AUSIRIS

Vers une structure d'insertion socioprofessionnelle en agroalimentaire pour de jeunes adultes autistes

Rapport synthèse

Scénario d'intervention et outils pour personnel intervenant - Juin 2024

Catherine Théberge
Chercheuse-chargée de projet

Catherine Riel
Auxiliaire de recherche

Jean-David Martel
Directeur du CISA et chercheur

CISA
INNOVATION SOCIALE
AGRICULTURE • ALIMENTATION
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

Équipe du projet

Jean-David Martel, directeur du CISA et chercheur principal
Catherine Théberge, chercheuse et chargée de projet
Catherine Riel, auxiliaire de recherche
Martin Bernard, enseignant en technique d'éducation spécialisée et chercheur
Geneviève Blais, enseignante en technique d'éducation spécialisée et chercheuse
Guillaume Hamann-Legris, assistant de recherche

Auteurs

Catherine Théberge, chercheuse et chargée de projet
Catherine Riel, auxiliaire de recherche
Jean-David Martel, directeur du CISA et chercheur principal

Révision et mise en page

Kateline Grondin, conseillère en diffusion et transfert

Pour citer ce document

Théberge, C., Riel C., Martel, J.-D., 2025. Ausiris : vers une structure d'insertion socioprofessionnelle en agroalimentaire pour des jeunes adultes autistes, rapport synthèse d'activités de recherche, 44 pages.

©Centre d'innovation sociale en agriculture - Cégep de Victoriaville, 2025

La réalisation de ce projet a été rendue possible avec la participation financière de

Public Health Agency of Canada
Agence de la santé publique du Canada
SSHRC CRSH

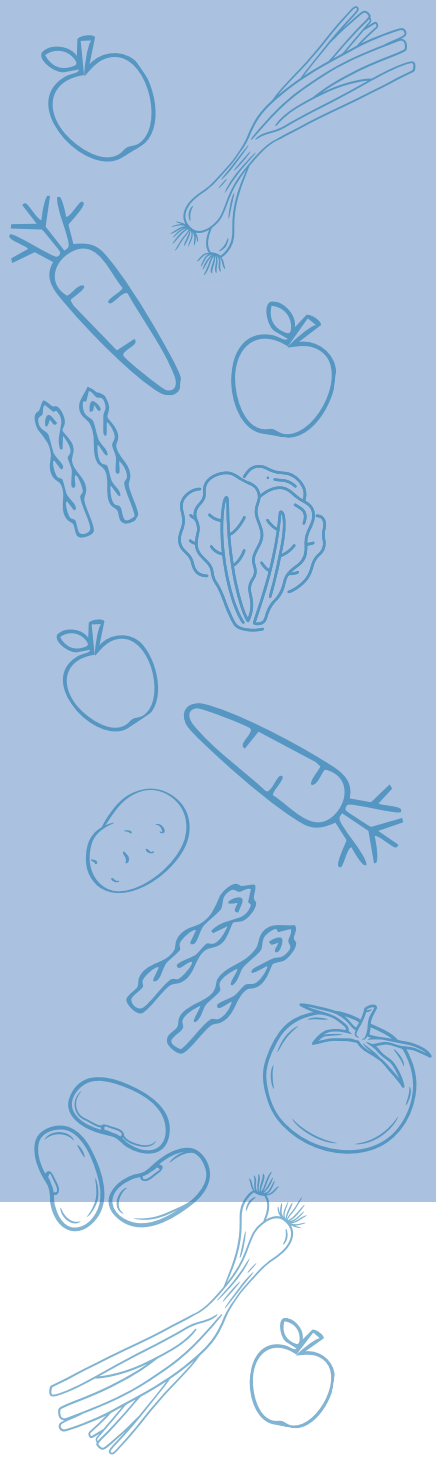


Table des matières

01 **MISE EN CONTEXTE** ..... p. 04

- Démarche de cocréation d'un scénario

02 **SCÉNARIO D'INSERTION** ..... p. 05

1. Évaluation des personnes participantes
2. Évaluation des milieux d'accueil
3. Implication des parents
4. Formation multi avec les partenaires
5. Stratégies d'intervention adaptées
6. Jumelage et arrimage
7. Préparation des outils d'apprentissage
8. Adaptation de l'environnement
9. Expérience de travail (tâches et progression)
10. Évaluation des personnes participantes

03 **RÉSULTATS ET CONCLUSIONS DU PROJET** ..... p. 24

- Les apports de la recherche pour le personnel d'intervention
- Le défi de l'implication dans la recherche pour les intervenants
- Améliorations à apporter
- L'accompagnement comme élément transversal

04 **BIBLIOGRAPHIE** ..... p. 30

ANNEXES - POUR ALLER PLUS LOIN ..... p. 31

Remerciements

Merci à tous les partenaires ayant contribué au projet :

CFER Normand-Maurice
CIUSSS Mauricie-Centre-du-Québec
Centre de services scolaires des Bois-Francs
Institut national d'agriculture biologique
La Manne- Épicerie Santé
Marché A. Desrochers inc.
Service externe de main-d'oeuvre CDQ (SEMO)
École La Myriade

Mise en contexte

« Est-ce que des scénarios d'organisation du travail adaptés aux besoins particuliers des jeunes adultes autistes en contexte agroalimentaire, permettraient leur insertion socioprofessionnelle à moyen et à long terme? »

Voilà la réflexion initiale de l'équipe de recherche, qui a permis la coconstruction du projet Ausiris. Pour y arriver, notre objectif était de mettre en place cinq (5) scénarios représentant différents contextes agroalimentaires : serre, champ, ferme familiale, jardinerie et commerce de détail.

À travers l'expérimentation des scénarios qui ont été coconstruits avec les partenaires du projet, nous voulions identifier et documenter les conditions d'insertion socioprofessionnelles favorables permettant la modélisation de ces scénarios ainsi que les conditions spécifiques d'insertion pour les jeunes adultes autistes.

Cette coconstruction des scénarios fut alimentée par une revue de littérature ainsi que par les savoirs expérientiels des partenaires de la recherche. Toutefois, au cours de l'expérimentation, il est apparu qu'un seul scénario serait pertinent pour bien structurer la démarche d'insertion socioprofessionnelle, peu importe les différents contextes agroalimentaires.

À travers la démarche d'insertion socioprofessionnelle coconstruite, nous avons élaboré divers outils permettant le transfert des connaissances acquises durant l'expérimentation et se retrouvant dans ce document synthèse.

Pour en savoir plus sur le projet Ausiris et ses impacts, et découvrir d'autres outils et vidéos, visitez la page du projet.

Photo > Apprentissage dans la serre, entre un participant et son intervenant. © CISA, 2023.

Démarche de coconstruction d'un scénario

Dans un premier temps, l'équipe de recherche du CISA est partie à la recherche d'organisations modèles au Québec qui avaient déjà exploré l'intégration de personnes autistes en contexte de travail agroalimentaire.

En effet, nous avons voulu comprendre comment certaines organisations dites modèles structurent leurs services, afin d'identifier les meilleures pratiques qui pourraient répondre au scénario d'insertion socioprofessionnelle en agroalimentaire..

Nous avons donc rencontré trois organismes de la province qui se distinguent par leur approche : Pleins Rayons, de Cowansville en Montérégie, la Bioferme de Laval, ainsi que le Réseau de l'intégration à l'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue (RIEAT).

Voir en annexe les fiches résumant ces trois milieux modèles.

Nous avons également fait une brève revue de littérature sur des expérimentations réalisées ailleurs dans le monde, dans la laquelle figure la recherche de Torquati (2019) qui fut menée sur un projet pilote d'inclusion des personnes autistes dans des fermes en Italie. Cette expérimentation nous a permis de bonifier notre scénario.

Dans un second temps, nous avons travaillé avec les acteurs de notre territoire dans des ateliers d'intelligence collective, en mode laboratoire vivant, afin de penser un scénario qui soit représentatif de notre écosystème d'intervention.

Au fil des rencontres, nous avons coconstruit une proposition de scénario qui a ensuite été testé à travers un projet pilote. Ce dernier a été ajusté pour se déployer en un projet de recherche qui explore les besoins des jeunes adultes autistes, des milieux preneurs ainsi qu'aux acteurs de soutien qui ont participé au projet.

