

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

RAPPORT DE RECHERCHE DÉPOSÉ
À PRÊTS, DISPONIBLES ET
CAPABLES, À PAS DE GÉANTS ET
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE LA
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Juin 2022



ISBN 978-2-9817992-1-0

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

RÉDACTION

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

Sarah Pellerin, M. Sc., Université du Québec à Trois-Rivières

William Trottier-Dumont, étudiant, Université Laval

Rosalie Tremblay, étudiante, Université du Québec à Trois-Rivières

ASSISTANCE À LA MISE EN PAGE

William Trottier-Dumont, étudiant, Université Laval

Rosalie Tremblay, étudiante, Université du Québec à Trois-Rivières

RÉFÉRENCE SUGGÉRÉE

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.

REMERCIEMENT

L'équipe de recherche tient à remercier À pas de géant, la Société Québécoise pour la Déficience Intellectuelle et Prêts, Disponibles et Capables (PDC) pour la confiance manifestée tout au long du processus. De plus, la réalisation de ce projet n'aurait été possible sans la généreuse contribution de PDC.

Les chercheurs tiennent également à remercier William Trottier-Dumont, Rosalie Tremblay et Ann-Sophie Otis, assistants de recherche, pour leur contribution à la réalisation de cette recherche.

Enfin, un merci particulier aux entreprises qui nous ont accueillis et aux participants des différents entretiens de recherche que nous avons réalisés. La réalisation de cette recherche n'aurait pas été possible sans le partage de votre expérience.

RÉSUMÉ

Déployée à travers le Canada, l'initiative Prêts, disponibles et capables (PDC) vise à créer des milieux de travail inclusifs en soutenant l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle (DI) ou autistes. Ce type d'initiative occupe une place importante dans la sphère de l'embauche inclusive, considérant que le taux d'emploi des personnes ayant une DI ou autiste est beaucoup moins élevé comparativement à la population sans DI ou autisme. En tenant compte des différences majeures entre le Québec et le reste du Canada quant au soutien offert en employabilité, il est essentiel de dégager les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive et de relever les leçons apprises de cette initiative sur le territoire québécois. Les objectifs de l'étude sont donc de (1) décrire les caractéristiques, motivations et expériences des employeurs qui avaient été approchés par PDC, (2) d'analyser leurs pratiques par le biais d'études de cas, (3) modéliser les données obtenues et (4) créer un guide permettant la diffusion des données issues de la recherche. Ainsi, un questionnaire a été envoyé aux entreprises ayant été approchées par PDC, permettant de répondre au premier objectif. De plus, des entretiens semi-structurés ont été effectués auprès de gestionnaires, de superviseurs et d'employés d'entreprise ayant collaboré avec PDC. Ces entretiens ont fait l'objet d'une analyse par questionnement analytique. Les résultats décrivent et mettent en lumière les expériences des membres des entreprises avant, pendant et après leur embauche d'un employé référé par PDC. Des recommandations pour favoriser l'embauche inclusive sont finalement formulées aux différents acteurs concernés.

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|----|
| <i>Équipe de recherche</i> | 2 |
| Rédaction | 2 |
| Assistance à la mise en page | 2 |
| Référence suggérée | 2 |
| <i>Remerciement</i> | 3 |
| <i>Résumé</i> | 4 |
| <i>Listes des tableaux</i> | 8 |
| <i>Listes des figures</i> | 9 |
| <i>Acronymes</i> | 10 |
| INTRODUCTION | 11 |
| <i>Mise en contexte</i> | 12 |
| Faible taux d'emploi des personnes ayant une DI ou autistes | 12 |
| Soutenir l'intégration sur le marché du travail | 12 |
| <i>Pertinence scientifique</i> | 13 |
| <i>Recension brève des facilitateurs et des obstacles à l'emploi</i> | 14 |
| Facilitateurs et obstacles à l'embauche inclusive | 14 |
| FACILITATEURS et OBSTACLES INDIVIDUELS | 14 |
| Facilitateurs/obstacles liés aux entreprises | 15 |
| Facilitateurs/obstacles par le biais de programmes de développement et de soutien | 16 |
| Facilitateurs/obstacles politiques et sociaux | 18 |
| <i>Le programme Prêts, disponibles et capables</i> | 19 |
| <i>Contexte de PDC dans la province de Québec</i> | 19 |
| <i>Objectifs de l'étude</i> | 24 |
| <i>Méthodologie</i> | 25 |
| Volet descriptif | 25 |
| Conception de l'étude | 25 |
| Participants | 25 |
| Collecte de données | 25 |
| Analyse de données et approbation éthique | 26 |
| Volet qualitatif | 27 |

| | |
|---|-----------|
| Conception de l'étude..... | 27 |
| Participants | 27 |
| Description des entreprises | 27 |
| Collecte de données..... | 28 |
| Analyse de données et approbation éthique | 29 |
| Résultats..... | 30 |
| Volet descriptif..... | 30 |
| Taille et secteurs d'activités et politiques des entreprises répondantes | 30 |
| L'embauche d'une personne présentant une DI ou autiste | 32 |
| Facteurs liés à l'embauche inclusive | 36 |
| Volet qualitatif..... | 42 |
| Avant l'embauche..... | 42 |
| Pour la personne:..... | 42 |
| Le supérieur immédiat:..... | 43 |
| L'équipe de travail: | 43 |
| Les gestionnaires et l'entreprise:..... | 44 |
| Pendant l'intégration en emploi..... | 45 |
| Pour la personne:..... | 45 |
| Le supérieur immédiat:..... | 45 |
| L'équipe de travail: | 46 |
| Les gestionnaires et l'entreprise:..... | 46 |
| Pour le maintien en emploi | 46 |
| Pour la personne:..... | 46 |
| Le supérieur immédiat:..... | 47 |
| L'équipe de travail: | 47 |
| Les gestionnaires et l'entreprise:..... | 47 |
| Recommandations | 47 |
| Pour les personnes avec une déficience intellectuelle ou autistes :..... | 47 |
| Pour les supérieurs immédiats : | 48 |
| Pour l'Équipe de travail :..... | 48 |
| Pour les gestionnaires et l'entreprise :..... | 48 |
| Pour PDC : | 49 |
| Pour le gouvernement | 49 |
| Conclusion | 51 |
| Références | 52 |

| | |
|--|-----------|
| Annexes..... | 57 |
| Annexe 1 : Courriel pour participation à l'étude..... | 57 |
| Annexe 2 : Questionnaire électronique aux entreprises..... | 58 |
| Annexe 3 : Guide d'entretien – Propriétaire ou direction de l'entreprise..... | 69 |
| Annexe 4 : Guide d'entretien – Supérieur immédiat..... | 71 |
| Annexe 5 : Guide d'entretien – Nouvel employé ayant une DI ou un TSA..... | 73 |
| Annexe 6 : Canevas investigatif pour le questionnement analytique..... | 75 |

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1 : Mesures d'aide à l'intégration et au maintien en emploi 21

LISTES DES FIGURES

| | |
|--|----|
| Figure 1. Répartition des entreprises répondantes selon le nombre d'employés | 31 |
| Figure 2. Secteurs d'activités des entreprises répondantes | 31 |
| Figure 3. Entreprises ayant une politique de diversité et d'inclusion | 32 |
| Figure 4. Entreprises ayant des difficultés de recrutement dans les 5 dernières années..... | 32 |
| Figure 5. Répondants ayant eu des contacts avec des personnes ayant une DI ou autistes | 33 |
| Figure 6. Entreprises répondantes ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste..... | 33 |
| Figure 7. Programmes utilisés par les entreprises répondantes pour soutenir l'embauche d'une personne avec une DI ou autiste..... | 34 |
| Figure 8. Répartition de l'utilisation des services offerts par PDC | 34 |
| Figure 9. Probabilité d'embaucher une personne avec une DI ou autiste suite au contact de PDC | 35 |
| Figure 10. Nombres de travailleurs embauchés par l'entremise de PDC par entreprise répondante..... | 35 |
| Figure 11. Répartition des catégories d'emploi des employés référés par PDC | 36 |
| Figure 12. L'embauche inclusive en comparaison aux difficultés de recrutement..... | 37 |
| Figure 13. L'embauche inclusive en comparaison aux entreprises répondantes ayant une politique en diversité et en inclusion favorisant l'embauche de personnes avec une DI ou autistes..... | 37 |
| Figure 14. L'embauche inclusive des entreprises répondantes selon leur secteur d'activité..... | 38 |
| Figure 15. Importance accordée par les entreprises au soutien nécessaire à l'embauche inclusive | 39 |
| Figure 16. Comparaison des qualités et capacités de l'employé référé par PDC à celles des autres employés de l'entreprise..... | 39 |
| Figure 17. Entreprise ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste en comparaison à la qualité des contacts avec cette population | 42 |

ACRONYMES

BSQ : Bureaux de Services Québec

CIT : Contrat d'intégration au travail

CJE : Carrefours Jeunesse Emploi

CTD : *Constate Delay Time*

CV : Curriculum Vitae

DI : Déficience intellectuelle

MAISCO : Modèle d'accompagnement individualisé d'intégration socioprofessionnelle ou communautaire

MEQ : Ministère de l'Éducation du Québec

MFOR : Mesure de formation de la main-d'œuvre

MSSS : Ministère de la Santé et des services sociaux

MTESS : Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale

OPHQ : Office des personnes handicapées du Québec

PAAS : Programme d'aide et d'accompagnement social

PDC : Prêts, disponibles et capables

PME : Petites et moyennes entreprises

PPE : Projet de préparation à l'emploi

PSEA : Programme de subvention aux entreprises adaptées

QI : Quotient intellectuel

SPHERE : Soutien à la Personne Handicapée en Route vers l'Emploi

SSMO : Services Spécialisés de Main d'œuvre

TSA : Trouble du spectre de l'autisme

ViTA : *Virtual interactive Training Agents*

INTRODUCTION

Les personnes ayant une 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. Pour surmonter ces difficultés, différentes initiatives permettent d'accroître le taux d'emploi de cette population, dont celle de Prêts, Disponibles et Capables (PDC). Ce programme étant en fonction depuis 2014, il semble important de relever les leçons apprises de cette initiative et de dégager les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive. Suite à un appel d'offre lancée par PDC, À pas de géants/ Giant Steps et la Société québécoise de la déficience intellectuelle, l'équipe de recherche a mené des travaux visant à atteindre cet objectif.

Dans un premier temps, ce rapport présentera le contexte de l'étude. Ensuite, la pertinence scientifique ainsi que les résultats d'une recension brève visant à identifier les facteurs et les obstacles à l'employabilité des personnes vivant avec une DI ou autistes seront rapportés. Par la suite, une présentation de PDC, ainsi que son contexte d'implantation dans la province de Québec seront décrits. Les objectifs seront alors explicités. Au reste, la méthodologie sera ensuite expliquée, tant pour le volet qualitatif que le volet quantitatif. Les résultats de ces deux volets seront représentés. Aussi, en s'appuyant sur les données de l'ensemble de la démarche, des recommandations seront formulées pour divers publics cibles. Finalement, la conclusion présentera des éléments clés à considérer, du point de vue de la pratique et de la recherche.

MISE EN CONTEXTE

FAIBLE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT UNE DI OU AUTISTES

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 développementaux, tel que l'autisme ou certaines conditions associées à la DI, ont un taux d'emploi de 22.3%, soit le plus faible taux d'emploi parmi toutes celles présentant des incapacités (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 collecte 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, associée 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). Certains proches aidants sont contraints de réduire ou de quitter leur travail étant donné l'inactivité professionnelle de leur proche. Au reste, la société subit une perte de capital (Cidav et coll., 2012; tiré de Nicholas et coll., 2018), en plus de ne pas utiliser le potentiel des travailleurs autistes ou avec une DI. Les défis vécus par cette population pour accéder et maintenir un emploi sont bien décrits dans la littérature. Ainsi, certains défis des personnes autistes sont liés aux difficultés qui émergent à travers les interactions sociales, à l'anxiété vécue en contexte de travail et à des comportements pouvant être jugés inadéquats dans un tel contexte (Hendricks, 2010). Des mesures de soutien adaptées doivent être déployées pour favoriser leur employabilité (Baldwin et coll., 2014; Hillier et Galizzi, 2014; tiré de Hedley et coll., 2017).

SOUTENIR L'INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

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) ainsi que 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.

Les entreprises ont également des besoins pouvant être comblés par des travailleurs autistes ou ayant une DI. Leur embauche se traduit par plusieurs avantages pour les entreprises, tels qu'une augmentation de la productivité et une baisse de l'absentéisme (O'Sullivan et

Kearney, 2018). Des ajustements et du soutien aux entreprises sont donc nécessaires pour leur permettre d'accueillir et de maintenir ces travailleurs en emploi. Il est donc important d'avoir le point de vue des entreprises dans l'embauche et le maintien en emploi de personnes autistes ou ayant une DI (O'Sullivan et Kearney, 2018), particulièrement par le biais de programmes ayant pour objectif de favoriser l'employabilité.

Soulignons également que la volonté de soutenir l'inclusion des personnes ayant une DI ou autistes sur le marché du travail s'inscrit dans un contexte plus large d'émancipation des personnes en situation de handicap. En effet, des avancées sociales importantes au cours des vingt-cinq dernières années ont permis aux personnes de développer des compétences, d'accroître leur présence au sein des communautés et d'aspirer à une meilleure qualité de vie. Ces avancées sont notamment soutenues par des engagements internationaux importants comme la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées qui invitent les états membres à « *Promouvoir la reconnaissance des compétences, mérites et aptitudes des personnes handicapées et de leurs contributions dans leur milieu de travail et sur le marché du travail* » (Nations Unies, 2018). Qui plus est, la mise en place de pratiques qui soutiennent l'autodétermination (Wehmeyer et Abery, 2013), l'inclusion et la participation sociale (Letscher et coll., 2017, 2019 ; Proulx, 2008) concourent aussi à l'actualisation du potentiel des personnes et à la création d'une société plus inclusive.

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. D'ailleurs, les avantages d'embaucher des personnes autistes ou ayant une DI ont été documentés par PDC au terme de la première phase du déploiement de PDC. Les résultats indiquent que les employés référés par PDC seraient aussi bons ou sinon meilleurs que leurs employés sur le plan de la ponctualité, l'assiduité et la contribution positive au milieu de travail.¹

Il appert aussi que sans le soutien de PDC et de ses partenaires composés d'organismes d'employabilité, les employeurs ne disposent pas des stratégies ou des outils nécessaires ni même de l'intérêt pour promouvoir et maintenir des pratiques d'embauche inclusive. Conséquemment, il importe de mieux comprendre les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive, tant du point de vue des personnes que des employeurs, et qui peuvent être tirés de l'expérience de PDC.

PERTINENCE SCIENTIFIQUE

Différentes études viennent appuyer l'efficacité de certains programmes liés à l'employabilité des personnes autistes ou ayant une DI (p. ex. programmes de développement des compétences, programmes de développement de l'employabilité), mais l'efficacité de plusieurs interventions sont indéterminées ou les preuves et les résultats sont limités et non-concluants (Lorenc et coll., 2018). Dans la pratique, les usagers et les intervenants ont également identifié que l'évaluation des services de soutien et d'intervention est limitée (Nicholas et coll., 2018). La validité de certaines études est

¹ Pour plus de détails, voir pour plus de détails voir : <https://pretsdisponiblesetcapables.ca/employeurs/les-faits/>

également contestée, car la sélection et le recrutement de l'échantillon sont peu détaillés. Le cas échéant, les échantillons sont très petits ou les participants sont sélectionnés selon leur motivation (Ouimette, et Rammler, 2017; Lorenc et coll., 2018). De plus, des données sociodémographiques de base, telles que l'âge et le genre, sont souvent omises (Hedley et coll., 2017). Ainsi, vu le manque de données dans la littérature, il est évident que plus d'études sont nécessaires pour comprendre les interventions et les programmes pouvant faciliter l'employabilité des personnes autistes ou ayant une DI.

RECENSION BRÈVE DES FACILITATEURS ET DES OBSTACLES À L'EMPLOI

Une recension brève a été effectuée pour identifier les facteurs et les obstacles à l'employabilité des personnes vivant avec une DI ou autistes. Pour ce faire, une recherche a été effectuée avec les bases de données suivantes : CINALH, ERIC, MEDLINE, APA PsyInfo, APA PsyArticle et SocINDEX. Les mots-clés suivants ont été utilisés : *intellectual disability AND "autis*" AND work* or employment or job or occupation*. Les articles révisés par les pairs parus entre 2017 et 2021 ont été retenus. Cette stratégie a permis d'identifier 66 articles. La lecture des titres et des résumés a permis de retenir 23 articles. Pour être conservés, les textes devaient porter spécifiquement sur l'employabilité et le maintien en emploi.

