



Insertion en emploi et TED : analyse des retombées et des enjeux politiques d'un projet pilote
Employment and PDD : analyzing the impacts and the political stakes of a pilot project

Lucie Dumais, Alexandra Prohet and Léonie Archambault

Volume 23, 2012

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1015668ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1015668ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue francophone de la déficience intellectuelle

ISSN

1929-4603 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dumais, L., Prohet, A. & Archambault, L. (2012). Insertion en emploi et TED : analyse des retombées et des enjeux politiques d'un projet pilote. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 23, 128–142. <https://doi.org/10.7202/1015668ar>

Article abstract

We evaluated a pilot project designed to integrate people with Pervasive Developmental Disorder (PDD) into employment. At the end of the 36-month project, 29 % of the 45 participants were employed, often above the minimum wage. Our evaluation showed that methods of intervention endured a tedious trial and error process, which helped participants in terms of some apprenticeships but the evaluation did not achieve testing a full-fledged model. By analyzing the processes, we were able to highlight certain challenges in terms of partnership as well as important stakes in terms of political strategies. Overall, the project gave us an opportunity to gather some evidence as to what might be seen as important criteria for successful job integration for people with PDD and how policy and programs are being built.

INSERTION EN EMPLOI ET TED : ANALYSE DES RETOMBÉES ET DES ENJEUX POLITIQUES D'UN PROJET PILOTE

Lucie Dumais, Alexandra Prohet et Léonie Archambault

L'équipe de recherche a évalué un projet pilote visant l'insertion professionnelle de personnes ayant un trouble envahissant du développement (TED). Au terme du projet de 36 mois, 29 % des 45 participants occupaient un emploi rémunéré, souvent au-delà du salaire minimum. L'analyse des données a permis de constater que les méthodes d'intervention ont évolué en cours de projet, que plusieurs objectifs ont été atteints, mais que le rodage du modèle n'a pas été possible. L'analyse des processus a permis de cerner les enjeux d'une dynamique partenariale ainsi que ceux associés aux intérêts politiques en contexte d'expérimentation. Dans l'ensemble, le projet a servi à mieux cerner les critères d'une intégration en emploi réussie et à saisir comment s'élaborent des services et programmes d'insertion.

INTRODUCTION

Plusieurs études présentent l'emploi comme un important vecteur de participation sociale et dans ce contexte, les associations de personnes handicapées et organismes de développement de la main-d'œuvre revendiquent plus que jamais le droit au travail et au soutien à l'intégration (Office des Personnes Handicapées du Québec [OPHQ], 2007 ; Proulx et Dumais, 2010 ; Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre [OCDMO], 2011 ; Archambault, Dumais et Vaillancourt, 2011). Les impacts positifs que procure le statut de travailleur sur l'estime de soi ont été défendus. Il ne faut donc pas se surprendre si, vers la fin des années 90, les personnes présentant un trouble envahissant du développement (TED)

manifestent, à l'instar d'autres groupes ayant aussi été traditionnellement exclus du marché du travail, le souhait d'occuper un emploi. À Montréal, une association de défense des droits des personnes autistes et de leurs familles réagit à cette nouvelle demande de la part de ses membres en s'associant à un organisme spécialisé dans l'employabilité pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Leur partenariat conduira à la création d'un projet expérimental d'intégration en emploi que nous avons évalué.

À travers le présent article, nous rendrons compte, dans un premier temps, de l'évaluation que nous avons conduite de ce projet pilote d'intégration en emploi. Dans un deuxième temps, nous élargirons notre réflexion au rôle des projets pilotes dans l'élaboration des politiques publiques en matière d'insertion professionnelle, ainsi qu'aux rationalités stratégiques auxquelles répondent les acteurs engagés dans de tels projets.

Lucie Dumais, Université du Québec à Montréal (UQAM), codirectrice du Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS), Adresse électronique : dumais.lucie@uqam.ca ; Alexandra Prohet, professionnelle de recherche au LAREPPS à l'UQAM, a collaboré à diverses recherches dans le domaine du handicap et de l'évaluation ; Léonie Archambault, étudiante à la maîtrise en travail social à l'UQAM et assistante de recherche au LAREPPS.

PREMIÈRE PARTIE : PRÉSENTATION DU PROJET PILOTE ET DE LA MÉTHODE D'ÉVALUATION

Éléments conceptuels et contextuels concernant les TED et l'accès à l'emploi

Les personnes qui vivent avec un TED sont de plus en plus nombreuses à vouloir travailler. Elles éprouvent toutefois de grandes difficultés à trouver un emploi et surtout à le conserver, du fait de certaines caractéristiques associées à leur diagnostic, telles que des déficiences sur le plan de l'interaction sociale et de la communication verbale et non verbale. On observe aussi chez elles le caractère restreint et stéréotypé, ou parfois répétitif, de leurs intérêts et comportements (Nesbitt, 2000; Müller, Schuler, Burton et Yates, 2003; Hawkins, 2004).

Cinq TED sont répertoriés, possédant chacun ses propres critères de diagnostic et présentant des manifestations cliniques parfois très voisines (Juhel, 2003; Martin, Tremblay et Mottron, 2004; Wing, 2001): trouble du spectre autistique classique, syndrome d'Asperger, syndrome de Rett, trouble désintégratif de l'enfance, autisme atypique¹. Par exemple, les manifestations cliniques du syndrome d'Asperger relèvent davantage de troubles d'apprentissages non verbaux, ce qui n'est pas le cas chez les autistes de haut niveau. Les atteintes neuropsychologiques ne sont pas non plus les mêmes, bien que leurs comportements généraux apparaissent relativement semblables. Enfin, les personnes ayant le syndrome d'Asperger peuvent présenter des signes cliniques plus ou moins sévères. Ajoutons que si la plupart des personnes ont un niveau intellectuel « normal » ou « élevé », d'autres peuvent présenter une légère déficience intellectuelle (Attwood, 2003).

En bref, les troubles du développement touchent à l'adaptation des personnes au monde physique et social qui les entoure (Rogé, in Attwood, 2003). Aussi, l'intégration en emploi des personnes vivant avec ces troubles peut s'avérer relativement complexe. Plusieurs praticiens-chercheurs – comme ceux qui ont conçu le projet expérimental dont nous

allons parler – ont pensé pouvoir résoudre une partie des difficultés d'adaptation au travail par l'approche pédagogique TEACCH (Treatment and education of autistic and communication related handicapped children) puisque des succès avaient été validés en milieu éducatif et en employabilité (Hinton, Mesibov et Woods, 1997; Pallascio, 2003). Cependant une telle diversité de situations associée aux manifestations cliniques des TED représente en soi tout un défi lorsque l'on songe à la mise en place de services spécifiques, intégrés et efficaces destinés à répondre aux besoins des personnes vivant avec ces troubles du développement.

Au tournant des années 2000, les connaissances scientifiques concernant les TED demeuraient encore parcellaires. Quant aux services offerts au Québec, ceux-ci étaient encore fragmentés et insuffisants, parfois même assez peu adaptés aux besoins des personnes (Chrétien, Connolly et Moxness, 2003). Notons par exemple que le terme *syndrome d'Asperger* a été utilisé pour la première fois dans une étude réalisée par la psychiatre britannique Lorna Wing en 1981 et que jusque dans les années 1990, les confusions étaient encore fréquentes au sein du corps médical entre le syndrome d'Asperger et d'autres troubles du spectre autistique (Rogé, in Attwood, 2003). Depuis, les études scientifiques se multipliant et l'évaluation du diagnostic se faisant plus précise, le nombre recensé de personnes ayant un TED est allé croissant². Les acteurs du milieu de la santé et des services sociaux se sont alors vus débordés par la multiplication des demandes de parents pour leur enfant, jeune ou adulte.