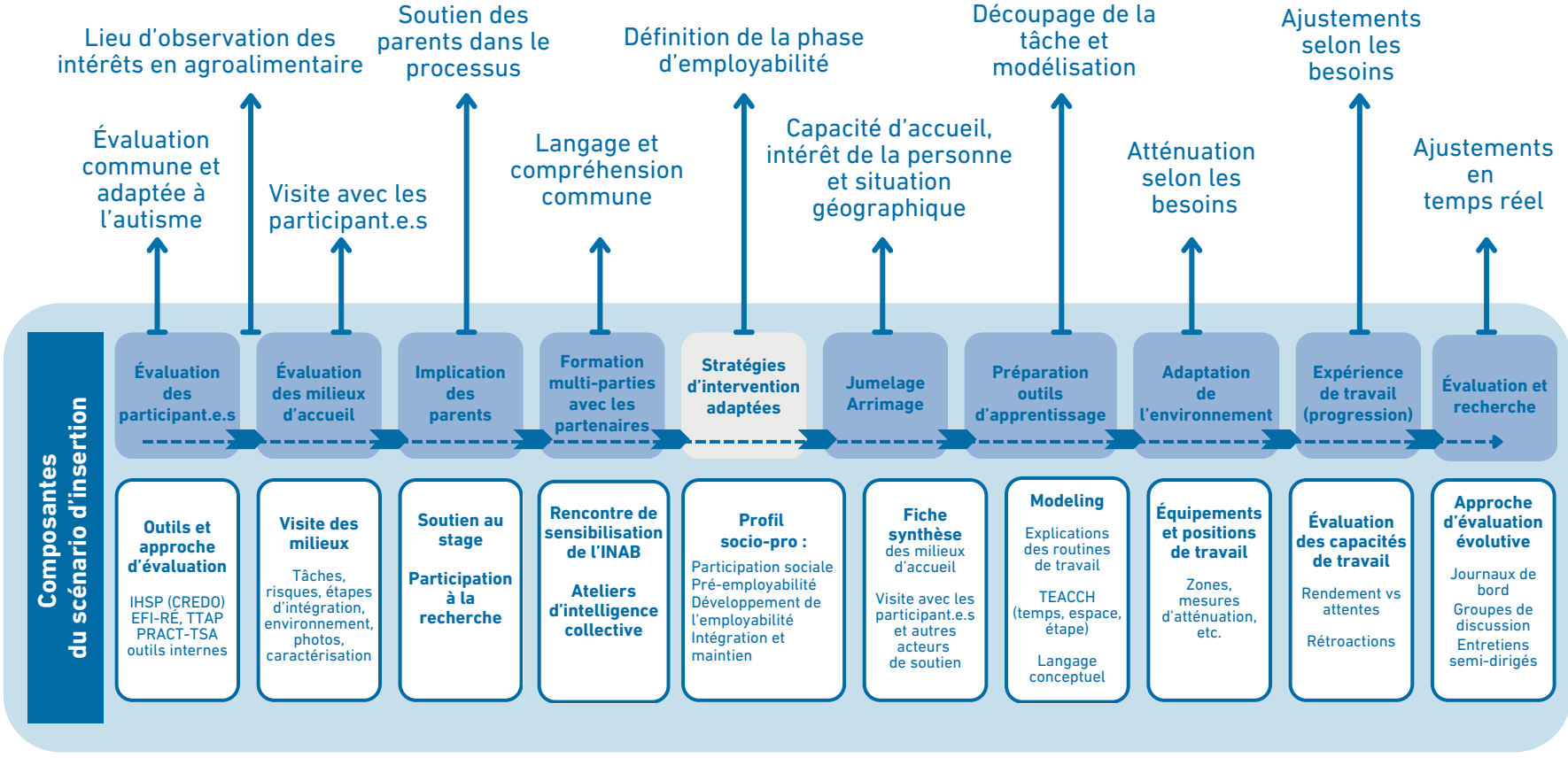
Après une expérimentation de plus de deux (2) années, nous avons réussi à établir un scénario d'insertion qui s'applique aux divers contextes agroalimentaires (voir schéma, page 6).

Pour en savoir plus sur notre méthodologie de recherche, voir la section « Pour aller plus loin » en annexe.

Photo > Récolte saisonnière des carottes dans les champs de l'INAB. © CISA, 2023.

SCÉNARIO D'INSERTION

Conditions de succès pour l'insertion socioprofessionnelle de jeunes adultes autistes en milieu agroalimentaire :



Ilustration 1 > Schéma illustré du scénario d'insertion socioprofessionnelle défini dans le cadre du projet Ausiris. © CISA, 2024.

1. Évaluation des personnes participantes

Ce qui a été pensé :

Lorsque nous avons abordé les réflexions sur la question de l'évaluation dans le scénario, nous avons constaté qu'il y avait différentes formes d'évaluations possibles, selon la provenance des personnes participantes. Il y avait aussi différents outils d'évaluations utilisés, selon ce qui était mis à disposition des intervenantes et des intervenants. Également, les intervenantes du CIUSSS nous ont exprimé le besoin d'avoir un lieu pour observer et évaluer les personnes participantes en toute confidentialité.

Ce qui a été fait :

- L'évaluation des personnes participantes s'est faite au début du projet *(voir le questionnaire en suivant ce lien)*. Ce document a été réalisé en s'inspirant de divers autres documents d'évaluation dont celui du RIEAT.

- Une évaluation a également été réalisée par les intervenantes du CIUSSS auprès des personnes participantes ayant un suivi avec l'organisation. Cette évaluation a été faite avec le questionnaire PRACT-TSA, qui est une adaptation du PRACT-PDI. L'évaluation s'est faite plus tard dans le processus.

- Des journaux de bord ont également été modélisés et complétés par les intervenantes et les intervenants tout au long de la période de stage afin de noter l'amélioration des personnes participantes *(voir la grille en annexe)*. Lors d'une rencontre avec les intervenantes et les intervenants, il a été nommé qu'il pourrait être intéressant de faire des journaux de bord pour les personnes participantes.

- Enfin, un résumé des différentes méthodes d'évaluation auprès de nos partenaires a été réalisé *(voir ce fichier en lien)*.

Photo > Un superviseur indique la procédure à suivre pour la balance des aliments. © CISA, 2023.

1. Évaluation des personnes participantes (suite)

Résultats et conclusions

Une évaluation complète est essentielle pour que la personne autiste ait les services appropriés à son niveau d'employabilité et doit comporter entre autres les éléments suivants : un profil de ses limitations ainsi qu'un bilan des expériences antérieures (milieu scolaire, emploi) et de ses passages dans d'autres services. Cette évaluation devrait être transmise entre les intervenantes et les intervenants des différents services pour assurer un suivi le plus complet possible auprès de la personne.

Plusieurs outils d'évaluation des habiletés d'insertion socioprofessionnelle existent déjà, mais ils ne sont pas nécessairement adaptés aux caractéristiques des personnes autistes. Cela peut mener le personnel intervenant à faire lui-même ses outils maison en colligeant des informations d'outils déjà existants. En outre, les périodes et les moments d'évaluations varient selon les organisations (et les intervenantes et les intervenants). Or, il est souhaitable que les évaluations, même si elles sont moins formelles, se fassent de manière régulière au courant du cheminement de la personne pour pouvoir ajuster les tâches et les attentes à son égard.

Photo > Un participant effectue la pesée et l'ensachage des aliments récoltés. © CISA, 2023.

2. Évaluation des milieux d'accueil

Ce qui a été pensé :

Le constat initial était le manque de temps et de ressources au niveau des intervenantes et des intervenants des organismes partenaires afin d'évaluer les milieux d'accueil des personnes participantes. L'objectif était d'en apprendre un peu plus sur le milieu (mission, mandat et historique d'inclusion en emploi) de répertorier les tâches possibles à réaliser par le ou les personnes participantes au projet. De plus, la visite du milieu avait pour objectif de rencontrer la personne ressource qui accompagnerait les candidats dans le milieu. La volonté d'aller dans chacun des milieux était de bien planifier et d'identifier les besoins pour chacun, ainsi que les tâches agroalimentaires possibles afin de permettre un meilleur jumelage de la personne participante à un milieu.

Ce qui a été fait :

- Une évaluation des milieux d'accueil a été faite en amont du projet pilote grâce à une rencontre avec la personne responsable des organisations. Cette évaluation traitait des thématiques suivantes : les capacités et l'historique d'inclusion de l'entreprise, les perceptions par rapport à l'embauche d'une personne autiste, les infrastructures en place et les capacités recherchées par l'employeur.
- Les personnes participantes ont aussi visité les milieux avant d'établir leur choix. Cela permettait de voir si leurs intérêts correspondaient au milieu d'accueil potentiel.

Cliquez sur ce fichier pour consulter notre grille d'évaluation des milieux d'accueil

Photo > Deux participants effectuent l'ensachage des pommes récoltées au Verger des Frères. © CISA, 2023.

2. Évaluation des milieux d'accueil (suite)

Résultats et conclusions

Cette évaluation des milieux a été nommée par un intervenant comme une étape essentielle, mais qu'il était parfois impossible de faire par certaines organisations par manque de temps ou de ressources.

L'évaluation des milieux consiste à prendre le temps de faire des vérifications en amont en se déplaçant idéalement sur place. Voici des éléments à évaluer :

- la capacité d'un milieu à accueillir une personne autiste (encadrement, niveau de sensibilisation du milieu, ambiance de travail, etc..) avec un certain profil de limitations;
- identifier la personne-ressource qui a de l'intérêt à faire cet encadrement, ainsi qu'une équipe en soutien;
- déterminer les attentes du milieu;
- déterminer les tâches à faire selon les défis de la personne et ses intérêts;
- identifier quels seront les défis associés aux tâches et quelles seront les étapes de progression possibles;
- identifier les risques rattachés à chacune des tâches identifiées et convenir des aspects et règles en termes de santé et de sécurité au travail (port des bottes à cap, vêtements appropriés, lunettes et casques de sécurité, etc.). Également, il faut s'assurer de quelle organisation relève la personne participante en termes d'assurances.

Ces différentes vérifications permettent à l'intervenante ou à l'intervenant de déterminer si le jumelage entre le milieu et la personne autiste a du potentiel et si oui, de préparer la personne participante et l'employeur aux défis que peuvent représenter certaines tâches.

***Cliquez ici** pour découvrir un outil développé par le CRISPESH afin de situer un milieu sur le chemin de l'inclusion (Incluvis, 2022)*

Désigner une personne de référence dans le milieu est essentiel, mais il demeure qu'il est important que l'ensemble du milieu soit sensibilisé aux caractéristiques des personnes autistes. Il doit aussi être à l'écoute des besoins et des limites de la personne en stage afin de mettre en place des outils adaptés et structurés.

3. Implication des parents

Ce qui a été pensé :

Initialement, des parents ont été interpellés pour apporter des éléments de réflexions lors de l'écriture du projet. Dans le projet, nous souhaitions les impliquer dans la coconstruction des scénarios d'intégration qui devaient correspondre à chacun des contextes explorés via les ateliers d'intelligence collective, ainsi que par les entretiens de recherche.

Ce qui a été fait :

- Lors du démarrage du projet, nous avons dû prendre en considération, pour certaines personnes participantes au projet, le respect de leur droit en tant qu'adulte qui ne souhaitait pas impliquer leurs parents dans leur dossier et pour d'autres, le fait que les parents demeurent présents de par leur statut (sous tutelle). Cependant, la majorité des parents ont participé aux entretiens de recherche. Cela a permis de recueillir leur point de vue sur différentes thématiques telles que leur parcours personnel, les enjeux associés au fait d'avoir un enfant adulte autiste au quotidien, les motivations à prendre part au projet et l'impact du projet de recherche sur leur enfant ainsi que les services dans la région. Nous n'avons toutefois pas été en mesure de les impliquer dans les ateliers de cocréation, puisque les horaires de travail de la plupart des parents ne leur permettaient pas d'être présents.

- Cependant, lors des entrevues avec le personnel d'intervention, des questions ont été posées en lien avec leur position à propos de l'implication des parents dans le cheminement socioprofessionnel de leur enfant. Cela a permis de préciser le rapport d'implication du parent dans le projet de vie de la personne participante.