FACILITATEURS ET OBSTACLES À L'EMBAUCHE INCLUSIVE

Plusieurs facilitateurs et obstacles, c'est-à-dire des éléments favorisant ou entravant l'intégration et le maintien en emploi des personnes autistes ou ayant une DI, ont été identifiés dans la littérature.

FACILITATEURS ET OBSTACLES INDIVIDUELS

Certains éléments individuels agissent comme facilitateurs ou obstacles à l'embauche inclusive de personnes ayant une DI autistes, tel qu'un âge plus avancé, une meilleure éducation, la présence d'un service de soutien lors de la recherche de l'emploi et de l'embauche et l'absence de troubles concomitants (Lawer et coll., 2009; Schaller et Yang, 2005, tiré de Hedley et coll., 2017; Park et Park, 2021). De plus, lors de la transition à la vie active, les élèves autistes ou ayant une DI, sans difficulté à comprendre les propos des autres, sont plus susceptibles d'avoir un emploi rémunéré (Eismann et coll., 2017). Les résultats portant sur l'utilisation du quotient intellectuel (QI) comme indicateur de réussite à l'emploi sont non-concluants (Holwerda et coll., 2012; tiré de Hedley et coll., 2017). Les employeurs cherchent d'abord une bonne attitude, de la fiabilité, de l'endurance, de la flexibilité et 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).

Cependant, les déficits sur le plan des compétences sociales des adultes autistes ont été identifiés comme des obstacles importants à leur réussite professionnelle (Hillier et coll., 2007; tiré de Baker-Ericzén et coll., 2018). Il en est de même pour les habiletés de communication, car plusieurs emplois requièrent des interactions sociales (Eismann et coll., 2017). La présence de difficultés associées, comme des problèmes de santé mentale, peut également constituer un obstacle (Hendricks, 2010). Les hommes autistes avec une condition concomitante d'anxiété ou d'une dépression ont 50 % moins de chances de trouver un emploi que les femmes autistes dans la même situation (Sung et coll., 2015; tiré de Hedley et coll., 2017). Pour les personnes avec une DI, des facteurs individuels tels que les compétences sociales, l'autonomie, le rythme de travail ainsi que les capacités adaptatives facilitent l'inclusion en emploi (Letscher et coll., 2019). À l'inverse, l'absence de tels facteurs individuels sont un obstacle.

Finalement, l'utilisation d'outils de communication par les personnes autistes ou ayant une DI serait également un facilitateur, car elle leur permettrait de communiquer leurs besoins (Pouliot et coll., 2017). *Communication Stories* est un outil utilisé dans plusieurs études (Pouliot et coll., 2017; Muller et coll., 2018) pour faciliter la communication entre l'employé et son employeur. Les résultats montrent que *Communication Stories* pourrait améliorer la communication sur le lieu de travail et constituer une méthode efficace pour les superviseurs de recevoir l'information (Pouliot et coll., 2017; Muller et coll., 2018). *Communication Stories* pourrait donc jouer un rôle important, en favorisant une meilleure communication et en améliorant les relations de travail, facilitant ainsi le maintien en emploi (Muller et coll., 2018). Cependant, cet outil est conçu pour utilisation sur iPad, ce qui constitue une caractéristique d'utilisation qui ne s'applique pas à tous.

FACILITATEURS/OBSTACLES LIÉS AUX ENTREPRISES

Sur le plan des facilitateurs, la formation et la sensibilisation des employés et des gestionnaires de l'entreprise semblent faciliter l'intégration et le maintien à l'emploi des personnes autistes. En ce sens, O'Sullivan et Kearney (2018) ont utilisé la réalité virtuelle pour permettre aux gestionnaires de mieux comprendre l'expérience de leurs employés autistes et d'en apprendre plus sur les obstacles et les solutions pour favoriser l'accessibilité de leur entreprise. Ces chercheurs rapportent que la totalité des participants postulerait dans une entreprise si elle adaptait l'environnement pour favoriser l'accessibilité et si elle avait suivi des formations de sensibilisation sur l'autisme. Au reste, un soutien social important et l'adoption de stratégies organisationnelles favorisant ce soutien sont nécessaires pour que des travailleurs vivant avec une DI puissent développer leur carrière (Yoon et coll., 2021). La formation pourrait donc faciliter la sensibilisation et l'adaptation des entreprises tout en encourageant les personnes en situation de handicap à appliquer dans un milieu dit régulier. Pour les personnes avec une DI, les facilitateurs potentiels liés à l'inclusion dans

le milieu de travail sont un climat empreint d'ouverture d'esprit, de respect, d'écoute et de l'impression de faire partie d'une famille (Letscher et coll., 2019).

Un autre obstacle potentiel à l'embauche inclusive est la tendance des employeurs à se concentrer sur les déficits et le diagnostic plutôt que sur les forces et l'expertise des personnes autistes (Nesbitt, 2000; Holwerda et al., 2012; tiré de Hedley et coll., 2017). Le travailleur autiste serait considéré avec un diagnostic et non avec un talent différent. Les participants ont également signalé un manque de soutien, de compréhension et d'aménagements sur le lieu de travail pour les difficultés associées à l'autisme (Hedley et coll., 2017). Une formation de qualité s'adressant à tous les membres de l'entreprise et abordant ces enjeux pourrait être une avenue à considérer pour réduire les difficultés rencontrées.

FACILITATEURS/OBSTACLES PAR LE BIAIS DE PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT ET DE SOUTIEN

Certains programmes ont fait l'objet d'évaluation quant à leur apport sur l'employabilité.

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES SOCIALES

Les programmes de développement des compétences sociales pour les adultes autistes peuvent être efficaces en améliorant les compétences sociales autoévaluées, les réponses aux difficultés rencontrées et les relations sociales (Lorenç et coll., 2018). Des recherches précédentes ont également indiqué que l'entraînement des compétences sociales réduit les niveaux d'anxiété et de dépression chez les jeunes adultes autistes (Hillier et coll. 2011; tiré de Burke et coll., 2021). À titre d'exemple, le programme SUCCESS a amené une amélioration des compétences sociales des personnes autistes (Baker-Ericzén et coll., 2018). Un programme de développement des compétences sociales pourrait donc permettre d'enseigner des compétences sociales nécessaires à l'employabilité et aider les adultes autistes ou ayant une DI à se préparer à une transition vers l'emploi (Walsh, Holloway et Lydon, 2018).

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE/ DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Un programme de développement des compétences professionnelles a comme objectif de développer les compétences nécessaires à l'emploi. Les résultats de Hedley et coll. (2017) appuient l'utilisation d'interventions comportementales et de soutien technologique pour améliorer les compétences professionnelles des adultes autistes. Différents supports technologiques peuvent être utilisés pour enseigner des compétences aux travailleurs

autistes ou ayant une DI, tels que des vidéos pour enseigner le lavage de voiture (Lee et coll., 2020), la combinaison d'un eCoaching et de l'intervention CTD (Constate Delay Time) pour le rangement par taille de vêtements (Horn et coll., 2020) et l'utilisation de vidéos d'apprentissage asynchrones (Cullen et coll., 2017; e.g. Bereznak et coll., 2012, Van Laarhoven et coll. 2009; tiré de Cannella-Malone, Chang et Jimenez, 2017). La formation professionnelle réduit les niveaux d'anxiété et de dépression chez les jeunes adultes autistes (Hillier et coll. 2011; tiré de Burke et coll., 2021). Les jeunes autistes en transition vers la vie active qui reçoivent des services de formation par le biais de réhabilitation à l'emploi sont également plus susceptibles de terminer le programme avec un emploi (Rast, Roux et Shattuck, 2020). Les programmes de formation professionnelle pourraient donc faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes autistes ou avec une DI.

Des auteurs soulignent la sous-utilisation des formations postsecondaires ou professionnelles des personnes ayant une DI ou autistes en transition vers la vie active, alors que la formation postsecondaire peut aider à obtenir une stabilité d'emploi et une indépendance financière (Rast, et coll., 2020; Howlin et coll. 2005; tiré de Burke et coll., 2021; Nevala et coll., 2019). Les jeunes ayant une DI ou des troubles psychiatriques qui sont en période de transition sont moins susceptibles de recevoir des services de formation postsecondaire que les jeunes avec des troubles physiques durant cette même période (O'Neill et coll., 2015; tiré de Rast, Roux et Shattuck, 2020). Par contre, les jeunes avec une DI en période de transition ont plus de chance d'obtenir un emploi lorsqu'ils utilisent ces services (O'Neill et coll., 2015; tiré de Rast, Roux et Shattuck, 2020). Ces résultats suggèrent que les services de formation postsecondaire devraient être davantage utilisés auprès des personnes autistes ou ayant une DI.

PROGRAMME DE SOUTIEN À L'EMPLOYABILITÉ

Un programme de soutien à l'employabilité peut fournir des évaluations professionnelles, aider l'individu à trouver un emploi et offrir du soutien aux travailleurs dans leur emploi (Gerhardt et coll., 2014; Lorenc et coll., 2018). Plusieurs études suggèrent que le soutien à l'employabilité augmente l'employabilité, le nombre d'heures de travail, le salaire, les compétences, le fonctionnement cognitif, l'autonomie et la qualité de vie lorsqu'ils sont utilisés auprès de personnes autistes (García-Villamizar et Hughes, 2007; García-Villamizar et coll., 2002; Howlin et coll., 2005; tiré de Baker-Ericzén et coll., 2018; Hedley et coll., 2017; Lorenc et coll., 2018). Les programmes de soutien à l'employabilité se traduiraient par un potentiel de gain monétaire accru, des coûts de service réduit, une probabilité plus élevée d'obtenir un emploi compétitif par rapport à un emploi protégé et une rentabilité sur le long terme (Cimera et coll., 2012; Lawer et al., 2009; tiré de Hedley

et coll., 2017). Malgré leur caractère dispendieux, les programmes de soutien à l'employabilité sont plus rentables sur le long terme (Mavranetzouli et coll., 2014; tiré de Hedley et coll., 2017). Cependant, ces résultats sont à interpréter avec prudence. Lorenc et coll. (2018) rapportent que les preuves appuyant les impacts positifs du soutien à l'employabilité sont limitées.

Le soutien à l'employabilité offert par les programmes de réadaptation n'est pas nécessairement le meilleur pour les adultes autistes, parce que plusieurs personnes autistes étaient refusées, leur condition étant perçue comme trop sévère (Lawer et coll., 2009). Hedley et coll. (2017) identifient également des résultats contradictoires dans la littérature. D'un côté, les programmes de soutien à l'employabilité permettent de meilleurs résultats à l'emploi (Mawhood et Howlin, 1999), comme la capacité d'obtenir et de conserver un emploi, des salaires plus élevés, une plus grande satisfaction au travail et des améliorations cognitives (Nicolas et coll., 2015). Cependant, García-Villamizar et coll. (2000) n'ont pas réussi à reproduire ces résultats, ce qui limite les preuves de l'efficacité des programmes de soutien à l'employabilité. Nicholas et coll. (2018) suggèrent que les programmes de soutien à l'employabilité semblent se concentrer sur les tâches de préparation à l'emploi, alors que les personnes autistes auraient besoin d'un soutien plus diversifié.

Un facteur déterminant de la réussite des programmes de soutien à l'employabilité semble être une liaison étroite entre les coachs professionnels pour personnes autistes et leurs employeurs (Mawhood et Howlin, 1999 ; Nicholas et coll., 2014; tiré de Nicholas et coll., 2018).

PROGRAMME DE PRÉPARATION AUX ENTRETIENS

Un programme de préparation aux entretiens a pour objectif d'améliorer les performances aux entrevues d'embauche. Globalement, l'entraînement aux entrevues d'embauche peut être efficace pour améliorer les performances lors d'entrevues fictives des adultes autistes sans DI (Lorenc et coll., 2018). Le système ViTA (*Virtual interactive Training Agents*) serait un exemple d'outil efficace pour renforcer les compétences aux entrevues pour les adultes autistes et présentant d'autres troubles développementaux (Burke et coll., 2021). Il est cependant difficile de déterminer comment ces résultats s'appliquent au monde réel et si les programmes de préparation aux entretiens seraient liés à une augmentation de l'employabilité (Lorenc et coll., 2018).

FACILITATEURS/OBSTACLES POLITIQUES ET SOCIAUX

Plusieurs obstacles pour les adultes autistes ont été identifiés par un groupe de réflexion de Autism Speaks (2009), comme l'absence d'un système coordonné pour la transition entre l'adolescence et l'âge adulte, des formations insuffisantes portant sur la diversité, le besoin

de partager l'information sur les bonnes pratiques ainsi qu'un financement des systèmes insuffisant pour répondre à l'éventail des besoins des personnes autistes. Nicholas et coll. (2018) soulignent également qu'un obstacle important à l'employabilité des personnes autistes est le soutien professionnel. Celui-ci est insuffisant par rapport aux besoins présents chez la personne autiste, ainsi que l'absence d'engagement et de suivi continu à l'emploi.

Le modèle multifactoriel de Nicolas et coll. (2018) propose des pistes de facilitateurs potentiels. Ce modèle vise l'amélioration de l'accès et du maintien en emploi des personnes autistes en agissant sur différents facteurs : la préparation à l'emploi précoce prolongée et un soutien sur mesure; des soutiens structurels offerts par des programmes qui favorisent la navigation et la coordination des services; le soutien à la navigation familiale (incluant l'augmentation/diminution du rôle de la famille par des soutiens communautaires suffisants); le renforcement des capacités des employeurs à offrir plus d'emplois et d'accommodations ainsi qu'une meilleure sensibilisation des employeurs et de la société sur les bénéfices des pratiques de l'embauche inclusive.

LE PROGRAMME PRÊTS, DISPONIBLES ET CAPABLES

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'emploi 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. ex. la sensibilisation, la référence de candidats, un centre de ressources disponibles sur demande, des formations/cours en ligne, des conseils d'entrevue).

CONTEXTE DE PDC DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC

Le contexte entourant l'employabilité au Québec est différent du reste du Canada. Le gouvernement du Québec, plus précisément le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS), par l'entremise de Services Québec, met à la disposition des

personnes en situation d'handicap différents programmes pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi, essentiellement le Programme PAAS et le Programme Contrat d'intégration au travail (CIT) (Gouvernement du Québec, 2020). D'autres programmes peuvent aussi être mis à contribution, par exemple le programme MFOR (Mesure de formation de la main-d'œuvre), mais semble-t-il de façon moins importante (Caouette, 2018). PDC est donc en contact avec des entreprises connaissant ou utilisant des mesures variées d'aide à l'emploi, ce qui peut influencer la création d'emploi en contexte inclusif.

Le Tableau 1 présente brièvement les mesures les plus répandues pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. À titre indicatif, la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024* comporte un total de 33 mesures (Gouvernement du Québec, 2020). L'objectif de ce tableau n'est pas de détailler les nombreuses conditions à remplir pour accéder aux programmes, mais d'avoir une vision d'ensemble des programmes les plus utilisés pour les personnes avec une DI ou autistes. Il est important de préciser qu'il existe des disparités régionales pour l'application des programmes. À titre d'exemple, certaines régions ne possèdent pas d'entreprises adaptées, il est donc impossible qu'un participant puisse bénéficier du PSEA (programme de subvention aux entreprises adaptées). Il est également important de préciser qu'il y a fréquemment des changements dans les programmes et les mesures d'aide à l'emploi du MTESS (noms, organismes responsables, conditions), certaines informations sont donc susceptibles d'être rapidement désuètes. De plus, il est observable que la plupart des programmes mettent davantage l'accent sur les services aux individus, alors que peu visent les services aux employeurs.

