

# INTRODUCTION ET SURVOL

Wolfensberger et Thomas 1988

Ce volume, intitulé *PASSING: manuel des mesures et des critères de la valorisation des rôles sociaux* (fréquemment nommé ci-après *Manuel PASSING* ou *PASSING*) est l'un des nombreux volumes qui constituent ou sont liés à un instrument d'évaluation de la qualité des services humains et d'enseignement de pratiques adaptées de prestation de services. Cet instrument se nomme *PASSING*, qui est le sigle de "Program Analysis of Service Systems' Implementation of Normalization Goals"<sup>1</sup>. Tout en s'inspirant du *PASS* (Program Analysis of Service Systems)<sup>2 3</sup>, il en diffère.

*PASS* et *PASSING* sont des instruments de mesure quantitative et objective de la qualité d'une vaste gamme de programmes, d'agences et même de systèmes entiers de services humains. *PASS* mesure la qualité du service selon son respect a) des principes de la valorisation des rôles sociaux<sup>4 5</sup>, b) de certaines autres idéologies des services et, c) de certaines attentes administratives, chacun de ces éléments étant reconnu comme contribuant à la qualité du service.

D'un autre côté, *PASSING* mesure la qualité du service seulement en ce qui concerne son application de la valorisation des rôles sociaux. L'instrument *PASS* est composé de 50 "mesures" c'est-à-dire, les énoncés des questions liées à la qualité du service et des critères que l'agence doit atteindre par rapport à ces questions pour être considérée de haute qualité. Trente-quatre de ces 50 mesures portent sur la valorisation des rôles sociaux. Il y a 42 mesures dans le *PASSING* et toutes portent sur la qualité de la valorisation des rôles sociaux dans le service.

*PASS* et *PASSING* sont conçus pour s'appliquer à peu près à tous les types de services humains (éducatif, de travail, résidentiel, médical, de consultation, juridique, réadaptatif, de transport, correctionnel, etc.), à toutes sortes de gens mais particulièrement aux programmes servant des personnes qui sont socialement dévalorisées (les personnes ayant un retard mental, âgées, handicapées physiques, malades mentales, handicapées sensorielles, pauvres, illettrées, criminelles, malades chroniques, mourantes, ayant des problèmes de comportements, membres d'une minorité raciale ou ethnique, etc.).

L'administration des évaluations *PASS* ou *PASSING* se fait essentiellement de façon similaire. Les deux instruments sont appliqués par une équipe d'au moins trois personnes appelées des "évaluateurs". Chaque équipe est dirigée et supervisée par une personne très qualifiée et ayant de l'habileté dans le *PASS* ou *PASSING* et chaque équipe effectue les travaux suivants:

- a. la visite (habituellement à pied ou en automobile) du voisinage du service,
- b. la visite de l'extérieur et de l'intérieur de l'établissement de service lui-même,

- 1 N. du T.: Programme d'analyse des systèmes de services; Application des buts de la normalisation.
- 2 N. du T.: Programme d'analyse des systèmes de services.
- 3 Wolfensberger, W. et Glenn, L. *Program Analysis of Service Systems (PASS): A method for the quantitative evaluation of human services* (3rd. ed.) *Handbook & Field Manual*. Toronto: National Institute on Mental Retardation, 1975, réimprimé en 1978. (Des éditions précédentes parurent en 1969 et 1973.)
- 4 Wolfensberger, W. *The principle of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation, 1972.  
Wolfensberger, W. The definition of normalization: Update, problems, disagreements, and misunderstandings. Dans Flynn, R. J. & Nitsch, K. E. (Eds.), *Normalization, social integration, and community services*. Baltimore: University Park Press, 1980. Pp. 71-115.
- 5 N. du T.: Dans toute la mesure du possible, "Normalization" fut traduit par "Valorisation du rôle social" ou "Valorisation des rôles sociaux" selon la nouvelle terminologie proposée par Wolfensberger, W. Social Role Valorization: A Proposed New Term for the Principle of Normalization. *Mental Retardation*, 1983 21 (6), 234-239.

