

LES FACTEURS QUI SOUTIENNENT L'EMBAUCHE INCLUSIVE : LES LEÇONS DE L'INITIATIVE «PRÊTS, DISPONIBLES ET CAPABLES»



READY

PRÊTS

WILLING

DISPONIBLES

& ABLE

& CAPABLES

Juin 2022



Guide



TABLE DES MATIÈRES

3	Avant-propos	11	Recommandations
4	Introduction et mise en contexte du projet	16	Conclusion
6	Principaux résultats	17	Ressources et références

REMERCIEMENT

Le guide, ainsi que le projet de recherche, n'auraient pu être réalisé sans la généreuse contribution de Prêts, disponibles et capables.

AVANT-PROPOS

Les personnes ayant une déficience intellectuelle (DI) ou autistes rencontrent plusieurs obstacles dans leur vie quotidienne, notamment lorsque vient le temps de trouver un emploi qui correspond à leurs besoins et leurs aspirations. Malgré ces difficultés, différentes initiatives permettent d'accroître le taux d'emploi de cette population, dont celle de Prêts, Disponibles et Capables (PDC). À la suite d'un appel d'offre lancée par À Pas de Géant/PDC et la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI), une équipe de recherche a mené des travaux visant à identifier les leçons apprises par PDC et à dégager les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive.

Vous trouverez le rapport ici : <https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>.

Ce guide, conçu par l'équipe de recherche, de concert avec les promoteurs du projet, partage différents résultats et recommandations afin de favoriser l'embauche inclusive, s'appuyant sur les données recueillies pendant le projet de recherche. L'équipe a également inclus une liste de ressources si vous désirez avoir davantage d'information et de soutien.

Bonne lecture!

Équipe de recherche

Martin Caouette, Ph.D., Université du Québec à Trois-Rivières

Mélanie Couture, Ph.D., Université de Sherbrooke

Chantal Desmarais, Ph.D., Université Laval

Sylvain Letscher, Ph.D., Université du Québec à Rimouski

Élise Milot, Ph.D., Université Laval

Collaborateurs

Seiun Thomas Henderson, BA, MAdEd, Directeur de l'innovation et des projets spéciaux, École à Pas de géant

Tania D'Alesio, BSc, MSc, GCEL, Directrice générale, École à Pas de géant

Mc Arthur Morisseau Dodard, Coordonnateur provincial PDC, École à Pas de géant

Amélie Duranleau, Directrice générale, Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)

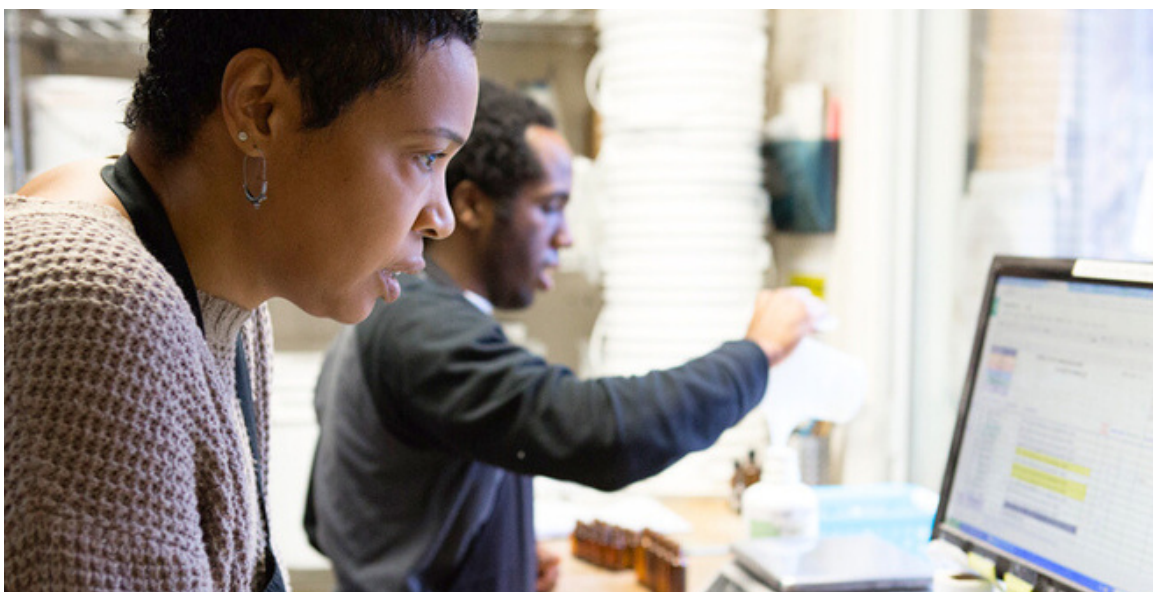
Martine Asselin, Coordonnatrice provinciale PDC, Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)

À l'intérieur de ce guide, les termes « autisme » et « autiste » seront employés, à la suite des commentaires de personnes autistes faisant part de leur préférence pour cette appellation. Comme suggéré par la Société québécoise de la déficience intellectuelle, l'appellation « personnes ayant une déficience intellectuelle » sera utilisée. Également, pour alléger le texte, le masculin sera privilégié.

INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE DU PROJET

Les personnes autistes ou ayant une DI sont faiblement représentées sur le marché du travail, et ce, malgré un contexte important de pénurie de personnel (Holwerda et coll., 2013). Cette réalité est documentée par différentes études et constatée dans différents pays (Holwerda et coll., 2013 ; Luecking, 2011). Des données présentées en 2017 par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) suggèrent que les adultes présentant des troubles neurodéveloppementaux, tel que l'autisme ou certains syndromes associés à la DI, ont le plus faible taux d'emploi parmi toutes celles présentant des incapacités, avec un taux d'emploi de 22.3% (Statistique Canada, 2017). Bien que les taux d'emploi exacts des personnes autistes ou ayant une DI demeurent difficiles à établir étant donné la disparité des stratégies de collectes de données, une convergence forte existe dans les écrits scientifiques qui permet d'affirmer qu'elles sont largement sous la moyenne des travailleurs sans incapacité. De plus, 77,8% des personnes autistes ont vécu une expérience de travail négative, associées au manque d'accommodements de la part de l'employeur et au manque de soutien aux entreprises nécessaire pour accueillir un travailleur en situation de handicap (O'Sullivan et Kearney, 2018).

Divers travaux ont toutefois mis de l'avant que cette réalité n'est pas une fatalité et qu'il est possible d'agir pour accroître le taux d'emploi des personnes ayant une DI ou autistes. Ainsi, Letscher et coll. (2016, 2017, 2019) et Potvin et ses collègues (2018) ont recensé un ensemble de stratégies permettant de soutenir leur intégration ou l'inclusion en emploi. Celles-ci mettent de l'avant l'importance de soutenir l'acquisition de compétences chez la personne, mais également chez les acteurs clés du milieu de travail afin de favoriser un ajustement mutuel. En d'autres termes, il importe d'agir tant auprès des chercheurs d'emploi ayant une DI ou autistes que des employeurs afin d'accroître leur présence sur le marché du travail.



Ainsi, l'initiative PDC s'inscrit dans cette visée puisqu'elle favorise le développement des compétences des personnes tout en soutenant les employeurs dans leur capacité à les embaucher.

Déployée à travers le Canada en 2014, l'initiative Prêts, disponibles et capables (PDC) vise à créer des milieux de travail inclusifs en soutenant l'embauche de personnes ayant une DI ou autistes. Ce programme est financé par le gouvernement fédéral, via le Fonds d'intégration des personnes handicapées. Les travaux réalisés permettent de soutenir à la fois les employeurs et les chercheurs d'emplois afin d'accroître la présence des personnes ayant une DI ou autistes sur le marché du travail. Grâce à PDC, celles-ci font leur entrée sur le marché du travail ou demeurent au sein de la population active concurrentielle tout en constituant pour les employeurs une source de talents autrefois négligés. Un emploi en contexte inclusif réfère à un travail dans un environnement offrant un salaire compétitif sans subvention salariale ainsi que des avantages sociaux semblables à ceux des autres employés du milieu. En plus de la sollicitation directe aux employeurs susceptibles d'embaucher, PDC offre plusieurs services aux entreprises (p. e. la sensibilisation, la référence de candidats, un centre de ressources disponibles sur demande, des formations/ cours en ligne, des conseils d'entrevue...).

L'expertise développée par PDC et ses partenaires permet de cibler des facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive, tenant compte du point de vue des personnes embauchées et des employeurs.