- Malgré une implication moins grande que prévue initialement, nous avons senti un grand intérêt de la part des parents à suivre les activités du projet. Ils ont été soutenants pour leur enfant et ont toujours été coopératifs. De plus, la majorité des parents ont participé à la visite du milieu avec leur enfant.

3. Implication des parents (suite)

Photo > Une participante apprend la cueillette des tomates cerises en serre. © CISA, 2023.

Résultats et conclusions

La connaissance de la dynamique familiale et de la vie personnelle d'une personne autiste par son intervenante ou son intervenant peut contribuer à mettre en place des interventions mieux adaptées. Cependant, il y a un équilibre à atteindre dans l'implication des parents, selon entre autres le niveau d'autonomie de leur enfant ainsi que selon leur disponibilité et leur désir de s'impliquer dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle de leur enfant.

Il est important pour les parents que leurs enfants se sentent valorisés dans le travail réalisé et qu'ils puissent développer certaines habiletés ainsi que leur autonomie.

L'implication de parents bienveillants (ex: soutien pour le transport, encouragement au quotidien) est un indicateur de succès dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle des personnes autistes, mais ils doivent laisser la place au jeune d'exprimer ses décisions, d'essayer différentes choses et de faire ses propres choix même si cela peut induire un certain inconfort. Leur implication doit également être réfléchie et expliquée afin que les interventions du personnel d'intervention et du milieu familial soient cohérentes. Leur aide est souvent utile pour les éléments « administratifs » (maintien d'une routine, gérer des appels, les horaires, le transport, etc.).

4. Formation multi avec les partenaires

Ce qui a été pensé, pour la collaboration et l'accompagnement terrain :

À travers la revue de littérature, nous avons identifié le concept de formation multiparties. L'idée derrière ce concept est qu'il est bénéfique que toutes les parties prenantes du processus d'insertion soient un minimum formé sur les diverses techniques. En d'autres mots, le personnel d'intervention doit être formés en lien avec le travail agroalimentaire pour pouvoir accompagner adéquatement la personne participante tout comme la personne superviseure dans le milieu agricole doit être formée ou sensibilisée sur la réalité de l'autisme et les méthode ou approche d'intervention afin de s'adapter aux personnes. De plus, nous avons estimé que la présence d'une personne chargée de la supervision pour accompagner et diriger les personnes participantes étaient une bonne pratique à instaurer. Cela puisque cette personne permettait d'identifier les tâches à réaliser mais également, d'accompagner, de superviser et de former les personnes dans la réalisation de leurs tâches, en plus de pouvoir suivre la progression de la personne participante.

Ce qui a été fait :

- Afin d'accompagner adéquatement les personnes participantes dans leurs activités agroalimentaires, nous avons identifié une personne ressource dans le milieu d'accueil afin d'accompagner et d'orienter la personne participante dans la réalisation de ses tâches. Dans chaque milieu, une personne a été identifiée comme ressource planifiant et supervisant le travail à réaliser par les personnes participantes. Ces personnes avaient de l'expérience dans l'encadrement de personne vivant avec des limitations à l'emploi et avaient une sensibilité à la condition des personnes autistes.

- Dans le milieu de l'INAB, nous avons réalisé que de la formation et de l'encadrement étaient nécessaire pour la personne en charge de la supervision, afin qu'elle se sente à l'aise de réaliser l'accompagnement. Nous avons offert de la formation pour mieux comprendre ce qu'est l'autisme ainsi que le soutien des enseignants chercheurs dans ce milieu, puisque la personne superviseure n'avait pas d'expérience antérieure d'intervention.

- Dans les autres milieux de stage, nous avons déployé une intervenante en éducation spécialisée pour soutenir et faire le suivi des personnes participantes auprès des personnes superviseures. Toutefois, nous ne leur avons pas offert de la formation. Pour les intervenantes et les intervenants, nous avons demandé à ce qu'elles accompagnent les personnes participantes dans leurs tâches agricoles afin qu'elles voient aussi comment réaliser la tâche pour ainsi l'adapter si nécessaire. Cela fait, le superviseur était en mesure d'accompagner la personne dans sa tâche, permettant au personnel d'intervention de se retirer progressivement.

4. Formation multi avec les partenaires (suite)

Résultats et conclusions

Pour l'accompagnement terrain

Selon nous, la formation des personnes superviseures est essentielle à l'accompagnement de la clientèle afin de pouvoir bien intervenir auprès de la personne. Dans l'expérimentation, nous avons remarqué que malgré l'expérience et la volonté d'intégration du personnel, la formation des personnes ressources est essentielle. D'autant plus lorsqu'il s'agit d'évaluer le travail et les compétences à développer, d'augmenter la productivité ainsi que de planifier le développement des compétences de la personne participante. Nous avons remarqué que dans deux des trois milieux d'expérimentation, le manque de formation et d'outils a limité la progression des personnes participantes, puisque les personnes ressources n'avaient pas les outils et le temps pour amener la personne participante plus loin dans son développement socioprofessionnel.

Pour la collaboration

Une des premières étapes pour une collaboration intersectorielle est de travailler sur une compréhension commune des diverses étapes vers l'intégration socioprofessionnelle ainsi qu'au développement d'un langage et d'une compréhension partagés des réalités et défis de l'insertion socioprofessionnelle. La collaboration entre les différents services est aussi essentielle pour mieux connaître la personne et ses enjeux pour ensuite orienter adéquatement les différentes démarches d'insertion socioprofessionnelle. Cette collaboration va au-delà de la passation de documentation et des évaluations antérieures. Des échanges entre le personnel d'intervention sont nécessaires pour brosser un portrait complet de la personne. Ces échanges sont plus simples à avoir directement sur le terrain plutôt que de passer par un intermédiaire comme un ou une gestionnaire. Cependant, la collaboration peut être fragilisée par les nombreux changements de personnel.

Nous avons remarqué, dans le cadre du projet Ausiris, qu'il y a une collaboration entre les services du territoire, mais elle gagnerait à être bonifiée puisqu'il reste des éléments à éclairer au niveau des fonctionnements de chaque organisation. En outre, un travail est à faire et des échanges sont à avoir entre les organisations pour continuer d'arrimer les demandes, attentes et réalités des différents organismes de la région.

Ainsi, de manière générale, davantage d'échanges entre les services mènent à une meilleure collaboration entre le personnel d'intervention et, par conséquent, à des interventions cohérentes et harmonisées.

5. Stratégies d'intervention adaptées

Ce qui a été pensé :

Lorsque le projet a été développé dans sa mouture originale, les adaptations se situaient davantage sur l'environnement de travail des personnes participantes au projet plutôt que sur le développement d'interventions adaptées leur étant destinées. Notre souhait était de mettre en place un accompagnement et des interventions adaptées qui répondraient au profil et aux besoins socioprofessionnels de chaque personne. Au fils des rencontres avec les divers partenaires du projet ainsi qu'en parcourant la littérature, nous avons identifié des étapes clés du cheminement des personnes dans l'intégration d'un milieu de travail. Selon les capacités et le parcours de vie de la personne, un parcours d'insertion peut être mis en place afin de soutenir à la fois une intégration sociale et en emploi. La participation ou une implication sociale, peut développer les aptitudes sociales de la personne et lui permettre l'exploration du domaine d'emploi. Dans le cheminement pour développer l'intégration et le maintien en emploi, trois étapes sont à déployer: la pré-employabilité, le développement de l'employabilité ainsi que l'intégration et le maintien en emploi. Chaque personne participante au projet a vu son accompagnement adapté selon là où elle était rendu dans son cheminement personnel.

Le schéma ci-contre présente les quatre phases de l'employabilité :

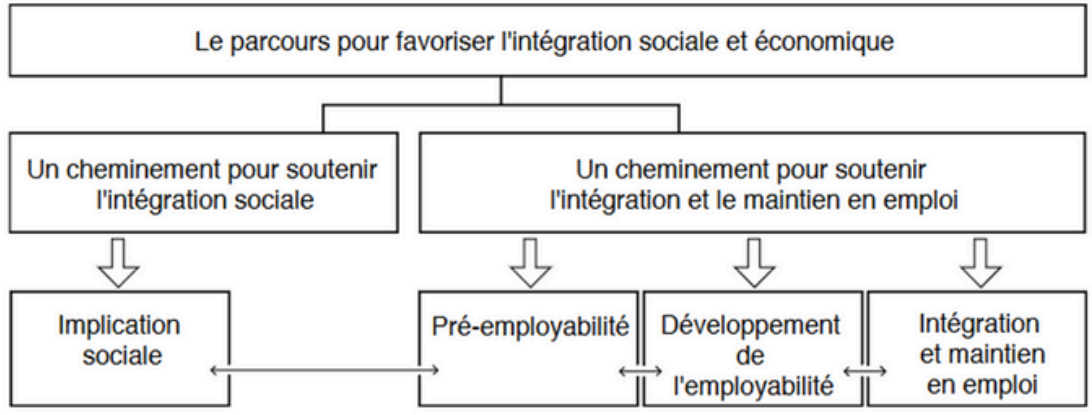


Illustration 2 > Comité de la santé mentale du Québec. (2005). Le parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique : Pour un meilleur accès au travail. Ministère de la Santé et des Services sociaux.

5. Stratégie d'intervention adaptées (suite)

Ce qui a été fait :

Lors des activités de stage, nous avons voulu répondre aux besoins spécifiques des personnes participantes afin d'identifier les adaptations essentielles à leur bon fonctionnement dans le milieu. Nous avons alors développé des outils d'apprentissage pour chaque tâche, adapté l'horaire ainsi que les tâches à chacune des personnes participantes, tout en incluant les besoins de chacun des milieux. Pour respecter l'approche autodéterminée du projet, nous avons tenté de respecter le plus possible l'intérêt des stagiaires pour un type de tâches. Par exemple, si la personne souhaitait faire des tâches d'entretien, on lui réservait la tâche. Nous ciblions les tâches d'intérêt pour chacune des personnes participantes sachant qu'elles doivent tout de même faire différentes tâches à l'intérieur de l'entreprise ou de l'organisation.

