

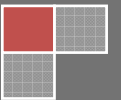


MOIs

Méthode d'observation des intérêts
socioprofessionnels

Manuel de l'utilisateur

Virginie Cobigo, Ph.D.
Diane Morin, Ph.D.
Yves Lachapelle, Ph.D.



© Copyright 2010 Cobigo, Morin & Lachapelle. Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme que ce soit sans la permission écrite des auteurs, Virginie Cobigo, Diane Morin & Yves Lachapelle.

Pour commander

Chaire de déficience intellectuelle et troubles du comportement
Département de psychologie
Université du Québec à Montréal
C.P. 8888, succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3P8

Tél : (514) 987-3000, poste 5047

Courriel : chaire.ditc@uqam.ca

Pour obtenir de plus amples informations sur la *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels*

Virginie Cobigo, Ph.D.

virginie.cobigo@gmail.com

La *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels* inclut le manuel de l'utilisateur, les grilles d'observation, le guide d'interprétation des résultats, et un cédérom pour le calcul des résultats.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

ISBN 978-2-923871-00-4

Remerciements

Nous remercions les organismes suivants pour leur soutien financier sous forme de bourses d'études offertes à Virginie Cobigo ou sous forme de temps en ressources humaines pour réaliser ce projet.

- **Consortium national de recherche sur l'intégration sociale (CNRIS)**
- **American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) – Chapitre québécois**
- **Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC)**
- **Chaire de déficience intellectuelle et troubles du comportement (Chaire DITC)**

Nous remercions les CRDITED qui ont participé au projet de recherche ayant permis de développer la MOIs :

- **Services de réadaptation l'Intégrale**
- **Centre de réadaptation Gabrielle-Major**
- **Centre de réadaptation Lisette-Dupras**
- **Centre de réadaptation Les Filandières**
- **Services de réadaptation du Sud-ouest et du Renfort**

Enfin, nous tenons à remercier chaleureusement les intervenants et les personnes présentant une déficience intellectuelle qui ont si généreusement offert de leur temps.

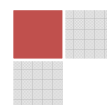
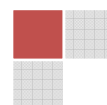


Table des matières

Introduction	1
Contexte et objectifs	2
Développement de la MOIs	4
Recension intégrative des écrits	4
Validation et pré-expérimentation	4
Essais sur le terrain	4
Évaluation de la valeur d’usage	5
Description de la MOIs et conditions d’utilisation	6
À qui s’adresse la MOIs	6
Qui peut utiliser la MOIs	6
Précautions à prendre	7
Déroulement de l’évaluation	9
Sélection des tâches	9
Présentation de la paire 1	11
Présentation de la paire 2	13
Fin d’une session d’évaluation	13
Déroulement des sessions suivantes (2 à 7)	13
Calcul des résultats	15
Tâche choisie	15
Temps à la tâche	15
Limites de la MOIs	17
Références	19



Introduction

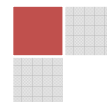
En 2006, la Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRDITED) s'est dotée d'une nouvelle définition de son offre de services. Les services spécialisés d'accessibilité à l'emploi, notamment l'évaluation des intérêts socioprofessionnels, font maintenant partie de leur mandat (Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, 2006). Pour être en mesure d'offrir ces services, il est nécessaire de fournir aux intervenants et aux professionnels des outils permettant l'évaluation des préférences liées à des activités de travail. L'évaluation des intérêts socioprofessionnels est habituellement effectuée par entrevue avec la personne elle-même. Des images peuvent être utilisées pour aider la communication. Cependant, les personnes présentant une déficience intellectuelle éprouvent parfois de la difficulté à exprimer leurs préférences verbalement, notamment en raison de limitations des habiletés de communication et d'introspection. Elles sont également plus sujettes à l'acquiescement que la population générale et plus susceptibles de présenter un haut niveau de désirabilité sociale. Cela constitue une entrave majeure à la promotion de leur autodétermination et de leur qualité de vie. En effet, la planification de leurs activités de travail est alors faite selon les préférences supposées par leur entourage. **Plusieurs études démontrent pourtant que les préférences supposées par l'entourage d'une personne peuvent différer de ses préférences réelles et actuelles.** Il est, par conséquent, nécessaire de se doter d'outils permettant d'évaluer des préférences sans recours au langage.

Ce manuel d'utilisation comprend :

- Une description de l'élaboration de la *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels* (MOIs)
- Une description de la MOIs et de ses conditions d'utilisation
- Une explication du calcul des résultats de l'évaluation.

En complément, comme outils permettant la réalisation de l'évaluation, on retrouve :

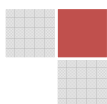
- Des grilles d'observation pour recueillir les données nécessaires à l'évaluation
- Un guide d'interprétation des résultats
- Un CD contenant les fichiers Excel © permettant d'effectuer les calculs pour rendre compte des résultats d'évaluation et pour en simplifier l'interprétation.




