

Formation continue et emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes : pratiques émergentes, novatrices et prometteuses au Québec

Une étude de cas de quatre
organisations dans la
province

Samuel Ragot, candidat au doctorat, École
de travail social, Faculté des arts, Université
McGill

Lucyna Lach, professeure associée, École de
travail social, Faculté des arts, Université
McGill



McGill

Dépôt légal

Dépôt légal, février 2024

Bibliothèque et archives nationales du Québec

Bibliothèque et archives Canada

ISBN : 978-2-921037-51-8

Équipe de recherche

- Chercheur principal : Samuel Ragot, candidat au doctorat, École de travail social, Université McGill
- Co-chercheuse : Dre Lucyna Lach, professeure associée, École de travail social, Université McGill
- Assistante de recherche : Jaimi Plater, étudiante, Université McGill

Remerciements

Cette recherche a été financée par le programme Prêts, disponibles et capables d'Inclusion Canada, par l'entremise de la Société québécoise de la déficience intellectuelle. Nous remercions ces organisations pour leur collaboration et leur soutien tout au long de la recherche.

Nous souhaitons également remercier les organisations participantes de nous avoir accueillis et de nous avoir fait confiance en nous transmettant leur sagesse et leur expérience, et de nous avoir donné accès aux personnes participant à leurs programmes. Nous sommes reconnaissants envers les personnes participant aux programmes et les membres de leur famille qui ont partagé leurs idées et nous ont donné un aperçu de leur vie dans le cadre des programmes auxquels ils ont participé.

Table des matières

| | |
|---|----|
| Remerciements | i |
| Table des matières, liste des tableaux et des illustrations | ii |
| I. Introduction | 01 |
| II. Méthodologie | 03 |
| III. Description des sites visités et de leurs activités | 06 |
| IV. Résultats | 15 |
| V. Discussion | 28 |
| VI. Recommandations | 45 |
| VII. Bibliographie | 47 |

Liste des tableaux

| | |
|---|----|
| Tableau 1 : Types de services offerts par les répondants au sondage | 15 |
| Tableau 2 : Manières de créer un sentiment d'appartenance utilisées par les organisations | 31 |
| Tableau 3 : Financement des programmes d'emploi gérés par le ministère de la Santé et des Services sociaux entre 2013-2014 et 2021-2022 | 42 |

Liste des illustrations

| | |
|---|----|
| Illustration 1 : Carte des organisations visitées | 06 |
|---|----|

I. Introduction

Au Canada, les taux d'emploi des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) sont nettement inférieurs à ceux des personnes sans DI (Berrigan et al., 2023; Zwicker et al., 2017). Cela augmente la dépendance aux programmes gouvernementaux et au soutien familial pour ces individus (Majnemer et al., 2021) et accroît grandement leur risque de vivre dans la pauvreté (Wall, 2017).

Toutefois, de plus en plus, les personnes ayant une déficience intellectuelle cherchent activement des possibilités d'emplois inclusifs (Bush & Tassé, 2017). Les contextes dans lesquels se situent ces opportunités vont de l'agriculture aux secteurs de l'industrie des services. Ce phénomène est probablement dû en grande partie aux mesures gouvernementales et aux efforts de sensibilisation qui ont mis en évidence l'impact de l'emploi inclusif, non seulement sur les individus eux-mêmes, mais aussi sur les collectivités au sein desquelles ils sont actifs.

On ne sait que peu de choses sur l'état des programmes d'emploi inclusif dans la province de Québec. Bien que des politiques publiques commencent à émerger, signalant un potentiel virage dans cette direction, les budgets du réseau de la santé et des services sociaux sont encore principalement consacrés au financement de la participation des personnes ayant une déficience intellectuelle à des ateliers de travail (Ragot, 2024). Les initiatives novatrices sont donc principalement mises en place par des organisations non gouvernementales locales remettant en question la pratique du recours systématique aux ateliers, plateaux de travail et stages (par exemple, le programme Prêts, disponibles et capables).

Les objectifs de cette recherche étaient les suivants :

1

Identifier les programmes émergents, novateurs et prometteurs en matière d'embauche inclusive destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle qui sont également membres de la Société québécoise de la déficience intellectuelle ;

2

Mieux comprendre les facilitateurs et les obstacles associés à leur fonctionnement, à leurs résultats et à leur viabilité.

Termes utilisés

Embauche inclusive / emploi inclusif

Il existe de nombreuses définitions de l'embauche inclusive / de l'emploi inclusif. Dans le cadre de cette recherche, nous utilisons celle proposée par l'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société (IRIS) en 2021. Pour l'IRIS, l'emploi inclusif est caractérisé par trois grands principes :

- « L'emploi inclusif fait référence aux formes d'emploi dans lesquelles les personnes handicapées travaillent aux côtés de leurs pairs non handicapés sur le marché du travail compétitif (avec accès aux mêmes avantages sociaux et opportunités de carrière).
- L'emploi inclusif garantit que personne n'est victime de ségrégation ou exclu des possibilités d'emploi de qualité en raison de son handicap.
- L'emploi inclusif garantit que les personnes handicapées ont accès au même travail, aux mêmes aménagements et aux mêmes avantages que leurs homologues non handicapés, avec les outils et accommodements dont elles ont besoin pour réussir. » (Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société & Ragot, 2021, p. 10)

Il importe toutefois de noter que les organisations observées peuvent avoir leurs propres définitions de l'emploi inclusif. L'équipe de recherche n'a pas formulé de jugement sur ces définitions. La définition proposée ci-haut est utilisée dans le cadre de cette recherche afin de donner aux lecteurs et lectrices une idée plus précise de ce que l'équipe de recherche entend par emploi inclusif.

Pré-employabilité

Tous les services et toutes les activités visant la formation et la qualification des personnes avant leur entrée sur le marché du travail. Cela peut inclure des stages, des activités de développement des compétences sociales et interpersonnelles, des programmes de formation au travail, etc.

II. Méthodologie

Afin de répondre au premier objectif, la Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) a élaboré un sondage qu'elle a distribué à ses organisations membres (n=97). Le sondage contenait plusieurs questions sur la nature des services offerts par les organismes, dont deux questions particulièrement pertinentes pour notre recherche. La première question portait sur les services fournis par l'organisation (y compris les plateaux de travail, les stages et le soutien à l'intégration en emploi régulier). La seconde visait à savoir si les organisations souhaitaient participer à la recherche et, dans l'affirmative, à décrire leurs programmes et leurs services. Nous utiliserons une analyse descriptive afin de présenter les résultats obtenus.

Pour répondre au deuxième objectif, des organisations ont été recrutées par le biais d'une invitation ouverte située à la fin du sondage envoyé par la SQDI. Les organisations ont été invitées à se manifester si elles répondaient à l'un ou l'autre des critères d'inclusion suivants :

1

Disposer de programmes spécifiques pour l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle,

2

Avoir recours à des pratiques prometteuses pour l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle.

En réponse à l'invitation lancée, deux organisations ont contacté la SQDI, mais une seule d'entre elles a consenti à participer à la recherche. Par conséquent, des organisations supplémentaires ont été recrutées par la directrice générale de la SQDI, Amélie Duranleau. Les organisations ont été invitées à contacter l'équipe de recherche (SR ou LL) si elles étaient intéressées, après quoi un premier examen de leurs services et mesures de soutien en matière d'emploi inclusif a été effectué (incluant le fait que les programmes concordent avec la définition de l'emploi inclusif proposée ci-haut).

Après avoir pris connaissance des objectifs de la recherche, les organisations ont donné leur consentement à une liste d'activités que l'équipe de recherche souhaitait mener sur le terrain.

Les organisations ont notamment été invitées à fournir à l'équipe de recherche toute information administrative ou documentaire pertinente, à permettre à l'équipe de recherche d'observer leurs activités et leurs programmes, et à mener des entretiens avec les responsables et le personnel de leurs programmes, les personnes y participant, les membres de leur famille et les employeurs potentiels.

Sur la base de ce processus, quatre organisations ont participé :

- Pleins Rayons, à Cowansville, QC,
- Renaissance des Appalaches, à Thetford Mines, QC,
- L'Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme, à Granby, QC,
- Compagnons de Montréal, à Montréal, QC.

Lors des études terrain et des entrevues toutes les personnes rencontrées ont été informées de la manière dont les données recueillies seraient utilisées et de la manière dont leur confidentialité serait protégée. Un certificat d'éthique de la recherche a été obtenu auprès du Comité d'éthique de la recherche de l'Université McGill.

Au total, 19 personnes participant à des programmes, un membre de la famille et 8 membres du personnel ont été interrogés dans des entrevues semi-dirigées. Malheureusement, il s'est avéré impossible de réaliser des entrevues avec un plus grand nombre de parents, malgré la grande flexibilité offerte par l'équipe de recherche. En outre, alors que l'équipe de recherche souhaitait interroger des employeurs, les organisations nous ont indiqué qu'aucun employeur n'était disponible pour des entretiens ou qu'elles ne travaillaient pas avec des employeurs de façon régulière. Le présent rapport ne reflète donc pas le point de vue de ces parties.

Les entrevues semi-dirigées ont été enregistrées puis transcrites. Les transcriptions ont ensuite été analysées à l'aide d'une analyse thématique réflexive (Braun & Clarke, 2022). Un codage ligne par ligne a été effectué pour identifier les thématiques correspondant à l'interprétation des témoignages des personnes interrogées. Ces thèmes sont repris dans la section des résultats.

Toutes les citations présentées dans ce rapport de recherche sont tirées d'entrevues réalisées avec des personnes participant aux programmes de préemployabilité et d'employabilité étudiés.

III. Description des sites visités et de leurs activités

Les organisations ayant participé à la recherche offrent une grande variété de types d'activités et de programmes. Certaines organisations viennent tout juste de lancer leurs programmes d'emploi inclusif, tandis que d'autres ont plus d'expérience et existent depuis plus longtemps. Les stratégies mises en œuvre par les organisations pour favoriser l'inclusion, l'emploi et la participation sociale de leurs membres sont également variées.