Tableau 1 : Mesures d'aide à l'intégration et au maintien en emploi

| Nom | Organismes responsables | Clientèle cible | Résumé | Durée | Salaires |
|--|-------------------------|---|--|---|--|
| Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) | BSQ | Personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours Capacité à être présent un minimum de 20h par semaine | Programme permettant de développer certaines habiletés de travail par le biais de différentes activités (connaissances de base, activités sur les habitudes de vies, les habiletés relationnelles..., situations d'apprentissage dans un contexte non productif, etc.). | 12 mois/renouvelable pendant 5 ans (puis délais de 2 ans avant de refaire un 5 ans) | Allocation de participation (bonification de 130\$ à l'aide sociale) |
| Projet de préparation à l'emploi (PPE) | BSQ | Personnes sans emploi ou éprouvant des difficultés à intégrer un emploi parmi : - les participants de l'assurance-emploi - Les prestataires d'une aide financière de dernier recours - Les personnes sans soutien public du revenu - ... Ce programme requiert une participation élevée des participants (au moins 20h par semaine). | Plan d'intervention global structuré pouvant comprendre : - évaluation psychosociale - orientation professionnelle - acquisition et le développement des compétences personnelles et professionnelles liées à l'emploi - recherche d'emploi - stage d'observation et d'exploration en entreprise - ... | Maximum de 180h/non-renouvelable | Allocation d'aide à l'emploi d'environ 300\$ par semaine |
| Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) – volet individu ou volet entreprise | BSQ | Travailleurs qui risquent de perdre leur emploi/voulant consolider leur formation Personnes éloignées du marché du travail et confrontées à des barrières à l'emploi (dû à manque de formation) Personnes prestataires de l'assurance-emploi ou d'une aide financière de dernier recours | Formation des travailleurs ou des participants. Les possibilités de formation sont variables : formations scolaires, formations en entreprises d'entraînement, acquisition de compétences et d'aptitudes...). Plusieurs conditions s'appliquent selon le volet choisi. | Variables, mais préférablement intensif ou à temps plein (sans dépasser 48 mois) | Allocation d'aide à l'emploi d'environ 300\$ par semaine |
| Programme contrat d'intégration au travail (CIT) | SSMO | Personnes ne pouvant pas travailler et rencontrant des difficultés nécessitant des mesures de soutien, avec un diagnostic et bénéficiant | Permet l'intégration et le maintien en emploi de la personne en situation de handicap dans un milieu régulier par le biais d'une subvention à l'employeur pour | 12 mois/renouvelable le aussi longtemps que | Salaires horaires payés par l'employeur (habituellement) |

| | | | | | |
|---|-------------|--|---|--|--|
| | | d'un soutien au revenu du gouvernement Nécessite un minimum de 15% de productivité la première année et 25% pour les suivantes Emploi d'un minimum de 12h par semaine et d'un maximum de 40h | compenser le manque à gagner ou les coûts additionnels provoqués par l'embauche. Plusieurs dépenses peuvent être couvertes (soutien au salaire, évaluation, accompagnement...). | le besoin est démontré | nt subventionné) |
| Soutien à la Personne Handicapée en Route vers l'Emploi (SPHERE) | SPHERE, BSQ | Être âgé d'au moins 16 ans Reconnaître vivre avec des limitations fonctionnelles (diagnostiquées ou non) qui constituent un obstacle pour intégrer un emploi Avoir besoin de soutien pour son intégration en emploi ou pour devenir travailleur indépendant | Permetts d'offrir plusieurs soutiens pour favoriser l'intégration à l'emploi : - Salaires et charges sociales - Équipement pour adapter un poste de travail - Transport - Honoraires professionnels - ... | 12 mois/non-renouvelable (uniquement pour l'intégration en emploi) | Salaire horaire payé par l'employeur (habituellement subventionné) |
| Subvention salariale – volet insertion en emploi ou volet Expérience de travail | BSQ | Personnes éprouvant des difficultés à intégrer un emploi parmi : Les participants de l'assurance-emploi Les prestataires d'une financière de dernier recours Les personnes sans soutien public du revenu Les personnes qui occupent un emploi à temps partiel OU ont des périodes fréquentes de chômages OU ont un emploi inférieur au niveau de scolarité qu'elle détient Pour les personnes handicapées, le principal critère d'admission est qu'au terme de sa participation, la personne handicapée pourra travailler dans un emploi sans subvention. Emplois entre 15h et 40h par semaine | Une subvention est versée à l'entreprise pour couvrir le salaire de l'employé. La subvention peut également couvrir d'autres dépenses. Le montant de la subvention dépend de plusieurs conditions, dont du type d'entreprise. | 60 semaines maximum pour une personne en situation de handicap/ Non-renouvelable | Salaire horaire payé par l'employeur (habituellement subventionné) |

Service Québec conclut également des ententes de services avec des organismes spécialisés en développement de l'employabilité, comme des clubs de recherche d'emplois, des entreprises d'entraînement, des entreprises d'insertion, etc. Plusieurs de ces organismes offrent des services à des clientèles spécifiques, comme les Carrefours Jeunesse Emploi (CJE), qui s'adressent aux personnes de moins de 35 ans, et les Services Spécialisés de Main d'Oeuvre (SSMO), pour les personnes avec des incapacités, dont les personnes avec une DI ou autistes (Gouvernement du Québec, 2020). Les SSMO offrent des services de préparation à l'emploi tels que l'aide à la recherche d'emploi, à la rédaction de CV et de lettres de présentation, des services de simulations d'entrevues, d'adaptation de postes de travail, etc. Ils sont aussi responsables de l'évaluation des capacités de travail des personnes admissibles au Programme CIT ainsi que du suivi relatif à la gestion de la subvention. Les Bureaux de Services Québec (BSQ) offrent également des programmes et des services aux personnes avec une DI ou autistes, accessible directement sans intervention d'un SSMO.

Lorsqu'ils désirent un emploi, les personnes en situation de handicap sont donc habituellement référées vers les SSMO, mais ces candidats sont admissibles à plusieurs programmes gérés par d'autres organismes spécialisés en employabilité que les SSMO. Les candidats avec une DI ou autistes peuvent donc être appelés à naviguer entre les différents organismes d'employabilité mentionnés précédemment pour trouver l'emploi et le programme adapté à leurs besoins, tout en s'assurant de respecter les conditions de participation au programme. Certains programmes ne sont administrés que par les SSMO puisqu'ils nécessitent leur expertise et l'accord d'un BSQ pour permettre la participation au programme, comme pour le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA), la mesure permettant à une personne avec des incapacités de travailler dans une entreprise adaptée. PDC collabore donc avec ces organismes d'employabilité, plus particulièrement les SSMO, pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes avec une DI ou autistes ainsi que compléter leur offre de service envers les candidats et les employeurs.

En novembre 2020, le vérificateur général du Québec a déposé un rapport portant sur l'intégration et le maintien en emploi des jeunes personnes handicapées. Les instances visées sont le MTESS (Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale), l'OPHQ (Office des personnes handicapées du Québec), le MEQ (ministère de l'Éducation du Québec) et le MSSS (ministère de la Santé et des Services sociaux). Cinq constats majeurs sont présentés dans ce rapport dont :

- Leadership insuffisant pour assurer la coordination des services;
- Manque d'information des entités concernant la réalité sur le terrain;
- Absence de mesures efficaces et efficientes pour accompagner les stratégies gouvernementales d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées;

- Peu d'incitatifs financiers pour les jeunes personnes handicapées à se trouver un emploi rémunéré;
- Efficacité limitée des activités de sensibilisation et d'informations effectuées auprès des employeurs.

Plusieurs recommandations ont également été émises par le Vérificateur général du Québec (Vérificateur général du Québec, 2020). Bien que PDC n'est pas directement visé par ce rapport, le programme offre des services qui se rapportent aux constats soulevés (comme les formations offertes aux employeurs) et peut contribuer à l'amélioration des pratiques pour l'intégration et le maintien en emploi pour les jeunes en situation de handicap au Québec. Une étude de Caouette et coll. (2018) identifie et évalue différents services pour les adultes avec une DI ou autistes, pour dégager des pratiques porteuses favorisant leur autodétermination et leur participation sociale. Un modèle de services découle de cette étude, appelé le Modèle d'accompagnement individualisé d'intégration socioprofessionnelle ou communautaire (MAISCO). L'implantation de ce modèle pourrait donc faciliter la coordination entre les services. Une initiative basée sur le MAISCO est actuellement en co-construction auprès de plusieurs partenaires de l'employabilité, des services sociaux et de l'éducation dans la Ville de Québec pour les personnes vivant avec une DI ou autistes (Caouette et coll., à venir). Une telle collaboration entre les acteurs de l'employabilité des personnes avec une DI ou autistes pourrait donc influencer la création d'emploi en contexte inclusif par PDC au Québec.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les objectifs présentés visent à répondre à l'appel d'offre « Leçons apprises de l'initiative PDC : Facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive » lancé par l'initiative Prêts, disponibles et capables (PDC), À pas de géants / Giant Steps et la Société québécoise de la déficience intellectuelle. Ces objectifs tiennent compte des attentes formulées par les promoteurs.

1. Décrire les caractéristiques, les motivations et les expériences des employeurs qui se sont engagés à embaucher par le biais de PDC ;
2. Analyser les pratiques des employeurs (recrutement, embauche, maintien en emploi, etc.) qui travaillent avec PDC (étude de cas) ;
3. Modéliser les connaissances tirées des objectifs 1 et 2.
4. Développer des outils et actualiser des activités de transfert de connaissances afin de soutenir le développement d'un réseau provincial d'employeurs et de partenaires soutenant l'embauche inclusive.

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre aux objectifs de l'étude, une étude exploratoire a été effectuée, comprenant un volet descriptif en lien avec l'objectif 1 et un volet qualitatif en lien avec l'objectif 2. Les résultats obtenus serviront à la réalisation de l'objectif 3 et 4.

VOLET DESCRIPTIF

CONCEPTION DE L'ÉTUDE

L'objectif 1 de l'étude a pu être atteint par la collecte de données descriptives effectuée par le biais d'un questionnaire électronique. Ce questionnaire électronique a été développé en collaboration avec l'équipe de PDC et l'équipe de recherche. À la suite de la conception du questionnaire, les entreprises ayant eu un contact avec PDC ont été sollicitées par courriel en février 2021 pour participer à l'étude. Une relance a également été effectuée en mars 2021. Les participants ayant complété le questionnaire ont eu également la chance de participer au tirage d'un iPad d'une valeur de 500\$.

PARTICIPANTS

Pour le recrutement des participants, PDC a fourni une liste d'entreprises québécoises avec lesquelles elles ont eu des contacts entre 2014 et 2021. Au total, 436 entreprises ont été sollicitées pour participer à l'étude. Parmi ces entreprises, 43 entreprises ont accepté de participer à l'étude et 28 entreprises ont complété le questionnaire. La collecte de données a débuté février 2021 et s'est achevée en avril 2021. Le recrutement s'est fait uniquement par courriel. Seuls les participants ayant complété le questionnaire ont été retenus pour faire partie de l'échantillon et effectuer les analyses. L'échantillon recueilli semble représentatif du type d'entreprise approchée par PDC.

COLLECTE DE DONNÉES

L'objectif de la collecte de données est de décrire l'expérience d'embauche des entreprises ayant été approchées par PDC. Les outils utilisés ont été développés spécifiquement par l'équipe de recherche et PDC. Cette façon de faire a été importante, puisque PDC dispose d'un savoir expérientiel important sur lequel il s'est avéré important de capitaliser dans le développement des outils de collecte de données. À cet égard, les acteurs de PDC ont partagé des observations qui ont influencé le développement du questionnaire. Un seul

temps de mesure a été effectué. Le questionnaire se complète électroniquement sur la plateforme Survey Monkey. Les dimensions du questionnaire sont les suivantes :

- Informations descriptives sur l'entreprise;
- Motivations liées à l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme et intérêt à embaucher à nouveau;
- Place occupée par la ou les personnes ayant une DI ou autistes au sein de l'entreprise et leur contribution;
- Conditions essentielles liées à l'embauche (soutien nécessaire), obstacles et facilitateurs;
- Raisons expliquant le refus d'embauche d'une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble spectre de l'autisme.

Seul l'énoncé sur le consentement de participation à l'étude était obligatoire pour participer, les autres questions étaient facultatives. Les questions amènent différents types de réponses soit des choix de réponses, des réponses à court développement ou l'utilisation d'une échelle de type Likert. Le questionnaire a été développé par l'équipe de recherche, mais n'a pas été éprouvé par des tests pour en déterminer le niveau de fidélité ou de validité. De plus, un seul de temps de mesure a été effectué.

ANALYSE DE DONNÉES ET APPROBATION ÉTHIQUE

Les données ont été analysées et saisies dans le logiciel IBM SPSS et dans Microsoft Excel. Les questionnaires remplis ont été conservés dans un serveur sécurisé auquel uniquement l'équipe de recherche a accès. Pour répondre à l'objectif 1, les analyses effectuées sont des statistiques descriptives, plus précisément des tableaux de fréquence et des tableaux de données croisées. Compte tenu de la taille de l'échantillon ($n = 28$), aucune statistique inférentielle n'a été effectuée puisque la taille de l'échantillon était insuffisante pour obtenir une taille d'effet ainsi qu'une puissance statistique adéquate.

Le consentement libre et éclairé des participants a été recueilli par le biais du premier énoncé du questionnaire électronique. Le préambule expliquait les conditions liées à la participation à l'étude, puis les participants indiquaient s'ils avaient lu l'information et s'ils étaient en accord pour participer. S'ils répondaient « Oui, j'accepte de participer », les participants avaient accès au questionnaire et pouvaient répondre aux questions. S'ils

répondaient « Non, je refuse de participer », les participants étaient redirigés vers la fin du questionnaire.

Le comité à l'éthique a évalué qu'aucun certificat éthique n'est requis, puisqu'il s'agit d'une évaluation de programme.

VOLET QUALITATIF

CONCEPTION DE L'ÉTUDE

L'objectif 2 de l'étude a pu être atteint par une collecte de données qualitatives auprès d'entreprises ayant utilisé les services PDC. Étant donné que ces entreprises ont parfois un temps disponible limité, nous avons fait un maximum de trois entretiens avec des personnes clés de l'entreprise (gestionnaire de l'entreprise, supérieur immédiat de la personne embauchée et personnes embauchées). Ces entretiens ont été enregistrés et analysés à l'aide d'une stratégie d'analyse par questionnements analytiques (Paillé et Muchielli, 2016).

PARTICIPANTS

Les entreprises ont été identifiées conjointement avec PDC de façon à s'assurer une certaine diversité (régions, secteurs d'activités, nombre de personnes embauchées, etc.). Six entreprises québécoises ont été sélectionnées par PDC pour participer aux entretiens. Les entreprises ont été sollicitées par téléphone et/ou par vidéoconférence. Quatre entreprises ont accepté de participer aux entretiens. Le recrutement a débuté en mars 2021 et s'est terminé en mai 2021.

DESCRIPTION DES ENTREPRISES

La première entreprise participante est une PME de 40 employés dans le secteur de la manufacture et de la vente au détail. Uniquement la directrice de l'organisation a pu être interrogée, car la personne employée par le biais de PDC n'était plus à l'emploi au moment de l'entrevue.

La seconde entreprise interrogée est une PME d'une vingtaine d'employés dans le secteur des produits destinés aux hôpitaux. Uniquement la directrice de l'organisation et le

supérieur immédiat ont pu être rencontrés, car il a été jugé que le contexte n'était pas favorable à une entrevue avec la personne employée par le biais de PDC.

La troisième est une entreprise normalement composée de 38 000 employés avec plusieurs succursales et bureaux dans plusieurs provinces canadiennes. Cette compagnie est spécialisée dans le transport. Uniquement un membre de la direction et le supérieur immédiat ont pu être interrogés, car le travailleur embauché par le biais de PDC est en arrêt de travail.

La dernière entreprise oeuvre dans le secteur de la restauration, est composée d'environ 30 employés par succursale et possède plus de 65 restaurants au Canada. Un membre de la direction, un supérieur immédiat et un travailleur embauché par le biais de PDC ont été interrogés.

COLLECTE DE DONNÉES

Ces entretiens de recherche ont pour objectif d'analyser en profondeur l'expérience d'embauche inclusive des entreprises. Nous appuyant sur les travaux de Chen (2005), de Blanc (2015), de Caouette et coll. (2019) et de Letscher et coll. (2016, 2017, 2019) et en cohérence avec les visées de PDC, nous avons exploré tant des éléments spécifiques à l'entreprise, à la personne embauchée qu'à l'environnement dans lequel se réalise cette embauche pour faire cette analyse en profondeur. La stratégie utilisée nécessite la création d'une fiche analytique, qui a été créée par l'équipe de recherche, pour répondre directement aux objectifs de l'étude. Plus précisément, les dimensions de départ de la fiche analytique se rapportaient aux facilitateurs et aux obstacles de l'embauche inclusive, selon différentes perspectives (qui, quoi, comment et quand) et thématiques (caractéristiques de l'entreprise, sollicitation/démarche préalable, entretien d'embauche, embauche, début d'emploi, maintien en emploi et fin d'emploi).

Des entrevues semi-structurées ont été réalisées et enregistrées en vidéoconférence, par le biais de la plateforme Zoom ou Teams par un assistant de recherche. Les entretiens étaient d'une durée d'une heure maximum. Trois grilles d'entrevues semi-structurées ont été développées par l'équipe de recherche pour questionner les gestionnaires des entreprises (N=4), les supérieurs immédiats (N=3) et les personnes embauchées (N=1).

Pour l'entrevue auprès des employés ayant une DI ou autistes, des adaptations ont été mises en place pour faciliter l'entretien : création d'un horaire écrit de la rencontre, utilisation d'un support visuel pour la présentation du formulaire de participation à l'étude et des questions d'entrevue, présence du supérieur immédiat pendant la rencontre et discussion sur la satisfaction du travailleur face à la rencontre. Les entrevues ont eu lieu entre le mois de mars et mai 2021.

