



AUTISME SANS LIMITES

Alliance pour le bien-être des adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme et de leur famille



Programme pour l'intégration sociale des adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme par l'éducation continue, le développement des habiletés et la formation au travail

RAPPORT D'EXPÉRIMENTATION DU PROGRAMME

Studio sans limites

Soumis à l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

– Programme de subventions à l'expérimentation, volet « soutien à l'innovation communautaire » –

Montréal
Mars 2015

Table des matières

INTRODUCTION	1
I - PRÉSENTATION	2
1.1 Mise en contexte	2
1.2 Objectifs	3
1.3 Fonctionnement	
A) Le recrutement des apprentis	
B) L'intégration dans le programme	
II - ÉVALUATION DU PROGRAMME	8
2.1 L'évaluation du programme via l'évaluation des apprentis	8
A) Les objectifs pédagogiques guides de l'évaluation	
B) Le système numérique de l'évaluation	
2.2 L'évaluation par questionnaires	14
III - RÉSULTATS	15
3.1 Bilan de la première année	15
A) Bilan des réalisations et perspectives pour les apprentis	
B) Soutiens et perspectives de collaboration	
3.2 Analyse des réponses aux questionnaires	16
A) Résultats des enquêtes par questionnaire auprès des apprentis	
B) Résultats des enquêtes par questionnaire auprès des parents/tuteurs des apprentis	
C) Résultats des enquêtes par questionnaire auprès des intervenants	
IV - ANALYSE DES RESULTATS	17
4.1. L'amélioration du bien-être global de la personne vivant avec un TSA	17
4.2 L'innovation communautaire : évolution de la prise en charge	18
4.3 L'évolution de la place dans la société	18
CONCLUSION	20
ANNEXE I – L'équipe et les collaborateurs de <i>Studio sans limites</i>	I
ANNEXE II – Le plan pédagogique	VI
ANNEXE III – Le plan d'intervention	XII
ANNEXE IV – Les questionnaires	XXVI
ANNEXE V – Les évaluations complètes des apprentis	XXXV

Remerciements

L'équipe de Studio sans limites remercie les individus et les organisations qui ont rendu possible la bonne marche de cette période d'expérimentation:

L'**Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)** pour avoir octroyé une subvention qui a permis l'expérimentation du programme Studio sans limites.

La **Canadian National Autism Foundation** et sa présidente Mme Christine Fougere pour avoir fourni une aide financière qui a permis des achats de fournitures.

Autism Speaks qui par son aide financière a servi à l'achat d'équipements nécessaires aux opérations du programme.

Unity for Autism qui a alloué des fonds nécessaires à l'achat de fournitures.

Le **Centre de réadaptation en déficience Intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme (CRDITED)** pour avoir délégué un éducateur spécialisé au service du programme SSL et de ses apprentis.

La **Commission scolaire English-Montreal** pour avoir fourni les espaces nécessaires aux opérations ainsi que les services d'une enseignante spécialisée.

Les apprentis et les volontaires qui, par leur participation, leur confiance et leur persévérance, ont permis le déroulement du programme d'expérimentation.

INTRODUCTION

AUTISME SANS LIMITES (ASL) est un organisme de bienfaisance qui vise à réunir les personnes adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et leurs parents sous sa bannière afin de mettre à jour la nécessaire évolution des services qui peuvent contribuer à l'intégration sociale des adultes autistes. ASL a été principalement créé pour répondre aux sérieux besoins de ressources et d'opportunités. Beaucoup de parents ont été des pionniers dans la lutte pour l'acceptation et les accommodements pour leurs enfants ayant un TSA. Ce travail doit se poursuivre quand ces enfants passent à l'âge adulte. C'est dans cette perspective que l'équipe d'ASL a développé *Studio sans limites* (SSL), un programme d'éducation continue, de développement des habiletés et de formation au travail qui leur offre les outils et stratégies nécessaires à une intégration tant en milieu de travail que dans la société dans son ensemble.

Ce rapport d'expérimentation rend compte des objectifs qui ont été fixés pour Studio sans limites, de l'évaluation de la réussite de ces objectifs et plus largement de l'efficacité du programme, de ses impacts positifs en premier lieu dans la vie des adultes vivant avec un TSA mais aussi au niveau communautaire.

La collaboration avec l'Office pour les personnes handicapées du Québec a été plus que précieuse et ce rapport a été l'occasion pour l'équipe de SSL d'évaluer l'efficacité du programme tout au long de l'expérimentation et de se pencher sur les améliorations possibles par la suite.

Nous commencerons par mettre en contexte ce dans quoi s'ancrait la nécessité de la mise en place du programme *Studio sans limites* pour ensuite détailler quels sont les objectifs des enseignements – tant à l'échelle des apprentissages eux-mêmes que dans la perspective plus large de l'intégration des personnes adultes vivant avec un TSA. Nous prendrons le temps de donner des éléments clé pour une bonne compréhension du concept SSL.

Nous procéderons à la présentation de nos méthodes d'évaluations puis à l'analyse de leurs résultats et du bilan des réalisations par les apprentis.

Ces analyses nous permettront de mettre en lumière les impacts principaux de SSL, à savoir : l'évolution du bien-être général de la personne vivant avec un TSA, l'ouverture d'autres possibles au niveau communautaire et enfin, l'évolution de la place de l'adulte autiste dans la société.

L'importance de l'éducation des adultes et de la formation continue liée à l'emploi pour le progrès social, économique et culturel est largement reconnue dans l'ensemble des sociétés fondées sur le savoir et l'exercice d'une citoyenneté active. Le gouvernement du Québec en fait une priorité [...]

Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue du Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2002

I - PRESENTATION

1.1 Mise en contexte

Aujourd'hui, le monde de l'éducation a fait de gros progrès pour améliorer la prise en charge scolaire des enfants ayant un trouble du spectre de l'autisme. En revanche, lorsque ces personnes atteignent 21 ans (âge de la fin de la prise en charge par le milieu scolaire), peu de services gouvernementaux sont disponibles.

Bien que les adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme soient une priorité dans l'offre de service du Ministère de la Santé et des Services sociaux, la réalité que vivent les autistes et leurs proches dans l'accès aux différents services demeure difficile. Le Ministère s'accorde également à dire que, pour réduire les coûts reliés à la non-intégration, il faut procurer des programmes de soutien aux familles (service de répit, dépannage, gardiennage, assistance aux rôles parentaux), ainsi que des services éducatifs, des services d'intégration au travail et des services résidentiels aux jeunes adultes autistes. Le nombre de centres de services communautaires offrant de la formation au travail aux autistes est quasi-inexistant au Québec.

Selon la confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), le travail demeure l'une des principales sources de socialisation, d'épanouissement personnel et de valorisation par la participation sociale :

L'intégration au marché du travail, secteur qui revêt une importance capitale, ne semble avoir connu aucun progrès malgré certaines expériences heureuses (...) La confédération croit qu'il faut faire de l'emploi la première priorité nationale.

Dans le cadre du *Rapport spécial sur les jeunes et adultes ayant un trouble envahissant du développement*, le Protecteur du citoyen (communiqué émis le 23 mai 2012) a émis une recommandation sur l'offre d'activités de jour pour les personnes handicapées ne pouvant accéder au marché du travail. Cette recommandation avait pour objet de demander au ministère de la Santé et des Services sociaux, au ministère de la Famille et des Aînés et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de déposer au Protecteur du citoyen, au plus tard le 30 novembre 2012, un plan de travail et un échéancier concernant la mise en place de l'offre d'activités de jour qu'ils entendent rendre disponible au bénéfice des personnes handicapées ne pouvant accéder au marché du travail.

Enfin, dans son plan stratégique 2009-2014, l'Office des personnes handicapées du Québec émettait le constat suivant :

Encore aujourd'hui, les personnes handicapées représentent une population globalement en situation de pauvreté, moins scolarisée et isolée socialement. Ces conditions de vie défavorables sont évidemment susceptibles d'avoir un effet négatif sur la santé physique et mentale des personnes handicapées. Ces facteurs, combinés aux divers obstacles présents dans l'environnement, augmentent les probabilités pour les personnes handicapées de se retrouver en situation de handicap, c'est-à-dire dans des situations où les habitudes de vie telles que se nourrir, se loger, se déplacer, communiquer, s'instruire ou travailler ne sont pas en mesure d'être réalisées.

L'équipe d'AUTISME SANS LIMITES a donc fondé son programme *Studio sans limites* à partir des constats suivants :

- le besoin d'un accompagnement psycho-social devant s'envisager sur du long terme, de manière continue et avant tout basée sur les besoins particuliers de chaque adulte autiste, pour une inclusion sociale à part entière,
- l'absence de réponse adéquate des différents réseaux aux besoins des personnes vivant avec un TSA.

1.2 Objectifs

Le programme pédagogique de SSL vise à l'acquisition de compétences par le biais d'un concept d'entreprise commerciale.

Les trois principaux **objectifs pédagogiques** du programme sont :

L'éducation continue : l'apprentissage de base du français et de l'anglais, l'apprentissage de base des mathématiques.

Le **développement des habiletés** : habiletés sociales, les comportements socialement acceptés en milieu de travail, habiletés fonctionnelles

La **formation au travail** : compétence aux départements d'administration, de créativité, de production et de logistique.

Le programme *Studio sans limites* est une expérimentation basée sur des **modes d'intervention** visant à **évaluer les conditions de réussite** de l'intégration sociale des adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme et à **adapter le programme** de façon continue à cet effet. Cette approche considère la personne handicapée dans son ensemble.

Conformément aux directives du Ministère de la santé et des services sociaux énoncées dans son Guide (1996), SSL comporte les cinq champs d'intervention suivants :

- l'information et la sensibilisation,
- l'évaluation globale des besoins,
- la réadaptation ou le développement des capacités des personnes,
- le soutien à la famille et aux proches et l'intégration sociale,
- la recherche, la formation et l'évaluation de la qualité, des services et du programme offert.

Notre plus grand mandat à travers l'éducation continue, le développement des habiletés et la formation au travail est de rendre actif un plus grand nombre d'adultes ayant un TSA dans notre société en les rendant autonomes. De ce fait, nous avons un comité d'évaluation qui compile, évalue et propose des nouvelles pistes d'intervention en fonction des indicateurs. La liste complète des membres du comité d'évaluation se trouve en [annexe 1](#).

1.3 Fonctionnement

Le programme SSL recouvre les multiples facettes d'un commerce telles que : **l'administration**, la **création**, la **production**, la **logistique**. Le programme amène les apprentis à participer à l'exécution des fonctions suivantes : accueil, secrétariat, ventes, achats, prise des commandes, calcul de soumissions, facturation, création, production, emballage et livraison.

Ce contexte offre une structure d'apprentissage bien définie pour les différentes tâches qui s'y trouvent et encourage l'esprit d'équipe.

Les catégories servent à enseigner les techniques et stratégies en offrant à l'apprenti la possibilité d'utiliser son jugement et ses propres moyens avec l'aide d'un intervenant et du plan d'intervention du programme SSL.