Par ailleurs, la diversité des communautés au sein desquelles les organisations sont implantées est également notable. Les sites vont de petites villes rurales jusqu'au cœur de Montréal, en passant par des villes de taille moyenne. Cette diversité a permis à l'équipe de recherche de mieux comprendre les besoins et des ressources disponibles pour les organisations afin d'accomplir leur mission, ainsi que les principales similitudes entre ces différentes communautés.

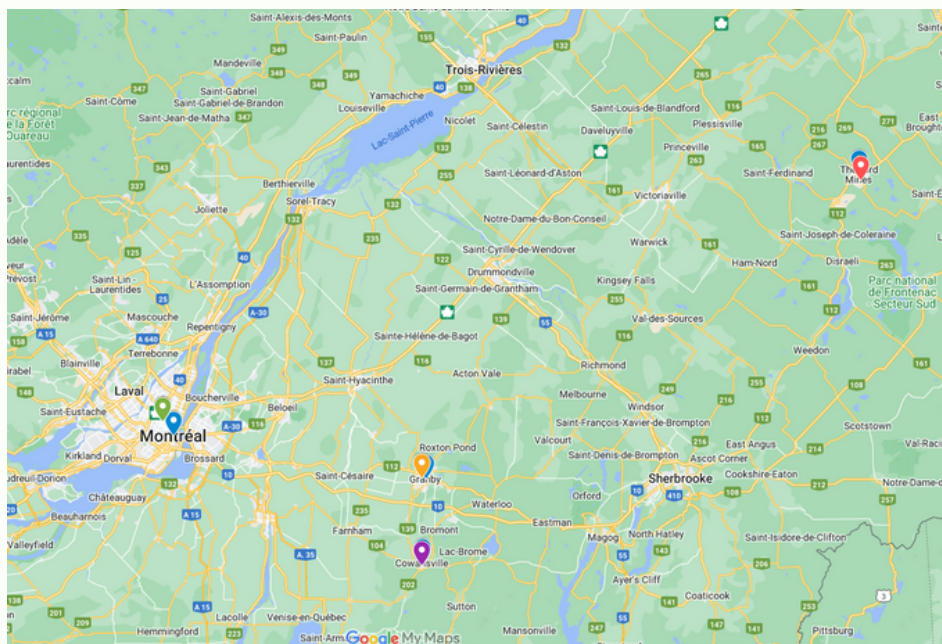


Illustration 1 : Carte des organisations visitées

Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA)

Granby, Québec

L'Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA) est située à Granby, au Québec. La ville elle-même compte environ 70 000 habitants et est la 16e ville du Québec. Elle est située en Estrie, à environ une heure au sud-est de Montréal. La région possède certaines des terres les plus fertiles de la province et est essentiellement composée de plaines.

L'AGDIA a été fondée en 1968. Sa mission est de promouvoir l'inclusion des personnes autistes et/ou ayant une déficience intellectuelle. Plusieurs activités et services sont offerts aux membres afin de leur permettre de participer à la vie de la collectivité et de développer de nouvelles habiletés et leur autonomie. Des services sont également offerts aux parents et aux proches des membres. L'équipe de l'AGDIA est composée de 19 personnes, pour la plupart des éducatrices spécialisées / des éducateurs spécialisés.

Activités et programmes d'employabilité

L'AGDIA propose deux programmes principaux en plus de ses services : le PASTEL ("Programme de formation et d'ateliers pour développer l'Autonomie, les habiletés Sociales, les techniques de Travail, suivre un Entraînement de mise en forme et l'accès à des Loisirs") et l'APE ("Ateliers préparatoires à l'emploi").

PASTEL est un programme de formation générale qui vise à favoriser la vie active des participants et à leur permettre d'acquérir des compétences sociales et professionnelles ainsi qu'une certaine autonomie via des ateliers de travail en cuisine, en entretien ménager, la gérance de sa boutique avec pignon sur rue, ainsi que différents ateliers d'assemblage et d'emballage en collaboration avec des entreprises et des employeurs locaux qui sous-traitent à AGDIA l'exécution de tâches spécifiques. Le programme inclut également des plateaux de travail au sein de la collectivité (notamment en entreprise). L'APE est un programme de formations visant à préparer les participants pour un stage en entreprise dont la finalité est un placement en emploi inclusif.

Financement

L'AGDIA est principalement financée par le PSOC (Programme de soutien aux organismes communautaires du ministère de la Santé et des Services sociaux), une subvention ponctuelle du ministère de l'Emploi en recherche et innovation, volet « Jeunes en mouvement vers l'emploi » pour l'APE, les cotisations des membres, les frais de participation aux différents programmes, les levées de fonds, les ventes à sa boutique et les contrats avec les entreprises locales.

Les revenus provenant des plateaux de travail et contrats de sous-traitance servent à payer une partie des dépenses de ressources humaines, de locaux, des frais de mise en forme et fournitures, afin de réduire la contribution de participation demandée aux participants du programme PASTEL.

Ce que l'équipe de recherche a observé

L'équipe de recherche a pu observer le programme d'activités de jour, le service de formation à l'emploi (y compris un magasin et des formations), un programme externe de plateaux de travail et les activités de la cuisine de l'organisation. Au cours de la visite, l'équipe de recherche s'est entretenue avec des personnes participantes, des membres d'autres programmes et des membres du personnel.

Compagnons de Montréal

Montréal, Québec

Compagnons de Montréal est situé au cœur de l'arrondissement Rosemont à Montréal, au Québec. Compagnons de Montréal est à proximité immédiate du réseau de transport en commun et de zones commerciales, dans un quartier de la ville caractérisé par sa classe moyenne et son plus haut niveau d'éducation. L'emplacement central et la longévité de Compagnons de Montréal en fait une organisation de choix dans l'écosystème local.

Compagnons de Montréal a été fondé en 1960 et s'emploie depuis à promouvoir l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la collectivité. Compagnons de Montréal dispose actuellement d'un programme de jour, d'un service résidentiel, d'un service de traiteur, de programmes de préemploi et de formation, ainsi que d'un magasin ouvert au public.

Activités et programmes d'employabilité

Bien que Compagnons de Montréal ne dispose pas de services de placement en emploi inclusif à proprement parler, il offre à certains de ses membres des services de préemploi et de formation. Ces services sont destinés à préparer les membres à occuper un emploi régulier et sont financés par le Programme d'aide et d'intégration sociale ("PAAS Action") géré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ce programme s'adresse aux bénéficiaires des programmes d'aide financière de dernier recours qui souhaitent essayer de travailler. Le PAAS Action permet aux personnes qui y participent de travailler jusqu'à 20 heures par semaine, pendant cinq ans, dans certaines organisations participantes. Il s'agit donc d'une mesure ciblée visant à soutenir des personnes sélectionnées.

Dans le cadre des services de préparation à l'emploi, les personnes participantes apprennent à accomplir différentes tâches, telles que la préparation de repas dans des cuisines professionnelles, la distribution de repas, les services de ménage professionnel ou l'organisation et la gestion d'un magasin. Avec l'aide de superviseuses et de personnel d'intervention, les personnes participantes apprennent à développer des compétences professionnelles et des aptitudes sociales qui les préparent à devenir de futurs candidats à l'emploi.

Financement

Compagnons de Montréal reçoit des fonds du ministère de la Santé et des Services sociaux, du PSOC, de Centraide, des dons et d'autres revenus. Ces fonds servent à financer l'ensemble des programmes et des activités de Compagnons de Montréal.

En plus de ces sources de financement, Compagnons de Montréal bénéficie également de ressources humaines fournies par une école spécialisée dans la formation continue (le Centre de Ressources éducatives et pédagogiques, le CREP, à Montréal). Une enseignante du CREP est présente sur le terrain et soutient les programmes de préemploi de l'organisation. Un second enseignant soutient les membres du programme dans l'élaboration d'un projet professionnel individualisé et les aide à s'orienter à la fin de leur parcours à Compagnons de Montréal. Cet enseignant peut également accompagner les membres en fin de parcours lors de visites d'entreprises ou d'entrevues d'embauches et soutenir l'inclusion en emploi dans le milieu de travail.

Ce que l'équipe de recherche a observé

L'équipe de recherche a visité le bâtiment de Compagnons de Montréal, ce qui lui a permis d'observer les services d'activités de jour, les programmes de formation à l'emploi dans la cuisine et les zones de service alimentaire, la serre et les zones de jardinage, ainsi que d'autres activités (telles que les services de nettoyage).

L'équipe a également visité L'Annexe, un magasin situé à proximité du siège social, où les personnes participantes apprennent à servir les clients et à gérer l'inventaire du magasin en triant, en étiquetant et en présentant par catégorie différents types de marchandises.

L'équipe de recherche a également participé à une cérémonie de remise de diplômes aux personnes ayant terminé le programme de formation en emploi. Au cours des visites, l'équipe de recherche s'est entretenue avec des personnes participant au programme et des membres du personnel.

Pleins Rayons

Cowansville, Québec

Cowansville compte environ 12 500 habitants et se situe à une heure et demie au sud-est de Montréal, dans une région essentiellement rurale et vallonnée, près de la frontière sud du Québec.

Pleins Rayons a été fondé en 2015 et offre des services d'emploi depuis lors. Son objectif est d'« aider les jeunes adultes vivant avec une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme à se sentir partie intégrante de leur collectivité » (Pleins Rayons, 2023b). Les valeurs de l'organisation sont axées sur « la dignité », « l'excellence » et « la créativité ». Pleins Rayons a développé le concept de « rôle social actif » (Ragot & Marcoux, 2022) qui vise à développer une forme d'agentivité chez les participants, tout en les mobilisant dans la collectivité afin de générer des impacts positifs pour toutes et tous. Le rôle social actif vise à faire passer les participants de « personne aidée et dépendante » à « personne aidante et active », tout en développant une meilleure compréhension mutuelle et une plus grande inclusion.

L'équipe est composée de 12 personnes allant des éducatrices spécialisées aux menuisiers en passant par le personnel administratif. L'organisation bénéficie également de l'aide de bénévoles et de partenaires au sein de la collectivité.

Environ la moitié des personnes en formation à Pleins Rayons sont autistes et l'autre moitié présente une déficience intellectuelle. En outre, les membres de Pleins Rayons sont relativement bilingues : 70 % d'entre eux sont francophones, 26 % anglophones et 4 % utilisent la langue des signes (Pleins Rayons, 2023a, p. 7).

