidat.

FORMATION DES INTERVENANTS

Des intervenants d'Action main-d'œuvre ont rencontré les intervenants ou les personnes désignées par les établissements responsables de la collecte des données. La formation a représenté huit sessions de trois heures, qui se sont échelonnées du 15 octobre au 18 novembre 1999. Au total, quelque 110 intervenants des centres de réadaptation en déficience intellectuelle ont été rencontrés.

POPULATION CIBLE

Selon les estimations effectuées à partir des données de recensement, il y aurait environ **37 000 personnes de 15 à 64 ans ayant une déficience intellectuelle dans la région de Montréal-Centre. De celles-ci, 32 560 personnes (soit 88 %) présentent une déficience intellectuelle légère, 2 590 personnes présentent une déficience intellectuelle moyenne et 1 850 personnes présentent une déficience intellectuelle sévère.**

Cette étude ne touche pas toute cette population, mais uniquement celle inscrite au programme socioprofessionnel des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. Dans les analyses et les estimations des besoins effectuées, entre autres, dans le cadre du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) et du Centre de travail adapté (CTA), il faudrait en tenir compte.

Selon les données statistiques au 31 mars 1999, les établissements desservait les usagers indiqués au tableau 1.

Tableau 1 : Répartition de la clientèle cible inscrite au programme socioprofessionnel des centres de réadaptation de Montréal-Centre, selon les types de services

SERVICES	DONNÉES AS485 AU 31 MARS 1999	%
Intégration à l'emploi	101	4,2
Stage individuel	405	17,1
Plateau de stage	806	34,0
Atelier de travail	399	16,8
Centre de jour	660	27,9
TOTAL RÉGIONAL	2 371	100 %

LE PROGRAMME SOCIOPROFESSIONNEL

Le programme socioprofessionnel des centres de réadaptation est constitué de cinq services définis ci-après. Ce programme a pour objectif de favoriser, par divers moyens, l'intégration sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle. Le tableau 2 présente la répartition de l'échantillonnage. Nous avons divisé les activités de stage sous les rubriques stage individuel et plateau de stage (stage de groupe), afin de choisir, soit la population totale du stage individuel, soit un pourcentage de 35 % des stages de groupe.

Tableau 2 : Pourcentage de l'échantillonnage des usagers inscrits aux centres de réadaptation selon les types de services

SERVICES	%
Intégration à l'emploi	100 %
Stage individuel	100 %
Plateau de stage	35 %
Atelier de travail	35 %
Centre de jour	0 %

La population cible comprend les usagers inscrits aux services suivants décrits selon le système d'information clientèle en déficience intellectuelle (SIC-DI):

- ♦ **Suivi et maintien à l'emploi** : les usagers sont des travailleurs rémunérés qui ont un emploi dans une entreprise ou un organisme. Ces usagers sont supportés par des intervenants de l'établissement, c'est-à-dire que l'établissement maintient des « activités visant à encadrer la personne qui exécute un travail conduisant à la production de biens ou de services. Les activités sont réalisées dans un milieu de travail régulier et la personne est rémunérée pour les tâches accomplies ».

Habituellement, ces usagers ont été suivis depuis quelques années par le centre de réadaptation. Les agents d'intégration des centres ont parfois sollicité l'aide d'Action main-d'œuvre pour trouver des lieux d'emploi pour leurs usagers, et pour obtenir une aide financière aux employeurs par le biais du CIT; parfois ils ont eux-mêmes développé le milieu d'emploi.

- ♦ **Stage individuel** : le centre de réadaptation exerce des « activités visant à consolider et à maintenir des habiletés et habitudes reliées au travail d'une personne dans un milieu de travail régulier ou communautaire ».

Les personnes ne sont pas rémunérées. Elles reçoivent cependant une allocation de fréquentation. La durée du stage est variable et cette activité fait partie du plan de services individualisés de la personne.

- ♦ **Stage de groupe ou plateau de travail** : « Les activités visent à consolider et à maintenir des habiletés et habitudes reliées au travail. Elles regroupent plusieurs personnes dans un milieu de travail régulier ou communautaire ».

- ♦ **Atelier de travail** : « Les services visent le développement d'habitudes et d'habiletés au travail, d'habiletés sociales, d'autonomie personnelle et l'adoption de comportements sociaux adéquats. Les activités mises en place pour atteindre ces objectifs sont : l'initiation et l'entraînement à des tâches telles que l'assemblage, l'emballage, la manutention. Les activités de formation personnelle sont également au programme ». Les activités sont réalisées sur les lieux mêmes de l'établissement par des usagers inscrits ou admis, sous la supervision du personnel en place.

Les personnes ne sont pas rémunérées. Elles reçoivent cependant une allocation de fréquentation. La durée du stage est variable et cette activité fait partie du plan de services individualisé de la personne.

- ♦ **Centre pour activités de jour** : celui-ci regroupe des « activités de développement personnel, de nature éducative ou récréative, souvent centrées sur l'éveil, la stimulation sensorielle ou ayant pour objectif le maintien des acquis ».

Elles visent le développement de l'autonomie de base et l'acquisition d'habiletés personnelles dont le but est de faciliter les relations avec autrui et l'intégration communautaire. Les objectifs d'apprentissage ont trait aux activités de la vie quotidienne, au développement sensoriel et à la communication. Ces activités peuvent fournir à la personne une possibilité d'orientation vers le secteur socioprofessionnel ».

Le comité de suivi a décidé que tous les usagers inscrits (100 %) dans les services d'intégration à l'emploi et dans les stages individuels seraient évalués. L'échantillonnage s'étend donc à la population totale.

En ce qui a trait aux usagers inscrits aux services de plateau de stage ou aux ateliers, les établissements ont sélectionné 35 % de cette clientèle. Selon l'établissement, la sélection se faisait au hasard, soit chaque troisième personne sur la liste, soit en grappes. La méthode d'échantillonnage a été laissée à la discrétion des établissements afin de faciliter la collecte des informations selon un calendrier très court.

L'ensemble des données ont été colligées entre le 12 octobre et le 22 décembre 1999. Les dernières données ont été fournies par les établissements le 11 janvier 2000.

DÉFINITIONS

Afin de bien comprendre le texte, nous présentons les définitions suivantes, que vous trouverez également dans l'outil de collecte des données :

Travail : activités qui visent à produire des biens ou des services;

Emploi : travail comportant une **rémunération** selon les normes du travail.

II. PROFIL DE LA CLIENTÈLE

PROFIL DE LA CLIENTÈLE DES CENTRES DE RÉADAPTATION

Nous exposerons tout au long de cette partie les données recueillies aux sections 1 à 5 du profil d'employabilité. Le dénominateur commun pour présenter ces données étant le point 2.4 « Type de service principal actuel », nous vous présentons donc, pour débiter, le tableau qui illustre la répartition des 893 candidats selon le type de service.

Le tableau 3 indique la répartition de la clientèle en pourcentage selon les données des établissements au 31 mars 1999, la distribution de la clientèle en fonction des critères d'échantillonnage appliqués, ainsi que les pourcentages correspondants. Nous avons ajouté une catégorie « autre » en respectant les données fournies par les établissements. Ces derniers indiquent que ces personnes sont à la recherche d'un emploi, en fin d'emploi et/ou travaillent comme bénévoles, œuvrent dans des organismes communautaires, etc. Enfin, la classification n'a pas été effectuée en fonction des services selon le manuel de gestion financière, mais en fonction du type d'activité.

Tableau 3 : Pourcentage de la distribution de la clientèle des établissements, le nombre absolu retenu pour l'étude et les pourcentages correspondants

SERVICES	POURCENTAGE DE DISTRIBUTION DE LA CLIENTÈLE	NOMBRE ABSOLU DE LA CLIENTÈLE ÉVALUÉE	% RELATIF DE LA POPULATION
Intégration à l'emploi	4,2 %	69	7,7 %
Centre de travail adapté (CTA)	0,0 %	20	2,2 %
Stage individuel	17,1 %	357	40,0 %
Plateau de stage	34,0 %	268	30,0 %
Atelier de travail	16,8 %	137	15,4 %
Centre de jour	27,9 %	0	0 %
Autres	0 %	42	4,7 %
TOTAL RÉGIONAL	100 %	893	100 %

Vu que la population totale inscrite dans le service d'intégration à l'emploi a été retenue, ainsi que les personnes en CTA et en stage individuel, cette clientèle est sur-représentée par rapport au pourcentage de la population totale. En effet, nous n'avons pas retenu pour l'étude les usagers du service centre de jour.

Notons aussi que nous avons scindé le groupe de personnes en emploi. Nous avons différencié les personnes en CTA des autres personnes en emploi.

Pour les candidats qui obtiennent plus d'un service socioprofessionnel, nous n'avons retenu qu'un seul service, soit le principal.

1. IDENTIFICATION DE L'INTERVENANT

Cette première partie du profil a pour but de classer les profils par CRPDI afin de produire le rapport synthèse pour chaque établissement. Cette analyse étant non nominative, aucune information personnelle sur l'identité du candidat n'a été exigée.

2. IDENTIFICATION DU CANDIDAT

▸ RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE SEXE

Le tableau 4 présente la répartition de la clientèle selon le type de service principal actuel et en fonction du sexe. Près de 59 % des candidats sont des hommes, alors que la population des femmes est de 41 %.

Tableau 4 : Répartition hommes/femmes selon le type principal de service

SERVICE PRINCIPAL ACTUEL	SEXE		TOTAL
	Féminin	Masculin	
En emploi	18 26,09 % 4,96 %	51 73,91 % 9,62 %	69 100,00 % 7,73 %
Centre de travail adapté (CTA)	7 35,00 % 1,93 %	13 65,00 % 2,45 %	20 100,00 % 2,24 %
Stage individuel	147 41,18 % 40,50 %	210 58,82 % 39,62 %	357 100,00 % 39,98 %
Plateau de stage	111 41,42 % 30,58 %	157 58,58 % 29,62 %	268 100,00 % 30,01 %
Atelier travail	60 43,80 % 16,53 %	77 56,20 % 14,53 %	137 100,00 % 15,34 %
Autres types de services	20 47,62 % 5,51 %	22 52,38 % 4,15 %	42 100,00 % 4,70 %
NOMBRE TOTAL	363	530	893
TOTAL POURCENTAGE	40,65 %	59,35 %	100,00 %

► GROUPES D'ÂGES

Pour ce qui a trait à la situation de travail, l'analyse de la distribution de l'âge présentée au tableau 5 démontre que **la plus grande proportion des personnes ont entre 19 et 49 ans, soit 86 % de la clientèle totale**. Le groupe des 30 à 39 ans représente plus du tiers de la clientèle retenue pour l'étude. Notons que la population de 50 ans et plus ne représente que 14 % des personnes dans une situation de travail.

Tableau 5 : Répartition par groupes d'âges selon le type principal de service

SERVICE PRINCIPAL ACTUEL	GROUPES D'ÂGES					TOTAL
	19-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans +	
En emploi	17 24,64 % 8,72 %	24 34,78 % 7,50 %	23 33,33 % 9,09 %	5 7,25 % 4,59 %	0 0,00 % 0,00 %	69 100,00 % 7,73 %
Centre de travail adapté (CTA)	2 10,00 % 1,03 %	9 45,00 % 2,81 %	6 30,00 % 2,37 %	3 15,00 % 2,75 %	0 0,00 % 0,00 %	20 100,00 % 2,24 %
Stage individuel	86 24,09 % 44,10 %	122 34,17 % 38,13 %	100 28,01 % 39,53 %	42 11,76 % 38,53 %	7 1,96 % 43,75 %	357 100,00 % 39,98 %
Plateau de stage	49 18,28 % 25,13 %	97 36,19 % 30,31 %	83 30,97 % 32,81 %	33 12,31 % 30,28 %	6 2,24 % 37,50 %	268 100,00 % 30,01 %
Atelier travail	32 23,36 % 16,41 %	54 39,42 % 16,88 %	30 21,90 % 11,86 %	20 14,60 % 18,35 %	1 0,73 % 6,25 %	137 100,00 % 15,34 %
Autres types de services	9 21,43 % 4,62 %	14 33,33 % 4,38 %	11 26,19 % 4,35 %	6 14,29 % 5,50 %	2 4,76 % 12,50 %	42 100,00 % 4,70 %
TOTAL	195	320	253	109	16	893
TOTAL %	21,84 %	35,83 %	28,33 %	12,21 %	1,79 %	100,00 %

► SOURCES DE REVENU

Il est important ici de définir la clientèle selon son type de revenu (voir tableau 6), étant donné les projections souhaitées pour l'accessibilité au programme CIT et CTA de la clientèle PSR-SOFI (prestataire de la sécurité du revenu ayant le statut soutien financier). Ainsi, **la clientèle PSR-SOFI constitue 79 % (703) de l'ensemble des candidats**. Si on applique cette proportion de 79 % aux 1307 personnes desservies en CRPDI à Montréal, **c'est donc un bassin potentiel de 1033 personnes qui pourraient avoir accès aux programmes CIT et CTA destinés aux personnes ayant le statut de soutien financier**.

Outre les candidats en emploi (10 %), les autres reçoivent des prestations régulières de la sécurité du revenu (5 %), ou ont une autre source de revenu (2 %), ou encore n'ont aucun revenu (1 %).

Tableau 6 : Répartition par sources de revenu selon le type principal de service

SERVICE PRINCIPAL ACTUEL	SOURCE DE REVENU						TOTAL
	PSR	PSR SOFI	Salaire	Autre	Aucun	Pas de réponse	
En emploi	1 1,45 %	0 0,00 %	68 98,55 %	0 0,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	69 100,00 %
Centre de travail adapté (CTA)	0 0,00 %	1 5,00 %	19 95,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	20 100,00 %
Stage individuel	31 8,60 %	303 84,64 %	2 0,56 %	9 2,51 %	3 0,84 %	9 2,79 %	357 100,00 %
Plateau de stage	4 1,49 %	243 90,67 %	0 0,00 %	2 0,75 %	5 1,87 %	14 5,22 %	268 100,00 %
Atelier travail	10 7,30 %	124 90,51 %	0 0,00 %	2 1,46 %	0 0,00 %	1 0,73 %	137 100,00 %
Autres types de services	0 0,00 %	32 28,05 %	0 0,00 %	6 16,63 %	2 4,88 %	2 2,44 %	42 100,00 %
Nombre total	46	703	89	19	10	26	893
Total %	5,15 %	78,72 %	9,97 %	2,13 %	1,12 %	2,91 %	100,00 %

► **LA LANGUE D'USAGE**

Près des deux tiers de la population est francophone et 36 % anglophone. Environ 1 % des personnes communiquent dans une autre langue (arabe, espagnol, grec, italien, libanais) et cinq personnes communiquent en utilisant le langage des signes québécois (LSQ).

Tableau 7 : Langue d'usage

LANGUE D'USAGE	NOMBRE	POURCENTAGE
Français	559	63 %
Anglais	321	36 %
Autres	8	1 %
Langage des signes québécois (LSQ)	5	0 %
TOTAL	893	100 %

2.1 AUTRES DÉFICIENCES

Le tableau 8 présente le nombre de déficiences selon le type de service actuel. Globalement, un peu plus de la moitié des personnes (52 %) ne présentent aucune autre déficience. Ce taux monte à 71 % pour les personnes en emploi, à 61 % pour les personnes en stage individuel, mais seulement à 50 % pour les personnes en CTA.

Près de 40 % des personnes en CTA présentent une autre déficience. Il est important de noter que 45 % des personnes en plateau de stage ne présentent aucune autre déficience. Le pourcentage sans autre déficience décroît à 31 % pour les personnes en atelier de travail.

Les personnes ayant une seule autre déficience représentent environ un tiers (32 %) de la population totale. Les pourcentages varient selon le service. Nous notons qu'environ 40 % des personnes en atelier de travail présentent deux autres déficiences ou plus. Dans les autres catégories, incluant les personnes en emploi, le pourcentage varie de 8 à 17 %.

En somme, les données démontrent qu'il est tout à fait possible d'intégrer certaines personnes dans une situation de travail, et même d'emploi, si elles ont une autre déficience, comme le démontrent les données pour les personnes intégrées en emploi ou en CTA.

Tableau 8 : Le nombre de déficience(s) selon le type principal de service

AUTRE(S) DÉFICIENCE(S)	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						TOTAL
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	
Aucune	49 71 %	10 50 %	219 61 %	120 45 %	43 31 %	27 64 %	468 52 %
Une autre déficience	14 20 %	8 40 %	109 31 %	105 39 %	40 29 %	8 19 %	284 32 %
Deux autres déficiences	3 4 %	2 10 %	13 4 %	31 12 %	31 23 %	4 10 %	84 9 %
Trois autres déficiences et plus	3 4 %	0 0 %	16 4 %	12 4 %	23 17 %	3 7 %	57 6 %
Nombre total	69	20	357	268	137	42	893

2.2 PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE ET/OU MENTALE

Les intervenants des centres de réadaptation devaient identifier les problèmes de santé physique et/ou de santé mentale de chaque candidat. Nous avons comptabilisé le nombre de problèmes de santé selon le service actuel. Bien que globalement 45 % des personnes n'aient aucun problème de santé, le pourcentage varie significativement selon le type de service actuel. Pour les personnes en emploi, 77 % n'auraient aucun problème de santé physique ni mentale. Environ une sur deux dans les CTA, stage individuel et plateau de stage (40 %, 52 % et 40 % respectivement) n'aurait aucun problème de santé. Seulement le quart des personnes en atelier et autres types de services n'ont aucun problème de santé.

On dénombre deux problèmes de santé ou plus chez environ 10 % des personnes intégrées à l'emploi, 40 % des personnes en CTA, 20 % des personnes en stage individuel, 27 % des personnes en plateau de stage et 47 % des personnes en atelier.

Comme il a été constaté pour l'analyse sur les déficiences, même si les personnes ont deux (ou plus) problèmes de santé physique ou mentale, un pourcentage important sont intégrées en emploi ou sont dans une situation de stage individuel.

Tableau 9 : Répartition par problèmes de santé selon le type principal de service

PROBLÈMES DE SANTÉ	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						TOTAL
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	
Aucun problème de santé	53 77 %	8 40 %	184 52 %	107 40 %	37 27 %	10 24 %	399 45 %
Un problème de santé	9 13 %	4 20 %	102 29 %	88 33 %	35 26 %	13 31 %	251 28 %
Deux problèmes de santé	4 6 %	6 30 %	43 12 %	51 19 %	26 19 %	9 21 %	139 16 %
Trois problèmes de santé et plus	3 4 %	2 10 %	28 8 %	22 8 %	39 28 %	10 24 %	104 12 %
Nombre total	69	20	357	268	137	42	893

Le tableau 10 présente les contre-indications selon le type de service actuel. Les intervenants devaient identifier s'il s'agit de contre-indications pour certaines tâches en situation de travail.

Parmi les contre-indications, nous retrouvons les éléments suivants : soulever des poids, travailler debout, marcher de longues distances, endurance, niveau d'intérêt, motricité fine, allergies, acuité visuelle, hygiène, manipulation d'équipement, déplacement, etc. (voir annexe V).

Environ la moitié (54 %) des personnes n'ont aucune contre-indication. Le pourcentage est le plus élevé pour les personnes présentement intégrées en emploi (81 %), en stage individuel (61 %), tandis que, pour les autres services, le pourcentage est de 45 %.

Parmi les 45 % de candidats présentant des contre-indications, 19 % (environ une personne sur cinq) ont une seule contre-indication, 16 % en ont deux et 10 % en ont trois ou plus. Comme nous pouvons le constater, toutes les contre-indications ne sont pas des barrières infranchissables pour l'intégration en emploi. Notons aussi que les personnes en atelier (35 %) et les personnes en plateau de stage (33 %) ont deux contre-indications ou plus.