Précisons que SSL propose un rapport d'encadrement élevé, composé d'un premier groupe d'éducateurs ayant de l'expérience dans des programmes de formation aux adultes, et d'éducateurs spécialisés ayant travaillé avec les personnes autistes, et un deuxième groupe composé de bénévoles travaillant en équipe sous la supervision du premier groupe, selon la formule du *team-teaching*.

La liste complète des membres de l'équipe et des collaborateurs du programme SSL se trouve en annexe 1.

Le programme pédagogique comprend également des étapes académiques (lecture, mathématiques, culture générale), qui sont présentées d'une façon pratique et appliquée (instructions de lecture, calcul des prix, mesures) et sont liées à d'autres domaines d'études. Il comprend aussi la possibilité d'acquérir des connaissances générales (géographie, Histoire, etc.) ainsi que la poursuite d'études en profondeur de sujets d'intérêt personnel. L'apprentissage en tant que sollicitation mentale et de compréhension est en soi un exercice central.

Dans les départements qu'offre le concept d'entreprise, nous retrouvons les catégories suivantes:

- Les habitudes de travail
- L'aspect comportemental
- La communication
- La productivité
- L'administration
- Le département de création
- Le département d'impression
- La manutention et la livraison

Pour plus de précisions quant au contenu des enseignements et son découpage par station se référer au plan pédagogique à l'annexe 2.

Précisons que bien qu'elle se soit déroulée au Centre d'éducation des adultes James Lyng avec la collaboration de la commission scolaire English-Montreal qui a également mis un enseignant à la disposition du programme, l'expérimentation – dans sa forme et son contenu – a été conçue d'un bout à l'autre par l'équipe de *Studio sans limites*

A) Le recrutement des apprentis

Les candidats au programme ont été référés par des Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED), par des Centres locaux de services communautaires (CLSC) et des Centres de santé et de service sociaux (CSSS) ainsi que par des parents, des membres de la famille et/ou des tuteurs.

Au cours de l'année d'expérimentation la procédure de recrutement des apprentis a été envisagée de façon à accueillir des candidats propices à faire partie d'un groupe homogène d'apprentis vivant avec des TED ne dépassant pas la capacité d'intervention du personnel spécialisé de SSL.

Utilisant le concept de portes ouvertes, les détails du programme SSL ont été présentés aux personnels de CRDITED, de CLSC, de commissions scolaires et à des proches d'adultes autistes. Les présentations ont expliqué les méthodes d'intégration, les détails de l'apprentissage, l'agenda, les conditions et les exigences du programme SSL. À chacune de ses présentations la participation de SSL au programme d'expérimentation de l'OPHQ a été expliquée. À la fin de chaque présentation un document détaillant le programme SSL ainsi qu'un formulaire d'inscription ont été donnés aux intéressés et selon le cas, une date réservant une date d'entrevue a été convenue.

Les trois présentations données durant l'année ont permis de recevoir une vingtaine de demandes de participation dont seize ont été retenues suite aux entrevues menées par les intervenants du programme SSL.

Pour cette année d'expérimentation le programme SSL s'adressait à un groupe tendant à une certaine homogénéité. Dans cette perspective les entrevues ont constitué une étape importante pour la sélection des candidats. Parmi les critères d'évaluation on note : le non verbale, posture du corps, allure et propreté corporelle, les comportements révélant un profil et permettant une évaluation des besoins, et enfin le degré de volonté de participer. Il est important de souligner que l'entrevue a été conçue de façon à minimiser l'anxiété dont le candidat peut souffrir durant la période de questions et de réponses.

Au-delà de la constitution du groupe d'apprentis au programme, les entrevues avaient pour but d'évaluer l'employabilité des candidats. Ainsi, les capacités de communication ont été observées chez les potentiels apprentis vivant avec un niveau d'autisme de haut fonctionnement mais n'ayant pas de problèmes de comportement grave.

La décision d'admission au programme a été prise conjointement par les intervenants ayant mené les entrevues et le comité d'évaluation et a été suivie d'un enregistrement de l'apprenti au Centre d'éducation des adultes James Lyng de la Commission Scolaire English-Montreal.

B) L'intégration dans le programme

L'accent a été mis sur une intégration graduelle du participant pour lequel un horaire individualisé évoluant sur quatre semaines a été établi. À la fin du mois, la procédure d'intégration de l'apprenti dans le groupe a été discutée par l'équipe du SSL afin de rendre possible les ajustements pouvant aider l'apprenti à s'intégrer davantage et à lui donner accès à son plein potentiel. Une période de quatre semaines permettait de révéler la capacité du candidat à bénéficier de l'apprentissage offert par le programme et de poursuivre. Au bout de

quatre semaines l'apprenti avait à suivre l'horaire régulier de quatre jours de 6 heures par semaine.

Durant la phase initiale les participants ont fait l'apprentissage des compétences spécifiques de chaque tâche de l'entreprise dans un contexte de groupe. Chaque participant rencontrait des tâches différentes au sein du groupe et recevait un soutien de ratio 1 pour 1. Cette évaluation avait pour but de définir quelle activité était la mieux adaptée à l'apprenti pour débiter dans le programme mais aussi de distinguer les compétences sociales et émotionnelles au regard d'un environnement de travail.

Afin d'évaluer le développement des habiletés fonctionnelles, sociales, autarciques et d'autonomie de chacun des apprentis, nous avons également organisé des sorties événementielles et communautaires ainsi que des exercices pouvant les aider à gérer leur vie quotidienne (organisation d'un budget, achat/préparation de nourriture, hygiène personnelle, etc.).

Exemple d'un emploi hebdomadaire d'un apprenti après les quatre semaines d'intégration

Heure	lundi 8	mardi 9	mercredi 10	Jeudi 11
8:30 8:45	Routine du matin	Routine du matin	Routine du matin	Routine du matin
9:00 9:30	C Logiciel Pages	C Logiciel Pages	C Logiciel Pages	Cours du Logiciel Word
9:30 10:30	B Commande	C Pages	Budget	Cours du Logiciel
10:30 10:45	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>
10:45 12:00	Organisation du repas de Noël (liste de courses)	E Impression	Achats pour le repas de Noël	Microsoft Logiciel application
12:00 13:00	<i>Lunch</i>	<i>Lunch</i>	<i>Lunch</i>	<i>Lunch</i>
13:00 13:30	Nettoyage	E Impression	E Impression	Nettoyage
13:30 14:30	K Organisation	K Organisation	E Impression	Commande
14:30 15:15	C Logiciels Pages/Steps	K Organisation	E Impression	Commande

Les stations de travail:

Les apprentis passent aux diverses stations afin d'y pratiquer l'éducation continue, le développement des aptitudes et la formation au travail.

A - Apprentissage à l'ordinateur - les apprentis apprennent à utiliser les programmes informatiques tels que Microsoft : Word, Excel et MAC : Numbers, Pages, Illustrator, Photoshop et autres.

B - Compétences en mathématiques - les apprentis aiguisent leurs compétences en mathématiques appliquées en entreprise : la calculatrice, poids et mesures, en échange monétaire, en facturation, soumissions, gestion de temps, etc.

C - Compétences cléricales - les apprentis pratiquent les fonctions trouvées dans l'environnement d'un bureau, comptabilité simple, facturation, comptes payables et recevables, dépôt de banque, organisation des filières, correspondance, etc.

D - Motricité fine - les apprentis développent des compétences en motricité fine appliquées à l'équipement utilisé dans les entreprises. Les petits objets sont manipulés à travers les ateliers de fabrication de bijoux et autre.

E - Production - les apprentis apprennent à utiliser la machinerie et les différentes techniques d'application d'encre sur T-shirt. L'ajustement des cadres utilisés sur le carrousel, le mélange de couleurs d'encre ainsi que les techniques de manutention, le pliage et l'emballage sont enseignés.

Les autres sujets abordés : sécurité au travail, santé, hygiène, gestion du temps, utilisation d'outils de travail, gestion des émotions, méthodes d'expédition/réception, etc.. Afin de promouvoir une bonne santé physique et mentale il y a des cours d'éducation physique.

II - EVALUATION DU PROGRAMME

Une grande partie de l'évaluation de l'efficacité du programme SSL repose sur l'évaluation des apprentis eux-mêmes. L'analyse de l'évolution de leur capacité d'apprentissage et de l'impact des enseignements sur leurs diverses aptitudes étant, à nos yeux, le premier indicateur de la pertinence du programme.

Les observations et les résultats chiffrés sont ancrés dans une grille d'objectifs auxquels sont associés des indicateurs d'évaluation. Loin d'être une fin en soi, les évaluations chiffrées permettent de faire leur point sur les acquis ou au contraire les problèmes rencontrés face à l'acquisition.

Selon les résultats, **les modes d'intervention** sont adaptés pour correspondre au mieux aux besoins de l'apprenti. Par modes d'intervention nous entendons : « Comment l'équipe va intervenir pour rendre possible la réalisation d'une tâche? » (Par exemple : par le biais de consignes plus précises ou en ajoutant une étape pour la réalisation d'un exercice).

C'est donc par-là que le programme dans son contenu et dans ses modes d'intervention évolue, qu'il est affiné continuellement. De plus une thérapeute, membre du comité d'évaluation, a travaillé sur un système numérique pensé pour être le plus en adéquation avec le réel (Par exemple : on préférera évaluer à un moment où on est surs que l'évaluation fait du sens plutôt qu'en suivant l'arbitraire d'une date).

Les résultats qualitatifs et quantitatifs sont donc mis en lumière par notre outil d'évaluation mais aussi par les **questionnaires** à destination des apprentis, des parents/tuteurs et des enseignants.

2.1 L'évaluation du programme via l'évaluation des apprentis

Le succès de l'expérimentation de SSL prend en compte la mesure avec laquelle chaque apprenti est capable d'appliquer les compétences acquises dans les domaines de fonctionnement et de comportement qui l'affectent (aptitudes sociales, de la vie, les compétences de régulation émotionnelle, l'autonomie, la motricité fine et globale, les compétences en communication, les compétences organisationnelles, les compétences comportementales).

Cette section met en avant **les objectifs du programme**, les **activités mises en place** en fonction de ces objectifs et les **indicateurs de réalisation**.

A) Les objectifs pédagogiques guides de l'évaluation

Afin d'évaluer le programme de façon adéquate, nous utilisons des données quantitatives et qualitatives basées sur trois objectifs suivants : la **formation continue**, le **développement des habiletés** et la **formation au travail**. Notons que ces trois objectifs ont été pensés de sorte à être interdépendants.

Les données quantitatives ainsi que qualitatives sont évaluées à l'aide d'indicateurs qui permettent d'ajuster le programme en fonction des besoins des apprentis. Ces indicateurs

servent alors de guide pour optimiser nos pratiques en fonction des intérêts personnels en lien avec la mission du programme. Ces indicateurs sont des lignes directrices décrivant l'essence même de l'activité.