ANALYSE DE DONNÉES ET APPROBATION ÉTHIQUE

Les entretiens ont été analysés à l'aide d'une stratégie par questionnement analytique de Paillé et Mucchielli (2016). Selon ces auteurs, cette méthode convient particulièrement bien dans les cas de commandites et d'évaluation de programmes ou de projets, les commanditaires ayant généralement « peu d'intérêt pour l'alignement de rubriques ou de catégories », cherchant plutôt à obtenir des réponses à des questions concrètes, ce que permet l'approche par questionnement analytique (Paillé et Mucchielli, 2016 : 213). Concrètement, l'approche par questionnement analytique consiste à sélectionner et à formuler des questions « opérationnalisant le mieux possible les objectifs recherchés par l'analyste » et à soumettre le matériau à ces questions « de manière à générer de nouvelles questions plus précises », ce qui permet de constituer ce que Paillé et Mucchielli appellent « un canevas investigatif ». Il s'agit alors de « répondre progressivement à ces questions en générant, non pas des catégories conceptualisantes ou des thèmes, mais des réponses directes sous la forme d'énoncés, de constats (...) et de nouvelles questions, le cas échéant ». Ces questions deviennent ainsi des « guides » pour l'analyse, « des structures pour les réponses » et même des « balises pour la rédaction du rapport ». Reposant sur « des allers-retours constants entre observations et questionnements », cette approche permet ainsi de générer constamment de nouvelles questions en lien avec le corpus de données. Ainsi, l'objectif ici n'est pas « d'esquisser une interprétation ou une théorisation pour elle-même, mais de trouver réponse, par la formulation de constats et de recommandations, à des questions limitées dans leur nombre et délimitées dans leur nature » (Paillé et Mucchielli, 2016 : 214-215). On trouvera en Annexe 6 le canevas à partir duquel nous avons travaillé (« fiche analytique »), c'est-à-dire les questions de départ auxquelles nous avons cherché à obtenir des réponses. En somme, outre le fait qu'elle soit économique en termes de temps et d'argent (elle évite les transcriptions intégrales des entrevues et le travail de codification du matériel d'entrevues), l'approche par questionnement analytique permet de répondre directement aux questions posées en réunissant pratiquement dans une même opération le questionnement, l'analyse et la confection du rapport de recherche. Elle comporte l'avantage de travailler directement avec les questions posées par les commanditaires, permettant ainsi une analyse « en prise ferme à la fois avec les objectifs de l'enquête et les particularités du corpus à l'étude », lui conférant ainsi « un niveau de validité important » (Paillé et Mucchielli, 2016 : 214). Notons que cette méthode a déjà été utilisée avec succès

par des membres de l'équipe (Caouette et coll., 2018). Les fiches analytiques ont été complétées en repérant les éléments de réponses par une écoute attentive des entretiens et en les notant sur la fiche. Par la suite, la triangulation des fiches a été effectuée par l'assistant de recherche ayant réalisé les entretiens. La triangulation consiste à confirmer l'exactitude des éléments de la fiche analytique par une seconde écoute attentive des entretiens. Le canevas investigatif a ensuite été rempli à partir des éléments des fiches analytiques.

Une lettre d'information et de consentement de participation à l'étude a été envoyée aux participants avant l'entrevue par courriel. Puis, au début de l'entrevue, la lettre a été projetée et lue par l'assistant de recherche. Le consentement libre et éclairé à participer à l'étude et à être enregistré pendant l'entretien a ensuite été recueilli verbalement. Les participants étaient libres d'arrêter l'entretien sans donner de justification. Les entretiens de recherche et les données des fiches analytiques ont été conservées dans un serveur sécurisé auquel uniquement l'équipe de recherche a accès.

RÉSULTATS

VOLET DESCRIPTIF

Le questionnaire électronique a permis de recueillir les données descriptives de 28 répondants oeuvrant au sein de 28 entreprises, dont les résultats sont présentés dans cette section. Le nombre de répondants étant restreint, les résultats présentés doivent être interprétés avec précaution.

TAILLE ET SECTEURS D'ACTIVITÉS ET POLITIQUES DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

Plus de 45% des entreprises répondantes du questionnaire en ligne sont composées d'au moins 200 employées. Dans le même ordre d'idée, plus de 15 % des entreprises répondantes sont composées d'un maximum de 4 employés. La Figure 1 illustre la répartition des entreprises répondantes selon le nombre d'employés.

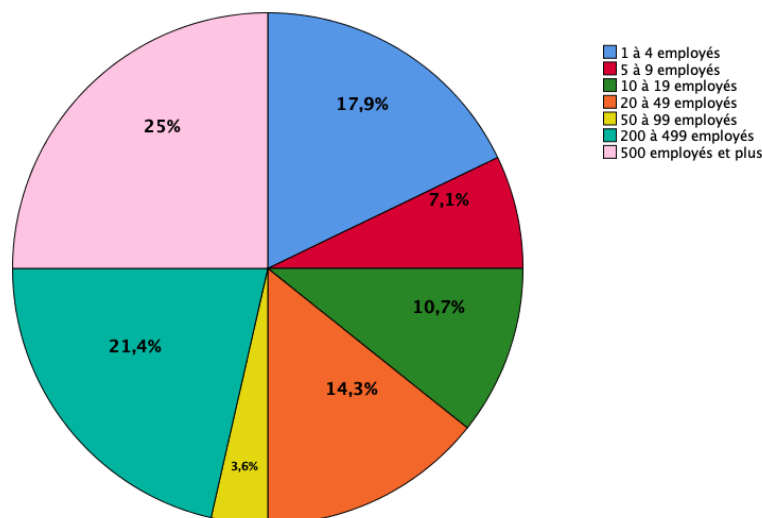


Figure 1. Répartition des entreprises répondantes selon le nombre d'employés

Concernant les secteurs d'activités des entreprises répondantes, les données recueillies montrent une très grande diversité de ceux-ci. Néanmoins, 33,3% des entreprises répondantes sont issues du commerce au détail, comme il est possible d'observer sur la Figure 2.

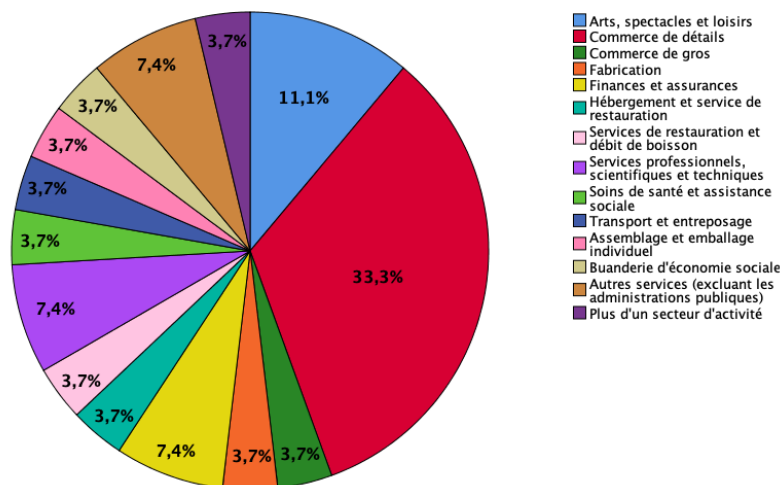


Figure 2. Secteurs d'activités des entreprises répondantes

En ce qui a trait aux politiques de diversité et d'inclusion qui favorisent l'embauche de personnes présentant une DI ou autistes, la majorité des entreprises répondantes disent en détenir une, comme l'illustre la Figure 3.

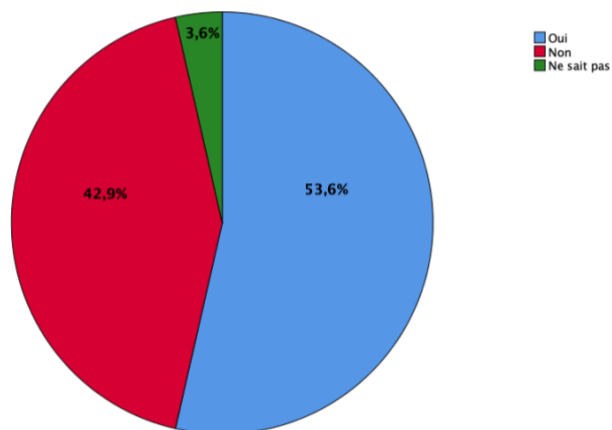


Figure 3. Entreprises ayant une politique de diversité et d'inclusion

L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT UNE DI OU AUTISTE

Les entreprises ayant répondu au questionnaire ont rapporté avoir eu, en majorité, des problèmes de recrutement dans la dernière année, comme l'illustre la Figure 4.

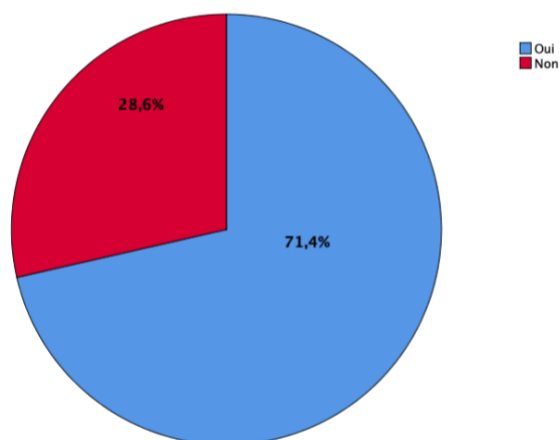


Figure 4. Entreprises ayant des difficultés de recrutement dans les 5 dernières années

Les répondants au questionnaire ont affirmé à 67,9% avoir eu des contacts avec une personne présentant une DI ou autiste avant d'être approché par PDC, comme il est possible d'observer sur la Figure 5.

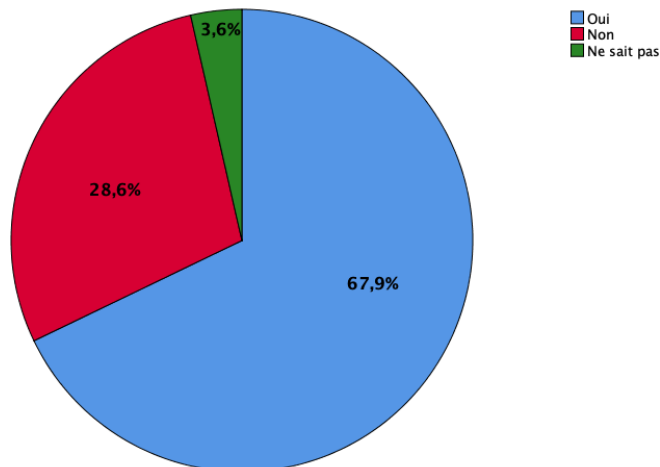


Figure 5. Répondants ayant eu des contacts avec des personnes ayant une DI ou autistes

Dans le même ordre d'idées, les entreprises répondantes ont rapporté à 75% avoir embauché un travailleur avec une DI ou autiste, comme l'expose la Figure 6. Les répondants n'ayant pas engagé de personnes avec une DI ou autistes le justifient par l'absence de candidatures ou de poste à combler ou encore des difficultés liées aux moyens de déplacement des travailleurs.

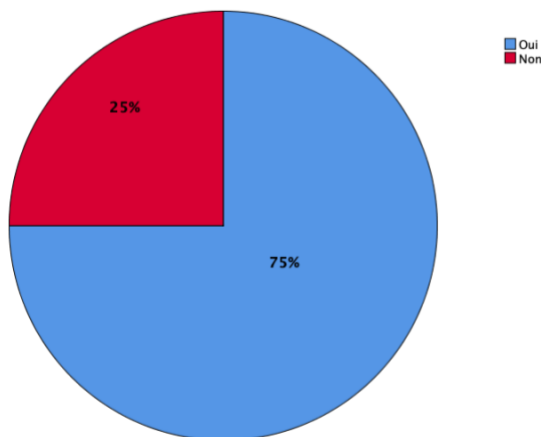


Figure 6. Entreprises répondantes ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste

Les entreprises répondantes ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste ont été questionnées sur les programmes utilisés pour soutenir leur embauche. En fait, 42.9% des entreprises répondantes ont bénéficié du programme PDC, alors que 23.8% ont effectué l'embauche d'une personne ayant une DI ou autiste sans aucun programme, comme le montre la Figure 7.

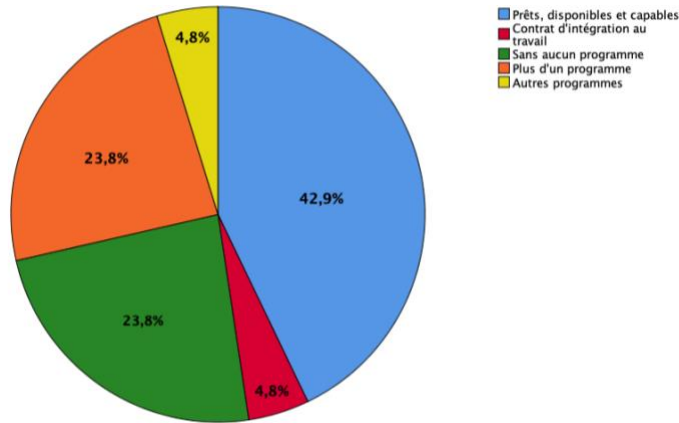


Figure 7. Programmes utilisés par les entreprises répondantes pour soutenir l'embauche d'une personne avec une DI ou autiste

Ensuite, la Figure 8 illustre la répartition de l'utilisation des services offerts par PDC, question ayant été répondue par les entreprises répondantes ayant embauché par le biais de ce programme. Au moins 60% des répondants ont utilisé minimalement un service offert par le programme PDC. Les services d'information et d'accompagnement à l'embauche ont été ceux le plus utilisé par les répondants, alors que 35.8% des entreprises répondantes n'ont utilisé aucun service ou ne savaient pas que des services étaient offerts par PDC.

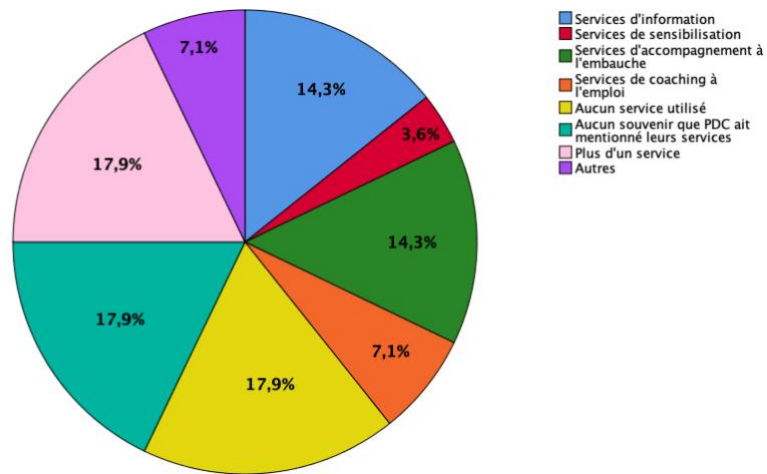


Figure 8. Répartition de l'utilisation des services offerts par PDC

Lorsque questionnées sur la probabilité d'embaucher une personne avec une DI ou autiste suite au contact de PDC, 88,9% des directions d'entreprise répondantes ont affirmé qu'il était plutôt probable ou très probable qu'elles engageraient une personne ayant ces caractéristiques. La Figure 9 illustre leur réponse.

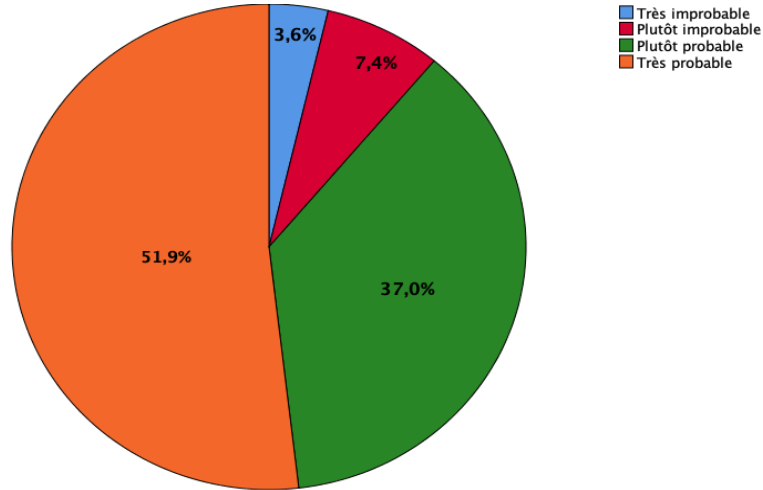


Figure 9. Probabilité d'embaucher une personne avec une DI ou autiste suite au contact de PDC

Lors de la passation du questionnaire, la majorité des entreprises répondantes ayant engagé par l'entremise du programme PDC ont employé une personne présentant une DI ou autiste, comme le montre la Figure 10 (N/A= aucune embauche).