En 2003, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec donnait le mandat aux centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) d'offrir des services adéquats aux personnes ayant un TED, qu'elles vivent ou non avec une déficience intellectuelle. Dès lors, les CRDITED ont travaillé à développer leur offre de services en lien avec la question de l'intégration socioprofessionnelle (Chrétien et al., 2003; Bernier, Lamy, Mottron, Corbeil et Martin, 2003). Parallèlement, des services

¹ Les modifications envisagées au DSM-V en 2011 laissent penser à un réaménagement de la catégorisation.

² Selon une récente étude du Centers for Disease Control and Prevention (2012), l'amélioration des programmes de détections expliquerait seulement en partie la hausse des diagnostics dans le domaine des troubles du spectre autistique.

spécialisés de main-d'œuvre desservait les personnes ayant un TED désirant intégrer le marché du travail. Cependant, jusqu'à la mise en expérimentation du projet que nous avons été appelés à évaluer, aucune expérience particulière n'avait été systématisée de façon à concevoir une approche spécifique d'intervention.

Le modèle d'intervention proposé dans le projet

Le projet pilote que nous avons évalué a émergé d'une initiative concertée entre deux partenaires : une association de défense de droits des personnes autistes et leurs familles, et un organisme spécialisé de main-d'œuvre (Dumais, Prohet et Mailhot, 2007). Cependant la conception et la mise en œuvre du modèle d'intervention ont essentiellement reposé sur le service spécialisé de main-d'œuvre. Ce dernier, réputé dans le domaine de l'insertion au travail des personnes handicapées (déficience intellectuelle), avait engagé, pour ce faire, un chef d'équipe également formé en psychoéducation ayant développé des compétences en matière de TED.

Le modèle d'intervention conçu pour le projet expérimental comptait cinq étapes :

- l'évaluation (diagnostique) des candidats à l'entrée ;
- la formation ;
- la recherche d'emploi ;
- l'intégration en emploi ;
- le suivi à court ou moyen terme.

L'équipe d'intervenants aux services spécialisés se composait, en plus du chef d'équipe, d'un adjoint administratif, de deux conseillers en emploi, d'un agent d'intégration et d'un stagiaire. L'objectif principal des deux promoteurs du projet était de démontrer qu'avec un encadrement et une approche spécifique, un adulte présentant le syndrome d'Asperger est en mesure d'intégrer un emploi régulier, de s'y maintenir, et d'offrir un rendement satisfaisant, tout en développant son autonomie et son bien-être personnel (selon la documentation préparée par l'organisme spécialisé de main-d'œuvre en 2004). Précisons que si le projet s'adressait au

départ strictement à une clientèle présentant un syndrome d'Asperger, il a finalement été élargi aux personnes ayant d'autres TED. Le deuxième objectif à l'agenda des promoteurs consistait à faire de ce projet, après avoir testé sa validité, un modèle applicable à l'ensemble du Québec, notamment grâce à leurs réseaux politiques et professionnels étendus.

Les promoteurs ont construit leur projet en s'inspirant du modèle d'un projet expérimenté au Royaume-Uni. Celui-ci s'articulait autour de quatre phases d'action et offrait des résultats probants en fait de placement et de satisfaction des participants, puisque trois personnes sur quatre obtenaient un emploi au terme de leur parcours (Mawhood et Howlin, 1999). Les promoteurs du projet québécois se sont également inspirés des éléments de l'approche pédagogique TEACCH (Treatment and education of autistic and communication related handicapped children)³ développée aux États-Unis et dont les succès en matière d'employabilité avaient été confirmés au Canada par Hawkins (2004).

Avant la mise en branle du projet, le Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS) avait été approché pour discuter de la possibilité d'en mener l'évaluation. Les promoteurs, ainsi que leurs bailleurs de fonds, souhaitaient en effet obtenir un avis neutre de la part de notre équipe de recherche. Nous avons accepté de réaliser cette évaluation⁴ sur la base de notre expertise dans les domaines de l'économie sociale, du handicap et de l'insertion. En effet, l'expertise du LAREPPS se situe au niveau de l'analyse des politiques publiques. Dans ce contexte, il était entendu que l'évaluation du LAREPPS serait orientée plus sur les résultats et les processus que sur le modèle d'intervention psychopédagogique.

Notre équipe de recherche devait produire une évaluation portant à la fois sur le déroulement du projet et sur ses effets observés à travers la mise en œuvre du modèle d'intervention développé par les promoteurs.

³ <http://www.teacch.com/>

⁴ Notre évaluation a été financée par un organisme tiers, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Nous l'en remercions.

La méthodologie de recherche : un compromis entre partenaires

Les objectifs et les paramètres méthodologiques de notre recherche évaluative ont été discutés et avertisés par un comité partenarial sur lequel siégeaient les deux promoteurs ainsi que le chef de projet, deux chercheurs, de même qu'un représentant de l'Office des personnes handicapées. Ce comité s'est réuni à diverses reprises pendant toute la durée de l'évaluation.

La stratégie de recherche initiale consistait en une étude longitudinale, avec des mesures de type « avant-après ». Elle devait servir à la fois à mesurer les retombées associées au modèle d'intervention et à permettre la généralisation de celui-ci.

Cependant, dès le début de l'expérimentation, de nombreux changements et ajustements ont été apportés au modèle d'intervention. Et les chercheurs se sont vite rendu compte que le terme de « modèle » était utilisé de manière très flexible par les promoteurs, pour décrire tantôt une approche, tantôt un ensemble d'activités pédagogiques ou encore une équipe d'intervenants en quête d'un schéma d'intervention précis. Les promoteurs et les intervenants du projet s'attendaient à ce que l'évaluation contribue au processus d'élaboration du modèle. Dans ce contexte, il s'est avéré, aux yeux des chercheurs, plus approprié d'insister sur la composante formative (plutôt que sommative) de la démarche évaluative. Cela nous a forcés à revoir la stratégie de recherche adoptée à l'origine ainsi que ses objectifs, en introduisant dans la méthodologie la notion de recherche-action⁵. Notons ici que la recherche sommative s'applique généralement à plusieurs cas et permet de les comparer entre eux sur une série de critères. Dans le cadre de l'expérimentation, cette approche devait amener les chercheurs à colliger des données sur chaque participant pour évaluer les retombées du modèle. La recherche formative, quant à elle, porte souvent sur un seul cas et permet par une autoévaluation d'en mieux saisir la réalité. Quant à l'approche de recherche-action, elle va plus loin que la recherche

formative en ayant comme but de résoudre un problème spécifique à l'intérieur d'un programme, d'une organisation ou d'une communauté. Aussi, en introduisant la notion de recherche-action à la composante formative de leur démarche évaluative, les chercheurs ont plutôt considéré l'ensemble des éléments relatifs à un modèle encore en construction. Ceci devait permettre les ajustements nécessaires en temps réel.