Il a été possible de mesurer la performance et d'y apporter les ajustements nécessaires à l'évolution du programme et de ses modes d'intervention, exp :

- Objectif 1 : éducation continue

Activités	Les indicateurs quantitatifs	Les indicateurs qualitatifs	Outil de collecte de données	Personnes responsables
Exécution d'un budget afin de réaliser des achats		L'apprenti est en mesure de créer une liste d'éléments à acheter en fonction de l'argent disponible	Rencontre et retour fait entre les apprentis et les éducateurs à propos du budget	Les éducateurs
Sortie en communauté : Musés, bibliothèques		La planification de la visite et l'utilisation du transport l'engagement dans l'activité	Entretiens et retour sur l'activité	Les éducateurs

- Objectif 2 : développement des habiletés

Activités	Les indicateurs quantitatifs	Les indicateurs qualitatifs	Outil de collecte de données	Personnes responsables
Ponctualité et enregistrement dans le livre de présence	L'apprenti, à son arrivé et au départ, signe le livre de présence		Le livre de présence	Les éducateurs
Apparence physique		Les résultats qui figurent dans le tableau de l'évaluation mensuelle démontrent une amélioration ou une diminution de l'hygiène et de l'apparence physique appropriée au travail	Le tableau d'évolution mensuelle qui est basé sur l'évaluation hebdomadaire.	Les éducateurs

- **Objectif 3 : formation au travail**

Activités	Les indicateurs quantitatifs	Les indicateurs qualitatifs	Outil de collecte de données	Personnes responsables
Administration/ compétences au niveau de la réception	Les apprentis sont en mesure de suivre les étapes une par une afin de répondre adéquatement au téléphone et offrir un service digne du professionnalisme.		L'évaluation hebdomadaire	Les éducateurs
Choix de couleur/ la préparation d'encre	Les apprentis sont en mesure d'utiliser la balance afin de calculer la proportion exacte d'encre qui est mixée pour former une couleur.		L'évaluation hebdomadaire	Les éducateurs
Le pliage de T-shirts et l'emballage	Les apprentis sont en mesure de plier le t-shirt, de l'ensacher, d'apposer une étiquette de grandeur et de l'emballer dans une boîte de livraison.		L'évaluation hebdomadaire	Les éducateurs

Au niveau de l'éducation continue, nous nous sommes concentrés sur l'apprentissage de base de l'anglais, du français et des mathématiques. Pour ce qui est du développement des habiletés, nous avons travaillé les habiletés fonctionnelles et l'acquisition des habiletés sociales appropriées au marché du travail. La formation au travail a permis, quant à elle, de développer les habiletés par la réalisation de tâches professionnelles.

B) Le système numérique d'évaluation

Afin de suivre de près l'évolution des compétences spécifiques des apprentis et par conséquent l'efficacité des modes d'intervention, un système numérique a été créé. Ce système sert le programme d'expérimentation en lui apportant les informations nécessaires à la création d'ajustements aux modes d'intervention.

Afin d'évaluer chaque compétence enseignée à l'apprenti, le système numérique est constitué de 5 valeurs observables et mesurables:

10	Aucune intervention
8	1 intervention
6	2 interventions
4	3 interventions
2	4 interventions
X	Apprentis absent ou tâche non évaluée ce jour

Tableau hebdomadaire fictif – moyenne de la catégorie « aspect comportemental »

ASPECT COMPORTEMENTAL	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Moyenne
Respect des règlements	7	8	5	9	7.5
Respect des consignes	6	7	6	8	6.75
Utilisations des stratégies	7	8	9	8	8
Autocontrôle des émotions et de l'anxiété	6	4	5	8	5.75
Initiative	4	5	6	8	5.75
Moyenne	6	8	9	7	7.5

Pour chaque tâche, l'apprenti commence avec 10 points. S'il effectue une tâche sans aide il obtient 10 points, s'il y a une intervention il perd 2 points. L'intervenant intervient pour un maximum de quatre fois par tâche, par jour. Lorsqu'un apprenti atteint quatre interventions pour une tâche et pour laquelle il n'a que 2 points restants, cela joue un rôle d'indicateur important quant au besoin d'adapter les modes d'interventions pour aller vers l'acquisition.

Analyse du tableau : Dans la dernière colonne (Moyenne) nous voyons que dans les catégories suivantes : Respect des règlements et respect des consignes, l'apprenti n'a eu aucune intervention. Pour l'utilisation des stratégies et l'initiative, l'apprenti a eu 1 intervention. Pour l'autocontrôle des émotions et de l'anxiété, l'apprenti a eu 2 interventions. En conclusion, l'évaluation de l'aspect comportemental de l'apprenti met en lumière une intégration possible. Pour le premier groupe de catégories (tableau 1 - plus bas) les interventions sont la plupart du temps graduelles jusqu'à la limite possible de succès de chaque apprenti. Pour le deuxième groupe (tableau 2 - plus bas) d'interventions elles doivent suivre le succès d'exécution d'un apprenti qui passe d'une phase à une autre techniquement plus difficile de la même tâche.

Exemple d'évaluation mensuelle d'un apprenti

TABLEAU 1: L'éducation continue et le développement des habiletés	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Moyenne
Habitudes de travail	7,00	7,00	7,33	7,67	7,25
Aspect comportemental	7,00	6,40	6,67	7,20	6,82
Communication	7,40	7,80	8,00	7,87	7,77
Productivité	6,38	6,00	5,17	6,50	6,01
Moyenne	6,95	6,80	6,79	7,31	6,96

Habitudes de travail : Apparence physique, ponctualité, assiduité, propreté au travail

Aspect Comportemental : respect des règlements, respect des consignes, utilisation des stratégies, autocontrôle des émotions et de l'anxiété, initiative

Communication : Civilité, compréhension des directives, verbalisation des inquiétudes et émotions, proposition et demandes claires, questions/réponses.

Productivité : Compréhension et exécution des directives, motricité fine, initiative en exécution

TABLEAU 2: la formation au travail et le développement des habiletés	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Moyenne
Administration	6.00	8.00	8.00	7.00	0.07
Création	4.00	5.6	5.30	4.80	0
Impression	4.2	6.4	5.6	7.	5.8
Manutention/livraison	6.2	5.4	7	6.8	6.30
Moyenne	5.1	6.35	0.15	6.4	6.00

Administration : Réception, compléter une soumission, compléter une commande, compléter un bon de commande.

Création : Créativité, compréhension des programmes, exécution des programmes, utilisation du temps, qualité du travail.

Impression : choix des couleurs, préparation des couleurs (encre), préparation des cadres, utilisation des outils, qualité du travail.

Manutention et livraison : assemblage/étiquetage / pliage et emballage, logistique de livraison, qualité du travail.

Afin d'élaborer son évaluation annuelle, le programme compile les moyennes mensuelles de chaque apprenti. En regardant cet exemple on peut constater une faible variation des notes d'un mois à l'autre.

Il est important de préciser que les données obtenues servent d'indices à faire des ajustements aux modes d'intervention. Le programme ne vise pas à l'excellence des notes, la perfection ne devant être l'objectif d'aucun apprentissage. Des notes très élevées d'un apprenti pourraient être le signe qu'il ne progresse pas et n'apprend plus au sein d'un module. Une baisse numérique peut être, quant à elle, le résultat d'un ajustement rendant l'exécution d'une tâche plus difficile parce que l'apprenti est prêt à y faire face. Il s'agit d'observer la fluctuation et d'y maintenir une constance équilibrée en ajustant les modes d'intervention. Ces évaluations sont réalisées en suivant l'horaire hebdomadaire de l'apprenti afin de connaître les tâches sur lesquelles l'évaluation est basée

Exemple : évaluation annuelle de l'apprenti A

Apprenti A	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
L'éducation continue et le développement des habiletés	7.4	7.93	7.82	7.87	8.36	7.98	X	7.67	7.77	7.53	7.35	6.97
La formation au travail et le développement des habiletés	7.1	7.25	7.85	7.60	X	6.00	X	6.83	7.40	6.86	7.23	6.69

Il a été démontré que les modes d'interventions varient énormément d'un apprenti à l'autre, ce qui a rendu difficile de démontrer le succès ou l'échec d'un mode d'intervention sans qu'il soit associé à un apprenti en particulier.

2.2 L'évaluation par questionnaires

Les **questionnaires** à destination des apprentis, des parents/tuteurs et des enseignants sont utilisés afin de nous permettre d'évaluer l'efficacité du programme tout en laissant place à l'amélioration.

Les questionnaires s'adressant aux apprentis sont un retour par ceux qui ont directement vécu l'expérimentation et qui sont les plus-à même d'évaluer l'impact dans leur vie.

Les questionnaires destinés aux parents ou tuteurs ont une importance toute particulière car ces derniers ont pu constater l'évolution de leur proche avec un recul particulier vis-à-vis du programme et une connaissance fine car personnelle des apprentis.

Les questionnaires à destination des enseignants ont été pensés différemment. En effet, cela est l'occasion de les faire évaluer le contenu du programme pour chaque apprenti et, ainsi, d'alimenter l'évaluation de l'efficacité du plan pédagogique et des modes d'interventions.

Les questionnaires vierges sont consultables en annexe 4.

L'analyse des questionnaires est abordée dans le point suivant, celui-ci traitant des résultats des évaluations du programme *Studio sans limites*.

III - RÉSULTATS

3.1 Bilan de la première année

Nous voyons au niveau de la progression des apprentis, une constance graduelle pour les six premiers mois et une diminution des performances pour les six autres, dans d'autre cas une augmentation constance durant l'année et une augmentation des performances dans la deuxième moitié de l'expérimentation. Certains apprentis ne font partie que de la deuxième moitié de l'expérimentation et d'autres font partie uniquement de la première.

A) Bilan des réalisations et perspectives pour les apprentis

Sur l'année d'expérimentation du programme, 16 candidats ont été reçus en entrevue et 14 apprentis ont été recrutés. Au cours des six premiers mois, le programme a contribué au développement de 7 apprentis et dans les derniers six mois, nous avons travaillé auprès de 8 apprentis. Seul un candidat a participé aux deux étapes de l'expérimentation. Certains ont laissé afin de trouver du travail, d'autres ont retournés aux études ou n'ont pas pu terminer l'année d'expérimentation suite à des raisons multi-factorielles - anxiété, conflits dans leur vie personnelle, manque d'intérêt vis-à-vis le programme ou besoins hors de notre mandat. Un apprenti s'est enregistré au collège Dawson en conception graphique.

Travaillant selon le contexte d'entreprise, durant l'année, les apprentis ont réalisé 13 travaux distincts. De la conception infographique à l'impression sur t-shirt ou autres et à l'emballage, les apprentis ont mené à bien plusieurs projets d'entreprise. Les tâches en administration, en création, en production et en logistique ont servis à exécuter les activités d'entreprise suivantes:

- I CAN DREAM THEATRE GROUP, production d'un logo et fabrication de t-shirts
- AUTISME SANS LIMITES, production d'un logo et fabrication de t-shirts, production d'une affiche et d'annonces point de vente.
- JAMES LYNG Adult Ed, conception d'un logo et fabrication de t-shirts
- SCOUT CANADA, production d'un logo et fabrication de t-shirts
- BOLINGO, conception d'un logo
- NE COUPEZ PAS LES ARBRES, préparation du concept et fabrication de produits dérivés
- ITS ALL ABOUT LOVE, conception de l'image pour fabrication d'un produit dérivé
- SAUVONS LES ANIMAUX, conception de l'image pour fabrication d'un produit dérivé
- ROSLYN BASKET BALL TEAM, conception d'un logo et fabrication de t-shirts
- ZINKS, fabrication de t-shirts
- 555, conception d'un logo et fabrication de t-shirts

Présentement certains apprentis seront bientôt prêts à joindre le marché du travail, d'autres à poursuivre des études là où ils ont laissé. Ceux qui le souhaitent suivront des cours à l'école de technologie de Rosemont avec qui nous avons un partenariat. Présentement, une table de concertation réunissant les apprentis planifie les détails d'un projet de levée de fonds d'envergure en association avec une maison de productions de spectacles et musique. Ceci est rendu possible par les connaissances acquises par les apprentis durant leurs séjours en apprentissage.