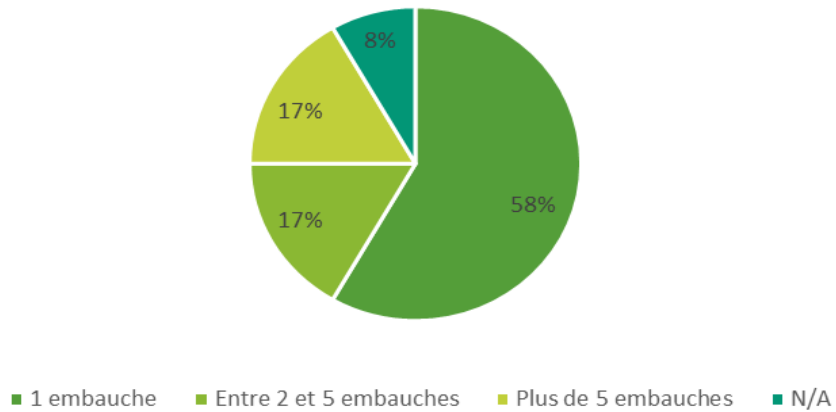


Figure 10. Nombres de travailleurs embauchés par l'entremise de PDC par entreprise répondante

Les employés des entreprises répondantes embauchés par l'entremise de PDC occupent en majorité des postes de journaliers/ouvriers, alors que 25% travaillent comme techniciens, comme le montre la Figure 11.

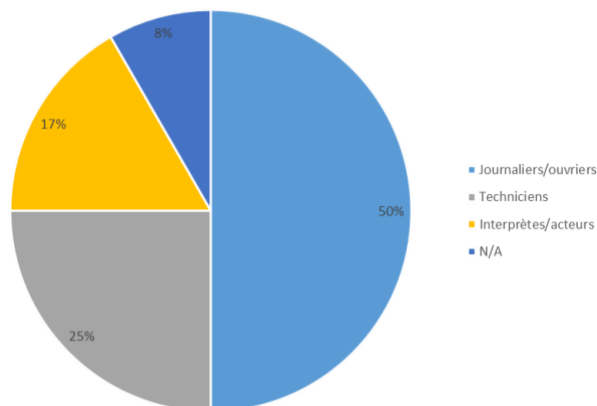


Figure 11. Répartition des catégories d'emploi des employés référés par PDC

FACTEURS LIÉS À L'EMBAUCHE INCLUSIVE

La prochaine section présente des facteurs susceptibles de nuire ou de favoriser l'embauche de personnes ayant une DI ou autistes. Les figures 12, 13, 14 et 15 retiennent chacune un facteur lié à l'embauche avec les entreprises répondantes ayant, ou non, embauché un travailleur avec une DI ou autiste.

La Figure 12 permet d'observer que 50% des entreprises répondantes ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste ont eu des difficultés de recrutement dans les 5 dernières années.

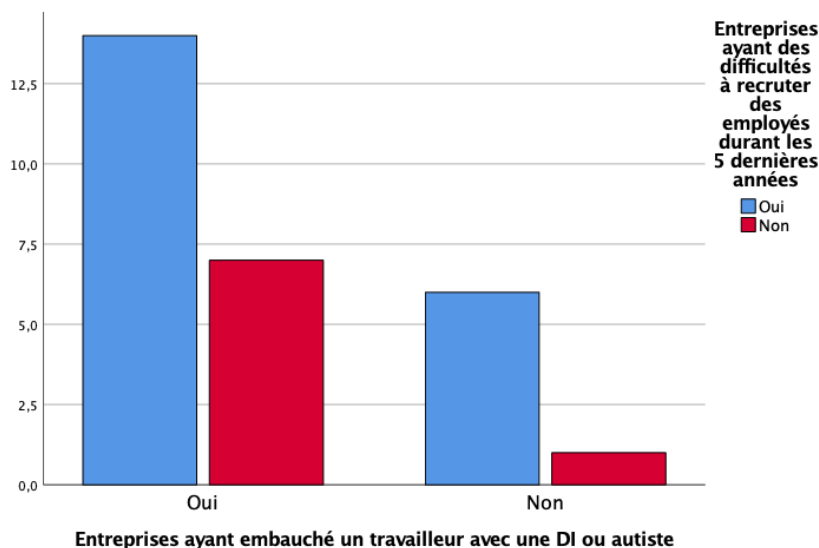


Figure 12. L'embauche inclusive en comparaison aux difficultés de recrutement

La Figure 13 illustre que 46,4% des entreprises répondantes ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste ont également une politique en diversité et inclusion.

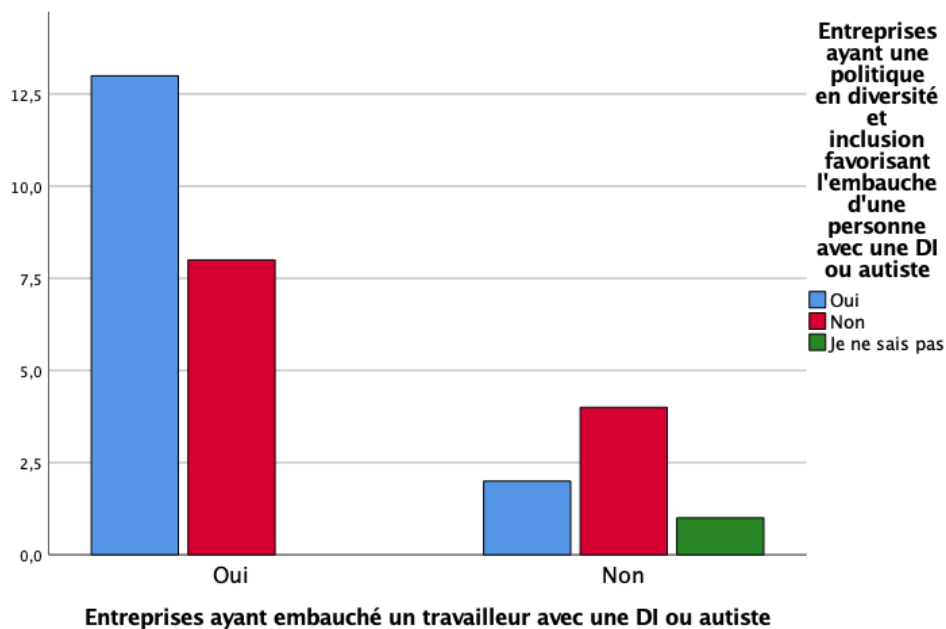


Figure 13. L'embauche inclusive en comparaison aux entreprises répondantes ayant une politique en diversité et en inclusion favorisant l'embauche de personnes avec une DI ou autistes

Les entreprises répondantes oeuvrant dans le commerce aux détails sont plus nombreuses à avoir fait une embauche inclusive, comme l'illustre la Figure 14.

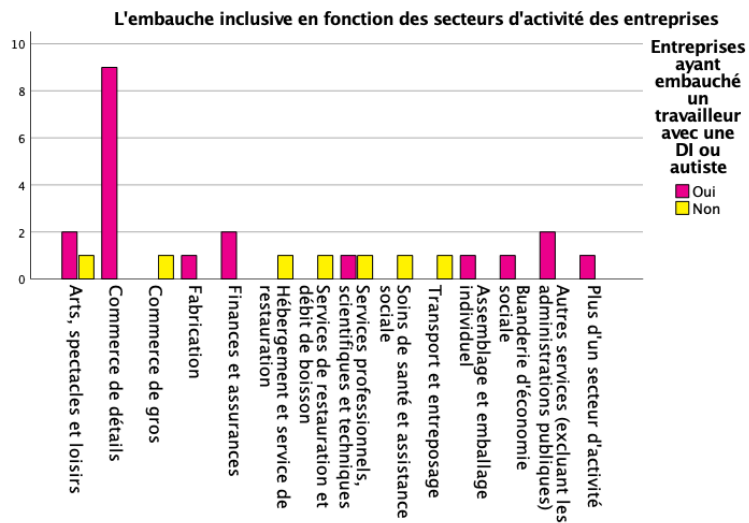


Figure 14. L'embauche inclusive des entreprises répondantes selon leur secteur d'activité

Selon les réponses données par les entreprises répondantes, le soutien offert aux entreprises occupent une place significative lors d'une embauche inclusive. En effet, 75% des entreprises approchées considèrent assez important ou très important le soutien à la compréhension des besoins de l'employé; 75% des entreprises considèrent assez important ou très important le soutien pour l'encadrement du nouvel employé; 75% des entreprises considèrent assez important ou très important le soutien à l'intégration sur les lieux de travail. Les données recueillies sont illustrées dans la Figure 15.

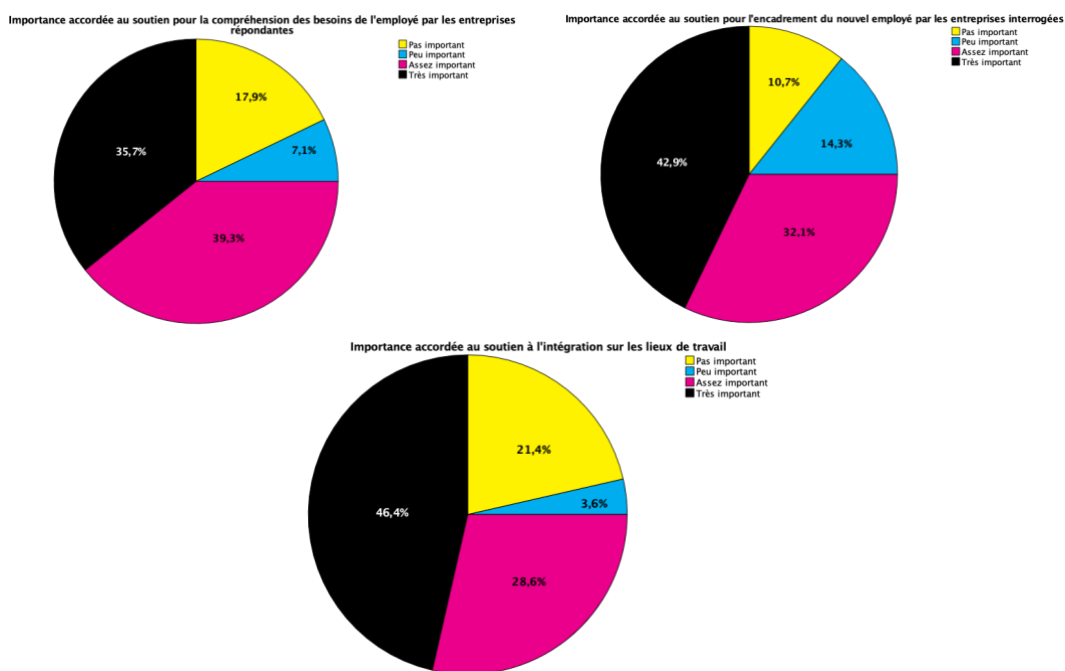
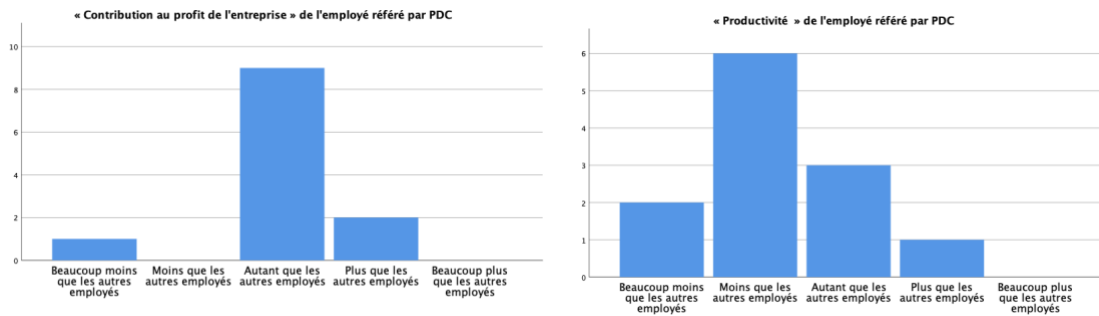
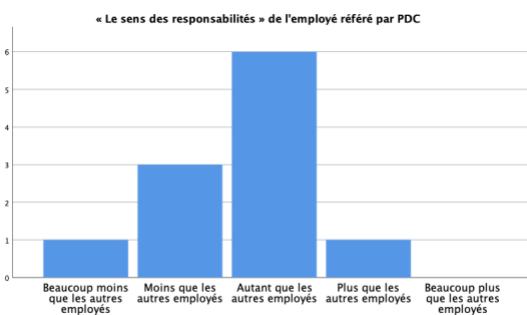
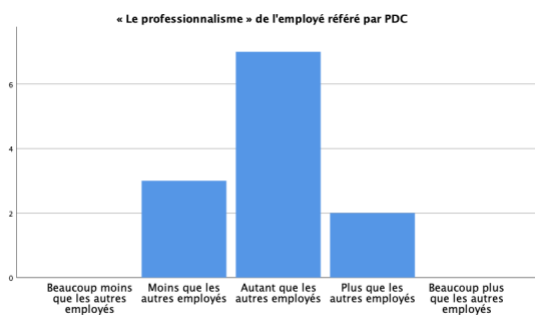
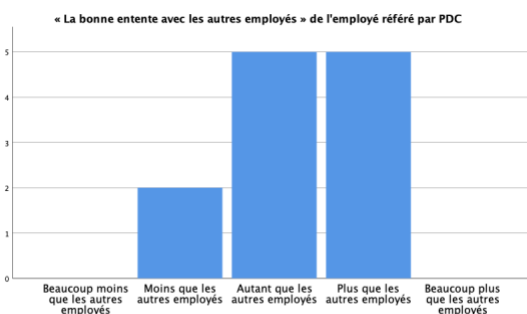
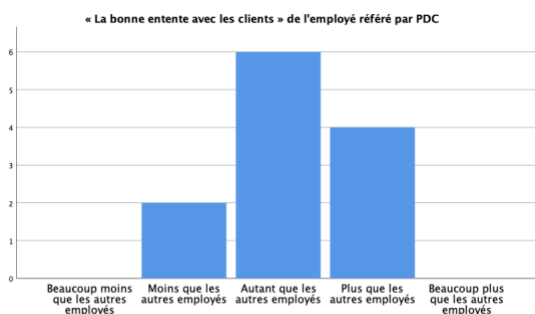
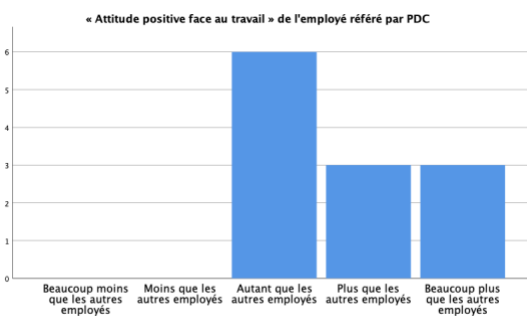
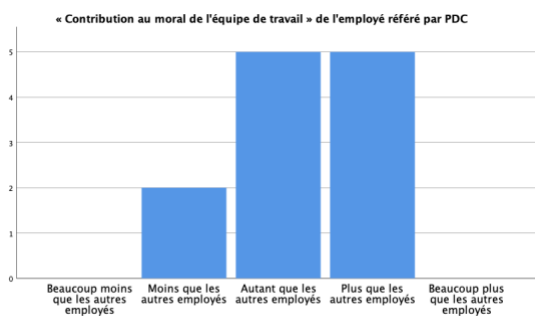
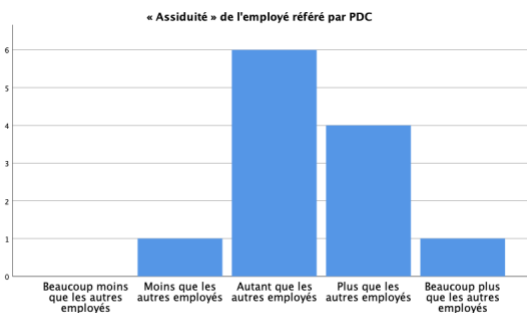
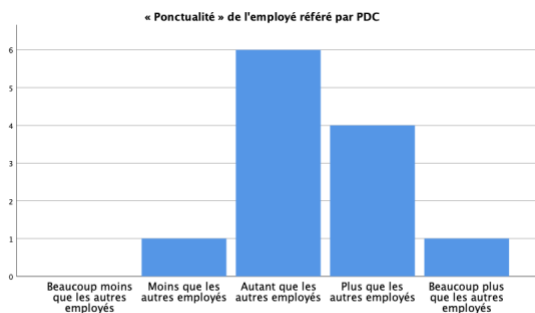