Au final, les objectifs de la recherche ont consisté à :

- analyser les processus d'apprentissage et d'intégration en emploi ;
- déterminer si le processus d'intervention favorisait l'intégration en emploi, et si oui, de quelle manière ;
- observer les partenariats avec les milieux de travail et les facteurs facilitants associés à ces milieux ;
- définir les caractéristiques d'une intégration en emploi réussie pour la population à l'étude.

D'autres changements sont survenus, cette fois dans le calendrier d'expérimentation du projet pilote. Initialement, la recherche devait se dérouler sur une période de 30 mois avec un échantillon de 33 participants. En fin de compte, l'expérimentation du projet a été prolongée d'une période dite de consolidation de six mois supplémentaires.

Au total, notre évaluation porte sur une période de 36 mois (de mai 2004 à juin 2007) et ce sont en tout 45 participants qui ont pris part au projet. Ces 45 participants ont été répartis en neuf cohortes distinctes qui ont amorcé tour à tour l'étape de formation. Cette dernière se répartissait au départ sur 8 semaines, mais a été transformée en cours de route pour s'échelonner sur 16 semaines à la fin de la période de consolidation.

Notre équipe de recherche a collecté ses données en procédant à des observations *in situ* ainsi qu'à des entrevues semi-dirigées. Nous avons également recueilli certaines informations à l'aide de questionnaires autoadministrés. Les données rassemblées ont été soumises à la triangulation grâce à des collectes auprès des participants, de leurs familles, des intervenants et des employeurs impliqués. Les cohortes de participants ont été

⁵ Il est important de noter que cet ajustement important concédé à la nature du projet n'a pas remis en cause le financement global du projet et que le comité de financement en a été informé.

suivies de la première semaine de formation jusqu'à environ trois mois après l'insertion en emploi.

Rappelons que ce sont moins les processus cliniques que nous avons examinés en détail lors de notre évaluation – puisqu'ils auraient nécessité une expertise en psychoéducation – que la séquence des interventions, ainsi que les résultats « globaux » observés chez les participants en termes d'apprentissages et d'intégration en emploi. Nous avons conçu des indicateurs simples permettant de relever les améliorations concernant les habiletés de communication, la connaissance de soi et les habiletés sociales de base. Les données d'intégration concernaient les types d'emploi obtenus, les niveaux de salaire et la durée de recherche d'emploi, ainsi qu'une appréciation de certains milieux de travail (relations avec les collègues et supérieurs et satisfaction face à l'employé, notamment).

DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS D'ÉVALUATION

C'est en raison des nombreux changements survenus en cours d'expérimentation que les promoteurs ont obtenu de prolonger de six mois le projet ainsi que son évaluation. Les résultats que nous présentons ici permettent donc de tenir compte des impacts du

projet sur l'insertion professionnelle des participants, mais aussi de l'évolution entre sa première période d'expérimentation de 30 mois (de mai 2004 à décembre 2006), et sa deuxième période dite de consolidation de six mois (de janvier 2007 à juin 2007).

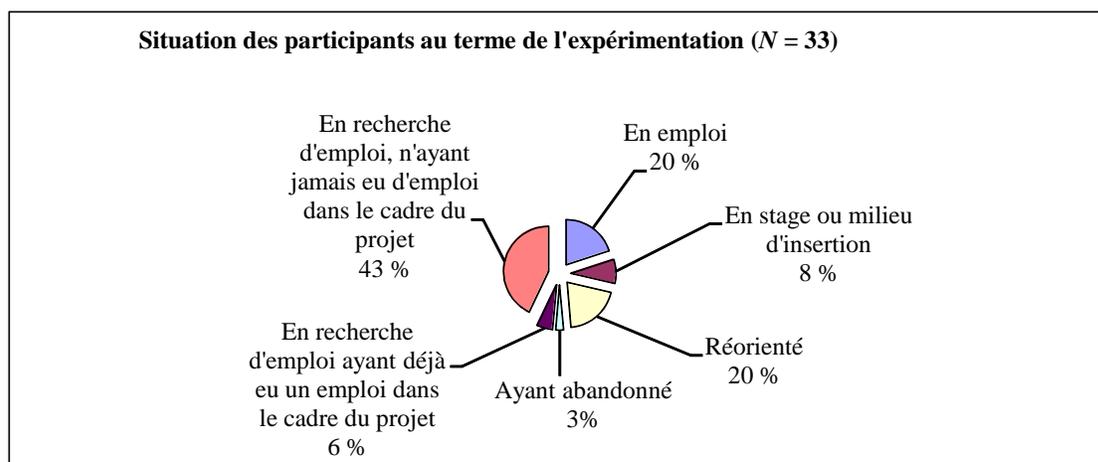
Dans notre recherche, outre l'analyse des retombées du projet sur l'intégration en emploi, nous avons également documenté certaines dynamiques associées aux enjeux financiers, aux relations partenariales entre les promoteurs et à la difficile gestion des ressources humaines en contexte d'expérimentation. Nous exposerons certains éléments d'analyse et autres résultats qui nous amèneront en dernier lieu à réfléchir au processus de construction du modèle d'intervention.

Résultats relatifs à la formation et à l'intégration en emploi

En ce qui concerne le taux de placement en emploi, 30 % des participants ont été intégrés en milieu de travail durant la période d'expérimentation et 20 % s'y maintenaient toujours au moment de clore cette phase (voir Figure 1). En incluant la période de consolidation, ce sont en tout 38 % ($N = 17$) des participants qui ont été placés et 29 % ($N = 13$) qui se maintenaient toujours en emploi.

Figure 1

Taux de placement et situation en emploi des participants au terme de l'expérimentation ($N = 33$)



La durée moyenne de recherche d'un premier emploi se situait à 25 semaines lors de la période d'expérimentation et à 37 semaines à la fin de la période de consolidation. Mais nous avons constaté une grande disparité dans les délais écoulés avant que les participants ne commencent à travailler, de 4 à 94 semaines.

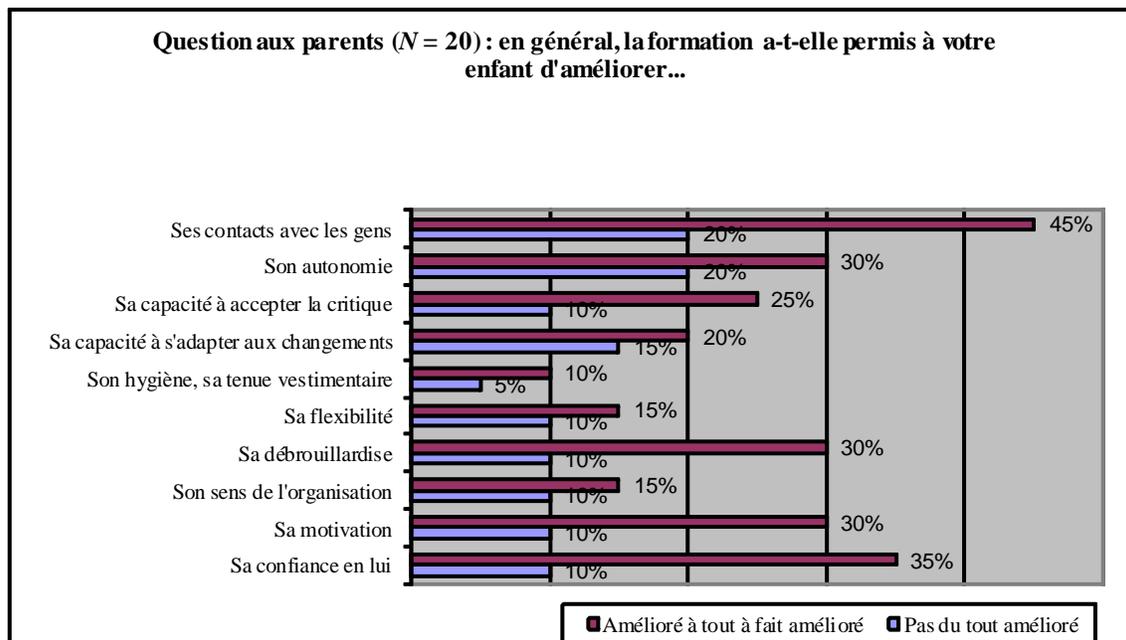
Quant aux conditions salariales, nous les avons jugées assez satisfaisantes en rapport avec le niveau d'études et l'expérience des participants. Au cours de la période d'expérimentation, plus de la moitié des participants ont touché des salaires entre 10 et 12 \$ l'heure. Les autres ont perçu un salaire moindre, souvent le salaire minimum (7,60 \$). Pendant la période de consolidation, deux participants ont touché exceptionnellement des salaires de plus de 15 \$ l'heure, les autres demeurant dans la fourchette salariale de 8 à 12 \$.