Activités et programmes d'employabilité

Pleins Rayons dispose d'un total de 21 ateliers de formation, allant de la menuiserie à la couture, en passant par l'apiculture et la mécanique des vélos. Pleins Rayons dispose également de « brigades aidantes » qui assistent les agriculteurs et apportent un soutien aux personnes âgées de la région.

Par exemple, l'une des brigades est déployée pour rendre visite aux personnes âgées au cours de l'année et pour déneiger leurs trottoirs et leurs allées en hiver afin qu'elles puissent se déplacer en toute sécurité.

Une autre brigade aide les agriculteurs à effectuer diverses tâches sur leurs terres, notamment à installer des abris pour les oiseaux et les chauves-souris lorsque leurs cultures sont menacées par des parasites et des insectes. Le travail des brigades aidantes a donc un impact à plusieurs égards : les visites aux personnes âgées réduisent leur isolement ; les cabanes à oiseaux et à chauves-souris diminuent l'utilisation d'insecticides.

Financement

En 2022, Pleins Rayons s'est financé principalement par des dons et des subventions. Ces subventions émanent de projets temporaires ou d'ententes de services avec les centres intégrés de santé et de services sociaux. L'équipe de Pleins Rayons nous a dit ne pas recevoir de fonds du gouvernement provincial. De plus, Pleins Rayons vend des services et des produits, ce qui lui a permis de générer près de 100 000 \$ en 2022 pour soutenir ses activités (Pleins Rayons, 2023a, p. 17).

Le revenu total généré en 2022 était de 482 381 \$, tandis que les dépenses s'élevaient à 483 456 \$. La majorité des charges de Pleins Rayons étaient liées aux salaires (315 505 \$) et au loyer (71 660 \$).

La précarité du financement de Pleins Rayons est un élément que la direction générale a souligné à plusieurs reprises, en insistant sur l'absence d'éligibilité au financement provincial de leur mission et sur les difficultés à traiter avec plusieurs ministères qui souvent ne se parlent pas.

Ce que l'équipe de recherche a observé

L'équipe de recherche a observé des activités dans l'entrepôt principal de Pleins Rayons, notamment des travaux de menuiserie, de couture, de réparation de vélos et d'horticulture d'intérieur. Nous n'avons pas observé directement les brigades aidantes, car elles n'étaient pas actives les jours où nous avons visité l'organisation.

L'équipe a également observé un événement de collecte de fonds au cours duquel les apprentis ont supervisé les ventes, le service à la clientèle et l'orientation des clients. Ces périodes d'observation ont permis à l'équipe d'avoir une bonne idée du travail des apprentis de Pleins Rayons et de la façon dont l'organisation est gérée et dirigée.

L'équipe de recherche a également interrogé des apprentis, des membres du personnel et un membre de la famille.

Association Renaissance des Appalaches

Thetford Mines, Québec.

L'Association Renaissance des Appalaches est située à Thetford Mines, une ville d'environ 26 000 habitants qui est la 45e ville en importance de la province. Elle est située dans la région de Chaudière-Appalaches, à environ deux heures et demie au nord-est de Montréal. La ville était autrefois un centre industriel produisant de l'amiante. Depuis la fermeture de l'industrie de l'amiante, Thetford Mines s'est transformée en une zone de petites entreprises en plein essor.

Renaissance des Appalaches a été fondée en 1982 et n'a commencé son programme d'emploi que récemment. Sa mission est de défendre et de promouvoir les intérêts des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes. L'organisme cherche à « stimuler, développer et maintenir les habiletés sociales et de vie en groupe, favoriser l'intégration [et] l'autonomie » ainsi qu'à aider les membres à « découvrir, maintenir et partager des intérêts » et à « offrir aux parents un éventail de mesures pour les aider à accéder aux services et leur offrir le soutien dont ils ont besoin pour éviter que les familles ne s'isolent ou ne s'épuisent » (Association Renaissance des Appalaches, 2023). L'équipe est composée de 20 employés, pour la plupart des éducateurs spécialisés / éducatrices spécialisées.

Il n'existe pas de données publiques sur les caractéristiques démographiques des membres de Renaissance, mais 100 % des personnes observées et interrogées étaient francophones et originaires de la région.

Activités et programmes d'employabilité

L'organisation offre plusieurs activités et services, dont la défense des droits, le soutien individuel, le répit, les activités éducatives et professionnelles et des services d'employabilité.

L'objectif de chaque service est de stimuler et de développer l'autonomie des personnes participantes et de soutenir les familles en leur offrant des services de répit. L'organisation est une plaque tournante dans la région et dessert les personnes situées dans plusieurs municipalités environnantes.

Les services d'emploi inclusif sont principalement offerts dans un café situé au centre-ville de Thetford Mines. L'organisation a récemment loué cet endroit qui sert de lieu de formation pour les participants. L'emplacement a été délibérément choisi de manière à ce qu'il soit au centre de la collectivité et facilement accessible aux participants et aux clients.

Financement

L'organisation est financée par le PSOC, les cotisations des membres, des collectes de fonds, des ententes de services avec le centre intégré de santé et de services sociaux, ainsi que des subventions d'organisations caritatives régionales.

Ce que l'équipe de recherche a observé

L'équipe de recherche s'est rendue à Thetford Mines pour y observer les activités du programme d'employabilité de Renaissance des Appalaches. Ces activités se sont déroulées dans un café du centre-ville de Thetford Mines. Le café est un lieu où les participants apprennent à servir les clients, à préparer les repas et à gérer un café, tout en travaillant en collaboration avec d'autres personnes.

Au cours de la visite, l'équipe de recherche a interrogé plusieurs participants et membres du personnel. L'équipe a également observé le fonctionnement du café ainsi que les interactions entre les intervenantes et les participants, ainsi qu'entre les clients du café et les participants.

IV. Résultats

Objectif I : résultats du sondage

Le sondage réalisé par la SQDI a été envoyé à ses organisations membres. Parmi celles-ci, 50 ont répondu au questionnaire dans son intégralité (taux de réponse de plus de 50%) et 28 ont répondu partiellement. 15 organisations ont indiqué qu'elles offraient des programmes de plateaux de travail ou des stages, et 7 ont indiqué qu'elles offraient des programmes d'emploi inclusif.

| Réponse | Nombre de répondants | % des réponses |
|-------------------------------|----------------------|----------------|
| Plateaux de travail ou stages | 15 | 19.23% |
| Programmes d'emploi inclusifs | 7 | 8.97% |

Tableau 1 : Types de services offerts par les répondants au sondage

En raison de la manière dont le sondage a été conçu, il était possible pour les organisations de sélectionner plusieurs réponses (par exemple, plateaux de travail et programme d'emploi inclusif), de sorte qu'il est probable que certaines organisations offrent les deux types de programmes.

Objectif II : résultats de l'étude de cas

Plusieurs thèmes principaux sont ressortis de l'analyse des entrevues menées avec les participants aux programmes, les gestionnaires et le personnel des programmes, ainsi qu'avec un membre de la famille. Ces résultats reflètent les facteurs facilitant ou limitant le fonctionnement, les résultats et la viabilité des programmes dans tous les sites.

Développer un sentiment d'appartenance

La plupart des personnes en formation nous ont dit être contentes de faire partie du programme auquel elles participent et l'apprécient. Pour la plupart, ces personnes ont rapporté avoir le sentiment d'être au bon endroit pour elles à ce moment de leur vie et d'appartenir ou de faire partie de quelque chose d'assez important.

Nous avons constaté que ce sentiment d'appartenance est délibérément créé par les responsables des programmes et leur personnel de différentes façons. Par exemple, dans le café (Renaissance des Appalaches), les membres de la collectivité entrent et sortent, certains restent, d'autres commandent pour emporter. Il y règne un climat de familiarité et de respect.

“

**Pour l'aspect social, sortir de chez vous.
[...] Je voulais pas rester dans la déprime
[toute] ma vie. Je resterai pas chez nous.**

”

L'intervenante sur place évalue constamment les besoins et donne des instructions aux participants dans un environnement au rythme relativement rapide. Les participants apprennent ainsi à préparer et à servir les repas, à débarrasser la vaisselle une fois le repas terminé et à nettoyer les lieux pour les préparer pour le client suivant. Le travail d'équipe est donc indispensable du moment où un client entre dans le café jusqu'à ce qu'il le quitte.

À Plein Rayons, le travail d'équipe est également essentiel pour développer un sentiment d'appartenance. L'objectif premier est avant tout de renforcer l'estime de soi des participants en leur montrant les compétences qu'ils peuvent acquérir et en leur montrant, par l'expérience, ce dont ils sont capables. Grâce à leur propre travail, les participants sont en mesure de développer un sentiment d'accomplissement et de fierté en constatant l'impact de ce qu'ils font. Grâce à la socialisation et au travail d'équipe entre les participants, ces derniers acquièrent également de nouvelles façons d'interagir avec leurs pairs.

“

**Heu... J'aime bien travailler là.
Depuis que je suis ici, j'aime
beaucoup travailler en équipe.**

”

Les installations physiques de Pleins Rayons ont été conçues de manière que différents ateliers correspondent à différents types d'activités. Les participants savent donc très bien que lorsqu'ils sont dans la section vélos avec leur instructeur, ils réparent des vélos, alors que lorsqu'ils sont dans l'atelier de menuiserie et qu'ils fabriquent différents objets (par exemple, des nichoirs, des cabanes pour chauves-souris, des supports pour téléphones portables), ils sont clairement en train de travailler sur des compétences en menuiserie. La façon dont ce site a été aménagé permet de savoir clairement quelle compétence est travaillée et à quel endroit. Dans tous ces espaces, l'emphase est mise sur le travail d'équipe et sur la collaboration, tant avec d'autres participants qu'avec l'équipe de Pleins Rayons.

À l'AGDIA, plusieurs programmes ont été mis en place (par exemple, des programmes de plateaux de travail en usine, le magasin, l'atelier de fabrication de laisses pour chiens). Les programmes réunissent les participants dans un même espace, ce qui leur permet de se familiariser les uns avec les autres. Cela leur permet d'apprendre à tolérer les particularités des uns et des autres, tout en maintenant leur productivité. L'installation physique des locaux de l'AGDIA se distingue par le fait qu'il existe des espaces dédiés aux rencontres sociales où des activités sont organisées (par exemple, des danses, des dîners, des jeux, etc.).

