CRDITED DE MONTRÉAL

CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE
ET EN TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT

Troubles envahissants du développement et insertion professionnelle

Laurence Stezewski, chef de service
en réadaptation

Congrès Autisme France – 15 /11/2013

Organisation des services au Québec

- Cadre légal
  - Charte des droits et libertés de la personne
  - Loi sur les services de santé et les services sociaux
  - Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale
  - Politique *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* (Office des personnes handicapées du Québec)

Ministère de la santé et des services sociaux

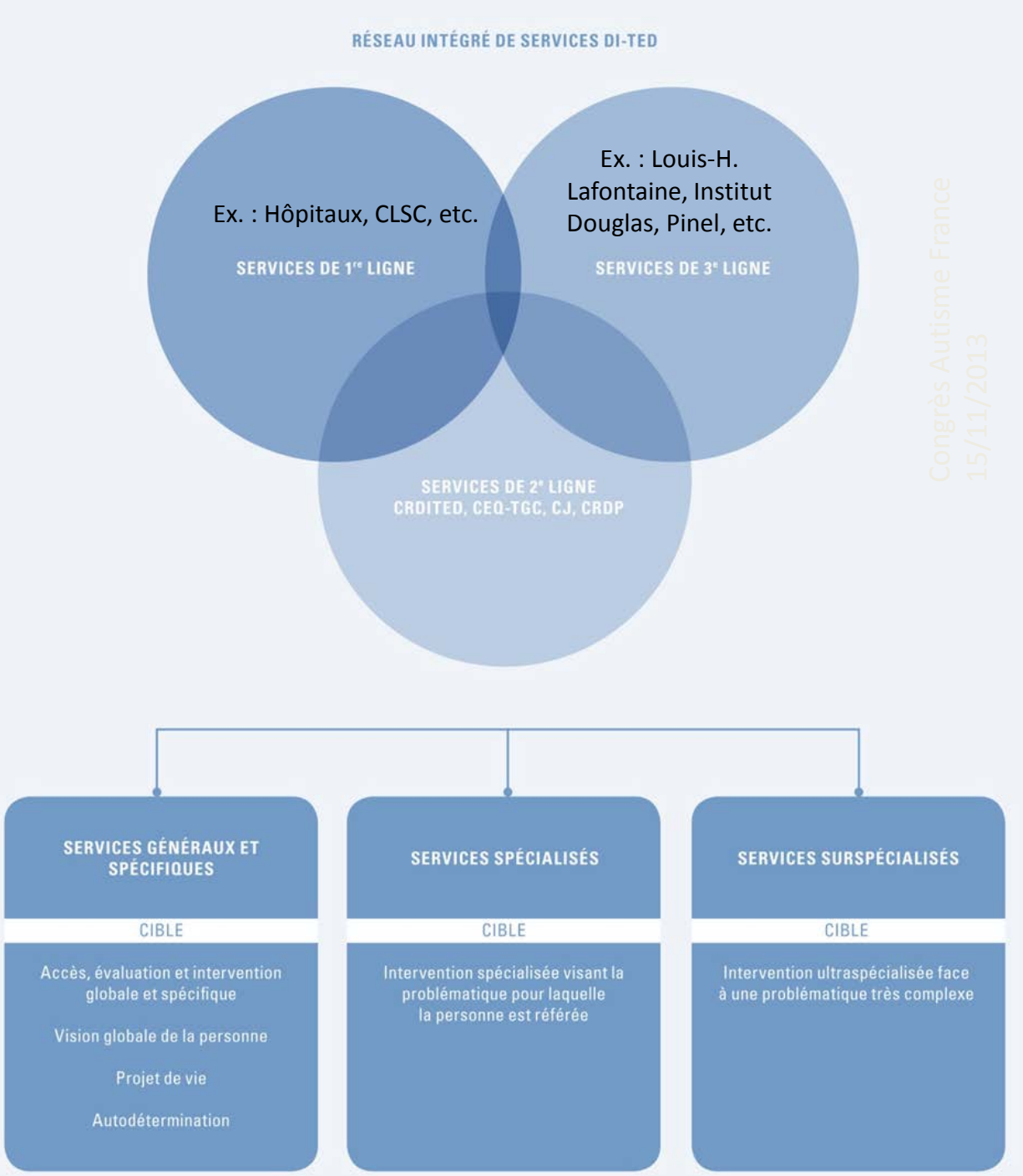
↓

Agence de la santé et des services sociaux de Montréal

↓

Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de Montréal

Accès aux services



Source : Processus clinique montréalais

Congrès Autisme France 15/11/2013

Offre de services spécialisés

- Accès, évaluation et orientation (AEO)
- Adaptation et réadaptation à la personne
- Adaptation et réadaptation en contexte d'intégration résidentielle
- Adaptation et réadaptation en contexte d'intégration au travail
- Adaptation et réadaptation en contexte d'intégration communautaire
- Assistance éducative spécialisée aux familles et aux proches
- Soutien spécialisé aux partenaires