Tableau 10 : Le nombre de contre-indication(s) selon le type principal de service

CONTRE-INDICATION(S)	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						TOTAL
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	
Aucune	56 81 %	9 45 %	217 61 %	123 46 %	62 45 %	19 45 %	486 54 %
Une contre-indication	8 12 %	3 15 %	60 17 %	56 21 %	27 2 %	15 36 %	169 19 %
Deux contre-indications	3 4 %	7 35 %	61 17 %	49 18 %	19 14 %	7 17 %	146 16 %
Trois contre-indications et plus	2 3 %	1 5 %	19 5 %	40 15 %	29 21 %	1 2 %	92 10 %
Nombre total	69	20	357	268	137	42	893

2.3 SITUATION RÉSIDENTIELLE

Le tableau 11 présente la répartition des candidats selon leur situation résidentielle. Plus du tiers des candidats habitent dans leur milieu familial. Un candidat sur quatre réside en famille d'accueil, tandis qu'environ 10 % habitent en appartement autonome, en appartement supervisé ou en résidence communautaire. La proportion est plus grande que la moyenne :

- en milieu familial pour les candidats en emploi
- en appartement autonome pour les candidats en emploi et en CTA
- en appartement supervisé pour les candidats en CTA, en stage individuel et en emploi
- en famille d'accueil pour les candidats en plateau de stage
- en foyer de groupe (résidence communautaire) et « autre situation » pour les candidats en atelier de travail

Inversement, la proportion est en bas de la moyenne :

- en milieu familial pour les candidats en atelier de travail
- en appartement autonome pour les candidats en plateau de stage et en atelier de travail
- en appartement supervisé pour les candidats en atelier de travail
- en famille d'accueil pour les candidats en emploi
- en foyer de groupe (résidence communautaire) pour les candidats en emploi et en CTA

Les candidats se situant dans la catégorie « autre type de service » ne représentant pas de profil type de clientèle, nous préférons ne pas analyser les données sur leur situation résidentielle.

Tableau 11 : Situation résidentielle par type principal de service

SITUATION RÉSIDENTIELLE (2.3) PAR SERVICE PRINCIPAL ACTUEL							
SITUATION RÉSIDENTIELLE	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	TOTAL
Milieu familial	34 49,28 %	5 25,00 %	143 40,06 %	98 36,57 %	29 21,17 %	14 33,33 %	323 36,17 %
Appartement autonome	14 20,29 %	5 25,00 %	45 12,61 %	6 02,24 %	0 00,00 %	11 26,19 %	81 09,07 %
Appartement supervisé	10 14,49 %	5 25,00 %	55 15,41 %	20 07,46 %	2 01,46 %	1 02,38 %	93 10,41 %
Famille d'accueil	9 13,04 %	4 20,00 %	68 19,05 %	91 33,96 %	27 19,71 %	11 26,19 %	210 23,52 %
Foyer de groupe (résidence communautaire)	2 02,90 %	0 00,00 %	25 07,00 %	27 10,07 %	34 24,82 %	4 09,52 %	92 10,30 %
Autre situation résidentielle	0 00,00 %	1 05,00 %	21 05,88 %	24 08,96 %	45 32,85 %	1 02,38 %	92 10,30 %
Pas de réponse	0 00,00 %	0 00,00 %	0 00,00 %	2 00,75 %	0 00,00 %	0 00,00 %	2 00,22 %
TOTAL	69	20	357	268	137	42	893
Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

2.4 TYPE DE SERVICE ACTUEL

2.4.1 Type d'organisation

Le tableau 12 présente le type d'organisation dans laquelle les personnes exercent un travail ou un emploi.

Tableau 12 : Le type d'organisation par type principal de service

SERVICE PRINCIPAL ACTUEL	TYPE D'ORGANISATION							TOTAL
	OSBL	PME	GRANDE ENTREPRISE	SERVICE GOUVERNEMENT.	CRPDI	AUTRES TYPES D'ORGANISATION	PAS DE RÉPONSE	
En emploi	4 6 %	27 39 %	31 45 %	6 9 %	1 1 %	0 0 %	0 0 %	69 100 %
Centre de travail adapté (CTA)	0 0 %	12 60 %	7 35 %	0 0 %	0 0 %	1 5 %	0 0 %	20 100 %
Stage individuel	65 18 %	141 40 %	84 24 %	57 16 %	7 2 %	3 1 %	0 0 %	357 100 %
Plateau de stage	37 14 %	84 31 %	42 16 %	96 36 %	8 3 %	1 0 %	0 0 %	268 100 %
Atelier travail	1 1 %	1 1 %	0 0 %	2 1 %	132 96 %	1 1 %	0 0 %	137 100 %
Autres types de services	9 21 %	3 7 %	3 7 %	2 5 %	7 17 %	16 38 %	2 5 %	42 100 %
TOTAL	116 13 %	268 30 %	167 19 %	163 18 %	155 17 %	22 2 %	2 0 %	893 100 %

Pour les personnes qui ont un emploi, environ 84 % sont soit dans des petites ou moyennes entreprises (PME) ou dans des grandes entreprises (50 employés et plus), 10 % ont un emploi dans des services gouvernementaux. Nous avons inclus dans cette catégorie la fonction publique ou parapublique (école, cégep, centre hospitalier, etc...).

Pour ce qui est des personnes en CTA, la plus grande majorité œuvrent dans une PME, quoiqu'il y en ait 35 % en grande entreprise.

En ce qui a trait aux candidats en stages individuels, 40 % se retrouvent en PME et près d'un sur cinq travaille en stage dans un organisme sans but lucratif (OSBL), dans une grande entreprise ou dans des services gouvernementaux.

Les candidats en plateaux de stage se retrouvent dans les services gouvernementaux (36 %), en PME (31 %), en OSBL (14 %) et en grande entreprise (16 %).

Les ateliers de travail, par définition, sont sous la responsabilité des CRPDI.

La situation du milieu de travail, et donc de l'employeur potentiel, est importante dans le cadre de cette étude. **En effet, si la situation de travail devait devenir une situation d'emploi, ces milieux voudraient-ils maintenir leur implication si cela engendrait des coûts pour leur organisation?**

2.4.2 Activités de l'organisation

Pour l'ensemble de candidats, 33 % se retrouvent dans un endroit où l'activité principale est l'assemblage et l'emballage. Si on exclut les candidats en atelier de travail, on obtient 19 % des candidats oeuvrant dans ce domaine.

Le secteur manufacturier, qui regroupe les huit premières activités listées au tableau 13, intègre (52 %) des candidats. Le secteur commercial en intègre 14 %, le social et communautaire 11 %, et les établissements d'enseignement et/ou d'éducation 12 %. Ces trois autres secteurs intègrent donc une partie importante de la clientèle.

Si l'on compare les domaines d'activités de l'organisation pour les candidats en emploi et ceux en stage individuel, nous remarquons qu'aucun n'offre le même nombre d'ouvertures. Cependant, on peut voir que **les domaines de l'assemblage/emballage, du commerce, de l'hébergement et/ou restauration, semblent offrir de bonnes possibilités d'intégration.**

En comparant les activités des candidats en stages, en centre de travail adapté et en milieu d'emploi, on voit apparaître des différences marquées. En effet, les activités de l'organisation accueillant une clientèle en stage individuel devraient préparer la personne pour l'intégrer éventuellement en emploi dans un domaine spécifique d'activités. Cependant, il semble y avoir peu de correspondance entre le pourcentage de personnes dans les activités spécifiques et les domaines de l'emploi.

Tableau 13 : Activités de l'organisation

ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						TOTAL
	EN EMPLOI	CTA	STAGE INDIVIDUEL	PLATEAU DE STAGE	ATELIER DE TRAVAIL	AUTRES TYPES DE SERVICE	
Assemblage, emballage	17 26,64 %	11 55,00 %	52 14,57 %	88 32,84 %	126 91,97 %	3 07,14 %	297 33,26 %
Habillement	0 00,00 %	0 00,00 %	31 08,68 %	23 08,58 %	1 00,73 %	0 00,00 %	55 06,16 %
Bois, meubles et articles d'ameublement	0 00,00 %	0 00,00 %	2 00,56 %	2 00,75 %	1 00,73 %	0 00,00 %	5 00,56 %
Recyclage	1 01,45 %	3 15,00 %	2 00,56 %	34 12,69 %	3 02,19 %	0 00,00 %	43 04,82 %
Imprimerie	2 02,90 %	0 00,00 %	1 00,28 %	1 00,37 %	0 00,00 %	0 00,00 %	4 00,45 %
Produits métalliques	5 07,25 %	0 00,00 %	8 02,24 %	5 01,87 %	0 00,00 %	2 04,76 %	20 02,24 %
Matières plastiques	1 01,45 %	0 00,00 %	1 00,28 %	8 02,99 %	0 00,00 %	2 04,76 %	12 01,34 %
Autres industries manufacturières	5 07,25 %	2 10,00 %	14 03,92 %	5 01,87 %	1 00,73 %	0 00,00 %	27 03,02 %
Commerce de détail ou de gros	8 11,59 %	3 15,00 %	78 21,85 %	32 11,94 %	0 00,00 %	4 09,52 %	125 14,00 %
Services aux entreprises	3 04,35 %	0 00,00 %	4 01,12 %	0 00,00 %	0 00,00 %	0 00,00 %	7 00,78 %
Hébergement et/ou restauration	12 17,39 %	0 00,00 %	41 11,48 %	20 07,46 %	0 00,00 %	2 04,76 %	75 08,40 %
Social et communautaire	5 07,25 %	0 00,00 %	49 13,73 %	31 11,57 %	2 01,46 %	12 28,57 %	99 11,09 %
Établissement d'enseignement et/ou éducation	0 00,00 %	0 00,00 %	45 12,61 %	56 20,90 %	0 00,00 %	5 11,90 %	106 11,87 %
Autres industries et services	14 20,29 %	1 05,00 %	57 15,97 %	29 10,82 %	8 05,84 %	4 09,52 %	113 12,65 %
TOTAL	69	20	357	268	137	42	893

3. PROFIL DES HABILITÉS

Tel que nous l'avons vu dans notre chapitre sur la méthodologie, (page 5), nous avons synthétisé les informations recueillies dans cette section afin de les transposer en notions d'employabilité. Nous vous présentons donc ici le *Profil des compétences pour l'intégration au marché du travail* et le *Profil du degré d'autonomie au travail*.

C'est donc dans le but de permettre une meilleure compréhension de l'ensemble de l'information que nous avons regroupé pour chaque candidat près de 70 éléments à l'intérieur de ces profils. Lorsque ces profils ont été élaborés, ils ont été pré-testés auprès des centres de réadaptation. Nous avons utilisé cinq (5) profils de candidats par centre de réadaptation, avons élaboré une cote des profils par candidat et avons ensuite demandé les commentaires des membres du groupe de travail Volet A. Des ajustements ont été apportés, autant sur les éléments retenus pour chaque profil de compétences, que sur le degré d'autonomie et sur les pondérations accordées à chaque élément. Ainsi, l'évaluation des compétences s'est faite en fonction du milieu dans lequel travaille la personne.

Le *Profil des compétences* est basé essentiellement sur les sections :

- 3. Profil des habiletés;
- 4.2 Acquisitions de base;
- 5.3 Connaissance du marché du travail;
- 6.1 Habiletés identifiées;
- 6.3 Méthodes de recherche d'emploi;
- 6.4 Motivation.

Quant au degré d'autonomie au travail de chaque candidat, il a été estimé en regroupant dans un *Profil du degré d'autonomie* les éléments suivants :

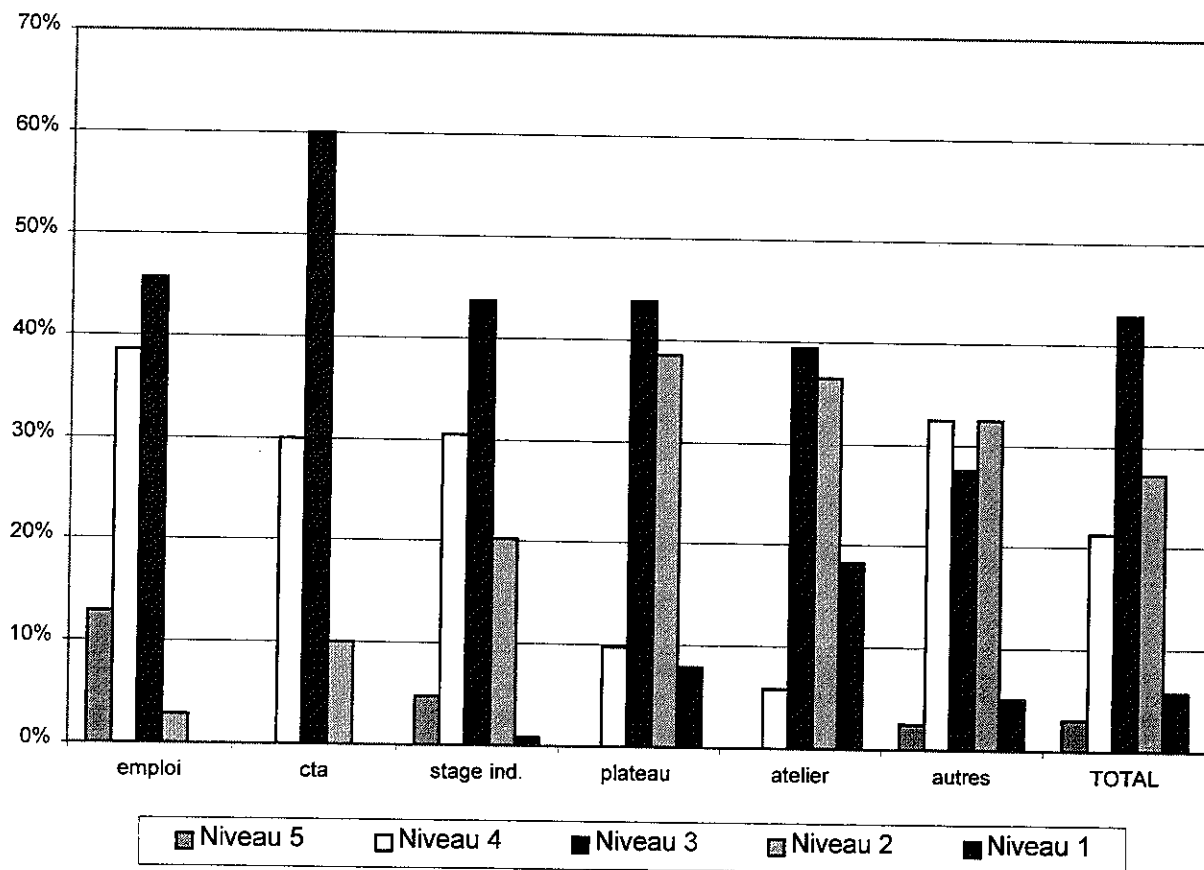
- 3.3.4 Transport;
- 6.1 Habiletés identifiées : situation de travail;
- 6.2 Obstacles à l'emploi;
- 6.6 Système de soutien;
- 6.8 Conditions optimales - type d'encadrement.

La légende utilisée pour les deux profils comporte cinq niveaux, le niveau 5 étant le degré le plus élevé des compétences et d'autonomie, et le niveau 1 étant le degré le plus faible. Les niveaux sont utilisés pour donner un indicateur sur les capacités et limitations des candidats et non pour statuer sur leur performance. Ces niveaux nous permettront de comparer les candidats en emploi et en CTA avec les autres.

Rappelons que la pondération des variables composant ces profils est présentée en annexe.

PROFIL DE COMPÉTENCES POUR L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Tableau 14 : Profil des compétences par type principal de service (en histogramme)



Pour les personnes actuellement en emploi, plus de 97 % ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur à cette cote. Notons que près de la moitié (46 %) se retrouvent dans la catégorie médiane.

Pour les candidats en CTA, 90 % d'entre eux se retrouvent aux niveaux 3 ou 4. Notons encore une fois que le groupe le plus important se retrouve dans la catégorie médiane (60 %).

Puisque nous voulons d'abord comparer les candidats en situation de travail avec ceux en situation d'emploi, nous analyserons les données des autres groupes en utilisant ces deux premiers comme groupe témoin sur le plan des compétences.

Pour ce qui est du groupe de personnes inscrites en stage individuel, près de 79 %, soit 282 candidats, ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur à cette cote.

En ce qui a trait au groupe de **personnes en plateau de stage**, **54 % des candidats ont une cote de niveau 3 ou supérieure**. Le pourcentage baisse à 45 % pour les personnes en atelier.

En ce qui concerne le groupe « autres », 63 % ont une cote de niveau 3 ou supérieure. Selon notre analyse, plusieurs personnes sont en attente d'emploi ou œuvrent comme bénévoles, surtout dans des organismes communautaires.

En résumé :

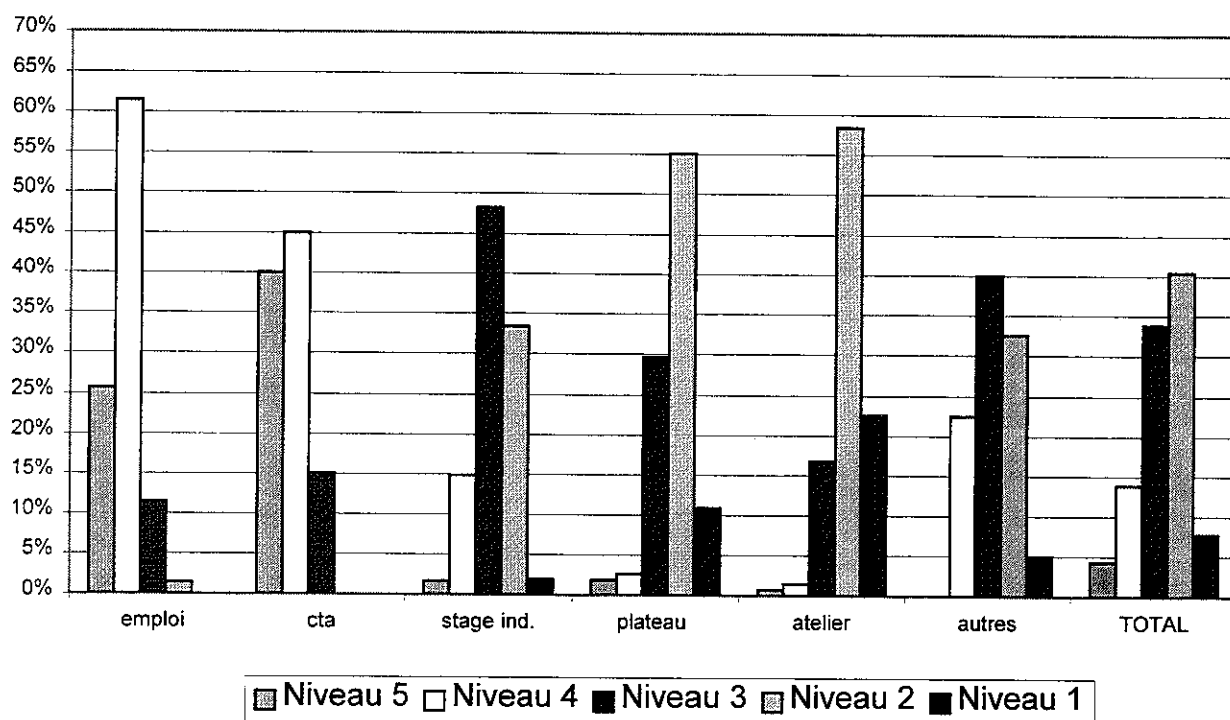
- ◆ 3 % des candidats ont un profil de compétences de **niveau 5**;
- ◆ 21 % des candidats ont un profil de compétences de **niveau 4**;
- ◆ 43 % des candidats ont un profil de compétences de **niveau 3**;
- ◆ 27 % des candidats ont un profil de compétences de **niveau 2**;
- ◆ 6 % des candidats ont un profil de compétences de **niveau 1**;
- ◆ 51 % des candidats en emploi et 30 % de ceux en CTA ont un profil de compétences de **niveau 4 ou 5**;
- ◆ 82 % des candidats en plateau de stage et 76 % de ceux en atelier de travail ont un profil de compétences de **niveau 2 ou 3**;
- ◆ 97 % des candidats en emploi, 90 % de ceux en CTA et 79 % de ceux en stage individuel ont un profil de compétences de **niveau 3 ou supérieur**.

PROFIL DU DEGRÉ D'AUTONOMIE AU TRAVAIL

Nous procéderons, comme nous l'avons fait pour le profil des compétences, en utilisant les groupes en emploi et en CTA comme groupes témoins pour comparer les candidats inscrits dans les autres services du programme socioprofessionnel.

Le profil du degré d'autonomie est présenté dans le tableau 15.

Tableau 15 : Graphique du degré d'autonomie par type principal de service



Pour le groupe de personnes en emploi ou en CTA, la presque totalité a un degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur. Notons qu'environ 12 à 15 % des personnes se retrouvent avec un degré d'autonomie de niveau 3; 45 à 62 % de niveau 4; et 26 à 40 % de niveau 5.