En ce qui concerne les appréciations subjectives issues des entrevues avec les participants, les

intervenants et les parents, il est ressorti, au terme de la période d'expérimentation, que les participants étaient globalement satisfaits d'avoir reçu la formation dispensée dans le cadre du projet. Parmi ceux qui avaient décroché un emploi au terme de cette période, 87 % se disaient assez ou tout à fait satisfaits d'avoir participé au projet. Les intervenants, pour leur part, pensaient que dans la majorité des cas la formation avait permis aux participants de développer leurs habiletés sociales. En ce qui a trait aux parents, ceux-ci fondaient beaucoup d'espoir dans le projet. Aussi, concernant leur appréciation de la formation, les parents interrogés ont relevé une nette amélioration de la confiance en soi, de la débrouillardise et de l'autonomie de leur enfant, de même que de ses contacts avec autrui, et ce, qu'il ait obtenu ou non un emploi (voir Figure 2). Ils reconnaissaient toutefois que le projet nécessitait encore de nombreuses mises au point.

Figure 2

Échelles d'appréciation des parents quant à la formation d'employabilité donnée à leur enfant (N = 20)



Qu'est-ce qu'une intégration en emploi réussie?

De leur côté, Mawhood et Howlin (1999 ; Howlin, Alcock et Burkin, 2005) concluaient, à l'issue de leur évaluation, qu'un accompagnement avec retrait progressif sur une période de quatre mois peut faire en sorte que les personnes autistes (*high functioning autism*) arrivent à se stabiliser dans de bons emplois, bien rémunérés et correspondant à leurs compétences. Notre évaluation n'arrive pas à des conclusions aussi fermes.

Notre recherche vient plutôt conforter des principes généraux suggérés par Attwood (2003), appliqués au milieu du travail. C'est-à-dire que pour éviter les heurts entre employés, intégrant et intégrés, les critères suivants sont prépondérants : le poste de travail doit exiger peu de demandes de communication et de changements de routine; l'équipe de travail ne doit pas imposer de prises d'initiatives ni être encline au commérage; le milieu doit être ouvert et informé pour une prise en charge des difficultés inhérentes aux TED.

Grosso modo, les emplois occupés par les participants au projet étaient des postes de commis ou d'assistants, à plein temps ou partiel, stables et rémunérés au salaire minimum ou un peu plus, tout en bénéficiant du programme provincial *Contrat d'intégration au travail* (couvrant 75 % du salaire brut). Ces postes correspondaient aux domaines d'intérêt des participants, ou à des compromis établis avec l'organisme spécialisé de main-d'œuvre, ainsi qu'à leur niveau de scolarité ou d'expérience antécédente (un seul des participants intégrés avait un baccalauréat universitaire). Enfin, dans certains cas, ces emplois étaient décrochés à la deuxième ou troisième tentative d'intégration, ce qui laisse supposer qu'il est souhaitable de donner plus d'une chance aux efforts d'insertion.

Certes, des emplois à bas salaires tels ceux décrochés par les participants au projet pilote limitent les possibilités d'autonomie des personnes vis-à-vis de leurs familles. Cependant, pour les parents interviewés dans le cadre de notre recherche, des gains d'autonomie et des sorties de l'isolement, même timides ou hors travail, sont associés à une réussite. Et ces gains constituent pour eux un réconfort (voir Figure 2).

Examinons à présent les situations d'intégration en emploi non réussies. Certains participants n'ont pas réussi à décrocher d'emploi. D'autres ont obtenu un emploi mais n'ont pas réussi à s'y maintenir. D'autres enfin ont pu décrocher un stage. Nos constats nous permettent de tirer deux leçons. D'abord, une insertion de trois mois ne suffit pas à déceler tous les problèmes associés à l'intégration en emploi des personnes ayant un TED. De plus, les liens avec un agent d'intégration (ou encore la présence d'un employé ou d'un employeur attentif) sont fondamentaux pour surmonter les obstacles rencontrés et apporter des correctifs susceptibles de stabiliser la situation de travail. La pensée rigide caractérisant les personnes vivant avec un TED exige en effet que celles-ci aient des points de repère immédiats pour savoir quoi faire, ou une personne de confiance à qui s'en remettre en cas de problème.

À partir de ces constats de recherche, notre équipe a esquissé trois vignettes ou récits d'intégration en emploi réussie dans le cadre du projet. La première est celle d'un jeune sous-scolarisé qui s'est maintenu dans un emploi qu'il n'affectionnait pourtant pas au départ. Ses parents craignaient fort que le milieu de travail ne vienne l'affecter très négativement. Par des interventions soutenues de l'agent d'intégration, ses conseils ou ses adaptations du poste de travail, et par la présence d'une personne de référence au travail, le jeune homme s'est habitué et déclare que dorénavant « [il] vaut quelque chose, produit quelque chose ». La deuxième vignette concerne un jeune technicien qui dit : « le travail répétitif ne (me) dérange pas puisque j'ai le syndrome d'Asperger ». Par ailleurs, ce jeune homme ne manifeste pas le désir de s'installer hors du foyer familial. Il se sent cependant plus responsable qu'avant, « capable de travailler, de réussir ». Toutefois, ses tâches lui paraissent faciles et n'exigent pas beaucoup d'interactions avec les autres, à défaut de quoi, les « trucs » fournis par son agent d'intégration ont suffi à le maintenir en emploi. La troisième vignette est celle d'un diplômé universitaire qui a « regagné confiance dans ses capacités » grâce à son intégration en emploi et ceci en dépit de ses problèmes d'élocution, ou de sa curiosité, parfois envahissante, dans les conversations privées. Cependant, la mise en commun des efforts de l'agent d'intégration et de l'employeur, ainsi que l'aménagement de son poste de travail, ont répondu efficacement aux besoins particuliers du jeune

homme. Il est aussi permis de croire qu'un certain paternalisme de l'employeur à son égard aurait joué en sa faveur.