Quelques chiffres

Le CRDITED de Montréal offre des services à 4558 personnes :

- 73 % présentent une déficience intellectuelle
- 27 % présentent un trouble envahissant du développement, dont 81 enfants en intervention comportementale intensive (ICI)
- 70 % adultes et 30 % enfants
- 697 usagers correspondent à la définition de troubles graves du comportement

Milieux de vie de la clientèle

- 45 % résident chez leurs parents
- 6 % résident en milieu naturel autonome
- 43 % résident en ressources contractuelles
- 4 % résident en ressources à assistance continue
- 2 % autres

Services spécialisés d'intégration au travail

Le CRDITED de Montréal offre des services spécialisés d'intégration au travail dans :

- 53 plateaux de travail
- Plus de 400 milieux de stages individuels
- Suivi et maintien en emploi pour 12 usagers

Au total, 1245 personnes reçoivent des services d'adaptation et de réadaptation en contexte d'intégration au travail.

Les milieux de travail

- Ateliers de travail
- Plateaux de travail dans la communauté
- Plateaux de travail en industrie
- Stages individuels
- Emplois

Les milieux spécialisés

- Centres de jour pour les personnes retraitées ou en pré-retraite
- Centres de jour pour les personnes présentant un trouble grave du comportement ou un trouble du comportement
- Centres de jour pour les personnes multi handicapées

Les ateliers de travail

- Clientèle : personnes présentant un niveau faible de fonctionnement et ayant besoin d'une supervision importante dans toutes les activités de la vie quotidienne.
- Objectifs :
  - Développer l'autonomie de la personne
  - Stabiliser ses comportements qui peuvent être problématiques en société
  - Développer des habiletés de travail
  - Développer des outils de travail et de gestion de son environnement
- Moyens : exécution de contrat de travail avec des entreprises privées.

Atelier des Carrières

Les plateaux de travail

Il existe différents types de plateaux :

- Semi-ségrégué
- En communauté (entreprises sociales ou privées) sans contrainte de rendement
- En communauté (entreprises sociales ou privées) avec contrainte de rendement minimal
- En communauté (entreprises sociales ou privées) avec peu d'encadrement et rendement moyen

Plateau Belvédère-Semikolon (industriel)

Resto Plateau

(cuisine communautaire: 500 repas le midi)

Les stages individuels

- Intégration en stage individuel ou en emploi avec un suivi d'un agent d'intégration
- Prise en charge par un ou des répondants de l'entreprise
- Soutien intensif pour l'apprentissage de la tâche de travail et de la routine de travail
- Retrait progressif pour un suivi une fois semaine à une fois aux six semaines de l'agent d'intégration
- Gestion des mesures d'emploi en collaboration avec des programmes d'Emploi-Québec

Mais c'est aussi…

- Soutien intensif en emploi pour les personnes présentant une trouble envahissant du développement (TED) afin de développer des habiletés sociales
- Fréquence de soutien de quelques heures à un jour par semaine avec reprise immédiate des situations problématiques, analyse avec le participant et correctifs négociés ensemble.
- La solution vient d'eux!

L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Une question : C'est quoi le travail?

Le défi

Comment expliquer et intervenir avec une personne qui ne maîtrise pas :

- Les concepts
- Les différents niveaux de compréhension
- Les différents sens des mots

Et qui n'a pas le même mode d'apprentissage que nous?

Premier principe de base

L'intervention sera différente si :

- La personne présente un TED de faible niveau de fonctionnement
- La personne présente un TED avec un niveau de fonctionnement intellectuel « normal »
- La personne présente un syndrome d'Asperger ou d'autisme de haut niveau

Deuxième principe de base

- Et après?
- Pourquoi?

- Questions de base!

Troisième principe de base

Dans toutes nos actions et nos paroles :

- soyons logique
- Soyons conséquent avec :
  - nos actions
  - notre non verbal
  - notre communication

Quatrième principe de base

- Tout comportement ou communication a une raison
- À nous de le décoder, de l'analyser et de proposer une solution

Quelques règles d'intervention à suivre en fonction des niveaux de fonctionnement intellectuel

TED de faible niveau de fonctionnement

- La prise en charge est sensiblement la même que celle d'une personne présentant une déficience intellectuelle (DI)
- L'utilisation d'outils tel que pictogrammes, photos et grilles horaires est très bénéfique
- Ne jamais oublier qu'un TED avec DI doit obligatoirement connaître son horaire de vie, car l'inconnu est très anxiogène

Certaines caractéristiques

- Tenir compte des particularités de chacun

  Ex : Les sensibilités neurosensorielles spécifiques

- La compréhension du langage et des situations se fait à la manière d'une personne TED et non DI

