

## Rapport final

# Programmes d'emploi pour jeunes handicapés : Une analyse de l'environnement

Le 11 mai 2005

### Équipe de recherche :

Angie McLeod, HIP Strategic Consulting  
Denise LeGrand, Capella Strategic Consulting  
Ilona Rule, Association Management Solutions  
Gail Franklin, Independent Consultant

### Préparé pour :

Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
CRHC – Surrey  
CRHC – Burnaby  
CRHC – North Shore  
CRHC - North Fraser  
CRHC - Vancouver

## Résumé

Le but de cet exercice de consultation communautaire était de faire une analyse pratique des services et programmes, notamment ceux de RHDC, actuellement disponibles aux jeunes handicapés (JH) dans le Lower Mainland. Il a fallu pour cela examiner ces programmes et services, et aussi cerner les possibilités d'aider les JH à se préparer aux emplois liés aux Jeux Olympiques et Paralympiques d'hiver de 2010. Les résultats de ce travail préliminaire aideront RHDC et les autres ministères à commencer à coordonner concrètement la prestation des programmes et services d'emploi pour JH.

Plusieurs méthodes de consultation communautaire ont été utilisées, faisant intervenir une gamme étendue de participants (dont les JH, les employeurs, les réseaux d'employeurs, les fournisseurs de services financés par RHDC, les fournisseurs de services non financés par RHDC, les organisations de personnes handicapées, les groupes des Premières nations, les ministères du gouvernement et les organismes de financement). Des ces consultations communautaires, il est ressorti un certain nombre de thèmes utiles à la réflexion sur l'efficacité des programmes et services d'emploi pour JH dans le Lower Mainland. En voici les principaux :

### Sensibilisation

Les préoccupations relatives à la prise de conscience des besoins et des services sont les suivantes :

- ? Pas de programmes de « promotion » centralisés pour les JH dans la région;
- ? Communications limitées entre les gestionnaires de cas, les fournisseurs de services, les JH et les employeurs;
- ? Ignorance, par les employeurs, des programmes et services disponibles pour aider les JH sur le tas;
- ? Idées fausses des employeurs quant aux JH;
- ? Ignorance, par les fournisseurs de services, des exigences des employeurs en matière d'emploi, du degré de soutien auquel ils s'attendent et de leurs processus commerciaux de prises de décision.

### Accès

Les facteurs qui ressortent dans le domaine de l'accès sont :

- ? La stabilité des relations entre les JH et le personnel des fournisseurs de services est essentielle;
- ? Le besoin d'outils d'évaluation formels (invalidité, intérêt/carrière, etc.) pour aider les JH et leurs gestionnaires de cas à prendre des décisions en connaissance de cause;
- ? Il est essentiel à la qualité de l'aiguillage que les gestionnaires de cas soient conscients des questions entourant l'invalidité;
- ? La volonté des JH à « s'auto-identifier » et à participer aux programmes spécifiquement conçus pour eux.

## **Prestation et exécution des services**

En ce qui concerne la prestation et l'exécution des services, les préoccupations étaient les suivantes :

- ? Le besoin d'accroître les formes de soutien au travail et le mentorat pour les JH;
- ? L'absence de services ou de diffusion externe à l'intention des JH de l'extérieur du Grand Vancouver, en particulier ceux qui sont atteints d'invalidités très particulières (EFA, ETCAF, syndrome de Downs, problèmes de santé mentale, etc.);
- ? Les contraintes de temps qui pèsent sur la prestation des programmes et l'aide aux clients et limitent la capacité des fournisseurs de services à « prendre du recul » et à trouver des solutions novatrices aux problèmes de leurs clients;
- ? Le besoin de rationaliser les processus d'accès aux formes de soutien à valeur ajoutée pour les JH.

