OSEZ RECRUTER AUTREMENT

WEBINAIRE - Focus sur les travailleurs(euses) handicapé(e)s

CQRHT COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TOURISME

Des candidats avec des capacités considérables !

Marussia PARADIS

Conseillère en développement stratégique à SPHERE

Christine LARRIVÉE

Agente de communication et de liaison au SDEM SEMO Montérégie

L’embauche des personnes en situation de handicap…

DES POSSIBILITÉS MÉCONNUES !

Avec la participation financière de :

Québec

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du Programme du fonds d’intégration pour les personnes handicapées

Canada

Marussia Paradis

Conseillère développement stratégique SPHERE

et Coordonnatrice MentorHabiletés Québec

m.paradis@sphere-qc.ca

514-904-2606 poste 106

SPHERE

Objectifs de la présentation

Comprendre en quoi consiste le bassin de main d'œuvre que sont les personnes en situation de handicap.

Comprendre et discuter de comment être un employeur inclusif.

Vos partenaires et les services offerts aux entreprises par les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

SPHERE

Qui est SPHERE?

SPHERE (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi) est un organisme à but non lucratif dont la mission est de **faciliter l'accès à l'emploi aux personnes vivant des obstacles dus à une condition physique, mentale ou intellectuelle qui les handicape professionnellement.**

SPHERE

Qui est SPHERE?

- Notre slogan : Intégrer par l'emploi, une personne à la fois
- Plus de 25 années de projets et de succès
- En 2021-2022
  760 personnes ont reçu notre soutien, 75 % sont restées à l'emploi ou ont intégré un programme d'étude.
- Une approche employeur recherche-intervention
- *Soutenir l'inclusion, un employeur à la fois*
- Adaptabilité, flexibilité, écoute
- Un partenaire et ses alliés
- Partenaire de Service-Québec

SPHERE

Une personne en situation de handicap est …

SPHERE

Office des personnes handicapées du Québec

L’OPHQ définit une personne handicapée comme toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Handicaps visibles

- Déficience physique
- Déficience visuelle
- Déficience auditive
- Déficience neurologique
- Autres

SPHERE

Trouble d’apprentissage

Douleur chronique

Psychologique

TDAH

Cognitif

Auto-immune

Handicaps invisibles

Uniques mais communs

SPHERE

Situation de handicap vs handicapée

Différentes perspectives

SPHERE

Une personne handicapée n’est pas toujours handicapée

- Une personne **n’est pas handicapée** mais elle est mise en situation de handicap.
- Il ne faut pas voir le handicap comme un attribut de la personne mais comme le **résultat** de l'interaction entre la personne et son environnement ou son lieu de travail.
- Si les **obstacles** auxquels font face les personnes vivant avec des limitations **tombent**, elles peuvent participer pleinement à la société.

Comprendre les obstacles... et les faire tomber

- En agissant sur les obstacles, il est possible de transformer une situation handicapante en situation de participation professionnelle et sociale.

- La situation de handicap professionnel peut être modifiée grâce à l'adaptation de l'environnement et au développement des aptitudes.

SPHERE

Quelques exemples entendus ou sous-entendus

Engager une personne handicapée, ça va être compliqué;

Le niveau de performance sera moins élevée;

J’ai des craintes pour les accidents;

Ça va me couter plus cher.

SPHERE

SPHERE
Votre partenaire de choix

- Gestionnaire de fonds pour aider les personnes en situation de handicap et les employeurs les embauchant.

- Une équipe d’agents de projets à travers la province.
  Des mesures sur mesure :
  - Mesures individuelles
  - Mesures de groupe
  - Projet TSA 22-23

- Une ‘’stratégie employeurs’’ naturellement en expansion.

SPHERE

SPHERE
Une première avenue

Soutenir l'inclusion, un employeur à la fois

- Travail de collaboration avec les partenaires terrains et les partenaires de l'emploi; (services spécialisés de main d'œuvre, les Carrefour Jeunesse Emploi, l'Alliance des centres-conseils en emploi, Emploi-Québec, etc.)
- Complémentarité aux services en place;
- Expertise variée en projets d'intégration;
- Une présence terrain.

