

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

Sommaire de la recherche en langage clair

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, mars 2024

Bibliothèque et archives nationales du Québec

Bibliothèque et archives Canada

ISBN : 978-2-921037-56-3

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.

Contexte

Au Canada, les personnes ayant une déficience intellectuelle ont moins accès à l'emploi et vivent davantage dans la pauvreté que le reste de la population. Elles ont donc plus besoin de l'aide de leur famille. Elles ont aussi plus besoin de l'aide du gouvernement comme recevoir de l'argent par l'aide sociale.

Cependant, depuis quelques années, les personnes ayant une déficience intellectuelle tentent de plus en plus d'avoir un travail. Certaines personnes ont trouvé du travail dans l'agriculture, dans des magasins, dans des entrepôts et dans d'autres endroits. Cela s'est produit parce que les groupes de défense des droits et les personnes elles-mêmes se sont battus pour ce que l'on appelle « l'emploi inclusif ».

Même si certaines personnes ayant une déficience intellectuelle ont trouvé un emploi, nous ne savons pas grand-chose de la réalité au Québec en général. Par exemple, nous ne savons pas exactement combien de personnes ayant une déficience intellectuelle ont trouvé un travail, et combien en cherchent encore un. Cette question est importante, car il y a encore beaucoup de personnes qui travaillent dans des programmes de plateaux de travail sans être payées.

Ce que la recherche voulait comprendre

L'équipe de recherche voulait comprendre comment les organisations communautaires aident les personnes ayant une déficience intellectuelle à trouver un emploi. Nous voulions comprendre si certaines organisations font les choses différemment et comment elles réussissent à aider les personnes à trouver un travail avec un vrai salaire.

Nous nous sommes posé deux questions pour cette recherche :

- Existe-t-il de nouveaux programmes de formation intéressants pour aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à développer leurs compétences professionnelles et à trouver un travail ?

-
- Comment ces programmes fonctionnent-ils ? Qu'est-ce qui les aide à continuer de fonctionner et quels sont les problèmes qu'ils peuvent rencontrer ?

Ces deux questions peuvent aider à comprendre les éléments qui facilitent ou rendent plus difficile la mise en place de programmes d'emploi inclusifs par les organisations.

Termes utilisés

Embauche inclusive / emploi inclusif

Il existe de nombreuses définitions de l'emploi inclusif. Dans le cadre de la recherche, l'emploi inclusif:

- fait référence aux formes d'emploi dans lesquelles les personnes en situation de handicap travaillent aux côtés de personnes n'étant pas en situation de handicap, sur le marché du travail compétitif (avec accès aux mêmes congés, salaire et opportunités de carrière),
- garantit que personne n'est traité différemment ou exclu des possibilités d'emploi de qualité en raison de son handicap,
- garantit que les personnes en situation de handicap ont accès au même travail, aux mêmes aménagements et aux mêmes avantages que les personnes qui ne sont pas en situation de handicap, avec les outils et accommodements dont elles ont besoin pour réussir.

Pré-employabilité

Les programmes de pré-employabilités sont tous les services et activités qui visent à former et à permettre aux personnes de devenir plus qualifiées avant leur entrée sur le marché du travail. Cela peut être des stages, des activités de développement des compétences sociales et interpersonnelles ou des programmes de formation en cours d'emploi.

Comment l'équipe de recherche a trouvé l'information

Nous avons utilisé plusieurs moyens pour répondre aux deux questions.

Tout d'abord, nous avons envoyé un sondage aux membres de la Société québécoise de la déficience intellectuelle pour comprendre leurs programmes d'emploi. Ensuite, nous avons discuté avec quelques organisations qui étaient intéressées à participer à la recherche.

Quatre organisations ont accepté de participer à notre recherche. Ces organisations se trouvaient dans différentes régions du Québec et offraient des services et des programmes différents.

L'équipe de recherche a visité chaque organisation, observé leurs programmes, interrogé leur personnel et parlé aux personnes participant aux programmes. Ces visites ont permis de comprendre le fonctionnement des programmes, l'opinion des participants sur l'emploi, sur les programmes de préparation à l'emploi, et ce qu'il faut faire pour améliorer la situation.