“

**Les amis et les éducateurs sont
super gentils. J'ai comme une grosse
famille ici.**

”

À l'AGDIA, les activités professionnelles et sociales sont inscrites dans un plan pour chaque participant, dont la progression fait l'objet d'un suivi systématique. De cette manière, les compétences liées à l'introspection, au développement de l'autonomie, à la socialisation, à la réussite dans un environnement de travail, à la tolérance des stimulations sensorielles, à l'agilité physique et à l'endurance, ainsi qu'à l'utilisation de la technologie, sont travaillées de manière très ciblée. L'emphase mise sur l'apprentissage des situations sociales et le renforcement des capacités de travail en groupe visent ainsi à développer un sens du collectif et un sentiment d'appartenance.

Quant à Compagnons de Montréal, l'organisation a également mis en place des programmes spécifiques pour l'acquisition de compétences dans différents sites et domaines : une cuisine située sur place, un magasin situé à l'extérieur, un service d'entretien ménager et une réception située sur place ainsi que des services à la collectivité. La philosophie de ces programmes est axée sur les compétences sociales et comportementales ainsi que sur le développement de compétences professionnelles structurées et soutenues par une équipe de professionnels expérimentés.

L'équipe de Compagnons de Montréal est consciente de la nécessité pour sa clientèle d'explorer le monde du travail, de développer son estime de soi, ainsi que de nouvelles compétences liées aux différents rôles et emplois, tout en se concentrant sur l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et sociales afin d'être compétitive sur le marché de l'emploi. Par l'implication des participants dans des projets et des tâches spécifiques, l'accent est mis explicitement sur la construction d'un parcours vers l'emploi inclusif.



J'ai beaucoup d'amis que je me suis faits ici. Et non à l'extérieur. La plupart sont toutes des, des... Il y a beaucoup d'anciens que, qui étaient ici que je garde en contact.



Pour certains membres, il est clair que leur participation aux programmes de Compagnons est temporaire. Cela explique pourquoi les participants aux programmes de cette organisation sont plus conscients du fait que leur participation est limitée dans le temps (5 ans). Malgré cela, la majorité des participants affirme considérer le programme comme une collectivité à laquelle ils appartiennent et dans laquelle ils souhaitent pouvoir retourner le cas échéant.

Par ailleurs, certains des participants avaient déjà eu des expériences négatives dans le cadre d'emplois et apprécient de se retrouver dans un espace où il y a moins de pression et où ils peuvent apprendre à leur propre rythme. D'autres avaient déjà eu des expériences professionnelles positives, mais sont conscients qu'ils n'étaient pas en mesure de répondre aux attentes ou aux exigences, compte tenu de leur rôle et du niveau de soutien qui leur était apporté dans le contexte de ce rôle. Ces personnes sont plus enclines à considérer leur expérience actuelle comme une préparation à leur retour sur le marché du travail.

“

**C'est comme une famille, moi
j'appelle ça comme une
famille.**

”

Dans toutes les organisations, nous avons souvent entendu le terme « famille » afin de parler de la collectivité dans laquelle les personnes sont impliquées. Les personnes participantes ont expliqué que le sentiment d'appartenance à une collectivité est un élément crucial pour elles et pour leur bien-être.

“

**J'aime ça. C'est comme une famille,
c'est comme une famille, j'aime
beaucoup ça.**

”

La philosophie de l'inclusion est au cœur des programmes

Il est important de noter qu'aucun des programmes inclus dans notre étude de cas n'est un programme d'emploi inclusif en soi. Toutefois, toutes les organisations observées considèrent l'emploi inclusif comme une finalité et estiment que la manière d'y parvenir est la formation à l'emploi inclusif. Pour ce faire, les organisations ont mis en place des programmes visant à développer des compétences jugées essentielles pour l'obtention d'un emploi inclusif. Même les programmes de plateaux de travail visent à développer des compétences jugées essentielles pour l'inclusion en emploi.

L'importance du leadership au sein de l'organisation

L'équipe de recherche a été impressionnée par la détermination des directions à respecter les valeurs et la mission de leurs organisations, malgré la pression énorme pour lever des fonds afin d'assurer le bon fonctionnement des programmes à laquelle elles sont soumises. Pour ce faire, les organisations organisent des collectes de fonds, demandent des subventions aux instances gouvernementales, recherchent des contrats générant des revenus, nouent des relations avec des entrepreneurs et des élus de la collectivité et travaillent avec les Centres de services scolaires locaux ainsi qu'avec le réseau de la santé et des services sociaux.

Les styles de leadership et les expériences des directrices et directeurs sont très variés. Certains sont issus du monde des affaires, tandis que d'autres ont une expérience professionnelle auprès des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle ainsi qu'une expérience personnelle avec un membre de leur famille. Ces parcours jouent un rôle considérable dans la définition de la culture de l'organisation et dans la façon de relever les défis auxquels elles sont confrontées.

Il est également intéressant de noter que les types et les niveaux de partenariat créés par les directions varient. Par exemple, certaines organisations ont des liens avec les Centres de services scolaires locaux et avec le réseau de la santé et des services sociaux, tandis que d'autres n'en ont pas ; certaines ont des liens plus étroits avec les entreprises locales, tandis que d'autres en ont moins.

De plus, dans les collectivités moins peuplées, les programmes des organisations étudiées sont souvent les seuls services et programmes d'emploi disponibles pour les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle, alors qu'à Montréal il existe d'autres options.

L'existence d'un programme éducatif structuré : un élément essentiel

Il y a de grandes variations entre les programmes en ce qui concerne la clarté des objectifs, la présence de programmes structurés associés à ces objectifs, d'activités associées à ces programmes et d'un cadre d'évaluation. Il y a également des différences dans la façon dont ces programmes se traduisent par un plan individualisé pour chaque participant, comprenant une articulation des objectifs et des évaluations des progrès.

Par exemple, certains programmes ont défini des objectifs spécifiques que les participants doivent suivre afin de déterminer ce sur quoi ces derniers doivent travailler. Cela va de compétences spécifiques (par exemple, comment réparer un vélo) à des compétences plus relationnelles ou individuelles (par exemple, la gestion des émotions, la propreté).

Proposer une vision pour l'avenir

Les personnes participant aux programmes comprennent que leur participation peut les aider à définir un chemin vers l'avenir. Toutefois, toutes ne sont pas toujours conscientes du caractère temporaire de leur participation au programme. Pour certaines personnes, le programme constitue un lieu sûr où elles peuvent participer et se retrouver tous les jours, indéfiniment. Ces dernières n'ont pas l'impression que leur participation est réellement limitée dans le temps.

“

**Oui, j'aime ça ici, [ça] fait que j'aimerais
ça rester longtemps, oui.**

”

Pour d'autres, il est clair qu'il s'agit d'une étape temporaire sur la voie de l'autonomie et de la recherche d'un emploi inclusif ou de travailleur autonome. Ces personnes ont des désirs et des espoirs liés au travail qui vont au-delà de leur participation au programme.

“ Faire des choses moi-même, comme me lever le matin pour travailler, acheter des choses que je veux, voyager, avoir mon propre appartement.

“ Je retourne à mes études et je veux trouver une autre expérience de travail.

La flexibilité dans la réponse aux besoins des individus

Les participants sont conscients qu'ils ont parfois besoin d'une forme de soutien supplémentaire pour réussir. Notamment, les interactions sociales sont parfois plus difficiles, et les participants comprennent qu'ils doivent parfois acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux moyens de gérer ces difficultés dans le cadre de leur programme de formation. Par exemple, certains participants ont évoqué des compétences telles que la gestion de leur humeur et le fait de travailler avec des personnes qui les irritent ou avec lesquelles ils n'ont pas d'affinités.

“ Moi vu que j'ai un problème, je suis supposé tout le temps d'avoir quelqu'un qui me surveille pour voir si je fais ça correctement, parce que j'ai tout le temps des questions.

La nature temporelle de la trajectoire des individus a également été mise en évidence. Toutes les organisations ont indiqué que les compétences se

développent au fil du temps, qu'il faut faire preuve de souplesse pour soutenir au mieux la personne dans sa situation actuelle et pour identifier ce que pourrait/devrait être la prochaine étape de sa trajectoire. Par conséquent, les trajectoires doivent être individualisées et les tâches sur lesquelles les individus travaillent doivent être basées sur leurs capacités actuelles à remplir ces tâches et sur le prochain défi qu'ils auront à relever. Ces trajectoires ne sont pas fondamentalement liées au diagnostic des personnes, mais plutôt à leurs besoins.



Ben des fois faut qu'on pousse un peu parce qu'on sait pas quoi faire. Fait que faut qu'ils disent quoi faire. Il faut s'habituer pour le faire seul... Voir que « ha! Elle, elle a fini! ». Il faut qu'elles disent : « est-ce que vous voulez un autre café filtre ou bedon c'est-tu d'autre chose à boire? » Avant, que l'autre dise « vas-y ! »



Les participants ont également besoin d'un soutien pour gérer les relations qui émergent dans le contexte de la formation. Ce soutien s'étend parfois à leur vie en dehors du contexte de la formation, ce qui témoigne de l'intensité et de la force des relations qui se développent entre le personnel et les participants.

Améliorer les programmes de sécurité financière est un facteur clé pour faciliter l'emploi inclusif

Au cours de nos conversations avec le personnel des organisations et les membres, nous avons entendu que les programmes d'aide financière de dernier recours (notamment : aide sociale et solidarité sociale) constituent souvent un obstacle à l'emploi inclusif. En effet, ces programmes limitent considérablement les revenus d'emploi que les participants peuvent recevoir.

“

J'ai de l'aide sociale pour le moment. Mais ça va dépendre combien que je travaille dans mes heures. Si j'augmente mes heures, [il faut que] je les rappelle, parce qu'eux autres, là-bas, si je gagne trop cher... Mettons si je gagnais 2000\$ par moi, mettons, j'aurais pas le droit à l'aide sociale parce que je l'ai mon argent. Il faut que j'aie tant dans mon compte. 2500\$ et moins.