SPHERE

Mentor Habiletés QUÉBEC

Une affaire de passion et de rencontre !

case acse

SPHERE

Employeurs recherchés

- Motivés à présenter leur expertise et leur entreprise;
- Prêts à apprendre à connaître la main d'œuvre en situation de handicap ou à la redécouvrir;
- Être accompagnés dans leur rencontre avec un bassin méconnu de main d'œuvre ;
- Rencontre d'un(e) potentiel(le) employé;
- Implication sociale auprès de la communauté;
- Mieux connaître les services et ressources existants.

Autres partenaires et ressources

- Le Regroupement des organismes spécialisés pour l’emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Les Carrefours Jeunesse Emploi
- L’Association canadienne du soutien à l’emploi
- Service-Québec
- Prêts, disponibles et capables
- Optez pour le talent
- Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Vous !

SPHERE

ROSEPH | Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

Services offerts aux entreprises par les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

Présentation du ROSEPH

Le **Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)** est une association à but non lucratif qui réunit 25 organismes spécialisés qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Ces organismes (SSMO-PH) présents dans toutes les régions du Québec, sont ancrés dans leur communauté et comptent à leur actif plus de quarante années d'expériences auprès d'une clientèle handicapée.

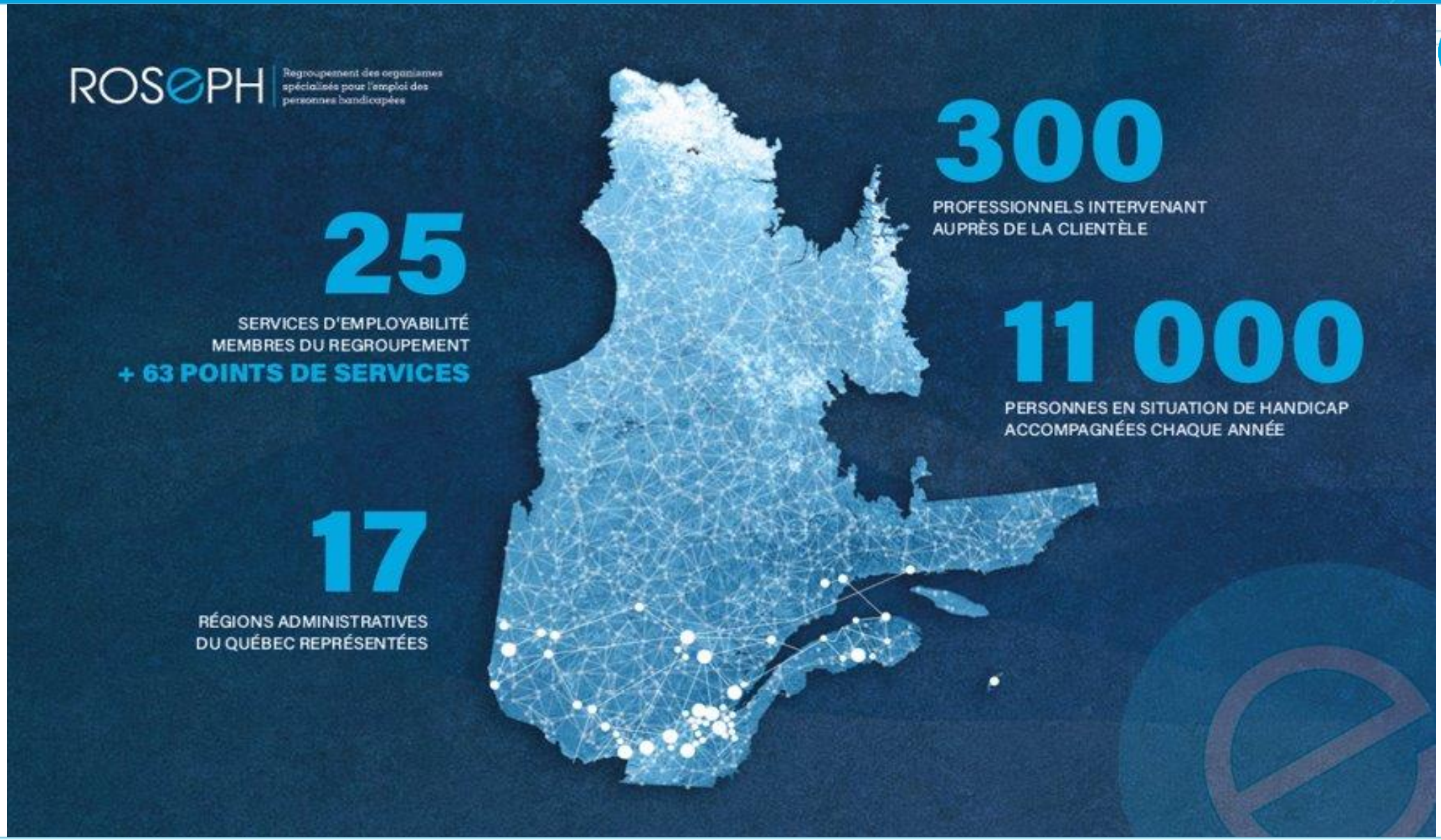
Les SSMO-PH sont des ressources externes de Services-Québec, ils sont financés par le Ministère du travail et de l'emploi et délivrent des services gratuits pour leurs participants et leurs employeurs.