READY

WILLING

& ABLE

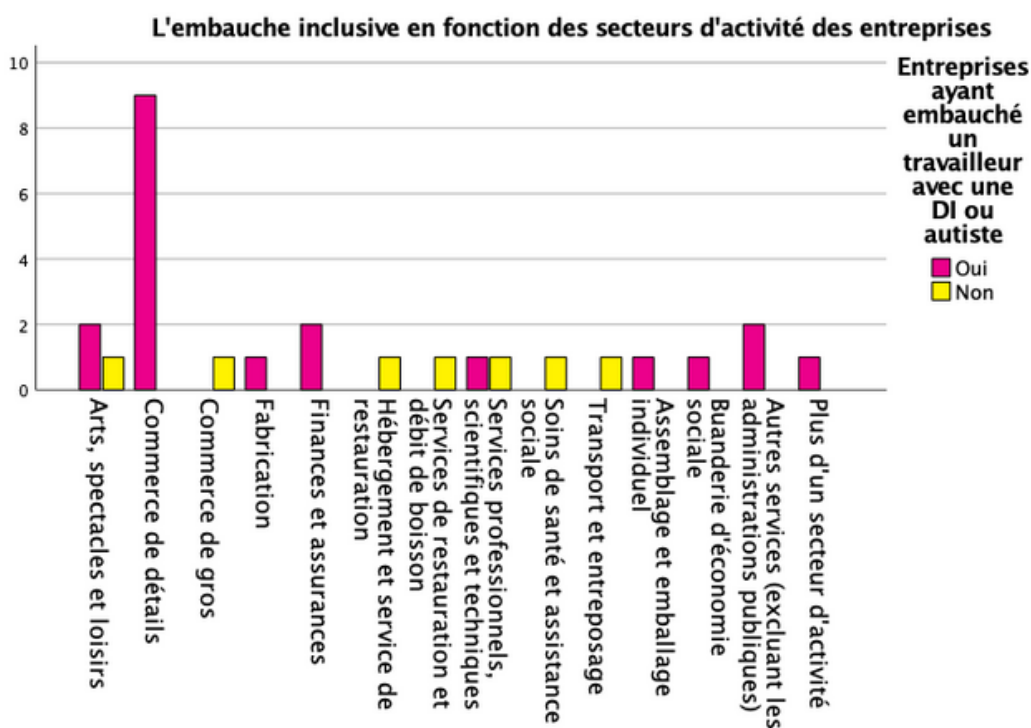
PRÊTS

DISPONIBLES

& CAPABLES

QUELLES SONT LES ENTREPRISES QUI EMBAUCHENT UNE PERSONNE AYANT UNE DI OU AUTISTE PAR LE BIAIS DE PDC?

Les entreprises répondantes à l'étude œuvrant dans le commerce aux détails sont plus nombreuses à avoir fait une embauche inclusive. Toutefois, d'autres secteurs d'activités peuvent bénéficier de l'embauche d'une personne ayant une DI ou autiste!

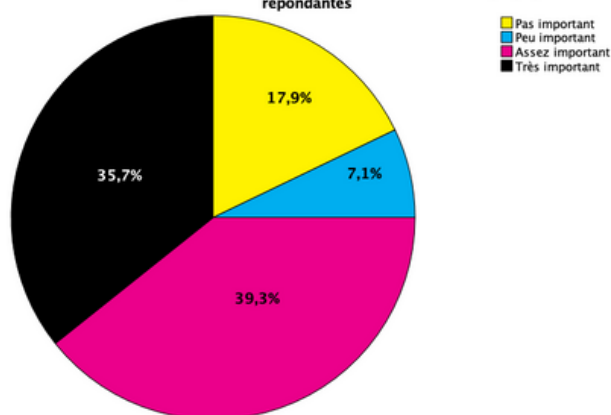


L'embauche inclusive des entreprises répondantes selon leur secteur d'activités

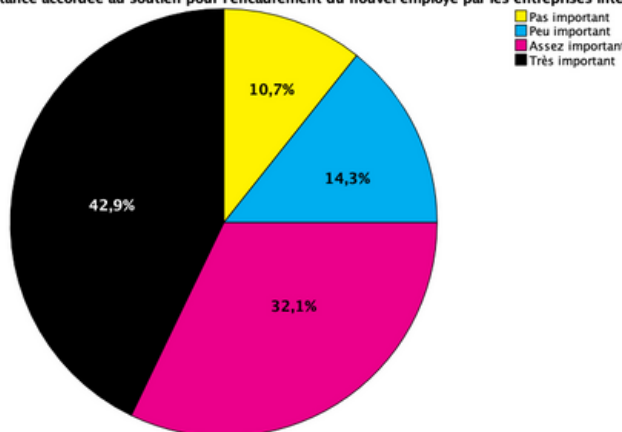
QUELS TYPES DE SOUTIEN SONT APPRÉCIÉS PAR LES EMPLOYEURS?

Selon les réponses données par les entreprises répondantes lors de l'étude, les soutiens offerts aux entreprises par PDC et les organismes d'employabilités occupent une place significative lors d'une embauche inclusive. En effet, la majorité des entreprises approchées considèrent assez important ou très important le soutien à la compréhension des besoins de l'employé, le soutien pour l'encadrement du nouvel employé et le soutien à l'intégration sur les lieux de travail.

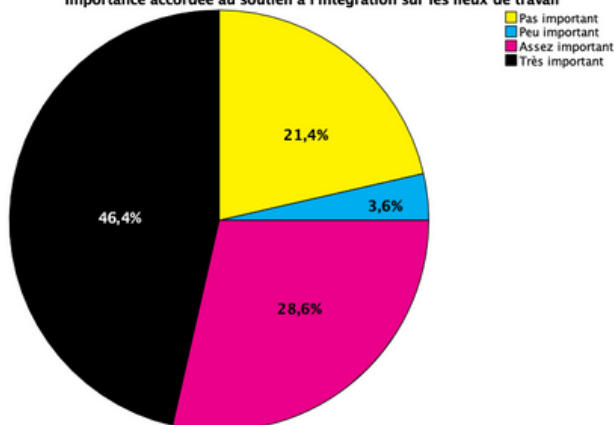
Importance accordée au soutien pour la compréhension des besoins de l'employé par les entreprises répondantes



Importance accordée au soutien pour l'encadrement du nouvel employé par les entreprises interrogées



Importance accordée au soutien à l'intégration sur les lieux de travail

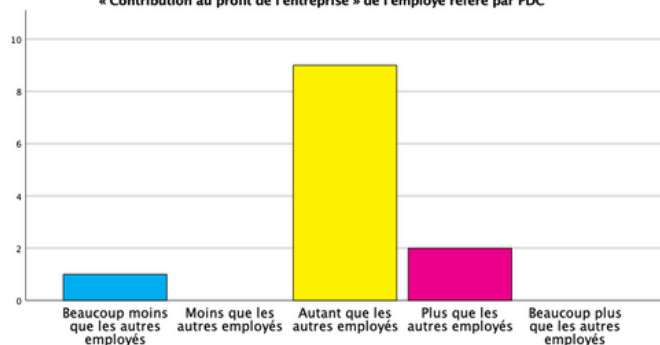


Importance accordée par les entreprises aux soutiens nécessaires à l'embauche inclusive

