**Bilan de rentabilité justifiant l'emploi de personnes handicapées[[1]](#footnote-1)**

**Mise sur pied d'une main-d'œuvre inclusive**

Le monde des affaires d'aujourd'hui est dynamique et concurrentiel. Les petites tout comme les grandes entreprises subissent donc une pression croissante pour rester à la fine pointe de pratiques, de procédés et de produits de type novateur. Une entreprise a beaucoup plus de chance de réussir si elle arrive à mettre sur pied et à conserver une équipe composée d'employés motivés et engagés, dont les compétences et les intérêts correspondent au rôle qui leur est assigné.

Au Canada, les entreprises sont aux prises avec une main-d'œuvre décroissante alors que le marché se fait de plus en plus concurrentiel. Un roulement et un absentéisme élevés constituent de réelles préoccupations coûteuses et il faut en tenir compte lors du recrutement de nouveaux employés pour éviter de devoir combler sans cesse les départs répétés.

Il existe, sur notre territoire, des postes importants que l'on n'arrive pas à pouvoir avec la bonne personne ou même, pas du tout. La SMNH a pour rôle d'aider les employeurs du Nunavut à trouver les postulants qu'il leur faut, ceux-ci étant déjà outillés pour s'intégrer aux effectifs en place.

Nous disposons de ressources inexploitées composées de personnes sous-employées ayant une déficience intellectuelle et un trouble du spectre autistique (TSA). Dans l'ensemble du pays, on compte environ 500 000 adultes en âge de travailler qui ont une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique. De ce groupe, seulement un sur quatre occupe un emploi. Comment expliquer la chose? Et bien, il s'agit tout simplement d'un manque de renseignements, de compréhension et d'expérience.

**Il y a plus d'une façon d'être performant**

La perception des gens par rapport à la déficience intellectuelle et les TSA est dépassée et inexacte. On a tendance à mettre l'accent sur l'*incapacité* plutôt que la *capacité*. Ce groupe unique et spécialisé possède des forces et des talents que l'on a trop souvent tendance à ignorer. Il en découle donc de fausses idées sur leurs capacités.

Nos recherches indiquent que les préoccupations les plus répandues de l'employeur lors de l'embauche d'une personne handicapée sont les suivantes :

* Une productivité réduite
* Des préoccupations particulières concernant la sécurité de l'employé
* Le manque de temps et de ressources pour encadrer l'employé et lui fournir du soutien
* Un retour sur l'investissement incertain
* L'impact sur le rendement de l'équipe et la culture d'entreprise

Pourtant, la preuve recueillie auprès des employeurs du monde entier a maintes fois démontré que ces soi-disant obstacles relèvent de la fiction ou qu'ils sont tout simplement exagérés. Selon un rapport de l'*Institute for Corporate Productivity* (Institut pour la productivité des entreprises), les préoccupations ou les idées reçues sur l'embauche de travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique étaient de 42 % plus élevées que le véritable défi de leur faire une place en entreprise.

Le pourcentage des organismes qui se distinguent par leur rendement élevé est de 37 % supérieur quant à l’embauche de personnes atteintes d'une déficience intellectuelle ou d'un trouble du spectre autistique tout simplement parce qu'ils savent reconnaître le talent et le potentiel de ces personnes lorsqu'on leur confie des tâches correspondant à leurs capacités. Ces entreprises de premier plan maximisent le potentiel de l'employé en faisant correspondre les tâches d'un poste aux forces de l'employé de manière à créer une équipe bien équilibrée.

Grâce à l'embauche inclusive, l'employeur peut mettre sur pied une équipe motivée, efficace et hautement fonctionnelle qui sait mener à bien les tâches qui lui sont confiées.

**L'embauche inclusive, ça marche!**

Une décision d'embauche devrait toujours se traduire par la sélection du meilleur postulant pour le poste envisagé. Il en va de même de l'embauche des personnes affectées par une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique. Tout nouvel employé possède ses propres forces. Toutefois, de nombreuses tendances positives en matière de rendement ont été relevées par les employeurs habitués à embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique.

Une étude du groupe *Environics Research* révèle que les employeurs ont accordé une note moyenne de 84 % à leurs employés ayant une déficience intellectuelle pour les catégories suivantes :

* productivité élevée
* fiabilité
* implication au travail
* motivation
* excellente assiduité au travail
* attention marquée quant à la qualité du travail

Selon l'évaluation de leur employeur, les employés atteints d'un trouble du spectre autistique se distinguaient comme suit :

* rendement élevé dans l'ensemble
* compétences techniques marquées
* niveaux de précision élevés
* grande attention aux détails
* consciencieux et diligents
* capacité à travailler de façon autonome

Si l'on a soin de leur confier des tâches correspondant à leurs intérêts, les personnes touchées par une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique peuvent vraiment exceller et, bien souvent, ils dépassent même les attentes de leur employeur.