Contexte et objectifs

Les services offerts aux personnes présentant une déficience intellectuelle ont pour objectif de fournir le soutien nécessaire à l'amélioration de leur fonctionnement. Le soutien offert vise également leur **participation sociale**, l'amélioration de leur **qualité de vie** et la promotion de leur **autodétermination** (Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, 2000, 2006; Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001). Ainsi, les intervenants tentent de favoriser la participation active des personnes ayant une déficience intellectuelle dans leur communauté en leur permettant d'occuper des **rôles valorisés** et attendus selon leur âge, leur sexe et leur culture (Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle, 2000; Nirje, 1969; Wolfensberger, 1972). Par conséquent, il est nécessaire de prendre les décisions concernant une personne selon ses propres intérêts et buts poursuivis. Il faut donc lui fournir des occasions et le soutien nécessaire à l'expression de ses préférences et de ses choix.

Les limitations cognitives que connaissent les personnes présentant une déficience intellectuelle peuvent rendre plus difficile l'expression de préférences en raison de difficultés de planification, de projection dans le temps, de raisonnement, de résolution de problèmes et de compréhension d'idées complexes. Les limitations cognitives peuvent également contraindre leur capacité d'introspection. Or, des prises de décisions quotidiennes nécessitent ces habiletés. C'est notamment le cas du choix d'une activité socioprofessionnelle. Les limitations dans les habiletés adaptatives peuvent également entraver l'expression de préférences et de choix. Par exemple, les personnes présentant une déficience intellectuelle peuvent éprouver de la difficulté à s'exprimer par le langage en raison d'une faible étendue du vocabulaire, de difficultés d'articulation ou de prononciation, de limitations dans le langage réceptif, etc. (Cameron & Murphy, 2002). On sait, par ailleurs, que les personnes présentant une déficience intellectuelle sont plus sujettes à la désirabilité sociale et à l'acquiescement que la population générale : elles ont tendance à choisir l'option qui, selon elles, va plaire à leur interlocuteur ou à exprimer un accord avec celui-ci (Finlay & Lyons, 2002; Guillemette & Boisvert, 2003). Elles ont également tendance à choisir la deuxième option d'une question comprenant deux réponses possibles (Perry, 2004).





En raison de ces limitations, les professionnels et les parents occupent parfois une place majeure dans les prises de décisions concernant la vie d'une personne présentant une déficience intellectuelle, notamment en ce qui a trait à la programmation des activités socioprofessionnelles (Kishi, Teelucksingh, Zollers, Park-Lee, & Meyer, 1988). Pourtant, les professionnels et les parents ont parfois des opinions au sujet des préférences d'un individu qui diffèrent des préférences réelles et actuelles de celui-ci (Lohrmann-O'Rourke & Browder, 1998; Stancliffe, 1995). Par conséquent, il serait souhaitable d'avoir recours à des mesures directes des préférences d'une personne plutôt que de ne considérer que les préférences supposées par leur entourage.

La *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels* (MOIs) a donc été créée afin de :



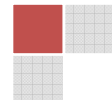
Proposer aux intervenants et aux professionnels une **mesure directe des préférences socioprofessionnelles** des personnes présentant une déficience intellectuelle.



Offrir aux personnes présentant une déficience intellectuelle un **moyen d'exprimer leurs préférences** liées à des activités socioprofessionnelles.



Offrir aux personnes présentant une déficience intellectuelle un **moyen de participer activement**.



Développement de la MOIs

La *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels* (MOIs) a été élaborée en quatre étapes. Après une recension des écrits scientifiques sur le sujet, la MOIs a été validée par un groupe d'experts puis pré-expérimentée. Un essai sur le terrain auprès d'un plus grand nombre d'intervenants et de personnes ayant une déficience intellectuelle a ensuite été réalisé. Enfin, des entrevues ont été réalisées auprès des intervenants ayant participé afin de recueillir leurs commentaires sur la MOIs et son intérêt dans leur contexte de travail.



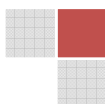
Recension intégrative des écrits scientifiques sur l'évaluation de préférences liées à des activités socioprofessionnelles

L'analyse intégrative des études précédentes a fait l'objet d'un article publié dans *Education and Training in Developmental Disabilities* (Cobigo, Morin, & Lachapelle, 2007) dans lequel sont présentés les objectifs des études, les procédures utilisées, les caractéristiques des participants, ainsi que leurs principaux résultats et conclusions. Des recommandations quant à l'élaboration d'une méthode d'évaluation par observation de préférences liées à des activités socioprofessionnelles ont été formulées.



