

AUTODÉTERMINATION ET HANDICAP : QU'EN DIT LA RECHERCHE ?



Janvier 2023, Numéro 3

Les facteurs qui soutiennent l'embauche inclusive : les leçons de l'initiative « Prêts, disponibles et capables »

Marie-Pier Ouellet, étudiante
Martin Caouette, PhD, professeur
William Trottier-Dumont, étudiant

INTRODUCTION

Les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle (DI) sont faiblement représentées sur le marché du travail, et ce, malgré un contexte important de pénurie de personnel (Holwerda et coll., 2013). 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 (Letscher et coll., 2016, Letscher et coll., 2017, Letscher et coll., 2019; Potvin et coll., 2018). C'est l'objectif de *Prêts, disponibles et capables* (PDC), une initiative qui favorise le développement de leurs compétences, tout en soutenant les employeurs dans leur embauche. Mais qu'en dit la recherche?

MÉTHODOLOGIE ET OBJECTIFS

Objectifs. Les buts de cette étude reposent principalement sur la description des caractéristiques, des motivations et des expériences des employeurs qui se sont engagés à embaucher par le biais de PDC ainsi que d'analyser les pratiques de ces employeurs.

Méthode et participants. Un questionnaire sur la plateforme Survey Monkey a été rempli par 28 participants, dans le but de répondre à l'objectif de recherche. Puis, dans l'optique d'analyser en profondeur celui-ci, des entretiens semi-structurés ont été réalisés avec trois personnes clés de l'entreprise (gestionnaire de l'entreprise, supérieur immédiat de la personne embauchée et personne embauchée).

RÉSULTATS ET DISCUSSION

Quelles sont les entreprises qui embauchent une personne ayant une DI ou autiste par le biais de PDC? Plusieurs secteurs d'activités peuvent bénéficier de l'embauche de personnes ayant un DI ou autistes, même si une prépondérance est accordée au secteur du commerce de détail.

Quelles sont les impressions des entreprises répondantes quant aux qualités et capacités de l'employé référé par PDC, en comparaison aux autres employés sans DI ou autisme? Les employeurs sondés dans l'étude actuelle affirment observer plusieurs qualités auprès de leurs employés ayant une DI ou autistes qui ne sont pas autant présentes chez leurs autres employés. Ainsi, la motivation, la ponctualité, l'honnêteté et l'assiduité ont été nommées par des participants comme étant des qualités beaucoup plus présentes chez les employés ayant une DI ou autistes que les autres employés. Ces individus peuvent donc représenter un plus pour un employeur qui recherche ces qualités.

Quels types de soutien sont appréciés par les employeurs? Selon les réponses obtenues, la majorité des entreprises approchées considère assez important ou très important le soutien à la compréhension des besoins de l'employé, le soutien pour l'encadrement du nouvel employé et le soutien à l'intégration sur les lieux de travail.

Comment favoriser une vision réaliste des personnes ayant une DI ou autistes auprès des employeurs? Dans le questionnaire électronique, les employeurs ont été invités à qualifier la qualité des contacts qu'ils ont eus dans le passé avec des personnes ayant une DI ou autistes. Selon les réponses à cette étude, un contact positif encourage une vision réaliste des personnes ayant une DI ou autistes et permet à l'employeur de se représenter une embauche inclusive au sein de son entreprise.

RECOMMANDATIONS

Les résultats obtenus dans cette étude ont mené à l'élaboration de recommandations. Elles ont pour but de permettre aux employeurs et aux employés d'avoir une expérience d'embauche inclusive plus positive. En voici donc quelques-unes :

- 1- **Démystifier les préjugés** et les idées préconçues, entourant les personnes ayant une DI ou autistes auprès des équipes de travail ;
- 2- **Valoriser le rôle des personnes ayant une DI ou autistes** dans votre communauté ;
- 3- Utiliser le **job coaching** comme type de soutien ;
- 4- **Oser** l'embauche inclusive ;
- 5- Rendre votre demande d'emploi **accessible**;
- 6- Choisir un poste qui répond aux caractéristiques, **préférences et aspirations** du nouvel employé;
- 7- Prendre le **temps** nécessaire ;
- 8- Appliquer des moyens de **communication** efficaces ;
- 9- Privilégier une **approche personnalisée** ;
- 10- **Partager les responsabilités** de soutien et d'accompagnement avec la personne ayant une DI ou autiste avec le reste de votre équipe. Vous valoriserez l'embauche inclusive et bénéficierez de l'expertise de chacun ;
- 11- **Réévaluer** régulièrement les besoins et les aspirations de l'employé tout en vous réajustant si nécessaire.

CONCLUSION

Cette recherche présente différentes leçons apprises de l'initiative *Prêts, Disponibles et Capables* (vous pouvez lire le guide [ici](#)). Bien que l'embauche inclusive puisse poser des défis, comme vous pouvez le constater, chacun d'entre nous avons la possibilité de rendre accessibles des emplois aux personnes ayant une DI ou autistes. Au boulot et rendons nos milieux professionnels plus inclusif!

RÉFÉRENCES

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

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

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

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

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