Si on utilise la catégorie médiane comme point de démarcation, on retrouve une cote de niveau 3 ou supérieure chez **65 % des personnes en stage individuel, 34 % en plateau de stage, 19 % en atelier et 65 % chez le groupe « autres ».**

Si l'on veut demeurer plus conservateur dans cette analyse et ne retenir que les cotes de niveau 4 et de niveau 5 (ce qui représente le nombre le plus important de personnes dans les groupes témoins), 17 % des candidats sont en stage individuel, 4 % en plateau de stage, 2 % en atelier, et 23 % dans le groupe « autres ».

En résumé :

- ♦ 8 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 1**;
- ♦ 40 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 2**;
- ♦ 34 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 3**;
- ♦ 14 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 4**;
- ♦ 4 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 5**;
- ♦ 87 % des candidats en emploi et 95 % de ceux en CTA ont un degré d'autonomie de **niveau 4 ou 5**;
- ♦ 81 % des candidats en stage individuel, 85 % de ceux en plateau de stage et 73 % de ceux qui se retrouvent dans la catégorie « autres types de services » ont un degré d'autonomie de **niveau 2 ou 3**;
- ♦ 81 % des candidats en atelier de travail ont un degré d'autonomie de **niveau 1 ou 2**;
- ♦ 52 % des candidats ont un degré d'autonomie de **niveau 3 à 5**;

PROFIL DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LE DEGRÉ D'AUTONOMIE

Nous avons fait un croisement entre les catégories *Profil des compétences pour l'intégration au marché du travail* et le *Profil du degré d'autonomie au travail*. Ceci nous permet d'identifier où se situent la majorité des candidats par type de service.

Les tableaux 16 à 21 présentent le profil des compétences en lien avec le degré d'autonomie. Nous comparerons pour chacun des groupes de candidats par type de service, la proportion ayant des niveaux 4 ou 5 dans les deux profils, et des niveaux 3 et supérieurs, également dans les deux profils.

Tableau 16 : Candidats en emploi

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	6 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	12,9 %
Niveau 4	13 %	21,4 %	4,3 %	0 %	0 %	38,6 %
Niveau 3	7 %	31,4 %	5,7 %	1,4 %	0 %	45,7 %
Niveau 2	0 %	1,4 %	1,4 %	0 %	0 %	2,8 %
Niveau 1	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,0 %
Total	26 %	61,3 %	11,4 %	1,4 %	0 %	100 %

En résumé, pour les candidats en emploi :

- ◆ 48 % ont un profil de compétences de niveau 4 ou 5 jumelé à un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ◆ 96 % ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur jumelé avec un profil de degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur;
- ◆ Notons toutefois qu'un peu plus de 10 % ont un degré d'autonomie de niveau 3 et réussissent à être intégrés en emploi.

Tableau 17 : Candidats en Centre de travail adapté (CTA)

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niveau 4	15 %	15 %	0 %	0 %	0 %	30 %
Niveau 3	25 %	30 %	5 %	0 %	0 %	60 %
Niveau 2	0 %	0 %	10 %	0 %	0 %	10 %
Niveau 1	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	40 %	45 %	15 %	0 %	0 %	100 %

En résumé, pour les candidats en CTA :

- ◆ 30 % ont un profil de compétences de niveau 4 ou 5 jumelé à un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ◆ 90 % ont un niveau 3 ou supérieur pour les profils de compétences et du degré d'autonomie;
- ◆ 85 % ont un profil de compétence de niveau 3 ou supérieur et un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ◆ 10 % ont un degré de compétences de niveau 2 et un degré d'autonomie de niveau 3;
- ◆ **En somme, les personnes en CTA présentent des profils semblables à ceux des personnes en emploi régulier.**

Tableau 18 : Candidats en stage individuel

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	0,3 %	2,2 %	1,7 %	0,6 %	0 %	4,8 %
Niveau 4	0,6 %	7,3 %	16,5 %	5,6 %	0,6 %	30,5 %
Niveau 3	0 %	4,8 %	23 %	15,4 %	0,6 %	43,7 %
Niveau 2	0,8 %	0,6 %	6,4 %	11,5 %	0,8 %	20,2 %
Niveau 1	0 %	0 %	0,6 %	0,3 %	0 %	0,8 %
Total	1,7 %	14,9 %	48,2 %	33,4 %	2 %	100 %

Pour les candidats en stage individuel :

- ♦ 10 % ont un profil de compétences de niveau 4 ou 5, jumelé à un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ♦ 56 % ont un niveau 3 ou supérieur pour le profil de compétences et du degré d'autonomie;
- ♦ 15 % ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur avec un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ♦ 46 % ont un profil de compétences de niveau 2 à 4 avec un degré d'autonomie de niveau 3.

Tableau 19 : Candidats en plateau de stage

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niveau 4	0 %	0,7 %	4,9 %	3,7 %	0,4 %	9,7 %
Niveau 3	0,4 %	1,5 %	13,9 %	24 %	4,1 %	43,8 %
Niveau 2	1,5 %	0,4 %	9 %	22,8 %	4,9 %	38,6 %
Niveau 1	0 %	0 %	1,9 %	4,5 %	1,5 %	7,9 %
Total	1,9 %	2,6 %	29,7 %	55 %	10,9 %	100 %

Pour les candidats en plateau de stage :

- ♦ 1 % seulement des candidats ont un profil de compétences et un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ♦ 21 % des candidats ont un profil de compétences et un degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur;
- ♦ 2,6 % des candidats ont un profil de compétences de niveau 3 ou plus élevé, jumelé à un degré d'autonomie de niveau 4 ou 5;
- ♦ 54 % ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur. Rappelons que l'évaluation des compétences s'est faite en fonction du milieu dans lequel travaille la personne;
- ♦ 66 % ont un degré d'autonomie de niveau 1 ou 2.

Tableau 20 : Candidats en atelier de travail

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niveau 4	0 %	0 %	2,9 %	2,9 %	0 %	5,8 %
Niveau 3	0 %	1,5 %	5,8 %	24,1 %	8 %	39,4 %
Niveau 2	0 %	0 %	5,8 %	22,6 %	8 %	36,5 %
Niveau 1	0,7 %	0 %	2,2 %	8,8 %	6,6 %	18,2 %
Total	0,7 %	1,5 %	16,8 %	58,4 %	22,6 %	100 %

Pour les candidats en atelier de travail :

- ♦ Aucun candidat ne présente un profil de niveau 4 ou 5;
- ♦ 10 % des candidats présentent un profil de compétences et un degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur;
- ♦ 46 % ont un profil de compétences de niveau 2 ou 3 et un degré d'autonomie de niveau 2;
- ♦ 81 % des personnes ont un degré d'autonomie de niveau 1 ou 2, même si près du tiers (35 %) ont un degré de compétences de niveau 3 ou 4. Rappelons que l'évaluation des compétences s'est faite en fonction du milieu dans lequel travaille la personne.

Tableau 21 : Candidats recevant d'autres types de services

PROFIL COMPÉTENCE	DEGRÉ D'AUTONOMIE					TOTAL
	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	
Niveau 5	0 %	2,5 %	0 %	0 %	0 %	2,5 %
Niveau 4	0 %	7,5 %	12,5 %	10 %	2,5 %	32,5 %
Niveau 3	0 %	7,5 %	15 %	5 %	0 %	27,5 %
Niveau 2	0 %	5 %	10 %	15 %	2,5 %	32,5 %
Niveau 1	0 %	0 %	2,5 %	2,5 %	0 %	5 %
Total	0 %	22,5 %	40 %	32,5 %	5 %	100 %

La catégorie des autres services regroupe une population hétéroclite. Il n'est pas souhaitable de faire des généralisations sur cette clientèle.

En guise d'analyse comparative des groupes selon le type de service, nous vous présentons les tableaux suivants sur le profil de compétences en lien avec le profil du degré d'autonomie.

Tableau 22 : Synthèse des profils de niveaux 3, 4 et 5

TYPES DE SERVICES	% DE CANDIDATS AYANT UN PROFIL DE NIVEAU 4 OU 5	% DE CANDIDATS AYANT UN PROFIL DE NIVEAU 3 OU SUPÉRIEUR
Emploi	48 %	96 %
Centre travail adapté (CTA)	30 %	90 %
Stage individuel	10 %	56 %
Plateau de stage	01 %	21 %
Atelier de travail	00 %	10 %
Autre	10 %	45 %

Tableau 23 : Répartition de la majorité des candidats par type principal de service

DEGRÉ D'AUTONOMIE						
Profil des compétences	Niveaux	5	4	3	2	1
	5					
	4		En emploi (21 %)	En stage (17 %)		
	3	En CTA (25 %)	En emploi (31 %) En CTA (30 %)	En stage (23 %)	En plateau (24 %) En atelier (24 %)	
	2				En plateau (23 %) En atelier (23 %)	
	1					

4. PROFIL SCOLAIRE

4.1 NIVEAU DE SCOLARITÉ

Deux types d'informations étaient demandés dans cette partie. Il s'agit du niveau de scolarité complété et du type d'encadrement scolaire.

Les tableaux 24 et 25 démontrent la répartition de la clientèle. Notons qu'à la question concernant le niveau de scolarité complété, 34 % des formulaires ne contenaient aucune réponse, et à la question sur le type d'encadrement scolaire, 17 % ne contenaient pas de réponse. Il s'avère par ailleurs que 50 % des candidats ont un niveau de scolarité complété en adaptation scolaire et que 69 % ont fréquenté une école spéciale.

Les candidats en emploi et en CTA se démarquent surtout par leur proportion plus importante à avoir un niveau d'études secondaires. Ceux en stage individuel semblent avoir fréquenté en plus grand nombre une école « régulière », tandis que ceux en plateau de stage et atelier de travail ont été plus nombreux en adaptation scolaire.

Tableau 24 : Niveau de scolarité complété

NIVEAU DE SCOLARITÉ (4.1-A) ET SERVICE PRINCIPAL ACTUEL							
NIVEAU COMPLÉTÉ	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	TOTAL
Primaire	4 05,80 %	3 15,00 %	39 10,92 %	24 08,96 %	5 03,65 %	3 07,14 %	78 08,73 %
Adaptation scolaire	25 36,23 %	8 40,00 %	152 42,58 %	164 61,19 %	75 54,74 %	20 47,62 %	444 49,72 %
Secondaire	21 30,43 %	3 15,00 %	22 06,16 %	6 02,24 %	3 02,19 %	11 26,19 %	66 07,39 %
Aucun	19 27,54 %	6 30,00 %	144 40,34 %	74 27,61 %	54 39,42 %	8 19,05 %	305 34,15 %
TOTAL	69	20	357	268	137	42	893
Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 25 : Type d'encadrement scolaire

TYPE D'ENCADREMENT (4.1-B) ET SERVICE PRINCIPAL ACTUEL							
TYPE D'ENCADREMENT	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	TOTAL
École spéciale	48 69,57 %	13 65,00 %	238 66,67 %	208 77,61 %	86 62,77 %	26 61,90 %	619 69,32 %
École régulière	8 11,59 %	2 10,00 %	53 14,85 %	16 05,97 %	5 03,65 %	7 16,67 %	91 10,19 %
Autres	0 00,00 %	0 00,00 %	11 03,08 %	9 03,36 %	13 9,49 %	1 02,38 %	34 03,81 %
Aucun	13 18,84 %	5 25,00 %	55 15,41 %	35 13,06 %	33 24,09 %	8 19,05 %	149 16,69 %
TOTAL	69	20	357	268	137	42	893
Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

4.2 ACQUISITIONS DE BASE

Cette partie du profil a été intégrée au *Profil des compétences pour l'intégration au marché de travail*, aux sections, « SAVOIR » et « SAVOIR FAIRE »; elle ne fait donc pas l'objet, dans ce rapport, d'une analyse particulière.

5. PROFIL PROFESSIONNEL

5.1 HISTORIQUE DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Nous avons colligé l'information sur le parcours des personnes au cours des cinq dernières années. L'objectif était d'évaluer le cheminement des candidats dans leur parcours vers l'emploi.

Nous avons donc élaboré un indice de ce parcours en créant trois catégories : progression, statu quo (la personne n'a pas changé de type de service) et régression. L'hypothèse retenue est à l'effet que la progression se fait depuis l'atelier de travail vers le plateau de stage, ensuite vers le stage individuel, le CTA, et enfin, vers l'intégration à l'emploi.

Par ailleurs, nous reconnaissons qu'à l'intérieur des divers services (ex. : plateau de stage, ou stage individuel), la nature même de l'encadrement et du support peut varier. Ainsi, même si la personne est demeurée dans le même type de service, il peut y avoir eu une progression. C'est pour cela que vous verrez aux tableaux 27 et 28 le nombre de lieux et de fonctions qui ont été occupés depuis les cinq dernières années par les candidats vivant un statu quo.

Un autre indicateur important dans l'historique nous est fourni par les « raisons de départ ». Nous verrons, au tableau 30, qu'elles ont été regroupées en catégories.

Le tableau 26 présente l'évolution selon le type de service dans lequel les personnes sont inscrites. Indépendamment du type de service, notons qu'environ 70 % des personnes n'ont pas changé de situation socioprofessionnelle au cours des cinq dernières années. Les pourcentages oscillent autour de 80 % pour les personnes en emploi et en atelier de travail. Précisons toutefois qu'environ 20 % des personnes en emploi y ont été intégrées depuis moins de cinq ans. Si l'on considère la population inscrite au programme socioprofessionnel, sauf au centre de jour, ceci correspond à 1 % de la population totale.

Tableau 26 : Répartition du « Code évolution » selon le type principal de service

SERVICES ACTUELS	ÉVOLUTION			TOTAL
	Progression	Statu quo	Régression	
En emploi	15 21,43 %	54 78,57 %	0 0 %	69 100 %
Centre de travail adapté (CTA)	2 10 %	14 70 %	4 20 %	20 100 %
Stage individuel	84 23,53 %	255 71,43 %	18 5,04 %	357 100 %
Plateau de stage	79 29,48 %	161 60,07 %	28 10,45 %	268 100 %
Atelier de travail	10 7,30 %	112 81,02 %	15 10,95 %	137 100 %
Autres types de services	7 17,07 %	31 73,17 %	4 9,76 %	42 100 %
Nombre total Total %	197 22,06 %	627 70,20 %	69 7,73 %	893 100 %

Il est aussi important de noter que, pour près du quart (24 %) des personnes en stage individuel et près de 30 % des personnes en plateau de stage, leur situation actuelle constitue une progression.

Près de 10 % des personnes en plateau de stage, en atelier de travail ou recevant un autre type de service ont connu une régression, tandis que 20 % des personnes en CTA avaient été desservies auparavant dans le service d'intégration à l'emploi, et on peut considérer qu'elles ont régressé. Ce dernier constat est significatif, en ce sens que ces personnes n'ont pu maintenir leur situation et ont quand même pu recourir à un emploi adapté et subventionné.

Tableau 27 : Nombre d'endroits différents par nombre de postes occupés pour les personnes en stage individuel depuis cinq ans ou plus

ENDROITS	NOMBRE DE POSTES OCCUPÉS EN STAGE INDIVIDUEL					TOTAL
	1	2	3	4	5 ET PLUS	
1	44,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	44,9 %
2	4,3 %	18,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	22,8 %
3	2,0 %	4,7 %	6,3 %	0,4 %	0,0 %	13,4 %
4	0,4 %	2,8 %	2,8 %	4,3 %	0,0 %	10,2 %
5 et plus	0,4 %	0,4 %	1,2 %	3,2 %	3,6 %	8,7 %
Total	52,0 %	26,4 %	10,2 %	7,9 %	3,6 %	100,0 %

Les données fournies au tableau 27 relativement à la population se trouvant dans le même type de service, soit le stage individuel, depuis 5 ans (groupe statu quo du tableau 26), démontrent que près de **45 % sont demeurés au même endroit de travail dans le même poste**. La moitié (52 %) des personnes n'ont occupé qu'un seul poste durant les cinq dernières années, tandis que le quart des personnes ont occupé deux postes.

En somme, il y peu de mobilité chez ces personnes qui sont demeurées en stage individuel pour une période de cinq ans ou plus. Rappelons que ce groupe de personnes en stage individuel, qui ont été maintenues dans le même programme, représente 71 % de la population totale en stage individuel.

Tableau 28 : Nombre d'endroits différents et nombre de postes occupés pour les personnes en plateau de stage depuis cinq ans ou plus

ENDROITS	NOMBRE DE POSTES OCCUPÉS EN PLATEAU DE STAGE					TOTAL
	1	2	3	4	5 ET PLUS	
1	55,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	55,9 %
2	7,5 %	23,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	30,4 %
3	2,5 %	0,0 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	6,2 %
4	0,6 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	0,0 %	6,2 %
5 et plus	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %	1,2 %
Total	67,1 %	24,8 %	5,6 %	2,5 %	0,0 %	100,0 %

Nous observons le même phénomène pour les personnes en plateau de stage, quoique le **pourcentage de personnes qui soient demeurées dans le même endroit, dans le même poste, atteigne 56 %**. Plus des deux tiers des personnes ont occupé le même poste depuis les cinq dernières années.

Tableau 29 : Nombre d'endroits différents et nombre de postes occupés par les personnes en atelier de travail depuis cinq ans ou plus

ENDROITS	NOMBRE DE POSTES OCCUPÉS EN ATELIER DE TRAVAIL					TOTAL
	1	2	3	4	5 ET PLUS	
1	80,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	80,2 %
2	7,2 %	10,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	18,0 %
3	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,8 %
4	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5 et plus	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	89,2 %	10,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %

En ce qui a trait aux personnes en atelier de travail, 89 % de celles-ci ont toujours occupé le même poste. L'analyse sur le nombre d'endroits ne s'applique pas aux espaces locatifs des centres de réadaptation. En somme, il y a très peu de mouvement pour les personnes en atelier de travail.

► RAISONS DE DÉPART

Nous vous présentons ici les raisons de départ, telles qu'identifiées par les intervenants, lorsque le candidat a changé de milieu de travail dans les cinq dernières années. On exclut les 358 candidats (40 %) qui sont toujours au même endroit depuis les cinq dernières années puisqu'ils n'ont pas vécu de départ. Les pourcentages de réponse par catégorie que nous trouvons au tableau 30 ont donc été établis sur les 535 candidats (60 %) pour qui nous avons eu une information.

Au total, ce sont 740 raisons de départ que nous avons analysées puisqu'un candidat pouvait avoir plus qu'un départ. D'autre part, une même raison n'a été compté qu'une seule fois par candidat même s'il était parti plusieurs fois pour la même raison. Si on regarde globalement les deux grandes catégories de raisons, soit celles reliées au candidat et celles reliées à l'environnement, nous constatons que l'environnement est en cause dans 65 % des cas. Ainsi, une nouvelle orientation ou la fermeture d'un service sont identifiées comme raison de départ dans 32 % des cas.

Du côté des raisons reliées au candidat, nous voyons que les comportements inadéquats sont en cause dans 10 % des cas, alors que le désir de vivre une expérience nouvelle est invoquée dans 7 % des cas.

Des différences sont notables, à première vue, en ce qui concerne les raisons de départ, selon le quel type de service dans lequel le candidat se situe. Une analyse plus approfondie de ces éléments serait souhaitable.

