

LES HORIZONS OUVERTS :
UNE PHILOSOPHIE D'INTERVENTION
ET UNE APPROCHE POSITIVE.
UN MODÈLE À SUIVRE.

Michel Francoeur
Maude Paquette-Martin

Janvier 2015

LES HORIZONS OUVERTS

Le service créé en 1994 par Autisme Mauricie, est devenu officiellement Les Horizons ouverts le 13 novembre 2002 par la publication de ses lettres patentes émises selon la Loi sur les compagnies, Partie III par l'Inspecteur général des institutions financières, en vertu de la loi sur les compagnies.

Objets des lettres patentes

- **Établir et maintenir dans les régions 04 et 17 des centres d'activités de travail de loisirs et de stages pour les personnes présentant un Trouble envahissant du développement.**
- **Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes présentant un Trouble envahissant du développement.**
- **Établir et maintenir, à la demande de La Régie régionale de la santé et des Services sociaux de la Mauricie ou d'un établissement, des centres de Jour pour les personnes présentant un Trouble envahissant du développement.**
- **Mettre en commun des expertises au niveau des secteurs économiques et du suivi de la main-d'œuvre.**
- **Recevoir des dons, legs et autres contributions de même nature en argent, en valeurs mobilières ou immobilières, administrer de tels dons, legs et contributions; organiser des campagnes de souscription dans le but de recueillir des fonds pour fins charitables**

En 2002, une proposition de soutien financier du ministère de la Santé et des Services sociaux pour quatre organismes membres de Consentra, soit Autisme Mauricie (Horizons ouverts), Coup de main, le SIT et la Fondation des traumatisés cranio-cérébraux leur a permis de pouvoir continuer à développer leurs services. À l'automne 2002, l'organisme Les Horizons ouverts obtient ses lettres patentes et devient indépendant d'Autisme Mauricie. La Régie régionale a alors reconnu Les Horizons ouverts qui est financé pour des activités spécifiques.

Les demandes de services que nous recevions des parents ou du CRDI étant pour des autistes de bas niveau et de la région immédiate, il s'est installé une situation de fait que ce sont eux qui étaient notre clientèle alors que ce n'était pas notre projet ni l'orientation prévue. Bien que le travail en atelier ait toujours été très présent, l'intégration au travail ne s'est pas réalisée, car la clientèle desservie était trop éloignée du marché du travail.

À l'automne 2013, alerté par l'Agence de la santé et des services sociaux au sujet des liens de proximité qui s'étaient installée à la suite du projet initial entre les trois organismes

Autisme Mauricie, la Ressource d'hébergement La Ritournelle et Les Horizons ouverts, trois personnes membres du conseil d'administration des Horizons ouverts, sensibles à l'importance de l'intégration au travail des adultes autistes ont décidé de régler ces problèmes, d'installer une administration saine et correspondant aux normes et de mettre en place une orientation qui tiendrait compte de l'évolution des connaissances en autisme.

Aujourd'hui, un an plus tard, nous croyons que tous les problèmes administratifs ont été réglés, incluant l'aspect financier. Le conseil d'administration est complet, représentatif, impliqué et présent. L'embauche d'une directrice compétente et très impliquée a changé la façon de gérer l'organisme et d'offrir des services adaptés à la clientèle et adhérent à la mission de l'organisme. Un projet d'orientation des services a été présenté au conseil d'administration qui l'a accepté avec enthousiasme.

Avant de présenter ce projet, nous croyons qu'il est important de prendre connaissance d'un résumé de la situation des activités socioprofessionnelles destinées aux adultes autistes pour l'ensemble du Québec, qui n'est pas différente de celle de la Mauricie et du Centre du Québec.

Textes d'origine externes

Note : Dans cette présentation d'un résumé de la situation de l'ensemble du Québec, où nous utilisons des textes qui ne sont pas de nous, et qui ont été écrits depuis deux ou trois ans, les termes TED et Trouble envahissant du développement ont été utilisés. Maintenant, ils ont été remplacés par TSA, soit Trouble du spectre de l'autisme. Nos propres textes utilisent surtout et plus simplement autisme et autiste.

Activités socioprofessionnelles des adultes autistes, ce qu'il faut savoir à propos de cette clientèle.

Sous ce titre, nous utilisons des documents de la Fédération québécoise de l'Autisme, du Rapport Langlais, du Protecteur du citoyen, de la Fédération québécoise des CRDI-TED et l'expertise interne des Horizons ouverts.

Les personnes autistes représentent un groupe très hétérogène tant par le niveau de l'atteinte que par la présence ou l'absence de troubles associés, par exemple : l'autisme avec ou sans déficience intellectuelle, l'autisme de haut niveau, le syndrome d'Asperger, les troubles de l'anxiété, les troubles graves de comportements, les stéréotypies comportementales, les troubles liés au sens : hypersensibilité, hyposensibilité, hyperacousie, les troubles de l'attention, les problèmes liés à la santé mentale, etc. À l'intérieur du trouble du spectre de l'autisme, on retrouve une grande diversité de profil.