Wolfensberger et Thomas (1988) extrait de *PASSING* (Programme d'analyse des systèmes de services application des buts de la valorisation des rôles sociaux): *Manuel des critères et des mesures de la valorisation des rôles sociaux*. (2ième ed.). (M.Roberge, trans.; J. Pelletier, Adap.) Toronto: l'Institut G. Allan Roeher & Les Communications Opell.



- c. une entrevue en profondeur avec les administrateurs du programme,
- d. une entrevue avec les intervenants directs du service,
- e. une observation du programme en action,
- f. une revue exhaustive de la documentation du programme (si elle est disponible) y compris les politiques, l'énoncé de la mission, les dossiers des clients, les plans de programmes individualisés, les horaires d'activités, les cahiers d'observation, l'organigramme, les descriptions de tâches, les règlements, la publicité, etc. et
- g. un entretien avec les clients et si possible avec la famille, les parrains civiques et les voisins du service.

Lorsque l'équipe a effectué ce travail, chacun des évaluateurs évalue individuellement le programme quant à chaque mesure. Chaque mesure est déterminée en décidant quel niveau de qualité est mérité par le service. Chaque mesure a un certain nombre de niveaux (il y a de trois à six niveaux dans les mesures du *PASS* alors qu'il y a toujours cinq niveaux dans les mesures du *PASSING*) qui représentent les divers degrés d'adhésion du service à la question en jeu dans la mesure. Les niveaux inférieurs indiquent une performance pauvre alors que les niveaux supérieurs dénotent une bonne performance. Chaque mesure a un poids relatif (i.e. vaut une certaine proportion des points de l'ensemble des mesures), de même que chaque niveau par rapport à la mesure. Lorsque les évaluateurs ont assigné un niveau à chaque mesure du service, l'équipe se réunit afin de faire le consensus sur la performance du service pour chacune de ces mesures. Ce processus se nomme la "conciliation". A la fin, l'équipe (habituellement représentée par un membre désigné) présente au service un rapport sur la performance de celui-ci, généralement par écrit mais souvent aussi verbalement.

Bien que la structure et la méthode d'administration du *PASS* et du *PASSING* soient très similaires, il existe quelques différences entre eux. Ces différences sont détaillées dans le *Manuel PASS* et le *Manuel PASSING*.

Tel que mentionné précédemment, le *PASSING* sert à deux choses principales: évaluer la qualité de la valorisation des rôles sociaux de services humains et enseigner le principe de la valorisation des rôles sociaux. Le *Manuel PASSING* contient tout le matériel nécessaire à un évaluateur entraîné pour qu'il évalue la qualité d'un service selon les critères du principe de la valorisation des rôles sociaux et/ou à un étudiant de la valorisation des rôles sociaux pour qu'il l'étudie en se servant de l'approche évaluative des services, même si la personne ne désire pas (apprendre à) évaluer un service en particulier. Le *Manuel* présente les 42 mesures du *PASSING* ainsi que les explications complémentaires qui serviront de toile de fond aux mesures et aux regroupements de mesures (i.e. un groupe de deux mesures ou plus qui partagent certains éléments communs). Le *Manuel* est le volume que les évaluateurs et les étudiants doivent lire attentivement afin de comprendre:

- a. comment les questions du principe de valorisation des rôles sociaux sont organisées dans le *PASSING*,
- b. comment le *PASSING* structure la valorisation des rôles sociaux en mesures servant à évaluer la qualité d'un service,
- c. qu'est-ce qu'aborde chacune des mesures (ou des questions de la valorisation des rôles sociaux) et
- d. en quoi diffèrent les mesures (ou les questions de la valorisation des rôles sociaux) les unes des autres.