Tableau 30 : Raisons de départ

Raisons	Emploi	CTA	Stage	Plateau	Atelier	Autres	Total
Reliées au candidat							
Comportements inadéquats	0 0,0%	4 16,7%	42 12,1%	16 7,5%	5 9,3%	7 12,7%	74 10,0%
Déménagement	1 2,2%	0 0,0%	8 2,3%	9 4,2%	1 1,9%	2 3,6%	21 2,8%
Manque d'habileté	2 4,4%	3 12,5%	18 5,2%	6 2,8%	5 9,3%	3 5,5%	37 5,0%
Motif personnel	0 0,0%	0 0,0%	9 2,6%	2 0,9%	3 5,6%	3 5,5%	17 2,3%
Nouvelle expérience	4 8,9%	0 0,0%	20 5,7%	24 11,2%	0 0,0%	1 1,8%	49 6,6%
Problème de santé	2 4,4%	0 0,0%	21 6,0%	4 1,9%	0 0,0%	2 3,6%	29 3,9%
Perte d'intérêts	2 4,4%	0 0,0%	18 5,2%	6 2,8%	2 3,7%	3 5,5%	31 4,2%
Sous total	11	7	136	67	16	21	258
Reliées à l'environnement							
Nouvelle orientation de service	8 17,8%	5 20,8%	59 17,0%	68 31,8%	19 35,2%	11 20,0%	170 23,0%
Fermeture du service	4 8,9%	3 12,5%	26 7,5%	25 11,7%	5 9,3%	1 1,8%	64 8,6%
Fin de stage	7 15,6%	1 4,2%	29 8,3%	2 0,9%	5 9,3%	0 0,0%	44 5,9%
Manque de travail	7 15,6%	4 16,7%	16 4,6%	8 3,7%	2 3,7%	4 7,3%	41 5,5%
Support inadéquat	0 0,0%	1 4,2%	14 4,0%	3 1,4%	1 1,9%	0 0,0%	19 2,6%
Milieu inapproprié	1 2,2%	0 0,0%	11 3,2%	5 2,3%	1 1,9%	4 7,3%	22 3,0%
Autres raisons	3 6,7%	1 4,2%	20 5,7%	6 2,8%	1 1,9%	3 5,5%	34 4,6%
Aucune réponse	4 8,9%	2 8,3%	37 10,6%	30 14,0%	4 7,4 %	11 20,0%	88 11,9%
Sous total	34	17	212	147	38	34	482
TOTAL	45	24	348	214	54	55	740

5.2 INTÉRÊTS

Les intervenants ont indiqué, dans cette partie du profil, les intérêts particuliers de chaque candidat pour le travail. Le tableau 31 nous démontre les choix des candidats par type de service.

Notons que les intérêts les plus marqués pour l'ensemble des candidats sont : le travail à l'intérieur (69 %), avec d'autres personnes (63 %), de façon routinière et répétitive (56 %), en équipe (43 %).

Le groupe de candidats recevant d'autres types de services a généralement des intérêts différents des autres groupes. Ainsi, on voit un intérêt marqué pour le travail auprès des personnes âgées (38 %), en informatique et bureautique (45 %).

Les postes qui intéressent le plus les candidats (tableau 32) sont ceux d'assembleur-emballeur (35 %) et de manœuvre sur chaîne de productions (16 %).

C'est 31 % des intérêts signifiés qui concernent un des postes qui se retrouvent la plupart du temps en manufacture. Ces postes sont assembleur-emballeur, aide en couture, journalier, manutentionnaire, manœuvre sur chaîne de production, opérateur de machine et opérateur de machines à coudre. Notons certains écarts entre la clientèle selon le service principal actuel. Indépendamment du métier qu'ils exercent, les candidats en emploi ont un intérêt marquée pour les postes de commis d'entrepôt et de messenger. Les candidats inscrits dans d'autres types de services s'intéressent aux postes d'aide dans les résidences de personnes âgées, d'aide générale de bureau et de préposé au classement/photocopie.

Tableau 31 : Domaines d'intérêts (5.2 a)

INTERETS	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						
	Ensemble n=69	Ensemble n=20	Ensemble n=57	Domaine de stage n=208	Domaine de stage n=57	Domaine de stage n=20	Domaine de stage n=57
Avec d'autres personnes	45 65,22%	13 65,00%	251 70,31%	160 59,70%	66 48,18%	29 69,05%	564 63,16%
Avec le public	18 26,09%	3 15,00%	109 30,53%	52 19,40%	6 4,38%	13 30,95%	201 22,51%
Avec les pers. âgées	7 10,14%	2 10,00%	54 15,13%	24 8,96%	5 3,65%	16 38,10%	108 12,09%
Avec les enfants	3 4,35%	2 10,00%	47 13,17%	25 9,33%	5 3,65%	8 19,05%	90 10,08%
En équipe	43 62,32%	12 60,00%	169 47,34%	103 38,43%	42 30,66%	16 38,10%	385 43,11%
Seul ou à l'écart	19 27,54%	4 20,00%	114 31,93%	76 28,36%	56 40,88%	14 33,33%	283 31,69%
En plein air	10 14,49%	3 15,00%	44 12,32%	23 8,58%	8 5,84%	5 11,90%	93 10,41%
À l'intérieur	54 78,26%	15 75,00%	260 72,83%	166 61,94%	86 62,77%	31 73,81%	612 68,53%
De façon routinière et répétitive	42 60,87%	17 85,00%	192 53,78%	152 56,72%	77 56,20%	20 47,62%	500 55,99%
De façon variée, diversifiée	30 43,48%	4 20,00%	149 41,74%	87 32,46%	41 29,93%	22 52,38%	333 37,29%
Dans le domaine de l'assembl. et fabric.	17 24,64%	13 65,00%	94 26,33%	87 32,46%	42 30,66%	13 30,95%	266 29,79%
Avec des outils ou la machinerie	8 11,59%	4 20,00%	33 9,24%	26 9,70%	11 8,03%	6 14,29%	88 9,85%
Dans le domaine de la vente	3 4,35%	1 5,00%	24 6,72%	8 2,99%	0,00%	5 11,90%	41 4,59%
Dans le domaine de la bureautique	13 18,84%	0,00%	44 12,32%	11 4,10%	1 0,73%	11 26,19%	80 8,96%
Dans le domaine de l'informatique	7 10,14%	1 5,00%	36 10,08%	11 4,10%	1 0,73%	8 19,05%	64 7,17%
Dans le domaine des chiffres	0,00%	1 5,00%	13 3,64%	8 2,99%	1 0,73%	3 7,14%	26 2,91%
Dans le domaine de l'entretien ménager	17 24,64%	6 30,00%	73 20,45%	56 20,90%	9 6,57%	5 11,90%	166 18,59%
Dans le domaine des serv. de buanderie	3 4,35%	1 5,00%	29 8,12%	15 5,60%	4 2,92%	3 7,14%	55 6,16%
Dans le domaine des serv. alimentaires	17 24,64%	5 25,00%	59 16,53%	31 11,57%	2 1,46%	6 14,29%	120 13,44%
Dans le domaine des soins aux animaux	4 5,80%	3 15,00%	34 9,52%	16 5,97%	5 3,65%	7 16,67%	69 7,73%
Dans le domaine de l'horticulture	2 2,90%	0,00%	14 3,92%	10 3,73%	2 1,46%	3 7,14%	31 3,47%
Dans le domaine des soins aux personnes	2 2,90%	2 10,00%	39 10,92%	14 5,22%	6 4,38%	6 14,29%	69 7,73%
Dans le domaine du sport	3 4,35%	0,00%	18 5,04%	14 5,22%	3 2,19%	1 2,38%	39 4,37%
Dans le domaine de l'automobile	1 1,45%	1 5,00%	10 2,80%	8 2,99%	0,00%	1 2,38%	21 2,35%
Dans le domaine artistique	1 1,45%	0,00%	17 4,76%	20 7,46%	3 2,19%	5 11,90%	46 5,15%
Dans le domaine de la musique	3 4,35%	0,00%	35 9,80%	23 8,58%	7 5,11%	4 9,52%	72 8,06%
Dans le domaine de la mode	1 1,45%	0,00%	23 6,44%	6 2,24%	0,00%	4 9,52%	34 3,81%
Autres intérêts	1 1,45%	1 5,00%	12 3,36%	19 7,09%	11 8,03%	3 7,14%	47 5,26%

Tableau 32 : Intérêts (postes)

SERVICE PRINCIPAL ACTUEL							
POSTES	Emploi	CTA	Stage	Plateau	Atelier	Autres	Total
Aide résidences pers. âgées	5 7.2 %	1 5.0 %	41 11.5 %	24 9.0 %	5 3.6 %	10 23.8 %	86 9.6 %
Aide camionneur	4 5.8 %	2 10.0 %	36 10.1 %	17 6.3 %	17 12.4 %	2 4.8 %	78 8.7 %
Assembleur-emballeur	23 33.3 %	15 75.0 %	112 31.4 %	95 35.4 %	48 35.0 %	9 21.4 %	302 33.8 %
Aide en alimentation	13 18.8 %	4 20.0 %	59 16.5 %	37 13.8 %	9 6.6 %	4 9.5 %	126 14.1 %
Aide en couture	0 0.0 %	0 0.0 %	18 5.0 %	4 1.5 %	0 0.0 %	2 4.8 %	24 2.7 %
Aide en garderie	3 4.3 %	2 10.0 %	34 9.5 %	23 8.6 %	5 3.6 %	6 14.3 %	73 8.2 %
Aide en pâtisserie	6 8.7 %	1 5.0 %	19 5.3 %	14 5.2 %	5 3.6 %	1 2.4 %	46 5.2 %
Aide générale de bureau	10 14.5 %	1 5.0 %	65 18.2 %	24 9.0 %	9 6.6 %	9 21.4 %	118 13.2 %
Assistant peintre	1 1.4 %	0 0.0 %	3 0.8 %	5 1.9 %	1 0.7 %	0 0.0 %	10 1.1 %
Commis débarrasseur	5 7.2 %	2 10.0 %	11 3.1 %	7 2.6 %	4 2.9 %	3 7.1 %	32 3.6 %
Commis d'entrepôt	13 18.8 %	2 10.0 %	49 13.7 %	10 3.7 %	5 3.6 %	5 11.9 %	84 9.4 %
Commis d'épicerie	7 10.1 %	2 10.0 %	42 11.8 %	23 8.6 %	3 2.2 %	0 0.0 %	77 8.6 %
Entretien ménager	10 14.5 %	3 15.0 %	58 16.2 %	33 12.3 %	15 10.9 %	3 7.1 %	122 13.7 %
Journalier	6 8.7 %	6 30.0 %	23 6.4 %	12 4.5 %	2 1.5 %	0 0.0 %	49 5.5 %
Manutentionnaire	2 2.9 %	3 15.0 %	16 4.5 %	12 4.5 %	11 8.0 %	2 4.8 %	46 5.2 %
Manœuvre chaîne de production	11 15.9 %	2 10.0 %	56 15.7 %	38 14.2 %	30 21.9 %	9 21.4 %	146 16.3 %
Messenger	12 17.4 %	0 0.0 %	29 8.1 %	23 8.6 %	7 5.1 %	2 4.8 %	73 8.2 %
Opérateur de machines	5 7.2 %	2 10.0 %	9 2.5 %	15 5.6 %	8 5.8 %	0 0.0 %	39 4.4 %
Opératrice de machines à coudre	0 0.0 %	0 0.0 %	4 1.1 %	1 0.4 %	0 0.0 %	0 0.0 %	5 0.6 %
Plongeur	9 13.0 %	1 5.0 %	25 7.0 %	10 3.7 %	4 2.9 %	0 0.0 %	49 5.5 %
Préposé à la buanderie	2 2.9 %	0 0.0 %	27 7.6 %	8 3.0 %	4 2.9 %	1 2.4 %	42 4.7 %
Préposé à la réception/expédition	2 2.9 %	1 5.0 %	17 4.8 %	5 1.9 %	1 0.7 %	0 0.0 %	26 2.9 %
Préposé au classement, photocopies	9 13.0 %	1 5.0 %	35 9.8 %	24 9.0 %	10 7.3 %	9 21.4 %	88 9.9 %
Préposé aux conditionnements	6 8.7 %	0 0.0 %	15 4.2 %	0 0.0 %	1 0.7 %	2 4.8 %	24 2.7 %
Presseur	0 0.0 %	0 0.0 %	2 0.6 %	0 0.0 %	0 0.0 %	1 2.4 %	3 0.3 %
Trieur (matières recyclables)	4 5.8 %	4 20.0 %	41 11.5 %	48 17.9 %	12 8.8 %	2 4.8 %	111 12.4 %
Autres	4 5.8 %	0 0.0 %	25 7.0 %	43 16.0 %	44 31.1 %	6 14.3 %	122 13.7 %
Aucune réponse	2 2.9 %	0 0.0 %	4 1.1 %	13 4.8 %	2 1.5 %	4 9.5 %	25 2.8 %

5.3 CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette partie du profil a été intégrée au *Profil de compétences pour l'intégration au marché du travail*, sections « SAVOIR ». Celle-ci ne fait donc pas l'objet, dans ce rapport, d'une analyse particulière.

5.4 DÉMARCHES D'EMPLOI

Cette partie du profil nous fournit des indications sur le niveau de complémentarité des CRPDI avec le service spécialisé de main-d'œuvre, ainsi que sur l'implication des candidats dans une démarche vers l'emploi.

Nous constatons que 28 % des candidats en emploi ont bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre (voir tableau 33). Si on regroupe la clientèle en emploi, en CTA et en stage individuel, 14 % des candidats (61/446) ont bénéficié de tels services. Cette moyenne étant peu supérieure au pourcentage total de la clientèle, il serait bon d'analyser plus à fond cet état de situation. La clientèle regroupée dans la catégorie « autres types de services » serait également à analyser plus à fond.

Par ailleurs, 94 % des candidats n'étant ni en emploi, ni en Centre de travail adapté (CTA) n'ont jamais bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre.

Tableau 33 : Démarches d'emploi par type principal de service

Type de service	a) Candidats ayant bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre	b) Candidats ayant déjà fait des démarches d'emploi
Emploi	(19) 28 %	(15) 22 %
Centre de travail adapté (CTA)	(12) 60 %	(05) 25 %
Stage individuel	(30) 08 %	(42) 12 %
Plateau de stage	(07) 03 %	(08) 03 %
Atelier de travail	(01) 01 %	(03) 02 %
Autres types de services	(09) 21 %	(17) 40 %
Total	(78) 09 %	(90) 10 %

III. BILAN

6. BILAN SOCIOPROFESSIONNEL

Cette partie du rapport est consacrée uniquement à la section 6 « Bilan socioprofessionnel » du profil d'employabilité.

6.1 HABILITÉS IDENTITIÉES

La partie sur les habiletés de travail du candidat a été intégrée au *Profil de compétences pour l'intégration au marché du travail*, sections « SAVOIR FAIRE » et « SAVOIR ÊTRE ». Elle ne fait pas l'objet, dans ce rapport, d'une analyse particulière.

D'autre part, la sous-question sur la « Situation de travail », même si elle a été intégrée au *Profil du degré d'autonomie au travail*, fait quand même l'objet d'une analyse puisque certaines précisions s'imposent.

Les intervenants des établissements ont été appelés à se prononcer sur le niveau de productivité des personnes en fonction des standards de l'entreprise. Il est important de noter que le taux de réponse est très faible pour certains types de services. En fait, on nous indique que les tâches sont adaptées à 100 % pour 16 % des personnes en emploi, 25 % des personnes en CTA, 34 % des personnes en stage individuel, 46 % des personnes en plateau de stage, 90 % des personnes en atelier et 71 % des personnes dans les autres types de services. C'est donc dire qu'une proportion importante des intervenants a choisi l'option de réponse « Tâche adaptée à 100 % ».

Malgré les limitations que cela impose lors de l'interprétation, nous avons toutefois effectué des analyses sur les données existantes. Le nombre de candidats sur lequel l'interprétation repose est présenté pour chaque type de service au tableau 34.

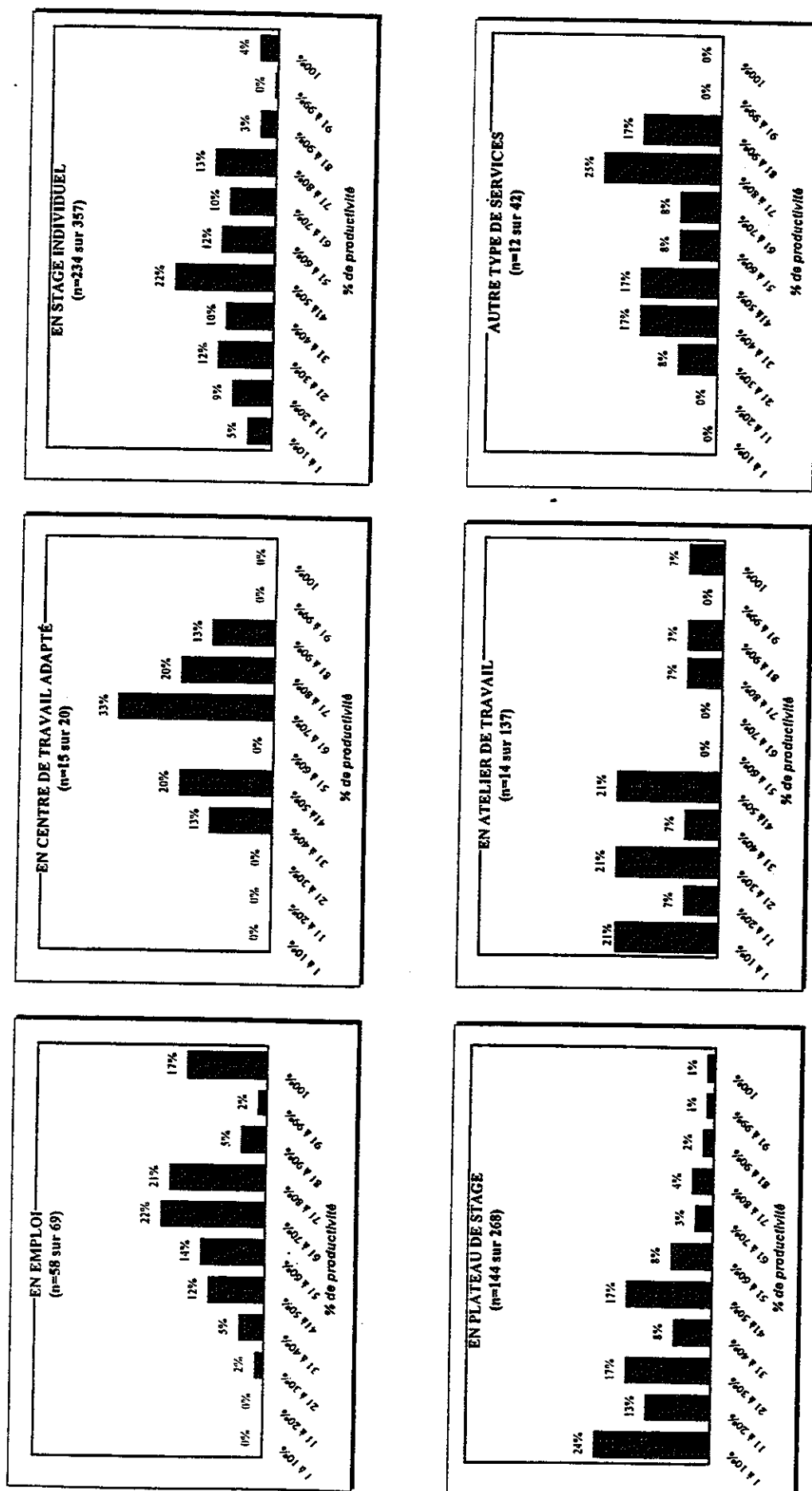
Nous observons une courbe croissante des habiletés pour les personnes en emploi, où près de 17 % sont perçues comme pouvant correspondre à 100 % aux critères de production de l'entreprise.

Bien que les personnes employées dans un Centre de travail adapté soient perçues comme pouvant atteindre en moyenne 70 % de productivité, aucune ne semble avoir atteint un niveau de productivité de 100 %. **Il serait sans doute important de considérer le niveau de productivité (la production des biens et des services) dans la révision des critères d'embauche en CTA.**

Pour les personnes en stage individuel, **plusieurs (4 %) sont perçues comme productives à 100 %, et seraient donc susceptibles d'intégrer un emploi.** La moyenne se situe à environ 40 % de productivité.

Les personnes en plateau de stage sont considérées comme moins productives, même si certaines se retrouvent encore avec un niveau de productivité de 100 %.

Tableau 34 : Estimation de la productivité du candidat dans son travail actuel



6.2 OBSTACLES À L'EMPLOI

Cette section du profil est subdivisée en deux parties : les comportements qui compromettraient sérieusement l'intégration en emploi d'un candidat et les obstacles intrinsèques au candidat. Ces questions ne s'appliquant pas aux candidats en emploi et en CTA, ce sont donc 804 candidats qui font l'objet de notre analyse.

Étant donné que plusieurs intervenants ont aussi identifié des comportements comme obstacles à l'emploi intrinsèques au candidat, nous avons élaboré un troisième tableau (le tableau 37) qui regroupe ces informations. Nous ne les avons pas jointes au tableau 35 puisque ces informations n'étaient pas consignées spécifiquement dans la partie 6.2 a) du profil.

Pour les volets A et B de cette partie du profil, mentionnons que 4 % (35) candidats dont **6 % (20) en stage individuel**, 4 % (10) en plateau de stage et 4 % (5) en atelier de travail, ne présentent ni obstacle intrinsèque ni comportement compromettant sérieusement une intégration à l'emploi.