Les entrevues ont été enregistrées et transcrites pour pouvoir les analyser plus tard. L'analyse nous a permis de mieux comprendre certaines des choses importantes qui peuvent aider les programmes d'emploi inclusif à réussir.

Organisations que l'équipe de recherche a visitées

L'équipe de recherche a visité quatre organisations différentes : l'Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme à Granby, Compagnons de Montréal à Montréal, Pleins Rayons à Cowansville et l'Association Renaissance des Appalaches à Thetford Mines.

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

Granby

L'Association de Granby pour la déficience intellectuelle et l'autisme (AGDIA) est située à Granby. Il s'agit d'une assez grosse ville pour la province, située à environ une heure de Montréal.

La mission de l'AGDIA est de défendre l'inclusion des personnes autistes et/ou ayant une déficience intellectuelle. Plusieurs activités et services sont offerts aux membres pour leur permettre de participer à la collectivité et de développer de nouvelles compétences et leur autonomie. Des services sont également offerts aux parents et amis des membres. L'équipe de l'AGDIA est composée de 19 personnes, principalement des éducatrices spécialisées.

À l'AGDIA, l'équipe de recherche a observé le programme d'activités de jour, le service de formation à l'emploi (comprenant un magasin et des cours), un programme de plateau de travail externe et les activités de cuisine de l'organisation.

Compagnons de Montréal

Montréal

Compagnons de Montréal est situé au centre de l'arrondissement Rosemont de Montréal. Depuis 1960, Compagnons de Montréal travaille à défendre l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la collectivité.

Compagnons de Montréal dispose actuellement d'un programme de jour, d'un programme résidentiel, de services de restauration, de programmes de formation et de préparation à l'emploi, ainsi que d'un magasin ouvert au public.

L'équipe de recherche a visité le bâtiment de Compagnons de Montréal et a observé les services d'activités de jour, les programmes de formation à l'emploi, la cuisine et les aires de service, la serre et les aires de jardinage, ainsi que d'autres activités.

Nous avons également visité « L'Annexe », un magasin où les participants apprennent à servir les clients et à gérer l'inventaire du magasin en triant, en étiquetant et en présentant par catégorie divers types de marchandises.

Pleins Rayons

Cowansville

Pleins Rayons est situé à Cowansville, une petite ville située à une heure et demie au sud-est de Montréal, près de la frontière sud du Québec.

Pleins Rayons a été fondé en 2015 et offre des services d'emploi. 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 communauté ».

À Pleins Rayons, l'équipe de recherche a observé des activités dans l'entrepôt principal, notamment le travail de menuiserie, la couture, la réparation de vélos et l'horticulture d'intérieur. L'équipe a également assisté à une collecte de fonds au cours de laquelle les participants ont supervisé les ventes et le service à la clientèle.

Association Renaissance des Appalaches

Thetford Mines

L'Association Renaissance des Appalaches est située dans une ville de taille moyenne de la région de Chaudière-Appalaches, à environ deux heures et demie au nord-est de Montréal. Renaissance des Appalaches a été fondée en 1982 et a lancé son programme d'emploi récemment. Sa mission est de défendre et de promouvoir les intérêts des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

L'équipe de recherche s'est rendue dans un café du centre-ville de Thetford Mines pour observer les activités du programme d'emploi organisé par Renaissance des Appalaches. Le café est un lieu où les membres apprennent à servir les clients, à préparer la nourriture et à gérer un café, tout en travaillant en collaboration avec d'autres personnes.

Ce que l'équipe de recherche a observé

Résultats du sondage

Les résultats du sondage ont montré que peu d'organisations ont des programmes et des services en matière d'emploi. Seuls quelques membres ont déclaré avoir des programmes d'emploi inclusifs. Plusieurs membres ont déclaré avoir des programmes de plateau de travail.

Résultats des visites terrain

Après les visites terrain, l'équipe a analysé les notes prises et réécouté les entrevues. Cela a permis d'identifier plusieurs choses importantes que les organisations font pour aider les personnes ayant une déficience intellectuelle à se former et à entrer sur le marché du travail.

Développer un sentiment d'appartenance

Les membres des programmes de formation nous ont dit qu'ils aiment ce qu'ils font. Ils ont également déclaré avoir le sentiment de faire partie de quelque chose de plus grand : une communauté ou un groupe. C'est important pour eux.