Les évaluateurs doivent également apporter ce volume "sur le terrain" (c'est-à-dire lorsqu'ils iront effectuer leur évaluation du service) puisqu'ils devront constamment le relire et s'y référer à chaque étape de l'évaluation; par exemple, lors de la cueillette des informations, lorsque l'évaluateur évalue individuellement le programme et durant la discussion (la conciliation) de l'équipe. En fait, les évaluateurs utiliseront le *Manuel* fréquemment et en détail à chaque étape de l'application du *PASSING* afin de:

- a. formuler les questions qui guideront leurs études, observations et enquêtes sur le service,
- b. leur permettre de compléter toutes les mesures chaque fois qu'ils évaluent un service,
- c. clarifier la compréhension des membres de l'équipe sur chaque mesure lorsqu'ils s'engagent dans la conciliation de façon à ce qu'ils puissent faire le consensus sur le niveau à accorder à chaque mesure,
- d. aider à décider quelles informations seront ramenées au service évalué.

Cependant, lire ni même maîtriser ce volume de *PASSING* n'est suffisant pour permettre à une personne de maîtriser le *PASSING* ou de participer à une évaluation *PASSING* valide. A cette fin, même les personnes les plus talentueuses doivent:



- a. assister au moins à un atelier d'enseignement du *PASSING*, lors duquel les principes de la valorisation des rôles sociaux sont enseignés systématiquement et liés à l'utilisation du *PASSING* et dans lequel les participants effectuent une pratique supervisée de l'utilisation de l'instrument d'évaluation et,
- b. lire, étudier et connaître d'autres publications, particulièrement celles de la série de volumes reliés au *PASS/ PASSING* (voir plus loin).

Le lecteur ne devrait donc pas se décourager si plusieurs questions demeurent après la lecture de ce *Manuel*. Cependant, en étudiant soigneusement ce volume, le lecteur acquérera une bonne compréhension de la plupart des questions en jeu dans le principe de la valorisation des rôles sociaux au regard des services. De plus, le *Manuel* peut être très utile même pour les gens qui ne sont pas intéressés à participer à une évaluation *PASSING* d'un service puisque le *Manuel* inclut des explications de la valorisation des rôles sociaux non incluses dans les textes de base (note 3, citée précédemment) ou les publications précédentes sur le sujet.

Plus particulièrement, ce volume de *PASSING* présente les éléments suivants (voir la *Table des matières* pour un survol rapide):

- a. un lexique des expressions et termes courants et importants des mesures du *PASSING*,
- b. une brève révision du principe de la valorisation des rôles sociaux, y compris les sept thèmes centraux,
- c. une révision de la question de l'amélioration de l'image sociale et de l'amélioration de la compétence personnelle qui sont les deux principaux buts requis par la valorisation des rôles sociaux à propos d'un service et
- d. les 42 mesures du *PASSING*, chacune contenant une question ou thème principal de la valorisation des rôles sociaux. Chaque mesure présente les éléments suivants:
  - d1. une explication du rationnel de la question en jeu et de sa mesure selon la valorisation des rôles sociaux,
  - d2. un tableau résumant la question en jeu dans la mesure, quelques exemples usuels de cette question dans la vie quotidienne (c'est-à-dire en dehors des services humains), quelques exemples d'applications positives de cette question dans les services humains et finalement quelques exemples d'infraction des exigences de la VRS vis-à-vis de cette question dans ces services,
  - d3. une explication des différences entre la mesure présentée et les autres mesures avec lesquelles elle pourrait être confondue,
  - d4. un tableau présentant un bref résumé de certaines clarifications importantes et possiblement difficiles concernant cette question, une liste de questions clefs à poser pour obtenir l'information nécessaire à l'évaluation de la performance du service, et une liste de sources de faits, de données ou d'indices probants qui permettent de préciser la mesure et,
  - d5. les critères et des exemples de cinq niveaux (de très bas à très haut) de la qualité et de la performance du service en fonction de cette question. Lors d'une évaluation, l'évaluateur aurait donc à déterminer à quel niveau se situe le service pour ce qui est de la question évaluée.