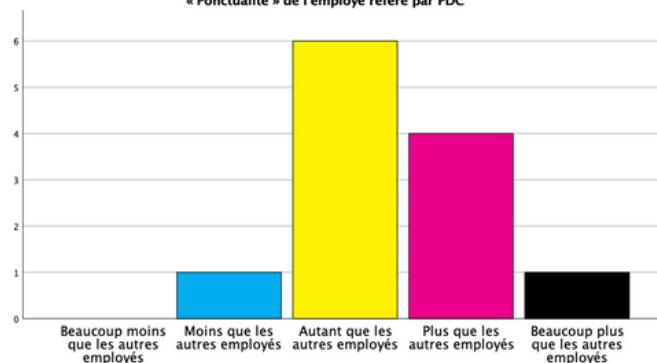
QUELLES SONT LES IMPRESSIONS DES ENTREPRISES RÉPONDANTES QUANT AUX QUALITÉS ET CAPACITÉS DE L'EMPLOYÉ RÉFÉRÉ PAR PDC, EN COMPARAISON AUX AUTRES EMPLOYÉS SANS DI OU AUTISME?

Les employeurs cherchent d'abord une bonne attitude, de la fiabilité, de l'endurance, de la flexibilité et de la facilité à communiquer chez les employés ayant une DI, avant de considérer leurs compétences techniques plus spécifiques à l'emploi (Scheef et coll., 2019). Dans le même esprit que les travaux de Scheef et ses collaborateurs (2019), les employeurs sondés lors de l'étude apprécient d'abord l'attitude et la fiabilité de leurs employés ayant une DI ou autistes, comme l'illustre les 10 prochaines figures.

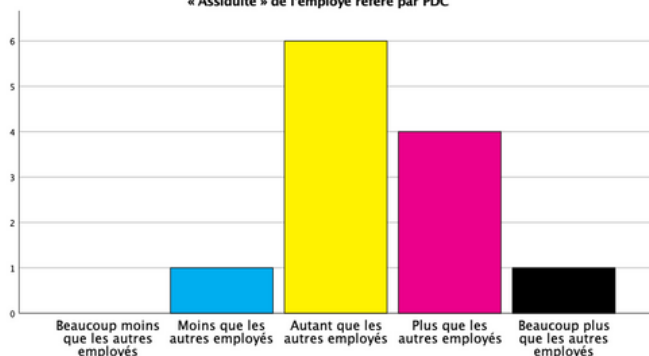
« Contribution au profit de l'entreprise » de l'employé référé par PDC



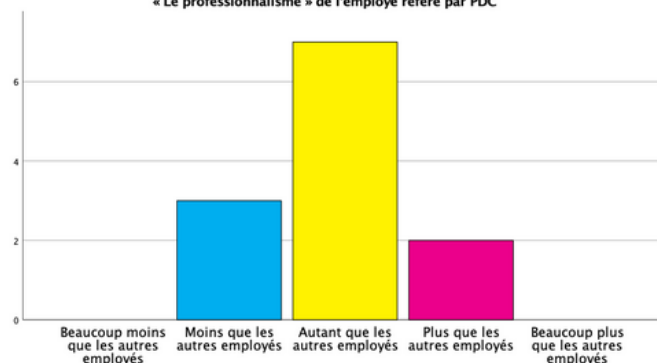
« Ponctualité » de l'employé référé par PDC

