

*Dans le cadre de ses activités, l'association « Cote A Cote » vous propose de la rejoindre lors d'une formation, avec la participation exceptionnelle d'Amélie DURANLEAU, Responsable de l'implantation au Québec de la démarche Canadienne Prêts Disponibles et Capables (PDC)*

**Formation de 2 jours sur  
La création de milieux de travail inclusifs et l'embauche des personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle et un trouble du spectre de l'autisme**

## CONTEXTE

---

Le travail occupe une place significative dans la vie des personnes présentant une limitation intellectuelle ou non. Cependant, sur une base comparative, le taux d'emploi des personnes ayant une limitation intellectuelle est d'environ 3 fois inférieur à celui de l'ensemble de la population de la plupart des pays industrialisés. En effet, des statistiques montrent que ce n'est qu'entre 9% et 40% d'entre elles qui ont réellement accès à une forme d'emploi avec rémunération (*salaire, subventionné ou non, et allocation*).

La tendance à chercher le candidat idéal fait en sorte que certains groupes sont sous-représentés dans les milieux de travail, en raison de nos perceptions erronées. En effet, nos préjugés, inconscients ou non, sur les compétences que peuvent détenir les employés créent des obstacles à l'embauche réellement inclusive. Les personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA) occupent rarement un « emploi en contexte inclusif »<sup>1</sup>. Pourtant, plus la diversité au sein du personnel d'une entreprise est grande, plus cette entreprise est créative.

Les personnes en situation de handicap ont des expériences, des mentalités, des points de vue différents. Leur présence et leur apport permettent de favoriser des pratiques innovantes. La recherche a démontré, selon plusieurs indicateurs, que les entreprises qui encouragent la diversité sont en meilleure posture pour s'adapter aux aléas, pour innover et pour prospérer. Ces avantages leur permettent d'obtenir un rendement supérieur à celui des milieux non adaptatifs. Il a aussi été relevé que 95% des employeurs estiment que les employés qui vivent avec une déficience intellectuelle ou un TSA embauchés en contexte inclusif sont du même

---

<sup>1</sup> Un « emploi en contexte inclusif » réfère à un travail dans un environnement offrant un salaire compétitif et sans subvention salariale ainsi que des avantages sociaux semblables aux autres employés du milieu.

niveau de compétences ou même meilleurs que les autres employés (*Prêts, disponibles et capables*, 2017).

La création d'un milieu de travail inclusif est une responsabilité partagée entre les cadres, les ressources humaines, la direction et les employés. L'expertise des partenaires du milieu communautaire est un gage de réussite d'inclusion puisque ce milieu offre le soutien nécessaire à l'embauche de ces personnes. La grande majorité des personnes qui ont une déficience intellectuelle ou un TSA ont également besoin de soutien pour réaliser certaines activités de leur vie quotidienne. Par exemple, elles peuvent avoir besoin de se faire accompagner dans leur recherche d'emplois. Tisser des liens avec les organismes communautaires d'employabilité afin d'avoir accès à un large bassin de candidats accompagnés peut s'avérer la clé du succès pour une entreprise qui cherche à innover au moyen de la diversité.

---

## OBJECTIFS

---

Au terme de ces deux jours de formation, les participants seront en mesure de :

1. Comprendre les avantages de l'embauche inclusive pour une entreprise,
2. Identifier les pratiques inclusives à mettre de l'avant en gestion de talents,
3. Déterminer les soutiens nécessaires à l'embauche dont le *Job Coaching*,
4. Expérimenter les techniques de base pour solliciter les entreprises à embaucher de façon inclusive

---

## INTERVENANTE : AMELIE DURANLEAU

---



Responsable de l'implantation et de la mise en œuvre du programme novateur canadien au Québec, *Prêts, disponibles et capables* (PDC), de 2014 à 2018, Amélie Duranleau cumule plus de 15 ans d'expérience en conception et en coordination de projets ainsi qu'en gestion des ressources humaines et administratives dans divers milieux : publics, communautaires et internationaux.

Elle possède une fine compréhension du processus d'embauche inclusive des populations plus vulnérables de même que du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Son implication a permis la réalisation de centaines d'embauches inclusives de personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle et un trouble du spectre de l'autisme au Québec, et ce, sans aucune subvention salariale.