Résultats et conclusions

Nous avons observé qu'il est important d'avoir une stratégie adaptée à la personne afin de développer ses habiletés et ses compétences. L'observation, le suivi et l'évaluation en continu sont importants afin de s'assurer que la personne soit en constante progression dans le développement de ses compétences. L'approche individualisée a permis de bien répondre aux différents besoins de chacune d'entre elles. Nous avons réfléchi l'expérience basée sur la personne, sur ses forces et sur ses défis. Cependant, nous souhaitions dépasser l'occupationnel en termes d'activités et ainsi travailler les habiletés socioprofessionnelles dans une perspective de cheminement vers l'employabilité. Toutefois, malgré un accompagnement personnalisé, nous n'avons pas pu nous rendre à l'employabilité des stagiaires.

Voici, ci-contre, quelques exemples de stratégies d'intervention adaptée :

- **Adaptation et flexibilité de l'horaire** : ajustement du type de tâche et du moment de réalisation de la tâche dans la journée afin de faciliter la réalisation. Adaptation des stagiaires à la variation des tâches dans la journée.
- **Ajustement de l'horaire aux disponibilités des stagiaires :** heures de travail par jour et identification des journées disponibles.
- **Travailler un aspect à la fois :** travailler un aspect de la vie de la personne à la fois. Par exemple, l'employabilité et par la suite la transition vers l'autonomie de vie.
- **Progression des apprentissages et des changements :** les apprentissages et les changements se font de manière progressive.
- **Avoir une posture d'enseignement et de rétroaction :** l'attitude, la posture utilisée et le choix des mots sont importants lorsque des consignes sont émises ou qu'une rétroaction est faite sur la tâche accomplie. Revenir aux outils peut permettre à la personne de faire une autoévaluation de la tâche et elle-même trouver ses erreurs plutôt que de recevoir la critique par une autre personne.

5. Stratégie d'intervention adaptées (suite)

Résultats et conclusions (suite)

Définir des objectifs de travail : certaines personnes trouvent le travail stimulant lorsqu'elles ont des objectifs clairs à atteindre, comme préparer une commande à une heure spécifique.

Travailler en petit groupe : le fait de travailler avec d'autres personnes et des personnes autistes permet le développement d'un intérêt/tolérance/ouverture à l'autre qui se traduit entre autres par une meilleure capacité d'écoute, ainsi qu'une plus grande capacité à poser des questions et à varier les sujets de conversation.

Ajuster le rythme de travail : respecter le rythme d'apprentissage et de travail de chaque personne.

Accompagnement soutenu dans le milieu : il est essentiel que la personne soit accompagnée par une intervenante ou un intervenant et/ou par une personne qui supervise le travail dans le milieu afin de bien comprendre et réaliser ses tâches.

Formation et sensibilisation des milieux : les milieux ont pu bénéficier de l'accompagnement par du personnel d'intervention ainsi que par certains membres de l'équipe de recherche pour bien accompagner les personnes participantes.

Planification du travail : planifier les tâches et la journée en amont et bien le communiquer avec la personne à son arrivée.

Établir une routine : avoir une routine est sécurisant pour les personnes participantes.

Limiter l'exposition aux stimuli : limiter l'exposition à un environnement trop stimulant sensoriellement (nombre de personnes, sons, odeurs, chaleur, insecte) peut être bénéfique pour certaines personnes. Prévoir des zones d'apaisement dans le milieu de travail.

Encadrement: mise en place de règles de vie et de pauses afin d'assurer le bon fonctionnement du stage. Des règles d'utilisation des espaces partagés facilitent aussi le travail et limitent les frustrations (ex: rangement des outils après utilisation).

Photo > Un participant apprend à déterminer quelles courges récolter, en compagnie de son intervenant et de la chargée de projet© CISA, 2024

6. Jumelage et arrimage

Ce qui a été pensé :

Le projet a été réfléchi dans une approche d'autodétermination, c'est-à-dire que nous voulions que les personnes choisissent leur propre milieu de stage en fonction de leurs intérêts et de leurs aptitudes de travail. Il était essentiel que les personnes participantes aient un intérêt pour l'agroalimentaire ou du moins pour des activités connexes afin de participer au projet. Dans la recherche auprès des milieux modèles, nous avons constaté le cas des brigades agricoles, instauré par l'organisme Pleins rayons, qui permettent à des jeunes de se déployer sur des fermes ou chez des particuliers afin de réaliser des tâches agricoles ou horticole. La brigade est un bel exemple d'activités permettant l'exploration d'une multitude de tâche dans le domaine agricole.

Ce qui a été fait :

Avec les personnes participants au projet, nous souhaitions leur faire explorer différentes possibilités de milieu de stage, à moins qu'elles aient déjà identifié le milieu où elles souhaitaient aller. Pour présenter les milieux, nous avons fait des visites dans les entreprises afin que les personnes participantes et leurs parents puissent voir l'environnement et les différents espaces de travail. Il était essentiel que les personnes participantes aient un intérêt pour le milieu afin d'établir le jumelage. Le projet a également permis à certaines d'entre elles d'explorer un ou des environnements agroalimentaires, afin de voir si ce type de travail était fait pour elles. Dans certains cas, les explorations se sont faites par le biais de l'implication dans des organismes du territoire comme celles offrant des activités de glanage.

Photo > Un participant effectue le lavage des pommes de terre, avant leur conditionnement. © CISA, 2024

6. Jumelage et arrimage (suite)

Résultats et conclusions

- Déterminer si le jumelage entre le milieu et la personne participante a du potentiel et si oui, de préparer la personne et l'employeur aux défis que peuvent représenter certaines tâches.

- Les attentes et les éléments de progression doivent être concrets et clairement nommés dès le début de l'accompagnement.

- Un travail doit être fait par les parents, par le personnel d'intervention et les personnes s'occupant de la supervision des stagiaires, entre les attentes qu'ils ont pour la personne en termes d'employabilité et la réalité de la personne ainsi que ses intérêts et sa motivation à l'employabilité.

- S'assurer d'un bon jumelage entre la personne participante et le milieu en termes d'intérêt, mais aussi en termes d'accessibilité géographique (distance et transport possible).

Il est essentiel que non seulement les tâches soient en adéquation avec les intérêts et les compétences de la personne, mais que le contexte organisationnel (en termes d'ouverture et de sensibilisation du milieu) soit également propice à son intégration.

Cela inclut, entre autres, la présence d'une personne prête à accueillir une personne vivant des limitations et à jouer le rôle de personne de référence Lorsque l'inclusion repose uniquement sur un individu sensibilisé à la cause, cela rend l'inclusion d'une personne autiste dans le milieu plus fragile.

Photo > Un intervenant et la chargée de projet discutent avec le participant de ses tâches qui'il effectue à l'INAB. © CISA, 2024

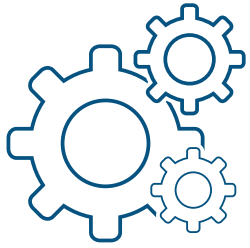
7. Préparation d'outils s'apprentissage

Ce qui a été pensé :

Le souhait initial de l'équipe de recherche était de soutenir l'apprentissage des tâches pour les personnes participantes au projet Ausiris et de fournir aux milieux les outils essentiels à l'accompagnement et à la réalisation des tâches. C'est par la mise en place du projet pilote ainsi que par l'expérimentation dans trois milieux que nous avons pu expérimenter et développé plusieurs outils.

Ce qui a été fait :

Une variété d'outils d'apprentissage a été créée et utilisée par les intervenantes ainsi que par les personnes participantes pour accomplir leurs tâches.



Exemples d'outils :

- Élaboration d'un plan de travail qui présente la séquence des activités de la journée;
- Utilisation du modelage (modeling) pour présenter des exemples de fruits ou légumes matures pour la récolte;
- Utilisation d'un tableau blanc pour écrire ou dessiner les étapes des tâches à réaliser;
- Utilisation d'une feuille de travail avec la tâche avec des éléments visuels ou avec des mots simples qui décrivent la tâche ou la finalité souhaitée;
- Démonstration de la tâche à réaliser;
- Identification des chiffres (barème);
- Utilisation du «time timer» ou d'une minuterie pour indiquer quand les activités prennent fin ou débutent;
- Utilisation d'un walkie-talkie pour informer du niveau d'avancement ou de la fin d'une tâche (si la personne est seule).

Résultats et conclusions

Les outils aident les stagiaires à réaliser et à comprendre comment faire la tâche ainsi qu'à être plus autonome au quotidien. De plus, cela permet d'alléger de beaucoup la tâche de la personne qui les supervise. Des outils d'apprentissages ont été réalisés dans les milieux de travail, selon les besoins des personnes participantes. Dans l'un des milieux de travail, les outils utilisés étaient ceux qu'utilisaient déjà le pesonnel et cela était suffisant pour répondre aux besoins des personnes participantes.

8. Adaptation de l'environnement

Ce qui a été pensé :

Initialement, plusieurs adaptations physiques de l'environnement étaient envisagées puisque nous pensions qu'elles seraient nécessaires pour l'intégration et la progression des personnes participantes.

Ce qui a été fait :

- Lors de l'expérimentation, il n'y a pas eu d'adaptations physiques majeures qui ont été faites dans les milieux. Des espaces et des lieux déjà existants dans les entreprises ont été utilisés par les personnes participantes pour répondre à leurs besoins. À l'INAB, on parle plus d'organisation et de structuration du travail (découpage de tâches, variation de la tâche) dans un environnement qui comprend et répond aux besoins des personnes autistes.

- Nous avons également adapté l'horaire selon les besoins des divers usagers de l' INAB, pour tenter d'arrimer les moments d'utilisation des espaces. Toutefois, l'INAB se démarque au niveau de son environnement physique et son approche pédagogique.

- Sachant que certaines personnes auraient des défis à supporter des expositions sensorielles trop intenses, des outils techniques ont été intégrés à l'INAB pour éviter entre autres aux personnes de se salir, de se mouiller ou de rester trop longtemps dans des positions inconfortables. Elles ont donc utilisé des gants, des genouillères, des filets à moustique, des ponchos imperméables et des bancs dans la réalisation de leurs tâches. Dans les autres milieux, les stagiaires ont aussi utilisé des gants lorsqu'ils travaillaient dans des espaces réfrigérés.