Validation et pré-expérimentation

La MOIs a été présentée à un groupe de cinq experts afin de recueillir leurs commentaires. Par la suite, la MOIs a été pré-expérimentée par deux intervenantes en milieu socioprofessionnel et auprès de deux personnes présentant une déficience intellectuelle et dont le mode de communication était non verbal. Un article publié dans *La revue francophone de la déficience intellectuelle* (Cobigo, Lachapelle, & Morin, 2007) présente les résultats de la validation et de la pré-expérimentation et décrit la MOIs.





Essai sur le terrain

La MOIs a été expérimentée auprès de 19 personnes de plus de 21 ans ayant une déficience intellectuelle et des difficultés à exprimer leurs préférences par le langage. Une personne ayant un diagnostic de trouble envahissant du développement a été recrutée à titre exploratoire. Seize intervenants travaillant dans quatre Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement (CRDITED) de la région de Montréal ont utilisé la MOIs. Les résultats de l'expérimentation suggèrent que la MOIs peut être utilisée pour évaluer les préférences liées à des tâches de travail de personnes présentant une déficience intellectuelle. Douze des 19 évaluations révèlent des profils de préférences clairs et seulement une évaluation apparaît non valide.

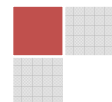


Évaluation de la valeur d'usage de la MOIs

La valeur d'usage est un concept clé en évaluation de programme puisque sa mesure permet de décrire la valeur du programme ou de l'instrument selon les besoins des usagers potentiels (Patton, 1997). Elle permet d'en décrire l'utilité concrète et d'en déterminer les conditions d'utilisation les plus favorables, c'est-à-dire celles demandant le moins d'efforts pour atteindre les résultats escomptés et s'intégrant le mieux aux habitudes du milieu.

Tous les intervenants se disent satisfaits de leur expérience d'utilisation de la MOIs et recommandent son utilisation. Les réticences qu'ils avaient avant l'utilisation de la MOIs se sont révélées non fondées. **Douze intervenants des 16 ayant participé ont souligné un manque de concordance entre les préférences qu'ils avaient supposées et les préférences évaluées avec la MOIs.**

Les résultats de l'essai sur le terrain et de la mesure de la valeur d'usage sont présentés dans un article publié dans *Education and Training in Developmental Disabilities* (Cobigo, Morin & Lachapelle, 2009).



Description de la MOIs et conditions d'utilisation



À qui s'adresse la MOIs

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

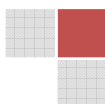
La MOIs s'adresse aussi à toute personne présentant une déficience intellectuelle dont les intérêts socioprofessionnels sont difficiles à évaluer par entrevue ou à l'aide d'inventaires visuels. Par exemple, parmi les personnes les plus susceptibles de bénéficier de cette approche sont celles qui répondent aux questions d'entrevue mais qui disent aimer toutes ou presque toutes les activités proposées, celles qui répondent par l'affirmative à presque toutes les questions, ou encore celles qui s'assurent auprès de l'intervenant que la réponse plaît à ce dernier.


Attention ! Il importe de souligner que l'utilisation de **la MOIs n'a pas été évaluée auprès de personnes présentant un trouble envahissant du développement**. Nous suggérons de ne pas utiliser la MOIs auprès de ces personnes surtout si elles ont l'habitude de fonctionner avec une structure de type TEACCH. Le manque de prévisibilité et de structure du déroulement de l'évaluation peut occasionner de l'anxiété chez la personne évaluée qui peut se traduire par des comportements problématiques (ex. : automutilation).



Qui peut utiliser la MOIs

L'observateur devrait être formé à l'utilisation de la MOIs et avoir une expérience de travail auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle. Il doit être familier avec les techniques d'observation. L'observateur doit notamment être capable de définir un comportement de façon opérationnelle. Il doit distinguer un comportement (ex. : met des vis dans un sac), d'un jugement ou d'une caractéristique de la personne (ex. : « être distrait » n'est pas un





comportement). L'observateur devrait également être attentif aux biais qu'il peut introduire dans l'évaluation. Par exemple, il doit être conscient des comportements qu'il émet et qui pourraient inciter la personne à choisir une option plutôt qu'une autre. Il doit tenir compte de la tendance des personnes présentant une déficience intellectuelle à vouloir faire plaisir à leur interlocuteur et à répondre par l'affirmative.

Il n'est pas nécessaire que l'observateur connaisse la personne évaluée. Il doit cependant établir une bonne relation et mettre la personne évaluée à l'aise avant de commencer l'évaluation. Par ailleurs, on serait porté à croire que l'observateur qui connaît la personne évaluée pourra mieux comprendre les signes non verbaux qu'elle émet et plus facilement déceler les facteurs externes susceptibles d'influencer l'évaluation (ex : présence d'un pair lors de l'évaluation), ceci permettant une interprétation plus riche et plus juste des résultats.