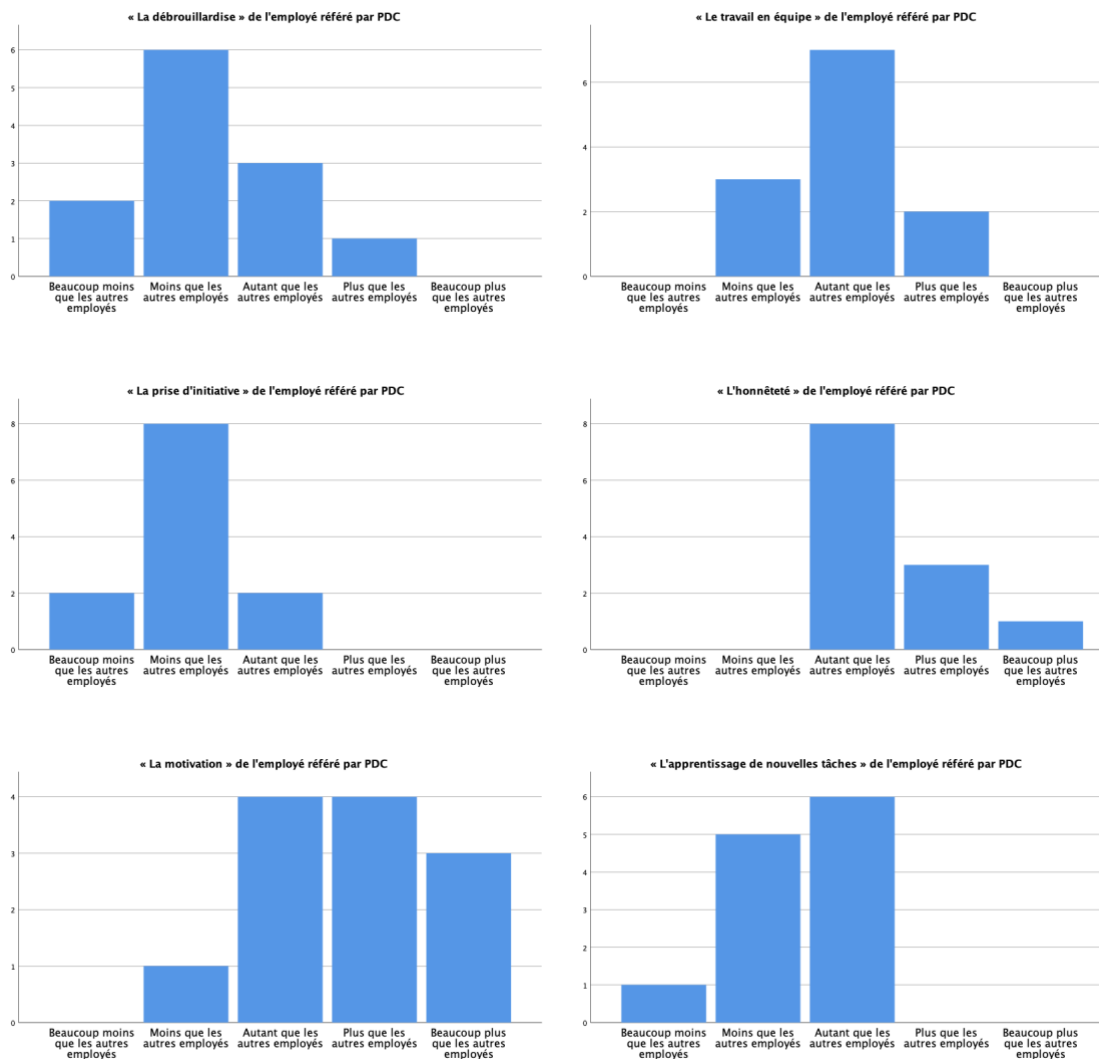
Figure 15. Importance accordée par les entreprises au soutien nécessaire à l’embauche inclusive

Le questionnaire électronique a permis de collecter 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. Ainsi, les entreprises répondantes devaient se positionner sur la qualité de leur employé embauché par le biais de PDC, en utilisant une échelle de Likert à 5 niveaux, allant de *beaucoup moins que les autres employés* à *beaucoup plus que les autres employés*. Les qualités et capacités évaluées sont : la contribution à la profitabilité de l’entreprise, la productivité, la ponctualité, l’assiduité, la contribution au moral de l’équipe, l’attitude positive face au travail, la bonne entente avec les clients, la bonne entente avec les autres employés, le professionnalisme, le sens des responsabilités, la débrouillardise, le travail en équipe, la prise d’initiative, l’honnêteté, la motivation et l’apprentissage de nouvelles tâches. Les 16 prochains graphiques permettent d’observer les fréquences des réponses chez les 12 répondants à cette question. Ainsi, la contribution à la profitabilité de l’entreprise, la ponctualité, l’assiduité, la contribution au moral de l’équipe, l’attitude positive face au travail, la bonne entente avec les clients, la bonne entente avec les autres employés, le professionnalisme, le travail en équipe, l’honnêteté et la motivation ont généralement été rapportés comme étant autant que les autres employés, plus que les autres employés ou beaucoup plus que les autres employés.

Figure 16. Comparaison des qualités et capacités de l’employé référé par PDC à celles des autres employés de l’entreprise







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 Figure 16. Quinze 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.

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

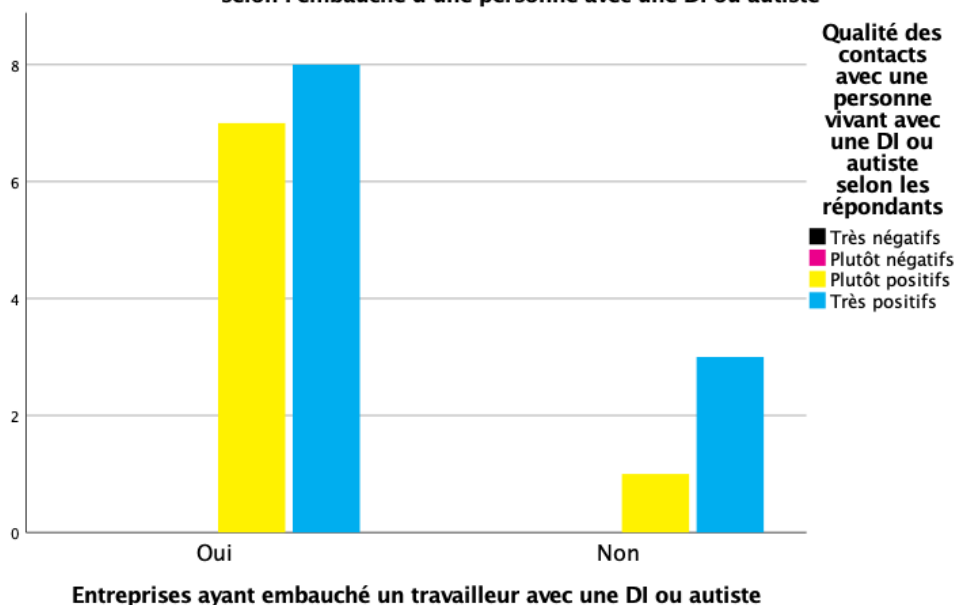


Figure 17. Entreprise ayant embauché un travailleur avec une DI ou autiste en comparaison à la qualité des contacts avec cette population

VOLET QUALITATIF

L'analyse des faits saillants provenant de permet de mettre en lumière les expériences des employeurs, des supérieurs immédiats et des employés eux-mêmes quant au programme PDC. Les pratiques ont été analysées à différentes étapes, soit avant l'embauche, pendant l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi. Afin de préserver l'anonymat et la confidentialité des participants, certaines affirmations ne sont pas appuyées par des verbatims.

AVANT L'EMBAUCHE

POUR LA PERSONNE:

Effectuer un portrait de la personne, en y ciblant ses intérêts et ses capacités, ses défis et ses aspirations.

Permettre à la personne de refuser un emploi qui ne correspond pas à ses disponibilités, capacités ou intérêts.

«Faire une visite du milieu, qui permet à l'employé, avant de se lancer dans le processus d'embauche, de lui permettre de déterminer si le milieu lui convient ou non.»

LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT:

Lorsque que possible, cibler une personne connaissant la population ayant une DI ou autiste.

« Le cadre exécutif qui a accepté d'avoir une ressource dans son opération, cette personne-là avait un membre de sa famille autiste aussi. Elle était très allumée pour la cause, je sais que l'implication était-là aussi.»

Assurer la formation et la sensibilisation des personnes interagissant avec l'employé ayant une DI ou autiste.

« On a plus donné d'outils aux gens qui géraient ces gens-là. PDC a donné des guidelines de comment gérer ces ressources. Il y avait un guide/manuel qui a été donné.»

Communiquer efficacement, apprendre à reformuler, à faire du feedback.

« Les conseillers guidaient les gestionnaires dans l'approche. Un gestionnaire voulait du soutien pour savoir comment parler à son équipe, qu'est-ce qu'on dit, qu'est-ce qu'on dit pas pour respecter la personne.»

« C'est la force de PDC, ce n'est pas juste les candidats qui sont épaulés, c'est les gestionnaires, ils offrent un accompagnement aux deux. Aux gestionnaires, comment avoir du succès, comment gérer le travail, comment approcher du feedback positif et un ti-peu moins positif avec cette clientèle. Programme de coaching mis en place qui est vraiment fantastique.»

Assurer un suivi pendant l'apprentissage d'une nouvelle tâche et son séquençage.

Développer des outils de soutien.

L'ÉQUIPE DE TRAVAIL:

Démystifier auprès des équipes les mythes entourant les personnes vivant avec une DI ou autistes.

« Au départ, on est un p'tit peu stressé, on connaît pas ça. On entend plein de choses sur les autistes, il y en a qui bat du monde... donc on se demande donc si la personne va être comme ça [...], mais pas du tout. Mais après une semaine, on savait que tout allait bien. »

LES GESTIONNAIRES ET L'ENTREPRISE:

Favoriser un premier contact entre les entreprises et des personnes ayant une DI ou autistes.

Cibler des entreprises affichant des valeurs de diversité et d'ouverture.

« On était très investi dans la cause, donc on s'est très très rendu disponible. »

« Tu représentes la diversité de l'entreprise. Tu ne penses que pas d'avoir une ressource qui vient du monde de la diversité, avoir la représentation, je pense que l'employé peut être un merveilleux ambassadeur de ta cause. »

Les petites entreprises semblent avoir besoin d'une certaine polyvalence chez l'employé référé par PDC.

« Ce n'est pas le soutien financier qui va faire la différence. En étant une grosse entreprise, c'est minime ce que ça peut représenter. Peut-être pour une petite entreprise c'est une autre histoire, pour pouvoir mettre le temps supplémentaire, pour une petite entreprise ça pourrait avoir un impact... »

« Petites entreprises, les employés doivent être assez polyvalents pour faire de tout, mais il y a quand même des postes avec des tâches répétitives. »

Les grandes entreprises peuvent se permettre d'offrir des tâches spécialisées.

Présenter un portrait juste de la réalité entourant l'embauche d'une personne ayant une DI ou autiste: leur loyauté, leur constance et leur disponibilité pallient à la productivité qui peut-être moins grande.

Accompagner l'employeur dans l'analyse de ses besoins en matière de postes à combler.
Cibler des tâches qui peuvent provenir de différents postes.

«On ne connaît pas les candidats, on a certaines images, mais comment on peut intégrer une personne autiste au travail, c'est tellement un monde un peu fou. [...] C'est peut-être moi qui a des préjugés, mais je parlais du poste et de l'environnement, avec ma vision, et je lui disais: «êtes-vous sûr que c'est un bon milieu de travail?». Avec certaines personnes oui, mais avec les grandes lignes, les traits des caractéristiques, pour moi ça ne serait pas une option gagnante. Comment justement, mieux identifier les postes, les environnements propices, mais sans avoir nos propres biais ...»

Avec le soutien de PDC, s'assurer d'un jumelage optimal entre les besoins du milieu et les capacités du futur employé.

« Un poste qui a [été] créé pour elle, qui n'existait [pas], mais qui comble un besoin qu'on avait. J'ai comblé un besoin, en inventant un poste pour [la personne]. »

PENDANT L'INTÉGRATION EN EMPLOI

POUR LA PERSONNE:

Préparer une rencontre entre la personne, le gestionnaire et le supérieur immédiat afin de faire les présentations, de discuter des attentes et de planifier l'intégration.

Faire une ou plusieurs visites des lieux.

«Faire une visite du milieu, qui permet à l'employé, avant de se lancer dans le processus d'embauche, de lui permettre de déterminer si le milieu lui convient ou non.»

Prévoir l'intégration et offrir des opportunités et l'accompagnement nécessaire, selon le besoin:

- Entrée progressive;
- Jumelage;
- Document et langage adapté;
- Adapter l'environnement;
- Présenter un plan de tâches détaillé.

LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT:

Accompagner le supérieur immédiat lors de la formation de l'employé pour intervenir et réajuster le tir dès le début.

Assurer des échanges honnêtes entre l'employé et l'entreprise concernant l'intégration.

L'ÉQUIPE DE TRAVAIL:

Présenter le plan de travail de la personne à l'ensemble de l'équipe permet de partager les responsabilités.

LES GESTIONNAIRES ET L'ENTREPRISE:

Soutenir le supérieur immédiat dans l'aménagement des lieux, lors de comportements problématiques.

Faire preuve de patience pendant l'intégration de l'employé.

« C'était parfois lourd lors des changements de procédure, à cause de la rigidité. La personne résistait aux changements et ça prenait beaucoup de temps et d'explications. »

Penser en dehors de la boîte en termes d'accommodement pour les postes, l'environnement, les façons de faire... Assurer une approche personnalisée.

Offrir le temps nécessaire à l'intégration afin de respecter le rythme du supérieur immédiat et de l'employé.

« On rencontrait l'employé avec PDC une fois par semaine pour s'assurer du bon fonctionnement de l'employé et ajuster l'intégration. »

POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

POUR LA PERSONNE:

Exprimer ses besoins en termes d'aménagement d'environnement, d'estompage de mesures ...

« On avait pensé lui offrir une salle à part, pour le dîner, pour qu'il puisse être dans une salle avec moins de bruits. Ça a duré quelques midis. À notre surprise, il préférerait venir manger avec nous! Il s'est mieux intégré à l'équipe par la suite. »

LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT:

Offrir une période de supervision, d'échange et de feedback pour permettre à l'employé de s'exprimer.

L'ÉQUIPE DE TRAVAIL:

Continuer de faire preuve de flexibilité.

LES GESTIONNAIRES ET L'ENTREPRISE:

Redemander du soutien lors de l'apprentissage d'une nouvelle tâche, au besoin.

Partager leurs expériences auprès d'entreprises voulant embaucher une personne avec une DI ou autiste.

« On a écouté puis on a posé des questions. Puis on a vu des témoignages d'entreprises qui ont accueilli des personnes autistes. C'est comme cela qu'on a démystifié et qu'on s'est dit, nous aussi on est capable. »

Être sensible aux besoins de ses équipes de travail et valoriser leur apport.

« Certains employés sont fiers qu'on embauche de manière inclusive. »

RECOMMANDATIONS

L'ensemble des résultats provenant de la recension de la littérature scientifique et des données quantitatives et qualitatives recueillies permettent d'émettre certaines recommandations, en tenant compte des personnes concernées par celles-ci.

POUR LES PERSONNES AVEC UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU AUTISTES :

- Saisir des occasions pour développer une meilleure connaissance de soi ;
- Permettre à la personne de choisir un milieu de travail qui lui correspond et qui la satisfait ;
- Exprimer ses besoins et ses intérêts afin de faciliter l'adaptation au travail ;

- Saisir des occasions pour développer une meilleure connaissance de soi.

POUR LES SUPÉRIEURS IMMÉDIATS :

- Lorsque possible, prévoir que l'accueil soit fait par une personne connaissant la population avec une DI ou autiste ;
- S'informer sur les intérêts, les aspirations et les besoins de la personne susceptible d'être employée ;
- Dégager du temps afin de soutenir l'employé avec une DI ou autiste dans son intégration à l'emploi, au besoin ;
- Offrir l'opportunité à l'employé d'exprimer ses besoins à l'aide de périodes de supervision, d'échange et de feedback ;
- Encourager un partage des responsabilités d'accompagnement avec l'équipe de travail ;
- Favoriser des méthodes de communication alternatives (horaire imagé, support visuel, liste de tâches, utilisation des courriels...)