Ce sentiment d'appartenance à un groupe est créé par les organisations communautaires et leur personnel de différentes manières. Par exemple, les organisations peuvent encourager les membres à interagir avec les clients ou à travailler en collaboration avec une superviseure ou une formatrice. Dans d'autres endroits, le sentiment d'appartenance est créé en encourageant les membres à s'entraider.

De nombreux participants nous ont dit qu'ils ont l'impression de faire partie d'une grande « famille » dans leur programme et que c'est vraiment quelque chose d'important pour eux.

Il est clair que les organisations et leur personnel font beaucoup d'efforts pour créer ce sentiment d'appartenance et d'inclusion et souhaitent que les membres réussissent à trouver un emploi un jour.

L'importance du leadership au sein de l'organisation

Nous avons été impressionnés par le travail intense des directions et du personnel des organisations, même s'ils ont beaucoup de pression sur les épaules.

Le personnel doit souvent trouver de l'argent pour faire fonctionner les programmes et travaille avec différents partenaires pour s'assurer que les programmes aident réellement leurs membres.

Les programmes doivent avoir des objectifs clairs

Lors de nos visites dans les organisations, nous avons noté que tous les programmes ont des objectifs clairs pour leurs membres et qu'ils suivent leurs progrès. Il s'agit d'un élément très important pour s'assurer que les membres s'améliorent et sont sur la bonne voie pour trouver un emploi un jour. Toutes les organisations suivent les progrès différemment et ont des objectifs légèrement différents.

Nous avons également remarqué que certaines organisations expliquent à leurs membres que leur participation est limitée dans le temps et qu'elles ont une liste précise des compétences qu'elles veulent que leurs membres développent. D'autres organisations ne le font pas.

En général, ce qui semble important est que les objectifs soient adaptés à la situation de chaque membre. Toutes les organisations ont indiqué qu'elles adaptent leurs programmes aux besoins de chaque personne.

Les programmes d'aide sociale sont un obstacle à l'emploi

Toutes les organisations nous ont dit que le fonctionnement des programmes d'aide sociale est problématique.

Ces programmes empêchent les gens de trouver un emploi et de conserver leurs prestations. Tout le monde nous a dit que cela doit changer.

Le travail avec les familles

Les participants aux programmes nous ont dit que leur famille est importante pour eux. Les familles aident souvent les participants à trouver un emploi ou à participer à des programmes de formation. Il est donc important de travailler avec les membres de la famille.

Autres éléments ayant un impact sur les programmes

Nous avons remarqué d'autres éléments qui n'entrent pas facilement dans une seule catégorie. Il s'agit notamment de ce qui suit :

1

Les relations avec les écoles ne sont pas toujours claires. Certaines organisations ont des relations avec les écoles. Certaines n'en ont pas. Les relations entre les organismes et les écoles sont importantes pour le succès des membres dans les programmes de formation à l'emploi. Il faut donc travailler plus ensemble.

2

L'accès au transport adapté pour participer aux activités des organisations communautaires locales et aux programmes de pré-emploi ou d'emploi inclusif est limité.

3

Le financement est un problème majeur pour les organisations locales. Elles ont besoin de plus d'argent pour faire fonctionner leurs programmes.

4

Les organisations doivent prendre des décisions sur d'autres questions, comme celle de savoir si elles devraient louer ou posséder les locaux de l'organisation.

5

Une partie des organisations n'a pas de plan d'affaires précis.

6

Une partie des organisations ne collabore pas toujours avec d'autres organisations dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

7

La manière dont l'espace de formation est organisé est importante. Par exemple, être présent dans la communauté pour montrer au public que les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent faire une différence et travailler est une bonne pratique.

8

Il est parfois difficile pour les organisations de garder leur personnel.

9

Les relations avec les services spécialisés d'aide à l'emploi ne sont pas toujours faciles.

10

On ne sait pas vraiment s'il est plus facile pour les organisations installées dans des plus petites villes / régions de développer des partenariats avec d'autres organisations.

Discussion

Dans cette section, nous discutons plus en détail de certains éléments et proposons des solutions aux problèmes que nous avons présenté dans la section des résultats.