B) Soutiens et perspectives de collaborations

Nos collaborateurs nous ont adressé des retours encourageants et désireux de voir le programme se développer plus largement. Citons, à titre d'exemple, le Centre de santé et de service social du Sud-Ouest-Verdun, le CRDITED Montréal et le personnel enseignant mis à disposition par la commission scolaire English-Montreal qui affirment que le projet pilote devrait être pérennisé et étendu à l'ensemble de la province.

Parmi les perspectives encourageantes, le Centre Champagnat¹ de la commission scolaire de Montréal, sur les conseils du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO) a visité la structure et pris connaissance du programme et de son contenu. Suite à cette rencontre l'équipe du Centre a communiqué son souhait d'offrir le programme *Studio sans limites* dans son programme d'éducation des adultes. Nous sommes actuellement en contact pour établir les détails de cette collaboration qui se tiendrait dans une école de Parc-Extension.

3.2 Analyse des questionnaires

A) Résultats de l'enquête par questionnaire auprès des apprentis

Répondant au questionnaire, certains apprentis ont indiqué que des membres de leurs familles ou tuteurs/intervenants psychosociaux leur avait déconseillé de participer au programme SSL et cela sans raisons spécifiques.

Beaucoup d'apprentis ont précisé que leur motivation au programme a été de trouver un emploi et de le conserver, de briser l'isolement et de créer des contacts avec d'autres et le maintien des acquis. Seulement un des apprentis mentionne qu'il a été attiré par la conception et l'impression de t-shirt.

Le programme permet à l'apprenti de vivre une relation interpersonnelle qu'ils n'avaient pas envisagée avant d'entamer le programme. Les résultats démontrent que la majorité d'entre eux ont augmenté leur estime de soi de façon significative. Le programme ainsi que les intervenants, offrent un système de renforcement positif qui joue directement sur le moral et la confiance.

Des renforçateurs verbaux encouragent constamment l'apprenti et lui démontre qu'il a une entière responsabilité au déroulement du programme. Le simple fait d'accepter les erreurs et de leur apprendre à composer avec des conséquences naturelles donne davantage confiance en soi et diminue graduellement les risques d'erreur car l'anxiété est contrôlée.

B) Résultats de l'enquête par questionnaire auprès des parents/tuteurs des apprentis.

Le programme SSL offre un service aux adultes en âge ayant un TSA, lesquels, selon la loi, peuvent décider s'ils désirent ou non la participation du parent dans leur développement

¹ Le centre Champagnat, offre à tout adulte la possibilité d'une réussite scolaire, et ce, quelles que soient ses limitations fonctionnelles : déficience motrice, sensorielle, problèmes d'adaptation sociale ou troubles d'apprentissage.

personnel et professionnel. Le programme est en quelque sorte une porte de sortie de la dépendance, une grande étape vers plus d'autonomie. Cinq des apprentis – sur une totalité de huit – ont accepté de présenter le questionnaire à leurs parents ou tuteurs.

L'opinion des parents, proches et/ou tuteurs est un grand indicateur quant aux évolutions des apprentis. Ils attestent voir une grande différence au niveau des acquisitions de connaissances, de diminution des anxiétés, de leur bien-être au quotidien et aussi des relations entre-gens plus facile.

Leurs réponses mettent en avant une augmentation majeure en termes de confiance en soi, de motivation générale, de capacité d'adaptation aux changements et aux interactions sociales..

D'autre part, ils affirment recommander le programme à tout parent/proche d'adultes vivant avec un trouble du spectre de l'autisme. Notons que cette indication de recommandation est d'autant plus encourageante que plusieurs apprentis ont confié que leurs parents/tuteurs n'avaient pas confiance dans le programme au départ.

Les retours extrêmement positifs des parents/tuteurs constituent une marque de réussite du programme dans la quasi-totalité de son mandat.

C) Résultats de l'enquête par questionnaire auprès des intervenants

Les questionnaires à destination des intervenants abordaient le contenu du programme et le fonctionnement organisationnel. Suite à leurs retours, l'évaluation dans ses méthodes sera affinée et plus de communication entre les enseignants et les membres du comité d'évaluation sera à l'œuvre.

Les intervenants soulignent qu'une amélioration de la gestion de l'anxiété par les apprentis est indéniable et ils demandent, pour continuer dans cette voie, d'avantage de périodes de méditation et d'éducation physique. La motivation centrale de cette recommandation est de donner les moyens aux apprentis d'assurer un contrôle sur leur environnement et, ainsi, augmenter leurs chances de réussite.

IV - ANALYSE DES RESULTATS

4.1 L'amélioration du bien-être global de la personne autiste :

Autant les retours des questionnaires des parents/tuteurs, des enseignants et des adultes vivant avec un TSA, que les évaluations qualitatives des apprentis, sont univoques quant à l'amélioration considérable de la régulation de l'anxiété, de l'augmentation de la confiance en soi, de la plus grande capacité d'adaptation aux changements, de la meilleure aisance dans les relations interpersonnelles, d'une plus grande motivation, de plus de sérénité mais aussi d'une plus grande connaissance d'eux-mêmes (notamment l'écoute et la découverte de leurs envies personnelles).

À l'issue, la majorité des apprentis est mentalement prête à s'inscrire sur le marché du travail, à trouver un emploi ou à intégrer une formation spécifique. Cette transition peut être réalisée avec l'aide d'organismes dont la mission est de trouver un emploi ou d'offrir une formation spécifique pour eux. Le programme a ainsi contribué à apporter une plus grande autonomie et plus de perspectives pour ces adultes vivant avec un TSA.

4.2 L'innovation communautaire : évolution de la prise en charge

Le programme SSL a su mettre en place une méthode innovante visant une plus grande autonomie des personnes ayant un TSA.

Le concept d'apprentissage, la pédagogie d'accompagnement vers l'employabilité par le concept d'entreprise remplit son mandat. La plupart des apprentis sont prêts à être actifs sur le marché du travail et un changement global personnel est attesté à différents niveaux.

Ce programme est pertinent également de par sa flexibilité, son souhait de toujours être affiné, plus adapté aux besoins des apprentis dans toutes leurs différences. Cette flexibilité est rendue possible par une méthode d'auto-évaluation constante du programme et est nécessaire pour être en adéquation avec le public des personnes ayant un TSA.

Cette méthode est innovante dans la mesure où trop peu de ressources existent pour les adultes vivant avec un TSA. En effet, beaucoup d'entre eux se retrouvent dans une situation de dépendance à leurs parents.

Le programme et ses perspectives contribuent à une sortie de ce modèle de dépendance. Cela ouvre le champ des possibles pour les adultes autistes, notamment par la perspective d'un départ du domicile des parents, et allège le rôle de ces derniers. Notons l'absolue nécessité de continuer à aller dans ce sens pour aider les parents vieillissants à bénéficier des aspects positifs de l'autonomisation de leur enfant. En dehors de l'allègement du rôle des parents, notons que cela permet également une prise en charge plus adaptée, par du personnel formé à l'accompagnement des personnes autistes.

Dans le même ordre d'idées, le fait que les personnes vivant avec un TSA fassent partie de programmes psychosociaux permet d'actualiser les connaissances quant à leurs réalités. En effet, dans une enquête datant du printemps 2012, L'express – Fédération québécoise de l'autisme – déplorait qu'en raison des politiques du début des années 1980, de maintien dans leur foyer des personnes ayant un TED, toute une génération d'autistes ait évolué dans leur famille uniquement et que, par-là-même, peu d'informations sur cette génération, leurs proches et les services auxquels ils ont eu accès sont connues.²

De plus, nous avons la conviction que ce type de programmes expérimentaux contribue à une meilleure connaissance des méthodes pédagogiques et à augmenter les ressources communautaires et psychosociales. La réussite de programme tel que *Studio sans limites*, donne confiance dans la possible évolution des ressources accessibles.

² <http://www.autisme.qc.ca/assets/files/02-autisme-tsa/Autisme%20en%20chiffre/TEDDIF.pdf>

4.3 Évolution de la place dans la société des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme

Le fait que le programme SSL contribue à ce que les adultes autistes puissent s'inscrire sur le marché du travail ou de poursuivre une formation spécialisée, appuie énormément leur intégration sociale, à leur donner une place active, teintée d'autonomie, avec des plus grandes possibilités de relations interpersonnelles, de découverte de soi et des autres.

Au-delà des différents intérêts personnels auxquels répond l'intégration sociale que représente la possibilité de trouver un emploi, cette inscription sur le marché du travail est également intéressante en termes financiers, pour la personne autiste et/ou les parents mais aussi pour la société. En effet, l'employabilité amène un allègement du coût social global que représente la prise en charge des personnes adultes autistes.

A titre informatif, la revue médicale «JAMA Pediatrics» a récemment publié une étude indexant le coût total à vie du soutien d'une personne vivant avec un TSA à 1,4 millions de dollars. Si s'ajoute une déficience intellectuelle au TSA le total s'élèverait alors à 2,4 millions de dollars.

Ainsi, le cout du soutien des projets tels que le programme *Studio sans limites* pour la société est sans comparaison avec l'allègement du cout social que représente le maintien de la dépendance des personnes autistes.

CONCLUSION

Nous sommes fiers des résultats qui ont été obtenus au terme d'un an d'expérimentation du programme *Studio sans limites*. Ce programme d'éducation continue, de développement des habiletés et de formation au travail, offert aux adultes autistes et qui leur offre les outils et stratégies nécessaires à une intégration tant en milieu de travail que dans la société dans son ensemble donne de l'espoir quant aux perspectives d'autonomie, d'intégration sociale, de sortie de la pauvreté et de l'isolement des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme.

Nos collaborateurs, notre équipe de professionnels travaillant pour le programme, les proches, les tuteurs ou les apprentis eux-mêmes s'accordent sur les aspects positifs pour les personnes adultes ayant un TSA. A commencer par la conséquente amélioration du niveau d'anxiété, élément central s'il en est, de la réalité des personnes autistes.

Ce programme à travers l'éducation continue, le développement des habiletés et la formation au travail répond au besoin primordial d'accomplissement de soi selon la Pyramide de Maslow. Il répond aux besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance et d'estime. Par le biais de professionnels formés et du comité d'évaluation, le programme peut compter sur la mise à jour de ses pratiques et technique d'interventions.

La satisfaction que nous éprouvons face aux résultats de l'expérimentation ne nous fait pas oublier l'importance d'une évaluation continue du programme pour rester en phase avec les besoins propres au groupe et à chaque apprenti. Ainsi nous comptons développer de nouvelles méthodes dont un processus d'auto-évaluation par l'apprenti.