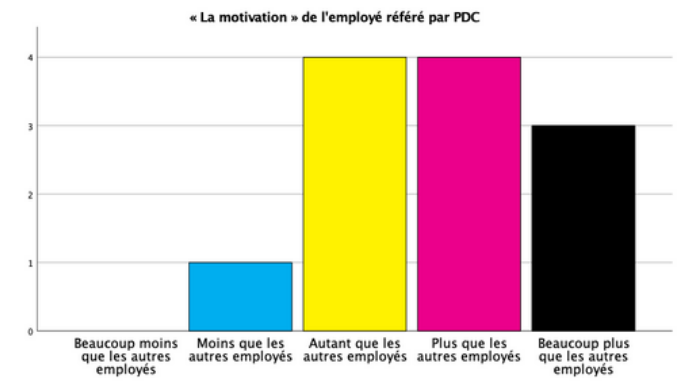
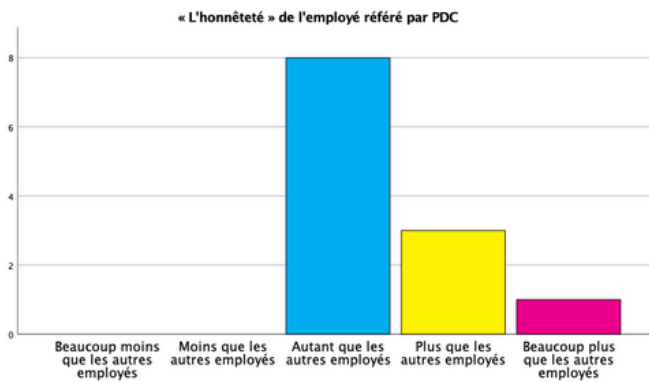
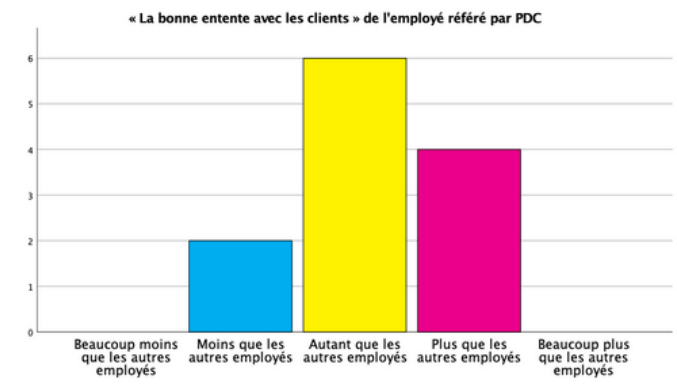
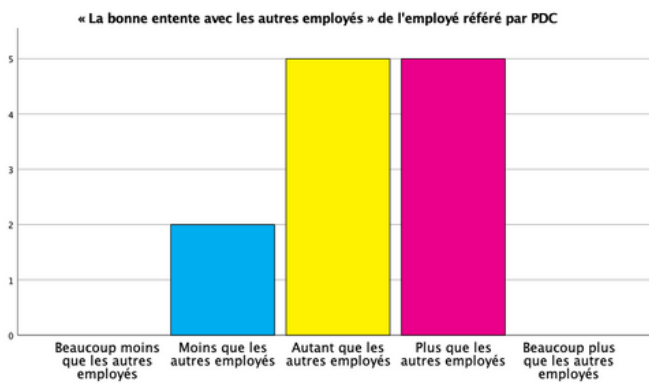
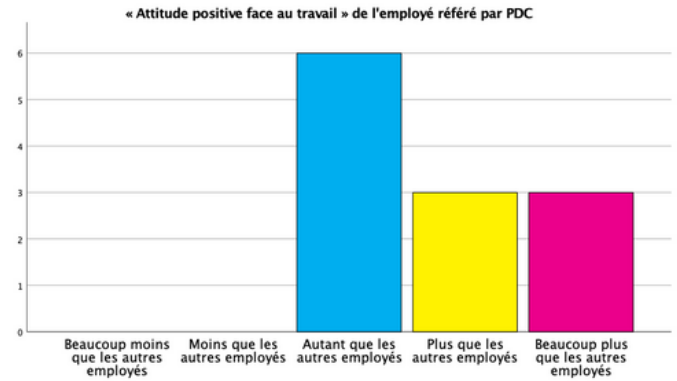
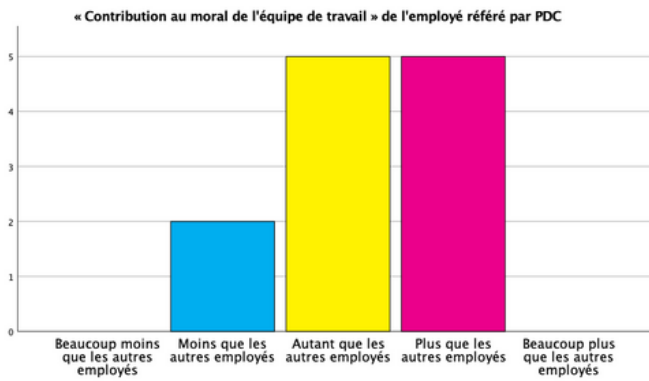


« Assiduité » de l'employé référé par PDC



« Le professionnalisme » de l'employé référé par PDC





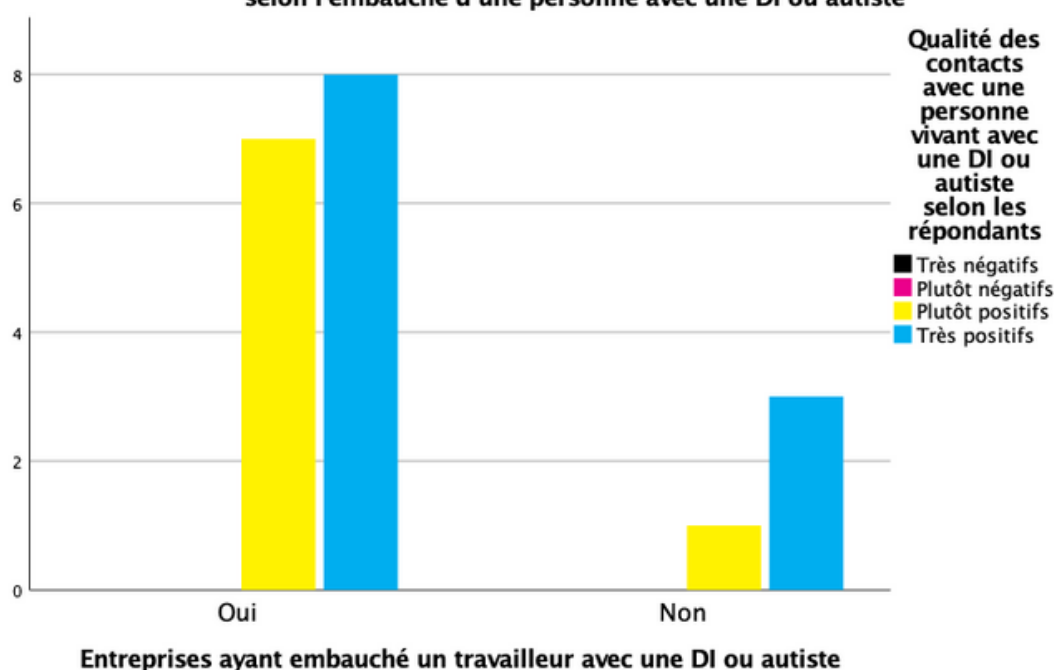
Comparaison des qualités et capacités de l'employé référé par PDC à celles des autres employés de l'entreprise