Présentation du ROSEPH

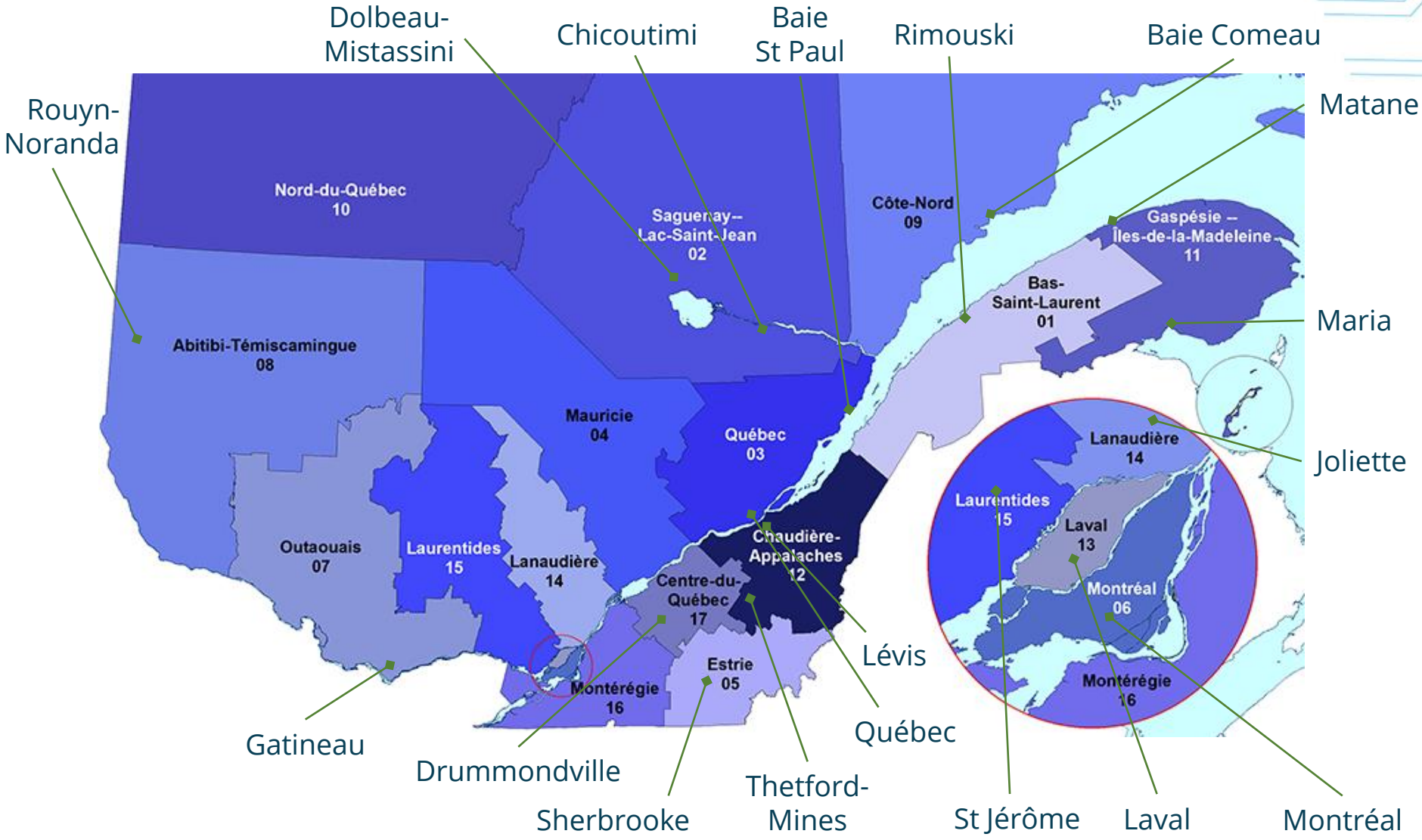
Par ses actions tant auprès des pouvoirs publics que des organismes du secteur de l'emploi et des milieux associatifs, le ROSEPH vise à :