*« Nous avons de plus tenu des groupes de discussion avec des personnes autistes. Ces dernières ont beaucoup insisté pour nous démontrer à quel point, **malgré un même diagnostic, leurs forces, leurs faiblesses et conséquemment, leurs besoins en services adaptés à leur condition spécifique peuvent différer.** Cela correspond aux résultats documentés dans les écrits scientifiques qui illustrent la grande variabilité des profils de besoins qui s'accroissent au fur et à mesure que les personnes vieillissent. »*¹

À cause de cette diversité de profils, il faut tenir compte des caractéristiques spécifiques des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme, comme on le ferait pour toute autre clientèle. Cependant, par le passé la clientèle autiste a souffert d'être intégrée soit en santé mentale, soit en déficience intellectuelle, les approches traditionnelles de ces réseaux répondant difficilement à ses besoins spécifiques.

De plus, il faut savoir que dans le cas des adultes autistes, l'offre de services socioprofessionnels est peu disponible :

*« Ainsi, l'offre de services théoriquement disponible devient, dans les faits, peu accessible. Elle se heurte à l'absence d'une définition opérationnelle. »*²

Enfin, les personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme représentent la clientèle dont le taux de prévalence est en constante augmentation.

« Les données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport nous indiquent que le taux de prévalence du TED double tous les quatre ans. Le TED est aujourd'hui le handicap le plus prévalent en milieu scolaire, devant la déficience langagière, la déficience intellectuelle et les troubles graves du comportement. »

¹ Rapport spécial du Protecteur du citoyen, les services aux jeunes et aux adultes présentant un TED : de l'engagement gouvernemental à la réalité, 2012, p. 18

² Rapport spécial du Protecteur du citoyen, les services aux jeunes et aux adultes présentant un TED : de l'engagement gouvernemental à la réalité, p. 92

- Les taux d'emploi les plus élevés pour les personnes autistes sont ceux obtenus par les personnes ayant un syndrome d'Asperger. Pour ces dernières, le taux des emplois subventionnés se situent entre 16 % et 48 %, selon les études recensées par le Protecteur du citoyen, alors que le taux des emplois permanents varie entre 2 % et 16 %.
- L'écart s'avère important entre les taux d'emploi des personnes handicapées par rapport à celui des personnes sans incapacité et les résultats des études analysées indiquent que **cet écart se creuse davantage pour les personnes autistes**. Dans ces conditions, il appert que les besoins de ceux-ci se situeraient là où **l'offre de services existante est la plus limitée**, soit dans la réponse au besoin de participation sociale.

On demande aux personnes autistes de s'adapter à une offre de services prédéfinie en fonction de l'interprétation que les organisations font de leur mission et de l'offre de services en découlant.

Les constats du Rapport Langlais ³

Les mesures du plan d'action national en TED évaluées dans le Rapport Langlais et ayant un lien avec les services socioprofessionnels sont les suivantes :

12. Tenir compte des besoins particuliers des personnes présentant un TED dans les démarches d'organisation des services concernant des problématiques particulières, comme l'hébergement, les enfants multi problématiques, l'accessibilité au transport et **l'intégration au travail**.
19. Développer des **services d'adaptation et de réadaptation spécialisés** utilisant des approches reconnues en TED pour les enfants d'âge préscolaire, les enfants d'âge scolaire, les adolescents et les adultes.
22. Développer une **gamme d'activités de soutien à l'intégration sociale** pour les adultes.

Dans tous les cas, les constats indiquent que :

- Les services adaptés aux adultes TED sont peu développés.

³ Bilan 2008-2011 et perspectives Un geste porteur d'avenir. Des services aux personnes présentant un trouble envahissant du développement, à leur famille et à leurs proches, décembre 2012