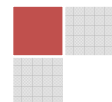
Précautions à prendre avant l'évaluation : notes à l'observateur


Une **session d'évaluation prend entre 20 et 25 minutes** (6 tâches à accomplir pendant 3 minutes et quelques minutes de transition entre les tâches).





Avant de débiter une session, assurez-vous que vous disposez du temps nécessaire et que vous serez entièrement disponible pour réaliser l'évaluation.

Par exemple, il peut être nécessaire de demander à un collègue de superviser le reste du groupe pendant la durée de la session. Au besoin, il peut être préférable de réaliser l'évaluation lorsque les autres personnes que vous supervisez sont absentes (ex. : pause dîner). Vous pouvez également réaliser l'évaluation dans une salle à part. Cela peut être pertinent avec une personne qui est facilement distraite par les stimulations environnantes. Il est, en effet, important de diminuer les distractions possibles.








 Il est conseillé de choisir un moment où les exigences de production sont moindres pour réaliser l'évaluation.

 Assurez-vous que la personne évaluée est dans de bonnes dispositions au moment de l'évaluation.


Par exemple, la personne peut être fatiguée ou malade. Un autre élément qui pourrait influencer ses choix sont les tâches qu'elle a réalisées dans les heures précédant l'évaluation. Il est donc conseillé de réaliser les sessions d'évaluation le matin. Cela augmente également la disponibilité de la personne pour l'évaluation.

 Il est conseillé d'installer une table sur laquelle vous présentez les choix à la personne évaluée.

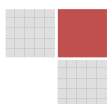
 Assurez-vous d'avoir tous les objets nécessaires à la présentation des choix à proximité immédiate.

 Installez un poste de travail pour chacune des quatre tâches et dirigez la personne vers le poste de travail correspondant à son choix.

L'installation en postes de travail diminue la manipulation de matériel et évite de défaire le travail de la personne après les trois minutes d'observation.

 Assurez-vous également que vous disposez du matériel nécessaire pour que la personne puisse travailler à la tâche choisie pendant la durée de l'observation.

Chaque tâche est présentée trois fois lors d'une session d'évaluation pour une durée d'observation de 3 minutes à chaque fois. Il est donc nécessaire de prévoir assez de matériel pour que la personne travaille au moins neuf minutes à chaque tâche.





Déroulement de l'évaluation

1. Sélection des tâches et modalités de présentation

Les préférences de la personne sont évaluées pour **quatre tâches** qu'elle réalise régulièrement sur son lieu de travail ou qui lui ont été apprises au préalable. Il n'est pas nécessaire que la personne soit performante à la tâche. Elle doit cependant connaître les différentes étapes de réalisation de la tâche et pouvoir les réaliser SANS indice verbal.

Exemples de tâches pour un participant

Tâche 1 : Déchiqueter du papier

Tâche 2 : Balayer

Tâche 3 : Mettre des vis dans un sac

Tâche 4 : Classer des blocs par couleur

Lors des sessions d'évaluation, proposez les tâches au participant en lui présentant des **objets représentatifs** de ces tâches ou des pictogrammes. Les objets utilisés sont les mêmes que ceux utilisés dans le contexte naturel de travail et ne sont utilisés que dans l'une des quatre tâches pour lesquelles des préférences seront évaluées.

Exemples d'objets représentatifs

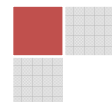
Tâche 1 : Des feuilles de papier

Tâche 2 : Un balai

Tâche 3 : Un sac et des vis

Tâche 4 : Des blocs de couleur

Attention ! Les pictogrammes peuvent être utilisés **si et seulement si** la personne les utilise déjà sur son milieu de travail. Aucun nouveau pictogramme ne doit être introduit lors de l'évaluation.



Afin de s'assurer que la personne comprend le lien entre chaque objet et la tâche qu'il représente, un test est effectué au préalable. Montrez l'objet sans donner de consigne à la personne sur ce qui est attendu d'elle. Vous pouvez l'encourager à réaliser la tâche sans lui dire ce qu'elle doit faire. Si la personne se dirige vers la tâche à réaliser, nous pouvons supposer qu'elle comprend ce que cet objet représente. Sinon, un autre objet ou une autre tâche devra être utilisé, ou un apprentissage devra être réalisé.

Lors de l'évaluation, **les tâches sont présentées à la personne par paire**, en utilisant les **objets représentatifs**. Il est nécessaire de s'assurer que les deux objets présentés sont **à la portée de la personne** (environ 30 cm) et dans son champ visuel.