Pour la saisie de données sur les comportements qui compromettraient sérieusement une intégration à l'emploi, nous avons 38 codes de réponses afin de respecter la nature exacte des informations fournies. Une fois les réponses réparties, nous avons pu les synthétiser en 5 grandes catégories et 26 sous-catégories. Nous remarquons au tableau 35 que le total de chacune des grandes catégories n'égale pas la somme des sous-catégories puisque nous n'avons compté qu'une seule fois le candidat ayant eu plus d'une réponse par grande catégorie. Ce portrait démontre que 29 % des 804 candidats ne présentent aucun comportement qui compromettrait sérieusement leur intégration à l'emploi. Ceux-ci se répartissent comme suit :

- 37 % en stage individuel,
- 24 % en plateau de stage,
- 20 % en atelier de travail,
- 29 % autre.

Pour les 569 candidats qui présentent un comportement qui compromettrait sérieusement leur intégration à l'emploi, 54 % ont des difficultés liées à l'adaptation à leur statut de travailleur.

Par ailleurs, des troubles du comportement ou mentaux sont identifiés pour 42 % des candidats alors que 33 % ont des comportements inadéquats dus à des habiletés sociales faibles. Si on veut faire un lien avec les trois « savoirs » du *Profil de compétences*, on peut affirmer que les principaux comportements inadéquats sont reliés principalement au « SAVOIR ÊTRE » (voir annexe II).

Tableau 35 : Comportements compromettants par type principal de service

COMPORTEMENTS COMPROMETTANTS	Stage indiv.	% Stage indiv.	Plateau stage	% Plateau stage	Atelier travail	% Atelier travail	Autres types de services	% Autres types de services	Total	% Total	% Total Comportement
	357		268		137		42		804		569
HABILETÉS SOCIALES	76	21%	67	25%	34	25%	9	21%	186	23%	33%
Relations interpersonnelles	53		43		25		6		127	16%	22%
Communication	15		20		9		2		46	6%	8%
Hygiène	12		8		1		1		22	3%	4%
CAPACITÉ DE JUGEMENT	16	4%	22	8%	1	1%	1	2%	40	5%	7%
Capacité de jugement	7		6		0		1		14	2%	2%
Initiative	11		16		1		0		28	3%	5%
TROUBLES DU COMPORTEMENT OU MENTAUX	84	24%	86	32%	60	44%	11	26%	241	30%	42%
Agressivité	29		36		32		4		101	13%	18%
Anxiété	21		22		11		1		55	7%	10%
Automutilation	1		7		11		1		20	2%	4%
Contact avec la réalité	12		12		1		2		27	3%	5%
Instabilité émotive	29		25		17		6		77	10%	14%
Phobies, manies	13		6		9		0		28	3%	5%
CONDITIONS PARTICULIÈRES	30	8%	43	16%	12	9%	3	7%	88	11%	15%
Attention particul. du personnel d'encadr.	19		27		7		1		54	7%	9%
Conditions de sécurité particulières	5		3		3		1		12	1%	2%
Déplacements dans le milieu de travail	4		3		0		0		7	1%	1%
Autonomie au travail	4		14		2		2		22	3%	4%
ADAPTATION À SON STATUT DE TRAVAILLEUR	143	40%	90	34%	62	45%	12	29%	307	38%	54%
Ponctualité / Assiduité	17		10		1		0		28	3%	5%
Respect des directives	25		20		10		4		59	7%	10%
Qualité de travail	3		2		2		0		7	1%	1%
Motivation au travail	16		7		10		3		36	4%	6%
Réaction à la supervision et à la critique	31		15		8		2		56	7%	10%
Réaction aux diff., nouveauté et chang.	28		15		16		1		60	7%	11%
Tolérance au stress et à la pression	35		10		5		0		50	6%	9%
Respect de l'horaire de travail	8		6		0		1		15	2%	3%
Concentration	12		12		7		0		31	4%	5%
Rythme d'exécution des tâches	20		20		5		1		46	6%	8%
Collaboration	19		24		14		6		63	8%	11%
AUCUN COMPORTEMENT IDENTIFIÉ	131	37%	64	24%	28	20%	12	29%	235	29%	41%

Pour ce qui est des obstacles intrinsèques (voir tableau 36), les intervenants ont identifié, **pour 39 % des candidats, un désir de stabilité dans leur situation socioprofessionnelle**; ces personnes ne veulent donc pas de changement de service. Toujours selon les intervenants, **26 % des familles veulent également le statu quo**; 27 % des candidats craignent de perdre leur sécurité financière s'ils intègrent un emploi, 18 % sont limités par leur condition physique ou leur santé mentale et, finalement, 11 % ne démontrent aucun intérêt pour l'emploi. Seulement 8 % des candidats n'ont aucun obstacle intrinsèque à l'emploi. Ces pourcentages ne sont pas cumulatifs, car les intervenants pouvaient identifier plus d'un obstacle.

Tableau 36 : Obstacles à l'emploi intrinsèques au candidat

OBSTACLES INTRINSÈQUES	SERVICES				TOTAL
	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	
1. Aucun intérêt pour l'emploi	40 11 %	29 11 %	16 12 %	7 17 %	92 11 %
2. Condition physique et santé mentale	45 13 %	51 19 %	38 28 %	13 31 %	147 18 %
3. Famille veut statu quo	99 28 %	78 29 %	23 17 %	8 19 %	208 26 %
4. Âge	14 4 %	16 6 %	9 7 %	5 12 %	44 5 %
5. Perte de stabilité financière (aide sociale)	118 33 %	71 27 %	24 18 %	8 19 %	221 27 %
6. Stabilité activités socioprofessionnelles	155 43 %	116 43 %	38 28 %	2 5 %	311 39 %
7. Veut maintenir activités sociales, loisirs et formation	17 5 %	8 3 %	0 0 %	4 10 %	29 4 %
8. Veut travail à temps partiel	36 10 %	3 1 %	4 3 %	3 7 %	46 6 %
9. Aucune réponse	29 8 %	15 6 %	10 7 %	7 17 %	61 8 %

Au tableau 37, nous constatons ce que les intervenants ont identifié comme obstacles intrinsèques, mais qui sont aussi des comportements inappropriés pour l'emploi. Notons qu'une bonne partie de la clientèle (39 %) présente des comportements inappropriés face à l'adaptation au statut de travailleur.

Tableau 37 : Comportements inscrits dans les obstacles intrinsèques au candidat

AUTRES OBSTACLES INTRINSÈQUES	Stage indiv.	% Stage indiv.	Plateau stage	% Plateau stage	Atelier travail	% Atelier travail	Autre type de service	% Autre type de service	Total	% Total	Total Comportement
		357		268		137		42		804	742
HABILETÉS SOCIALES	21	6%	24	9%	26	19%	5	12%	76	9%	10%
Relations interpersonnelles	13		14		17		2		46	6%	6%
Communication	7		5		9		0		21	3%	3%
Hygiène	2		5		0		3		10	1%	1%
CAPACITÉ DE JUGEMENT	6	2%	8	3%	2	1%	0	0%	16	2%	2%
Capacité de jugement	2		7		1		0		10	1%	1%
Initiative	4		1		1		0		6	1%	1%
TROUBLES DU COMPORTEMENT OU MENTAUX	15	4%	19	7%	14	10%	0	0%	48	6%	6%
Agressivité	4		2		3		0		9	1%	1%
Anxiété	4		5		2		0		11	1%	1%
Automutilation	0		0		1		0		1	0%	0%
Contact avec la réalité	1		3		2		0		6	1%	1%
Instabilité émotive	7		9		7		0		23	3%	3%
Phobies, manies	1		0		1		0		2	0%	0%
CONDITIONS PARTICULIÈRES	26	7%	44	16%	24	18%	1	2%	95	12%	13%
Attention particul. du personnel d'encadr.	19		21		8		1		49	6%	7%
Conditions de sécurité particulières	1		5		1		0		7	1%	1%
Déplacements dans le milieu de travail	0		4		7		0		11	1%	1%
Autonomie au travail	6		18		8		0		32	4%	4%
ADAPTATION À SON STATUT DE TRAVAILLEUR	119	33%	100	37%	63	46%	9	21%	291	36%	39%
Ponctualité / Assiduité	5		7		1		0		13	2%	2%
Respect des directives	11		8		6		0		25	3%	3%
Qualité de travail	0		3		1		0		4	0%	1%
Motivation au travail	10		8		3		2		23	3%	3%
Réaction à la supervision et à la critique	2		8		7		1		18	2%	2%
Réaction aux diff., nouveauté et chang.	42		41		28		2		113	14%	15%
Tolérance au stress et à la pression	25		6		11		2		44	5%	6%
Respect de l'horaire de travail	4		3		2		1		10	1%	1%
Concentration	4		5		4		0		13	2%	2%
Rythme d'exécution des tâches	23		17		8		0		48	6%	6%
Collaboration	18		13		15		1		47	6%	6%
SANS AUTRES OBSTACLES	29		16		10		7		62	8%	8%

6.3 MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI

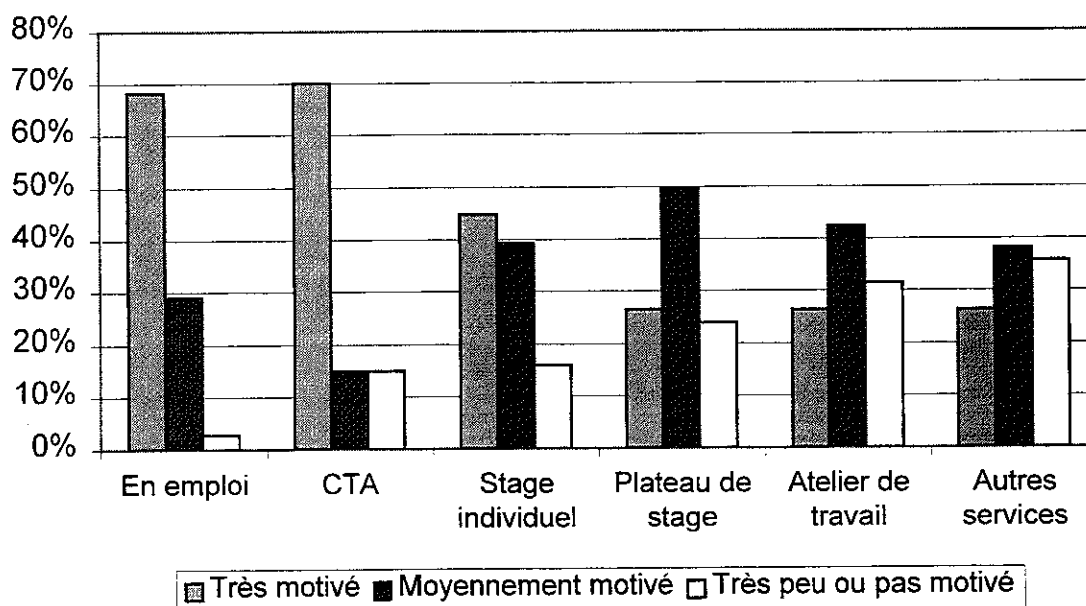
Cette partie du profil a été intégrée au *Profil des compétences pour l'intégration au marché du travail*, section « SAVOIR », donc elle ne fait pas l'objet, dans ce rapport, d'une analyse particulière.

6.4 MOTIVATION

De façon générale, nous constatons que **79 % de tous les candidats sont très ou moyennement motivés à travailler (voir tableau 38)**. Notons que 68 % des candidats en emploi, 70 % de ceux en CTA et **45 % de ceux en stage individuel sont très motivés**. D'autre part, 50 % de ceux en plateau de stage, 42 % de ceux en atelier de travail et 38 % de ceux inscrits dans un autre service sont **moyennement motivés**.

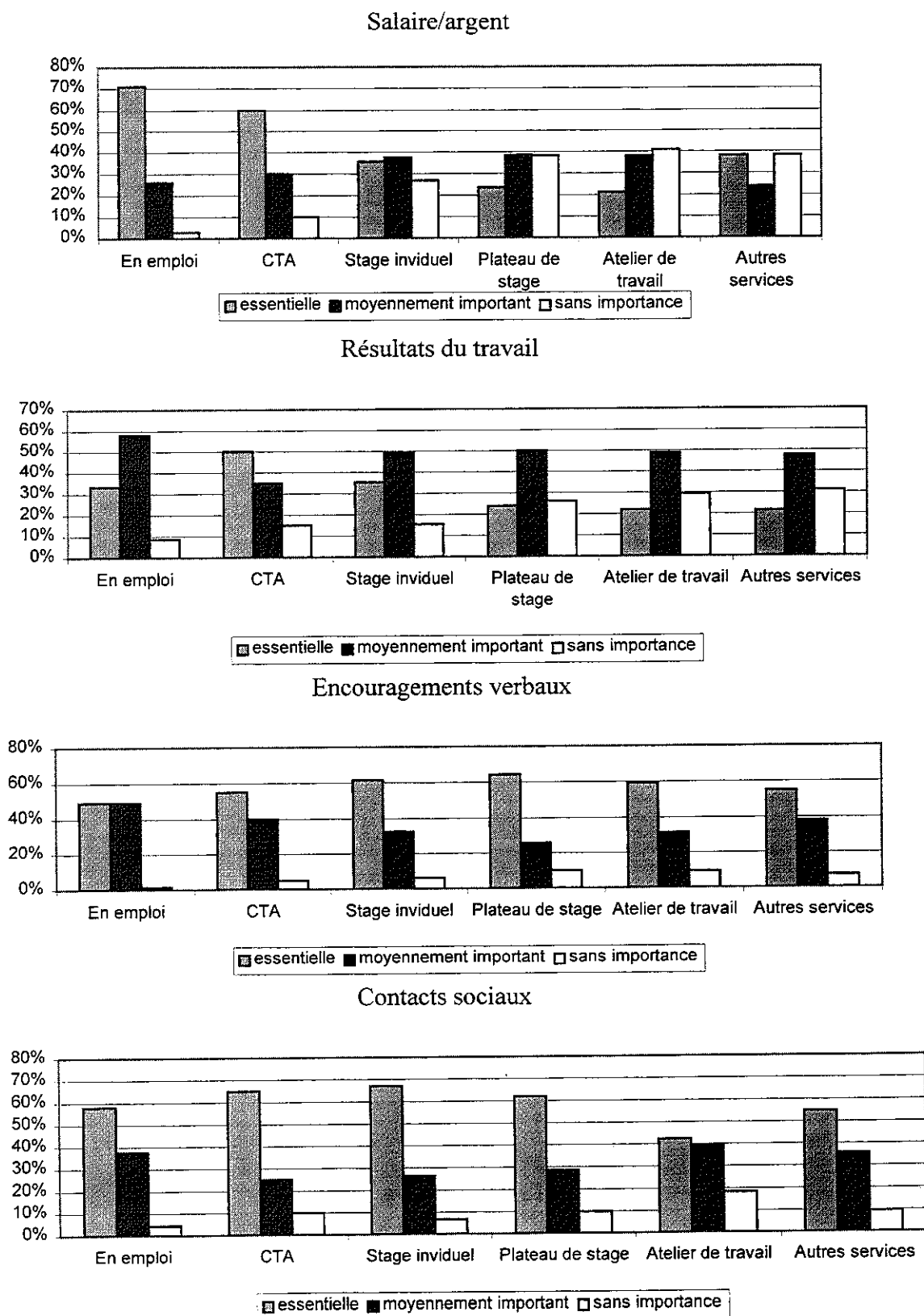
Inversement, nous observons que **21 % de tous les candidats sont très peu ou pas motivés à travailler**.

Tableau 38 : Motivation à travailler du candidat selon le type principal de service



Par ailleurs, au plan des sources de motivation (voir tableau 39), **les encouragements verbaux et les contacts sociaux sont essentiels pour 60 % de tous les candidats** afin qu'ils se sentent motivés dans leur travail. Les résultats du travail sont une source **moyennement importante** pour 50 % des candidats alors que **l'argent ou le salaire sont essentiels pour 33 % des candidats**. Notons par ailleurs que, pour 69 % des candidats en emploi et en CTA, le salaire est une source **essentielle** de motivation.

Tableau 39 : Sources de motivation des candidats selon le type principal de service



6.5 VALEUR ACCORDÉE AU TRAVAIL

Le tableau 40 présente la valeur accordée à la situation de travail par les personnes. Premièrement, notons que près de 60 % des candidats se sentent valorisés par le travail, sont satisfaits quand ils produisent des biens et des services et aiment se sentir utiles.

Soulignons que 17 % des candidats en stage et 29 % de ceux inscrits dans d'autres types de services expriment le désir d'être en emploi. Par ailleurs 8 % de tous les candidats ne voient pas la nécessité de travailler et 16 % préfèrent des activités de loisirs plutôt que le travail.

Les personnes en emploi, et encore davantage les personnes en CTA, accordent plus d'importance à la dimension salariale que les personnes qui n'ont aucune rémunération. L'écart est considérable. La majorité des candidats disent désirer être employés.

En ce qui a trait à l'importance des prestations de la Sécurité du revenu, celles-ci ne semblent pas être une valeur primordiale pour aucun groupe.

Plus les personnes sont au début de leur parcours vers l'emploi, plus elles ont tendance à préférer les loisirs, à ne pas accorder d'importance au travail ou à préférer rester à la maison. Dans la situation de l'atelier de travail ou du groupe inscrit dans un autre type de service, c'est le cas pour 1 candidat sur 5.

Tableau 40 : Valeur accordée au travail selon le type principal de service

VALEUR ACCORDÉE AU TRAVAIL	SERVICE PRINCIPAL ACTUEL						TOTAL
	En emploi	CTA	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	
Se sent valorisé par le travail	71 %	80 %	68 %	54 %	58 %	52 %	62 %
A une satisfaction lorsqu'il travaille	70 %	70 %	67 %	62 %	64 %	45 %	64 %
Aime se sentir utile	42 %	55 %	60 %	65 %	55 %	60 %	59 %
Veut réussir à « gagner sa vie » comme tout le monde	59 %	70 %	20 %	10 %	7 %	29 %	20 %
Veut être occupé par le travail	51 %	65 %	45 %	32 %	22 %	29 %	38 %
Exprime le désir d'être en emploi	55 %	65 %	17 %	9 %	7 %	29 %	18 %
Accorde une importance primordiale à ses prestations de la Sécurité du revenu	10 %	5 %	26 %	21 %	2 %	12 %	18 %
Préfère des activités de loisirs plutôt que le travail	7 %	10 %	12 %	21 %	20 %	26 %	16 %
Ne voit pas la nécessité de travailler	0 %	5 %	4 %	9 %	17 %	17 %	8 %
Préfère rester à la maison	1 %	5 %	8 %	7 %	12 %	19 %	8 %

6.6 SYSTÈME DE SOUTIEN

Cette partie du profil a été intégrée au « *Profil du degré d'autonomie au travail* », elle ne fait donc pas l'objet, dans ce rapport, d'une analyse particulière.

6.7 OBJECTIFS PROFESSIONNELS

Au tableau 41, nous retrouvons ce que les intervenants ont identifié comme principaux objectifs socioprofessionnels pour chacun des candidats.

Les objectifs visent principalement à aider le candidat à s'adapter à son rôle de travailleur. En effet, ces objectifs sont importants pour 75 % de l'ensemble de la clientèle, pour 67 % des candidats en plateau de stage et pour 80 % de ceux en emploi et en stage individuel.

On fixe également plusieurs objectifs (48 %) afin de développer les habiletés sociales de la clientèle; on vise donc essentiellement le « SAVOIR ÊTRE ».