- Peu de services spécialisés d'adaptation et de réadaptation sont développés pour les adolescents et les adultes et la disponibilité des services spécialisés varie d'un établissement à l'autre.
- Les services de soutien à l'intégration sociale adaptés à la clientèle adulte ayant un TED demeurent peu développés dans l'ensemble des régions.
- Peu de services sont mis en place à l'intention des personnes ayant un TED sans DI ou un syndrome d'Asperger.
- L'organisation des services d'activités de jour est actuellement en transformation. Pour l'avenir, il importe de développer un continuum de services (de la participation sociale à un accompagnement plus soutenu dans la communauté) qui répondra aux besoins diversifiés des personnes.
- Qu'il y ait, dans chaque équipe, des intervenants dédiés et formés à des problématiques particulières. En effet, **les cheminements individuels sont fort différents d'une personne TED à une autre** et les services spécialisés doivent se coller à cette réalité. Ainsi, tout en favorisant la stabilité d'un intervenant significatif auprès de chaque usager, il est souhaitable que, dans l'équipe d'intervenants, certains d'entre eux développent une expertise spécialisée dans certains domaines d'intervention. Cela permettra, pour un épisode donné de services, d'offrir à l'intervenant responsable du dossier, le soutien d'un deuxième intervenant à l'apparition d'une problématique spécifique (sexualité, judiciarisation, abus de substance ou autre).
- Que les volets de services et de programmation soient **ajustés aux clientèles TED de tous les niveaux de fonctionnement. Plusieurs adultes sont orientés vers des services qui ne conviennent pas à leurs caractéristiques**, principalement les personnes présentant un syndrome d'Asperger (SA), **en raison d'un panier de services trop restreint** ou d'un mauvais diagnostic. Il est nécessaire de développer un continuum de soutien pour répondre aux besoins spécifiques des personnes présentant un TED et ainsi, **rendre disponible une gamme de services et ressources spécialisées** y correspondant. Nous devons poursuivre le développement de programmes spécifiques pour les adultes présentant un TSA.
- Que tous services spécialisés auprès de chaque usager **reposent sur la demande de la personne** ou de son représentant et un « projet personnel ».
- Que des partenariats solides soient développés avec les services dans la communauté. Comme les services se déploient selon une hiérarchie, il faut s'assurer que le service ciblé soit réellement disponible. Les responsabilités complémentaires avec ces partenaires (scolaires, **SEMO et autres partenaires du monde du travail**, santé, réseau de l'habitation, justice, transport, loisirs et services municipaux, organismes et services communautaires, etc.) doivent être précisées. Il est essentiel d'avoir un **partenariat fonctionnel autour de la personne** et de le promouvoir.

- Que soient mieux connues et développées les ressources communautaires ayant trait :
 - 1) aux opportunités d'emploi et au soutien à l'emploi;
 - 2) à la réduction de l'isolement social;
 - 3) au soutien social et académique et aux opportunités d'apprentissage à l'école secondaire en vue de la transition vers le travail ou vers l'éducation aux adultes;
 - 4) à la défense des droits pour les familles et les personnes présentant un TED;
 - 5) aux services communautaires en santé mentale.

J'existe⁴

En 2008, la Fédération québécoise de l'autisme, préoccupée par la situation des adultes autistes, venait tout juste de réaliser un sondage auprès des parents et des CRDITED qu'elle découvrait le document *III Exist* de la *National Autism Society du Royaume-Uni*. Elle a donc décidé de le traduire et d'y ajouter ses propres données, constatations et revendications et de les diffuser.

Nous avons constaté que la plupart des adultes de niveau de développement moyen ou élevé ont ignoré longtemps qu'ils étaient autistes. Les troubles vécus dans l'enfance qui se sont poursuivis à l'âge adulte n'étaient pas identifiés, car le diagnostic d'autisme était mal connu. Conséquemment, ceux qui ont essayé de poursuivre des études postsecondaires ou d'entamer une carrière, un métier ou une vie active n'ont pas eu le soutien nécessaire pour y arriver. Pour les adultes plus touchés, en attente d'activités de jour valorisantes, ils sont confinés à la maison familiale avec souvent la présence d'un parent qui a dû quitter son emploi.

Ce que nous avons constaté lors du sondage :

- Seulement 16% des adultes profitaient d'un service de soutien à l'intégration communautaire;

⁴ J'existe, Document traduit et adapté au contexte québécois par la Fédération québécoise de l'autisme, 2008

- 60% d'entre eux n'avaient pas accès à des activités socioprofessionnelles;
- 69% des adultes habitaient encore chez leurs parents.

La majorité des adultes étaient satisfaits des services reçus, cependant parmi les commentaires on pouvait lire qu'ils ne recevaient pas assez de suivi, que le nombre d'heures de service était insuffisant, que les stages étaient beaucoup trop longs et qu'il y avait trop peu d'intervenants.

Retour au texte des Horizons ouverts

Caractéristiques autistiques

Les personnes autistes ont un mode de fonctionnement interne différent de la majorité des êtres humains. Cette majorité neurotypique à laquelle nous appartenons observe ces personnes de l'extérieur, les comparant à eux-mêmes et les décrivant à partir de symptômes.

Les symptômes représentent un continuum qui varie de léger à sévère. Le trouble du spectre de l'autisme se caractérise par des altérations importantes dans deux domaines:

- Déficits persistants au niveau de la communication et de l'interaction sociale;
- Comportements, activités et champs d'intérêt restreints ou répétitifs.

Ces constatations sont exactes, la majorité étant la référence. Le diagnostic est important, car il permet de donner des services à ces personnes et à leurs parents qui en ont bien besoin.

Vus de l'intérieur, le vécu et les difficultés des personnes autistes sont tout autres.

Les manifestations extérieures sont le plus souvent en relation avec ces difficultés.

Les différences que vivent les personnes autistes

La plus grande difficulté intérieure des autistes est sans doute l'**anxiété** qui brise leur vie et qui est à la source de plusieurs problèmes de comportement.