Nous présentons également d'autres idées et réflexions qui pourraient améliorer les programmes d'emploi inclusif.

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

Quand nous avons lancé la recherche, nous pensions que la plupart des organisations aidaient les individus à trouver un emploi et à entrer sur le marché du travail.

Nous avons plutôt découvert que les organisations se concentrent sur les compétences liées au pré-emploi. Cela signifie que les organisations que nous avons étudiées donnent aux individus les compétences sociales et professionnelles dont ils ont besoin pour entrer plus tard sur le marché du travail. Les organisations n'aident pas nécessairement ces personnes à trouver un emploi.

Nous avons été surpris parce qu'il y a eu beaucoup de discussions sur l'importance de l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes dans les dernières années.

C'est également surprenant parce que les programmes de préparation à l'emploi ont longtemps été offerts dans le réseau de la santé et des services sociaux. Cela a changé récemment et les organisations communautaires locales ont dû accepter de jouer le rôle du réseau de la santé et des services sociaux pour offrir des services de préemploi et d'emploi.

Cela peut être un problème si les organisations ne disposent pas du financement et des ressources nécessaires pour offrir ces services. En même temps, cela peut être un avantage, car les organisations communautaires locales peuvent essayer des choses différentes et nouvelles que le gouvernement ne ferait pas. Il s'agit d'une question qui doit faire l'objet d'une réflexion plus approfondie.

Des approches différentes pour créer un sentiment d'appartenance

Les organisations étudiées utilisent différents moyens pour créer un sentiment d'appartenance (sentiment d'appartenir à un groupe, une communauté). Nous avons vu des organisations qui donnent la priorité à la création d'un sentiment d'appartenance à l'organisation elle-même, d'autres avec les autres membres, et d'autres encore avec la collectivité dans son ensemble.

Les activités des membres, le rôle du personnel et la façon dont l'organisation définit l'inclusion sont les principaux éléments qui déterminent la façon dont l'organisation crée un sentiment d'appartenance.

Dans toutes les organisations étudiées, les membres nous ont dit ressentir un sentiment d'appartenance à l'organisation et avoir l'impression de faire partie de la communauté. Cela signifie qu'il y a plusieurs façons de créer un sentiment d'appartenance.

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

Toutes les organisations que nous avons visitées ont des programmes de formation pour leurs membres. Cependant, d'autres éléments sont nécessaires pour aider les membres à développer de nouvelles connaissances et compétences.

Voici une liste d'autres éléments que les organisations doivent également posséder :

- 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 de ses objectifs,
- un bon lien avec la communauté - les organisations doivent discuter avec la communauté des possibilités à employer des personnes en situation de handicap,

-
- le soutien des familles : les familles doivent soutenir l'objectif et la philosophie de l'emploi inclusif,
 - des ressources financières et humaines stables et le soutien du gouvernement,
 - de la patience : la création d'un programme de formation prend du temps et peut être difficile.

Toutes les organisations étudiées possèdent l'un ou l'autre de ces éléments, ou y travaillent.

Perspectives d'avenir - Le paradoxe¹ de l'inclusion

Le sentiment d'appartenance est très important pour tous les membres des organisations que nous avons étudiées. Nous avons entendu que les membres des organisations ont le sentiment d'appartenir à une « grande famille » et qu'ils aiment ce qu'ils font. Ils aiment faire partie de quelque chose et travailler avec d'autres personnes.

Dans certains cas, les membres nous ont même dit qu'ils ne voulaient pas quitter le programme ou l'organisation une fois leur formation terminée. C'est surprenant, car les programmes de préparation à l'emploi sont conçus pour former les gens pour qu'ils puissent trouver un emploi plus tard.

Certains participants nous ont dit qu'ils n'étaient pas sûrs de vouloir trouver un emploi régulier parce qu'ils ne pensaient pas qu'ils trouveraient un lieu de travail inclusif. En fait, **les programmes sont tellement efficaces pour créer un sentiment d'estime de soi et d'appartenance qu'il semble qu'un emploi ne serait qu'un recul pour les participants.** C'est ce que nous avons appelé le « paradoxe de l'inclusion ».