Attention ! Il est très important de présenter les objets reliés aux tâches **deux par deux**. Si on ne présente qu'un objet à la fois, la personne évaluée ne comprend pas qu'elle a le choix de ne pas faire l'activité proposée. Des études démontrent qu'il est impossible d'évaluer les préférences si une seule activité est présentée à la fois.

Attention ! Il est également important de présenter les deux options simultanément et non l'une après l'autre.

Une évaluation de préférences nécessite **plusieurs sessions** d'évaluation. Lors d'une session d'évaluation, **toutes les paires possibles de tâches doivent être présentées (6 paires possibles)**.

Paires possibles pour quatre tâches lors de la session 1

Paire 1 (1vs2) : Feuilles vs balai

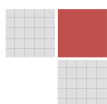
Paire 2 (2vs4) : Balai vs blocs


Paire 3 (3vs2) : Sac+vis vs balai

Paire 4 (1vs3) : Feuilles vs sac+vis

Paire 5 (3vs4) : Sac+vis vs blocs

Paire 6 (4vs1) : Bloc vs feuilles





L'ordre de présentation des paires est choisi aléatoirement. L'alternance de la présentation des objets à la droite ou à la gauche de la personne évaluée est également déterminée au préalable. Les séquences de paires sont indiquées sur la grille d'observation, ainsi que le positionnement de chaque objet par rapport à la personne évaluée (à sa gauche ou à sa droite). Attribuez un numéro entre 1 et 4 à chacune des tâches en rapportant ces informations sur la grille d'observation et présentez les paires selon l'ordre et le positionnement indiqués sur cette grille. Un exemplaire de la grille d'observation MOIs est fournie avec le manuel de l'utilisateur sous forme de feuillet séparé.

2. *Présentation de la paire 1*

Les objets sont présentés simultanément. Ils sont placés en face de la personne, à environ 30 cm d'elle. Montrez les objets à la personne et dites-lui : « **LEQUEL VEUX-TU?** ». Ne nommez pas les activités.

Exemple (session 1)

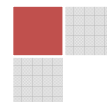
Paire 1 : *Paire (1vs2)* : Feuilles vs balai

Puis, observez la personne évaluée et notez sur la grille d'observation le choix d'une tâche parmi celles proposées. **Un choix est enregistré lorsque la personne prend l'un des objets dans ses mains pendant au moins 5 secondes, pointe ou nomme la tâche correspondante ou commence à réaliser la tâche correspondante.** Sur la grille d'observation, encerclez le chiffre correspondant à la tâche choisie.

Exemple 1: enregistrement du choix de l'activité

Julie prend dans ses mains le balai et le garde environ 5 secondes. Choix de l'activité « balayer ».

Si elle choisit un autre objet à l'intérieur de ces 5 secondes, c'est le second choix qui est enregistré.



Exemple 2: enregistrement du choix de l'activité

Julie prend dans sa main le balai, MAIS le repose quelques secondes après pour pointer les feuilles. Choix de l'activité « déchiqueter du papier ».

Réalisation de la tâche choisie

Éloignez ensuite l'objet non choisi de la personne ou dirigez-la vers le poste de travail approprié.

Consigne verbale

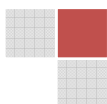
« **TU AS CHOISI *Nom de l'activité*. TU PEUX COMMENCER MAINTENANT.** »



Observez-la pendant la réalisation de la tâche (**3 minutes**) et complétez la grille d'observation. Une minuterie est programmée pour sonner quand les 3 minutes d'observation sont écoulées. Durant ces 3 minutes, notez sur la grille d'observation le temps à la tâche. **L'utilisation d'un chronomètre est nécessaire.**

Déclenchez le chronomètre quand la personne commence à travailler sur la tâche, c'est-à-dire lorsqu'elle émet un comportement nécessaire à la réalisation de la tâche.

- **Arrêtez le chronomètre dès que la personne arrête de travailler sur la tâche**, c'est-à-dire lorsqu'elle n'émet plus aucun comportement nécessaire à la réalisation de la tâche.
- **Par contre, si la personne ralentit son rythme de travail** ou émet des comportements non nécessaires à la réalisation de la tâche tout en continuant à travailler, **n'arrêtez pas** le chronomètre.



Attention ! N'incitez pas la personne à reprendre le travail lorsqu'elle s'arrête. Ne l'encouragez pas pendant la réalisation de la tâche.

Après 3 minutes (sonnerie de la minuterie), demandez à la personne évaluée d'arrêter de travailler sur la première tâche choisie et présentez une nouvelle paire selon la procédure décrite ci-dessus.