Les 42 mesures se subdivisent en deux principales catégories: l'amélioration de l'image sociale et l'amélioration de la compétence personnelle. Les pratiques courantes dans un service qui ont davantage de répercussions sur l'image sociale du client que sur ses compétences sont alors classées dans la première catégorie; alors que les pratiques dont les répercussions portent davantage sur les compétences personnelles du client que sur son image sociale sont alors placées dans la seconde catégorie. Dans ces deux catégories, les mesures sont réparties selon qu'elles portent sur:

- a. l'établissement dans lequel est situé le service,
- b. les façons dont le service regroupe ses clients et structure les relations entre eux et les autres gens,
- c. les activités et programmes fournis par le service et les façons dont il structure l'utilisation du temps des clients et,
- d. diverses autres images liées au service et non incluses dans les autres mesures (s'applique seulement à la catégorie de l'image sociale).



Ainsi, il y a plusieurs mesures qui portent sur la façon dont les divers aspects de l'établissement du service affectent l'image sociale du client; une autre catégorie de mesures est liée à l'impact de la structure des relations personnelles et des regroupements, imposée par le service, sur les compétences des clients; il y a également un autre regroupement de mesures ayant trait à l'impact de divers langages, symbolismes et imageries rattachés au service, etc. Au total, il y a sept principales catégories de mesures telles que les présente le tableau de la page suivante.

|                                                                        | 1 Eléments du programme liés principalement à l'amélioration de l'image sociale du client | 2 Eléments du programme liés principalement à l'amélioration de la compétence personnelle du client |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 Etablissement du service                                            | 11 mesures                                                                                | 6 mesures                                                                                           |
| 02 Structuration des relations entre les personnes et de regroupement  | 7 mesures                                                                                 | 6 mesures                                                                                           |
| 03 Structuration des activités dans le service et utilisation du temps | 3 mesures                                                                                 | 3 mesures                                                                                           |
| 04 Divers autres langages, symboles et images du service               | 6 mesures                                                                                 | aucune mesure - non applicable                                                                      |

Il doit être souligné que les mesures sont placées dans la catégorie ou sous-catégorie dans laquelle elles auront les plus grands impacts ou seront les plus pertinentes, même si certaines mesures peuvent être pertinentes et avoir de l'impact dans plus d'une catégorie ou sous-catégorie.

Même dans chacune de ces sous-catégories, certaines mesures sont encore placées en sous-groupes si deux ou plusieurs mesures évaluent différents aspects d'une caractéristique ou d'une façon de faire dans le service. Par exemple, il y a deux mesures sur la beauté de l'établissement du service; l'une porte sur l'esthétique extérieure du service alors que l'autre évalue l'esthétique de l'intérieur du milieu. Cette subdivision de mesures se nomme "regroupement de mesures" et de tels regroupements peuvent inclure deux ou trois mesures ou être rassemblés eux-mêmes avec deux ou trois plus petits regroupements. Par exemple, les regroupements de mesures "11 Image liée à l'établissement du service" contiennent cinq regroupements de mesures, chacun comprenant deux ou trois mesures.

Chaque mesure ou regroupement de mesures est précédé d'un numéro composé d'une séquence de chiffres devant son titre. Le premier chiffre indique la catégorie à laquelle appartient la mesure ou le regroupement de mesures. Toutes les mesures et regroupements de mesures de la catégorie de l'amélioration de l'image sociale sont précédées du chiffre 1, alors que celles de la catégorie de l'amélioration de la compétence personnelle sont précédées du chiffre 2. Chaque sous-catégorie est également numérotée par un deuxième chiffre: ainsi, l'établissement du service porte comme deuxième chiffre le 1, la structure de regroupement du service et les relations entre les personnes porte le chiffre 2, la structuration des activités et autres utilisations du temps est le 3 et les divers autres langages, symboles et images du service prend le chiffre 4. C'est donc le second chiffre du numéro qui précède le titre de la mesure ou du regroupement de mesures qui indique la sous-catégorie à laquelle il ou elle appartient. Par exemple, dans le regroupement de mesures "11 Image liée à l'établissement du service", le premier chiffre indique que ce regroupement de mesures appartient à la catégorie de l'amélioration de l'image sociale alors que le second chiffre dénote que le regroupement se classe dans la sous-catégorie de l'établissement du service. Toutes les mesures de ce regroupement auront un numéro débutant par les chiffres "11".