COMMENT FAVORISER UNE VISION RÉALISTE DES PERSONNES AYANT UNE DI OU AUTISTES AUPRÈS DES EMPLOYEURS?

Dans le questionnaire électronique, les entreprises répondantes ont été invitées à qualifier la qualité des contacts qu'ils ont eus dans le passé avec des personnes ayant une DI ou autistes. Cette donnée a été croisée avec l'embauche inclusive effectuée par ces employeurs, comme l'illustre la prochaine figure. La majorité des répondants ont qualifié leur contact avec une personne avec une DI ou autiste de plutôt positif ou très positif et ont engagé par le biais du programme PDC. Ainsi, un contact positif encourage une vision réaliste des personnes ayant une DI ou autistes et permet à l'employeur de se représenter une embauche inclusive au sein de son entreprise.

**CRÉONS DES
OCCASIONS DE
CONTACT!**

La qualité des contacts des répondants des entreprises auprès d'une personne avec une DI ou autiste selon l'embauche d'une personne avec une DI ou autiste



Entreprise ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste en comparaison à la qualité des contacts avec cette population

ET MAINTENANT... AU BOULOT !

Les recommandations

Osez le job coaching comme un type de soutien permettant l'embauche des personnes ayant une DI ou autistes

Le job coaching est un accompagnement individualisé, favorisant un suivi intensif vers l'obtention et le maintien d'un emploi. C'est une option intéressante à considérer, tant pour les employeurs que les chercheurs d'emploi. Prêts, disponibles et capables ainsi que leurs nombreux partenaires peuvent vous accompagner dans votre processus d'embauche inclusive. Interpellez-les !

L'essayer, c'est l'adopter !

Employeurs, osez l'embauche inclusive ! Et si vous trouviez un employé fidèle et fiable, qui fait une différence dans votre entreprise ? Saisissez cette occasion d'enrichir votre bassin de candidats talentueux. Considérez les personnes autistes et les personnes qui ont une DI pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de votre entreprise.

Chercheurs d'emploi, osez visiter les entreprises, essayez différentes tâches au sein de celles-ci ! Vous apprendrez à mieux connaître vos préférences en matière d'emploi, en plus de développer de nouvelles capacités ! Vous serez gagnants sur toute la ligne !

Valorisez le rôle des personnes ayant une DI ou autistes dans votre communauté

Trop souvent présentées comme des personnes vulnérables, l'idée que nous avons des personnes ayant une DI ou autistes n'est pas toujours représentative de leurs capacités. Partagez les réalisations de ces personnes avec votre communauté et modifiez les idées préconçues que nous avons à leur égard ! Tout le monde bénéficie d'une société plus inclusive.





Avant l'embauche, les clés d'une bonne préparation!

Permettez à la personne ayant une DI ou autiste de choisir un milieu de travail qui répond à ses caractéristiques, ses préférences et ses aspirations

Cela peut sembler une évidence, mais rappelons-nous que la personne doit être au cœur des décisions la concernant. Évitez de regarder seulement les capacités et les contraintes d'un futur employé, mais intéressons-nous également à ses intérêts et ses objectifs professionnels.

Futurs employés, partagez vos besoins et vos intérêts afin de faciliter l'adaptation au travail !

Employeurs, encouragez des visites préalables du milieu de travail, tant auprès de futurs employés qu'auprès des organismes d'employabilité. Faites-vous connaître !

Les futurs superviseurs immédiats, posez des questions ! Informez-vous des intérêts, des aspirations et des besoins de la personne susceptible d'être employée. Découvrez les conditions et les stratégies favorables à l'adaptation du candidat.

Démystifiez les préjugés et les idées préconçues, entourant les personnes ayant une DI ou autistes auprès des équipes de travail

Outillez l'équipe de travail à mieux comprendre la réalité des personnes ayant une DI ou autistes, à l'aide de formations et de sensibilisation. Interpellez PDC et ses organismes partenaires afin qu'ils répondent à vos besoins en termes de sensibilisation et de formation.

Lorsque possible, ciblez un potentiel collègue ou supérieur immédiat ayant de l'intérêt et ayant déjà eu des contacts positifs avec une personne ayant une DI ou autiste pour accompagner l'employé(e).

Ce seront les personnes toutes désignées pour faciliter l'adaptation du nouvel employé.