Nous sommes réellement animés par l'idée qu'il y a toujours place à l'amélioration car nous visons à soutenir les 20,000 adultes autistes de la région de Montréal et les 80 000 adultes autistes de la province dans leurs besoins particuliers.

À plus long terme, SSL prévoit une équipe de chercheurs professionnels composée d'orthopédagogues, d'éducateurs spécialisés, de psychoéducateurs, d'infirmiers, de travailleurs sociaux, de psychologues, de médecins et de psychiatres. À ce noyau d'intervenants devrait s'ajouter une équipe de stagiaires, de para-professionnels et de bénévoles.

Nous espérons que nos efforts permettront au programme *Studio sans limites* de se pérenniser et de se développer à travers les projets de collaborations évoqués plus haut.

Nous sommes persuadés qu'il serait idéal d'étendre ce programme aux commissions scolaires qui offrent le programme d'éducation des adultes du ministère de l'éducation dans l'ensemble de la province afin de contribuer à faire sortir de l'isolement et la dépendance les adultes autistes en région en leur donnant le soutien nécessaire à un épanouissement et à une intégration sociale, notamment par l'inscription sur le marché du travail rendue possible et cela sans exiger des structures nouvelles qui peuvent défoncer les budgets existants du ministère de la Santé du Québec.

ANNEXE I

L'équipe et les collaborateurs de *Studio sans limites*

Notre équipe

M. Gaëtan Proulx, des études en Arts au Collège Jean-de-Brébeuf puis en Communication Arts à Loyola University, ainsi que des séjours en Europe ont enrichi sa culture et développé, sa curiosité, sa vivacité d'esprit, son entregent et sa créativité. Entrepreneur, artiste commercial autonome depuis 35 ans, il a travaillé à l'école À Pas de Géants/ Giant Steps, spécialisée dans l'éducation des enfants autistes. Cette expérience lui a inspiré l'idée de créer un atelier d'art-thérapie et de sérigraphie commerciale. Cela a motivé son retour aux études, en 1993, à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) où il a complété, avec excellence, une maîtrise professionnelle en éducation et adaptation scolaire. Possédant un riche bagage personnel et professionnel, il agit présentement comme conseiller pédagogique à la direction d'AUTISME SANS LIMITES.

M. Lucien Le Comte, ayant été proche de Gaëtan Proulx et de son fils autiste Julien, connaît bien les problèmes reliés à l'autisme. Diplômé de l'Institut des arts graphiques de Montréal en tant que typographe, il laisse le métier d'imprimeur pour s'adonner à sa passion, la course automobile. Il est un pionnier de la course automobile au Canada, il devient co-fondateur de l'École internationale de pilotage de course Jim Russell, l'école où Gilles et Jacques Villeneuve et maints autres champions ont appris leur métier. Il fait partie de l'équipe qui met sur pied le Grand Prix du Canada Formule 1 au Circuit Gilles Villeneuve, à Montréal. Il y reviendra de 1999 à 2001. En 1989 il co-fondera et dirigera les opérations de de Vendetti Inc., une maison de haute-couture pour femmes qui offre des vêtements haut-de-gamme dont Saks Fifth Avenue à New-York et dans plus d'une centaine de boutiques et de magasins à grande surface. Aux États Unis entre 2001 et 2007 Il occupe différents postes, dont la gérance d'équipes de course automobile. En 2008 il prend la relève d'AUTISME SANS LIMITES et à titre de président il dirige les opérations et l'évolution du programme *Studio sans limites*.

Dr Laurent Mottron, Psychiatre et Ph.D formé en France. Émigre à Montréal en 1990. Diagnostique la première population d'autistes sans déficience au Québec au milieu des années 1990. Il est actuellement professeur titulaire au département de psychiatrie de l'Université de Montréal, titulaire de la chaire Marcel et Rolande Gosselin en neurosciences cognitives du spectre autistique de l'UdeM. Chercheur National du Fonds de la Recherche en Santé du Québec, il est aussi l'instigateur et le responsable scientifique du Centre d'Excellence en Autisme de l'UdeM. Il associe maintenant une pratique quotidienne de clinicien à l'Hôpital Rivière des Prairies de Montréal, l'animation d'un groupe de chercheurs académiques et autistes sur la perception visuelle et auditive et divers aspects du traitement de l'information dans l'autisme de tout niveau de fonctionnement, et des prises de positions publiques sur la défense des droits des personnes autistes. Il offre sa participation à l'équipe d'ASL.

Mr Nick Katalifos, principal de l'école Pierre de Coubertin, il est également administrateur sur le Conseil d'Administration de la fondation À pas de Géants/Giant Steps. Il est aussi membre de

nombreux comités voués à l'éducation. Il a accepté notre invitation à être membre du conseil d'administration d'ASL. Sa participation est d'une grande valeur stratégique.

M. Richard Constantineau, publicitaire depuis plus de 35 ans. Il a été entre autres, directeur de la création dans quatre agences publicitaires de réputation internationale et auteur de plusieurs campagnes publicitaires à succès. Il offre présentement son expérience en avisant ASL sur ses initiatives promotionnelles et publicitaires.

M. Paul Dupont-Hébert, un producteur et agent d'artistes de réputation internationale depuis plus de 35 ans. Il opère l'agence d'artistes Sarbacane et la maison de disques TANDEM.mu. Il est responsable des productions : Notre-Dame de Paris, Les filles de Caleb, Dracula, Indochine et bien d'autres. Il a aussi été président de l'ADISQ. Il nous offre la disponibilité de ses agents de presse afin qu'ASL puisse communiquer sa mission. De plus, il entend nous seconder dans nos créations d'évènement de collectes de fonds et il demande à SSL de fabriquer les produits dérivés de ses productions.

Mme Marguerite Blais, députée de Saint-Henri-Sainte-Anne, la circonscription dans laquelle ASL a installé ses opérations. Sa vaste expérience dans les affaires sociales lui permet de bien saisir l'importance de la mission du programme SSL et les problèmes des personnes démunies. Elle apporte aussi sa collaboration à la mission d'ASL.

Borden Ladner Gervais, le bureau d'avocats et ses délégués **M. François**, **L. Morin**, **M. Kevin Bianchini** et **Mme Cathy Grégoire** offrent à ASL leurs appuis et leurs services *pro bono*. ASL bénéficie ainsi d'une expertise qui lui permet d'élargir ses horizons stratégiques et d'augmenter la valeur de ses décisions quotidiennes.

M. René Malo philanthrope, il est un homme d'affaires important qui a contribué sa rigueur et son expérience à la production et distribution d'une centaine de films et de spectacles de renommés internationales. Il a créé la fondation René Malo qui est responsable de la Chaire René Malo en cinéma et en stratégies de production culturelle à l'UQÀM. L'appui financier et le support moral qu'il a apporté à ASL depuis ses débuts ont été précieux.

Mme Judith Adams, artiste et exécutrice de la succession Vittorio Fiorucci. Elle offre aux artistes adultes la possibilité de créer, de produire et de vendre des produits dérivés de certaines des œuvres les plus connues de Vittorio, l'artiste de réputation internationale qui a conçu le bonhomme du festival Juste pour rire.

Mme Wendy Boode, propriétaire de Impressions Urbaines Inc. une entreprise de sérigraphie écologique qui produit entre autres des T-shirts. Elle offre au programme SSL son appui et son expérience.

Mme Martine Chartrand c.a., elle offre sans rémunération les services de son bureau à la planification financière et à la comptabilité d'ASL.

Eleni S. Dracopoulos, Maîtrise en Art (éducation/technologie de l'enseignement), Université Concordia. – Baccalauréat (science, psychologie). Spécialiste de l'apprentissage et de la performance, elle offre un service professionnel au développement du programme.

Le comité de l'expérimentation et de l'évaluation

Mme Nadine Dutemple, éducatrice spécialisée à la commission scolaire des Patriotes (Centre de formation du Richelieu). Elle collabore à un programme de soutien à l'intégration sociale des élèves ayant des troubles envahissants du développement (TED).

Mme Laurence Stezewski, travaille depuis plus de 25 ans dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en grande difficulté. Elle est titulaire d'une maîtrise en psychologie clinique de l'université de Lyon 2 (France) et a été durant plus de 10 ans conseillère d'orientation. Présentement elle valide un doctorat en sciences humaines appliquées à l'université de Montréal (UdeM) portant sur l'intégration en emploi des personnes présentant un trouble du spectre autistique. Avec le soutien des organismes Action main d'œuvre Inc. et Autisme et Troubles Envahissants de Montréal (ATEDM), elle a participé au développement du programme *À l'emploi*, visant à intégrer les personnes ayant un trouble du spectre autistique sans déficience intellectuelle sur le marché du travail de la région de Montréal. Présentement elle occupe un poste de chef de service en réadaptation en contexte de travail au centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissant du développement. L'Intégrale (CRDITED). Elle a accepté de prendre place sur le conseil d'administration d'ASL afin de contribuer sa vaste expérience au développement du concept d'intégration sociale par la formation au travail des personnes présentant un trouble du spectre autistique. Madame Stezewski a apporté son expérience pratique au programme de l'expérimentation et de son évaluation. Malheureusement Mme Stezewski ne pourra continuer sa collaboration avec le programme SSL suite à des changements majeurs de sa fonction au CRDITED.

Mme Trudy Yorgan, B. Comm, Dip. Ed professeur Vanguard interculturel High School (Westmount, Qc). Éducation: UNIVERSITÉ MCGILL (Montréal, QC) diplôme en éducation, "Brevet d'Enseignement" (1995). UNIVERSITÉ CONCORDIA (Montréal, QC), baccalauréat en commerce, décerné avec distinction (1985). Elle a créé un organisme sans but lucratif visant à lutter contre le taux d'abandon de 32% à Montréal. Elle a développé le Programme de la Loi 2, un programme d'arts du langage conçu pour augmenter l'estime de soi chez les élèves à risque secondaires. A produit 150 pièces d'étudiants, des procès simulés ou des événements de poésie *slam*, avec 650 élèves participants, pour la plupart des écoles secondaires de la CSEM. Elle est présidente de la deuxième Loi sur les services de l'éducation une organisation sans but lucratif. Elle a organisé et accueilli deux événements de collecte de fonds, a présidé un conseil de 12 membres d'administration et un conseil de 6 membres de conseillers. Elle est enseignante à l'École Vanguard, un centre d'éducation pour élèves en difficultés. Elle préside le conseil d'administration de ASL et participe au comité d'évaluation.

Collaborations

La mission d'AUTISME SANS LIMITES et de son programme *Studio sans limites* ont, entre autres, été présentée aux dirigeants d'organismes reconnus et dédiés à la cause de l'autisme. Tous, sans exception, ont confirmé le besoin pressant pour des services s'adressant aux adultes autistes et offrent leur appui.

(Par ordre alphabétique)

À l'emploi - Action main-d'oeuvre Inc., organisme de placement délégué par **Emploi-Québec** pour les personnes ayant un trouble envahissement du développement (TED). www.actionmaindoeuvre.com

À Pas de Géants / Giant Steps, certains membres de cet organisme mondialement connu et qui apporte des services essentiels aux personnes autistes de tous âges. www.giantstepsmontreal.com

Autism Speaks Canada, a pour mission de changer l'avenir de tous ceux qui luttent avec des troubles du spectre autistique. L'organisme a collaboré une subvention qui a permis l'achat des équipements servant à l'expérimentation du programme SSL.