Ce paradoxe est un signe clair que des efforts doivent être faits pour faire de l'emploi inclusif une réussite. Cela peut se faire en rendant les lieux de travail plus inclusifs, en formant d'autres employés, en créant des programmes d'accompagnement et de soutien, en ayant des mentors en emploi et en utilisant différentes stratégies.

¹ Un paradoxe est quelque chose qui ne semble pas logique ou qui associe deux faits ou deux idées contraires.

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

Lors de nos entrevues, nous avons entendu qu'une grande partie des membres des programmes d'emploi utilisent ou utilisaient le Programme de solidarité sociale (PSS) pour satisfaire leurs besoins de base. Malheureusement, ce programme limite les possibilités d'emploi (les bénéficiaires ne peuvent gagner que 200 \$ par mois). C'est pourquoi de nombreuses personnes n'essaient pas d'entrer sur le marché du travail, puisqu'elles risqueraient de mettre en péril leur sécurité financière et de perdre d'autres avantages.

Le Programme de revenu de base, qui a débuté en 2023, a changé la situation de ceux qui en bénéficient. Les personnes qui en bénéficient peuvent gagner environ 15 000 dollars par an. Plusieurs personnes nous ont dit qu'elles envisageaient maintenant de trouver un emploi, car elles conserveraient leurs prestations.

Cependant, tous les membres des programmes de pré-emploi ne sont pas des bénéficiaires du Programme de revenu de base. Cela signifie qu'il existe encore des barrières à l'emploi pour d'autres. Pour résoudre ce problème, le gouvernement devrait mettre à jour les règles des autres programmes d'aide sociale et permettre aux gens de travailler.

La transition de l'école à la vie active pose problème

Nous avons été surpris de constater que la collaboration entre les écoles et les organisations locales est limitée. C'est un problème, car la formation à l'emploi commence généralement dans les écoles. Pour réussir à obtenir un emploi inclusif, les individus doivent être soutenus à la fois par leur école, le réseau de la santé et des services sociaux, mais aussi par leurs organisations locales. Tout le monde doit travailler ensemble, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement.

Les relations entre les organismes locaux et le réseau de la santé et des services sociaux ne sont pas non plus toujours bonnes. Dans certains cas, les relations sont influencées par le financement que le réseau de la santé et des services sociaux accorde aux organismes. C'est un aspect qui devra être étudié à l'avenir.

Financement et organisation des services publics d'emploi

Les organisations que nous avons étudiées nous ont dit qu'elles ont souvent des difficultés de financement.

Elles ne reçoivent généralement pas assez d'argent du gouvernement, ce qui rend difficile le fait de garder les employés et menace la survie des programmes.

Toutes les organisations que nous avons visitées ont indiqué qu'elles organisent des événements de collecte de fonds, envoient des demandes de financement à des fondations privées, signent des accords de service avec le réseau de la santé et des services sociaux, ou même demandent des contributions directes aux membres des programmes de formation pour collecter des fonds.

Pas de programmes de financement spécifiques

Au Québec, il n'existe pas de programme gouvernemental pour financer l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

L'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes est une responsabilité partagée entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Emploi, et les deux ministères disent souvent aux organisations de s'adresser à l'autre ministère.

En d'autres termes, il est urgent de revoir le mode de financement des organisations.

Le Québec finance largement les programmes de plateaux de travail

L'absence de financement pour l'emploi inclusif ne signifie pas que le gouvernement ne fait rien au sujet de l'emploi.

Nous savons que le ministère de la Santé et des Services sociaux finance encore des programmes de plateaux de travail et de stages dans lesquels les personnes ne reçoivent pas un salaire adéquat malgré leur travail.

Entre 2013-2014 et 2021-2022, ce ministère a dépensé 168 812 226 \$ pour ses services d'emploi aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes. Sur ce budget, seulement 1,67% (2 830 292 \$) a été consacré aux services de préparation à l'emploi inclusif. Le reste a été utilisé pour des services de plateaux de travail et des stages.

C'est un problème, car même si le ministère affirme que ces programmes sont faits pour des personnes éloignées de l'emploi, les organisations que nous avons visitées nous ont dit que de beaucoup de personnes qui pourraient participer à des programmes de préparation à l'emploi se trouvent dans des programmes de plateaux de travail ou des stages. Cette situation a également été documentée par des chercheurs dans le passé.