La deuxième est sans doute la **crise de non-sens**, terme créé par Brigitte Harrison pour décrire la situation suivante : changement subit, où se produit une fragmentation de la perception sensorielle, où il y a perte du sens, de la signification. La connaissance de cette

situation est essentielle pour toute personne qui interagit avec une personne autiste et qui veut vraiment l'accompagner. Elle ne peut être résumée en quelques mots.

Voir « L'autisme au-delà des apparences », pages 359 à 376.

La difficulté à gérer les changements et à s'adapter à des situations nouvelles sources d'anxiété.

La non-reconnaissance

Les adultes autistes même les plus performants et les plus compétents ont une grande difficulté à être reconnus, à trouver un emploi et à le conserver.

L'autiste dans un univers qui n'est pas le sien :

Courte liste de situations qui sont difficiles pour les personnes autistes :

Faire face à l'imprévisibilité, les bruits, la proximité sociale, les événements inattendus...

Les difficultés des uns, le défi des autres, comme la fixation sur des intérêts spécifiques, les réticences à des changements brusques, la difficulté de travailler en groupe, la lenteur de leurs actions font partie du quotidien des uns et de celui des éducateurs et de leurs parents. Il en est de même des difficultés d'interactions sociales et de la rigidité de la pensée.

La relation constructive avec les personnes autistes dans le contexte des activités socioprofessionnelles est essentielle pour veiller à l'atteinte de ses objectifs professionnels et personnels. Afin de bâtir cette relation, l'équipe d'intervention des Horizons ouverts et tous les partenaires (parents, responsables de ressource d'hébergement, employeurs, responsables de stage en entreprise, intervenants du CRDITEDMCQ-IU et du CSSS, etc.) agissent en continuum pour appliquer une approche stimulante et valorisante, axée sur les besoins réels de la personne. Les interventions suivent les bases de l'approche positive, qui correspondent aux valeurs et orientations de l'organisme.

L'approche positive est basée sur le principe de la valorisation des rôles sociaux (Positive Behavior Support) élaboré par Wolfensberger au cours des années 70. Le PBS tire lui-même ses origines de l'analyse comportementale appliquée mieux connue sous l'appellation ABA. C'est à partir de 1989 que Lucien Labbé et Denise Fraser, tous deux psychoéducateurs québécois, ont commencé à offrir des ateliers de formation à divers organismes publics et communautaires. On doit comprendre que ce n'est pas seulement une méthode d'intervention, mais bien une conception globale, une philosophie d'action permettant à la

personne autiste d'occuper un rôle significatif et valorisant dans la société. Les principaux objectifs de l'approche positive consistent à améliorer la qualité de vie de la personne et à prévenir les comportements problématiques. Nous sommes conscients que ces deux objectifs sont intimement reliés.

On utilise cette approche surtout en milieu de vie. Toutefois, il est préférable que tous les milieux fréquentés par la personne agissent en harmonie en adoptant les trois valeurs principales de l'approche positive. Encore aujourd'hui, lorsque nous implantons cette approche dans un milieu, il est primordial que tout l'entourage de la personne agisse avec cohérence. Pour ce faire, tous doivent comprendre que ce n'est pas seulement une méthode d'intervention, mais bien une conception globale permettant à la personne autiste d'occuper un rôle significatif et valorisant dans la société. La mobilisation des systèmes entourant l'individu est un des éléments importants à considérer lorsque l'on désire mettre en place cette approche.

L'approche positive repose sur des valeurs humaines fondamentales. Le but n'est pas de pallier la différence, mais de travailler auprès d'elle dans l'optique de développer l'autonomie avec la personne telle qu'elle est. L'éducateur doit présenter les trois valeurs suivantes afin d'adhérer à ce concept et profiter de ses bienfaits :

La croyance : L'individu est une personne à part entière qui a des besoins fondamentaux tout aussi importants que ceux de tout autre humain. Il est en constante évolution et ses capacités peuvent augmenter tout au long de sa vie. Il a un grand potentiel d'évolution et d'actualisation si on lui offre l'espace et les soutiens nécessaires pour veiller à son cheminement personnel. Il est important de considérer que chaque intervenant a ses valeurs personnelles. L'intensité de la croyance peut varier d'une personne à l'autre. Ce qui importe, c'est qu'il reste ouvert à se laisser influencer par les expériences vécues avec l'individu.

La considération : Les interventions et idées de l'individu sont d'une grande valeur et elles doivent être considérées en tout temps. Il a le droit et la capacité de faire des choix de faire

valoir son point de vue et de se responsabiliser face à son cheminement. L'individu s'implique dans la démarche entre autres en identifiant ses besoins et en donnant son opinion sur les interventions proposées par les systèmes l'entourant. Son opinion et ses commentaires apporteront certainement des réflexions exerçant une influence sur les positions et attitudes de son accompagnateur, ce qui est très positif.