## **Système et administration**

Le thème du « système » et de l'administration englobe un certain nombre de questions relatives à l'amélioration de la structure actuelle :

- ? Le besoin d'harmoniser la définition de *jeune* et de *invalidité* parmi les organismes de financement;
- ? Le besoin d'une base de données commune à tous les organismes de financement pour suivre avec précision la progression de chaque personne dans le système;
- ? Le besoin d'informations et de données adéquates sur le marché du travail et les JH;
- ? Le besoin de revoir la définition de « succès » pour que les attentes soient plus « réalistes »; et le besoin de faire plus tôt des évaluations professionnelles des jeunes, dont les résultats seraient plus facilement accessibles et seraient transmis aux nouveaux employés des programmes.

## **Mesures à prendre en priorité**

Les participants aux processus de consultation ont exprimé le besoin de prendre les mesures suivantes en priorité :

- ✍ Renforcer les aides au maintien en fonction, l'encadrement sur le tas et le mentorat pour les JH visés par tous les organismes de financement.
- ✍ Créer une source centrale d'information pour aider les JH et les fournisseurs de services à mieux connaître les ressources disponibles;
- ✍ Élaborer des programmes de formation qui combinent le développement des compétences, l'accréditation professionnelle et l'expérience de travail (modèle placement-formation), visant des secteurs où on s'attend à des pénuries de main d'œuvre au cours des dix prochaines années;
- ✍ Fournir de l'information et de l'aide à la transition aux JH alors qu'ils sont encore très jeunes (maternelle - 12<sup>ème</sup> année) pour mieux les préparer à la vie professionnelle;
- ✍ Clarifier le rôle des encadreurs et la définition de leur fonction pour simplifier et renforcer le financement parmi tous les organismes de financement;

- ✍ Rester en contact avec les JH par l'intermédiaire d'un centre d'emploi centralisé ou d'un programme mobile de diffusion externe;
- ✍ Créer une source centrale d'information sur les programmes et services pour JH qui soit complète, cohérente et facile à utiliser;
- ✍ Coordonner la tenue d'une conférence annuelle sur les questions entourant l'invalidité, pour tous les intéressés;
- ✍ Inviter les JH et les employeurs à prendre part au travail de conception des programmes d'emploi;
- ? Harmoniser les efforts déployés aux paliers local, provincial et fédéral pour faire des évaluations professionnelles, préparer les jeunes de la maternelle à la 12<sup>ème</sup> année à trouver du travail, et aider les jeunes à faire la transition du secondaire au monde du travail.

### **RHDCC – Prochaines étapes**

Les « prochaines étapes » suivantes sont suggérées pour RHDCC :

- ? Faire une étude plus approfondie des insuffisances et des redondances parmi les programmes et services visant les JH, dans le sens des constatations préliminaires contenues dans le présent rapport;
- ? Créer et tenir à jour un site Web complet contenant la liste de TOUS les programmes et services et un tableau d'affichage des offres d'emploi adapté aux besoins des JH, à l'intention de ces derniers;
- ? Élaborer un produit de promotion à l'intention des employeurs, contenant de l'information sur les services, les subventions et les formes d'aides qui leurs sont disponibles pour embaucher des JH;
- ? Évaluer la possibilité de créer un « organisme central de promotion » pour servir d'intermédiaire entre les employeurs et les fournisseurs de services pour favoriser l'embauche des JH;
- ? Étudier la viabilité potentielle d'un centre de ressources unifié pour JH, offrant des services mobiles de diffusion externe et d'aiguillage dans les collectivités éloignées.

### **Jeux d'hiver de 2010**

- ? Les participants estiment que les Jeux donnent l'occasion d'élaborer des programmes plus adaptés dans le cadre de partenariats stratégiques entre employeurs, gouvernements, syndicats, établissements d'enseignement et fournisseurs de services.
- ? Ils prévoient des possibilités d'emploi pour les manœuvres, les employés de bureau, le personnel des points de vente au détail, les travailleurs du tourisme et de l'hébergement, les gestionnaires de projet, les ingénieurs, les spécialistes du service à la clientèle, les caissiers et le personnel d'entretien des bâtiments.

- ? Cependant, ils ont exprimé un certain pessimisme quant à la pertinence à long terme de ces ouvertures pour les JH, qui ont généralement besoin d'une période de formation plus longue et qui souvent supportent difficilement la pression.