Consigne verbale

« **MERCI, C'EST TRÈS BIEN! MAINTENANT TU PEUX CHOISIR UNE AUTRE ACTIVITÉ.** »

3. *Présentation de la paire 2*

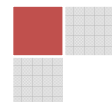
Présentez alors la seconde paire de tâches déterminée aléatoirement (selon la séquence inscrite sur la grille d'observation). Pour chaque nouvelle paire présentée, observez la personne évaluée selon la même procédure que celle suivie lors de la présentation de la première paire. Complétez la seconde colonne de la grille d'observation.


4. *Fin d'une session d'évaluation*

Une session d'évaluation prend fin lorsque toutes les paires de tâches possibles ont été présentées au participant (ici 6 paires possibles). Après chaque session, passez en revue le guide d'interprétation des résultats et notez les informations pertinentes. Un exemplaire du guide est fourni avec le manuel de l'utilisateur, en feuillet séparé.

5. *Déroulement des sessions suivantes (2 à 7)*




Une préférence étant un choix répété, il est nécessaire de programmer plusieurs sessions d'évaluation. Le nombre de sessions conseillé est 7 sessions d'évaluation, dans un délai de maximum 8 semaines (**7 sessions × 20 min. = 2h30 pour une évaluation complète d'une personne**).





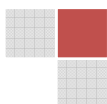
Attention ! Les deux premières sessions ne seront pas considérées dans le calcul des résultats. Elles servent à familiariser l'observateur et la personne évaluée à la situation d'évaluation. Lors des deux premières sessions, il est donc possible d'apporter toutes les modifications nécessaires au contexte de l'évaluation, aux tâches présentées, etc. Par la suite, vous ne pourrez rien modifier.

Attention ! Soyez attentif au déroulement de l'évaluation et aux comportements émis par la personne évaluée. Utilisez le guide d'interprétation des résultats. Dans certains cas, l'évaluation pourrait être jugée non valide. Voici quelques exemples de situations que vous pourriez rencontrer.

-  Certains aspects neurologiques pourraient perturber l'évaluation. Par exemple, la personne pourrait manifester de la persévération ou éprouver des difficultés de perception ou de traitement de l'information. Vous pourriez alors observer que la personne choisit systématiquement les objets placés du même côté.
-  Des limitations visuelles pourraient également interférer avec l'évaluation si la personne ne peut pas distinguer suffisamment les objets qui lui sont présentés.
-  Si la personne évaluée a eu peu d'occasions de faire des choix tout au long de sa vie, il se peut qu'elle ne comprenne pas la possibilité qui lui est offerte d'exprimer un choix.

Nous conseillons donc d'être attentif aux caractéristiques de la personne qui pourraient constituer des obstacles à l'évaluation.

Attention ! Le contexte de l'évaluation diffère grandement du contexte habituel de travail (ex. : retrait d'une activité après trois minutes quelque soit la performance, pas de renforçateur donné, etc.). Cela peut susciter de l'anxiété ou de la frustration chez la personne évaluée et conduire à l'émission de comportements problématiques (ex. : automutilation, agressivité verbale ou physique envers autrui). Dans ce cas, le jugement de l'observateur doit être utilisé afin de déterminer s'il est pertinent de poursuivre l'évaluation. L'émission de comportements problématiques n'est pas compatible avec l'établissement d'un climat de confiance nécessaire à l'évaluation.



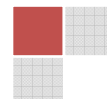


Calcul des résultats

Une feuille de calcul Excel © aide à calculer et interpréter les résultats de l'évaluation. Ouvrez le fichier Excel © sur le CD qui accompagne le manuel de l'utilisateur. Choisissez la feuille de calcul de la langue de votre choix (choix des onglets en bas à gauche « Français » ou « English »). Entrez vos données d'observation, ainsi que les données nominatives pertinentes dans **les cases en bleu**. Les autres données se modifieront automatiquement.

Calculs des résultats 2009 09 01 [Mode de compatibilité] - Microsoft Excel

Session 3							Session 4					
Tâche choisie	Paire 1	Paire 2	Paire 3	Paire 4	Paire 5	Paire 6	Paire 1	Paire 2	Paire 3	Paire 4	Paire 5	Paire 6
Temps à la tâche	00:01:30	00:02:30	00:03:00	00:03:00	00:02:00	00:03:00	00:01:55	00:02:12	00:03:00	00:03:00	00:01:12	00:00:45
si = 1	00:01:30					00:03:00		00:02:12				
si = 2			00:03:00						00:03:00			00:00:45
si = 3		00:02:30					00:01:55	00:03:00				
si = 4				00:03:00	00:02:00						00:01:12	