- La difficulté d'être en groupe et d'interagir avec les autres

TED avec niveau de fonctionnement normal

La prise en charge se fera essentiellement sur :

- La compréhension des situations d'emploi
- Les habiletés sociales en emploi
- L'entraînement aux tâches de travail

Certaines caractéristiques

- Tenir compte des particularités de chacun

  Ex : les sensibilités neurosensorielles spécifiques

- S'assurer continuellement de la bonne compréhension des concepts

  Ex : que veut dire se laver le matin

- Laisser un espace de liberté dans la manière de faire les choses

Syndrome d'Asperger

La prise en charge se fera essentiellement sur :

- La compréhension des situations d'emploi
- Les habiletés sociales en emploi
- Laisser un espace de liberté dans la manière de faire les choses

Certaines caractéristiques

- Leur logique implacable nous oblige à donner des explications très structurées et détaillées
- L'art de l'intervenant de faire accepter des outils supports
- Leur propre structure cognitive peut impliquer des idées fixes et des convictions sociales erronées et difficilement changeables

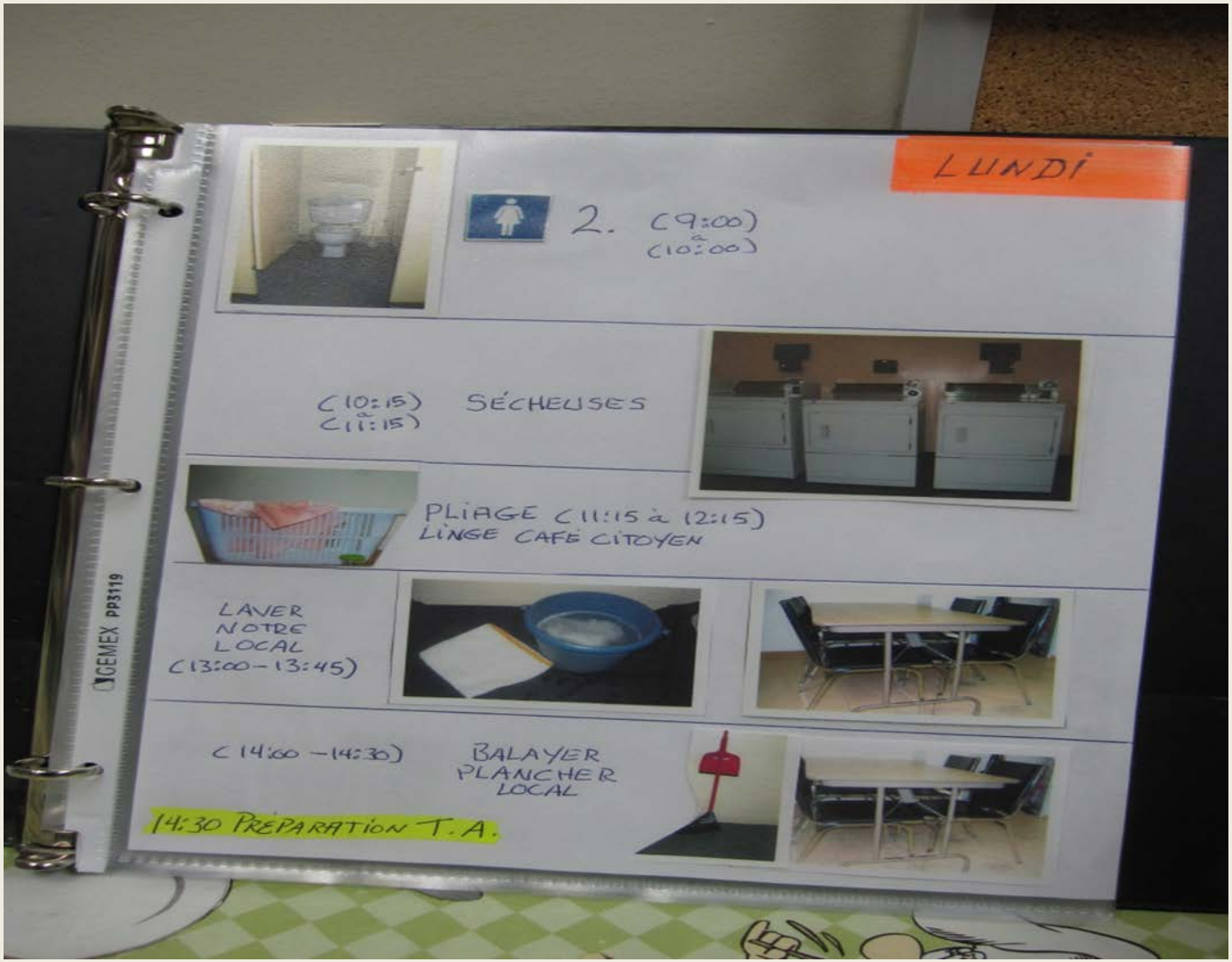
Georges, la météo et l'humeur de sa mère