”

Cependant, nous avons également entendu que le Programme de revenu de base (PRB) introduit en 2023 a déjà permis d'améliorer la vie de nombreux participants, puisqu'ils peuvent maintenant travailler à temps partiel. Des personnes ont déclaré n'avoir jamais envisagé l'emploi comme une possibilité auparavant, alors que maintenant, elles le font et participent à une formation. La flexibilité du PRB est un élément clé du regain d'intérêt pour l'emploi inclusif.

Travailler avec les familles

Les participants qui sont en contact avec leur famille ont indiqué que celle-ci joue un rôle neutre ou plutôt positif dans leur cheminement vers l'emploi inclusif. Les gestionnaires de programmes avec lesquels nous sommes entretenus ont toutefois mentionné le fait que les familles peuvent être hésitantes quant à l'emploi de leur enfant, principalement en raison de la possibilité de perdre des services ou de la diminution des prestations d'aide sociale.

“

Ma mère, elle a dit « faut pas que ce soit un travail trop dur et pas trop long non plus ».

”

“

Ils trouvent ça incroyable que je sois là.

”

Ultimement, les familles ont besoin d'être mieux informées sur ce qui est possible pour leurs fils et leurs filles, leurs frères et leurs sœurs, afin qu'elles puissent jouer un rôle dans l'élaboration d'une vision d'avenir.

“

Ben, je suis sur un programme pour des services d'aide à l'emploi, mais la famille m'a souvent encouragé pour me donner [le meilleur de] moi-même.

”

“

Well, my... actually... my family thinks it's awesome to be here and to... Yeah, and to being here in general, so. [...] Ohh, sometimes my mom, sometimes my sister can drive me home. Could be that. I take a transport.

”

Les familles sont également perçues comme jouant un rôle de soutien et comme une ressource pour l'emploi inclusif. Elles soutiennent les participants aux programmes en les conduisant au programme, en les encourageant à s'épanouir et en leur inculquant le sens de ce qu'ils sont capables de faire. Ainsi, les parents, les frères et sœurs et les personnes les plus proches des participants aux programmes sont importants pour leur réussite. Ces personnes font partie de l'écosystème de l'individu et contribuent à renforcer son estime de soi.

“

Oui, ma maman m'a trouvé ce programme. [...] Elle m'a donné l'idée que c'était possible.

”

Autres facteurs ayant une incidence sur les programmes

Plusieurs autres observations relevant de divers facteurs méritent d'être mentionnées. Il s'agit notamment de ce qui suit :

1

Les relations entre les organisations communautaires locales et les Centres de services scolaires ne sont pas toujours très bien établies, et les organisations fonctionnent en silos. Ceci est particulièrement important dans la mesure où la planification de la transition de l'école vers la vie active (TEVA) est majoritairement censée être faite au sein de l'école.

2

L'accès à des transports adéquats pour participer aux activités des organisations communautaires locales ainsi qu'aux programmes de préemploi ou d'emploi inclusif est limité.

3

L'accès au financement gouvernemental des organisations communautaires étudiées est inégal. Par ailleurs, même les organisations qui y ont accès estiment que ce financement est insuffisant pour la poursuite de leurs activités.

4

Les coûts de fonctionnement des programmes dépendent grandement de la possession ou de la location par l'organisation du site sur lequel se déroulent ces programmes.

5

L'élaboration d'un plan d'affaires diffère selon les organisations. Certaines sont très préoccupées par leur plan de dépenses et leurs sources de revenus, tandis que d'autres le sont moins.

6

Les partenariats sont importants pour toutes les organisations, mais font partie des opérations d'une manière plus ou moins explicite selon les organisations.

7

L'environnement dans lequel les programmes sont dispensés est important. Par exemple, les participants aux plateaux de travail sont moins visibles pour le grand public, alors que les participants aux programmes dans la collectivité sont très visibles pour le public. En outre, la façon dont sont organisés les espaces permet aux participants de mieux cerner les compétences qu'ils acquièrent (par exemple, la cuisine, le service, le nettoyage, la construction, la couture, etc.).

8

Le taux de rétention parfois limité et la supervision du personnel ont été identifiés par les directions comme un problème sérieux. Cela a un impact sur la stabilité des programmes et sur la culture des organisations.

9

Les organismes communautaires entretiennent une collaboration plus ou moins grande avec les organismes spécialisés ayant pour unique but de promouvoir le placement en emploi des personnes en situation de handicap. L'accès à des programmes qui offrent de l'encadrement professionnel ou d'autres formes de soutien à l'emploi inclusif varie également. En fait, les organisations spécialisées en employabilité sont souvent perçues comme des programmes qui n'offrent pas le type de soutien nécessaire aux personnes malgré leur rôle dans l'écosystème.

10

Il faudrait étudier davantage le lien entre la taille des localités et la facilité des organisations à établir des partenariats avec d'autres organismes et entreprises.

V. Discussion

Au cours de notre recherche sur le terrain, nous nous sommes immergés dans divers environnements organisationnels, observant directement les interactions dynamiques entre les politiques publiques, les dynamiques culturelles des organisations et les stratégies de mise en œuvre des programmes. Ces expériences immersives ont dévoilé une mosaïque d'approches, allant d'initiatives novatrices qui défendent l'inclusion à des obstacles persistants qui empêchent la création de lieux de travail véritablement inclusifs.

Dans cette section, nous synthétisons nos observations afin de mettre en lumière des tendances clés, des thématiques émergentes et des considérations critiques.

Les programmes étudiés sont plus axés sur la préparation à l'emploi que sur l'emploi

Initialement, notre question de recherche portait sur « l'emploi inclusif ». Toutefois, nous avons rapidement réalisé que les programmes étudiés sont en fait plus axés sur le préemploi inclusif que sur l'emploi. En effet, bien que toutes les organisations en soient à des stades différents de leur développement et qu'elles ne s'adressent pas nécessairement au même groupe d'individus, elles abordent toutes la partie « pré » de l'emploi, c'est-à-dire qu'elles se concentrent toutes sur l'acquisition des compétences sociales et professionnelles de base qui sont nécessaires à l'emploi sur le marché du travail. Par exemple, une organisation a indiqué qu'elle cherchait à placer ses membres dans des emplois réguliers et qu'elle rencontrait et soutenait les entreprises qui embauchaient ses membres, mais qu'il s'agissait d'une partie limitée des activités de l'organisation.

Cela a remis en question notre vision des programmes d'emploi disponibles dans les organisations communautaires. En effet, nous nous attendions à trouver des programmes d'emploi plus inclusifs que ce qui semble exister, l'emploi ayant été un sujet important au cours des dernières années. Avec des initiatives telles que Prêts, disponibles et capables, la dernière Stratégie provinciale pour l'emploi des

personnes handicapées ainsi que la création du Programme de revenu de base dans la province, l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle a fait l'objet de beaucoup de discussions au cours de ces dernières années. Le fait que seule une petite partie des organisations membres de la SQDI offre ces services semble être en contradiction avec la conversation qui a lieu dans le milieu. Il est possible que ces programmes existent au Québec, mais que les organismes au sein desquels ils se trouvent ne soient pas membres de la SQDI.

De plus, l'attention limitée portée au placement en emploi inclusif (comparé au « pré ») est surprenante, car, historiquement, les services de préemploi étaient censés être fournis par les réseaux de santé et de services sociaux. Cette situation a changé au cours de la dernière décennie et de plus en plus de services de préemploi ont été transférés à des organisations locales par le biais d'ententes de service. Le fait que les organisations communautaires locales semblent désormais assumer cette responsabilité signifie qu'elles comblent une lacune dans ce qui était auparavant fourni par les services publics, limitant leur champ d'action à la sphère du préemploi. Malheureusement, ce désengagement de l'État fait en sorte que ce sont les efforts liés au développement de l'emploi inclusif qui sont compromis.

Cela est d'autant plus important que les militants affirment depuis longtemps que « pré signifie jamais », ce qui signifie que les personnes participant à des programmes de préparation à l'emploi sont souvent « piégées » dans ces programmes à long terme, sans réelle possibilité de transition vers un emploi rémunéré. De plus, le transfert de responsabilités imposé *de facto* entre les réseaux de santé et de services sociaux et les organisations communautaires signifie qu'il y a un nouvel apprentissage et une nouvelle courbe d'apprentissage conceptuel à négocier pour ces organisations, avec le risque de reproduire la dynamique « pré veut dire jamais » pour les années à venir.

Néanmoins, les organisations locales étant plus agiles que les structures de santé et de services sociaux, nous avons pu observer des pratiques et des programmes encourageants. Il semble clair que les organisations étudiées sont conscientes de cette dynamique et cherchent des moyens de mettre en œuvre une transition planifiée et structurée entre le préemploi et l'emploi compétitif inclusif.

Cette situation souligne néanmoins la nécessité pour les organisations locales qui ont des programmes de préemploi de recevoir le soutien de leurs pairs ainsi que de la communauté de la recherche. Si le transfert de responsabilité du réseau de la santé et des services sociaux vers les organismes communautaires peut être - et doit être - critiqué, il constitue aussi une occasion d'innover et de faire mieux. Cela est particulièrement vrai dans un contexte où les plateaux de travail sont le principal programme offert par le ministère de la Santé et des Services sociaux au Québec.

Dans l'ensemble, la proportion limitée d'organismes membres offrant des services de préemploi et d'emploi constitue à la fois une opportunité et un obstacle à l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle dans le marché concurrentiel de l'emploi. Cette absence de programmes dans les organismes locaux combinée au désengagement du réseau de la santé et des services sociaux de cette sphère constitue une menace pour l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle, particulièrement dans les régions plus éloignées. Cependant, il s'agit aussi d'une occasion de développer de nouveaux services, avec une compréhension renouvelée de l'inclusion et de la formation à l'emploi.

Diverses approches pour créer un sentiment d'appartenance

Il ressort de nos discussions avec le personnel des programmes et les participants que les quatre organismes étudiés utilisent différents moyens pour créer un sentiment d'appartenance. Les stratégies utilisées dépendent en grande partie du contexte, de la définition de l'inclusion donnée par les organismes et de leur programme éducatif.