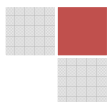
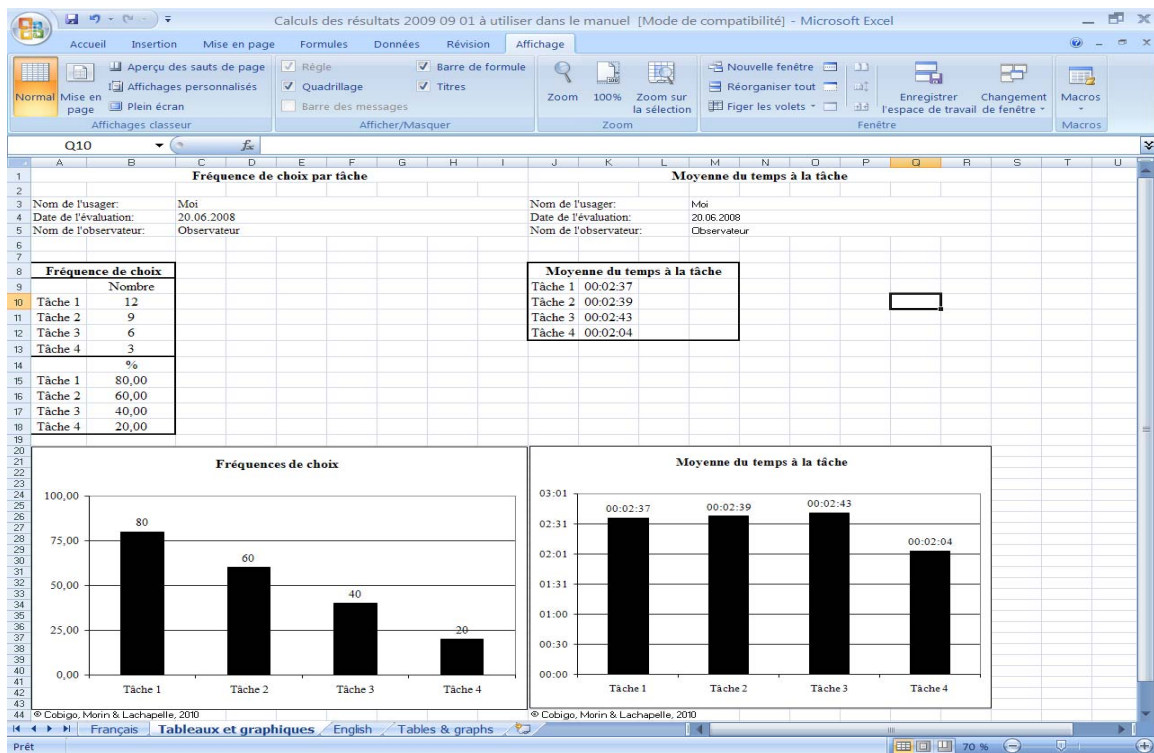
1. Tâche choisie


Cliquez dans la case correspondant à la paire 1 de la session 3. Cliquez sur la flèche qui apparaît à droite de la case et choisissez le numéro de la tâche choisie parmi les deux options possibles.

Rappel :

Les données des sessions 1 et 2 ne sont pas comptées dans les résultats.

Utilisez la même procédure pour les autres paires. Grâce à l'analyse des grilles d'observation, des fréquences de choix pourront être calculées pour chaque tâche présentée à la personne évaluée. Les fréquences vous sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques sur la feuille de calcul « tableaux et graphiques ».



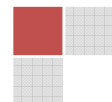


Une tâche choisie plus de 70% de ses présentations est jugée préférée aux autres, une tâche choisie entre 50 et 70% de ses présentations est moyennement préférée et une tâche choisie moins de 50% de ses présentations est non préférée (en comparaison aux trois autres tâches présentées). Comparez les fréquences de choix de chaque tâche pour établir le profil de préférences.

2. *Temps à la tâche*

Indiquez dans la case correspondante le temps consacré à la tâche inscrit au chronomètre. Entrez les données de la façon suivante : **00 : minutes : secondes**. Par exemple, pour un temps à la tâche de 1 minute trente sur les 3 minutes d'observation, vous entrerez 00 :01 :30.

La moyenne du temps à la tâche sur trois minutes d'observation est calculée automatiquement et vous est présentée sous forme de tableaux et de graphiques sur la feuille de calcul « tableaux et graphiques ». La moyenne du temps à la tâche ne renseigne pas sur les intérêts socioprofessionnels de la personne. Elle est donnée à titre indicatif de la performance de la personne à la tâche. Les tableaux et graphiques s'impriment sur deux pages 8 ½ x 11.



Limites de la MOIs

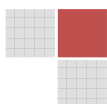
La *Méthode d'observation des intérêts socioprofessionnels* (MOIs) ne permet pas d'évaluer la performance de la personne à chaque tâche. La recherche démontre que la performance à une tâche de travail n'est pas influencée par le degré de préférence pour cette tâche. Ceci est d'autant plus vrai pour les personnes qui présentent une déficience intellectuelle puisqu'elles ont souvent tendance à vouloir faire plaisir à leur interlocuteur.