Bref, on le voit à travers ces quelques exemples, c'est une approche que nous pourrions qualifier d'« approche volontaire renforcée » qui joue un rôle clef dans une intégration en emploi réussie pour les participants au projet. Celle-ci a été plus déterminante que les aptitudes qu'arrive à développer le participant, en termes d'habiletés sociales, de respect d'une routine ou en lien avec une certaine amélioration de sa rapidité d'exécution et l'utilisation d'outils visuels et moteurs personnalisés. Le soutien de l'employeur, des collègues et de l'agent d'intégration s'est avéré essentiel. Si ce soutien a pu diminuer d'intensité avec le temps, nous avons relevé lors de notre évaluation qu'il doit néanmoins demeurer accessible à long terme. Notons toutefois que notre équipe de recherche n'a pas pu mesurer systématiquement, à partir des données colligées et en raison du caractère du projet en cours, l'intensité ou la durée optimale du soutien. Enfin, sur le plan du soutien favorisant une insertion en emploi réussie, soulignons l'apport du parent, dont l'appui financier et l'accompagnement informel apparaissent aussi cruciaux, tant pour suppléer aux bas salaires que pour déceler les progrès, les problèmes ou les préoccupations que le participant ne manifeste pas d'emblée. Mais, la charge qui revient à la famille demeure souvent nébuleuse dans l'intégration et le maintien en emploi. Il en est de même dans le domaine du partage des rôles entre le milieu de travail et l'organisme spécialisé de main-d'œuvre, où la frontière se fait parfois imprécise et le droit d'intervenir se définit au cas par cas. Or, il est souhaitable que ces responsabilités soient un peu plus clairement établies dans un service d'aide à l'emploi qui se voudrait pérenne.

Le processus d'intervention et son évolution

Le projet pilote, nous l'avons dit, se présentait initialement comme l'expérimentation du modèle d'intervention tel que déposé par les promoteurs. Dans la réalité, il s'est avéré qu'il ressemblait plus à un canevas en construction. Aussi, le développement du projet et l'évaluation en temps réel qui a été faite par notre équipe de recherche ont contribué à multiplier les changements dans le modèle. En

définitive, les promoteurs s'attendaient à ce que l'équipe de recherche participe au processus d'élaboration du modèle. Et c'est dans ce contexte que la méthode de recherche a sensiblement bifurqué vers la recherche-action.

La section qui suit présente le processus de construction du modèle d'intervention, alors que nous exposons plus loin quelques facteurs qui permettent d'expliquer les nombreux changements observés. Ces facteurs nous offrent un éclairage sur différents enjeux liés à la logique d'expérimentation, et ceci sur le plan microsocial. Ajoutons encore que les enjeux entourant le projet touchent aussi à la dynamique entre partenaires et à leurs intérêts stratégiques sur l'échiquier régional.

Les changements

L'étape d'évaluation. À l'origine, l'évaluation des candidats devait durer deux semaines et mener à la création d'un plan d'action personnalisé pour chaque participant. Dans la réalité, cette étape s'est limitée à l'entrevue d'admission des candidats. De plus, en raison des exigences d'un bailleur de fonds, les intervenants se sont trouvés dans l'obligation de procéder à de la formation en groupe (plutôt qu'individuelle) et d'offrir un soutien pédagogique beaucoup moins individualisé que ce qui était projeté.

L'étape de formation. Cette étape avait pour objectif initial de permettre aux participants de mieux se connaître, de se familiariser avec le marché de l'emploi et d'apprendre à faire une recherche d'emploi. Or, l'aspect pédagogique attaché à cette étape a connu des mutations. D'un enseignement magistral, il a évolué vers des techniques plus interactives. Ces modifications se sont effectuées en corrélation avec un changement au sein du personnel d'intervention. Sur le plan du contenu, la formation a connu plusieurs changements. Dès le début, les intervenants se sont aperçus que les participants avaient des lacunes sur le plan des habiletés sociales. Ils ont aussitôt adapté leur contenu pour répondre aux besoins observés, mais au détriment d'une formation en lien avec l'emploi – bien qu'ils aient par la suite travaillé autour des « habiletés sociales en lien avec l'emploi ».

Les intervenants ont aussi souligné des difficultés liées à l'hétérogénéité des cohortes de participants. Notre équipe de recherche s'est d'abord demandé si la trop brève phase d'évaluation des candidats pouvait être à l'origine de la méconnaissance des besoins et donc de la création de groupes hétérogènes. Puis, à la lumière de l'ensemble des données, nous avons soulevé un doute quant à la possibilité de créer des groupes homogènes avec une clientèle ayant un TED.

À ce moment, l'association partenaire a ressenti qu'elle aurait pu pallier cette faille clinique qui avait échappé à l'équipe d'intervention de l'organisme spécialisé de main-d'œuvre, ceci en vertu de son expertise dans le domaine des TED. La logique partenariale a alors subi certaines tensions, ce qui a amené les partenaires à conclure que d'autres changements étaient à prévoir dans l'expérimentation, à commencer par un engagement plus intensif de l'association dans la maîtrise d'œuvre du projet.

L'étape de recherche d'emploi. Dans le projet pilote d'origine, les participants devaient procéder à une démarche autonome de recherche d'emploi. En fait, nous avons observé que les intervenants faisaient la recherche d'emploi à la place des candidats. En conséquence, nous avons dû conclure que si la formation avait pour objectif de rendre les participants autonomes à la recherche d'emploi, cette phase ne remplissait pas sa fonction. Mais puisque notre travail consistait dorénavant davantage en une évaluation formative, l'idée selon laquelle la formation servait à bien connaître les participants pour ensuite mieux les placer a été adoptée dans le schéma d'intervention.

Le service spécialisé avait aussi initialement l'intention de constituer une banque d'employeurs ciblés afin d'encourager le placement en emploi auprès de ceux-ci. L'un des objectifs préalables consistait alors à sensibiliser le monde des affaires à la clientèle, de façon à constituer un système de réseautage ou à initier des relations et des partenariats avec des employeurs. C'était dans cette perspective qu'un lancement officiel du projet avait été organisé. Or, si le lancement a eu lieu, les intervenants n'ont pas eu le temps de bâtir un bassin d'employeurs et ils ont plutôt développé des méthodes de placement cas par cas.

L'étape d'intégration en emploi. Suite à l'obtention d'un emploi, un entraînement du participant variant de deux à six semaines devait être mis en place comme préalable à l'intégration en bonne et due forme. Une fois le contrat signé, l'agent d'intégration devait être présent à plein temps pendant les premières semaines de travail pour suivre le participant et offrir des activités de sensibilisation et d'éducation dans le milieu. Des changements de personnel au sein de l'équipe d'intervenants et des contraintes d'horaires ont engendré des changements.

Si la période d'entraînement prévue n'a pas eu lieu, quelques jours de stage pré-emploi ont été organisés. Les agents d'intégration se sont toutefois trouvés dans l'incapacité d'être présents à plein temps dans les milieux de travail pendant les premières semaines suivant l'embauche. Des problèmes de relais entre les pratiques d'intervention des conseillers en emploi et celles de l'agent d'intégration principal ont été observés. L'équipe d'intervenants a tenté d'y remédier en instaurant une transition graduelle entre la phase de formation et celle d'intégration en emploi. Malheureusement, roulement de personnel et problèmes d'horaires ont encore limité la capacité de l'équipe à roder les nouveaux aménagements.

Ce n'est qu'au tournant de 2007, en fin d'expérimentation, qu'une « approche volontaire renforcée » a été instaurée et a été maintenue pendant la consolidation. Cette approche devait permettre de mieux préparer les employeurs à l'arrivée du participant grâce à une rencontre avec l'agent d'intégration et avec le conseiller en emploi au cours de laquelle les besoins spécifiques des participants qui allaient être intégrés en emploi étaient abordés.