À partir du codage des entrevues, le tableau suivant décrit les façons dont les organisations s'efforcent de créer un sentiment d'appartenance et d'inclusion pour les participants. Le rôle du personnel est décrit, ainsi que ce qui semble être le sentiment d'appartenance principal et secondaire créé par les organismes. Il importe de noter que le tableau présente la compréhension de l'équipe de recherche et que les organisations pourraient être en désaccord avec certains des résultats présentés.

| Organisation | Vecteur d'appartenance /d'inclusion | Rôle de l'équipe | Sentiment d'appartenance principal | Sentiment d'appartenance secondaire |
|----------------------------|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| AGDIA | Par le biais de la socialisation avec d'autres personnes dans le cadre des programmes et la participation à d'autres activités au sein de l'organisation | Intervention plus directe du personnel | Autres participants et organisation | Collectivité |
| Compagnons de Montréal | Par le biais de la socialisation avec d'autres personnes, ainsi que par l'accomplissement de tâches spécifiques | Supervision au besoin, avec une approche axée sur le développement de l'autonomie | Autres participants et organisation | Collectivité |
| Pleins Rayons | Par le biais du travail d'équipe portant sur des tâches claires et spécifiques, créant un sentiment d'autonomie et de soutien mutuel pour l'accomplissement des tâches | Supervision au besoin, avec une approche axée sur le développement de l'autonomie | Autres participants et organisation | Collectivité |
| Renaissance des Appalaches | Par le biais de la socialisation avec les clients, le personnel et les autres collègues de travail, plutôt que par des tâches spécifiques | Intervention plus directe du personnel | Collectivité | Autres participants et organisation |

Tableau 2 : Manières de créer un sentiment d'appartenance utilisées par les organisations

Les différences entre les organisations dans la manière dont elles développent un sentiment d'appartenance suggèrent qu'il existe un continuum dans les approches qui vont de la création d'un sentiment d'appartenance à l'organisation en premier lieu, à la promotion d'un sentiment d'appartenance à la collectivité au-delà de l'organisation elle-même. Le premier objectif est atteint en donnant la priorité à la socialisation et au renforcement de l'esprit d'équipe, tandis que le second est atteint en se concentrant sur l'apprentissage des tâches de travail et l'interaction avec le public.

Ces éléments sont renforcés par deux stratégies différentes mises en œuvre par le personnel. L'une d'entre elles, axée sur la création d'un sentiment d'appartenance à l'organisation, se concentre sur le développement d'une relation avec le personnel qui a un rôle plus "pratique", tandis que la seconde stratégie se concentre sur l'appartenance à la collectivité et sur le développement de l'autonomie et du travail d'équipe.



Elle [te] donne une consigne, puis après elle t'achale plus. [...] Elle dit « ok, tu vas me couper, mettons des patates en cubes pas trop, pas trop petits ». Mais t'sais, t'as des boss qui sont tout le temps en arrière : « Ah, non c'est pas correct, recommence... Ah ouais, go! » [...] Elle, elle est jamais en arrière de toi. Elle donne une consigne, puis ça finit là. [...] C'est une boss qui est le fun, elle a tout le temps le beau sourire. Elle participe avec nous autres. Elle travaille avec nous autres. C'est super le fun une boss de même ! C'est pour ça [que] j'aime travailler ici !



Malgré ces différences, tous les participants des organisations ont déclaré avoir un sentiment d'appartenance très fort à l'organisation et avoir l'impression de faire partie de la collectivité.



Heu... J'aime bien travailler là. Depuis que je suis ici, j'aime beaucoup travailler en équipe.



Cela indique qu'il n'y a pas qu'une seule façon de faire les choses, pour autant qu'il y ait un réel engagement en faveur de l'inclusion. Tout comme la diversité des programmes éducatifs, la manière de créer un sentiment d'appartenance et d'inclusion peut prendre différentes formes et contribuer à renforcer la résilience, le sentiment d'estime de soi et la préparation à l'emploi des participants aux programmes.

La sophistication des programmes de formation ne suffit pas à elle seule

Toutes les organisations que nous avons visitées ont une composante pédagogique dans leurs programmes, avec des objectifs de formation précis. Cependant, cette composante n'est pas à elle seule suffisante. Elle doit être accompagnée d'autres éléments essentiels, tels que :

- Un leadership fort de la part de la direction de l'organisation et du conseil d'administration;
- Une vision claire de ce qu'est l'inclusion et des objectifs visés;
- Une bonne relation avec la collectivité : les organisations doivent sensibiliser la collectivité à la possibilité d'employer des personnes en situation de handicap. Elles y travaillent à des degrés variables;
- Le soutien des familles : les familles doivent soutenir l'objectif général et la philosophie de l'emploi inclusif pour que les programmes réussissent;
- Des ressources financières et humaines stables et le soutien du gouvernement;
- De la patience : la création d'un programme de formation efficace prend du temps et peut s'avérer difficile.

Ces facteurs ont été identifiés dans toutes les organisations observées, quel que soit leur stade d'avancement dans le développement de leur programme de soutien à l'emploi inclusif. L'emploi inclusif va bien au-delà de la simple création d'un programme avec un curriculum élaboré. C'est une question de leadership, d'engagement dans la collectivité et de détermination. Cela exige un haut niveau de mobilisation de la part de toutes les personnes impliquées dans l'organisation et de la résilience face à l'adversité.

Perspectives d'avenir - Le paradoxe de l'inclusion

Comme nous l'avons souligné, les organisations étudiées utilisent plusieurs moyens pour créer un sentiment d'appartenance et d'inclusion chez les participants aux programmes. Cette démarche a généralement été couronnée de succès, puisque la plupart des participants interrogés nous ont dit qu'ils ressentent un fort sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'organisation et qu'ils ont l'impression de faire partie de la collectivité.

Cependant, lors de plusieurs entrevues, les participants nous ont également dit qu'ils ne voyaient pas nécessairement de futur en dehors du programme et en dehors de l'organisation. En fait, une grande partie d'entre eux ne voient de perspectives d'avenir que dans le maintien de leur participation aux programmes de l'organisation, même après la fin de leur période de formation. Presque tous les participants interrogés nous ont dit qu'ils se sentent « chez eux » ou qu'ils font partie d'une grande « famille » et qu'ils ne voient pas de raison de quitter le programme une fois leur formation terminée. Ce sentiment était souvent renforcé par des expériences antérieures négatives en matière d'emploi ou par le sentiment qu'un emploi compétitif serait trop exigeant ou trop difficile.

“

Oui j'aime ça ici, [ça] fait que
j'aimerais ça rester
longtemps, oui.

”

Ce phénomène n'est certainement pas nouveau, mais il est évident dans ces programmes et met en évidence un paradoxe dans la manière dont les programmes sont construits et dont les objectifs sont fixés pour les membres.

Parce que les programmes que nous avons observés sont basés non seulement sur le développement de compétences, mais aussi sur le renforcement de l'estime de soi et du sens de la collectivité, ils sont beaucoup plus agréables que d'autres expériences de travail antérieures. Il semble que pour la plupart des membres, le fait de travailler dans un emploi concurrentiel représenterait une perte de sentiment d'appartenance et de plaisir en général.



Même si mettons je serais à ma retraite ou n'importe quoi, mettons mon chum sera plus avec moi parce que mon chum est quand même plus vieux que moi... mettons que mon chum sera plus là et que un moment donné je suis à la retraite, moi qu'est-ce que j'aurais fait, j'aurais demandé pour habiter ici dans les résidences.



C'est ce que nous appelons le « paradoxe de l'inclusion ». En d'autres termes, les programmes *ont si bien réussi à créer un sentiment d'estime de soi et d'appartenance qu'il semble que l'emploi compétitif ne serait qu'un recul pour les participants.*

Ce paradoxe a été mis en évidence par le fait que seul un nombre extrêmement limité d'individus ont affirmé envisager la possibilité d'un véritable emploi inclusif ou de devenir travailleur autonome. Ce paradoxe pourrait devenir un problème, car, par définition, les programmes de préemploi doivent être limités dans le temps et, si possible, déboucher sur un emploi inclusif et valorisant.

En fait, la limitation de la durée de participation aux programmes diffère d'un programme à l'autre. Les programmes financés par des fonds publics sont plus susceptibles d'avoir une limite de participation fixe, tandis que d'autres organisations estiment que leur programme est une étape sur la voie de l'emploi, mais que cela dépend des besoins des participants.

Il est évidemment extrêmement positif que les membres soient stimulés et capables de développer un sentiment d'estime de soi et d'appartenance au cours de leur participation. Ce que ce paradoxe nous montre est que *cet effort doit se poursuivre dans l'emploi régulier si nous voulons que l'emploi inclusif devienne une réalité.* Cela peut se faire en favorisant des lieux de travail inclusifs, en formant d'autres employés, en mettant en œuvre des programmes d'accompagnement et de soutien, en ayant des mentors parmi les pairs au travail et en appliquant d'autres stratégies.

Dans l'ensemble, il est important de veiller à ce que le sentiment d'appartenance et d'estime de soi que les membres acquièrent ne disparaisse pas avec la fin de leur participation aux programmes. L'élaboration et le financement de mesures visant à créer des lieux de travail plus inclusifs devraient donc constituer une priorité.

L'amélioration des programmes d'aide sociale est nécessaire pour permettre aux individus de travailler

Au cours de nos entrevues, il est ressorti clairement qu'une grande partie des participants aux programmes d'emploi utilisent ou utilisaient le Programme de solidarité sociale (PSS) pour subvenir à leurs besoins de base. Il s'agit d'un programme de dernier recours qui limite considérablement les possibilités d'emploi. Notamment, un taux de réduction de 100 % est appliqué après les premiers 200 \$ que les prestataires peuvent gagner par mois. Cette déduction a été décrite comme un facteur dissuasif pour les participants, qui souvent n'essaient même pas de travailler (Ragot, 2023b).

En outre, cette pratique a été mentionnée comme l'une des raisons du maintien des programmes de plateaux de travail dans lesquels les personnes ayant une déficience intellectuelle ne sont pas rémunérées. Le raisonnement est le suivant : puisque ces personnes verraient leurs prestations réduites, pourquoi les payer au lieu de financer d'autres activités à l'aide de ces fonds ?