Tableau 41 : Objectifs professionnels selon le type principal de service

OBJECTIFS PROFESSIONNELS	Empl	% Empl	CTA	% CTA	Stage indiv.	% Stage indiv.	Plateau stage	% Plateau stage	Atelier travail	% Atelier travail	Autres types de services	% Autres types de services	TOTAL	% Total	% Total Compor- tement
	69		20			357	268		137		42		893		858
HABILÉTÉS SOCIALES	22	32%	4	20%	160	45%	142	53%	73	53%	9	21%	410	46%	48%
Relations interpersonnelles	11		2		82		79		43		6		223	25%	26%
Communication	8		3		66		68		34		1		180	20%	21%
Hygiène	8		1		34		19		4		3		69	8%	8%
CAPACITÉ DE JUGEMENT	5	7%	2	10%	36	10%	34	13%	9	7%	2	5%	88	10%	10%
Capacité de jugement	3		2		23		13		3		2		46	5%	5%
Initiative	2		0		14		23		6		0		45	5%	5%
TROUBLES DU COMPORTEMENT OU MENTAUX	3	4%	0	0%	34	10%	31	12%	9	7%	0	0%	77	9%	9%
Agressivité	0		0		5		5		1		0		11	1%	1%
Anxiété	0		0		8		8		1		0		17	2%	2%
Automutilation	0		0		0		0		0		0		0	0%	0%
Contact avec la réalité	1		0		3		5		4		0		13	1%	2%
Instabilité émotive	2		0		15		12		4		0		33	4%	4%
Phobies, manies	0		0		4		1		0		0		5	1%	1%
CONDITIONS PARTICULIÈRES	2	3%	1	5%	38	11%	38	14%	24	18%	2	5%	105	12%	12%
Attention particul. du personnel d'encadr.	0		0		3		3		0		1		7	1%	1%
Conditions de sécurité particulières	0		1		3		2		1		0		7	1%	1%
Déplacements dans le milieu de travail	0		0		4		11		2		0		17	2%	2%
Autonomie au travail	2		0		29		24		21		1		77	9%	9%
ADAPTATION À SON STATUT DE TRAVAILLEUR	56	81%	15	75%	285	80%	179	67%	104	76%	30	71%	669	75%	78%
Ponctualité / Assiduité	4		3		35		25		4		4		75	8%	9%
Respect des directives	12		3		70		55		43		2		185	21%	22%
Qualité de travail	3		2		23		12		7		0		47	5%	5%
Motivation au travail	0		0		15		9		1		2		27	3%	3%
Réaction à la supervision et à la critique	0		0		19		21		10		2		52	6%	6%
Réaction aux diff., nouveauté et chang.	24		6		69		31		24		18		172	19%	20%
Tolérance au stress et à la pression	2		1		13		3		2		0		21	2%	2%
Respect de l'horaire de travail	6		0		35		22		6		0		69	8%	8%
Concentration	1		2		24		19		26		0		72	8%	8%
Rythme d'exécution des tâches	2		4		13		20		12		0		51	6%	6%
Collaboration	18		1		79		35		30		6		169	19%	20%
SANS OBJECTIFS PROFESSIONNELS	2	3%	2	10%	11	3%	14	5%	3	2%	3	7%	35	4%	4%

6.8 CONDITIONS OPTIMALES

Les tableaux 42 à 44 présentent l'importance des conditions qui pourraient favoriser l'intégration en emploi en prenant pour acquis que les tâches sont adaptées au potentiel du candidat et que le milieu de travail a été sensibilisé.

Pour les candidats déjà en emploi, les intervenants ont identifié les conditions qui leur permettraient de façon optimale de se maintenir en emploi.

LA SUBVENTION SALARIALE

La subvention salariale de courte durée ou de longue durée ne semble pas répondre aux besoins des candidats. L'analyse des données par type de service démontre que la subvention salariale de courte durée pourrait être plus importante pour les personnes à l'emploi (30 %) et en stage individuel (12 %).

Tableau 42 : Conditions favorisant l'intégration en emploi ou le maintien en emploi

SUBVENTION SALARIALE	Importance				Total
	Essentielle	Moyennement importante	Sans Importance	Information N/D	
Courte durée	57 6 %	56 6 %	214 24 %	566 63 %	893 100 %
Longue durée	118 13 %	72 8 %	185 21 %	518 58 %	893 100 %
Permanente	184 21 %	62 7 %	149 17 %	498 56 %	893 100 %
Permanente taux fixe	468 52 %	51 6 %	120 13 %	254 28 %	893 100 %

Environ 20 % des candidats considèrent comme importante ou essentielle la subvention de longue durée. La tendance se maintient aussi pour la subvention permanente et **atteint son maximum avec 58 % des candidats qui optent pour la subvention permanente avec taux fixe**. Pour plus de la moitié des candidats, cette condition est considérée comme essentielle.

Ce constat est important pour l'analyse du programme de « Contrat d'intégration au travail », car il souligne l'importance accordée au fait que la subvention ne doit pas diminuer d'une année à l'autre. **En somme, si l'on veut intégrer davantage les personnes en emploi, la subvention permanente, et surtout la subvention permanente non décroissante, représente une condition essentielle pour maintenir les candidats en emploi.**

LE TYPE D'EMPLOI

Quoique l'emploi à temps partiel puisse répondre aux besoins d'environ 30 % des personnes, l'emploi à temps plein est souhaité par près de 60 % des candidats. Des différences sont observées en fonction du type de programme dans lequel est inscrit le candidat. S'il est actuellement en emploi ou dans un centre de travail adapté, le travail à temps plein correspond à une condition optimale.

Toutefois, pour les candidats en stage individuel, en plateau de stage ou en atelier de travail, l'emploi à temps plein ne correspond à leurs besoins que pour environ la moitié. Le travail à temps partiel est essentiel ou important pour environ le tiers (33 %) des candidats.

Cette donnée peut être expliquée par l'état de santé de certains candidats décrits dans la section 2.2 de la partie II.

L'emploi de jour est favorisé par la plus grande proportion de la population cible. En ce qui a trait à l'emploi de soir, de nuit ou saisonnier, ces types d'emploi ne conviennent qu'à peu de personnes.

Le travail en Centre de travail adapté pourrait répondre aux besoins de près du tiers (33 %) des personnes en plateau de stage et à 15 % de celles en stage individuel.

Tableau 43 : Conditions favorisant l'intégration ou le maintien en emploi (suite)

TYPE D'EMPLOI	IMPORTANCE				Total
	Essentielle	Moyennement important	Sans Importance	Information N/D	
Temps partiel	192 22 %	88 10 %	167 19 %	446 50 %	893 100 %
Temps plein	452 51 %	92 10 %	103 12 %	246 28 %	893 100 %
De jour	646 72 %	44 5 %	73 8 %	130 15 %	893 100 %
De soir	10 1 %	44 5 %	241 27 %	598 67 %	893 100 %
De nuit	3 0 %	30 3 %	249 28 %	611 68 %	893 100 %
Saisonnier	6 1 %	32 4 %	248 28 %	607 68 %	893 100 %
En Centre de travail Adapté (CTA)	103 12 %	86 10 %	153 17 %	551 62 %	893 100 %

AUTRES CONDITIONS

Le niveau salarial est important pour environ un tiers (36 %) des candidats. Le quart des intervenants estiment que le niveau moyen recherché, dépassant les prestations actuelles des candidats à la Sécurité du revenu, est de 200 \$ à 300 \$ par mois. Les trois quarts des intervenants n'ont pas répondu à cette question.

Près des trois quarts (75 %) des candidats considèrent comme essentielles ou importantes les deux conditions suivantes : le maintien de l'assurance médicaments et de l'assurance paramédicale (dentiste, optométriste, etc.) telles qu'offertes actuellement aux candidats par la Sécurité du revenu, et la garantie que, s'ils perdent leur emploi, ils reprendront sans difficulté leur statut au programme Soutien financier à la Sécurité du revenu.

Ces deux conditions peuvent être considérées comme les facteurs les plus importants dans l'intégration en emploi ou le maintien en emploi des candidats des centres de réadaptation.

Tableau 44 : Conditions favorisant l'intégration ou le maintien en emploi (suite)

AUTRES CONDITIONS	IMPORTANCE				Total
	Essentielle	Moyennement important	Sans importance	Information N/D	
Niveau salarial	273 31 %	49 5 %	103 12 %	468 52 %	893 100 %
Assurance Médicaments	604 68 %	58 6 %	77 9 %	154 17 %	893 100 %
Soutien financier	630 71 %	29 3 %	79 9 %	155 17 %	893 100 %

6.9 PROJECTIONS

Les intervenants nous indiquent les actions à court et moyen terme que chaque candidat pourrait entreprendre, et nous précisent le délai envisageable pour que le candidat soit orienté vers l'emploi.

Les tableaux 45 à 50 nous permettent de constater que, parmi les candidats non salariés :

- 20 % pourraient rencontrer un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre;
- 22 % pourraient participer à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail;
- 15 % pourraient être orientés en Centre de travail adapté (CTA);
- 16 % pourraient être orientés en emploi subventionné;
- 13 % pourraient être orientés dans un programme d'insertion sociale;
- 22 % pourraient être orientés en Centre de travail adapté (CTA) et/ou en emploi subventionné.

Lorsqu'on sélectionne ceux pour qui cette projection est envisageable d'ici un an, et d'ici un à trois ans, nous obtenons :

D'ici 1 an	D'ici 1 à 3 ans	
4 %	6 %	pourraient rencontrer un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre
4 %	6 %	pourraient participer à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail
3 %	4 %	pourraient être orientés en Centre de travail adapté (CTA)
4 %	6 %	pourraient être orientés en emploi subventionné (CIT)
3 %	2 %	pourraient être orientés dans un programme d'insertion sociale

Tableau 45 : Rencontrer par un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	26 7,3%	2 0,7%	0 0,0%	5 11,9%	33 4,1%
De 1 à 3 ans	39 10,9%	10 3,7%	2 1,5%	0 0,0%	51 6,3%
Indéterminé	49 13,7%	16 6,0%	4 2,9%	0 0,0%	69 8,6%
Jamais	5 1,4%	1 0,4%	1 0,7%	2 4,8%	9 1,1%
Total « oui »	119 33,3%	29 10,8%	7 5,1%	7 16,7%	162 20,1%
Total « non » et Pas de réponse	238 66,7%	239 89,2%	130 94,9%	35 83,3%	642 79,9%
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Tableau 46: Participer à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	25 7.0 %	2 0.7 %	1 0.7 %	5 11.9 %	33 4.1 %
De 1 à 3 ans	34 9.5 %	10 3.7 %	3 2.2 %	1 2.4 %	48 6.0 %
Indéterminé	60 16.8 %	22 8.2 %	3 2.2 %	1 2.4 %	86 10.7 %
Jamais	2 0.6 %	2 0.7 %	0 0.0 %	2 4.8 %	6 0.7 %
Total « oui »	121 33.9 %	36 13.4 %	7 5.1 %	9 21.4 %	173 21.5 %
Total « non » et Pas de réponse	236 66.1 %	232 86.6 %	130 94.9 %	33 78.6 %	631 78.5 %
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Tableau 47 : Être orienté en Centre de travail adapté (CTA)

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	15 4.2 %	1 0.4 %	0 0.0 %	5 11.9 %	21 2.6 %
De 1 à 3 ans	20 5.6 %	10 3.7 %	2 1.5 %	0 0.0 %	32 4.0 %
Indéterminé	22 6.2 %	25 9.3 %	12 8.8 %	0 0.0 %	59 7.3 %
Jamais	1 0.3 %	2 0.7 %	2 1.5 %	1 2.4 %	6 0.7 %
Total « oui »	58 16.2 %	38 14.2 %	16 11.7 %	6 14.3 %	118 14.7 %
Total « non » et Pas de réponse	299 83.8 %	230 85.8 %	121 88.3 %	36 85.7 %	686 85.3 %
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Tableau 48 : Être orienté en emploi subventionné (CIT)

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	26 7.3 %	2 0.7 %	0 0.0 %	4 9.5 %	32 4.0 %
De 1 à 3 ans	33 9.2 %	11 4.1 %	1 0.7 %	2 4.8 %	47 5.8 %
Indéterminé	30 8.4 %	11 4.1 %	3 2.2 %	2 4.8 %	46 5.7 %
Jamais	2 0.6 %	1 0.4 %	0 0.0 %	1 2.4 %	4 0.5 %
Total « oui »	91 25.5 %	25 9.3 %	4 2.9 %	9 21.4 %	129 16.0 %
Total « non » et Pas de réponse	266 74.5 %	243 90.7 %	133 97.1 %	33 78.6 %	675 84.0 %
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Tableau 49 : Être orienté dans un programme d'insertion sociale d'Emploi-Québec

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	18 5.0 %	1 0.4 %	0 0.0 %	2 4.8 %	21 2.6 %
De 1 à 3 ans	80 2.2 %	9 3.4 %	1 0.7 %	1 2.4 %	19 2.4 %
Indéterminé	29 8.1 %	12 4.5 %	6 4.4 %	5 11.9 %	52 6.5 %
Jamais	6 1.7 %	1 0.4 %	0 0.0 %	2 4.8 %	9 1.1 %
Total « oui »	61 17.1 %	23 8.6 %	76 5.1 %	10 23.8 %	101 12.6 %
Total « non » et Pas de réponse	296 82.9 %	245 91.4 %	130 94.9 %	32 76.2 %	703 87.4 %
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Tableau 50 : Être orienté en emploi subventionné et/ou en CTA

Délai vers l'emploi	Stage individuel	Plateau de stage	Atelier Travail	Autres types de services	Total
Moins d'un an	27 7.6 %	2 0.7 %	0 0.0 %	5 11.9 %	34 4.2 %
De 1 à 3 ans	36 10.1 %	12 4.5 %	2 1.5 %	2 4.8 %	52 6.5 %
Indéterminé	39 10.9 %	26 9.7 %	13 9.5 %	2 4.8 %	80 10.0 %
Jamais	2 0.6 %	2 0.7 %	2 1.5 %	1 2.4 %	7 0.9 %
Total « oui »	104 29.1 %	42 15.7 %	17 12.4 %	10 23.8 %	173 21.5 %
Total « non » et Pas de réponse	253 70.9 %	226 84.3 %	120 87.6 %	32 76.2 %	631 78.5 %
Nombre de candidats	357	268	137	42	804

Pertes et gains

Dans la partie « Projection » du profil d'employabilité, nous avons demandé aux intervenants d'identifier, par rapport à sa situation actuelle, les pertes et les gains du candidat s'il intégrait un emploi.

Pour le candidat est en emploi ou en CTA, on demandait alors les avantages et désavantages reliés à sa situation de salarié. Malheureusement, le taux de réponse étant très faible (4 %), aucune donnée n'apparaît au tableau 45 pour les candidats en emploi et en CTA.

Mentionnons ici les pertes les plus souvent identifiées (voir tableau 51). Pour le tiers des candidats, on retrouve la perte d'un milieu adapté à leur dynamique (milieu compréhensif face à des comportements inappropriés). Pour 27 % des candidats, la sécurité financière (prestations de la sécurité du revenu) était en cause. Pour 20 %, la perte de l'encadrement de l'intervenant était soulignée. Pour 13 %, la perte d'un milieu adapté à leur rythme (pas de pression, souplesse pour l'horaire, etc.) a été mentionnée. De façon spécifique pour 21 % des candidats en stage individuel, la perte d'un milieu adapté à leur rythme est considérée comme un élément important. Par ailleurs, il est intéressant de noter que 37 % des intervenants n'ont identifié aucune perte ou n'ont inscrit aucune réponse à cette question.

Tableau 51 : Types de pertes du candidat selon le type principal de service

PERTES ET DÉSAVANTAGES	STAGE INDIVIDUEL	PLATEAU DE STAGE	ATELIER DE TRAVAIL	AUTRES	TOTAL DES PERTES
01- Activités de loisir	3 1 %	5 2 %	3 2 %	2 5 %	13 2 %
02- Sécurité financière (PSR)	123 34 %	60 22 %	28 20 %	4 10 %	215 27 %
03- Allocation	14 4 %	1 0 %	0 0 %	0 0 %	15 2 %
04- Assurance médicaments et para-médicale	59 17 %	49 18 %	11 8 %	0 0 %	119 15 %
05- Congés annuels et maladie	35 10 %	20 7 %	0 0 %	0 0 %	55 7 %
06- Cours de formation	5 1 %	4 1 %	1 1 %	1 2 %	11 1 %
07- Encadrement de l'intervenant CRPDI	72 20 %	67 25 %	22 16 %	0 0 %	161 20 %
08- Milieu adapté à sa dynamique	133 37 %	65 24 %	58 42 %	7 17 %	263 33 %
09- Milieu adapté à son rythme	74 21 %	15 6 %	7 5 %	5 12 %	101 13 %
10- Motivation	5 1 %	1 0 %	6 4 %	0 0 %	12 1 %
11- Proximité du lieu de travail	7 2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	7 1 %
12- Qualité de vie	25 7 %	16 6 %	10 7 %	1 2 %	52 6 %
13- Relation interpersonnelle satisfaisante	24 7 %	11 4 %	11 8 %	1 2 %	47 6 %
14- Réseau social	29 8 %	34 13 %	20 15 %	2 5 %	85 11 %
15- Stimulation et intérêt	8 2 %	1 0 %	0 0 %	0 0 %	9 1 %
16- Temps libre	1 0 %	3 1 %	0 0 %	0 0 %	4 0 %
17- Travail seul	1 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 0 %
18- Autre	15 4 %	1 0 %	1 1 %	2 5 %	19 2 %
19- Aucune perte	12 17 %	7 18 %	1 8 %	3 0 %	23 3 %
20- Aucune réponse	43 12 %	86 32 %	28 20 %	22 54 %	179 22 %

Au plan des gains (tableau 52), 40 % des intervenants n'ont inscrit aucune réponse et 19 % ont indiqué que les candidats n'auraient aucun gain à intégrer un emploi. Ce qui restreint à 41 % (330) les candidats pour lesquels il y aurait hypothétiquement des gains à intégrer un emploi.

Les principaux gains sont sans équivoque : l'aspect financier (22 %) et la valorisation (21 %).

Tableau 52 : Types de gains du candidat selon le type principal de service

TYPE DE GAINS	STAGE INDIVIDUEL	PLATEAU DE STAGE	ATELIER DE TRAVAIL	AUTRES	TOTAL DES GAINS
01- Argent	106 30 %	55 21 %	9 7 %	7 17 %	177 22 %
02- Autonomie	33 9 %	17 6 %	8 6 %	3 7 %	61 8 %
03- Avantages sociaux	6 2 %	2 1 %	0 0 %	0 0 %	8 1 %
04- Défi	18 5 %	6 2 %	5 4 %	1 2 %	30 4 %
05- Implication sociale	1 0 %	4 1 %	3 2 %	0 0 %	8 1 %
06- Nouveau réseau social	6 2 %	4 %	10 7 %	3 7 %	23 3 %
07- Valorisation	77 22 %	36 13 %	53 39 %	5 12 %	171 21 %
08- Milieu adapté à sa dynamique	2 1 %	3 1 %	1 1 %	0 0 %	6 1 %
09- Autre réponse	4 1 %	0 0 %	1 1 %	1 2 %	6 1 %
10- Aucun gain	72 20 %	51 19 %	25 18 %	5 12 %	153 19 %
11- Aucune réponse	128 36 %	123 46 %	46 34 %	23 55 %	320 40 %

IV. PROPOSITIONS DE TRAVAUX À POURSUIVRE ET PISTES IDENTIFIÉES

À cette étape du rapport concernant notre démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, nous consignerons en quelques faits saillants les informations décrites aux parties II et III, et présenterons des propositions de travaux qui seraient à poursuivre et de pistes à explorer.

Les travaux à réaliser s'inscrivent dans l'atteinte des objectifs régionaux alors que les pistes à explorer sont liées à l'atteinte des objectifs provinciaux. Les deux catégories d'objectifs étaient initialement rattachés à notre démarche et ont fait l'objet d'un consensus de la part de l'ensemble des partenaires impliqués.

Il importe de mentionner que nous présentons ici une première esquisse qui se doit d'être analysée et bonifiée par les différents acteurs qui sont partie prenante de cette démarche.

Les membres des groupes de travail Volets A et B ainsi que ceux du comité de suivi sont ainsi interpellés, suite à la lecture du présent rapport, pour élaborer une synthèse de faits saillants et compléter les propositions de travaux à poursuivre et de pistes à explorer. L'ensemble de ces éléments seront intégrés dans les recommandations qui seront déposées, ultérieurement à ce rapport, au comité interministériel.

OBJECTIFS RÉGIONAUX ET TRAVAUX À POURSUIVRE (VOLET A)

✓ Apprécier le potentiel d'employabilité de la clientèle cible, inscrite aux CRPDI

Ce rapport a présenté une appréciation du profil d'employabilité de la clientèle cible à partir des données fournies par les intervenants des CRPDI.

Comme le lecteur a pu le constater, ce rapport ne comporte pas, et ce délibérément, d'interprétation de données : on y retrouve cependant certains faits saillants qui se dégagent à partir de la compilation réalisée et du croisement de divers indicateurs.