Résultats et conclusions

Les milieux ont été très compréhensifs et ouverts pour adapter la tâche et l'horaire aux besoins et aux réalités des personnes participantes. Cependant, il est important de sensibiliser et de former l'équipe en place pour leur permettre de mieux comprendre l'autisme et les besoins qui s'y rattachent. Idéalement, l'intégration d'une personne autiste ne doit pas reposer sur une seule personne dans l'organisation, mais plutôt sur une équipe avec un processus d'intégration et de maintien défini dans l'organisation.

9. Expérience de travail (tâches et progression)

Ce qui a été pensé :

La volonté initiale dans le projet était d'abord d'explorer des environnements et des tâches agroalimentaires dans les divers contextes. Nous étions davantage dans une posture exploratoire que productive. Le but était de voir quelles tâches pourraient être réalisées et apprises par les personnes participantes et comment leur apprendre ces tâches. Nous souhaitions répondre aux besoins des personnes autistes tout en observant comment ces besoins pourraient également être acceptables pour les milieux de travail.

Photo > Un participant s'affaire à préparer les gousses d'ail récoltées.. © CISA, 2023

Ce qui a été fait :

Les personnes participantes ont été accompagnées de près par le personnel d'intervention: intervenantes cliniques, techniciennes en éducation spécialisée, stagiaires en éducation spécialisée, enseignante et enseignant chercheurs, superviseurs dans le milieu. Après plusieurs semaines, il y a eu l'estompage graduel de la présence des intervenantes selon la progression des personnes participantes. Plusieurs types de tâches ont été explorées selon la saison et les besoins des milieux. À l'INAB, nous avons listé l'ensemble des tâches réalisées selon le calendrier de saisonnalité et selon le niveau d'exigence pour les personnes participantes (outil en annexe).

Résultats et conclusions

De manière générale, les personnes participantes ont progressé dans leurs apprentissages que ce soit au niveau psychosocial ou sur les tâches de travail. Certaines personnes vivaient une première expérience de travail et ce fut plus complexe pour elles de faire de grande progression comparativement à celles qui avaient de l'expérience. Dans certains cas, un plus grand travail a été fait sur le plan psychosocial afin de permettre à la personne de vivre moins d'anxiété et d'avoir une bonne expérience de stage. Certaines ont même amélioré leur niveau d'aisance avec les gens inconnus qui vont et viennent dans le milieu. Les intervenantes et les intervenants remarquent une amélioration sur: la mémorisation des tâches, la qualité, la rapidité d'exécution et l'initiative de commencer la tâche.

10. Évaluation des personnes participantes

Ce qui a été pensé :

En ce qui a trait à l'évaluation des personnes participantes au projet, nous souhaitions travailler avec les outils existants des partenaires qui soutiennent l'accompagnement des personnes. Cependant, nous avons réalisé qu'il existait beaucoup d'outils pouvant être utilisés et que chaque intervenante et intervenant utilisait ses propres outils pour répondre aux besoins de sa clientèle.

Ce qui a été fait :

Dès le début du projet, nous avons questionné les partenaires de recherche afin de connaître les outils d'évaluation utilisés auprès de leurs clientèles. Nous avons également adressé la question aux trois milieux modèles qui ont été rencontrés en début de projet. Nous avons constaté que chaque organisation travaille avec des outils d'évaluation différents. Chaque outil a ses forces et ses faiblesses et aucun n'est conçu spécifiquement pour des personnes autistes en contexte d'intégration socioprofessionnel.

Nous avons donc entrepris d'ébaucher un modèle d'outis d'évaluation pour des personnes autistes en contexte agroalimentaire. À partir des outils d'évaluation partagés par nos partenaires, nous avons identifié les éléments qui nous semblaient plus pertinents et avons élaboré un outil qui correspond au contexte d'insertion socioprofessionnelle en agroalimentaire. Pour les besoins de futurs milieux d'accueil et pour soutenir de futurs intervenantes et intervenants, nous avons également dressé les trois principaux profils types des personnes ayant participé au projet *(voir les Fiches personas, en annexe)*.

Les éléments que nous avons évalués pour le projet sont : les renseignements de la personne participante, son parcours scolaire, la catégorie de déficience, les expériences de travail ou de stage et les tâches associées, le type de revenu, son profil d'intérêt de travail, ses champs d'intérêts particulier et des renseignements sur sa santé. Nous avons également ajouté une grille permettant d'identifier ses capacités socioprofessionnelles.

Photo > Un participant s'affaire à laver les pommes de terre. © CISA, 2025

Résultats et conclusions du projet de recherche-action Ausiris

Les apports de la recherche pour le personnel d'intervention

La recherche a permis de tester des outils et des approches avec les personnes participantes ce qui a été bénéfique pour eux. Les intervenantes et les intervenants constatent que l'immersion des personnes participantes dans le milieu, sans pression, favorise l'apprentissage des tâches. Le modèle de cheminement d'insertion socioprofessionnel expérimenté à l'INAB devrait être reproduit. Les intervenantes et les intervenants mentionnent aussi avoir appris de la démarche de recherche sur les éléments suivants : modèles innovants, démarche d'insertion, remise en question du mode de fonctionnement actuel, établissement de ponts entre organisations et meilleure communication ainsi qu'une meilleure connaissance des autres acteurs et de leur fonctionnement.

Leur participation a apporté de la flexibilité, de l'ouverture, du partage d'expertise et le plaisir de travailler en collaboration (en équipe) avec certains membres du personnel d'intervention. Certains mentionnent même que la recherche a le potentiel d'avoir un certain impact dans leur organisation plus largement.

Le défi d'implication dans la recherche pour le personnel d'intervention

Le cadre de la recherche ainsi que l'échéancier s'y rattachant a pu confronter certains intervenantes et intervenants en termes de rythme, impliquant des ajustements de part et d'autre. Le temps et l'implication dans les diverses rencontres de concertation ont pu être perçu comme étant demandant pour quelques intervenantes et intervenants.

Photo > Un participant effectuant la pesée et l'emballage des tomates cerises de la serre, à l'INAB.< © CISA, 2025

Résultats et conclusions du projet de recherche-action Ausiris (suite)

Améliorations à apporter

Pour les parents

Il aurait été souhaité par quelques parents d'avoir plus de communication sur l'avancement et la progression de leur enfant. C'est aspect est complexe, car pour certains jeunes adultes, il n'est pas souhaitable que certaines informations soient transmises à leurs parents afin de maintenir leur droit à leur vie personnelle. Cependant, pour le personnel d'intervention et les parents, le fait que la personne participante ne soit pas autonome amène certaines informations à être communiquées.

Pour les personnes participantes

Il est souhaité d'offrir aux personnes participantes la possibilité de prendre des pauses dans les espaces communs ou encore dans un endroit plus tranquille pour se reposer des stimuli.

Pour les personnes responsables de la supervision

Pour les personnes s'occupant de la supervision dans les milieux autres que l'INAB, il a été mentionné qu'elles auraient souhaité un suivi plus rapproché avec le personnel d'intervention en soutien. Mieux combiner le travail de la personne qui supervise dans le milieu avec celui de la personne intervenante permet d'amener le stagiaires à progresser. Instaurer une communication plus fluide et une meilleure combinaison des diverses pratiques entre le personnel d'intervention afin notamment d'avoir plus de cohérence entre les interventions est aussi bénéfique.

Concernant le scénario

Il aurait été souhaitable de définir des balises d'intégration socioprofessionnelle plus claires et de fixer des objectifs plus réalistes quant à l'intégration au marché du travail des personnes participantes.

Photo > Rencontre de travail avec le comité de pilotage. © CISA, 2023

Résultats et conclusions du projet de recherche-action Ausiris (suite)

Points forts du projet

- Le développement des outils, particulièrement à l'INAB, s'est fait dans une ambiance de travail agréable et sécuritaire, où les personnes participantes sont considérées comme faisant partie d'une grande famille.
- La formation de l'équipe de supervision à l'INAB est assurée par l'équipe pédagogique et le personnel d'intervention. La mission sociale, qui privilégie l'inclusion sur la performance, favorise l'adhésion au groupe et encourage une progression à leur rythme et continue.
- L'évaluation des environnements destinés à accueillir les stagiaires a permis de déterminer les tâches adaptées aux personnes présentant ce type de limitations.
- La documentation des milieux modèles fût une démarche importante pour structurer la base du projet.
- Le fait de disposer d'un lieu d'apprentissage comme l'INAB, qui accueille les participants, les forme et leur propose des tâches adaptées, représente une véritable opportunité dans la région.
- La collaboration entre diverses organisations facilite la communication et stimule la réflexion collective. Le travail en équipe, l'échange de savoirs et de pratiques, ainsi que le sentiment d'appartenance (renforcé par l'identité Ausiris) sont des éléments qui nous semblent essentiels pour la réussite d'un tel projet.

Photo > Préparation à la récolte des pommes. © CISA, 2023

L'ACCOMPAGNEMENT, COMME ÉLÉMENT TRANSVERSAL

Auprès des personnes participantes par le personnel d'intervention :

- Difficulté avec la gestion des émotions (sans filtre) qui doit être prise en compte.
- Être entouré de personnes qui sont calmes et non anxieuses est bénéfique.
- La fixation sur un intérêt peut aussi freiner leur intérêt à tenter des tâches ou des activités qui n'ont pas nécessairement de lien direct avec leurs intérêts. Il est donc suggéré de les pousser hors de cette zone, dans la mesure du possible et de leurs intérêts.
- Approche de modélisation, être son égal, être calme, dans le moment présent, ne pas être dans une posture d'autorité, être à l'écoute du non verbal et ne pas les infantiliser sont des approches gagnantes.
- La connaissance de la dynamique familiale et de la vie personnelle d'une personne autiste par son intervenante ou son intervenant peut contribuer à mettre en place des interventions mieux adaptées.
- L'implication des parents doit être réfléchie et expliquée afin que les interventions du personnel d'intervention et celles du milieu familial soient cohérentes. Leur aide est souvent utile pour les éléments « administratifs » (maintien d'une routine, gérer des appels, les horaires, le transport, etc.)
- Les apprentissages et les changements se font de manière progressive;
- Un travail peut être à faire sur le plan psychosocial afin de permettre à la personne de vivre moins d'anxiété et d'avoir une bonne expérience de stage.
- Un accompagnement qui marie le volet socio pro et le volet psycho social est essentiel.
- Le plateau de travail implique une supervision constante alors que, pour le stage, la présence du personnel d'intervention peut s'estomper avec le temps. Ce n'est pas toujours facile de faire cheminer les personnes du plateau au stage, même si elles peuvent avoir le potentiel de le faire.
- En plus des personnes qui supervisent dans les milieux, les intervenantes et les intervenants cliniques jouent un rôle dans l'accompagnement et la supervision des personnes participantes, en particulier pour celles ayant des diagnostics plus complexes. Elles et ils ont des compétences pour montrer et expliquer les tâches de manière adaptée.
- L'apport de personnes qui s'y connaissent dans les différents programmes existants pour soutenir la démarche d'insertion socioprofessionnelle de la personne est important.