La reconnaissance : L'individu est en droit d'exercer un rôle social valorisant au même pied d'égalité que ses pairs. Il a le droit d'avoir des opinions ayant un impact sur les décisions qui le concernent. Il a les mêmes droits et obligations que tout autre individu et doit agir en conséquence. Il doit pouvoir bénéficier du soutien et des adaptations nécessaires pour réaliser ses objectifs, pour vivre sainement dans la communauté et avoir une qualité de vie à la hauteur de ses attentes. L'individu est un partenaire dans l'intervention.

Afin d'installer une relation de réciprocité réelle, l'éducateur se doit d'être authentique et sincère dans ses interventions et attitudes. Le processus d'analyse rigoureux des besoins de la personne peut sembler laborieux, car nous devons laisser l'individu les exprimer lui-même avec notre soutien au besoin. Par contre, elle est essentielle pour cibler des objectifs pertinents et significatifs pour l'individu. Il est important de respecter l'autonomie de la personne tout en lui servant de guide, l'équilibre est parfois difficile à atteindre. De plus, l'actualisation des interventions se doit d'être constante, car l'accompagnateur doit se laisser influencer par les impressions de l'individu et appliquer ses suggestions s'il y a lieu. Il faut vraiment responsabiliser la personne et tout faire pour la mettre en situation de réussite. L'application de cette approche nécessite une collaboration de tous les partenaires impliqués dans la démarche de l'individu. Malheureusement, les instigateurs de cette approche ne peuvent pas être partout en même temps et valider l'implication de chacun auprès de la personne ou encore « obliger » l'entourage de la personne à appliquer l'approche positive. Par contre, des rencontres fréquentes et un suivi par écrit, dans un cahier de communication entre ressources et parents par exemple, peuvent être de bons indicateurs de réussite. Une bonne connaissance du réseau social de la personne est aussi facilitante. La mobilisation de tous les partenaires demande évidemment une grande organisation, mais les résultats rapportés en valent vraiment la chandelle.

Lorsqu'on l'implique dans les décisions la concernant, le rôle social de la personne est instantanément valorisé et nous pouvons observer un comportement plus détendu. La diminution des comportements excessifs est également un grand avantage de l'approche positive. L'expérimentation de situations nouvelles et variées enrichit grandement la qualité de vie de la personne. La laisser prendre des décisions et faire des choix lui permet d'exercer un plus grand contrôle sur sa vie et ainsi de répondre à ses besoins d'une façon plus juste. La soutenir dans l'exercice de ses droits et devoirs au quotidien la responsabilise et favorise son développement personnel. Fournir des opportunités de socialiser et d'échanger avec d'autres personnes augmente son sentiment d'appartenance, d'accroître son réseau social et donc de s'épanouir comme individu à part entière. De plus, plus elle vit des situations sociales nouvelles, plus la personne peut être confrontée à des situations problématiques et sera ainsi amenée à faire des choix judicieux pour les résoudre.

« La révolution dont il est question ici consiste à donner du pouvoir aux personnes et à leur offrir des options, afin qu'elles puissent réaliser des choix personnels qui sont similaires aux décisions qui nous attendent tous dans nos propres vies et que nous tenons pour acquise. »

Luanna H. Meyer

Repères fondamentaux. Brigitte Harrisson 2002

Les objectifs des repères fondamentaux sont les suivants :

- a. Rendre l'environnement cohérent et sécurisant de manière continue
- b. Diminuer l'anxiété de la personne autiste
- c. Favoriser la disponibilité de la personne autiste

Voir « *L'autisme au-delà des apparences* », pages 481 à 490.

L'évaluation et le suivi des acquis socioprofessionnels:

- Une première rencontre avec la personne autiste est organisée afin de bien évaluer les besoins de celle-ci. Pour ce faire, un premier document, « Le Portfolio professionnel (CRDITED MCQ-IU) ». *Parcours vers l'intégration au travail pour la clientèle ayant un trouble du spectre de l'autisme*, Trois-Rivières, Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec-Institut universitaire, 2014, 12 p.) est remis à l'individu désirant entamer une démarche d'intégration au travail et est rempli par l'individu lui-même avec le soutien de l'éducateur et de son entourage au besoin.