Enfin, il nous paraît opportun de souligner que le devis d'origine du projet accordait beaucoup d'importance à un outil de travail, appelé le portfolio, qui devait être préparé par les participants et servir de liant entre les différentes étapes du processus. Le portfolio devait comprendre quatre parties (agenda, portfolio général, portfolio de présentation, portfolio d'intégration). Par exemple, le portfolio de présentation devait mettre en concordance les compétences du participant et les détails de l'emploi visé. Mais au cours de l'expérimentation, seules deux parties du portfolio

ont été développées, tandis qu'au terme de la consolidation, les activités relatives au portfolio de présentation avaient presque toutes été mises de côté. Par contre, le portfolio d'intégration avait été développé et demeurait à tester. Cela dit, notre équipe de recherche avait souligné que le portfolio, dans sa forme antérieure, exigeait des participants une capacité à transposer des connaissances ou à généraliser des acquis, ce qui constituait précisément une limite pour la clientèle visée.

Facteurs explicatifs stratégiques et macro organisationnels

Comment certains facteurs d'ordre stratégique et macroorganisationnel ont-ils influencé le déroulement du projet et quels ont été leurs effets?

Le montage financier

Le montage financier a été un cadre à la fois favorable et contraignant pour le processus d'expérimentation. En effet, l'enveloppe globale dont a bénéficié le projet s'élevait à 1,17 million de dollars sur trois ans, soit un budget généreux si on le compare aux données existantes⁶. Il s'agissait d'un montage en provenance de six sources publiques, dont 550 000 \$ du palier provincial (essentiellement par l'agence ministérielle Emploi-Québec) et 450 000 \$ du palier fédéral (surtout du ministère fédéral du Développement des compétences). Ce budget a été alloué aux salaires du personnel (45 %), aux allocations de formation des participants et, le cas échéant, aux contrats d'intégration en emploi (30 %), de même qu'à l'évaluation du projet (8 %) – financée par un organisme consultatif provincial, l'OPHQ. Toutefois, la présence de plusieurs bailleurs de fonds signifiait la multiplication d'exigences et de normes administratives. Celles-ci ont contribué à alourdir les tâches de contrôle financier au détriment des activités cliniques, à rigidifier les conditions mêmes de l'intervention et à compliquer la gestion des ressources humaines. Même si l'organisme spécialisé de main-d'œuvre a réussi, dès 2005, à obtenir des arrangements plus souples, certaines exigences des bailleurs de fonds

⁶ La seule donnée comparable, et peu détaillée, vient de Mawhood et Howlin (1999) : environ 300 000 dollars (150 000 £) sur deux ans pour une trentaine de participants.

sont demeurées défavorables au contexte d'expérimentation.

L'organisme spécialisé de main-d'œuvre a dû reconnaître, suite aux constats de l'équipe de recherche, qu'en adoptant un financement s'apparentant à une entente de services de placement en emploi, il s'était éloigné de l'esprit d'une expérimentation. De plus, il n'a pas été sans étonner les chercheurs de savoir que les ententes signées avec les bailleurs de fonds visaient un taux de placement de 80 %. Dans un contexte où un nouveau modèle d'intervention était mis à l'essai, et ce, auprès d'une nouvelle clientèle, il était certainement ambitieux de viser un taux de placement en emploi aussi élevé. Le mode de financement s'apparentant à l'entente de services et affichant des objectifs élevés soulevait une ambiguïté certaine sur le plan de la logique du projet : s'agissait-il d'expérimenter (voire construire) un modèle d'intervention ou étions-nous plutôt en présence d'un modèle prêt à être généralisé à l'ensemble du Québec ?

En fait, il importe de savoir que l'organisme de main-d'œuvre, qui était responsable de trouver les subventions pour le projet, n'a pas réussi à obtenir un financement destiné à l'expérimentation et s'est trouvé dans l'obligation de se conformer aux exigences d'un financement répondant à une logique d'offre de service. De plus, le fait que l'un des bailleurs de fonds ait exigé que les intervenants travaillent avec les participants sous la forme de groupe plutôt que de manière individuelle a contribué à dénaturer, dès le début de l'expérimentation, le modèle préétabli.

Les contraintes liées au montage financier ont conduit à des tensions importantes entre les promoteurs pendant une grande partie de la phase d'expérimentation⁷, dont une sous-estimation des difficultés reliées à la clientèle de la part de l'organisme de main-d'œuvre.

Les aléas du partenariat entre les promoteurs

Il faut rappeler que les deux promoteurs possédaient chacun une expertise distincte, l'un dans

⁷ Au terme de la consolidation en juin 2007, les promoteurs ont réussi à négocier un accord pour adopter une approche plus individualisée en ce qui concerne les TED.

l'intervention auprès de personnes ayant un TED et l'autre dans le champ de l'insertion professionnelle. Si l'association et l'organisme de main-d'œuvre reconnaissent mutuellement leurs compétences, deux éléments de fond les séparaient. D'abord, ils avaient des désaccords en ce qui a trait à la définition de l'autonomie et de ce qu'on pouvait attendre des participants dans leur démarche d'insertion professionnelle. En réalité, l'implication prédominante du service de main-d'œuvre dans la conception et la mise en œuvre du projet a suscité, a posteriori, des critiques de son partenaire. Ensuite, l'effet dénaturant du mode de financement sur la nature expérimentale du projet a eu l'effet de faire monter en surface les intérêts stratégiques respectifs des promoteurs sur l'échiquier politique régional, l'association et le service de main-d'œuvre ne voyant pas du tout de la même manière les enjeux financiers et politiques.

Les ressources humaines en contexte d'expérimentation

Plusieurs éléments liés à la gestion des ressources humaines se sont ajoutés aux facteurs défavorables. D'abord, le roulement de personnel qui a affecté l'équipe tout au long de la phase d'expérimentation a nuï à la stabilité requise lorsqu'on s'adresse à une clientèle présentant un TED. De plus, la difficulté (voire l'impossibilité) de recruter un intervenant possédant à la fois une expérience en employabilité et une expertise psychosociale auprès de la clientèle ayant un TED était intrinsèque au projet. Celle-ci, combinée à la très courte période de formation offerte au personnel, au manque de temps pour effectuer le travail et à une coordination complexe des phases d'intervention et des cohortes, a contribué, sur le plan des ressources humaines, à générer plusieurs crises.

TROISIÈME PARTIE : ANALYSE - COMMENT UN PROJET DEVIENT UN PROGRAMME

Au terme de la période d'expérimentation de 30 mois (fin 2006), Emploi-Québec a prolongé de six mois le financement du projet pilote (période de consolidation), tout en exigeant l'admission de 12

nouveaux participants (Prohet et Dumais, 2007)⁸. Par la suite, le projet pilote est devenu un service courant de l'organisme spécialisé de main-d'œuvre, financé par Emploi-Québec sur des bases régulières. Les années lui ont donné de l'élan et un second souffle. Le nombre de personnes admises dans le service en 2007-2008 fut de 30, puis de 52 en 2008-2009 et de 80 en 2009-2010, avec un taux de placement en emploi de 54 % au salaire moyen de 12,89 \$ pour cette dernière année. Plus important, presque trois placements sur 4 ont été faits sans l'aide de subventions salariales (Rapport annuel 2009-2010 de l'organisme).