POUR L'ÉQUIPE DE TRAVAIL :

- Offrir de la formation et de la sensibilisation aux équipes de travail sur la réalité des personnes avec une DI ou autistes ;
- Outiller l'équipe de travail à l'aide de formations et de sensibilisation en lien avec la personne avec une déficience intellectuelle ou autiste ;
- Faire preuve de flexibilité ;
- Favoriser des méthodes de communication alternatives (horaire imagé, support visuel, liste de tâches, utilisation des courriels...).

POUR LES GESTIONNAIRES ET L'ENTREPRISE :

- Considérer les besoins de l'entreprise et les réalités entourant l'embauche d'une personne avec une DI ou autiste (capacités, adaptations...)
- Créer une description de tâches accessible et propre à la personne employée ;

- S'assurer de l'adéquation entre les exigences d'un poste et la réalité terrain, et simplifier, au besoin (ex. aucune obligation de posséder une voiture pour un poste de pompiste) ;
- Privilégier une approche personnalisée (adapter l'environnement et permettre à l'employé de développer ses compétences, selon les besoins);
- Permettre une intégration qui respecte le rythme de chacun ;
- Effectuer les ajustements au fur et à mesure lors de l'intégration ;
- Rester ouvert aux possibilités et oser faire les choses différemment ;
- Encourager un partage des responsabilités avec l'équipe de travail.

POUR PDC :

- Identifier des gestionnaires d'entreprises affichant des valeurs de diversité et d'ouverture ;
- Créer des occasions de contact entre les entreprises et la population DI ou autiste ;
- S'assurer d'un jumelage réussi tenant compte des besoins du milieu et des capacités de l'employé ;
- Offrir un soutien continu aux entreprises au moment opportun (recrutement, embauche, maintien en emploi...) ;
- Clarifier leurs rôles par rapport à celui des autres partenaires
- En soutien aux partenaires, assurer une intégration graduelle de l'employé et un accompagnement personnalisé ;
- Créer des occasions permettant aux entreprises de partager leur expérience auprès d'autres voulant embaucher une personne avec une DI ou autiste ;
- Favoriser un soutien aux petites entreprises voulant faire l'embauche d'une personne ayant une DI ou autiste.

POUR LE GOUVERNEMENT

- Développer des politiques d'embauche inclusive pour les entreprises ;

- Sensibiliser la population aux réalisations et aux capacités des personnes ayant une DI ou autistes ;
- Valoriser le job coaching comme un type de soutien permettant l'embauche des personnes ayant une DI ou autistes.

CONCLUSION

Ce rapport présente la démarche et les résultats des travaux de recherche menés dans le but de dégager les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive à travers l'initiative de PDC. Ce rapport a d'abord présenté le contexte de l'étude. Ensuite, la pertinence scientifique ainsi que les résultats d'une recension brève visant à identifier les facteurs et les obstacles à l'employabilité des personnes vivant avec une DI ou autistes ont été décrits. Par la suite, une présentation de PDC, ainsi que son contexte d'implantation dans la province de Québec ont été présentés. Les objectifs et la méthodologie permettant de les atteindre ont été explicités. Au reste, les résultats des volets quantitatifs et qualitatifs de cette étude ont été représentés. Aussi, des recommandations ont été formulées en visant divers publics cibles.

Les résultats du présent rapport soulignent l'importance d'intervenir à plusieurs niveaux afin de favoriser l'emploi des personnes ayant une DI et autistes, en cohérence avec les travaux d'autres chercheurs (Letscher et coll., 2016; 2017; 2019). Ainsi, certaines stratégies visent davantage le développement de compétences chez la personne en recherche d'emploi et les entreprises, alors que d'autres soutiennent l'adaptation de l'environnement afin de pallier aux difficultés rencontrées. De manière plus globale, un changement de vision s'impose auprès de nos décideurs afin de penser l'accès à l'emploi en termes de soutien et non de prise en charge. L'ensemble de ces changements contribuent à l'amélioration du taux en emploi des personnes ayant une DI ou autistes.

RÉFÉRENCES

- Baker-Ericzén, M. J., Fitch, M. A., Kinnear, M., Jenkins, M. M., Twamley, E. W., Smith, L., Montano, G., Feder, J., Croke, P. J., Winner, M. G., & Leon, J. (2018). Development of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum : Results of initial study. *Autism: The International Journal of Research & Practice*, 22(1), 6-19. <https://doi.org/10.1177/1362361317724294>
- Blanc, A. (2015). *Sociologie du handicap*, 2e éd. Paris, France : Armand Collin.
- Burke, S. L., Bresnahan, T., Li, T., Epnere, K., Rizzo, A., Partin, M., Ahlness, R. M., & Trimmer, M. (2018). Using Virtual Interactive Training Agents (ViTA) with Adults with Autism and Other Developmental Disabilities. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(3), 905-912. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3374-z>
- Burke, S. L., Li, T., Grudzien, A., & Garcia, S. (2021). Brief Report : Improving Employment Interview Self-efficacy Among Adults with Autism and Other Developmental Disabilities Using Virtual Interactive Training Agents (ViTA). *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 51(2), 741-748. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04571-8>
- Cannella-Malone, H. I., Chan, J. M., & Jimenez, E. D. (2017). Comparing Self-Directed Video Prompting to Least-to-Most Prompting in Post-Secondary Students with Moderate Intellectual Disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 63(4), 211-220.
- Caouette, M., Proulx, J., Poulin, M.-H., Dumais, L., Jacques, C., Julien-Gauthier, F., Ruel, J. (2019). *Identification et évaluation de modèles de services socioprofessionnels et communautaires afin de dégager des pratiques porteuses soutenant l'autodétermination et la participation sociale d'adultes présentant un TSA ou une DI*. [Rapport de recherche déposé à l'Office des personnes handicapées du Québec et au ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec]. Trois-Rivières, Québec : Université du Québec à Trois-Rivières.
- Chen, H. (2005). *Practical Program Evaluation: Assessing and Improving Planning, Implementation, and Effectiveness*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Vérificateur général du Québec (novembre 2020). Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2020-2021, Rapport du commissaire au développement durable: Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes

handicapées, Audit de performance, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Ministère de l'Éducation, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Office des personnes handicapées du Québec. Québec: Gouvernement du Québec. Repéré à https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/167/cdd_tome-novembre2020_ch03_web.pdf

- Cullen, J. M., Alber-Morgan, S. R., Simmons-Reed, E. A., & Izzo, M. V. (2017). Effects of self-directed video prompting using iPads on the vocational task completion of young adults with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(3), 361-375. <https://doi.org/10.3233/JVR-170873>
- Eismann, M. M., Weisshaar, R., Capretta, C., Cleary, D. S., Kirby, A. V., & Persch, A. C. (2017). Characteristics of Students Receiving Occupational Therapy Services in Transition and Factors Related to Postsecondary Success. *The American journal of occupational therapy : official publication of the American Occupational Therapy Association*, 71(3), 7103100010p1-7103100010p8. <https://doi.org/10.5014/ajot.2017.024927>
- Garcia-Villamizar D., Ross D. and Wehman P. (2000). Clinical differential analysis of persons with autism in a work setting: a follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 14: 183–185
- Gerhardt P.F., Cicero F. and Mayville E. (2014). Employment and related services for adults with autism spectrum disorders. In: Volkmar FR, Reichow B and McPartland J (eds) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer, pp.105–119
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism: The International Journal of Research & Practice*, 21(8), 929-941. <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>
- Holwerda A., van der Klink J.J.L., de Boer M.R., Groothoff J.W., & Brouwer S. (2013) Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*. 34(6):1982-90.
- Horn, A. L., Gable, R. A., Bobzien, J. L., Tonelson, S. W., & Rock, M. L. (2020). Teaching Young Adults Job Skills Using a Constant Time Delay and eCoaching Intervention Package. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 43(1), 29-39.

- Lee, G. T., Pu, Y., Xu, S., Lee, M. W., & Feng, H. (2020). Training Car Wash Skills to Chinese Adolescents with Intellectual Disability and Autism Spectrum Disorder in the Community. *Journal of Special Education*, 54(1), 16-28.
- 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/lerecherche_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>)
- Lorenc, T., Rodgers, M., Marshall, D., Melton, H., Rees, R., Wright, K., & Sowden, A. (2018). Support for Adults with Autism Spectrum Disorder without Intellectual Impairment: Systematic Review. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 22(6), 654-668.
- Luecking R.G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4):261-73.
- Mawhood L. and Howlin P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3(3): 229–254.
- Müller, E., Pouliot Evans, D., Frasché, N., Kern, A., & Resti, I. (2018). Stakeholder perceptions of the impact of individualized electronic « Communication Stories » on workplace communication. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 11-25. <https://doi.org/10.3233/JVR-170912>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörfors, P., & Anttila, H. (2019). The effectiveness of rehabilitation interventions on the employment and functioning of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 773–802. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1007/s10926-019-09837-2>

- Nicholas D.B., Attridge M., Zwaigenbaum L., et al. (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism, 19*(2): 235–245. [10.1177/1362361313516548](https://doi.org/10.1177/1362361313516548)
- Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., Carroll, C., Muskat, B., Spoelstra, M., & Lowe, K. (2018). Evaluation of Employment-Support Services for Adults with Autism Spectrum Disorder. *Autism: The International Journal of Research and Practice, 22*(6), 693-702.
- 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.
- Ouimette, M., & Rammler, L. H. (2017). Entrepreneurship as a means to Employment First : How can it work? *Journal of Vocational Rehabilitation, 46*(3), 333-339. <https://doi.org/10.3233/JVR-170870>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L’analyse qualitative en sciences humaines et sociales (4e éd. revue et augmentée)*. Paris, France : Armand Colin.
- Park, J.-Y., & Park, E.-Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities, 67*(3), 188–201. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/20473869.2019.1633166>
- Potvin, L. A., Plourde, N., Cardinal, L. et 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. *Reflets, 24*(1), 42–67. <https://doi.org/10.7202/1051520ar>
- Pouliot, D. M., Müller, E., Frasché, N. F., Kern, A. S., & Resti, I. H. (2017). A Tool for Supporting Communication in the Workplace for Individuals with Intellectual Disabilities and/or Autism. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 40*(4), 244-249.
- Proulx, J. (2008). Qualité de vie et participation sociale : deux concepts clés dans le domaine de la déficience intellectuelle, *Cahiers du Larepps n° 08-08*, LAREPPS, UQAM, novembre, 33 pages.
- Rast, J. E., Roux, A. M., & Shattuck, P. T. (2020). Use of Vocational Rehabilitation Supports for Postsecondary Education among Transition-Age Youth on the Autism Spectrum. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 50*(6), 2164-2173.

- 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>
- Turygin, N.C. and Matson J. L. (2014). Adaptive Behavior, Life Skills, and Leisure Skills Training for Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders. In: Volkmar FR, Reichow B and McPartland J (eds) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer, pp.131-160.
- Walker, V. L., & Snell, M. E. (2017). Teaching Paraprofessionals to Implement Function-Based Interventions. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 32(2), 114-123.
- Walsh, E., Holloway, J., & Lydon, H. (2018). An Evaluation of a Social Skills Intervention for Adults with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disabilities preparing for Employment in Ireland: A Pilot Study. *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 48(5), 1727-1741. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3441-5>
- Wehmeyer, M. L. et Abery, B.H. (2013). Self-Determination and Choice. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(5), 399-411.
- Yoon, J. H., Ellison, C., & Essl, P. (2021). Shifting the perspective from 'incapable' to 'capable' for artists with cognitive disability; case studies in Australia and South Korea. *Disability & Society*, 36(3), 443–467. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1080/09687599.2020.1751079>

ANNEXES

ANNEXE 1 : COURRIEL POUR PARTICIPATION À L'ÉTUDE



Au directeur d'entreprise ou à la personne responsable des embauches,

En collaboration avec le programme **Prêts, disponibles et capables**, nous sollicitons aujourd'hui votre participation pour répondre à un **questionnaire** d'une vingtaine de minutes portant sur l'embauche des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.


Pour répondre au questionnaire <https://fr.surveymonkey.com/r/BM6L88Y>
Vous avez jusqu'au 12 mars 2021 pour répondre

Les participants ayant complété le questionnaire auront également la chance de participer au tirage d'un iPad d'une valeur de 500\$.

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances et permettra une meilleure compréhension des enjeux liés à l'embauche inclusive. Nous vous remercions pour votre temps et de votre intérêt envers ce projet.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour toute question ou précision.

Au plaisir,


Martin Caouette, Ph. D., ps. ed. | Professeur
Titulaire de la Chaire Autodétermination et Handicap
Département de psychoéducation | Université du Québec à Trois-Rivières
 Université du Québec à Trois-Rivières | 819 376-5011, poste 4035 | www.uqtr.ca/cah
 3351, boul. des Forges, C.P. 500, Trois-Rivières (Québec), G8Z 4M3 | Local 1024 M-S

Chercheur affilié à



**INSTITUT UNIVERSITAIRE
EN DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE
ET EN TROUBLE DU SPECTRE DE
L'AUTISME**

Cirris

Questionnaire électronique aux entreprises

Préambule

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive, serait grandement appréciée. L'embauche inclusive, dans le cadre de ce questionnaire, fait référence à l'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Voici ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet.

Objectifs du projet de recherche

Les objectifs de ce projet de recherche sont :

1. Décrire les caractéristiques, les motivations et les expériences des employeurs qui se sont engagés à embaucher par le biais de Prêts, disponibles et capables ;
2. Analyser les pratiques des employeurs (recrutement, embauche, maintien en emploi, etc.) qui travaillent avec Prêts, disponibles et capables (étude de cas) ;
3. Faire une synthèse des connaissances tirées des objectifs 1 et 2.
4. Développer des outils et actualiser des activités de transfert des connaissances afin de soutenir le développement d'un réseau provincial d'employeurs et de partenaires soutenant l'embauche inclusive.

Nature et durée de votre participation

Votre participation à ce projet de recherche consiste à remplir ce questionnaire en ligne d'une durée d'environ 20 minutes.

Risques et inconvénients

Le temps consacré au projet, soit environ 20 minutes, demeure le seul inconvénient associé à votre participation.

Avantages ou bénéfices

Un iPad d'une valeur approximative de 500\$ sera tiré parmi les volontaires ayant dûment complété le questionnaire et inscrit leurs coordonnées à la dernière question. Également, la contribution à l'avancement des connaissances au sujet de l'embauche inclusive est un bénéfice qui pourrait découler de votre participation.

Confidentialité

Les données recueillies dans cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification lors de la diffusion des résultats. Votre confidentialité sera assurée par l'utilisation de code numérique lors de l'analyse des données. Ainsi, la diffusion des résultats de la recherche, sous forme d'articles scientifiques et de vulgarisation, de rapport de recherche et de communications, ne permettra pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées dans une base de données protégée par un mot de passe. Les seules personnes qui y auront accès seront les membres de l'équipe de recherche. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité. Les données seront détruites 5 ans après la collecte de celle-ci et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent questionnaire.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de cesser de répondre au questionnaire à tout moment sans aucun préjudice et sans avoir à fournir d'explications.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec M. Martin Caouette (martin.caouette1@uqtr.ca).

Engagement de la chercheuse ou du chercheur

Moi, Martin Caouette, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant des participants humains.

CONSENTEMENT

En cliquant sur le bouton de participation, vous indiquez

- avoir lu l'information
- être d'accord pour participer.

Oui, j'accepte de participer

Non, je refuse de participer

1ere partie :

Description de l'entreprise

1. Nom de l'entreprise (facultatif)
2. Titre d'emploi de la personne remplissant le sondage
3. Type d'entreprise (cocher toutes les cases qui s'appliquent) :
 - a. Industrielle,
 - b. Commerciale,
 - c. Artisanale,
 - d. Services,
 - e. Privée
 - f. Public
 - g. Organisme à but non lucratif (OBNL)
 - h. Autre (précisez)
4. Secteur d'activités
 - a. Administration publique
 - b. Agriculture, foresterie, pêche et chasse
 - c. Arts, spectacles et loisirs
 - d. Autres services (sauf les administrations publiques)
 - e. Commerce de détail
 - f. Commerce de gros
 - g. Construction
 - h. Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
 - i. Fabrication
 - j. Finance et assurances
 - k. Gestion de sociétés et d'entreprises
 - l. Hébergement et services de restauration
 - m. Industrie de l'information et industrie culturelle
 - n. Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
 - o. Services d'enseignement
 - p. Services de restauration et débit de boisson
 - q. Services immobiliers et services de location et de location à bail
 - r. Services professionnels, scientifiques et techniques
 - s. Services publics
 - t. Soins de santé et assistance sociale

- u. Transport et entreposage
- v. Transport par camion
- w. Autres : Précisez

5. Année de fondation :

6. Nombre d'employés de l'entreprise :

- 1 à 4 employés
- 5 à 9 employés
- 10 à 19 employés
- 20 à 49 employés
- 50 à 99 employés
- 100 à 199 employés
- 200 à 499 employés
- 500 employés et plus

7. Chiffre d'affaires approximatif :

8. Comment se répartissent approximativement les catégories d'emplois en pourcentage ?

- a. Ouvrier/journaliers
- b. Professionnels : /
- c. Techniciens :
- d. Cadres

9. Titre d'emploi de la personne responsable des embauches

10. Votre entreprise possède-t-elle une politique en diversité et inclusion, favorisant l'embauche d'une personne avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme ?