- Par la suite, des objectifs à court, moyen et long terme sont fixés. L'éducateur et la personne déterminent ensemble des moyens pour veiller à l'atteinte des objectifs déterminés. Des échéanciers sont fixés afin de concrétiser le temps alloué à l'atteinte de ces buts. Par contre, il est important de comprendre que les échéanciers sont déterminés en fonction des capacités de la personne afin de lui permettre de vivre des expériences positives et de mener à bien ses objectifs.
- Une révision des objectifs est effectuée sur une base trimestrielle ou plus fréquente au besoin. Lors de cette révision, tous les partenaires impliqués sont présents afin de faire une évaluation cohérente et représentative.
- Pour les gens fréquentant le centre d'intégration au travail, une rencontre informelle avec l'éducateur est prévue quotidiennement pour assurer un suivi régulier de l'atteinte des objectifs et pour répondre aux besoins de la personne autiste. Dans le même but, certaines personnes ayant un niveau d'autonomie moins élevé ont recours à un cahier de communication qui est remis aux parents ou aux responsables de ressources d'hébergement à la fin de la journée.
- Pour les gens à l'extérieur de la ressource, un suivi moins récurrent est effectué par téléphone ou par rencontre directe. La fréquence des rencontres est déterminée en respectant le niveau d'autonomie de la personne. Au moins, un appel téléphonique par semaine et une rencontre dans le milieu deux fois par mois sont planifiés pour suivre la démarche et offrir un service de qualité.

En contexte de stage ou d'emploi :

- Quelques entreprises des régions 04-17 ont été contactées afin de valider leur intérêt et leur disponibilité à recevoir un stagiaire ou un travailleur autiste. La liste de ces employeurs est en constante évolution, car les contacts sont créés graduellement;
- Nous guiderons la personne et l'employeur potentiel dans la recherche de subventions auxquelles ils ont droit par les divers programmes d'employabilité gouvernementaux.
- L'adulte autiste et l'éducateur identifient en premier lieu des milieux de stage ou d'emploi en entreprise susceptibles d'intéresser le travailleur répondant à ses intérêts et compétences professionnelles;
- La rédaction d'un curriculum vitae et de lettres de présentation est effectuée soit aux Horizons ouverts avec l'aide de nos divers partenaires en emploi tels que les Carrefours jeunesse-emploi ou le SEMO ou directement au sein de ces ressources, selon les besoins et capacités de l'adulte autiste en question;

- Les entreprises ciblées sont d'abord contactées par la personne autiste préférentiellement. Par contre, si elle a besoin de support, l'éducateur est en tout temps disponible pour l'accompagner dans cette démarche.
- Une préparation à l'entrevue est effectuée tout au long de la démarche aux Horizons ouverts par des ateliers de connaissance de soi et par des simulations d'entrevues. Au besoin, une révision des compétences acquises est effectuée peu de temps avant l'entrevue en entreprise.
- Lors de l'embauche ou de l'acceptation en stage de l'adulte autiste, une visite du milieu de travail est assurée par l'éducateur afin de procéder à l'évaluation des mesures adaptatives à appliquer dans le milieu. En partenariat avec l'employeur, les besoins de celui-ci sont identifiés et comblés par des moyens réalistes. Par exemple, une sensibilisation peut être nécessaire au sein de l'équipe de travail afin d'expliquer ce qu'est l'autisme. La sensibilisation peut être faite en partenariat avec les divers organismes d'aide et entraide en autisme des régions 04-17.
- Un suivi régulier est assuré par l'éducateur tant avec l'employé que l'employeur afin d'assurer l'intégration et la rétention au travail de la personne autiste. Une rencontre hebdomadaire dans le milieu de travail ou dans le milieu de vie de la personne autiste est prévue pour assurer un suivi des objectifs et des besoins de la personne. Si le besoin se présente, des rencontres employeurs-employés-éducateurs seront planifiées. Nous sommes en rédaction de formulaires d'évaluation et d'appréciation, basés sur des documents provenant d'instances scolaires ou gouvernementales.

Mission et Vision des Horizons ouverts

Voici la déclaration de la Mission des Horizons ouverts telle qu'inscrite dans ses Lettres patentes en 2002 :

« L'organisme Les Horizons ouverts entend réaliser pleinement ses objectifs et mobiliser tous les acteurs concernés dans notre région, collaborer pleinement avec eux pour que les adultes autistes puissent vivre une vie la plus normale possible en accord avec leur mode de fonctionnement et leurs désirs. »

« Par cet énoncé, l'organisme Les Horizons ouverts affirme qu'elle entend mettre en place tout ce qu'elle peut pour améliorer la vie des adultes autistes, à l'intérieur de ses compétences, et offre son entière collaboration avec les autres acteurs du milieu. »

Les valeurs des Horizons ouverts

L'organisme Les Horizons ouverts affirme d'emblée qu'il croit en ces personnes autistes.

L'organisme Les Horizons ouverts vise à donner les meilleurs services socioprofessionnels aux adultes autistes dans le but d'améliorer leur qualité de vie en tout respect de leurs forces et de leurs limites, de la personnalité et des intérêts de chacun de ceux-ci.

Toutes les approches par le travail et la relation professionnelle doivent viser la confiance en soi par la fierté issue de la réussite, et de là, le désir de l'autonomie appuyé par nos éducateurs. Le lien entre la réussite et la rémunération est un facteur important dans nos choix éducatifs. Mais le principal outil dans le contexte des activités socioprofessionnelles des personnes autistes n'est pas physique ou monétaire, mais celui de la relation constructive. Constructive signifie ici que comme toute relation entre l'adulte autiste et l'éducateur, celle-ci doit être construite longuement et sans faille et que sa qualité est un facteur de stabilité et de développement profond et durable.