Compte tenu de la richesse et de la diversité des données recueillies ainsi que de l'échéancier fort restreint dont nous disposons, la poursuite de certains travaux est, selon nous, essentielle à l'efficacité de cette démarche qui a commandé, à ce jour, un investissement considérable des principaux partenaires concernés.

Travaux à poursuivre

Ces travaux viseraient à approfondir l'analyse de l'ensemble des données et ainsi bonifier l'appréciation du profil d'employabilité.

- ◆ Toutes les parties du profil d'employabilité n'ayant pas fait l'objet d'une analyse particulière dans ce rapport devraient être analysées plus en détail et qualitativement, à savoir :
 - Profil des habiletés
 - Acquisitions de base
 - Historique des cinq dernières années
 - Connaissance du marché du travail
 - Habiletés identifiées
 - Méthodes de recherche d'emploi
 - Système de soutien
 - Type d'encadrement
- ◆ Des croisements de plusieurs indicateurs (10 et plus) inclus dans le profil d'employabilité devraient être effectués pour préciser l'interprétation de certaines données contenues dans ce rapport.
- ◆ Les conditions de travail (salaire, type d'entreprise, présence d'un syndicat, etc...) des candidats en emploi devraient être mises en perspective.

OBJECTIFS RÉGIONAUX ET TRAVAUX À POURSUIVRE (VOLET A) - suite

✓	Intensifier et faciliter la collaboration des intervenants des réseaux concernés et identifier les secteurs d'emploi privilégiés.
✓	Permettre à des personnes qui le désirent d'avoir le statut de travailleur et un salaire.
✓	Identifier les conditions optimales, modifications souhaitées, précisions sur les rôles et responsabilités, démarches à venir.

Quelques faits saillants

L'ensemble des données fournies par les intervenants démontrent que :

- **79 % des candidats (282/357) en stage individuel et 54 % (145/268) de ceux en plateau de stage ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur (Tableau 14/page 24).**
- **65 % des candidats (232/357) en stage individuel et 34% (91/268) de ceux en plateau de stage ont un profil du degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur (Tableau 15/page26).**
- **56 % des candidats (200/357) en stage individuel et 21 % (56/268) de ceux en plateau de stage ont un profil de compétences en lien avec le degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur (Tableaux 22 et 23/page 31).**
- **45 % des candidats (161/357) en stage individuel et 56 % (150/268) de ceux en plateau de stage sont demeurés au même endroit de travail dans le même poste dans les cinq dernières années ou plus (Tableau 26/page 35).**
- **94 % des candidats (757/804) n'étant ni en emploi ni en CTA n'ont jamais bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre (Tableau 33/page 43).**
- **4 % des candidats (33/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient rencontrer un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre d'ici un an (Tableau 45/page 59).**
- **3 % des candidats (21/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en Centre de travail adapté d'ici un an (Tableau 45/page 59).**
- **4 % des candidats (32/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en emploi subventionné (CIT) d'ici un an (Tableau 45/page 59).**
- **4 % des candidats (34/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en Centre de travail adapté et/ou en emploi subventionné d'ici un an (Tableau 50/page 62).**
- **3 % des candidats (21/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés dans un programme d'insertion sociale d'ici un an (Tableau 45/page 59).**
- **4 % de tous les candidats (33/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient participer, d'ici un an, à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail (Tableau 45/page 59).**
- **45 % des candidats (161/357) en stage individuel sont très motivés à travailler (Tableau 38/page 50).**

- **33 %** de tous les candidats (**295/893**) considèrent qu'un salaire ou une rémunération sont une source essentielle de valorisation au travail (Tableau 39/page 52).
- **60 %** de tous les candidats (**536/893**) considèrent que les encouragements verbaux et les contacts sociaux sont des sources de motivation au travail essentielles (Tableau 39/page 52).
- Selon la situation actuelle de travail des candidats, les domaines de l'emballage/assemblage, du commerce et de l'hébergement/restauration semblent offrir de bonnes possibilités d'intégration de travail (Tableau 13/page 22).
- **52 %** de tous les candidats (**463/893**) oeuvrent dans le domaine manufacturier (Tableau 13/page 22).
- **31 %** (**611/2001**) des intérêts signifiés concernent un poste de travail en manufacture (Tableau 32/page 42).
- **6 %** (**46/749**) des candidats prestataires de la Sécurité du revenu ne sont pas inscrits au programme Soutien financier (Tableau 6/page 13).

Travaux à poursuivre

- ◆ Valider si les 46 candidats prestataires de la Sécurité du revenu n'étant pas inscrits au programme Soutien financier (SOFI), pouvaient avoir accès à ce statut
- ◆ Analyser les obstacles à l'emploi (tableau 35) en lien avec les objectifs professionnels (tableau 41) et travailler en complémentarité (service de main-d'œuvre et CRPDI) pour identifier des actions qui faciliteraient l'accessibilité à l'emploi
- ◆ Identifier les compétences à développer (concept des savoirs) afin de maximiser les chances d'intégration à l'emploi

OBJECTIFS PROVINCIAUX ET PISTES À EXPLORER (VOLET B)

✓	Obtenir des renseignements permettant l'élaboration de politiques et des programmes provinciaux
---	---

Quelques faits saillants

L'ensemble des données fournies par les intervenants démontrent que :

- Pour **52 %** de tous les candidats (**468/893**), une subvention salariale permanente avec taux fixe est essentielle pour favoriser l'accès et surtout le maintien à l'emploi. Cette condition est jugée essentielle par les intervenants puisque les cas de plafonnement du rendement d'un employé ayant une déficience intellectuelle sont fréquents (Tableau 42/page 56).
- Le profil de compétences en lien avec le degré d'autonomie au travail est sensiblement le même pour les candidats en emploi et ceux en CTA (Tableau 17/page 28).
- Le maintien, dans le contexte d'une intégration à l'emploi, de l'assurance médicaments et paramédicale (dentiste, optométriste, etc) telle qu'offerte actuellement aux candidats par la Sécurité du revenu, ainsi que la garantie que, s'il perd son emploi, le candidat reprendra sans difficulté son statut au programme Soutien financier à la Sécurité du revenu, sont deux conditions essentielles ou importantes pour près de **75 %** des candidats (Tableau 44/page 58).
- **22 %** de tous les candidats (**192/893**) ont identifié un emploi à temps partiel comme étant une condition essentielle à leur intégration en emploi (Tableau 43/page 57).
- Parmi les conditions importantes que les candidats risqueraient de perdre s'ils intégraient un emploi, une attention particulière devrait être apportée pour maintenir un milieu adapté à la dynamique et au rythme du candidat, une sécurité financière et un encadrement du type de celui offert par l'intervenant du CRPDI actuellement (Tableau 51/page 63).
- Les candidats en stage individuel et en plateau de stage se retrouvent à **36 %** (**225/625**) dans des PME, à **20 %** (**126/625**) dans les grandes entreprises et à **16 %** (**102/625**) dans les OSBL (Tableau 12/page 20).
- **21 %** de tous les candidats (**188/893**) sont très peu ou non motivés à travailler (tableau 38/page 50), **8 %** (**71/893**) ne voient pas la nécessité de travailler et **16 %** (**143/893**) préfèrent des activités de loisirs plutôt que le travail (Tableau 40/page 53).
- **39 %** des candidats (**311/804**) n'étant pas en emploi ni en CTA veulent le maintien des activités socioprofessionnelles actuelles et **26 %** des familles (**208/804**) souhaitent le statu quo des services (Tableau 36/page 48).

Pistes à explorer

On réalise que les quelques faits saillant illustrés plus haut interpellent plus particulièrement certaines politiques et programmes provinciaux.

- ♦ À la lumière des données recueillies, on constate à quel point il est essentiel que certaines personnes ayant une déficience intellectuelle puissent compter sur un programme de subvention salariale permanente avec taux fixe.
- ♦ On souhaite une analyse de l'adéquation des types de subventions en lien avec la capacité financière de certaines catégories d'employeurs potentiels.
- ♦ Le profil de compétences en lien avec le degré d'autonomie au travail est apparu sensiblement le même pour les candidats en emploi sur le marché régulier que ceux en CTA.
- ♦ D'autre part, pour la grande majorité des candidats (75 %) le maintien, dans le contexte d'une intégration à l'emploi, de l'assurance médicaments et paramédicale telles qu'offertes actuellement par la Sécurité du revenu ainsi que la garantie d'un retour au statut de Soutien financier en cas de perte d'emploi, sont identifiés comme des conditions essentielles ou importantes. De plus, les incitatifs financiers pour les candidats (22 %) souhaitant intégrer un emploi à temps partiel sont inexistantes. Ces éléments soulèvent un questionnement des paramètres de la législation en vigueur en ce qui concerne la Sécurité du revenu.
- ♦ Il serait également pertinent de pousser plus loin l'analyse des conditions de travail des personnes en emploi, en lien avec les secteurs d'activités privilégiés ou qui offrent de bonnes possibilités d'emploi.
- ♦ Il serait intéressant pour le CRPDI de voir comment le programme socioprofessionnel, dans sa composante de parcours vers l'emploi, répond aux besoins des candidats pour lesquels les intervenants ont identifié une absence de motivation au travail ou un intérêt beaucoup plus marqué pour les loisirs, par exemple.

OBJECTIFS PROVINCIAUX ET TRAVAUX À POURSUIVRE (VOLET B) - suite

- | | |
|---|--|
| ✓ | Estimer le nombre de personnes qui pourraient bénéficier des programme CIT/CTA SOFI (Soutien financier) |
|---|--|

Fait saillant

- 79 % des candidats (703/893) de la population cible étudiée dans ce rapport sont prestataire de la Sécurité du revenu (PSR) inscrits au programme Soutien financier (SOFI).

Pistes à explorer

- ◆ Si on applique cette proportion aux 1307 personnes desservies en CRPDI à Montréal, c'est donc un bassin potentiel de 1033 personnes qui sont susceptibles d'avoir ce statut.
- ◆ Ce chiffre constitue cependant une donnée brute qui ne concerne que la clientèle desservie en CRPDI. Pour raffiner cette donnée, il faudrait appliquer certains calculs, dont le pourcentage de personnes qui sont susceptibles, à court et moyen terme d'être orientées en CIT ou en CTA en corrélation avec la source de revenu de ces personnes.
- ◆ D'autre part, cette estimation devrait par la suite être transposée sur une échelle régionale, puis nationale, en y ajoutant les paramètres requis.

- | | |
|---|---|
| ✓ | Préciser les conditions optimales d'intégration à l'emploi |
| ✓ | Identifier les secteurs d'emploi privilégiés |
| ✓ | Intégrer les usagers qui pourraient bénéficier d'emplois rémunérés |

Quelques faits saillants

- Voir page 67 et 68

Pistes à explorer

- ◆ À venir.

ANNEXES

ANNEXE I

MANDATS ET COMPOSITION DES COMITÉ ET GROUPES DE TRAVAIL

COMITÉ DE SUIVI DU PROJET (Groupe décisionnel formé de représentants désignés)

Mandats

- Donner avis à la Régie sur les éléments de planification du projet (objectifs régionaux et modalités de réalisation);
- Collaborer à dénouer des impasses majeures dans l'actualisation du projet;
- Suivre l'évolution du projet et collaborer à sa réalisation dans le cadre des responsabilités et mandats de son organisation;
- Donner avis à la Régie quant au rapport à acheminer au comité interministériel.

Composition

- Cinq CPRDI
 - Centre de réadaptation Lisette-Dupras : Guy-Michel Des Lauriers
 - Centre Miriam : Brigitte Auger
 - Centre de réadaptation de l'Ouest de l'île : Lyse Beaudet
de Montréal (CDROM)
 - Centre de réadaptation Gabrielle Major : René Grenier
 - Services de réadaptation L'Intégrale : Manon Desrochers
- Service spécialisé de main-d'œuvre
 - Action main-d'œuvre inc. : Sylvie Roy
Carole Gravel
- Mouvement des personnes d'abord de Montréal : Roger Hébert
- CRADI : Hélène Morin
- OPHQ : Djamila Benabdelkader
- Ministère de la Solidarité sociale : Sylvie Tremblay
- Ministère de la Santé et des Services sociaux : Daniel Bérubé
- Emploi-Québec : Monique Crevier-Toulouse
- Régie régionale de Montréal-Centre : Diane Gauthier
Donald Foidart

Annexe I (suite)

GROUPE DE TRAVAIL

Volet A – Évaluation de l'employabilité (opérationnel)

Mandats

- Piloter la réalisation de la collecte des données pour établir le profil de la clientèle;
- Veiller au bon fonctionnement de la collecte des données dans chaque établissement;
- Identifier l'outil d'évaluation du potentiel;
- Coordonner la formation des intervenants des établissements pour l'utilisation uniforme de l'outil.

Composition

- Cinq CPRDI
 - Centre de réadaptation Lisette-Dupras : Pierre Nadeau
 - Centre Miriam : Brigitte Auger
 - Centre de réadaptation de l'Ouest de l'île : Maddelena Iasenza
de Montréal (CDROM)
 - Centre de réadaptation Gabrielle Major : Pierre Pilon
 - Services de réadaptation L'Intégrale : Michel Massé
- Service spécialisé de main-d'œuvre
 - Action main-d'œuvre inc. : Carole Gravel
- Régie régionale de Montréal-Centre : Donald Foidart

Annexe I (suite)

GROUPE DE TRAVAIL

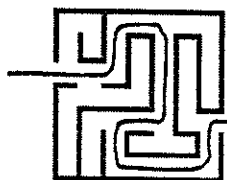
Volet B - Conditions optimales d'intégration à l'emploi

Objectifs

- Identifier les conditions optimales d'intégration à l'emploi;
- Préciser les modifications à apporter;
- Définir les rôles et les responsabilités des partenaires;
- Identifier les travaux à réaliser.

Composition

- CPRDI
 - Services de réadaptation L'Intégrale : Manon Desrochers
 - Centre de réadaptation Lisette-Dupras : Pierre Nadeau
- Service spécialisé de main-d'œuvre
 - Action main-d'œuvre inc. : Sylvie Roy
- Mouvement des personnes d'abord de Montréal : Roger Hébert
- CRADI : Hélène Morin
- OPHQ : Djamila Benabdelkader
- Régie régionale de Montréal-Centre : Donald Foidart
(Coordination)



PROFIL D'EMPLOYABILITÉ

1- Identification de l'intervenant p.2	4- Profil scolaire p.6
Coordonnées	4.1 Niveau de scolarité 4.2 Acquisitions de base 4.2.1 Alpha-numérique 4.2.2 Notions de temps
2- Identification du candidat p.2	5- Profil professionnel p.7
2.1 Autre-s déficiences 2.2 Problèmes de santé physique et/ou mentale 2.3 Situation résidentielle 2.4 Type de service principal actuel 2.4.1 Type d'organisation 2.4.2 Activités de l'organisation	5.1 Historique des 5 dernières années 5.2 Intérêts 5.3 Connaissance du marché du travail 5.4 Démarches d'emploi
3- Profil des habiletés p.4	6- Bilan socioprofessionnel p.12
3.1 Autonomie personnelle 3.2 Habiletés motrices 3.3 Habiletés sociales 3.3.1 Communication 3.3.2 Relations interpersonnelles 3.3.3 Autonomie et vie en société 3.3.4 Transport	6.1 Habiletés identifiées 6.2 Obstacles à l'emploi 6.3 Méthodes de recherche d'emploi 6.4 Motivation 6.5 Valeur accordée au travail 6.6 Système de soutien 6.7 Objectifs professionnels 6.8 Conditions optimales 6.9 Projection

Note : le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte

1 - Identification de l'intervenant
Nom du responsable :
Nom de l'organisme :

2 - Identification du candidat	
Numéro de dossier :	Source de revenu
	<input type="checkbox"/> PSR <input type="checkbox"/> PSR Soutien financier (SOFI) <input type="checkbox"/> Aucun revenu <input type="checkbox"/> Salaire <input type="checkbox"/> Autre (précisez) :
Sexe : <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin	
Âge :	
Langue d'usage : <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> autre :	
Autre-s Langue-s : <input type="checkbox"/> aucune <input type="checkbox"/> français <input type="checkbox"/> anglais <input type="checkbox"/> autre :	

2.1 Autre-s déficience-s

Autre-s déficience-s ou incapacité-s :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déficience du psychisme | <input type="checkbox"/> Déficience des organes internes |
| <input type="checkbox"/> Déficience du langage et de la parole | <input type="checkbox"/> Déficience motrice |
| <input type="checkbox"/> Déficience auditive | <input type="checkbox"/> Autre-s déficience-s ou incapacités |
| <input type="checkbox"/> Déficience visuelle | (précisez) : _____ |

2.2 Problème-s de santé physique et/ou mentale

Contre-indications relativement à certaines tâches : (par exemple : travail debout, travail avec une machine, soulever des poids, endurance, etc...)

2.3 Situation résidentielle

- ☐ Milieu familial
- ☐ Appartement autonome
- ☐ Appartement supervisé
- ☐ Famille d'accueil
- ☐ Foyer de groupe
- ☐ Autre (précisez) : _____

2.4 Type de service principal actuel *

- ☐ En emploi
 - ☐ En Centre de travail adapté (CTA)
 - ☐ Stage individuel
 - ☐ Plateau de stage
 - ☐ Atelier de travail
 - ☐ Autre (précisez) :
-

2.4.1 Type d'organisation

- ☐ Organisme communautaire (OSBL)
 - ☐ PME (- de 50 employés)
 - ☐ Grande entreprise (+ de 50 employés)
 - ☐ Service gouvernemental
 - ☐ CRPDI
 - ☐ Autre (précisez) :
-

2.4.2 Activités de l'organisation

- ☐ Assemblage, emballage
 - ☐ Habillement
 - ☐ Bois, meubles et articles d'ameublement
 - ☐ Recyclage
 - ☐ Imprimerie
 - ☐ Produits métalliques
 - ☐ Matières plastiques
 - ☐ Autres industries manufacturières
 - ☐ Commerce de détail ou de gros
 - ☐ Services aux entreprises
 - ☐ Hébergement et/ou restauration
 - ☐ Social et communautaire
 - ☐ Établissement d'enseignement et/ou éducation
 - ☐ Autres industrie et services (précisez) :
-

* Voir annexe 1 : «Nomenclature des définitions de services au programme socioprofessionnel»

3 - Profil des habiletés

3.1 Autonomie personnelle

Le candidat : *	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Nutrition (capacité à se nourrir seul)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Hygiène	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Habillement (choix de vêtements appropriés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Soins de santé et de sécurité (suivi médical au besoin, habitudes de vie saines et sécuritaires, qui ne met pas la personne en danger, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :				

3.2 Habiletés motrices

Selon votre connaissance du candidat :	Limitation significative	Adéquat	Point fort
a) Motricité globale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Dextérité manuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Dextérité fine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Coordination des mouvements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Latéralité (gauche-droite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Équilibre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			

* Voir annexe 2 : «Cotation - Échelle québécoise de comportements adaptatifs»

3.3 Habiletés sociales

3.3.1 Communication

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Identification de ses besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Expression de ses besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Compréhension de messages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Communication verbale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

3.3.2 Relations interpersonnelles

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Capacité à initier et terminer une interaction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Adaptation du comportement en fonction des situations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Contrôle de ses impulsions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

3.3.3 Autonomie et vie en société

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Application des règles de bienséance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Respect des lois et règlements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Respect d'un horaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Respect des rendez-vous	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Prise de décisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Manipulation d'argent pour ses besoins quotidiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

3.3.4 Transport

Le candidat :

- ☐ utilise seul le transport en commun
- ☐ a besoin d'accompagnement pour l'apprentissage d'un trajet en transport en commun
- ☐ utilise le transport adapté

Commentaires :

4 – Profil scolaire

4.1 Niveau de scolarité

Niveau complété :

- ☐ Primaire
☐ Adaptation scolaire
☐ Secondaire

Type d'encadrement :

- ☐ École spéciale
☐ École régulière
☐ Autre (précisez) : _____

4.2 Acquisitions de base

4.2.1 Alpha-numérique / Pour compléter ce point, le candidat doit remplir, **sans aide**, le formulaire Annexe 3 « Profil des acquisitions de base »

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Lecture (décodage)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Compréhension du texte (phrases simples)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Écriture (calligraphie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Orthographe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Addition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Soustraction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Multiplication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Division	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