La crainte de perdre ses prestations en travaillant, même à temps partiel, a également été mentionnée au cours des entrevues. Cette préoccupation est particulièrement présente chez les familles. Comme le Programme de solidarité sociale est un programme auquel il est difficile d'être admis, les familles craignent qu'une fois leur proche admis, le fait de travailler à temps partiel ou à temps plein ne leur fasse perdre leurs prestations. En cas de perte d'emploi, la stabilité et la sécurité financières d'une personne ou d'une famille en seraient affectées. En d'autres termes, les familles estiment souvent qu'il ne vaut pas la peine de prendre le risque de voir leur proche travailler.

Il est important de noter que le Programme de revenu de base (PRB), qui a débuté le 1er janvier 2023, pourrait changer les choses pour un certain nombre de ces participants, puisqu'ils sont désormais bénéficiaires de ce programme. Le PRB permet aux bénéficiaires de gagner l'équivalent de leur allocation de base (environ 15 000 \$ par an) en revenus d'emploi. Cela signifie que les bénéficiaires peuvent désormais travailler à temps partiel sans voir leurs prestations réduites. Lors des entrevues, il a été clairement mentionné que ce nouveau programme offre aux bénéficiaires une occasion importante de travailler, au moins à temps

partiel, ce qui n'est pas possible dans le cadre du Programme de solidarité sociale. Plusieurs directions générales nous ont dit que cette nouvelle mesure changerait beaucoup de choses pour les bénéficiaires et leur ouvrirait des portes qui leur étaient auparavant fermées.

Cependant, bien que le Programme de revenu de base soit beaucoup plus flexible et généreux que le Programme de solidarité sociale, tous les membres des programmes d'emploi n'en sont pas bénéficiaires. Par exemple, certains sont trop jeunes ou n'ont pas encore été prestataires du Programme de solidarité sociale pendant les 66 mois requis. Cela signifie que pour ces personnes, il existe toujours un obstacle à l'emploi et à l'amélioration de leurs conditions de vie. En ce sens, certaines personnes interrogées dans la recherche ont dit que *la flexibilité mise en œuvre dans le cadre du Programme de revenu de base devrait être étendue à tous les autres programmes d'aide sociale, y compris le Programme de solidarité sociale*. L'augmentation de la limite des revenus d'emploi admissibles et la diminution des taux de réduction sont perçues comme des moyens efficaces d'amener plus de gens à considérer l'emploi, ainsi que d'assurer la sécurité des familles proches aidantes.

La transition de l'école à l'emploi laisse à désirer

La formation à l'emploi inclusif étant une étape naturelle après la fin des études secondaires, il est surprenant de constater la fragilité des relations entre le secteur de l'éducation et les programmes étudiés. À l'exception de Pleins Rayons et de Compagnons de Montréal, les organisations ne semblent pas avoir de liens clairs et directs avec les programmes Transition École Vie active (TEVA) dans les écoles secondaires, où les trajectoires des élèves vers l'âge adulte sont développées.

De même, la relation entre ces programmes et les centres intégrés de santé et de services sociaux n'est pas toujours saine et bien établie. Dans certains cas, les organisations communautaires se sentent redevables envers ces réseaux, car elles reçoivent des fonds de leur part et que ces fonds sont liés à la réalisation de certains objectifs.

Les relations entre le secteur de l'éducation, le réseau de la santé et ces organisations communautaires pourraient être améliorées.

Compte tenu de leurs missions complémentaires, ces organisations pourraient développer des partenariats et travailler ensemble à l'élaboration d'une trajectoire plus explicite vers l'emploi inclusif. Le décroisement permettrait aux personnes ayant une déficience intellectuelle et à leurs personnes proches aidantes de mieux appréhender les étapes nécessaires à la planification d'un avenir plus stable sur le plan financier.

Financement et organisation des services d'emploi

L'un des aspects les plus critiques pour la création et la survie des programmes de préemploi et d'emploi cités par les organisations est celui du financement. Bien qu'il s'agisse d'un thème récurrent dans l'ensemble du secteur communautaire, il a été particulièrement mis en évidence lors de nos entrevues. Toutes les organisations que nous avons visitées ont mentionné que le financement est difficile à trouver et à maintenir et qu'il est rarement, voire jamais, suffisant pour financer adéquatement toutes les activités de formation.

Toutes les organisations visitées nous ont dit qu'elles ont dû recourir à des événements de collecte de fonds ou à d'autres stratégies, telles que des demandes auprès de fondations privées, des ententes de services avec des centres intégrés de santé et de services sociaux, ou même exiger des contributions directes de la part des membres qui participent aux programmes de formation.

Pas de programmes de financement spécifiques

Dans l'ensemble, il ne semble pas y avoir de programme gouvernemental spécifique pour financer des programmes d'emploi inclusifs pour les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle. Les fonds provinciaux sont principalement alloués par le biais du Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) géré par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et distribués par les centres intégrés de santé et de services sociaux; ou encore par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), qui fait partie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ces fonds sont distribués aux organismes qui en font la demande et dont les activités ou la mission s'inscrivent dans les objectifs déterminés par le gouvernement provincial.

Un seul des organismes communautaires de cette étude ne reçoit pas de financement du PSOC ou du SACAIS. Les autres organisations reçoivent au moins un financement du PSOC, mais aucune ne reçoit de financement du SACAIS.

Étant donné que la responsabilité du soutien à l'emploi relève à la fois du MSSS et du MESS, les organisations locales passent souvent entre les mailles du filet. Aucun des deux ministères n'assume l'entière responsabilité du financement adéquat des programmes de préemploi ou d'emploi. Pire, ces ministères réorientent souvent les organisations vers l'autre ministère.

Par ailleurs, le financement que les organisations reçoivent du PSOC n'est pas suffisant pour faire fonctionner les programmes de manière adéquate et nécessite la mise en place de plans de financement supplémentaires. Ces difficultés de financement signifient également que la rétention des ressources humaines est difficile pour les organisations.

Il convient de noter qu'une seule des organisations communautaires reçoit un financement dans le cadre du Programme d'aide et d'intégration sociale ("PAAS Action") géré par le MESS. Cette situation met en évidence la nature variable du financement de ce type de programme. Par ailleurs, certains organismes communautaires ont conclu des ententes de services avec leur réseau local de santé et de services sociaux. Là encore, ces ententes varient. Certaines sont plus axées sur les plateaux de travail, tandis que d'autres se concentrent davantage sur le développement de compétences préalables à l'emploi.

Compte tenu de la mosaïque de sources de financement et de leurs critères d'éligibilité, il semble clair que le gouvernement provincial n'a actuellement que peu d'intérêt pour le développement de l'emploi inclusif. Il est donc urgent de revoir les priorités en matière d'emploi inclusif et de financer des programmes de préparation à l'emploi qui constituent de véritables passerelles d'apprentissage menant à l'emploi inclusif.

Les plateaux de travail sont encore activement financés par le Québec

Ce manque de financement adéquat pour les programmes de préemploi et

d'emploi inclusif dans les organisations locales est d'autant plus navrant que le MSSS finance encore activement des programmes de plateaux de travail et de stages dans lesquels les personnes ne reçoivent pas une rémunération adéquate, malgré leur travail.

Sur une période de 9 ans, entre 2013-2014 et 2021-2022, ce ministère a dépensé 168 812 226 \$ pour ses services d'emploi destinés aux personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle (voir le tableau 3). Sur ce budget, seuls 2 830 292 \$ ont été consacrés aux services de préparation à l'emploi inclusif. Le reste a été consacré à des plateaux de travail et à des stages. Cette situation soulève de sérieuses questions quant à l'engagement du gouvernement provincial en matière d'emploi inclusif pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes. Alors que le MSSS soutient que les plateaux de travail et les stages sont destinés aux personnes éloignées de l'emploi, toutes les organisations que nous avons visitées nous ont dit que de nombreuses personnes qui pourraient faire partie des programmes de préparation à l'emploi se trouvent dans des programmes de plateaux de travail ou dans des stages « à vie ». Cette situation a été documentée par l'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société (IRIS) dans sa recherche publiée en 2021 (Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société & Ragot, 2021).

La SQDI a déjà fait valoir que le financement des plateaux de travail et des stages devrait être réaffecté à des programmes d'emploi inclusifs (2023a; 2022). C'est un point qui a parfois été mentionné dans nos discussions, mais il nous a été conseillé d'être prudents. Si un tel transfert devait avoir lieu, il devrait être progressif et les organisations qui gèrent les programmes de plateaux de travail devraient être soutenues et accompagnées de manière adéquate tout au long du processus de changement. De même, les familles et les individus devraient pouvoir se faire entendre et des alternatives à l'emploi devraient exister pour les personnes qui ne sont pas en mesure d'intégrer le marché du travail ou qui ne sont pas intéressées par cette option.

L'absence de politiques publiques claires est un problème

L'absence d'orientations de politique publique claires concernant l'emploi inclusif des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle est un problème de

taille. La stratégie provinciale pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Gouvernement du Québec, 2019) manque de mesures spécifiques et n'a pas facilité la création ou la poursuite de programmes d'emploi inclusif dans les organisations locales.

De même, le gouvernement québécois ne semble pas intéressé à adopter une philosophie globale de « l'emploi, premier choix » (Société québécoise de la déficience intellectuelle, 2023), et ce malgré le succès de cette stratégie dans sa province voisine, le Nouveau-Brunswick. Dans cette province, la transition entre l'école et l'emploi/la vie active commence tôt, en mettant l'accent sur le développement des compétences professionnelles et sociales, afin de préparer les individus à l'emploi sur le marché concurrentiel (Herb Emery, 2019).