- **Favoriser le développement et la reconnaissance** de l'expertise de ses membres et ce, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité des personnes en situation de handicap ;
- **Promouvoir un financement et une autonomie de gestion** adéquate de ses membres, afin que ceux-ci assurent aux personnes handicapées de toutes les régions du Québec l'accessibilité à des services spécialisés de main-d'œuvre de qualité ;
- **Encourager et soutenir** le perfectionnement et le renouvellement des méthodes d'intervention des membres auprès des personnes en situation de handicap et ce, en incitant à l'émergence de pratiques novatrices.

Présentation du ROSEPH



Les services membres du ROSEPH



Les services spécialisés de main d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO ou SEMO)

Les **SEMO** offrent aux employeurs, établissements et organismes une gamme de services professionnels adaptés à leurs besoins, dont notamment :

- Session d'information et de sensibilisation pour le personnel
- Identification des postes et analyse des tâches
- Présélection des candidats
- Adaptation des postes de travail
- Accompagnement individualisé et entraînement de l'employé(e) à son poste de travail
- Soutien pour bénéficier des mesures de compensation financière, lorsque requis
- Formation du personnel chargé de superviser l'employé(e)
- Suivi individuel en emploi durant plusieurs mois
- Suivi complet des dossiers aux principaux programmes de Services Québec

Les services proposés sont gratuits !

L’intervention des SEMO

Les **SEMO** sont des services d’employabilité. La nature du financement que leur accorde Services Québec leur permet d’intervenir à deux niveaux du parcours professionnel.

Intégration en emploi :

- Formation de l’employé (apprentissage des tâches et méthodes de travail)
- Mise en œuvre des programmes de subvention et mesures d'accommodement (au besoin)
- Supervision et encadrement personnalisés
- Support et évaluation du plan d‘intervention

Maintien en emploi :

- Évaluation de la situation de travail (rendement, adaptabilité…) et rétroaction
- Suivi du plan d‘intervention
- Développement des compétences et de l'employabilité
- Gestion et renouvellement des programmes de subvention (selon le type de placement)
- Intervention, conseil et soutien

Exemples d’actions proposées par les SEMO

Pré-employabilité :

- Présentation du rôle et des services du SEMO
- Portrait de l'entreprise et identification des besoins de main-d'œuvre
- Présentation du profil d'employabilité de la personne handicapée
- Analyse de poste et de l'environnement de travail
- Estimation des besoins et identification des mesures d'accommodement
- Évaluation du type de placement (emploi avec ou sans subvention)