- Les faits observés
- La logique
- Les convictions erronées

Outils indispensables pour l'intégration en milieux d'emploi

- L'organisation physique
- Les emplois du temps
- Les systèmes de travail individuels
- Le repérage visuel

Exemples


LUNDI
2. (9:00) à (10:00)
(10:15) à (11:15) SÉCHEUSES
PLIAGE (11:15 à 12:15)
LINGE CAFÉ CITOYEN
LAVER NOTRE LOCAL (13:00-13:45)
(14:00 -14:30) BALAYER PLANCHER LOCAL
14:30 PRÉPARATION T.A.
CEMEX PP3119

ominique octobre 2013
Yves octobre 2013
Yoland octobre 2013
CHANTAL BÉLANGER
MICHEL PICHÉ
ANICK SCHREIBER
JULIE PILON
SOPHIE MICHAUD

Autres outils de travail

Pour les TED de haut niveau ou Asperger :

- L'évaluation et l'auto-évaluation en fonction des objectifs fixés
- Cet outils doit être décidé et mis en place avec la personne
- La mise en situation et un retour immédiat sur la situation pour une intégration intellectuelle rapide
- Prise en charge très intensive mais sur un temps restreint pour s'assurer une compréhension et une intégration immédiate

Le choix des milieux

- Il n’y a aucune restriction quant au choix du milieu de travail ni des tâches de travail

- Il faut simplement respecter les caractéristiques de chacun

La préparation à l'emploi

Le travail individuel comporte obligatoirement quatre types d'information qu'une personne présentant un TED doit connaître :

- La nature du travail demandé
- La quantité de travail demandé
- La fin de la tâche
- Ce qui ce passe après la tâche

La préparation à l'emploi

- Cela va vous demander de bien tout penser, d'organiser et de décortiquer les séquences
- Cela va vous demander de développer de nombreux outils
- Cela va vous demander de vous questionner et de voir à toutes les embûches en milieu d'emploi

La préparation à l'emploi

- Mais soyez certain que vous ne pourrez pas tout prévoir, tout penser, tout organiser, car il existe dans la vie les imprévus qui sont nombreux!

- Et nos imprévus ne sont pas les leurs!

À vous d'être créatifs!

QUELQUES EXEMPLES

Raoul

- Raoul adore tout ce qui touche à la circulation et surtout les voitures
- Il présente une limitation intellectuelle et ses choix sont très restreints
- Il travaille dans un plateau de travail en communauté et doit assurer l'entretien de la cafétéria (laver les tables, mettre les ustensiles sales dans les bacs du lave-vaisselle et autres)
- La problématique : il veut toujours parler avec tout le monde et ne travaille pas beaucoup

Raoul

- Comment le motiver pour qu'il fasse son travail qu'il aime sans se laisser distraire par les autres employés?

- À noter : Raoul est connu de tout le monde dans l'entreprise, il est très amical et cherche le contact… pour parler de voitures et de la route prise par la personne le matin, de la circulation, etc.

Les solutions mises en place

- Le trajet de son horaire de travail est sous forme de route et lui de voiture. Il choisit chaque jour le picto/photo de la voiture qu'il aime
- Une fois sa tâche de travail finie, il revient à son local pour faire rouler sa voiture vers son prochain point de travail
- Rappels visuels de ce qu'il doit faire à chaque poste de travail
- Rappel des consignes : ne pas parler des voitures lorsqu'il travaille

Paul

TED avec un fonctionnement légèrement déficitaire

- Paul est un jeune homme qui sait lire et écrire et a beaucoup de compétences dans le domaine du secrétariat
- Il est en stage et aide la secrétaire d'un groupe communautaire, avec le support de son agente d'intégration, pour faire l'archivage des documents

Paul

- Sa problématique : il passe son temps à regarder ses messages courriels au cas où il aurait une « blonde »
- Dernièrement, il a trouvé sur son lieu de travail l'adresse d'une personne de sexe feminin qui habite près de chez lui. Il a recopié l'adresse et a téléphoné
- Malheureusement pour lui, la personne était âgée de 70 ans, Alzheimer et vivait dans une de nos ressources
- Cela s'est su…