La SQDI a déjà demandé que les fonds destinés aux plateaux de travail et stages soient plutôt utilisés pour des programmes d'emploi inclusifs. Cela a aussi été mentionné par certaines organisations que nous avons visitées. Nous pensons qu'il s'agit probablement d'une bonne idée, mais que cela devrait être fait avec prudence. Les organisations, les individus et les familles doivent avoir le temps de s'adapter et être soutenus.

L'absence d'orientations de politique publique claires est un problème

Finalement, il ne semble pas exister de plan global pour l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes. C'est un problème.

Nous pensons qu'il devrait y avoir des orientations plus claires et que le gouvernement pourrait adopter la stratégie « l'emploi d'abord » que d'autres provinces ont adoptée.

Par exemple, au Nouveau-Brunswick, 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. Cela permet de préparer les individus à l'emploi sur le marché du travail. Le gouvernement du Québec devrait faire quelque chose de similaire.

Il faut des services alternatifs de placement pour les personnes ayant une déficience intellectuelle et/ou autistes.

Au Québec, les services d'emploi pour les personnes en situation de handicap sont donnés par des organismes spécialisés qui sont payés par le gouvernement provincial.

Les organismes que nous avons visités nous ont parlé de l'importance de ces services d'aide à l'emploi. Certains organismes ont une bonne collaboration avec eux, d'autres n'ont pas de collaboration et d'autres ont une relation conflictuelle avec eux.

L'une des critiques formulées par les organisations est que ces services n'apportent pas vraiment le soutien dont les personnes ont besoin pour s'intégrer sur le lieu de travail et conserver leur emploi. Certaines organisations nous ont dit qu'elles devaient parfois faire le travail de ces services à leur place.

Selon les discussions que nous avons eues, il est clair que la collaboration avec les services d'emploi n'est pas toujours facile. Nous pensons que le gouvernement devrait donner plus de responsabilités aux organisations locales et reconnaître qu'elles ont un rôle à jouer. Le gouvernement devrait aussi leur donner du financement.

Recommandations

À partir des résultats de la recherche, nous avons établi une liste de recommandations pour aider à développer l'emploi inclusif des personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes.

Pour les organisations locales, le succès des programmes dépend de ces éléments :

1

Une culture organisationnelle qui crée un sentiment d'appartenance chez les participants aux programmes de pré-employabilité,

2

Le renforcement des compétences des participants,

3

La création d'un plan adapté à chaque participant au programme,

4

La construction d'un programme structuré pour le développement des compétences,

5

La collaboration avec les familles et le fait de les considérer comme des partenaires dans le parcours vers l'emploi,

6

Le fait d'avoir un leadership fort au sein des organisations, y compris au sein du conseil d'administration,

7

L'élaboration d'une stratégie pour assurer la survie de l'organisation,

8

La création et le maintien de liens étroits avec le réseau de l'éducation, le réseau de la santé et des services sociaux, les entreprises locales et les services d'aide à l'emploi,

9

La création d'un espace physique qui offre aux participants un lieu de socialisation et d'acquisition de compétences spécifiques, et qui met en évidence ce que les individus peuvent faire pour la collectivité,

10

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

Pour sa part, la Société québécoise de la déficience intellectuelle pourrait soutenir l'emploi inclusif en demandant au gouvernement :

11

De financer les programmes de pré-emploi et d'emploi inclusif offerts par des organisations communautaires,

12

De financer des programmes visant à maintenir les individus en emploi, notamment en les soutenant directement en entreprise et en rendant les milieux de travail plus inclusifs,

13

De mettre en œuvre une stratégie « l'emploi d'abord » dès le début de la planification de la transition école – vie active,

14

De s'assurer que les programmes de pré-emploi financés par les fonds publics ont une durée de participation limitée et qu'ils visent vraiment à former les personnes en vue de leur participation au marché du travail,

15

De reconnaître le rôle des organisations communautaires dans la formation et dans l'emploi inclusif pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou autistes, en plus des programmes d'employabilité spécialisés existants,

16

De mettre à jour les programmes d'aide sociale pour permettre aux bénéficiaires de travailler sans être pénalisés.