Nous appelons le gouvernement provincial à développer un ensemble d'orientations politiques et de mesures visant « l'emploi, premier choix » pour aider à soutenir la transition de l'école à l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, en collaboration avec les organisations locales. Cette stratégie devrait être assortie d'un financement et de ressources suffisantes pour que les organisations puissent mettre en place et maintenir des services novateurs.

| Programme | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Atelier de travail - Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme | 7 225 291\$ | 6 723 645\$ | 4 697 396\$ | 4 669 276\$ | 4 201 802\$ | 4 266 352\$ | 4 153 359\$ | 2 915 608\$ | 4 104 613\$ | 42 957 342\$ |
| Support des stages individuels - Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme | 6 008 056\$ | 5 067 534\$ | 4 058 395\$ | 4 082 513\$ | 4 313 128\$ | 3 403 013\$ | 2 974 576\$ | 2 398 548\$ | 2 796 250\$ | 35 102 013\$ |
| Support des plateaux de travail - Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme | 9 047 863\$ | 7 620 283\$ | 7 540 068\$ | 10 642 775\$ | 11 176 042\$ | 12 419 478\$ | 12 819 878\$ | 7 860 168\$ | 8 796 024\$ | 87 922 579\$ |
| Intégration à l'emploi - Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme | 346 416\$ | 340 970\$ | 238 641\$ | 522 710\$ | 127 514\$ | 360 625\$ | 372 500\$ | 243 314\$ | 277 602\$ | 2 830 292\$ |
| Total | 22 627 626\$ | 19 752 432\$ | 16 534 500\$ | 19 917 274\$ | 19 818 486\$ | 20 449 468\$ | 20 320 313\$ | 13 417 489\$ | 15 974 489\$ | 168 812 226\$ |

Tableau 3 : Financement des programmes d'emploi gérés par le ministère de la Santé et des Services sociaux entre 2013-2014 et 2021-2022 (Ragot, 2024)

Il est nécessaire de mettre en place des services alternatifs de placement en emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes

Au cours des entrevues, les membres du personnel nous ont fait part de l'importance des services spécialisés d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap (les « services spécialisés de placement en emploi » dans le reste du texte). Si certains ont établi une bonne collaboration avec ces services, d'autres n'ont aucune collaboration et d'autres ont une relation ouvertement conflictuelle avec les services spécialisés de placement en emploi.

Au Québec, les services spécialisés de placement en emploi pour les personnes en situation de handicap sont principalement dispensés par des organismes spécialisés qui sont sous contrat avec le gouvernement provincial et doivent respecter des objectifs de placement. Malgré des projets pilotes, les organismes communautaires qui ont participé à cette étude nous ont dit que ces organismes spécialisés n'offrent que rarement un soutien à long terme sur le lieu de travail.

Par ailleurs, les organisations qui ont participé à cette recherche ont vécu des expériences diverses avec ces services spécialisés de placement en emploi. Dans certains cas, les relations avec ces services sont compliquées par le soupçon que les organismes communautaires locaux qui ont des programmes d'emploi sont en « concurrence » avec eux, alors qu'ils ne le sont pas. Il nous a été dit que, dans certains cas, ces services spécialisés refusent tout simplement de collaborer. De plus, certains organismes communautaires ont mentionné qu'il leur arrive de devoir intervenir sur le lieu de travail à la place des services spécialisés en placement en emploi parce que le soutien fourni est insuffisant ou inadéquat. Cela peut créer des tensions, même si l'intervention a pour but de soutenir les personnes qui avaient de la difficulté à s'adapter à un emploi inclusif. Bien que certains organismes communautaires nous aient dit qu'ils n'ont aucun contact avec ces services spécialisés, il existe aussi des exemples de partenariats et de collaboration qui fonctionnent bien, les services spécialisés recommandant les clients qui ont besoin de formation aux organismes communautaires.

Dans l'ensemble, il semble évident que la collaboration avec les services

spécialisés de placement en emploi n'est pas toujours facile et que ces services ne semblent pas toujours donner la priorité à l'intérêt supérieur des clients. Cela soulève d'importantes questions sur les modèles actuellement utilisés et sur le rôle des organismes communautaires dans l'écosystème de l'emploi dans la province.

Les organisations communautaires sont appelées à jouer un rôle de plus en plus important dans la formation et l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle en emploi régulier. En ce sens, elles devraient se voir attribuer une reconnaissance formelle de leur rôle, conjointement avec les services spécialisés en placement en emploi.

VI. Recommandations

Une série de recommandations peut être déduite des résultats de cette recherche et de la section discussion. Beaucoup de choses ont été dites sur les obstacles et les facilitateurs de l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, et cette section ne cherche pas à répéter ces éléments. Les recommandations formulées se veulent plutôt un récapitulatif des éléments favorisant le succès des programmes de préemployabilité, ainsi que des orientations de politique publique qui pourraient être mises à profit par la SQDI et ses organisations partenaires, tant au niveau local que provincial.

Pour les organisations locales, le succès des programmes passe par :

1

La création intentionnelle d'une culture organisationnelle qui engendre un sentiment d'appartenance;

2

Le développement des compétences des membres;

3

La création de plans individualisés pour chaque participant aux programmes;

4

L'élaboration d'un programme structuré pour le développement des compétences;

5

Le développement d'une relation de collaboration avec les personnes proches aidantes, les considérant comme des ressources et des partenaires et non comme des obstacles dans le parcours vers l'emploi;

6

La création et la mise en place d'un leadership fort dans les organisations, y compris au niveau du conseil d'administration;

7

L'élaboration d'un plan d'affaires pour la continuité des programmes;

8

La création et le maintien de solides liens en lien avec la TEVA, avec les réseaux de santé et de services sociaux, les entreprises locales et les services spécialisés de placement en emploi;

9

La création d'un espace physique qui offre aux participants des programmes un lieu de socialisation et d'acquisition de compétences spécifiques sur place et au sein de la collectivité;

10

Le fait d'aider les participants à comprendre que les programmes de préemploi sont une étape dans une trajectoire plus longue vers l'emploi inclusif.

Quant à elle, la Société québécoise de la déficience intellectuelle pourrait soutenir l'embauche inclusive en demandant au gouvernement :

11

De financer les programmes de préemploi et d'emploi inclusif dispensés par les organisations communautaires;

12

De financer des programmes visant à maintenir en emploi les personnes, notamment par le biais d'un soutien direct en entreprise, ainsi que la création d'initiatives visant à rendre les milieux de travail plus inclusifs;

13

De mettre en place d'une stratégie « l'emploi d'abord » (“employment first”) commençant dès le début de la planification de la TEVA;

14

De s'assurer que les programmes de préemploi financés par des fonds publics aient une durée de participation limitée et visent réellement la formation en vue de participer au marché de l'emploi régulier;

15

De reconnaître formellement le rôle des organisations communautaires dans l'écosystème de la formation et de l'inclusion en emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes en complément aux programmes spécialisés d'employabilité déjà existants;

16

De mettre à jour les programmes d'aide financière de dernier recours afin de permettre aux prestataires de travailler sans être pénalisés.

VII. Bibliographie

- Association Renaissance des Appalaches. (2023). Association Renaissance des Appalaches. Association Renaissance des Appalaches - Thetford Mines. <http://www.associationrenaissance.ca/>
- Berrigan, P., Scott, C. W. M., & Zwicker, J. D. (2023). Employment, Education, and Income for Canadians with Developmental Disability: Analysis from the 2017 Canadian Survey on Disability. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(2), 580–592. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04603-3>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in Developmental Disabilities*, 65, 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.004>
- Gouvernement du Québec. (2019). *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024*. https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf
- Herb Emery. (2019). *Developing the Business Case for a New Employment First Service Delivery Model* (p. 17).
- Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société, & Ragot, S. (2021). *On embauche! – Mettons un terme à l'exploitation des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement participant à des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada – Pour une transition vers l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement* (p. 62). Institute for Research and Development on Inclusion and Society. <https://irisinstitute.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/Help-wanted-Full-Report-FR.pdf>
- Majnemer, A., McGrath, P. J., Baumbusch, J., Camden, C., Fallon, B., Lunsky, Y., Miller, S. P., Sansone, G., Stainton, T., Sumarah, J., Thomson, D., & Zwicker, J. (2021). Time to be counted: COVID-19 and intellectual and developmental disabilities—an RSC Policy Briefing. *FACETS*, 6, 1337–1389. <https://doi.org/10.1139/facets-2021-0038>
- Pleins Rayons. (2023a). *Rapport annuel 2022*. <https://pleinsrayons.ca/wp-content/uploads/2023/07/PR-Rapport-annuel-2022-final.pdf>

-
- Pleins Rayons. (2023b). Who we are. Pleins Rayons. <https://pleinsrayons.ca/en/who-we-are/>
 - Ragot, S. (2023a). Mémoire commun de la Société québécoise de la déficience intellectuelle, de la Fédération québécoise de l'autisme, de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec, de l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées, et du Réseau communautaire en santé mentale—Élaboration du quatrième Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Société québécoise de la déficience intellectuelle; 978-2-921037-41-9. <https://www.sqdi.ca/wp-content/uploads/2023/06/Memoire-elaboration-Quatrieme-plan-de-lutte-contre-la-pauvrete-et-lexclusion-sociale.pdf>
 - Ragot, S. (2023b). Au Québec comme ailleurs au Canada, les programmes d'assistance sociale sont insuffisants et contraignants. La Conversation Canada. <https://theconversation.com/au-quebec-comme-ailleurs-au-canada-les-programmes-dassistance-sociale-sont-des-trappes-a-pauvrete-211968>
 - Ragot, S. (2024). Selon l'ONU, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont exploitées au Canada. La Conversation Canada. <https://theconversation.com/selon-lonu-les-personnes-ayant-une-deficience-intellectuelle-sont-exploitees-au-canada-216683>
 - Ragot, S., & Marcoux, S. (2022). The Active social role: A new component of social participation and real inclusion. <https://www.sqdi.ca/en/news/the-active-social-role-a-new-component-of-social-participation-and-real-inclusion/>
 - Société québécoise de la déficience intellectuelle. (2022). Orientations et demandes de la Société québécoise de la déficience intellectuelle. https://www.sqdi.ca/wp-content/uploads/2022/09/Orientations_et_Demandes_SQDI_2022_FR_WEB.pdf
 - Société québécoise de la déficience intellectuelle (Director). (2023, December 4). Fin des plateaux de travail au Nouveau Brunswick. <https://www.youtube.com/watch?v=ocSrgOhQPv4>
 - Wall, K. (2017). Low income among persons with a disability in Canada. 15.
 - Zwicker, J., Zaresani, A., & Emery, J. C. H. (2017). Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. *Research in Developmental Disabilities*, 65, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.003>