Les solutions mises en place

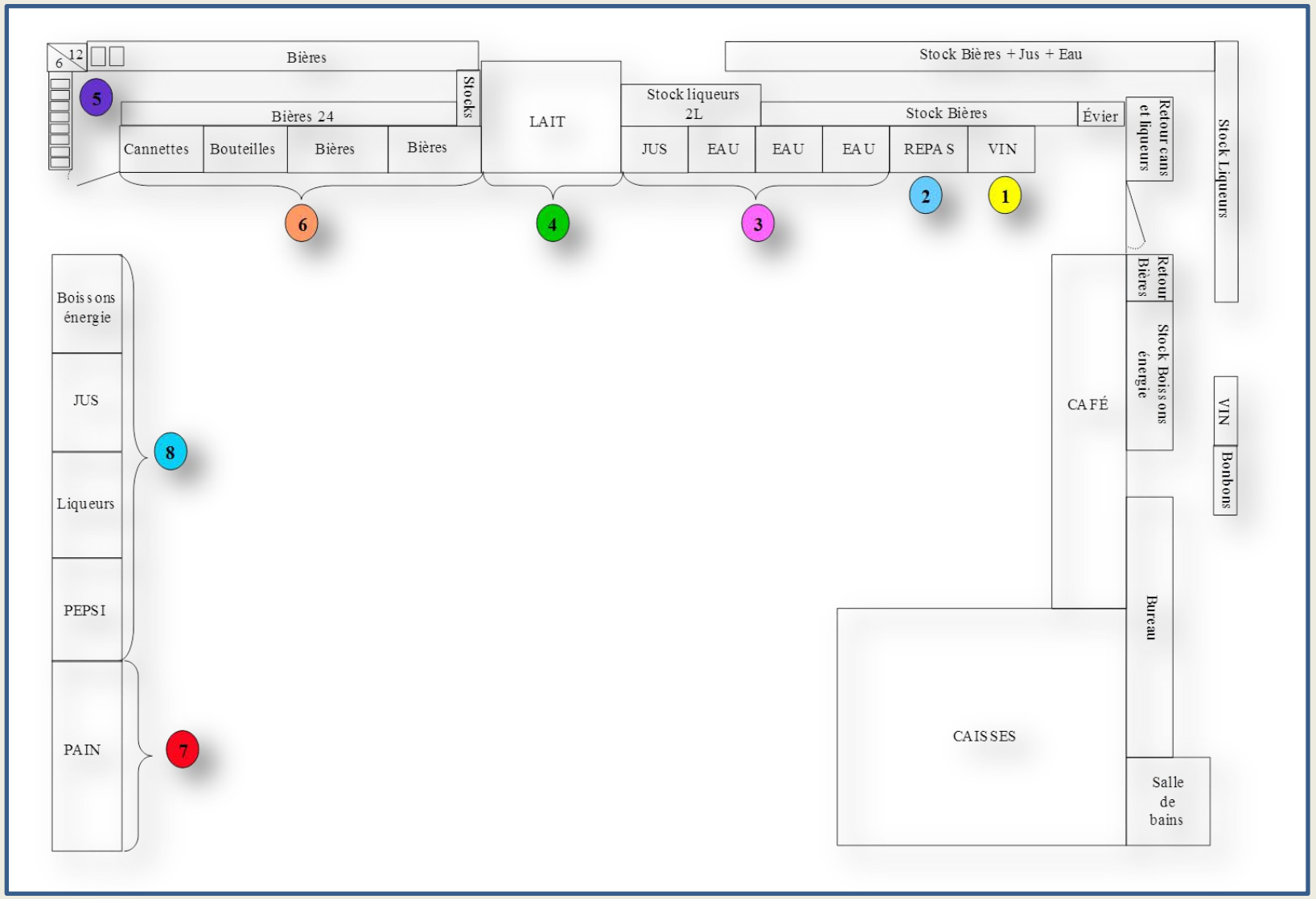
- Explication simple de la situation
- Vérification de sa compréhension des discours d'interdiction
- Scénario sociaux pour se faire une blonde
- Programme « le cercle » pour comprendre les relations acceptables entre mes proches, mes amis, ma blonde et mes collègues de travail, etc.
- Suivi en sexologie spécialisée pour comprendre avec quel genre de femme il peut envisager une relation intime

Adrien

TED de fonctionnement normal

- Adrien travaille (salarié avec mesure EQ) dans un dépanneur
- Il effectue très bien ses tâches de travail mais en oublie parfois
- Il est très rigide et a organisé lui-même son travail, mais cela ne répond pas aux normes de sécurité et aux demandes de l'employeur. Il risque de perdre son emploi
- Le gros problème : le frigo des bières. Il reste trop longtemps à l'intérieur et il a très froid!

Les solutions mises en place



1 ☛ Frigidaire des vins

- Vérifier s'il manque des bouteilles dans le frigidaire
- Prendre en note les sortes de bouteilles manquantes (la marque)
- Aller les chercher dans l'entrepôt
- Les placer dans le frigidaire, **les anciennes devant**
- **Mettre en place les bouteilles avec l'étiquette devant** (facer)

Il se peut qu'il n'y ait plus la marque de vin dans l'entrepôt

2 ☛ Présentoir des sandwichs

- Vérifier s'il manque des cannettes de liqueurs et de jus
- Ne pas vérifier les aliments
- Prendre en note les sortes de bouteilles manquantes (la marque et la taille)
- Aller les chercher dans l'entrepôt
- Les placer dans le frigidaire, **les anciennes devant**
- **Mettre en place les cannettes et les bouteilles avec l'étiquette devant (facer)**