Une mesure est indiquée par la lettre majuscule "M" devant le numéro qui précède le titre de cette mesure. Ce signe permet de distinguer les numéros des mesures comme telles de ceux des regroupements de mesures.

Tel qu'indiqué précédemment, chaque niveau de chaque mesure reçoit un certain nombre de points; ce nombre de points constitue sa pondération ou son score. Par exemple, la mesure "M1111 Harmonie de l'établissement avec le voisinage" reçoit une pondération de 16, indiquant ainsi que le service pourrait obtenir un total de 16 points s'il atteignait parfaitement les critères maximums de cette mesure. Le total des scores pondérés de toutes les mesures du *PASSING* égale 1000 points. Cependant, tel qu'il est expliqué de façon plus détaillée dans le *Guidelines for Evaluators During a PASS, PASSING, or Similar Assessment of Human Service Quality*<sup>1</sup>, les pondérations de chaque mesure ne sont pas présentées ici dans ce *Manuel*. Cette façon de faire permet d'éviter de biaiser le jugement des évaluateurs qui connaîtraient le nombre de points que perdrait ou gagnerait un service selon sa performance. Les pondérations sont plutôt inscrites sur le formulaire intitulé *Formulaire de pointage de la performance d'un service*. Durant l'évaluation, chaque évaluateur utilisera une *Liste de contrôle* pour enregistrer ses mesures; ce n'est qu'après la conciliation de l'évaluation de l'équipe que les jugements finaux de l'équipe sont transcrits sur le *Formulaire de pointage*. Des échantillons de la *Liste de contrôle* du *Formulaire de pointage* de même que d'autres types de formulaires qui peuvent être utilisés lors d'évaluations se retrouvent à la fin de ce volume. Puisque ces formulaires seront utilisés par l'évaluateur au moins une fois par évaluation, ils doivent être achetés de l'éditeur séparément.

Chacune des 42 mesures de *PASSING* n'est pas totalement autosuffisante; en effet, des introductions aux sections ou aux regroupements de mesures incluent les notions pertinentes à toutes les mesures. Les évaluateurs devront donc lire et se familiariser avec les notions de l'introduction précédant une mesure afin de la bien maîtriser. En fait, plus l'exposé de l'introduction sera développé, plus il sera important que les évaluateurs s'y familiarisent pour bien comprendre et utiliser les mesures qui le suivent.

Cependant, lorsqu'un évaluateur a maîtrisé les introductions et les rationnels d'une mesure ou d'un regroupement de mesures, il pourrait les retirer du *Manuel*, les classer ailleurs et n'emporter avec lui (dans un cartable par exemple) que les pages spécifiques aux mesures. Le *Manuel* a en effet été troué à cette fin dans la marge de gauche. Le *Manuel* a été organisé en modules, c'est-à-dire de façon à ce que certaines sections puissent en être extraites tout en y laissant les autres sections intactes. Cet arrangement permet également à l'évaluateur qui choisit de n'évaluer un service que sur certaines dimensions de la valorisation des rôles sociaux (c'est-à-dire de n'utiliser que certaines mesures) de laisser le reste des évaluations hors du *Manuel*. Un évaluateur peut donc trouver plus rapidement les pages des consignes des mesures pertinentes tout en emportant qu'un *Manuel* allégé lors des évaluations. Les évaluateurs utiliseront le *Manuel PASSING* très fréquemment. Conséquemment, il n'est pas nécessaire d'en mémoriser rigidement les sections. Un évaluateur aura toujours avec lui au moins certaines introductions et mesures du *Manuel des critères et des mesures de la valorisation des rôles sociaux* durant une évaluation. Un évaluateur aura probablement à se référer à d'autres monographies (voir ci-dessous) liées au *PASSING* à d'autres moments de son étude, de son utilisation ou de son enseignement, bien que cela soit vraisemblablement moins fréquent qu'envers le *Manuel* lui-même.