Comment réconcilier cet aval des pouvoirs publics avec les résultats en partie mitigés de l'expérimentation fournis par les chercheurs au terme des périodes d'expérimentation et de consolidation? Afin de compléter notre évaluation, nous allons aborder divers points d'explication, cette fois sous un angle macrosocial et politique.

Éléments institutionnels : la politique de main-d'œuvre au Québec

Depuis quelques années, on sent au Québec que le processus de mise en œuvre de programmes d'activation vers l'emploi passe par des expérimentations pouvant en démontrer les avantages et inconvénients. Le projet pilote que nous avons évalué participe de ce processus politique et administratif.

Dans le domaine de l'insertion en emploi et du développement des capacités professionnelles, la mise en œuvre des programmes publics passe en grande partie par les ressources dites externes, telles que les services spécialisés de main-d'œuvre et nombre d'organismes d'insertion à but non lucratif. Le Québec compte plus de 400 organismes à but non lucratif regroupés en diverses fédérations, dont le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) qui en compte près d'une trentaine (Larose, Vaillancourt, Kearney et Shields, 2005). Au-delà des quelque 150 centres locaux d'emploi du secteur

⁸ Rappelons qu'au final, c'est 45 participants qui ont été admis dans le projet pilote pour les périodes cumulées d'expérimentation et de consolidation.

public, le tiers secteur domine le champ de l'employabilité et de l'insertion. Nulle surprise de voir que, dans les politiques en matière d'employabilité telle que la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (MESS, 2008), l'État se tourne non seulement vers les employeurs et les syndicats, ou le réseau scolaire, mais aussi vers le tiers secteur sans but lucratif.

Cependant, la relation entre Emploi-Québec et les ressources externes demeure colorée par une vision hiérarchique et tutélaire de l'État vis-à-vis du tiers secteur, qui illustre davantage les soucis de gestion financière et de contractualisation des services qu'une vision de partenariat décisionnel. Autrement dit, l'État dicte les orientations et finance de manière bureaucratique, laissant peu de marge aux ressources externes. Parmi ces dernières, plusieurs s'accommodent (plus ou moins facilement, faut-il ajouter) de ce lien contractuel alors que d'autres en critiquent fortement l'impact négatif sur leur autonomie (Shields, 2010; White, 2008). La position de défiance serait, cela dit, moins grande dans le secteur de l'insertion que dans le domaine de la santé et des services sociaux où l'action communautaire autonome revendique plus fortement sa mission propre (Fournier et al., 2001; Vaillancourt, 2009).

Le projet pilote que nous avons évalué allait dans ce sens : la direction régionale d'Emploi-Québec était prête à se doter de services spécifiques pour les personnes ayant un TED, en réponse à la demande d'associations de défense des droits des personnes et à l'offre de développement de nouveaux services que procurait un organisme spécialisé de main-d'œuvre de la région. Mais cette décision, Emploi-Québec la prenait dans le cadre assez rigide de ses opérations habituelles de financement des ressources externes, c'est-à-dire conditionnellement à l'atteinte de cibles d'admission et de placement en emploi.

Le lobbying des associations de personnes et les politiques d'activation vers l'emploi

L'arrimage entre le marché de l'emploi et la main-d'œuvre est semé d'embûches. Au Canada et au Québec, le marché a ses dictats : il exige la flexibilité des ressources en main-d'œuvre et l'adaptabilité des formations professionnelles. D'où

les débats sur les mesures d'employabilité comme politique sociale et sur la contrepartie que devrait assumer l'État pour favoriser l'arrimage (Lévesque et White, 2002 ; Méda, 2009). Le décrochage scolaire chez les jeunes, l'afflux d'immigrants scolarisés, mais peu intégrés à la société d'accueil et les revendications des personnes handicapées élèvent le défi. Et cela contribue à augmenter les pressions sur les ressources externes puisque ce sont surtout elles qui développent des pratiques d'insertion pour les besoins particuliers. En outre, dans une société qui se conjugue de plus en plus aux multiples identités et aux besoins particuliers, l'État cherche par tous les moyens à « remplir les casiers vides » de l'économie tout en répondant aux aspirations sociales de reconnaissance des populations (Beauchemin, 2005; Honneth, 2006). Il s'ensuit que l'ensemble des fournisseurs de services d'employabilité travaille sur une pléthore de projets s'adressant à des populations en mal de travail, y compris les personnes ayant un handicap moteur, sensoriel ou cognitif (Dumais, Shields et Lessard, 2009).

Voilà, il nous semble, un second vecteur expliquant pourquoi, dès octobre 2007, le projet pilote que nous venions à peine d'évaluer est officiellement devenu un service régulier de main-d'œuvre financé par Emploi-Québec. Il répondait aux besoins spécifiques d'un pan de la population jusqu'ici non desservi sur le plan de l'insertion en emploi.

Le financement fédéral de la politique pour personnes handicapées

Le pouvoir de dépenser du gouvernement fédéral est un troisième vecteur à prendre en considération. L'explication que nous avançons ici permet de comprendre que le financement du nouveau service aux personnes ayant un TED cadrait dans l'ensemble du système d'Emploi-Québec pour plusieurs raisons. Premièrement, l'apport financier du fédéral a aidé à roder l'expérimentation et pouvait continuer de soutenir une partie du service (une fois pérennisé) dans le cadre de l'Entente Canada-Québec visant la participation des personnes handicapées au marché du travail, qui engage le fédéral à hauteur de 50 % des coûts. Deuxièmement, le service était relativement peu coûteux, vu le petit nombre de personnes éligibles (sur la base d'un diagnostic) et

dans la mesure où celui-ci se limitait à une seule région. Troisièmement, une nouvelle entente signée entre le ROSEPH et Emploi-Québec allait permettre d'envisager un financement amélioré pour la trentaine d'organismes spécialisés de main-d'œuvre s'adressant aux personnes handicapées au Québec. L'entente, signée en 2008, venait garantir aux organismes un soutien financier de plus long terme pour suivre les personnes handicapées en emploi et les y maintenir. Cette entente doit aussi être vue comme répondant, bien que de manière circonscrite, aux engagements politiques pris par le gouvernement du Québec en 2008 et 2009 et visant l'inclusion sociale et en emploi des personnes handicapées.

CONCLUSION

Suite à une expérimentation de près de trois ans ayant dévoilé les défis et les difficultés à insérer en emploi les personnes ayant un TED, le projet pilote mis de l'avant par deux organisations promotrices, l'une en défense des droits et l'autre en employabilité, est devenu un service courant d'aide à l'emploi financé par des fonds publics. Notre évaluation de ce projet a étudié le processus de conception et la mise en place d'une méthode

d'intervention, tout en faisant ressortir les points d'appui plus solides de celle-ci et les faiblesses à éviter. Trois ans après le projet pilote, environ la moitié des quelque 150 personnes présentant un TED et ayant bénéficié du service d'aide à l'emploi ont décroché du travail.

Mais il serait inexact de penser que seuls les facteurs cliniques et microsociaux considérés dans l'évaluation ont compté dans l'évolution de la situation. En fait, plus que l'évaluation d'un modèle, le projet pilote a constitué le défrichage d'un véritable *no man's land* dans le domaine de l'insertion. Plusieurs acteurs, institutionnels et associatifs, du domaine de l'emploi et de celui du handicap, convergeaient déjà à l'idée de créer un service. Par conséquent, en marge d'un processus de type essais-erreurs au niveau microsocial, d'autres vecteurs, institutionnels et stratégiques ceux-là, ont joué en faveur du développement d'un service d'employabilité pour les personnes ayant un TED. Il faut donc compter avec ces derniers pour comprendre l'issue de nombreuses initiatives expérimentales locales ou sectorielles et pour saisir tous les ressorts des projets de société visant la participation sociale et l'inclusion de personnes handicapées.