Amélie a été finaliste au Prix Droits et Libertés de la Commission des Droits de la Personne et Droits de la Jeunesse du Québec en 2018 et participe à plusieurs conférences, dont une conférence Tedx en novembre 2018.

## CONTENUS DES JOURNEES

---

### Jour 1

#### **1. Introduction à l'embauche inclusive au travail**

Dans cette séance, vous apprendrez comment les entreprises trouvent des solutions à leurs besoins de main-d'œuvre en mettant à profit les compétences et les points forts d'un bassin de talents inexploités de candidats ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

Les participants apprendront à connaître les avantages pour les entreprises d'une pratique d'embauche inclusive et le retour sur investissement dont bénéficient les entreprises qui favorisent l'inclusion. Nous passerons en revue la législation et les politiques qui abordent la diversité et l'accessibilité en milieu de travail. Nous allons finalement explorer les concepts d'incapacité et d'inclusion et porter un regard critique sur le pouvoir du langage pour décrire une personne ayant une incapacité.

#### **2. Les pratiques inclusives de gestion de talents**

Cette séance vous permettra de connaître les stratégies de recrutement et de sélection qui attirent et retiennent les meilleurs candidats ayant une déficience intellectuelle ou un TSA. Dans la première partie de la séance, nous discuterons des meilleures pratiques de mise en œuvre des changements organisationnels nécessaires pour tirer parti des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée. Ensuite, nous commencerons à explorer les mesures d'accommodement en milieu de travail. Enfin, nous examinerons en profondeur les meilleures pratiques pour attirer un bassin de candidats diversifiés et retenir les meilleurs candidats ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

### Jour 2

#### **3. Les types de soutien et l'accompagnement en emploi**

Cette séance permettra d'identifier les moyens de soutien pour optimiser le rendement des employés en identifiant les types d'adaptation nécessaire pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Ensuite, nous aborderons plus spécifiquement le rôle de l'accompagnateur-instructeur (*Job Coach*) afin de soutenir au travail les nouveaux employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA ce qui permet de faire valoir leur plein potentiel.

#### **4. Le démarchage d'entreprises : Se présenter, mettre en valeur et adhérer**

Passer de la parole aux actes demeure un véritable défi pour convaincre les entreprises à embaucher les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un TSA. Cette séance permettra d'expérimenter les techniques pour démarcher les entreprises.

Comment attirer leur attention et les faire adhérer au projet d'embaucher de façon inclusive, et ce, sans subvention salariale? Les participants feront un survol des principales étapes, du premier contact avec les employeurs jusqu'à ce qu'ils s'engagent à créer des emplois en contexte inclusif.

## 5. Restitution — Plan d'action — les prochaines étapes pour créer des milieux de travail inclusif

Les organisations qui souhaitent développer un modèle d'embauche inclusive recherchent, collaborent et s'appuient sur les expertises, les ressources existantes et les besoins réels d'embauche. Cette dernière séance permettra d'aborder une réflexion sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan visant à faciliter l'embauche inclusive selon la nature de notre organisation. Les participants partageront leurs idées et leurs pratiques pour mettre de l'avant les notions de cette session de formation.

### PUBLIC

---

- Les intervenants et cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) qui ont une mission d'accompagnement pour des personnes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle ou un Trouble du Spectre de l'Autisme ;
- Les professionnels exerçant dans l'aide à la recherche d'emploi, notamment pour l'emploi inclusif des personnes en situation de handicap ;
- Les administrateurs d'association ;
- Les professionnels, cadres et directeurs d'entreprises commerciales ;
- Les élus locaux ou départementaux

### DATES ET LIEU

---

2 sessions sont prévues sur 2019 sur le sud Manche (*Granville – St Pair sur Mer / lieu à déterminer*) :

- Les lundi et mardi 29 & 30 avril
- Les jeudi et vendredi 2 & 3 mai

### COUT ET INSCRIPTION

---

- Inscription individuelle 200 € par personne pour les deux journées de formation ;
- Inscription professionnelle 410 € par personne pour les deux journées de formation.

Groupe limité à 30 personnes

Contact : Mme Nathalie RIHOUEY / Mail : [nathalie.rihouey@nordnet.fr](mailto:nathalie.rihouey@nordnet.fr) / Tel. : 06.72.04.10.75

**NB : possibilité de prise en charge au titre de la formation continue avec notre partenaire Conseil Evolution, cabinet de formation DATADOCKE**