En plus du *Manuel PASSING*, il y aura d'autres monographies reliées aux évaluations *PASSING* qu'une personne devra lire ou consulter afin de participer à l'évaluation d'un service et même simplement pour comprendre pleinement le *PASSING*. Cela inclut particulièrement le *PASSING Handbook* et le *Guidelines for Evaluators During a PASS, PASSING, or Similar Assessment of Human Service Quality*. Ces volumes seront disponibles en français sous peu.

Le *Manuel PASSING* peut également être un instrument de choix pour enseigner ou apprendre le principe de la valorisation des rôles sociaux même si on ne désire pas ou n'a pas l'intention d'évaluer la qualité d'un service. La construction modulaire de ce livre permet au lecteur intéressé à apprendre seulement la valorisation des rôles sociaux et de retirer du volume les sections qui lui sont inutiles. Par exemple, les sections "Différences des autres mesures" ne seraient nécessaires qu'aux gens qui évaluent un service; elles pourraient ainsi être retirées pour ceux qui n'auront pas à s'en servir. Les tableaux des "Exigences et exemples de la mesure" et des

1 N. du T.: Règles aux évaluateurs durant un PASS, PASSING ou une évaluation similaire de la qualité d'un service humain.



"Suggestions pour trouver et utiliser les indices probants" peuvent également être retirés bien que ces sections contiennent certaines informations qui pourraient aider le lecteur à comprendre la valorisation des rôles sociaux. Ainsi, les exemples des divers niveaux de la mesure et certaines informations du tableau, particulièrement dans la première et la deuxième colonne peuvent aider à clarifier certains points et à enrichir la compréhension du lecteur.

Si *PASSING* n'est utilisé que pour apprendre le principe de la valorisation des rôles sociaux et non pour apprendre à évaluer la qualité de la valorisation des rôles sociaux d'un service, alors ce volume suffira au lecteur. Cependant, si l'intention est d'apprendre le *PASSING* afin d'évaluer des services alors *le lecteur doit également lire certains autres volumes* de la série des monographies reliées au *PASS* et au *PASSING*. Ainsi, le *PASSING* peut être validement appliqué à un service *seulement si* l'évaluation est menée en accord avec les procédés indiqués dans le volume intitulé *Guidelines for Evaluators During a PASS, PASSING, or Similar Assessment of Human Service Quality*. Une évaluation ou un enseignement du *PASSING* (ou du *PASS*) qui n'est pas mené en accord avec le *Guidelines* ne peut pas être considéré comme pleinement valide.

Il fut décidé de publier une série de volumes ou de monographies distinctes à propos de sujets liés à la fois au *PASS* et au *PASSING* en fonction des rationnels suivants:

- a. Les notions et discussions de certaines questions sont également pertinentes au *PASS* et au *PASSING*; elles peuvent également l'être, au moins en partie, à d'autres approches d'évaluation de service. Dans ce cas, ce ne serait guère sensé d'écrire et de publier ces mêmes éléments dans deux volumes ou plus. Par exemple, certaines notions qui sont présentées dans le *Manuel PASS* (troisième édition) s'appliquent également au *PASSING*, telles que les discussions des mesures qualitatives des services et celles sur le "bonheur" apparent du client. Ainsi, afin de minimiser le temps et les coûts de rédaction et d'édition, les éléments communs aux deux formes (ou plus) d'évaluation ne seront rédigés et publiés qu'une seule fois dans des volumes distincts et utilisables lors des deux types d'évaluation. Bien sûr, les questions spécifiques seulement au *PASS* ou au *PASSING* ne seront rédigées et publiées qu'avec l'instrument pertinent.
- b. La publication des éléments en modules distincts permettra aux gens ayant des intérêts et des besoins différents de n'acquérir que les parties qui leur sont pertinentes ou qui les intéressent. Certaines personnes qui n'ont même pas d'intérêt au *PASS* ou au *PASSING* peuvent donc utiliser certains modules à d'autres fins. Par exemple, certaines des consignes sur la façon de structurer une évaluation peuvent être très utiles pour tous les types d'évaluation.
- c. De plus, certains éléments peuvent avoir besoin de révision plus tôt ou plus souvent que d'autres. En publiant ces éléments en modules, il est possible de les réviser sans avoir à rééditer tous les autres éléments qui ne nécessitent pas une telle révision ou qui n'ont pas besoin d'une révision en même temps.