Autisme et troubles envahissants du développement Montréal (ATEDM) dont la présidente Mme Carmen Lahaie soutient ASL et partage généreusement son expérience. www.autisme-montreal.com

CAMO, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, un organisme dont la mission est de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. Son conseiller Frank Bouchard apporte de l'aide à l'épanouissement du programme SSL.

Canadian National Autism Foundation, (CNAF) nous offre ses encouragements et a déjà contribué financièrement. www.cnaf.net

Centre de santé et de service social du Sud-Ouest, Verdun (CSSS) a offert son appui dans une lettre adressée à l'OPHQ et écrite par Mme Belinda Hall conseillère-cadre en santé publique, Direction générale adjointe aux programmes clientèles et à la santé publique.

Centre de réadaptation en déficiences intellectuelles et en troubles envahissants du développement Montréal (CRDITED) a délégué un éducateur spécialisé au service du programme SSL.

Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec, (COPHAN) et son directeur général M. Richard Lavigne dont ASL a bénéficié de l'appui.

English Montreal School Board (EMSB) procure à ASL une alliance à son programme d'éducation continu et de formation aux adultes commandité par le ministère de l'éducation du Québec. EMSB nous a partagé des espaces de travail et les services d'un enseignant.

Fédération québécoise de l'autisme et des troubles envahissants du développement (FQATED) nous apporte constamment des encouragements et des directions. www.autisme.qc.ca

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), a octroyé une subvention pour l'année en cours (2014) qui a permis de mettre en marche l'expérimentation du *programme Studio sans limites*.

Unity for Autism vise à subventionner des programmes qui permettront d'améliorer le développement et le bien-être des personnes atteintes d'autisme vivant au Canada. L'organisme a alloué une subvention qui a permis l'achat d'équipements et de fournitures nécessaires à l'expérimentation du programme SSL.

ANNEXE II

LE PLAN PEDAGOGIQUE DU PROGRAMME SSL

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
Arrivée du matin (routine)	<p>À son casier, l'apprenti dépose ses vêtements et prend les outils nécessaires à son travail. Il salue tout le monde. Il dépose son lunch dans le réfrigérateur. Il inscrit son heure d'arrivée et signe sa présence dans le cartable utilisé à cet effet et il étudie l'horaire de sa journée et la planifie avec l'aide des éducateurs.</p> <p>Durant cette période nous encourageons la communication entre apprentis.</p>
Station A : Apprentissage à l'ordinateur	<p>Les apprentis apprennent à l'Informatique :</p> <ul style="list-style-type: none">- étudier et utiliser les programmes du logiciel, qui servent principalement au traitement de texte (Word (Microsoft), Pages (Apple))- apprendre la fonctions des clefs et composition de formules des feuilles de calcul - utilisé en comptabilité et autres (Excel (Microsoft), Numbers (Apple)).- exercer le doigté et la créativité lors de la création ou modification de logo. Manutention et modification de photo en photographie(Photoshop). Création qui utilise un système vectoriel afin de travailler sur des détails précis en développement artistique et de créativité (Illustrator).

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
<p style="text-align: center;">Station B : Compétences mathématiques</p> <ul style="list-style-type: none">- Utilisation de la calculatrice/ échange monétaire- Poids et mesures<ul style="list-style-type: none">- Facturation- Soumission- échange monétaire	<p>Développer des compétences qui permettront aux apprentis de résoudre des problèmes mathématiques et autres problèmes courants.</p> <p>Utilisation de la calculatrice: utiliser une calculatrice et effectuer des opérations mathématiques.</p> <p>Apprendre les touches de base afin d'effectuer des multiplications, divisions, additions et soustractions.</p> <p>Utiliser cet outil afin de connaître la valeur monétaire de différents pays.</p> <p>Poids et mesures: convertir différentes unités de mesure dans différents contextes soit en millilitre, litre, milligramme, gramme, kilogramme, centimètre, décimètre, kilomètre etc.</p> <p>Facturation : apprendre à effectuer les tâches suivantes: Relever les informations essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none">- les coordonnées du client (la personne à contacter, tel, courriel etc.),- le numéro de commande- la date, la description du/des produits chargés- le calcul effectué lors de la soumission,- le coût / le total. <p>Soumission : apprendre à remplir le formulaire de soumission en y inscrivant:</p> <ul style="list-style-type: none">- le numéro de la soumission- le projet et la description- la date de la soumission- le contact/le courriel- le logo/ fourni en filière ou créer- les matériaux/coûts- le coût en temps/ autres coût/ marge- le prix

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
<p>Station C: Compétences Cléricales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptabilité simple - Comptes payables et recevables <ul style="list-style-type: none"> - Dépôt de banque - Organisation des filières 	<p>Les apprentis apprennent et pratique les fonctions trouvées dans l'environnement d'un bureau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - calculs simples afin d'additionner les comptes payables et recevables - utilisation du logiciel Numbers : y inscrire la date, l'heure et le nom de la personne autorisée pour le faire - utilisation de la calculatrice, l'outil qui leur permet d'avoir leur pleine autonomie. - mise en situation illustrant des dépôts de banque ainsi que l'application d'habiletés sociales - vérification de filières, d'achats, de dépenses, d'inventaire etc.
<p>Station D: Motricité fine</p>	<p>Les apprentis apprennent à développer une dextérité manuelle en manipulant de petits objets:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un support en forme de U - des tiges tournantes - des fils métalliques - des pinces - des perles de verres - des perles mélangées - les clefs d'ajustement des cadres sur le carrousel
<p>Station E: La production</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ajustement des cadres utilisés sur le carrousel - Application d'encre sur t-shirt <ul style="list-style-type: none"> - Le mélange de couleurs - Techniques de manutention - Le pliage et l'assemblage 	<p>Dans cette station les apprentis sont amenés à développer les aptitudes manuelles en contexte d'entreprise. Cette station est strictement sous la supervision d'Afaf Eltawyel.</p>

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
<p>Activités physique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étirements - Jeux d'équipe - Conditionnement physique <ul style="list-style-type: none"> - course - Piscine 	<p>Les apprentis sont amenés à développer la coordination ainsi que l'équilibre. La motricité globale est travaillée par le biais d'étirements, de marches, de courses et de mouvements circulaires. Ce cours leur permet d'avoir un regain d'énergie. Voici quelques exemples d'activités physiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étirements musculaire, qui incluent l'apprentissage des différents noms de muscles - Jeux d'équipe: en gymnase, soccer, basket ball etc. - Conditionnement physique : dans le gymnasium de l'école James Lynn les apprentis peuvent faire des activités cardiovasculaires et utiliser les poids haltères (Dumbbell) - Course: ce fait à l'extérieur lorsque la température le permet. Nous ne sommes pas axés sur le résultat mais plutôt sur la participation - Piscine: Nous avons accès au centre Gadois afin de profiter des périodes de baignade libre. Nous faisons des longueurs et favorisons la communication entre apprentis.
<p>Cours culinaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation - Manipulation de différents ustensiles <ul style="list-style-type: none"> - Création de plats faciles à cuisiner - Surveiller la cuisson - Livre de recettes 	<p>Les cours culinaires permettent d'user de leur créativité et de développer des habiletés fonctionnelles. Ils sont amenés à respecter une recette et à gérer le temps de cuisson. Une journée par semaine les cours sont offerts et les apprentis sont valorisés par la consommation du plat préparé. Ces cours consistent en autres à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planifier un menu santé, peu coûteux et facile à faire. - couper les ingrédients - épicer les aliments/viande/volaille/poisson - Apprendre à suivre une recette du début jusqu'à la fin - faire un budget - gérer le temps de cuisson etc.

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
<p style="text-align: center;">Ateliers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion du Stress et de l'anxiété <ul style="list-style-type: none"> - Relaxation - Mélange d'encre <ul style="list-style-type: none"> - Budget - Gestion de temps - Santé et sécurité au travail <ul style="list-style-type: none"> - Hygiène - Photographie etc. 	<p>Gestion de stress et anxiété. Amener les apprentis à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier des moyens pouvant leur permettre de diminuer l'anxiété - identifier les facteurs faisant augmenter ou diminuer le stress. et leur offrir les moyens d'y faire face et de les reconnaître. <p>Relaxation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - écouter son corps - s'approprier des techniques de relaxation - évacuer le stress de la journée. <p>Mélange d'encre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mélanger les couleurs en suivant les étapes une à une. <p>Gestion du temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gérer son temps en lui faisant: - identifier les éléments acteurs de la désorganisation - leur apporter les stratégies nécessaires afin d'être plus efficace. <p>Santé et sécurité au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - reconnaître le danger potentiel retrouvé en entreprise et remédier à certaines situations. <p>Hygiène :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendre soins de son corps en lui expliquant les effets positifs de celle-ci en contexte d'intégration sociale. Démontrer les impacts d'une mauvaise hygiène VS. une hygiène adéquate. - Apporter des stratégies et faire le lien avec l'environnement. <p>Photographie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amener les apprentis à développer des aptitudes au niveau de la photographie - user de leur créativité. <p>Ce cours sera principalement offert par Pierre Dury, photographe de profession.</p>

STATION DE TRAVAIL	LA PEDAGOGIE
<p>Le nettoyage:</p> <ul style="list-style-type: none">- Le lavabo- Le plancher: balai et vadrouille- Le lieu de travail- Les cadres utilisés	<p>Le nettoyage leur permet d'acquérir une routine adéquate et une hygiène en milieu de travail.</p> <p>Les apprentis peuvent travailler dans un environnement propre et sain :</p> <ul style="list-style-type: none">- le lavabo: il est important qu'après chaque utilisation, les lavabos soient nettoyés.- le plancher: doit être nettoyé à chaque jour de travail- les bureaux et les ordinateurs doivent être nettoyés à chaque jour- sur demande d'Afaf les cadres utilisés pour la création doivent être nettoyés aussi.