Il se peut qu'il n'y ait plus la marque de liqueur ou de jus dans l'entrepôt

3 ☛ Trois frigidaires pour l'eau et les jus

- Vérifier s'il manque des bouteilles d'eau et de jus dans les trois frigidaires
- Prendre en note les sortes de bouteilles manquantes (la marque et la taille)
- Aller les chercher dans l'entrepôt
- Les placer dans le frigidaire, **les anciennes devant**
- **Mettre en place les bouteilles avec l'étiquette devant (facer)**

Il se peut qu'il n'y ait plus la marque d'eau ou de jus dans l'entrepôt

4 ☛ Deux frigidaires pour le lait

- Vérifier s'il manque des cartons de lait dans le frigidaire
- Prendre en note les sortes de bouteilles manquantes (la marque et la taille)
- Aller les chercher dans l'entrepôt
- Les placer dans le frigidaire, **les anciennes devant**
- Vérifier les dates de péremption :
  - pour les bouteilles de 2L et 4L : les vider si la date de fin est dans 3 jours
  - pour les bouteilles individuelles : les vider si la date de fin est dans 2 jours
  - mettre les cartons vidés dans la poubelle
- **Mettre en place les bouteilles avec l'étiquette devant (facer)**

5 ☛ Salle réfrigérée pour les caisses de bière

- Ouvrir la lumière
- Remplir les étagères de caisses de 6 bières
- Les ranger par marque
- Remplir les étagères de caisses de 12 bières
- Les ranger par marque

Le stock de caisse de bière se trouve au fond de la salle réfrigérée.

Attention : ne pas rester plus de 5 minutes dans la salle réfrigérée pour ne pas avoir trop froid.

Ne pas oublier de fermer la lumière en sortant

6 ☛ Trois frigidaires de bouteilles de bière

- Vérifier s'il manque des cannettes et des bouteilles de bière
- Prendre en note les sortes de cannettes et de bouteilles manquantes (la marque et la taille)
- Aller les chercher dans l'entrepôt
- Les placer dans le frigidaire, **les anciennes devant**
- **Mettre en place les cannettes et les bouteilles avec l'étiquette devant (facer)**

Il se peut qu'il n'y ait plus la marque de liqueur ou de jus dans l'entrepôt

Mais cela n'a pas résolu le problème majeur de rester trop longtemps dans le frigo des bières et d'avoir très froid!

La solution

- Mise en place d'une minuterie (10 minutes) sur l'interrupteur de la lumière à l'extérieur du réfrigérateur
- Il est obligé au bout de 10 minutes de sortir du réfrigérateur pour remettre en route la lumière
- Son gérant lui dit alors : « C'est bon Adrien, fais ta prochaine tâche et tu feras ensuite les bières »
- Adrien accepte ou non! S'il n'accepte pas, au moins il sera sorti et retournera pour un autre 10 minutes dans le réfrigérateur et pourra finir sa tâche débutée lorsque la lumière s'est éteinte!

Pierre

Asperger

- Pierre explique qu'il n'arrive pas à aller au travail avant 13h, car, même s'il se lève à 6 h 30, ses rituels pour aller à l'extérieur sont très longs (il doit faire tous ses soins physiques et esthétiques : ongles, maquillage, cheveux, soins de la peau et autres)

- Il a ses diplomes de coiffure et d'esthétique

- Il dit aussi qu'il doit aller au travail en vélo car le métro et le bus sont anxiogènes pour lui (il dit être agoraphobe)

- Il dit pouvoir travailler de 13 h à 21 h

Pierre

- Pour le bruit dans le métro, nous avons compris qu'il avait une hypersensibilité aux bruits et qu'il entendait toutes les fréquences électriques des métros : deux bouchons dans les oreilles ont fait l'affaire

- Pour le bus : c'était un transfert des angoisses en métro puisque le psychologue spécialiste en agoraphobie lui avait dit qu'il avait une angoisse des transports

- Pour son horaire de travail : prendre ses RDV en après midi

QUELQUES MILIEUX ET PERSONNES EN ACTION

DAMARK

Une prise en charge intensive

- Asperger de très haut niveau

La situation de Jo

- Diagnostic d'Asperger avec un QI très au-dessus de la moyenne (au-delà de 145)
- Jo a complété une technique collégiale en informatique, mais a été le souffre douleur de l'école et est très isolé socialement
- Il ne trouve pas de travail, car il ne comprend pas les règles sociales et peut présenter des signes d'agressivité verbale face à ces situations
- Il présente des colères très fortes et socialement inacceptables