EMPLOYMENT AND PDD : ANALYZING THE IMPACTS AND THE POLITICAL STAKES OF A PILOT PROJECT

We evaluated a pilot project designed to integrate people with Pervasive Developmental Disorder (PDD) into employment. At the end of the 36-month project, 29 % of the 45 participants were employed, often above the minimum wage. Our evaluation showed that methods of intervention endured a tedious trial and error process, which helped participants in terms of some apprenticeships but the evaluation did not achieve testing a full-fledged model. By analyzing the processes, we were able to highlight certain challenges in terms of partnership as well as important stakes in terms of political strategies. Overall, the project gave us an opportunity to gather some evidence as to what might be seen as important criteria for successful job integration for people with PDD and how policy and programs are being built.

BIBLIOGRAPHIE

ARCHAMBAULT, L., DUMAIS L.,
VAILLANCOURT, Y. (2011). *Réduire la
pauvreté et favoriser la participation
sociale? Bénéfices et limites des mesures*

*d'activation de l'emploi et des services
d'insertion professionnelle pour les
personnes handicapées au Québec,*
Winnipeg : Conseil des Canadiens avec

- déficiences. Récupéré au : <http://www.ccdonline.ca/>
- ATTWOOD, T. (2003). *Le Syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau*. Paris : Dunod.
- BEAUCHEMIN, J. (2005). *La société des identités. Éthique de politique dans le monde contemporain*. Montréal : Athéna éditions.
- BERNIER, S., LAMY, M., MOTRON, L., CORBEIL, G., MARTIN, R. (2003). *Socio-guide : programme d'entraînement aux habiletés sociales adapté pour une clientèle présentant un trouble envahissant du développement*, Montréal, CECOM, Programme des troubles neurodéveloppementaux, Clinique spécialisée des troubles envahissants du développement sans déficience intellectuelle de l'Hôpital Rivière-des-Prairies.
- CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. (2012). *Prevalence of Autism Spectrum Disorders – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 14 Sites, United States, 2008*. Récupéré le 17 avril 2012 de http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/ss6103a1.htm?s_cid=ss6103a1_w
- CHRÉTIEN, M., CONNOLY, P., MOXNESS, K. (2003). Trouble envahissant du développement : un modèle d'intervention précoce centré sur la famille. *Santé mentale au Québec*, vol. XXVIII, no 1, 151-168.
- COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE (COCDMO). (2011). *Un Québec qui n'a pas les moyens de se priver de ses talents*. Avis déposé au ministre des Finances du Québec dans le cadre des consultations prébudgétaires 2011-2012, Montréal, COCDMO, février.
- DUMAIS, L., PROHET, A., MAILLHOT, M. (2007). *À l'emploi! Évaluation d'un projet d'expérimentation visant l'insertion en emploi des personnes ayant un trouble envahissant du développement sans déficience intellectuelle*, Montréal, UQAM, Cahiers du LAREPPS no 07-13.
- DUMAIS, L., SHIELDS, G., LESSARD, M. (2009). *Un nécessaire état de situation sur l'intégration socio-économique des jeunes montréalais*, Cahiers du LAREPPS No 09-02
- FOURNIER, D., RENÉ, J.-F., DUVAL, M., GARON, S., FONTAINE, A., CHÉNARD, J., LEFEBVRE, C. (2001). « La dynamique partenariale sur les pratiques des organismes communautaires dans le contexte de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 14, no 1, 111-131.
- HAWKINS, G. (2004). *How to Find Work That Works for People with Asperger Syndrome*. London/New York: Jessica Kingsley Publishers.
- HINTON, J., MESIBOV, G. B., WOODS, A. V. (1997). « TEACCH-Supported Employment Program », *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 27, no. 1, 3-9.
- HONNETH, A. (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*. Paris : La Découverte / Poche.
- HOWLIN, P., ALCOCK, J., BURKIN, C. (2005). «An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome», *Autism*, SAGE Publication and the National Autistic Society, vol. 9, no. 5, 533- 549.
- JUHEL, J.-C. (2003). *La personne autiste et le syndrome d'Asperger*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval et Chronique sociale.
- LAROSE, G., VAILLANCOURT, Y., KEARNEY, M., SHIELDS, G. (2005). Contributions of the Social Economy to the renewal of policies and practices in the area of welfare to work in Quebec during the years 1983-

- 2003, *Revue Canadienne de développement de carrière*, vol.4, no 1, 11-21.
- LÉVESQUE, M., WHITE, D. (2002). « La mobilisation des réseaux sociaux pour la sortie de l'aide sociale », *Revue canadienne de politique sociale*, nos 49-50, 139-154.
- MARTIN, R., TREMBLAY, P., MOTTRON, L. (2004). *L'autisme, un nouveau regard* [enregistrement vidéo]. Montréal, CECOM, Hôpital Rivière-des-Prairies.
- MAWHOOD, L., HOWLIN, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high functioning adults with autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 3(3), 229-254.
- MÉDA, D. (2009). *L'État prévoyant. Quelles origines, quelles significations?* Paris, Fondation Jean Jaurès (coll. Les Essais). Récupéré de <http://www.jean-jaurès.org/NL/340/340.html>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS). (2008). *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Québec : Gouvernement du Québec.
- MÜLLER, E., SCHULER, A., BURTON, B., YATES, G. (2003). Vocational supports for individuals with Asperger syndrome. *Journal of vocational rehabilitation*, 18(3), 163-165.
- NESBITT, S. (2000). Why and Why not ? Factors Influencing Employment for Individuals with Asperger Syndrome. *Autism*, SAGE Publications and The National Autistic Society, 4(4), 357-369.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC. (2007). *La participation sociale des personnes handicapées : Le travail*, Québec.
- PALLASCIO, M.-C. (2003). *Le programme TEACCH : évaluation de son efficacité* (thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal, Québec, Canada.
- PROHET, A., DUMAIS, L. (2007). *Avis évaluatif supplémentaire sur le projet d'expérimentation À l'emploi (janvier-juin 2007)*. Cahiers du LAREPPS No 07-13 (copublication ARUC-ÉS).
- PROULX, J., DUMAIS, L. (2010). *De nouvelles pratiques interorganisationnelles pour une plus grande participation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle*. Cahiers du LAREPPS No 10-05.
- SHIELDS, G. (2010). Le renouvellement de la politique sociale de l'emploi par la contractualisation avec les organismes communautaires québécois In C. Jetté et G. Shields. *Le développement de l'économie sociale au Québec*. Montréal : Éditions Saint-Martin.
- VAILLANCOURT, Y. (2009). Social Economy in the Co-Construction of Public Policy. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 80(2), 275-313.
- WHITE, D. (2008). *La gouvernance intersectorielle à l'épreuve : Évaluation de la mise en œuvre et des premières retombées de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire*. Montréal : CPDS, Université de Montréal.
- WING, L. (2001). *Asperger syndrome : a clinical account*. Récupéré de <http://www.mugsy.org/wing2.htm>