L'ACCOMPAGNEMENT, COMME ÉLÉMENT TRANSVERSAL (SUITE)

Auprès des personnes participantes par les personnes qui supervisent :

- La supervision est essentielle : Il est crucial d'avoir une supervision sur place pour garantir la stabilité et le soutien des personnes participantes. Ces ressources jouent un rôle clé, entre autres en identifiant les tâches, en organisant les postes de travail et en guidant les personnes participantes tout au long de leurs activités.
- L'équipe de supervision doit être capable de s'adapter aux besoins individuels de chaque personne participante. Une atmosphère décontractée et amicale est appréciée, mais il est également important que les superviseures et les superviseurs traitent les personnes participantes en tant qu'égaux et ne les maternent pas.
- Les superviseurs et les superviseures doivent encourager le développement des compétences des personnes participantes et les amener à se dépasser, plutôt que de se contenter d'une participation fonctionnelle.
- Une personne de référence dans le milieu est à prévoir.
- Un accompagnement personnalisé à la personne doit être mis en place (adaptation des tâches, de l'horaire, etc...).
- Une attention doit être portée à l'attitude utilisée et aux choix de mots lorsque des consignes ou des commentaires critiques sur la tâche sont émis.
- Un manque de continuité dans l'utilisation des outils et dans l'approche peut nuire à l'autonomie des personnes participantes et limiter leur progression.
- Un soutien de l'organisation est essentiel pour que la personne qui s'occupe de superviser puisse accompagner adéquatement les personnes participantes.

Auprès du personnel d'intervention par les personnes qui supervisent :

La personne qui supervise devrait, dans l'idéal, être formée dans le travail agroalimentaire ainsi qu'à l'intervention psychosociale. Si ce n'est pas le cas, un travail d'équipe étroit entre le personnel d'intervention et cette personne est de mise. Dans le cas où le personnel d'intervention n'est pas familier avec la tâche à réaliser, ce peut être aidant pour lui de mettre la main à la pâte pour bien comprendre ce qui est attendu de ce travail.

Photo > Conditionnement de légumes avec un participant et des membres de l'équipe d'intervention. © CISA, 2023

L'ACCOMPAGNEMENT, COMME ÉLÉMENT TRANSVERSAL (SUITE)

Auprès des milieux par le personnel d'intervention :

- Il peut être compliqué de décoder le niveau de satisfaction de la personne participante face à une tâche ou à l'ensemble du stage.
- L'intérêt restreint d'une personne participante peut constituer un des seuls sujets de conversation de la personne ce qui peut devenir lassant pour les collègues de travail et nuire à l'établissement de liens s'il n'y a pas de réciprocité dans les échanges. Une sensibilisation du milieu est à prévoir.
- La personne qui supervise doit être formée en sensibilisation, car l'intervention repose beaucoup sur ses épaules. Le milieu doit avoir une ouverture à apprendre et acquérir des connaissances sur les approches pour intervenir avec les personnes participantes.
- Il est important que le milieu soit sensibilisé aux caractéristiques des personnes autistes, mais surtout qu'il soit à l'écoute des besoins et des limites de la personne en stage afin de mettre en place des outils adaptés et structurés. Désigner une personne de référence est essentiel.
- Un équilibre est à développer entre demeurer dans les tâches souhaitées par la personne et lui faire essayer de nouvelles tâches. Dans tous les cas, le succès repose généralement sur le fait que les tâches se trouvent dans le champ d'intérêt de la personne.
- Une certaine souplesse est de mise dans les horaires, le nombre d'heures de travail, les moments de pause, l'ajustement des tâches et du niveau d'exigence selon la personne et son état (fatigue, peu de disponibilité pour réaliser cette tâche).
- Pour les personnes qui supervisent, les outils offrent un allégement de l'encadrement et évitent une répétition des étapes, donc du temps.
- L'employeur doit être conscient que cela demande du temps de sa part et/ou de la part de la personne-ressource dédiée afin notamment de développer la relation de confiance avec le personnel d'intervention et aussi faire les suivis avec lui pour évaluer et contribuer à la progression de la personne. Des suivis réguliers sur cet aspect sont importants dans la mesure où la ligne est mince entre ajouter des tâches pour que la personne soit stimulée, mais tout en respectant ses limites et en s'assurant que le travail soit bien fait.
- La présence d'une intervenante ou d'un intervenant dans le milieu permet de faciliter l'intégration et l'adaptation de la personne autiste tout en sensibilisant et en outillant aussi le milieu sur l'autisme. L'intervenante ou l'intervenant peut graduellement s'estomper selon la progression de la personne.
- Tout en étant conscient que pour qu'un employeur continue l'intégration de la personne autiste, cette dernière doit atteindre un certain niveau de productivité, mettre l'accent sur cet aspect dès le début peut nuire à l'intégration de la personne. Il s'agit plutôt d'y aller graduellement.
- Le rôle de l'intervenant du service d'employabilité est d'évaluer la performance et le rendement de la personne en donnant une opinion réaliste des attentes possibles.
- Le développement d'une certaine aisance se joue plus à long terme et les employeurs doivent avoir cela en tête et être patients.
- La pression ne contribue pas positivement à l'expérience, au contraire elle mène plutôt à un travail bâclé et à de l'anxiété plus prononcée. Certaines personnes participantes sont conscientes des attentes que le milieu et le personnel ont envers elles. C'est beaucoup cet aspect de productivité et de rendement qui freine leur intégration en tant que membre du personnel régulier par l'employeur.

Photo > Conditionnement de légumes avec 2 intervenants et 1 participant. © CISA, 2023

Bibliographie

Caouette, M., Proulx, J., Lebeau, É., & Pellerin, S. (2019). Identification et évaluation de modèles de services socioprofessionnels et communautaires afin de dégager des pratiques porteuses soutenant l'autodétermination et la participation sociale d'adultes présentant un TSA ou une DI [Rapport de recherche déposé à l'Office des personnes handicapées du Québec et au ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec]. Université du Québec à Trois-Rivières.

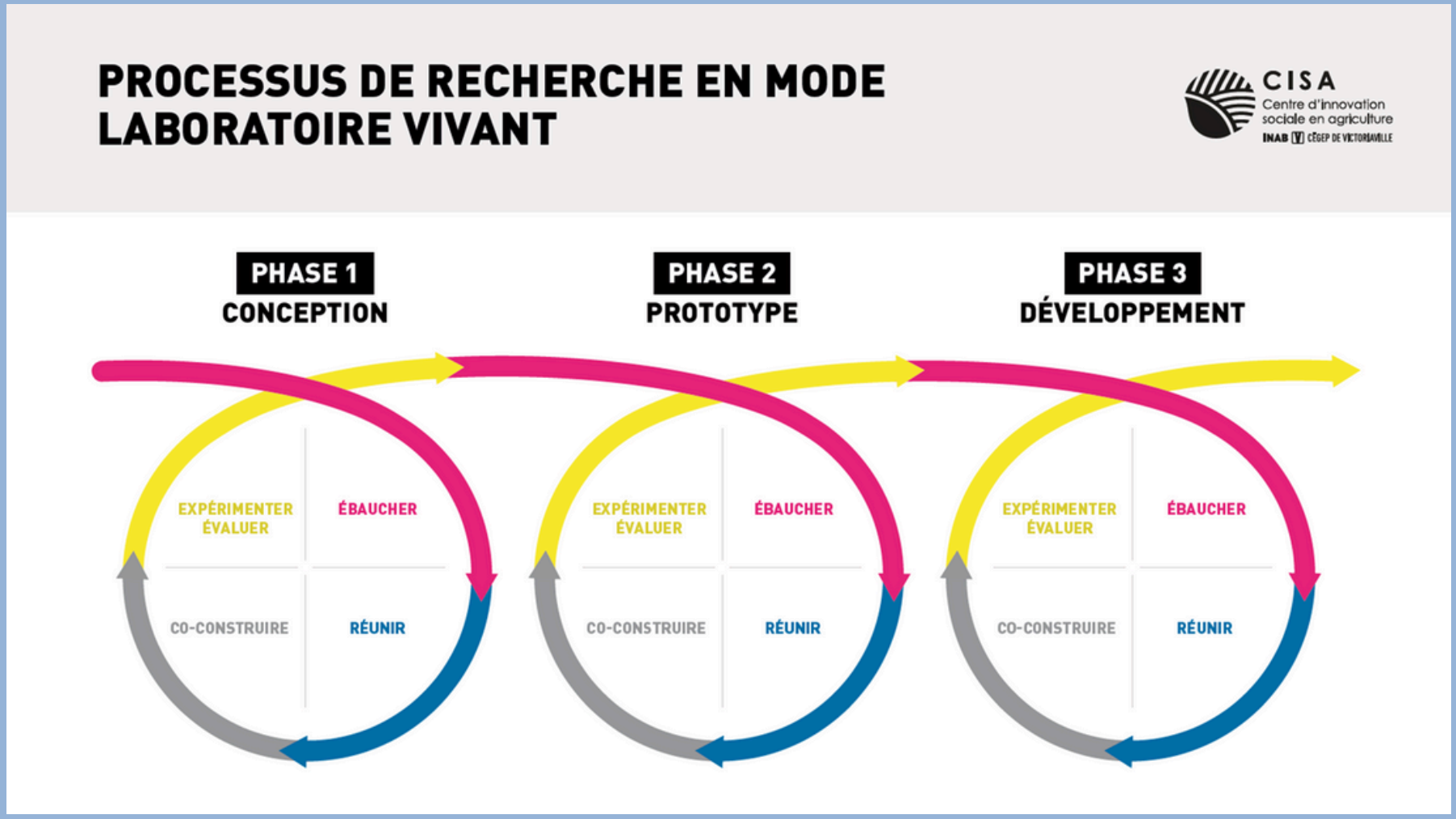
Comité de la santé mentale du Québec. (2005). Le parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique : Pour un meilleur accès au travail. Ministère de la Santé et des Services sociaux.