La situation de Jo

- Sa situation le plonge dans un état dépressif important, car il a une conscience aigue de sa situation
- Jo habite seul en appartement et sa famille lui offre tout le soutien qu'elle peut lui donner, mais souhaite qu'il s'émancipe de sa famille
- Jo a suivi un grand nombre de formations en groupe d'habiletés sociales, il les connaît toutes, mais ne sait pas comment et quand les mettre en action (transfert de l'apprentissage)
- Avec l'aide de son intervenant, Jo nous a demandé de l'aide après avoir passé dans plusieurs organismes communautaires d'aide à l'emploi pour les personnes présentant un TED

Le grand souhait de Jo

« Qu'on lui donne les mots magiques pour se trouver un emploi. »

- Jo travaille quatre jours semaine dans un organisme communautaire pour réparer des ordinateurs, mais ce travail ne le stimule pas beaucoup (c'est un travail subventionné avec une mesure d'EQ qu'il veut quitter pour ne pas être dans un programme de réinsertion sociale)
- Il est isolé socialement et n'a pas de règles très précises, car il se présente au travail comme il le veut
- Ce travail l'isole beaucoup puisqu'il n'y a pas vraiment d'interaction avec les autres employés

Notre intervention

- Nous avons rencontré Jo avec son éducateur et sa mère pour connaître ses attentes et évaluer ce que nous pourrions lui offrir
- Nous lui avons proposé un plan d'action pour trois mois avec des objectifs clairs et définis avec lui et une évaluation continue
- Nous l'avons informé qu'au bout de trois mois, nous ferions avec lui une évaluation et que ce plan pourrait être poursuivi de trois mois en trois mois selon son besoin et son acceptation

Notre intervention

- Nous l'avons informé que ce travail ne serait pas à la hauteur de ses capacités mais que l'objectif était de travailler ses habiletés sociales en emploi
- Jo a accepté ces conditions

Le travail proposé

Plateau Belvédère

- Intervenants :
  - L'éducateur du plateau
  - L'agente d'intégration
  - La direction de l'entreprise
  - Les employés de l'entreprise
  - Les autres participants du plateau
  - Les visiteurs et clients potentiels

Les acteurs

Le personnel de l'entreprise

La directrice

Et le responsable de l'entrepôt et deux répondantes

Objectifs

- Accepter de faire le travail demandé
- Accepter de coacher d'autres personnes présentant une DI
- Accepter d'établir des relations sociales avec les autres employés
- Accepter les évaluations et les mises en situations
- Participer pleinement dans ce travail
- Respecter les consignes du chef même si elles sont peu logiques, car il y a une raison que Jo ne connaît pas

Après 5 mois : les étapes vues par Jo

- Étape 1 : Les mises en situation sont vues comme des « pièges »
- Étape 2 : Les mises en situations sont vues comme des « défis »
- Étape 3 : Les mises en situations sont vues comme des « moyens d'apprentissage »
- Étape 4 : le contrat est renouvelé par Jo déjà 2 fois!

Les outils développés

- Chaque fin de journée, l'agente d'intégration reprenait les mises en situation et demandait à Jo de s'évaluer
- Réponse de Jo :« Comment voulez-vous que je m'évalue alors que je n'ai aucune introspection! »
- Après un mois, ce document a été mis de côté par l'agente d'intégration avec le consentement de Jo
- Elle lui a alors proposé des mises en situations qu'elle analyserait avec lui immédiatement après. Jo ne saurait pas qu'il serait mis en situation et il a accepté
- Lors des retours, l'agente d'intégration lui proposait des correctifs et l'avertissait qu'elle referait à un moment donné la même mise en situation sans l'avertir

Constat

- Nous avons constaté une grande amélioration des relations sociales en emploi de Jo

- La question : comment lui faire comprendre et intégrer ces avancés?

Jo nous donne la solution!

- Après quatre mois, Jo nous a demandé de mettre par écrit dans un journal de bord les situations vécues pour qu'il puisse s'y référer

- Jo a choisi le médium (carnet de bord) qu'il remplit suite à sa discussion avec son intervenante. Il se crée ainsi ses propres scénarios sociaux

- Augmentation importante des mises en situation d'interactions sociales en emploi

Résultats

- Le ton de sa voix et sa posture sont acceptables en milieu d'emploi (plus de menaces physiques et verbales vis-à-vis des collègues et des supérieurs)
- Acceptation de faire des tâches « plates »
- Compréhension de la dynamique de travail
- Compréhension des habilités sociales de base au travail
- Compréhension que dans un travail, on ne fait pas toujours ce que l'on aime ou ce que l'on veut

L'avenir pour Jo

- Il a encore beaucoup de travail à faire concernant ces habiletés sociales
- Il a fait des progrès importants et il est très apprécié par les employés et la direction de l'entrepôt
- Il a pu démontrer, par sa logique et ses compétences de travail, des améliorations bénéfiques pour l'entreprise

L'entreprise Belvédère veut lui offrir un emploi!