Passez de la théorie à la pratique !

Il faut considérer réalistement les besoins de l'entreprise et les réalités entourant l'embauche d'une personne avec une DI ou autiste. Cette embauche demandera une période d'adaptation, tant du côté de l'entreprise que du côté de l'employé. Dès le départ, établissez des moyens de communication permettant de discuter des enjeux, au fur et à mesure qu'ils apparaissent (ex. : périodes de supervision ou d'échange, rétroaction constructive, etc.).

Simplifiez les offres d'emploi que vous désirez combler par une embauche inclusive. Assurez-vous que les exigences que vous demandez sont nécessaires à la réalisation des tâches effectuées dans le cadre du poste affiché.

Dans le même ordre d'idée, créez une description de tâches accessible et propre à la personne employée. Elle saura alors davantage ce qui est attendu d'elle dans le cadre de son travail. Pensez à illustrer les tâches, au besoin, et à utiliser des phrases courtes.

N'hésitez pas à interpeller PDC et des organismes en employabilité afin qu'ils vous aident à cibler des tâches au sein de votre entreprise pouvant être accomplies par une personne ayant une DI ou autiste. Ils pourront même vous référer des candidatures potentielles !

Pendant l'intégration, petit train va loin

Prenez le temps nécessaire !

Favorisez une approche de mentorat au sein de votre équipe vis-à-vis le nouvel employé. Ainsi, la personne désignée comme mentor pourra partager son expérience de travail avec celle ayant une DI ou autiste. Dégagez du temps afin de soutenir le nouvel employé dans son intégration à l'emploi et de permettre à la relation de mentorat de se développer.

Mettez en place les conditions nécessaires permettant une intégration qui respecte le rythme de chacun. Faites preuve de flexibilité, soyez ouverts et à l'écoute. Considérez les propositions d'aménagement proposées par les membres de votre équipe et le nouvel employé et osez faire les choses différemment !

Appliquez soigneusement les moyens de communication définis préalablement !

Offrez l'occasion à l'employé d'exprimer ses besoins, selon les modalités définies par l'ensemble des personnes concernées (période d'échange quotidienne ou hebdomadaire, rétroaction, etc.). Soyez à l'écoute !

Pensez, avec le nouvel employé et son supérieur immédiat, à des méthodes de communication adaptées à leurs besoins : un horaire imagé, des supports visuels placés à des endroits stratégiques, des listes de tâches quotidiennes, l'utilisation des courriels ou des textos plutôt que des appels téléphoniques. Vous manquez d'idée ? N'hésitez pas à interpeller PDC et ses partenaires pour recevoir du soutien !



Privilégiez une approche personnalisée !

Il n'existe pas de recette miracle permettant une intégration sans faille dans un nouvel emploi d'une personne ayant une DI ou autiste. Nous sommes tous uniques ! Cette unicité requiert donc une approche personnalisée, basée sur les besoins de chacun. Ainsi, vous pourrez adapter l'environnement pour un nouvel employé, en lui offrant un espace plus calme pour effectuer ses tâches par exemple, alors que vous miserez sur le développement de certaines compétences chez un autre nouvel employé, en lui offrant un soutien pour pallier ses difficultés. PDC et ses partenaires peuvent vous soutenir à cette étape importante, sollicitez-les !

Effectuez des ajustements au fur et à mesure, lors de l'intégration. Des échanges honnêtes entre tous les acteurs clés permettent une mise au point sur la situation et d'ajuster le tir rapidement.

Unissez vos forces !

Encouragez un partage des responsabilités d'accompagnement et de soutien entre les différents membres de l'équipe de travail et avec un organisme en employabilité. En collaborant de la sorte, en plus de valoriser l'embauche inclusive auprès de votre équipe, vous bénéficierez de l'expertise de chacun.

Le maintien en emploi et l'avancement de carrière

Réévaluez régulièrement les besoins et les aspirations de l'employé ayant une DI ou autiste

Observez la situation et posez-vous des questions ! Les soutiens mis en place pendant la période d'intégration sont-ils encore nécessaires ? Est-ce que de nouvelles tâches peuvent être apprises maintenant que les premières sont bien intégrées ? Est-ce que l'environnement de travail convient toujours à tous ? Tout le monde peut aspirer à de nouveaux défis professionnels, y compris les personnes ayant une DI ou autistes. Est-ce que l'employé aimerait essayer un nouveau poste avec de nouvelles responsabilités, si la situation le permet ? Et si oui... Redemandez du soutien !

Redemandez du soutien au besoin !

L'apprentissage de nouvelles tâches peut demander une période d'ajustement et d'adaptation. N'hésitez pas à solliciter de nouveau les organismes en employabilité pour recevoir du soutien pendant cette période !