ANNEXE III

1. LE PLAN D'INTERVENTION - HABITUDE DE TRAVAIL

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Apparence physique Cheveux Barbe Corps Mains Odeur Habilllements propres</p>	<p>Apparence adaptée au milieu de travail : Vêtements et corps propres</p>	<p>L'apprenti doit en tout temps du lundi au jeudi se présenter dans une tenue présentable et être propre de corps.</p>	<p>L'apprenti se présente les cheveux gras, les dents non brossées, le visage, les mains et les ongles sales, avec une odeur corporelle désagréable, des vêtements/souliers malpropres, troués, déchirés, inadéquats.</p> <p>L'apprenti se présente avec cheveux propres, apparence soignée, vêtements, souliers propres</p>
<p>Ponctualité Arrivé-départ: matin : 9h fin de journée: 15h lunch : 12:00 à 13:00 pauses: 10:45-11:00 sur demande (rdv)</p>	<p>Acquérir les habiletés afin d'être ponctuel en débutant et en terminant sa journée de travail, en débutant et en terminant une tâche demandée</p>	<p>L'apprenti doit être présent à 9:00 au travail, du lundi au jeudi et être en mesure de quitter à 15:00 Lors des consignes, il doit être en mesure de respecter le temps alloué afin de réussir la tâche demandée.</p>	<p>TIME TIMER Rappels verbaux Support visuel Séquence TEACCH</p> <p>L'apprenti termine une tâche à 14:15 alors que sur son horaire il est indiqué pour 13:45.</p> <p>L'apprenti est en retard de 30 minutes sur son rendement</p>

<p>Assiduité Constance dans la ponctualité - présence constante 4 jours/semaine</p>	<p>Être présent au travail de façon constante en ayant le moins que possible d'absence</p>	<p>L'apprenti doit se présenter 4 jours par semaine soit du lundi au jeudi et ce durant les 4 semaines du mois.</p>	<p>L'apprenti se présente 2 jours par semaine durant 2 semaines de suite.</p> <p>L'apprenti n'a été absent qu'une seule journée et il a apporté une justification de son médecin comme pièce justificative.</p> <p>- Il se peut que les apprentis soient convoqués à des rendez-vous médicaux ce qui sera justifié.</p>
<p>Propreté au travail Lieux et espaces de travail Outils Equipement Lavabo Plancher Tables Mains</p> <p>Collation et repas doivent être consommés aux heures appropriés et éloignés des endroits de travail</p>	<p>Acquérir les habiletés afin d'être organisé et propre au travail.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure de nettoyer son lieu de travail après avoir effectué une tâche demandée ou en équipe en fin de quart de travail à 14:30 et ce chaque jour de travail.</p>	<p>L'apprenti laisse derrière lui des retailles de papier et des ciseaux sur la table centrale du local après avoir fait la préparation de lettres de convocation aux parents.</p> <p>L'apprenti nettoie son verre après avoir consommé de l'eau durant sa pause.</p>

2. ASPECT COMPORTEMENTAL

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Respect des règlements</p> <p>Faire une seule demande à la fois Parler doucement et calmement Attendre son tour de parole lors des discussions Ne pas blesser psychologiquement ni physiquement Demander permission pour sortir du local Inscrire l'heure d'arrivée et du départ au travail Aviser d'un retard au travail (si possible) Aviser au préalable d'une absence prévue Ne pas avoir de boissons ou de nourriture près des ordinateurs Respecter les compagnons de travail (pas de violence verbale)</p>	<p>Acquérir les habiletés socialement acceptées au niveau du travail et en communauté.</p>	<p>Être en mesure de respecter les règlements et le bon fonctionnement du programme et ce en tout temps.</p>	<p>L'apprenti hurle et frappe son bureau car il est contrarié et un manque de patience s'est emparé de lui.</p> <p>L'apprenti apporte une canette de boisson gazeuse près des ordinateurs en fonction.</p> <p>L'apprenti se lève et quitte le local en oubliant d'avertir l'éducateur.</p> <p>L'apprenti est respectueux durant les conversations en groupe. Il attend son tour de parole et encourage ses coéquipiers.</p>
<p>Respects des consignes</p> <p>Attitudes positive Exécutions de la tâche demandée.</p>	<p>Acquérir les habiletés socialement acceptées au niveau du travail et en communauté.</p>	<p>Être en mesure de respecter en tout temps les consignes demandées par l'éducateur</p>	<p>La technicienne à la production donne la consigne d'utiliser le (flash) pour une durée de 10 secondes lors de l'imprimerie de t-shirt.</p>

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Utilisations des stratégies Rappel verbal Aspects visuels Mise en situation Plan d'intervention Enseignement direct Modeling Horloge Renforcement</p>	<p>Adopter des stratégies afin de développer les habiletés nécessaires afin de réaliser une tâche demandée et ainsi être efficace et vivre des réussites.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure d'utiliser les stratégies offertes par l'éducateur, de façon autonome.</p>	<p>L'apprenti refuse d'utiliser la calculatrice alors qu'il fait plusieurs erreurs d'inattention afin d'effectuer une soumission pour une commande.</p> <p>Ce dernier s'élançait et dit à l'éducateur qu'il préfère le calcul mental. C'est dommage car ce dernier n'est pas du tout efficace et prend près d'une heure afin de faire une soumission.</p>
<p>Auto contrôle des émotions et de l'anxiété Vérification de l'utilisation des médicaments (PRN) Verbalisation des émotions vécues, Moyens utilisés - (Ipad, ordinateurs, lecture, puzzle, dessin) Techniques de relaxation</p>	<p>Vérification de l'utilisation des médicaments (PRN) Verbalisation des émotions vécues, Moyens utilisés - (Ipad, ordinateurs, lecture, puzzle, dessin) Techniques de relaxation</p>	<p>Acquérir les habiletés afin de ressentir, identifier et nommer l'émotion vécue dans différentes situations</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure d'utiliser les techniques démontrées par l'éducateur afin d'identifier et verbaliser son émotion et ainsi faire preuve d'auto contrôle émotionnel</p>

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Initiatives Demande de renseignements Proposition d'idées et de concepts Amélioration d'une situation Règlement d'un conflit Faire de la recherche Lectures Apporter de l'aide à un compagnon de travail</p>	<p>Développer la vigilance afin d'initier une tâche ou résoudre un conflit ou une situation anxiogène.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure de proposer des idées ou prendre des décisions dans différentes situations conflictuelles ou pas.</p>	<p>L'apprenti décide en attendant que l'éducateur soit libre afin de vérifier une tâche, de naviguer sur le programme (number) afin d'en apprendre davantage sur ce logiciel.</p> <p>L'apprenti pose plusieurs questions de suite à l'éducateur afin d'avoir une réponse sur une difficulté lors de l'utilisation du programme Pages. Impatient, il se fâche et cherche attirer l'attention de l'éducateur.</p>

3. COMMUNICATION

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Civilité Politesse Attendre son tour lors de la communication verbale et non verbale Observer les files d'attente Salutations Aider son équipe de travail Entraide spontanée</p>	<p>Acquérir les habiletés socialement acceptées en milieux de travail et en communication</p> <p>La communication est prise en considération car elle fait partie des éléments les plus importants afin de travailler en équipe. Leur déficit majeur étant la socialisation et le travail d'équipe, nous misons sur un éducateur qui sera en mesure d'utiliser les forces de chacun afin d'éviter le travail individuel et être efficace.</p> <p>La civilité est un élément important dans le développement d'une personne atteinte d'autisme et son milieu. L'acquisition de ces habiletés lui servira d'outil afin de vivre en société et aussi éviter les situations qui génèrent de l'anxiété.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure d'agir avec civilité et ce en tout temps. Lors des sorties, l'apprenti doit être en mesure d'observer les différentes situations où la civilité est de mise.</p>	<p>L'apprenti et la technicienne sont allés chercher des écrans et ce dernier s'offre volontaire pour ouvrir et tenir la porte à leur retour dans le local.</p> <p>Les apprentis sont au IGA, où ils achètent en suivant un budget précis les aliments nécessaires afin de réaliser leur plat. Un des apprentis a le mandat d'aller faire la file d'attente à la caisse afin de payer.. Après 5 minutes d'attente l'apprenti décide de tout laisser à la caisse et quitter l'épicerie. Il informe l'éducateur par la suite que c'était trop long et que le client devant lui prenait beaucoup trop de temps. Ce dernier coupe la parole lorsque l'éducateur essaie d'intervenir.</p>

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Questions, réponses, comportements <i>Verbale</i> - Claire, précise, simple, pertinente, débit verbal, tonalité de la voix, capacité de faire une synthèse (réponses). <i>Non-verbale</i>: distance physique appropriée, posture, contact visuel, toucher respectueux.</p>	<p>Développer les aptitudes nécessaires afin de communiquer de manière professionnelle et être en mesure de synthétiser les questions et réponses.</p> <p>Étant un déficit majeur au niveau de la communication, la synthèse permet d'avoir une communication efficace, claire et précise. Les personnes atteintes d'autistes ont cette difficulté d'avoir une vue d'ensemble sur ce qu'ils désirent et d'en faire la demande. Ils ont plus de facilité à détailler des éléments plus ou moins importants.</p> <p>L'éducateur doit être en mesure d'amener l'apprenti à se questionner et à vérifier s'il est en mesure de répondre à sa question par lui-même. Il doit aussi évaluer la pertinence des questions et synthétiser lorsque l'on perd le but de la question.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure de centrer l'idée centrale de sa demande lors de la communication verbale en utilisant les différents stratégies offertes par l'éducateur.</p> <p>En communication non verbale l'apprenti doit être en mesure de garder une distance adéquate afin de respecter une distance professionnelle</p>	<p>L'apprenti dit avoir une question et mais se lève et se précipite vers l'éducateur1. Raconte une histoire et il raconte dans tous les détails et en oublie même le but de sa question. Il est au centre de l'attention et dérange les autres apprentis qui tentent de se concentrer afin de réaliser leur tâche. L'apprenti parle avec une haute tonalité de voix et un débit rapide.</p> <p>L'apprenti s'approche tranquillement de l'éducateur et lui demande s'il peut lui poser une question précise concernant un travail de séparation de couleurs sur un projet.</p>

4. PRODUCTIVITÉ

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Motricité fine Écriture - application à l'écriture, doigté au clavier. Équipements - manutention du carrousel, séchoir à tapis roulant, séchoir rapide, registre des cadres. Utilisation des outils - squeegee (pression adéquate à angle de 30 degré), balance. Manutention de matériaux - mélange des encres, préparation de l'écran de soie, application d'encre. Pliage des t-shirts, emballage.</p>	<p>Acquérir les habiletés nécessaires afin de développer la motricité fine. La manutention de petits objets et la dissociation des doigts lors de l'utilisation du clavier. Le tonus de la main et le mouvement rotatif sera ainsi sollicité.</p> <p>Ses habiletés permettront à l'apprenti développer des habiletés fonctionnelles qui lui serviront non seulement au travail mais à la maison et en société.</p> <p>Plus l'apprenti vit des réussites plus il sera disposé à évoluer dans la communauté et avoir une bonne estime de lui-même.</p>	<p>L'apprenti devra être en mesure de manipuler de petits objets et être en mesure d'être efficace au niveau de la production et au niveau des différentes tâches demandées.</p>	<p>L'apprenti a comme tâche d'effectuer un collier dans le cours de fabrication de bijoux et ce dernier est incapable de faire pénétrer la tige métallique à l'intérieur des pierres. Il échappe constamment la petite pierre sur le sol. Il a de la difficulté au niveau de la dissociation de ses doigts.</p> <p>L'apprenti à comme tâche de mélanger deux concentrations d'encre afin de créer la couleur demandée avec une tige de bois. Ce dernier est incapable de faire la rotation car il manque de tonus au niveau du tonus des muscles de la main</p> <p>L'éducateur devra être en mesure de permettre à l'apprenti de vivre des réussites et ainsi favoriser son évolution. Il doit être créatif autant par son savoir être que ses interventions.</p>