Torquati, B., Stefani, G., Massini, G., Cecchini, L., Chiorri, M., & Paffarini, C. (2019). Social farming and work inclusion initiatives for adults with autism spectrum disorders : A pilot study. NJAS: Wageningen Journal of Life Sciences, 88(1), 10-20. https://doi.org/10.1016/j.njas.2019.02.001

Annexes

Pour aller plus loin

Processus du laboratoire vivant (Living Lab)



Dispositif de recherche-action prenant la forme d'un espace d'intermédiation ouvert et évolutif mettant en relation une multiplicité d'acteurs afin de cocréer, d'expérimenter et d'évaluer des stratégies innovantes répondant à un besoin social défini.

Journal de bord

Prénom, Nom (stagiaire) :

Milieu d'accueil (lieu du stage) :

DATE :	Type de tâche(s) réalisée(s) :	Description de la/des tâche(s) :	Personne(s) présente(s) sur le milieu d'accueil :
Questions à se poser en lien avec la tâche			
1. Comment évaluez-vous la capacité du stagiaire à **demander de l'aide** pour la réalisation de la/des tâche(s) aujourd'hui?			
2. Est-ce que le stagiaire était en mesure de **reconnaitre ses erreurs et de les corriger** ?			
3. Quelle est votre évaluation du niveau d'**autonomie** du stagiaire dans la réalisation de la/les tâche(s) aujourd'hui?			
3.1. Quels **moyens ou techniques d'intervention** ont été utilisés afin de favoriser l'**autonomie** du stagiaire dans la réalisation de ses tâches?			
4. Quelle est votre évaluation du niveau de **concentration** du stagiaire dans la réalisation de la/les tâche(s) aujourd'hui?			

Journal de bord

Prénom, Nom (stagiaire) :

Milieu d'accueil (lieu du stage) :

DATE :	Type de tâche(s) réalisée(s) :	Description de la/des tâche(s) :	Personne(s) présente(s) sur le milieu d'accueil :
Questions à se poser en lien avec la tâche			
1. Comment évaluez-vous la capacité du stagiaire à **demander de l'aide** pour la réalisation de la/des tâche(s) aujourd'hui?			
2. Est-ce que le stagiaire était en mesure de **reconnaitre ses erreurs et de les corriger** ?			
3. Quelle est votre évaluation du niveau d'**autonomie** du stagiaire dans la réalisation de la/les tâche(s) aujourd'hui?			
3.1. Quels **moyens ou techniques d'intervention** ont été utilisés afin de favoriser l'**autonomie** du stagiaire dans la réalisation de ses tâches?			
4. Quelle est votre évaluation du niveau de **concentration** du stagiaire dans la réalisation de la/les tâche(s) aujourd'hui?			

Exemple de grille de tâches

Tâche à défi :	Salle de conditionnement	Chapelles (environnement exigeant)	Rucher	Foret nourricière et étang
	Lavage de légumes	Effeuillage		Récolte prunes et cerises a venir dans queleus années autour de l'Étang
	Emballage	Récolte		
	Etiquettage de l'emballage	Enlever les bagues		
	Monter des boites	Arracher les plants		
	Emballage sous vide	Sortir les rebus de cultures		
	Congélation	Vider et remplir les pédiluves		
	Préparer du matériel	Tuteurer		Tuteurer
		Préparer du matériel		
Moyennement exigeant	Trier /qualité du produit	Passer le balais sous les tables (chapelle 1)	Faire des chandelles	Tonte, fouet
	Remplir / vider Freego	Désherbage		Désherbage
	Remplir FLS	Arrosage		Récolter température chaude
	Préparation des paniers			
	Préparation de commandes	Faire du terreau		
Exigeant	Remplir les registres de récoltes	Lavage à pression	Extraction du miel	
	Planifier l'approvisionnement du FLS			
	Téléphoner les clients			
	Accueillir le client			
	Opérations informatiques			

*** Notez que chaque tâche peut être adaptée en terme de temps, d'accompagnement et peut être simplifiée.**

***Légende :**	**Été**
	Automne
	Hiver
	Printemps

FICHE
MILIEU MODÈLE

Fondé en 2015, Pleins Rayons est un organisme à but non lucratif (OBNL) qui a pour objectif de donner un rôle social actif aux jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme qui ne trouvent pas leur place dans le système. Ils offrent leurs services à une soixantaine de jeunes sur une base hebdomadaire.

790, rue du Sud,
Cowansville (Québec) J2K 2Y3

450 263-5300 | pleinsrayons.ca

PLEINS RAYONS | MRC BROME-MISSISQUOI ET MRC HAUTE YAMASKA

Mission	Favoriser l'inclusion sociale réussie de jeunes adultes en leur offrant la chance d'acquérir des habiletés socioprofessionnelles à travers des projets d'économie sociale ou d'activités de loisirs thérapeutiques.
Clientèles	Jeunes adultes de 16 ans et plus ayant une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme.

Services

- Intégration sociale
- Intégration socioprofessionnelle
- 23 stations d'apprentissages différentes (mécanique vélo, menuiserie, couture, horticulture, entre autres)

Partenaires

- Centres de services scolaires de la région de Brome-Missisquoi (6 écoles secondaires de la région)
- Entreprises de la région (plus de 75 entreprises)

Financement

- Entente avec le Centre de services scolaires via le programme ISP (insertion socioprofessionnelle) pour 3 technicien(-ne)s en éducation spécialisée
- Programme « Mesure de formation » de Service Québec
- Programme fédéral « Prêts, disponibles et capables » pour l'intégration et le maintien en entreprises
- Fondations privées

FORCES
Proposition de valeur

- Approche globale et individualisée
- Approche relationnelle (lien d'attachement)
- Accompagnement sur l'ensemble de la transition école vie active et du processus d'insertion socioprofessionnelle
- Approche d'entreprenariat sociale au service de la communauté
- Diversité des expériences offertes et capacité d'adaptation aux individus
- Approche favorisant l'autodétermination
- Accompagnement, formation et coaching en entreprises
- Développement du concept de rôle social actif

DÉFIS
principaux à relever

- Obtenir du financement récurrent
- Obtenir une reconnaissance gouvernementale
- Difficulté à s'insérer dans les programmes provinciaux existants
- Le transport des participants dans la région

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA INNOVATION SOCIALE AGRICULTURE • ALIMENTATION
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

PLEINS RAYONS

790, rue du Sud,
Cowansville (Québec) J2K 2Y3

450 263-5300 | pleinsrayons.ca

PLEINS RAYONS | MRC BROME-MISSISQUOI ET MRC HAUTE YAMASKA

SCÉNARIO D'INTÉGRATION *socioprofessionnelle*

Sélection et recrutement (avec partenaires)

Évaluation en milieu scolaire

Intégration - Observation

Ateliers de socialisation et développement

Optionnel

Expérimentation et développement

23 stations d'apprentissage

Accompagnement dans l'action ***(lien de confiance)***

Évaluation informelle ***(base relationnelle - durée)***

Intervention directe / rétroaction ***(2 temporalités)***

Apprentissage - progression **dans les stations**

BRIGADES

Transférabilité de compétences-adaptation

EMBAUCHES INCLUSIVES

Jumelage arrimage (jeunes DI-TSA avec employeurs)

Formation - sensibilisation des employeurs

Accompagnement par éduc. spéc. (placement groupé)

[La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans entre la période d'observation et l'intégration aux brigades.]

BÉNÉVOLAT → **INTÉGRATION SOCIALE** → **INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE** → **EMBAUCHE INCLUSIVE**

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action

cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par

CISA INNOVATION SOCIALE AGRICULTURE • ALIMENTATION

INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

FICHE
MILIEU MODÈLE

Autisme Laval a été fondé en 1995 et regroupe de nombreux services pour les personnes autistes de tout âge et leur famille (centre de jour, camps de jour, camp d'été, formation, activités de loisirs, hébergement accompagné, etc). Le projet de la Bioferme (portée par Les Entreprises Qualité de Vie ltée) a vu le jour en 2003 dans le but d'offrir un plateau de travail aux personnes autistes de 21 et plus et d'ajouter des services socioprofessionnels à cette clientèle.

AUTISMELAVAL

155, boul. Je Me Souviens
Laval (Québec) H7L 1V6

450 962-5532 | autismelaval.org

AUTISME LAVAL | BIOFERME LAVAL (LES ENTREPRISES QUALITÉ DE VIE LTÉE)

Mission	Promouvoir les droits et les intérêts des personnes atteintes et de leur famille. Déterminer les besoins des personnes atteintes et de celles qui en ont la responsabilité et y répondre par le biais de services spécialisés.
Clientèles	Personne présentant un trouble du spectre de l'autisme : petite enfance, enfance, adolescents ainsi que les adultes de Laval avec ou sans déficience intellectuelle pour Autisme Laval. Les services de la Bioferme s'adressent aux jeunes de 16 à 21 ans et aux adultes de 21 ans et plus. La participation est sur une période de 3 à 5 jours par semaine.

Services

- 5 plateaux de travail : service d'emballage en sous-traitance; agriculture; agrotourisme; artisanat et entretien
- Apprentissages visant l'autonomie (cuisiner, épicerie, hygiène, etc.)

Partenaires

- Centre de services scolaires de Laval (16-21 ans)
- CISSS de Laval (21 et +)
- Autres organismes communautaires de la région (SEMO, etc.)