En plus de *PASSING: Manuel des mesures et des critères de la valorisation des rôles sociaux* et de *Guidelines for Evaluators During a PASS, PASSING, or Similar Assessment of Human Service Quality*, il y a un certain nombre de formulaires essentiels à la conduite d'une évaluation *PASSING*. Ces formulaires, dont des exemplaires se retrouvent à la fin de ce volume, se classent en trois catégories:

- a. Ceux qui sont nécessaires à chaque membre de l'équipe lors de chaque évaluation: la *Liste de contrôle PASSING*, le *Formulaire de calcul des pointages du PASSING* et la *Feuille de pointage PASSING*.
- b. Ceux qui peuvent être très utiles à l'évaluateur mais qui ne sont pas essentiels, en particulier le *Formulaire d'organisation des faits pour les mesures*.
- c. Ceux qui ne seront nécessaires qu'à certains membres ayant un rôle particulier (le chef d'équipe, par exemple). Ce sont le *Formulaire de résumé des résultats et des commentaires pour les mesures PASSING*, la *Liste de contrôle du chef d'équipe PASSING*, et le *Formulaire de page couverture des rapports PASSING*.

Tout membre peut désirer avoir des copies de tous les formulaires afin d'en avoir la série complète même s'il n'en a pas nécessairement besoin. Notons cependant que le chef d'équipe aura besoin de plus d'une copie de la *Liste de contrôle* et du *Formulaire de pointage de la performance d'un service* pour chaque évaluation.

L'élaboration de la première édition du *PASSING* fut effectuée en 1979-1980 lors d'un contrat entre le *Training Institute for Human Service Planning, Leadership, and Change Agency* et le *County of Dane (Madison, Wisconsin) Developmental Disabilities Services Board*. Cette édition n'est pas disponible pour une diffusion générale. La révision et la continuation de l'élaboration du *PASSING* furent réalisées grâce à une subvention de *Easter Seal Research Foundation of the National Easter Seal Society*.

Il est à noter que cette édition française du *PASSING* est plus récente que l'édition anglaise de 1983 présentement utilisée et qu'elle incorpore toutes les adaptations et corrections récemment apportées par l'auteur.

Pour de plus amples informations sur les ateliers de formation *PASSING*, vous pouvez communiquer avec les organismes qui suivent.

\**Les Communications Opell*, 2021 Avenue Quincy, Gloucester, Ontario, Canada. K1J 6B4. Tél: (613) 749-6181

\**L'Institut G. Allan Roeher*, 4700 rue Keele, Downsview, Ontario, Canada. M3J 1P3. Tél: (416) 661-9611

\**L'Institut Québécois de la déficience mentale*, 3440 rue Hôtel de Ville, Montréal, Québec. H2X 3B4. Tél: (514) 849-3616

\**Le Comité européen pour le développement de l'intégration sociale*, Institut d'Etudes Sociales, 28 rue Prévost-Martin, c.p. 179, 1211 Genève 4. Tél: 022-209311.

\**Le Training Institute for Human Service Planning, Leadership, and Change Agency*, Syracuse University, 805 South Crouse Avenue, Syracuse, New York 13244-2280, USA, tél. (315) 443-4264.