Le centre de jour Hymus TED-TGC

- Mission : offrir aux TED TGC* un milieu d'apprentissage pour stabiliser leurs comportements en vu d'une intégration sociale pleine et entière
- Moyens : inspiré des méthodes TEACCH et PECC, développer l'autonomie des personnes TED TGC et réduire les comportements socialement inappropriés

* *« Un trouble du comportement est jugé grave s'il met en danger, réellement ou potentiellement, l'intégrité physique ou psychologique de la personne, d'autrui ou de l'environnement ou qu'il compromet sa liberté, son intégration ou ses liens sociaux. »* Tassé, Marc J.; Sabourin, Guy; Garcin, Nathalie; Lecavalier, Luc Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, Vol 42(1), Jan 2010, 62-69.

Philosophie d'intervention

- Tout comportement a une explication… à nous de la trouver!
- Le respect des personnes recevant nos services dans leurs besoins, leurs envies, leurs capacités et leurs limitations
- Favoriser l'intégration sociale en fonction de leurs besoins, leurs compétences et leurs capacités
- Croire en leur potentiel personnel, sans jugement et sans parti pris

Les locaux TEACCH

PICTO REMFO

Aujourd'hui
je travail avec;

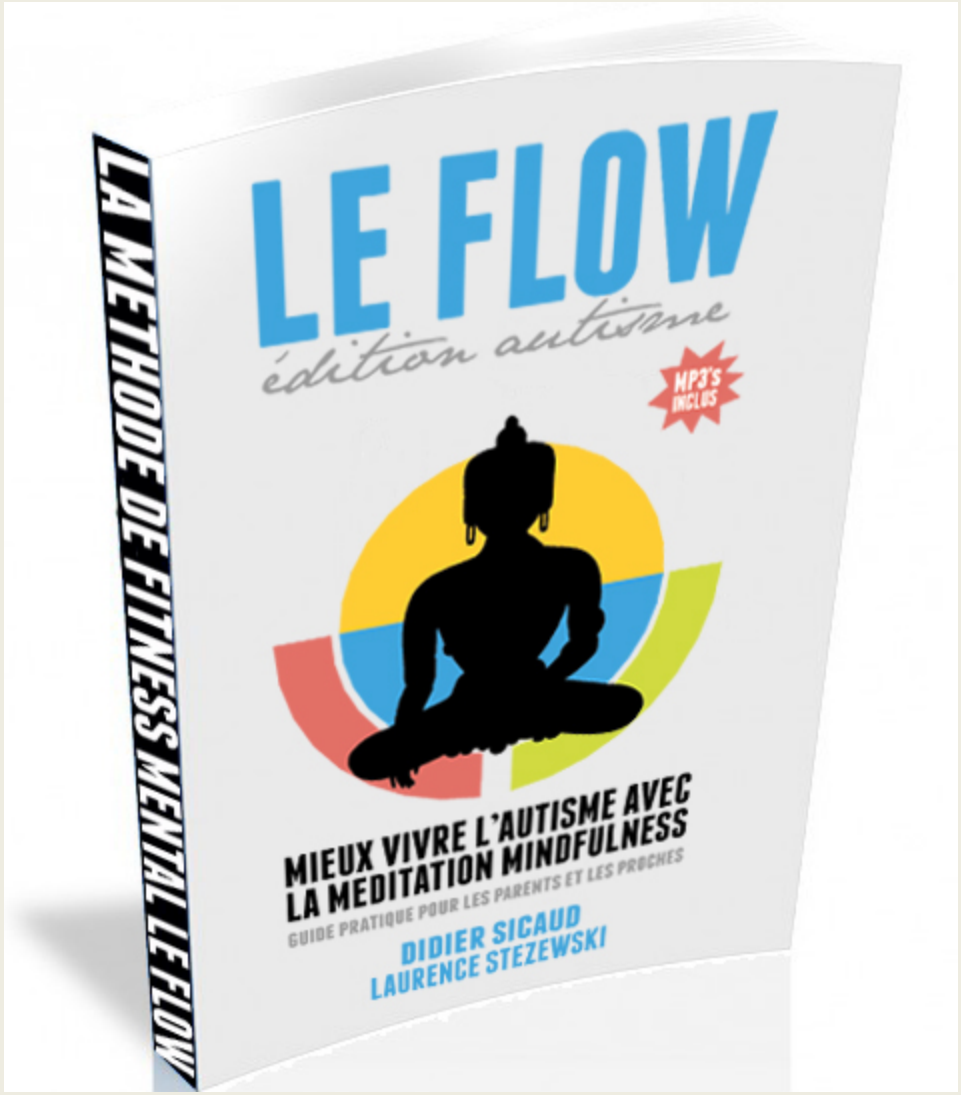
Mais c'est aussi…

DAVID
AZOULAY
Bourassa

Merci à vous!

Et un énorme merci à nos partenaires de la communauté et des entreprises privées de Montréal

Sans eux, rien de tout cela ne serait possible…



http://leflow.ca

QUESTIONS