Financement

- Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)
- Autofinancement, modèle d'économie sociale
- Levée de fonds

FORCES
Proposition de valeur

- Expérience en contexte de travail réelle, mais accompagnée par une ressource spécialisée
- Diversité des expériences offertes et capacité d'adaptation aux individus
- Réseau de partenaires (Public : santé, éducation, privé et philanthropique)
- Intégré dans un continuum de services auprès des personnes autistes et leur famille
- Approche d'entreprenariat sociale au service de la communauté

DÉFIS
principaux à relever

- Le financement et la rentabilité des activités socioprofessionnelles (agricoles particulièrement)
- La mobilisation des partenaires pour de l'accompagnement à la ferme

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA INNOVATION SOCIALE AGRICULTURE • ALIMENTATION
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

AUTISMELAVAL

155, boul. Je Me Souviens
Laval (Québec) H7L 1V6

450 962-5532 | autismelaval.org

AUTISME LAVAL | BIOFERME LAVAL (LES ENTREPRISES QUALITÉ DE VIE LTÉE)

SCÉNARIO D'INTÉGRATION *socioprofessionnelle*

Recrutement par les partenaires (SEMO, CISSS)

→ Intégration - Observation

→ Expérimentation et développement

Choix entre 6 ateliers

[1 mois d'expérimentation]

→ Accompagnement par un(e) superviseur(e) maîtrisant les tâches agricoles et un(e) psychoéducateur(-trice) du CISSSS

Apprentissages et progression dans les milieux de travail

Stratégies et environnement adaptés à la personne (tâches, horaire, espaces délimités, outils)

→ Développement de l'autonomie et dépassement des limites

[Durée varie selon besoins et capacité de la personne à développer une autonomie suffisante pour trouver un emploi]

→ **Poursuite dans un autre milieu d'insertion ou de participation sociale**

→ EMBAUCHE POSSIBLE

Visite de l'employeur potentiel sur la ferme pour voir comment la personne travaille

Intégration dans un milieu et développement de compétences spécifiques

INTÉGRATION SOCIALE → **INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE** → **EMBAUCHE INCLUSIVE**

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action

cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par

CISA INNOVATION SOCIALE AGRICULTURE • ALIMENTATION

INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

FICHE
MILIEU MODÈLE

Fondé en 2003, le Réseau de l'intégration à l'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue (RIEAT) est un organisme à but non lucratif (OBNL) offrant comme activité de la formation et de l'intégration en milieu de travail aux personnes handicapées. Le RIEAT est doté d'une structure de collaboration interorganismes qui regroupe l'ensemble de la région et qui est composée de comités de gestion, de coordination et de comités cliniques à l'échelle locale.

RIEAT
Réseau de l'intégration à l'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue

819 763-8959 | rieat.ca

RÉSEAU DE L'INTÉGRATION À L'EMPLOI (RIEAT) | ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Mission	Favoriser une intégration sur le marché du travail de personnes ayant diverses limitations significatives et persistantes.
Clientèles	Adultes ayant des limitations significatives et persistantes à l'emploi : déficience physique, trouble du spectre de l'autisme (TSA), déficience intellectuelle (DI) et enjeux de santé mentale.

Services

Le Milieu de formation et de travail adaptés (MFTA) offre un lieu d'apprentissage aux habitudes de travail. Avec la mise en place d'un Plan d'Intégration Individualisé au Travail (PIIT), les personnes présentant des incapacités significatives et persistantes ont l'occasion de développer leur plein potentiel par le biais d'un milieu de formation et de travail adaptés et d'ainsi favoriser leur intégration socioprofessionnelle et le développement d'attitudes, d'aptitudes et d'habiletés préalables à l'intégration et au maintien en emploi. Le MFTA se distingue comme service socioprofessionnel par l'intensité de supervision offerte aux participants. Le MFTA offre des programmes en pré-employabilité et en employabilité.

Partenaires

- CISSS Abitibi-Témiscamingue
- Centres de services scolaires
- Organismes communautaires
- Entreprises de la région

Financement

- CISSS Abitibi-Témiscamingue
- Services Québec
- Sphère-Québec

FORCES
Proposition de valeur

- Réseau de partenaires (Public : santé, éducation, emploi et privé : entreprises)
- Structure de gouvernance et de fonctionnement intersectorielle
- Spécialistes en transition de service et évaluation de besoin
- Approche interdisciplinaire
- Approche relationnelle (lien d'attachement)
- L'intensité de l'accompagnement individuel offert en milieu de travail (coaching en emploi)
- Accompagnement, formation et coaching en milieu de travail (modélisation de la tâche)
- Programme micrograduée et outils éprouvés en préemployabilité et en développement de l'employabilité
- Son approche, ses outils et son coordonnateur favorisent la communication (personne-milieu-intervenants)

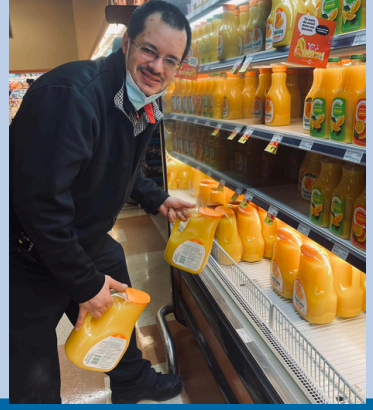
DÉFI
principal à relever

- Concertation et adaptation aux prérogatives de chaque partenaire

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA INNOVATION SOCIALE AGRICULTURE • ALIMENTATION
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE



RIEAT
Réseau de l'intégration à l'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue

819 763-8959 | rieat.ca

RÉSEAU DE L'INTÉGRATION À L'EMPLOI (RIEAT) | ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

SCÉNARIO D'INTÉGRATION *socioprofessionnelle*

Recrutement par les partenaires
(SEMO, CISSS, milieu scolaire, centres jeunesse, etc.)

Projets exploratoires 16-99 ans

Milieu de formation adaptée (MFTA) 16-99 ans

[Préemployabilité (0 à 12 mois)]

Identification et présentation du participant

Évaluation par le comité clinique

Démarchage d'entreprise

Accueil du participant

Formation du participant

Expérimentation du participant

4 semaines

Réévaluation du participant avec le PIIT

4 semaines

avec superviseur(e) adapté(e) au milieux et plan d'intervention individualisé au travail (PIIT)

[Développement de l'employabilité (1 à 2 ans)]

EMBAUCHE INCLUSIVE

- Intégration et maintien à l'emploi
- Transfert d'acquis vers un autre milieu
- Poursuite vers des activités de développement de l'employabilité

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action

cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par

CISA
INNOVATION SOCIALE
AGRICULTURE • ALIMENTATION
INAB | CÉGEP DE VICTORIAVILLE

FICHE
PERSONA

L'ouvrier polyvalent

« Avec un petit peu d'adaptation, je peux m'adapter à beaucoup de milieux. »

Confiez-moi **ces tâches**

- emballer
- méthode/recette
- placer / classer
- nettoyer
- empaqueter
- étiqueter
- couper
- peser / mesurer
- cueillir

Pour être heureux au travail, **j'ai besoin :**

- de sentir que je fais partie du groupe
- de sentir que je contribue à la mission
- de m'appuyer sur une liste de tâches à faire ou d'étapes à réaliser
- d'apprendre en vous observant (apprentissage par modelage)

Mon degré d'adaptation **en milieu de travail**

Niveau d'autisme
Niveau 1 (léger)

Niveau de scolarité
secondaire 5 ou équivalent

Communication/Interaction sociale
bonne (difficultés mineures)

Rigidité comportementale
mineure

Autonomie
bonne (légère supervision)

Résilience face au changement
je m'adapte plutôt bien

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA
Centre d'innovation sociale en agriculture
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

FICHE
PERSONA

L'ouvrier spécialisé

« J'aime quand on me montre un modèle : j'ai besoin que la consigne soit claire. »

Je préfère **ces tâches**

- nourrir les animaux
- nettoyer
- étiqueter
- entretien léger
- peser / mesurer
- cueillir

... ou toute autre tâche pour laquelle je peux avoir de l'intérêt, appuyées par quelques pictos et des consignes détaillées svp!

Pour être heureux au travail, **j'ai besoin :**

- de m'appuyer sur une liste de d'étapes illustrées pour pouvoir comparer
- que vous m'identifiez visuellement les outils dont j'aurai besoin pour réaliser mes tâches
- de m'accorder plusieurs petites pauses, idéalement dans un espace en retrait
- de faire une rotation des tâches et d'un horaire flexible

Mon degré d'adaptation **en milieu de travail**

Niveau d'autisme
niveau 2 (modéré)

Niveau de scolarité
parcours scolaire adapté

Communication/Interaction sociale
moyenne (difficulté d'interprétation)

Rigidité comportementale
importante (intérêts restreints)

Autonomie
moyenne (encadrement essentiel)

Résilience face au changement
je suis peu à l'aise avec la nouveauté

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA
Centre d'innovation sociale en agriculture
INAB CÉGEP DE VICTORIAVILLE

FICHE
PERSONA

L'apprentie

« Avec une liste, des étapes et quelques outils visuels, je suis capable d'être plus autonome. »

Je m'en tiens à **ces tâches**

- empaqueter
- nettoyer
- étiqueter
- emballer
- peser / mesurer
- cueillir

... ou toute autre tâche pour laquelle il est possible de m'accorder un soutien approprié et constant.

Pour être heureux au travail, **J'ai besoin :**

- d'avoir à proximité une personne à qui je peux me référer en toute confiance
- de m'appuyer en tout temps sur une liste de tâches et d'étapes illustrées
- de m'accorder plusieurs petites pauses, idéalement dans un espace en retrait
- de faire un retour sur la tâche accomplie

Mon degré d'adaptation **en milieu de travail**

Niveau d'autisme
Niveau 2 (modéré)

Niveau de scolarité
parcours scolaire spécialisé

Communication/Interaction sociale
limitation au niveau du langage

Rigidité comportementale
importante (besoin essentiel de routine)

Autonomie
faible (besoin accru de supervision)

Résilience face au changement
j'ai besoin de prévisibilité

Un outil développé dans le cadre du projet de recherche-action
cisainnovation.com

AUSIRIS

Un projet piloté par
CISA
Centre d'innovation sociale en agriculture
INAB | CÉGEP DE VICTORIAVILLE