- a. Oui
- b. Non
- c. Ne sais pas

11. Dans les 5 dernières années, avez-vous eu de la difficulté à recruter des employés?

- a. Oui
- b. Non
- c. Je ne sais pas

12. Nommez 3 qualités importantes que vous aimeriez retrouver chez un bon employé:

2^e partie :

Motivation liée à l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme et intérêt à embaucher à nouveau

1. Indépendamment du programme *Prêts, disponibles et capables*, avez-vous déjà eu des contacts, dans un contexte personnel ou professionnel, avec une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
 - a. Oui
 - b. Non
 - c. Je ne sais

2. Si 1.a: Comment qualifieriez-vous les contacts que vous avez eu avec une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble spectre de l'autisme?
 - a. Très positifs
 - b. Plutôt positifs
 - c. Plutôt négatifs
 - d. Très négatifs

3. Avant d'avoir un contact avec *Prêts, disponibles et capables*, quelle était la probabilité que vous fassiez l'embauche d'une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
 - a. Très probable
 - b. Plutôt probable
 - c. Plutôt improbable
 - d. Très improbable

4. Avez-vous déjà embauché une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
 - a. Oui
 - b. Non

5. Si oui, par l'entremise de quel programme avez-vous embauché une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
 - a. Prêts, disponibles et capables (PDC)
 - b. Contrat d'intégration au travail (CIT)
 - c. PASS action
 - d. Stage en milieu de travail du réseau de la santé et des services sociaux
 - e. Stage en milieu de travail associé au parcours scolaire
 - f. Sans aucun programme
 - g. Je n'ai jamais embauché une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble spectre de l'autisme
 - h. Autre (veuillez préciser):

6. Quand avez-vous été approché par *Prêts, disponibles et capables*?
 - a. 2014
 - b. 2015
 - c. 2016
 - d. 2017
 - e. 2018
 - f. 2019
 - g. 2020
 - h. 2021
 - i. Je ne sais pas
 - j. Je ne me souviens pas d'avoir été contacté par *Prêts, disponibles et capables* à ce sujet.

7. Comment avez-vous été contacté par *Prêts, disponibles et capables* afin d'être informé de l'opportunité d'embaucher des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
 - a. Courriel
 - b. Téléphone
 - c. En personne
 - d. Je ne me souviens pas d'avoir été contacté par *Prêts, disponibles et capables* à ce sujet.
 - e. Autre (veuillez préciser)

8. Quel(s) service(s) offert(s) par *Prêts, disponibles et capables* avez-vous utilisés (cochez toutes les cases qui s'appliquent)?

- a. Services d'information
 - b. Services de sensibilisation
 - c. Services d'accompagnement à l'embauche
 - d. Services de coaching d'emploi
 - e. Autres : précisez
 - f. Je n'ai utilisé aucun service de *Prêts, disponibles et capables*
 - g. Je ne me souviens pas que *Prêts, disponibles et capables* m'ait parlé de leur offre de service
9. Après avoir eu un contact avec *Prêts, disponibles et capables*, quelle était la probabilité que vous fassiez l'embauche d'une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme?
- a. Très probable
 - b. Plutôt probable
 - c. Plutôt improbable
 - d. Très improbable
10. Si vous avez déjà fait une embauche inclusive auparavant, quelle est la probabilité que vous fassiez à nouveau une embauche inclusive?
- a. Très probable
 - b. Plutôt probable
 - c. Plutôt improbable
 - d. Très improbable

3^e partie : (Si Partie 2, 11a)

Place occupée par la ou les personnes ayant une DI ou un TSA au sein de l'entreprise et leur contribution

1. En quelle année avez-vous engagé pour la première fois par l'entremise du programme *Prêts, disponibles et capables*?
 - a. 2014
 - b. 2015
 - c. 2016
 - d. 2017
 - e. 2018
 - f. 2019
 - g. 2020
 - h. 2021

2. Combien de personnes avez-vous engagées par l'entremise du programme *Prêts, disponibles et capables*?
3. En moyenne, les personnes engagées par le biais de *Prêts, disponibles et capables* occupent des emplois :
 - a. À temps plein
 - b. À temps partiel
 - c. Autres: précisez
 - d. Je ne sais pas
4. Quel est le titre d'emploi occupé par chacune des personnes embauchées par le biais de *Prêts, disponibles et capables*?
5. Comment la personne embauchée par le biais du programme *Prêts, disponibles et capables* se compare-t-elle aux autres employés de votre entreprise au niveau de : (Libellé de A à G pris directement du site internet de *Prêts, disponibles et capables*)

| | Beaucoup moins que les autres employés | Moins que les autres employés | Autant que les autres employés | Plus que les autres employés | Beaucoup plus que les autres employés |
|---|---|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--|
| La contribution à la marge de profit | | | | | |
| La productivité | | | | | |
| La ponctualité | | | | | |
| L'assiduité | | | | | |
| La contribution au moral de l'équipe de travail | | | | | |
| L'attitude positive face au travail | | | | | |
| La bonne entente avec les clients | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| La bonne entente avec les autres employés | | | | | |
| Le professionnalisme | | | | | |
| Le sens des responsabilités | | | | | |
| La débrouillardise | | | | | |
| Le travail en équipe | | | | | |
| La prise d'initiative | | | | | |
| L'honnêteté | | | | | |
| La motivation | | | | | |
| L'apprentissage de nouvelles tâches | | | | | |
| | | | | | |

6. Existe-t-il d'autre(s) qualité(s) pour laquelle (lesquelles) l'employé embauché par le biais du programme *Prêts, disponibles et capables* se démarque?
- Oui, précisez:
 - Non
 - Je ne sais pas

4^e partie :

Conditions essentielles liées à l'embauche (soutien nécessaire), obstacles et facilitateurs

- Quelle importance accordez-vous aux soutiens suivants afin de réaliser une embauche inclusive?

| | Pas important | Peu important | Assez Important | Très important |
|---|---------------|---------------|-----------------|----------------|
| Soutien financier au salaire du nouvel employé | | | | |
| Soutien financier à des fins de formation du nouvel employé | | | | |
| Soutien financier à des fins de supervision ou d'accompagnement du nouvel employé | | | | |
| Soutien face à la compréhension des besoins de la personne | | | | |
| Soutien sur le plan de l'encadrement du nouvel employé | | | | |
| Soutien à la sensibilisation des employés de l'entreprise | | | | |
| Soutien à l'intégration sur le lieu de travail | | | | |
| Suivi régulier tout au long de la durée | | | | |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|
| d'emploi de la personne | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|

2. Nommez deux obstacles à l'embauche des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme
3. Nommez deux facilitateurs à l'embauche des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme

5^e partie :

(Si Partie 2, 3c) Raisons expliquant le refus d'embauche d'une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble spectre de l'autisme

Quel(s) élément(s) on fait en sorte que vous n'avez pas embauché une personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme ?

Fin du questionnaire

Avant de remettre le questionnaire, avez-vous d'autres commentaires dont vous aimeriez nous faire part ?

Merci pour votre temps et votre participation. Si vous désirez participer au concours et avoir la chance de gagner un iPad d'une valeur approximative de 500\$, inscrivez vos coordonnées:

Nom:

Courriel:

Guide d'entretien – Propriétaire ou direction de l'entreprise

Description de l'entreprise

Parlez-nous de votre entreprise. Dans quel secteur d'activité œuvre votre entreprise? Depuis combien de temps? Combien et quel type de personnel embauchez-vous?

Expérience d'embauche

Vous avez décidé d'embaucher une personne ayant un handicap intellectuel ou un TSA. Que pouvez-vous nous dire sur vos ressources humaines, financières ou matériels nécessaires à cette embauche, comparativement à l'embauche d'une personne sans handicap?

- Avez-vous une expérience en embauche inclusive auparavant? Avez-vous déjà eu un contact avec une personne en situation de handicap?
- Qui a réalisé l'embauche inclusive chez vous? Parlez-moi de cette personne. (Type de professionnel, expérience avec la clientèle, compétences particulières de cette personne)
- Comment s'est déroulé le processus d'embauche? (entrevue, rencontre, visite...)
- Quelles caractéristiques ou compétences recherchez-vous chez le futur employé?
- Quel poste occupe la personne embauchée?
- Quel besoin a été répondu dans votre entreprise?
- Quel type d'accompagnement a été offert au supérieur immédiat?
- Quel type d'accompagnement a été offert au nouvel employé?
- À combien évaluez-vous le coût de cet accompagnement?
- Avez-vous développé des outils pour accompagner le supérieur immédiat? Le nouvel employé? Les collègues?
- Quelle est la plus grande qualité de votre employé? Comment contribue-t-il à votre entreprise? Comment qualifiez-vous sa productivité?

Partenaires

Avec quel partenaire faites-vous affaire pour réaliser une embauche inclusive?

- Comment vous ont-ils approché?
- Quel a été votre première réaction? A-t-elle évolué?
- Parlez-moi de la collaboration entre vous.

- Parlez-moi de vos responsabilités en tant qu'employeur face à la personne embauchée vs celles de vos collaborateurs?
- Avez-vous utilisé de leurs services?

Aspects à améliorer ou à conserver

Quels sont les points à améliorer, selon vous, dans le processus d'embauche inclusive?
Dans le maintien en emploi?

Quels sont les points forts de l'embauche inclusive?

Si vous deviez convaincre un partenaire d'embaucher une personne ayant une DI ou un TSA, comment le feriez-vous, que lui diriez-vous?

Contexte écologique

Il y a-t-il des politiques dans votre entreprise qui encouragent l'embauche inclusive?

Il y a-t-il des programmes ou soutiens financiers qui vous soutiennent dans l'embauche inclusive?

Il y a-t-il un élément qu'on a pas abordé que vous aimeriez nous partager?

Guide d'entretien – Supérieur immédiat

Description de l'entreprise

Parlez-nous de votre entreprise.

Dans quel secteur d'activité œuvre votre entreprise?

Depuis combien de temps travaillez-vous pour cette compagnie?

Quels sont vos tâches au sein de l'entreprise?

Expérience d'embauche

Vous avez été approchés pour superviser une personne ayant un handicap intellectuel ou un TSA. Parlez-moi de votre expérience.

- Avez-vous supervisé une personne avec une DI ou un TSA auparavant?
- Avez-vous déjà eu un contact avec une personne en situation de handicap?
- Qui a réalisé l'embauche inclusive chez vous? À quel moment avez-vous été interpellé? Quels sont vos responsabilités?
- Comment s'est déroulée l'intégration du nouvel employé? (entrevue, rencontre, visite...)
- Quelles caractéristiques ou compétences est la plus importantes chez vous pour superviser le nouvel employé? Chez le nouvel employé?
- Quel poste occupe la personne embauchée?
- Quel besoin a été répondu dans votre entreprise?
- Quel type d'accompagnement vous a été offert? Que pouvez-vous en dire?
- Quel type d'accompagnement a été offert au nouvel employé? Avez-vous développé des outils, des modalités de soutien?
- Combien de temps consacrez-vous à la supervision de cet employé? Au début vs maintenant?
- Quelle est la plus grande qualité de ce nouvel employé? Comment contribue-t-il à l'entreprise? Comment qualifiez-vous sa productivité?

Partenaires

Avec quel partenaire faites-vous affaire pour le soutien de cet employé?

- Comment vous ont-ils approché?
- Quel a été votre première réaction? A-t-elle évolué?
- Parlez-moi de la collaboration entre vous.

- Parlez-moi de vos responsabilités en tant que superviseur face à la personne embauchée vs celles de vos collaborateurs?

Aspects à améliorer ou à conserver

Quels sont les points à améliorer, selon vous, dans le processus d'embauche inclusive, de supervision?

Quels sont les points forts de l'embauche inclusive, de la supervision que vous effectuez?

Si vous deviez convaincre un collègue de superviser une personne ayant une DI ou un TSA, comme vous l'avez fait, que lui diriez-vous?

Contexte écologique

Y a-t-il des politiques dans votre entreprise qui encouragent l'embauche inclusive, à votre avis?

Y a-t-il des programmes ou soutiens financiers qui vous soutiennent dans l'embauche inclusive?

Y a-t-il un élément qu'on a pas abordé que vous aimeriez nous partager?

Guide d'entretien – Nouvel employé ayant une DI ou un TSA

Description de la personne

Depuis combien de temps travaillez-vous ici?

Quelles tâches faites-vous?

Que préférez-vous de votre travail?

Que préférez-vous moins de votre travail?

Qui allez-vous voir si vous avez une question, besoin d'aide?

Avez-vous eu d'autres emplois avant?

Pourquoi vouliez-vous travailler ici?

Quelle est votre plus grande force ici?

Quel est votre plus grand défi?

Quel est votre rêve au travail? Qu'aimeriez-vous accomplir?

Qu'est-ce qu'on pourrait ajouter à votre travail pour le rendre idéal?

Quel aurait été votre emploi de rêve?

Processus d'embauche et d'intégration au travail

Vous rappelez-vous la première fois que vous êtes venu dans ce lieu de travail? Comment ça s'est passé? Qu'est-ce qui a bien été? Qu'est-ce qui doit être amélioré?

Comment s'est déroulée votre première rencontre avec votre supérieur immédiat? Qu'est-ce qui a bien été? Qu'est-ce qui doit être amélioré?

Comment se sont passées vos premières journées de travail? Qu'est-ce qui a bien été? Qu'est-ce qui doit être amélioré?

Y a-t-il un élément qu'on n'a pas abordé que vous aimeriez nous partager?

ANNEXE 6 : CANEVAS INVESTIGATIF POUR LE QUESTIONNEMENT ANALYTIQUE

Canevas investigatif pour le questionnement analytique de PDC

| Questions tirées du besoin de PDC (Canevas de base élaboré) | Réponses tirées des entretiens et transcrites dans des fiches analytiques | Questions tirées des fiches analytiques (deuxième canevas) | Réponses |
|---|---|---|----------|
| Quels sont les facilitateurs liés aux caractéristiques des entreprises ? | | <p>Quelle est l'expérience des travailleurs dans l'embauche inclusive ?</p> <p>Quelle est l'expérience des supérieurs immédiats dans l'embauche inclusive ?</p> <p>Quelle est l'expérience des directeurs dans l'embauche inclusive ?</p> | |
| Quels sont les obstacles liés aux caractéristiques des entreprises ? | | | |
| Quelles sont les facilitateurs liés à la sollicitation/démarche préalable des entreprises ? | | <p>Quelles sont les besoins et les attentes des entreprises concernant l'embauche inclusive ?</p> <p>Quelles sont les besoins et les attentes des entreprises concernant PDC ?</p> <p>Que peut-on comprendre de la collaboration entre PDC et les entreprises ?</p> | |
| Quelles sont les obstacles liés à la sollicitation/démarche préalable des entreprises ? | | | |
| Quelles sont les facilitateurs liés aux entretiens d'embauche ? | | | |
| Quelles sont les | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| obstacles liés aux entretiens d'embauche ? | | | |
| Quels sont les facilitateurs pour l'embauche inclusive ? | | <p>Comment PDC facilite l'embauche inclusive ?</p> <p>Comment PDC pourrait plus faciliter l'embauche inclusive ?</p> <p>Quelles sont les retombées de l'embauche inclusive pour les entreprises ?</p> <p>Quelles sont les retombées de l'embauche inclusive pour les travailleurs ?</p> <p>Quel est le rôle des organismes d'employabilité pour les entreprises dans l'embauche inclusive ?</p> <p>Quel est le rôle des organismes d'employabilité pour PDC dans l'embauche inclusive ?</p> <p>Comment les entreprises ont été informées de l'existence de PDC ?</p> | |
| Quels sont les obstacles pour l'embauche inclusive ? | | <p>Quels sont les inconvénients de l'embauche inclusive pour les entreprises ?</p> <p>Quels sont les inconvénients de l'embauche inclusive pour les travailleurs ?</p> | |
| Quels sont les facilitateurs au début d'emploi ? | | | |
| Quels sont les facilitateurs du maintien en emploi inclusif ? | | <p>Comment PDC facilite le maintien en emploi ?</p> <p>Comment PDC pourrait plus faciliter le maintien en emploi ?</p> | |
| Quels sont les obstacles | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| au maintien en emploi inclusif ? | | | |
| Qu'est-ce qui prévient la fin d'emploi ? | | | |
| Qu'est-ce qui provoque la fin d'emploi ? | | | |