Le meilleur accès à l'intégration sociale d'un adulte autiste passe par la fierté issue de la réussite dans sa participation sociale par son travail. L'accompagnement dans ce sens ne doit pas être oublié.

Orientations des Horizons ouverts

Nous désirons prendre les orientations suivantes qui sont en accord avec la mission que nous nous étions donnée en 2002, qui était incluse dans les lettres patentes et qui n'a été réalisée que partiellement. Et aussi en accord avec Mission, Vision, et Valeurs des Horizons ouverts des sujets précédents.

Développement respectueux d'un continuum de soutien par étapes pour répondre aux besoins spécifiques de chacune des personnes dans leur cheminement socioprofessionnel et ainsi, rendre disponible une gamme de services et ressources spécialisées internes ou externes y correspondant. Ainsi, les services seront adaptés, adaptables et ajustés aux clientèles de tous les niveaux de fonctionnement et de comportement selon les étapes.

L'organisation des services doit être conçue pour que quel que soit le lieu de résidence de l'adulte autiste dans le territoire il ait accès aux services des H.O.

Le milieu d'intervention n'est pas limité à un local ou à un atelier en particulier.

Ainsi, en exemple, son lieu d'habitation est utilisé un jour, l'autre jour il peut y avoir une journée de formation, un autre il peut y avoir des activités sociales de groupe ou une visite solo avec un intervenant des Horizons ouverts dans un milieu de travail.

L'intégration et la participation sociale et le comportement acceptable en société font partie intégrale de la préparation à l'intégration au travail en milieu ordinaire.

L'intégration au travail éventuel en milieu régulier est visée en tout temps, quel que soit le temps requis pour y parvenir.

Nouvelle organisation des services

La façon de fonctionner pour réaliser ces orientations.

Dans le triple but de donner des services dans **tout le territoire**, à un **plus grand nombre possible** d'adultes autistes, à qui nous pourrions offrir des **services individualisés et adaptés** à la situation de chacun, nous avons opté pour l'organisation suivante.

Services dans tout le territoire à un plus grand nombre possible d'adultes autistes :

Nous proposons que les services des Horizons soient **délocalisés**. Ce qui signifie que les services seront offerts dans tout le territoire, mais pas nécessairement dans un local en particulier, mais bien selon les besoins et les situations. Cette position a été acceptée à l'unanimité par le Conseil d'administration des Horizons ouverts à la réunion du CA du 3 août 2014 où tous les administrateurs étaient présents.

Bien sûr, il nous faut des locaux permanents, car nous devons avoir un bureau administratif, un atelier de cuisine, un endroit de transit pour le matériel à distribuer et à recevoir et un atelier pour les personnes que nous servons en ce moment et que nous ne voulons pas abandonner.

Ces nouveaux locaux permanents sont situés à Shawinigan au 2783, avenue St-Alexis. G9N 2Z. Téléphone : (819) 731-9668.

Nous devons aussi avoir de petits ateliers un peu partout selon les besoins, par locations ou ententes de services à courts ou longs termes avec des organismes communautaires, des établissements et des milieux de travail.

Offrir des services individualisés et adaptés à la situation de chacun :

Le milieu de travail pour tous les humains salariés, ou l'école pour un grand nombre d'écoliers ne convient pas à tous. Dans le cas des personnes autistes, c'est rarement que les activités de groupes, école ou travail, leur conviennent; ce n'est pas un privilège, mais une obligation que de leur offrir une approche individualisée et adaptée à la situation de chacun à l'école comme aux activités de la vie.

Le service à la carte est donc nécessaire. Dans chacun des cas, il y a des étapes à suivre qui tiennent compte de la personne et de son degré d'avancement tout en le faisant cheminer. Le choix des activités, des lieux de travail, l'accompagnement font partie des outils efficaces. Il est toujours fondamental de lui offrir des services qui conviennent à ses caractéristiques, à ses habiletés à ses goûts, à ses désirs et, quand c'est possible, suivre la personne chez elle ou dans un milieu qui lui convient, lui fournir du matériel de travail selon ses capacités et ses préférences. Cependant, le but final qui vise l'intégration au travail ne peut être oublié.

Exemples de délocalisation :

Cette liste n'est pas limitative, car chacun des cas est différent et des façons de faire doivent être trouvées pour chaque personne. Certaines ne sont pas prêtes à être intégrées à un groupe, d'autres qui ont besoin d'un suivi continu, etc.

Voici certaines situations possibles :

Pour ce qui est de la localisation, la personne peut travailler

- seule, chez elle, dans sa municipalité
- avec d'autres adultes autistes, dans un local de sa municipalité
- dans un atelier communautaire déjà existant
- dans un milieu de stage

Pour ce qui est du matériel nécessaire au travail, par exemple :

- Outils personnels;
- Outils ou matériel déjà en place dans le milieu existant;
- Outils et matériel fournis par l'éducateur des H.O. qui se rend sur place pour la supervision;
- Documents, matériel, etc.