Pour les organismes en employabilité

- Les employeurs et les employés rencontrés lors de l'étude de Caouette et ses collaborateurs (2021) ont souligné quelques points importants ayant facilité le processus d'embauche inclusive ainsi que le maintien en emploi des personnes ayant une DI ou autistes :
- Assurez un jumelage optimal en tenant compte des besoins du milieu et des capacités de l'employé ;
- Offrez de façon précise, une évaluation des forces, des intérêts et des besoins spécifiques des chercheurs d'emplois;
- Mettez l'accent sur les intérêts et soutenez l'autodétermination;
- Soutenez les entreprises au moment opportun, selon les besoins (lors du recrutement, de l'embauche, du maintien en emploi...);
- Assurez une intégration graduelle de l'employé et un accompagnement personnalisé, selon le besoin des personnes concernées ;
- Identifiez des gestionnaires d'entreprise affichant d'ores et déjà des valeurs de diversité et d'ouverture ;
- Créez des occasions de contact entre les entreprises et la population ayant une DI ou autiste ;
- Clarifiez votre rôle par rapport à celui des autres partenaires ;
- Donnez de la visibilité aux entreprises afin qu'ils partagent leur expérience auprès d'autres entreprises voulant embaucher une personne avec une DI ou autiste .



CONCLUSION

Le guide que vous venez de consulter présente différentes leçons apprises de l'initiative de Prêts, Disponibles et Capables (vous pouvez lire le rapport complet ici: <https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>). Vous y trouvez, notamment, différentes informations sur les entreprises susceptibles d'effectuer une embauche inclusive, ainsi que sur les bénéficiaires à employer ce type de talent. L'équipe de recherche de même que les promoteurs du projet ont proposé une série de recommandations soutenant l'embauche inclusive, tout au long du processus. Ainsi, bien que des stratégies politiques pouvant inciter les employeurs à intégrer des politiques d'embauche inclusive dans leur milieu seraient intéressantes, tous et chacun d'entre nous avons la possibilité de rendre accessibles des emplois aux personnes ayant une DI ou autistes. Et vous, qu'allez-vous mettre en place pour rendre votre milieu professionnel plus inclusif?

Rappelez-vous, vous n'êtes pas seuls! Consultez notre page Ressources et Références et n'hésitez pas à interpeller PDC et ses partenaires!

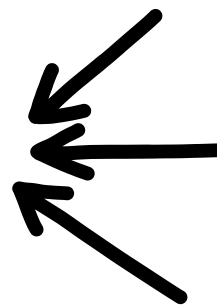


Ressources et références

<https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>

<https://www.lemilieudetravailinclusif.ca/fr/accueil>

<https://www.sqdi.ca/fr/>
info@sqdi.ca



Coordonnées

École à pas de géant
5460 avenue Connaught
Montréal, QC,
H4V 1X7

Téléphone:
(514) 935-1911

Télécopieur:
(514) 935-9768

Email:
reception@giantstepsmontreal.com

Site internet:
<https://giantstepsmontreal.com/fr/notre-ecole/contactez-nous/>

Caouette, M., Couture, M., Desmarais, C., Letscher, S., Milot, É., Pellerin, S., Trottier-Dumont, W. et Tremblay, R. (2022). Les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive : les leçons de l'initiative « Prêts, disponibles et capables ». Chaire Autodétermination et Handicap, Université du Québec à Trois-Rivières.

Holwerda A., van der Klink J.J.L., de Boer M.R., Groothoff J.W. et Brouwer S. (2013) Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*. 34(6):1982-90.

Letscher, S., Jolicoeur, E., Beaupré, P., Milot, E., Point, M. et Julien-Gauthier, F. (2016, 3 juin). Accessibilité des services en emploi : Facile ou difficile d'avoir un emploi?. Communication présentée dans le cadre de la journée thématique Un emploi pour moi ? Pourquoi pas! de l'Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS), Québec.

Letscher, S., Jolicoeur, E., Julien-Gauthier, F., Beaupré, P., Milot, E. et Point, M. (2017). Améliorer l'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités intellectuelles dans l'Est-du-Québec : On y travaille! *Le Recherché*, (136), 1-4. Repéré à http://institutditsa.ca/file/lercherche_136_20170427.pdf

Letscher, S., Jolicoeur, E., Point, M., Milot, E., Beaupré, P. et Julien-Gauthier, F. (2019). Obstacles et facilitateurs liés à la participation sociale et l'inclusion de personnes ayant des incapacités intellectuelles. *Revue des sciences de l'éducation*, 45(2), 1-26. (<https://www.erudit.org/fr/revues/rse/2019-v45-n2-rse05127/1067531ar.pdf>)

Luecking R.G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4):261-73.

O'Sullivan, M., & Kearney, G. (2018). Virtual Reality (VR) Technology: Empowering Managers to Reduce and Eliminate Accessibility Barriers for People with Autism Spectrum Disorders. *Studies in health technology and informatics*, 256, 253-261.

Potvin, L. A., Plourde, N., Cardinal, L. & Cobigo, V. (2018). L'intégration à l'emploi des personnes présentant une déficience intellectuelle et en situation linguistique minoritaire : état des lieux et pratiques prometteuses. *Reflète*, 24(1), 42-67. <https://doi.org/10.7202/1051520ar>

Scheef, A. R., Walker, Z. M., & Barrio, B. L. (2019). Salient employability skills for youth with intellectual and developmental disabilities in Singapore: The perspectives of job developers. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(1), 1-9. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/20473869.2017.1335479>

Statistique Canada (2017). Tableau 13-10-0348-01 Situation d'activité des adultes ayant une incapacité, en fonction du type d'incapacité. <https://doi.org/10.25318/1310034801-fra>