Embauche :

- Signature du contrat de travail
- Détermination d'une date de début
- Création du dossier de l’employé
- Élaboration du plan d‘intervention

Exemples d’actions proposées par les SEMO

Lors de l’accueil en entreprise :

- Introduction à la culture et aux valeurs de l'entreprise
- Sensibilisation aux règlements et conditions de travail
- Présentation de l’employé à l'équipe de travail
- Sensibilisation du personnel d'encadrement
- Identification d'une personne-ressource
- Accompagnement et mise en œuvre du plan d‘intervention

Les conditions gagnantes du maintien en emploi

L'accompagnement :

- ✓ Associer un parrain ou un formateur au nouvel employé pour faciliter son arrivée
- ✓ Introduire graduellement les tâches de travail et les morceler en étapes
- ✓ Donner des explications concrètes, des consignes claires et précises et si nécessaire, utiliser des modèles ou exemples, le cas échéant
- ✓ Associer et impliquer les superviseurs dans le plan d'intervention de l'employé
- ✓ Vérifier si la personne a bien compris les explications en lui demandant de résumer les étapes
- ✓ Donner du feedback sur le travail fait
- ✓ Encourager et féliciter les réussites

Quelques exemples d'accommodements

Modifier les tâches :

- ✓ changer une tâche pour une autre ou la supprimer
- ✓ modifier au moins temporairement, la répartition des tâches entre les membres du personnel

Modifier l'horaire de travail :

- ✓ permettre une certaine flexibilité dans l'horaire de travail
- ✓ accepter qu'une personne présentant des difficultés d'endurance bénéficie de pauses plus fréquentes et puisse allonger sa journée de travail
- ✓ permettre à une personne de rencontrer plus souvent son superviseur ou une personne-ressource

Quelques exemples d'accommodements

Modifier la communication interpersonnelle :

- ✓ écrire des consignes généralement données verbalement
- ✓ formuler les critiques de façon constructive
- ✓ aider la personne à planifier sa journée
- ✓ utiliser les courriels pour donner des instructions

Modifier l'environnement physique :

- ✓ réaménager l'environnement de travail pour réduire le bruit
- ✓ adapter l'accessibilité du bureau (étage, porte…)
- ✓ installer du matériel informatique adapté à la déficience visuelle ou à la déficience auditive

Quelques exemples d’accommodements

Modifier les attentes sur le plan de l'efficacité :

- ✓ allouer plus de temps à la personne pour se familiariser avec les tâches confiées ou pour accomplir une tâche
- ✓ vérifier si elle comprend bien les tâches qui lui sont confiées et s’assurer qu’elle possède les compétences requises

Donner du soutien sur le lieu de travail :

- ✓ désigner un collègue qui assurera le soutien et l’encadrement de la personne

Donner de l’information aux collègues de travail :

- ✓ avec l’accord de la personne, informer ses collègues de ses besoins spécifiques ou adaptations utiles

Quelques exemples d'accommodements

Donner de l'information et former le gestionnaire afin qu'il puisse offrir le soutien nécessaire :

- ✓ augmenter l'intensité de la supervision
- ✓ mettre le gestionnaire ou le superviseur de la personne à contribution
- ✓ tenir des réunions en milieu de travail entre le gestionnaire, la personne et le superviseur ou une personne-ressource

Ajuster les règles et les méthodes de travail :

- ✓ permettre à la personne d'utiliser le téléphone pour appeler au besoin, un superviseur ou une personne-ressource

ROSEPH | Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

Un exemple d'intégration

ROSEPH | Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

Pour connaître la ressource prêt de chez vous visitez le site du ROSEPH à la section « nos membres »

https://roseph.ca/nos-membres/repertoire-des-membres/

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Période de questions

Vos contacts :

Mahmoud MHIRSI
Coordonnateur de Projets RH

mahmoud.mhirsi@cqrht.qc.ca