4.2.2 Notions de temps

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
a) Identification des dates sur un calendrier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Lecture de l'heure (aiguilles ou numérique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Capacité à situer le temps en termes:				
- d'heures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de mois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- d'années	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

5 - Profil professionnel

5.1 Historique des 5 dernières années

**Activité-s socioprofessionnelle-s en CRPDI
Mesure-s de développement de l'employabilité
Expérience-s en emploi**

Type de service *:	Fonctions :	Année-s :
		Durée :
		Salaire :
Raison de départ:		
Subvention :		
<input type="checkbox"/> CIT <input type="checkbox"/> CTA <input type="checkbox"/> programme Extra <input type="checkbox"/> ne s'applique pas		
<input type="checkbox"/> autre :		

Type de service :	Fonctions :	Année-s :
		Durée :
		Salaire :
Raison de départ:		
Subvention :		
<input type="checkbox"/> CIT <input type="checkbox"/> CTA <input type="checkbox"/> programme Extra <input type="checkbox"/> ne s'applique pas		
<input type="checkbox"/> autre :		

Type de service :	Fonctions :	Année-s :
		Durée :
		Salaire :
Raison de départ:		
Subvention :		
<input type="checkbox"/> CIT <input type="checkbox"/> CTA <input type="checkbox"/> programme Extra <input type="checkbox"/> ne s'applique pas		
<input type="checkbox"/> autre :		

* Voir annexe 1

5.2 Intérêts ¹

Selon votre connaissance du candidat, celui-ci démontre-t-il un **intérêt particulier** pour le travail :

- ☐ Avec d'autres personnes
 - ☐ Avec le public
 - ☐ Avec les personnes âgées
 - ☐ Avec les enfants
 - ☐ En équipe
 - ☐ Seul ou à l'écart des autres
 - ☐ En plein air
 - ☐ À l'intérieur
 - ☐ De façon routinière et répétitive
 - ☐ De façon variée, diversifiée
 - ☐ Dans le domaine de l'assemblage et de la fabrication
 - ☐ À l'aide d'outils ou de machinerie
 - ☐ Dans le domaine de la vente de produits ou de services
 - ☐ Dans le domaine de la bureautique
 - ☐ Dans le domaine de l'informatique
 - ☐ Dans le domaine des chiffres, calcul
 - ☐ Dans le domaine de l'entretien ménager
 - ☐ Dans le domaine des services de buanderie
 - ☐ Dans le domaine des services alimentaires
 - ☐ Dans le domaine des soins aux animaux
 - ☐ Dans le domaine de l'horticulture
 - ☐ Dans le domaine des soins aux personnes
 - ☐ Dans le domaine du sport
 - ☐ Dans le domaine de l'automobile
 - ☐ Dans le domaine artistique
 - ☐ Dans le domaine de la musique, instruments, chant
 - ☐ Dans le domaine de la mode et de l'esthétique
 - ☐ Autre ou ne s'applique pas (précisez) :
-

¹ Source : Formulaire «Candidat», Centre Butters-Savoys inc., 1996

Selon votre connaissance du candidat, celui-ci démontre-t-il un intérêt marqué pour les postes suivants (cochez les **3 postes** les plus intéressants pour lui) :

- ☐ Aide en pâtisserie
 - ☐ Aide en couture
 - ☐ Aide en alimentation
 - ☐ Aide en garderie
 - ☐ Aide-générale de bureau
 - ☐ Aide aux activités dans les résidences pour personnes âgées
 - ☐ Aide-camionneur
 - ☐ Assembleur, emballleur
 - ☐ Assistant peintre
 - ☐ Commis d'entrepôt
 - ☐ Commis d'épicerie, emballleur
 - ☐ Commis débarrasseur
 - ☐ Journalier
 - ☐ Manœuvre sur chaîne de production
 - ☐ Manutentionnaire
 - ☐ Messager
 - ☐ Opérateur de machines
 - ☐ Opératrice de machines à coudre
 - ☐ Plongeur
 - ☐ Préposé à l'entretien ménager (classes A et B)
 - ☐ Préposé à la buanderie
 - ☐ Préposé aux conditionnements (remplissage)
 - ☐ Préposé à la réception/expédition
 - ☐ Préposé au classement, photocopies
 - ☐ Presseur
 - ☐ Trieur (matières recyclables)
 - ☐ Autre ou ne s'applique pas (précisez) :
-

5.3 Connaissance du marché du travail

Réponse du candidat aux questions suivantes :

À quoi sert un stage de travail?

Quel est le salaire minimum? _____

Quel est le nombre d'heures approximatif d'une semaine régulière de travail? _____

Nomme-moi des déductions d'un chèque de paie?

Si tu n'aimes pas faire les tâches qu'on te demande, comment réagis-tu?

5.4 Démarches d'emploi

a) Le candidat a-t-il déjà bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre?
☐ Oui ☐ Non

b) Le candidat a-t-il fait des démarches de recherche d'emploi auparavant?
☐ Oui ☐ Non

Si oui, lesquelles? _____

6 - Bilan socioprofessionnel

NOTE : Pour compléter ce bilan, il est important de bien situer la différence entre le travail et l'emploi. Ainsi, nous nous baserons sur les définitions suivantes, telles qu'établies par l'AQIS :

Travail : Activités qui visent à produire des biens ou services.
 Emploi : Travail comportant une **rémunération** selon les normes du travail.

6.1 Habiletés identifiées

Selon le **travail** actuel du candidat :

Habiletés de travail du candidat	Limitation significative	Adéquat	Point fort	Ne s'applique pas
Quantité de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Méthode de travail.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des directives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Constance et concentration au travail.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation de l'équipement (s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rythme d'exécution des tâches.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduité.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ponctualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportements au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaction à la supervision et à la critique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tolérance au stress et à la pression	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaction à la différence, à la nouveaueté et au changement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens de l'observation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de jugement.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Force physique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Situation de travail :

- ☐ Selon les standards de l'entreprise, votre estimation de la productivité du candidat dans son travail actuel est _____ %
- ☐ Tâches adaptées à 100 %

6.2 Obstacles à l'emploi

- a) Le candidat présente-t-il des comportements qui compromettraient sérieusement une intégration à **l'emploi**? *Si le candidat est en emploi, cette question ne s'applique pas*

☐ Oui ☐ Non

Si oui, lesquels ? _____

- b) Nommez les trois principaux obstacles à **l'emploi** intrinsèques au candidat (exemples : il ne veut pas changer d'endroit de travail, il ne veut pas perdre son aide sociale, la famille veut le statut quo et une stabilité dans les activités socioprofessionnelles, etc.)

1. _____
 2. _____
 3. _____

6.3 Méthodes de recherche d'emploi

Le candidat :	0- Ne le fait pas	1- Le fait mais	2-Le fait	NP- Non possible
Capacité à compléter un formulaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultation des offres d'emploi dans un journal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contact téléphonique avec son conseiller en emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remise de son c.v. dans les entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.6 Système de soutien

Selon votre connaissance du candidat :

	Limitation significative	Adéquat	Point fort	Information non disponible
Contexte socio-résidentiel (stabilité, routine, encadrement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Présence de personnes significatives (aidants naturels)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valorisation par l'entourage de l'accès à l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Support de l'entourage et encouragement vers l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires, s'il y a lieu :				

6.7 Objectifs professionnels

En tant qu'intervenant, expliquez quels sont **présentement les principaux objectifs socioprofessionnels** poursuivis avec ce candidat (au besoin, veuillez annexer une autre feuille) :

6.8 Conditions optimales

Estimez l'importance des conditions suivantes qui pourraient favoriser l'intégration en emploi du candidat en prenant pour acquis que les tâches sont adaptées à son potentiel et que le milieu de travail a été sensibilisé. **Si en emploi**, identifiez les conditions qui permettent le maintien en emploi du candidat :

	Essentielle	Moyennement importante	Sans importance	Information non disponible
Subvention salariale/courte durée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subvention salariale/longue durée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subvention salariale permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subvention salariale permanente avec taux fixe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi à temps partiel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi à temps plein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi de jour	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi de soir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi de nuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi saisonnier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi en Centre de travail adapté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salaire qui dépasserait de ____\$ de plus, sur une base mensuelle, les prestations actuelles du candidat à la Sécurité du revenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintien de l'assurance-médicaments et de l'assurance-paramédicale (dentiste, optométriste, etc.) telles qu'offertes au candidat par la Sécurité du revenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'assurance que s'il perd son emploi, il reprendrait sans difficulté son statut au programme Soutien financier à la Sécurité du revenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres (précisez) : _____

De quels types d'encadrement et de supervision le candidat doit-il bénéficier pour intégrer un **emploi** et/ou s'y maintenir?

Par l'agent d'intégration et/ou par l'éducateur :

Par l'employeur :

Par le conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre :

6.9 Projection

- a) Selon vous, ce candidat pourrait à court ou moyen terme (dans les 2 prochaines années):
Si le candidat est en emploi, cette question ne s'applique pas

	Oui	Non	Information non disponible
• être rencontré par un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• participer à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• être orienté en Centre de travail adapté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• être orienté en emploi subventionné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• être orienté dans un programme d'insertion sociale (anciennement programme Extra) d'Emploi-Québec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- b) En vous basant sur votre connaissance du candidat et du marché du travail actuel, d'après vous, dans combien de temps serait-il envisageable que le candidat puisse être orienté vers un **emploi** ?

- ☐ Dans moins de 6 mois
☐ Dans 6 mois à 1 an
☐ D'ici 3 ans
☐ Indéterminé
☐ Jamais

- c) Selon vous :

Si ce candidat intégrait un emploi, comparativement à son **travail** actuel, quels seraient :

Ses pertes :

Ses gains :

Si le candidat est en emploi, sa situation de salarié présente quels :

Désavantages :

Avantages :

☐ information non disponible

Autre-s commentaire-s :

Merci de votre collaboration

**Pour toute précision supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec
Carole Gravel ou Jean-Marc Ricard au 514-721-4941.**

ANNEXE 1

Nomenclature des définitions de services au programme socioprofessionnel selon la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre

Atelier de travail

Service visant le développement d'habitudes et d'habiletés au travail, d'habiletés sociales, de l'autonomie personnelle et l'adoption de comportement sociaux adéquats. Les activités mises en place pour atteindre ces objectifs sont l'initiation et l'entraînement à la réalisation de tâches telles que l'assemblage, l'emballage, la manutention. Les activités de formation personnelle sont également au programme.

Plateau de stage

Activités visant à consolider et à maintenir des habiletés et habitudes reliées au travail. Elles regroupent **plusieurs personnes** dans un milieu de travail régulier ou communautaire.

Stage individuel

Activités visant à consolider et à maintenir des habiletés et habitudes reliées au travail d'une personne dans un milieu de travail régulier ou communautaire.

Suivi et maintien à l'emploi

Activités visant à encadrer la personne qui exécute un travail conduisant à la production de biens ou de services. Les activités sont réalisées dans un milieu de travail régulier et la personne est rémunérée pour les tâches accomplies.

Centre pour activités de jour

Activités de développement personnel, de nature éducative ou récréative, souvent centrées sur l'éveil, la stimulation sensorielle ou ayant pour objectif le maintien des acquis.

Elles visent le développement de l'autonomie de base et l'acquisition d'habiletés personnelles dont le but est de faciliter les relations avec autrui et l'intégration communautaire. Les objectifs d'apprentissage ont trait aux activités de la vie quotidienne, au développement sensoriel et à la communication. Elles peuvent fournir à la personne une possibilité d'orientation vers le secteur socioprofessionnel.

Emploi en centre de travail adapté

Activités de référence, de soutien à l'intégration et au maintien en centre de travail adapté (CTA).

ANNEXE 2

COTATION

Échelle québécoise de comportements adaptatifs

0 NE LE FAIT PAS

Non... Jamais... Ne le fait pas ... Est incapable...

Vous devez coter «NE LE FAIT PAS» même si vous croyez le sujet capable de démontrer l'habileté alors qu'il ne le fait pas.

1 LE FAIT MAIS...

Oui mais... Sur demande... On doit lui rappeler... Quelques fois... Rarement... Le fait à peu près... Le fait, mais mal... Pas complètement... Irrégulièrement... Le fait mais...

La cotation «LE FAIT MAIS» réfère aux situations où la réponse ne peut franchement être «LE FAIT» ni «NE LE FAIT PAS». On veut ainsi par cette cote récupérer les situations où le sujet ne fait le comportement que sous stimulation verbale ou physique.

2 LE FAIT

Souvent... Acquis... Habituellement ... Oui... Régulièrement... De façon autonome... De sa propre initiative... Bien... Correctement... Sans aide... La plupart du temps...

La cotation «LE FAIT» s'applique aussi aux comportements qui ne sont pas émis parce que d'autres comportements plus complexes sont venus les remplacer. Par exemple, si un individu est capable d'exprimer un mot, on prendra pour acquis qu'il est nécessairement capable d'émettre des sons ou des vocalises, même s'il ne le fait pas présentement (ou ne le fait plus). On cotera donc 2 à cet item.

NP NON POSSIBLE

La cote NP (NON POSSIBLE) signifie que l'environnement du sujet ne lui permet pas de faire le comportement. On estime ainsi que le sujet pourrait peut-être émettre le comportement. Par contre, si l'on sait pertinemment que le sujet ne pourrait émettre le comportement même s'il en avait l'opportunité, on cote alors 0.

ANNEXE 3

Profil des acquisitions de base

Profile of knowledge

Exercices pratiques – *practical exercises*

- 1. Lecture** La ville de Montréal est menacée par l'inondation. Cent pompiers se hâtent d'entasser des sacs de sable pour affronter le danger d'inondation qui atteindra son maximum à 3 h 00 a.m..

Reading The city of Montreal is threatened by a major flood. A hundred firemen must hurry to pile up sand bags to halt the oncoming flood that should reach it's peak by 3:00 a.m.

2. Écriture¹

*Writing*²

3. Calcul

Calculation

$\begin{array}{r} 2 \\ + 3 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 7 \\ + 4 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 18 \\ + 57 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 8 \\ - 2 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 11 \\ - 7 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 63 \\ - 24 \\ \hline \end{array}$
$\begin{array}{r} 4 \\ \times 5 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 10 \\ \times 10 \\ \hline \end{array}$	$\begin{array}{r} 68 \\ \times 8 \\ \hline \end{array}$	$8 \overline{) 2}$	$20 \overline{) 5}$	$315 \overline{) 7}$

1 : La phrase pour le test d'écriture est : Hier soir, je suis allé-e voir un film.

2 : The sentence for the writing test is : Yesterday, I went to see a movie.

Bibliographie

Action main-d'œuvre inc.

- Fiche d'inscription
- Pour mieux aider et comprendre les personnes ayant une déficience intellectuelle légère, 1999
- Guide de counselling en emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle légère, 1999
- Rapport d'évaluation de candidature, profil d'employabilité
- Nouvelles approches marketing, 1998

Projet «Plan intégré de continuité (P.I.C.) pour la transition école-travail », 1998

En partenariat avec Action main-d'œuvre, Centre Gabrielle Major, École Irénée-Lussier, École Le Tournesol et Regroupement de Parents de personnes ayant une déficience intellectuelle.

- Explorer le projet de vie de l'étudiant
- Bilan de la personne : démarche P.I.C.
- Volet socioprofessionnel
- Accès des finissants 1998 au Centre Gabrielle Major
- Bilan

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Montréal-Centre

- Mécanisme de coordination de l'accès aux services pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle :
- Évaluation sommaire des attentes et des besoins de la personne et de sa famille
- Évaluation globale des besoins, bilan et informations préparatoires à l'élaboration du plan de service individualisé
- Fiche synthèse
- Plan de service individualisé
- Révision, plan de services individualisé

EQCA : Échelle québécoise de comportement adaptatifs, Atelier québécois des professionnels sur le retard mental en collaboration avec le département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal.

Full scale édition questionnaire booklet, Becker work adjustment profile, Ralph L. Becker, Elbern publications, Colombus, 1989

Outil d'intégration socioprofessionnelle, Formulaire d'évaluation du candidat, Centre Butters Savoy, 1996

Outil d'intégration socioprofessionnelle, Formulaire d'évaluation du milieu de travail, Centre Butters Savoy, 1996

Parcours : processus de planification d'alternatives positives pour un futur plein d'espoir, Jack Pearpoint, John O'Brien et Marsha Forest, 1993

Retard mental, définition, classification et système de soutien, Association américaine sur le retard mental, 9^{ième} édition, Édisem, 1994

ANNEXE III

PROFIL DES COMPÉTENCES POUR L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL Éléments et pondération

SAVOIR

15 %

4	Français de base	4.2.1	moyenne de a, b, c, d
2	Mathématique simple	4.2.1	moyenne de e, f, g, h
2	Gestion financière de base	3.3.3	f
5	monde du travail (notions)		moyenne de 5.3
2	stratégies de recherche d'emploi		moyenne de 6.3

SAVOIR-FAIRE

50 %

5	Qualité du travail	6.1	b
4	Habiletés motrices		moyenne de 3.2 avec 6.1 r
3	Dextérité fine	3.2	c
3	Organisation du temps/horaire		moyenne de 3.3.3 c, d , et 4.2.2 a, b
3	Capacité de s'adapter aux changements	6.1	o
3.5	Sens des responsabilités	6.1	i et 3.1 d
5	Attention et concentration		moyenne de 6.1 e, p
3.5	Productivité et efficacité		moyenne de 6.1 a, c, g
3	Contrôle de soi		moyenne de 3.3.2
3	Savoir se présenter		moyenne de 3.3.1 d, 3.3.2 a, 3.3.3 a, 3.1 b, c
4	Gestion de stress	6.1	n
3	Souplesse		moyenne de 6.1 m, o et 3.3.2 b
3.5	Capacité de rassembler des informations		6.1 p et 6.1 d et 3.3.3 e et 3.3.1 a
3.5	Tenir compte de plus d'une chose à la fois		6.1 q et 6.1 f et 3.3.3 e

Annexe III (suite)

SAVOIR-ÊTRE

35 %

8	motivation	6.4 a
7	respect des conventions sociales	moyenne de 3.3.3 a, b et 6.1.l et 3.3.1 c
8	ponctualité/assiduité	moyenne de 6.1 j, k et 3.3.3 d
4	initiative	6.1 h
8	comportement avec autrui	moyenne de 3.3.2 et 6.1 l et 3.3.1 b

Références :

- «Les besoins de préparation à l'emploi chez les adolescents ayant une incapacité physique et intellectuelle», étude réalisée par l'Université de Sherbrooke (1998)
- «Compétences en demande et qualités recherchées par les employeurs». Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) (1997)
- «Nouvelles approches marketing». Réalisé par Action main-d'œuvre (1998)
- «Guide de counselling d'emploi auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle légère», Réalisé par Action main-d'œuvre (1999)

Légende

Niveau 5	80 à 100 %
Niveau 4	60 à 79 %
Niveau 3	40 à 59 %
Niveau 2	20 à 39 %
Niveau 1	0 à 19 %

ANNEXE IV

PROFIL DU DEGRÉ D'AUTONOMIE AU TRAVAIL Éléments et pondération

Pondération

2 %	Transport (3.3.4)
10 %	Habiletés identifiées : situation de travail (6.1)
24 %	Obstacles à l'emploi : comportements qui compromettraient une intégration à l'emploi (6.2 a)
24 %	Obstacles à l'emploi intrinsèques au candidat (6.2 b)
16 %	Système de soutien (6.6)
24 %	Conditions optimales : type d'encadrement (6.8)

Selon le niveau de support requis pour le candidat, nous pouvons établir une cote qui indique le «degré d'autonomie». Ainsi, un candidat qui aurait 70 % selon la pondération ci-haut aurait un degré d'autonomie de 30 %.

Légende

Niveau 5	80 à 100 %
Niveau 4	60 à 79 %
Niveau 3	40 à 59 %
Niveau 2	20 à 39 %
Niveau 1	0 à 19 %

ANNEXE V

Codes de contre-indications

1. Soulever des poids
2. Travail debout ou travail stationnaire
3. Marcher sur une longue distance
4. Allergie (poussière, cutanée, alimentaire)
5. Endurance
6. Niveau d'intérêt
7. Motricité fine
8. Manipulation d'équipement
9. Machinerie
10. Situation dangereuse (sécurité)
11. Motricité
12. Acuité visuelle
13. Hygiène
14. Problème de dos
15. Peu d'équilibre
16. Déplacement
17. Autre
18. Aucune contre-indication