Pour ce qui est de la supervision

- supervision continue d'un éducateur des H.O

- supervision d'un éducateur des H.O. qui est disponible, et se rend sur place régulièrement ou au besoin, selon la situation, monte un dossier et évalue l'évolution de l'adulte autiste

L'adulte autiste peut dans des cas particuliers, jugés de bon aloi et prometteurs pour son avenir, travailler à son propre projet et être assisté par un éducateur ou une autre personne spécialisée fournie par les Horizons ouverts.

Nous proposons que la majorité des travaux présentés aux adultes soient à la fois une ressource autonome de revenus pour l'organisme et de rémunération pondérée de l'adulte, en respect des règlements gouvernementaux et selon la pertinence pour bien établir le lien entre le travail et le salaire. L'intégration au travail éventuel en milieu régulier est visée en tout temps, quel que soit le temps requis pour y parvenir. Dans certains cas, l'adulte peut tout simplement être embauché temporairement par l'organisme s'il est déterminé que c'est la bonne façon à ce moment d'agir ainsi pour l'amener à l'intégration au travail.

Comment passer du mode actuel à l'organisation projetée :

Nous voulons continuer à donner des services aux personnes qui en reçoivent en ce moment. Ce sont donc eux que nous connaissons bien qui seront les premiers à vivre ce changement. On y trouve des personnes avec des troubles de comportement, qui ont très peu de capacités et d'autres qui, malgré ces comportements, ont beaucoup de capacités. Plusieurs adultes qui ont des capacités limitées fonctionnent très bien. Tous pourront profiter du changement.

À notre local de base de Shawinigan, on y trouve notre bureau administratif et trois ateliers, dont un de cuisine. Le lieu de transit, de préparation et de distribution du matériel destiné aux activités de récupération est situé au même endroit.

Étape par étape, nous commencerons à servir en mode délocalisé la région de part et d'autre de l'axe de l'autoroute 55, incluant Trois-Rivières, selon la façon décrite plus haut. Les autres étapes ne sont pas encore déterminées.

Les travaux proposés au départ

Les travaux peuvent être manuels ou intellectuels selon les personnes, leurs besoins, leurs préférences, leurs orientations, leurs étapes socioprofessionnelles, etc.

-Travaux manuels.

Pour l'ensemble du territoire :

Récupération de matériel de télécommunication, comme de l'équipement de câblodistribution, des télécommandes, etc. Récupération de papier à partir de livres.

Ces travaux manuels se font sur une table avec des outils simples et sans danger. Les différentes étapes font appel à une certaine habileté, à l'utilisation d'outils simples et sécuritaires, et au tri. D'autres projets se présentent.

Pour Shawinigan seulement :

-Atelier de cuisine.

Pour les autistes de tous niveaux confondus, plus de 60 recettes ont été adaptées aux besoins de la clientèle. Plusieurs contrats de vente de mets cuisinés ont été développés au cours de la dernière année.

-Travaux intellectuels

Pour nos autistes de haut niveau de fonctionnement, nous aurons à développer des projets supplémentaires adaptés à chaque besoin.

Les partenariats et les ressources

Il est essentiel d'avoir un partenariat fonctionnel autour de la personne. Les Horizons ouverts a déjà commencé à développer des partenariats dans la communauté principalement avec des organismes communautaires et des établissements.

Voici notre liste prioritaire :

- **Le Service d'Intégration au Travail, Alain Levasseur et Vidéotron**
- **Autisme Mauricie**
- **Autisme Centre du Québec**
- **CRDITED MCQ**
- **Les ressources publiques en santé et services sociaux, celles en Emploi et Solidarité, et aussi en Éducation.**
- **Agence de Santé et Services sociaux de la Mauricie et du Centre du Québec**
- **Les CSSS de la Mauricie et Centre du Québec**
- **SEMO : le Service externe de main d'œuvre**
- **Carrefours jeunesse-emploi**
- **Emploi Québec**
- **Action main-d'œuvre**, qui s'adresse aux personnes ayant des limitations sur le plan intellectuel et **À l'emploi !**, qui s'adresse aux personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme sans déficience. **À l'emploi ! Action main-d'œuvre inc.**

Sylvie Roy, Directrice générale, Action main-d'œuvre inc., (514) 721-4941, poste 103

- **Association des personnes handicapées actives de Mékinac**
- **Les compagnies de transport adapté** des régions Mauricie et Centre-du-Québec (corporation de transport adapté Mékinac, Taxi Régional du Nord, Taxi Bellemare, Manon Taxi, etc.)
- **Diverses entreprises privées et communautaires** des régions 04-17 pouvant recevoir des stagiaires et des travailleurs.