Elle ne permet pas non plus d'évaluer l'influence de facteurs externes sur les résultats de l'évaluation. Cependant, le guide d'interprétation des résultats, qui prend la forme d'un questionnaire et qui accompagne les grilles d'observation, vous permettra de prendre des notes concernant ces facteurs et contribuera à tenir compte du contexte dans lequel les résultats ont été observés (exemple : présence d'un pair, tâche debout versus assis, etc.). Ce questionnaire doit être complété après chaque session d'évaluation. Il vous est également possible d'utiliser la MOIs pour comparer les préférences d'une personne selon les conditions de travail. Par exemple, vous pouvez présenter à la personne deux tâches qui s'effectuent en position debout et deux tâches qui s'effectuent en position assise et comparer les préférences de la personne selon ces deux conditions, au lieu de les comparer par tâche.

La MOIs ne permet pas d'évaluer les préférences d'une personne pour des tâches qu'elle ne connaît pas. Vous pouvez cependant faire précéder l'évaluation d'un apprentissage des comportements requis pour réaliser une nouvelle tâche. Il est évident que cela constitue un désavantage par rapport à d'autres inventaires socioprofessionnels. Cependant, il nous semble difficile de savoir si l'on aime ou non un travail avant de l'avoir essayé! Cela est d'autant plus vrai pour les personnes présentant une déficience intellectuelle dont les limitations cognitives rendent difficile la construction d'une image mentale d'une activité qu'elles n'ont jamais réalisée.

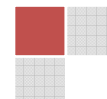
Il est important de savoir également que **les préférences d'une personne varient dans le temps**. Il sera par conséquent nécessaire de **répéter l'évaluation régulièrement**.


La MOIs permet de **comparer le degré de préférence entre plusieurs activités**. Le degré de préférence pour une activité peut donc varier selon les autres activités proposées. Il peut donc être pertinent de **réaliser plusieurs évaluations dans lesquelles vous varierez les activités présentées**.



Références

- Cameron, L., & Murphy, J. (2002). Enabling young people with learning disability to make choices at a time of transition. *British Journal of Learning Disabilities*, 30, 105-112.
- Cobigo, V., Lachapelle, Y., & Morin, D. (2007). Élaboration d'une méthode d'évaluation des préférences liées à des activités socioprofessionnelles. *Revue francophone de la déficience intellectuelle, Numéro spécial, Juin 2007*, 29-35.
- Cobigo, V., Morin, D., & Lachapelle, Y. (2007). Assessing Work Tasks Preferences Among Persons With Intellectual Disabilities: An Integrative Review of Literature. *Education and training in developmental disabilities*, 42, 286-300.
- Cobigo, V., Morin, D. & Lachapelle, Y. (2009). A method to assess work task preferences. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 44, 561-572.
- Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. (2000). *Rôle et responsabilités des CRDI : perspectives d'avenir*. Longueuil, Québec: FQCRDI.
- Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. (2006). *Offre de services*. Québec, Canada: Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- Finlay, W. M. L., & Lyons, E. (2002). Acquiescence in interviews with People who have mental retardation. *Mental Retardation*, 40(1), 14-29.
- Guillemette, F., & Boisvert, D. (2003). L'entrevue de recherche qualitative avec des adultes présentant une déficience intellectuelle. *Recherches qualitatives*, 23, 15-26.
- Kishi, G., Teelucksingh, B., Zollers, N., Park-Lee, S., & Meyer, L. (1988). Daily decision-making in community residences: a social comparison of adults with and without mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 92, 430-435.





Lohrmann-O'Rourke, S., & Browder, D. M. (1998). Empirically based methods to assess the preferences of individuals with severe disabilities. *American Journal on Mental Retardation*, 103(2), 146-161.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2001). *De l'intégration sociale à la participation sociale: politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leur famille et aux autres proches*. Québec: MSSS.

Nirje, B. (1969). The normalization principle and its human management implications. In R. Kugel & W. Wolfensberger (Eds.), *Changing patterns in residential services for the mentally retarded*. Washington, DC: Government Printing Office.

Patton, M. Q. (1997). *Utilization-focused evaluation: a new century text* (3e ed.). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Perry, J. (2004). Interviewing people with intellectual disabilities. In E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson & T. Parmenter (Eds.), *The international handbook of applied research in intellectual disabilities*. Chichester, England: Wiley.

Stancliffe, R. J. (1995). Assessing opportunities for choice-making: a comparison of self- and staff reports. *American Journal on Mental Retardation*, 99, 418-429.

Wolfensberger, W. (1972). *The principle of normalization in human services*. Toronto, Ontario: National Institute on Mental Retardation.