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Efficacité Temps utilisé Qualité du travail Quantité du travail Technique utilisée</p>	<p>Acquérir les habiletés afin d'être productif au travail.</p> <p>Les personnes atteintes d'autismes ont un déficit au niveau de l'organisation. Avec un outil leur permettant de s'organiser, ils seront d'autant plus efficaces.</p> <p>Plus l'apprenti vit des réussites plus il sera disposé à évoluer dans la communauté et avoir une bonne estime de lui-même.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure d'utiliser les stratégies offertes par l'éducateur afin d'être organisé et ainsi être productif lors de la réalisation d'une tâche demandée.</p>	<p>L'apprenti afin d'être ponctuel lors de l'élaboration d'une tâche regarde 1 ou 2 fois le (Time timers). L'apprenti s'assure avoir bien compris en reformulant la consigne à l'éducateur.</p>

DEPARTEMENTS DE L'ENTREPRISE

1. ADMINISTRATION

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Réception</p> <p>Appels téléphoniques Annonce Parler lentement et clairement Diriger l'appel au service ou à la personne demandée Prise de note</p> <p>Réception à la porte du studio Répondre à son besoin</p>	<p>Acquérir les habiletés nécessaires afin de réaliser la tâche de réceptionniste.</p> <p>Faisant partie du département de secrétariat, cette tâche nécessite un contrôle émotionnel. L'apprenti doit ressentir son anxiété et être en mesure de la contrôler grâce aux différentes stratégies.</p> <p>La calligraphie est importante et est évaluée dans cette section.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure d'utiliser les différentes stratégies offertes au niveau des habiletés sociales et de la civilité afin de répondre aux besoins du client au niveau de la réception.</p>	<p>L'éducateur devra être en mesure d'aider l'apprenti à faire une distance entre ses préférences et celles du client.</p> <p>L'éducateur doit faire preuve de vigilance et être attentif aux mots employés par l'étudiant.</p>

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Bureaucratie</p> <p>Compléter les formulaires</p> <p>Écriture claire en lettres moulées</p> <p>Renseignements précis et complets du client</p> <p>Renseignements précis et complets sur le service/produit demandé</p> <p>Renseignements précis et complet sur les prix et les échéances</p> <p>Exactitude de la facturation</p> <p>compléter des soumissions</p> <p>Secrétariat général</p>	<p>Acquérir les habiletés de bureaucratie.</p> <p>L'apprenti développe sa motricité fine en acquièrent des aptitudes en calligraphie et en informatique. Le temps passé pour effectuer une tâche ou pour rédiger un texte à l'ordinateur sera évalué.</p> <p>L'apprenti apprend à utiliser ses capacités académiques où les cours de mathématiques et de français seront sollicités.</p>	<p>L'apprenti devra utiliser les stratégies offertes pour développer ses aptitudes en termes de bureaucratie et ainsi réaliser les tâches demandées au SSL</p>	<p>L'éducateur doit faire preuve d'ouverture et de patience envers les apprentis.</p> <p>Ayant pour la plupart un grand déficit au niveau de la motricité fine, l'éducateur devra être à l'affut pour favoriser la réussite et l'évolution.</p>

2. DEPARTMENT DE CREATION

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Créativité Compréhension des programmes Exécution des programmes Utilisation du temps Qualité du travail</p>	<p>Acquérir la connaissance de différents programmes informatiques où la créativité est de mise.</p> <p>L'apprenti apprend les différents logiciels informatiques et apprend à créer selon son intérêt différents logos ou affiches.</p>	<p>L'apprenti devra faire preuve d'ouverture et d'intérêt.</p>	<p>L'éducateur doit encourager l'apprenti qui par moment peut facilement se décourager car le résultat arrive en plusieurs étapes. L'apprenti peut parfaire ses connaissances et être valorisé soit par l'éducateur avec le système de jetons ou s'auto valoriser avec sa création.</p>

3. DEPARTEMENT D'IMPRESSION

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Choix de couleurs Préparation des couleurs Préparation des cadres Utilisation des outils Qualité du travail</p>	<p>Acquérir des habiletés afin de travailler la motricité fine et l'apprentissage de tâche reliés au métier d'infographie.</p>	<p>L'apprenti doit être en mesure de réaliser la tâche relié au département de l'imprimerie</p>	<p>L'éducateur a le devoir de s'assurer que l'apprenti comprend bien les étapes à suivre afin de réaliser la tâche demandée. Il doit faire preuve de patience et d'ouverture. Le but de permettre une évolution de sa capacité manuelle et de motricité.</p>

4. MANUTENTION ET LIVRAISON

Tâches	Description	Buts	Exemples et stratégies
<p>Assemblage et étiquetage Pliage et emballage Logistique de livraison Utilisation des outils Qualité de travail</p>	<p>Acquérir les connaissances nécessaires à la manutention et la livraison de t-shirt. L'apprenti acquiert les habiletés afin de développer son jugement moral et le sens de l'organisation qui est un de leur déficit majeur.</p>	<p>L'apprenti devra plier et livrer les t-shirts commandés par les clients.</p>	<p>L'apprenti doit faire preuve de vigilance afin d'être organisé et livrer à temps. L'organisation est primordiale et l'éducateur doit s'assurer de développer ce sens chez les apprentis. L'éducateur doit aussi utiliser les outils offerts par SSL, comme le tableau de production qui sert à planifier les commandes et à préparer le matériel nécessaire.</p>

ANNEXE IV

LES QUESTIONNAIRES

Questionnaire pour les apprentis

Date: _____

Nom de l'apprenti: _____

Nombre de semaines au programme *Studio sans limites* _____

1. Comment avez-vous entendu parler du programme *Studio sans limites*?

(cochez plus d'une réponse si nécessaire)

___ Un (ou plusieurs) membre(s) de ma famille

___ Un (ou des) ami(es)

___ Travailleur social

___ Psychologue

___ Psychiatre

Autre (spécifiez) : _____

2. Il y a-t-il quelqu'un qui vous a déconseillé de participer au programme?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

3. Quels sont les facteurs qui ont motivé votre participation au programme ?

Inscrire en ordre d'importance:

1 2 3 4 5

___ Trouver un emploi et le conserver

___ Briser l'isolement et créer des contacts avec les autres

___ Le maintien des acquis

___ L'impression sur t-shirt

___ L'encadrement et le support offert facilitent l'intégration en emploi

___ Autres: _____

4. Par ordre d'importance, identifiez trois éléments qui vous ont le plus marqués durant votre apprentissage?

I. _____

II. _____

III. _____

5. À date, vous sentez-vous en confiance avec votre éducateur?

(Encerclez une réponse sur l'échelle de 1 à 7)

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 **Entièrement**

Expliquer _____

6. En général, est-ce que le contenu/activités de la formation vous conviennent ?

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 **Entièrement**

Pourquoi ? _____

7. Il y a-t-il des éléments de la formation qui vous semblent difficiles à comprendre ou à faire ?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

8. Etes-vous satisfait de votre apprentissage au programme *Studio sans limites*?

(Utilisez l'échelle suivante et l'inscrire dans chaque catégorie)

Peu satisfait: 1 2 3 4 5 6 7 **Très satisfait**

_____ Votre contact avec les gens au Studio sans limites

_____ Votre niveau de confiance en soi

9. Avez- vous des suggestions à apporter afin d'améliorer votre participation au programme *Studio sans limites*?



Questionnaire pour les parents/ tuteurs

Date : _____

Nom de l'apprenti :

Nom du parent/ tuteur :

1. Comment avez-vous entendu parler du programme *Studio sans limites*?

2. Étiez-vous informé dès le départ, que *Studio sans limites* est un programme d'intégration social?

Oui / Non) _____

3. Selon vous, les éducateurs travaillent-ils avec respect auprès de votre fils/fille? (Encerclez une réponse sur l'échelle suivante)

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 Entièrement

4. En général, est-ce que la formation donnée par le programme *Studio sans limites* vous a permis d'observer chez votre fils/fille une amélioration dans les catégories suivantes?

(Utilisez l'échelle suivante et l'inscrire dans chaque catégorie)

Pas du tout 1 2 3 4 5 6 7 Entièrement

Ne sais pas = **NSP**

Ne s'applique pas = **NAP**

___ son niveau de confiance en soi

___ sa motivation

___ son sens de l'organisation

___ sa débrouillardise

___ sa flexibilité

___ son hygiène ou sa tenue vestimentaire

___ sa capacité d'adaptation aux changements

___ sa capacité à accepter la critique

____ son autonomie

____ ses interactions avec les gens

____ autre, spécifiez : _____

5. Avez-vous remarqué du progrès chez votre fils/fille?

(Oui/Non) _____ Expliquez: _____

6. Êtes-vous satisfait de la disponibilité des éducateurs à répondre à vos questions ?

(Oui/Non) _____ Expliquez: _____

7. Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait du programme *Studio sans limites*?

(Encerclez une réponse sur l'échelle suivante)

Pas du tout **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Entièrement**

8. Avez-vous des commentaires ou recommandations?

9. Recommanderiez-vous le programme *Studio sans limites* à d'autres parents ou tuteurs?

(Oui/Non) _____ Expliquez: _____



Questionnaire de l'éducateur

1. Quel niveau l'apprenti affiche-t-il dans les catégories suivantes?

Utilisez l'échelle suivante pour chaque catégorie

Très faible : **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** Très élevé

ne sais pas = **NSP**

ne s'applique pas = **NAP**

___ attention / concentration?

___ stress?

___ confiance en soi?

___ apprentissage?

___ motivation à participer aux activités?

___ persévérance?

2. L'apprenti affiche-t-il une amélioration marquée ?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

L'apprenti affiche-t-il une faiblesse marquée ?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

3. L'apprenti réussit-il les tâches ou les exercices demandés par les différents départements du programme *Studio sans limites*?

Utilisez l'échelle suivante pour chaque catégorie

Très mal **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Très bien**

___ administration

___création

___impression

___manutention et livraison

___habitudes de travail

___comportement

___communication

___productivité

Avez-vous des commentaires additionnels?

4. L'apprenti a-t-il de la **facilité** à assimiler certains éléments des activités?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

5. L'apprenti a-t-il de la **difficulté** à assimiler certains éléments des activités ?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

Les questions 6 à 12 porteront sur la pratique de l'éducateur en fonction de l'apprenti.

6. Quelles sont stratégies les plus efficaces utilisées auprès de l'apprenti et pourquoi?

7. Qu'est ce qui vous a le plus aidé dans votre intervention auprès de l'apprenti :

Utilisez l'échelle suivante pour chaque catégorie

Très faible : **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** : Très élevé

Ne sais pas = **NSP**

Ne s'applique pas = **NAP**

___mon expérience antérieure ?

___mon savoir théorique ?

___ le participant lui-même (efforts, personnalité) ?

___ le soutien de mes collègues ?

___ autres : _____

8. Y a-t-il un aspect de vos interventions que vous aimeriez améliorer ?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

9. Vous sentez-vous à l'aise au niveau de la pratique de vos interventions avec l'apprenti ?

Pas du tout **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Tout à fait**

Oui / Non _____ Expliquez: _____

10. Êtes-vous un contact avec la famille? Oui / Non _____

Si oui, avec qui _____ et comment celui-ci est-il bénéfique?

11. Vous sentez-vous appuyé et aidé par le comité déévaluation?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

12. Le programme *Studio sans limites* vous a-t-il aidé à mieux comprendre le trouble du spectre de l'autisme?

Oui / Non _____ Expliquez: _____

13. Avez-vous des recommandations à contribuer au programme *Studio sans limites*?

Oui / Non _____ Expliquez: _____