**Valeur de la rétention des employés**

Lorsque les nouveaux visages se succèdent sans arrêt dans un milieu de travail, l'équipe passe plus de temps à se réajuster qu'à progresser sur le plan des idées et des améliorations. D'autre part, il est plus difficile de se façonner une culture d'entreprise dynamique, ce qui se traduit par un roulement du personnel encore plus important.

Au Nunavut, le taux de roulement moyen des employés, tous secteurs confondus, est de 22 %. Pourtant, ce genre de roulement élevé est une réalité bien coûteuse en affaires; il faut beaucoup de temps et de ressources pour former de nouveaux employés, remplacer les absents et mettre les nouveaux employés au diapason du personnel d'expérience.

En revanche, le taux de roulement des employés souffrant d'une déficience intellectuelle ou d'un trouble du spectre autistique est nettement plus faible; il se situe à 7 % seulement.

**Valeur de la fiabilité des employés**

On estime que l'économie canadienne perd 16,6 milliards de dollars par année en raison de l'absentéisme. Selon le secteur d'activité en cause, l'absence d'un employé peut se traduire par une perte commerciale, une baisse de la productivité, un certain désarroi chez les clients ou encore, des retards de tout genre dans les échéances; ce sont là des facteurs qui nuisent au rendement et à la rentabilité.

Une comparaison entre des employés sans handicap et leurs collègues atteints d'un handicap a révélé que 86 % de ces derniers se classaient dans la moyenne ou se distinguaient même par une assiduité supérieure.

Selon le gouvernement du Canada, en 2010, un travailleur sur 68 a subi des lésions ou fut blessé au travail et a perçu des indemnités pour accidents du travail. Ce genre de situation est non seulement traumatisante pour l'employé, pour le superviseur et pour l'équipe, mais elle entraîne aussi l'absence immédiate de l'employé, ce qui se répercute sur d'autres facteurs, que ce soit l'horaire ou la rentabilité pendant sa convalescence.

Voici l'une des questions les plus fréquentes que pose l'employeur qui envisage d'embaucher une personne atteinte d'une déficience intellectuelle ou d'un trouble du spectre autistique : « Mon employé sera-t-il en sécurité? »

À cette question, on peut répondre : « Tout autant, sinon plus en sécurité que vos autres employés. »

Le pourcentage de personnes touchées par une invalidité dont le taux de sécurité au travail est dans la moyenne ou supérieur à celui de leurs collègues non handicapés se chiffre à 98 %.

**Impact sur l'équipe et la culture d'entreprise**

La plupart des recherches portant sur les employés touchés par un handicap s'intéressent particulièrement au rendement de l'employé au travail. Mais ne serait-il pas important de s'intéresser également aux retombées que peut avoir l'embauche inclusive sur l'ensemble de l'équipe.

Chez les équipes pratiquant l'embauche inclusive, les membres déclarent régulièrement qu'ils sont fiers de faire partie d'un milieu de travail qui valorise l'inclusion. Ces employés se disent à 73 % fortement d'accord avec le fait que leurs nouveaux partenaires de travail contribuent autant que les autres membres de l'organisation.

Par ailleurs, les gens encouragent les entreprises qui reflètent leur collectivité et améliorent la qualité de vie de leurs familles, leurs amis et leurs voisins. Si on leur donne la possibilité d'encourager une entreprise qui participe à l'embauche inclusive, ils n'y manqueront pas.

C'est d'ailleurs ce que révèle une enquête effectuée en 2013 dans le cadre de laquelle 92 % des personnes interrogées disent avoir une meilleure opinion des entreprises qui embauchent des personnes touchées par une déficience intellectuelle et 87 % des participants ont indiqué qu'ils préféreraient encourager des entreprises qui embauchent des personnes handicapées.

**La preuve que l'inclusion fonctionne**

Nous avons demandé aux employeurs ayant adopté des pratiques d'embauche inclusives dans leur milieu de travail de partager leur expérience. Voici ce qu'ils avaient à dire :

Près des trois quarts des répondants ont affirmé que le recours à des employés touchés par une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique fut une expérience vraiment positive qui a même dépassé leurs attentes.

Nombreuses sont les preuves que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle et un trouble du spectre autistique réduit le roulement du personnel, qu'elle influe favorablement sur le taux d'assiduité et qu'elle stabilise ou améliore le rendement de l’organisation. D'autres employés et clients de diverses entreprises pratiquant l'embauche inclusive déclarent avoir une perception positive et une expérience allant dans le même sens.

La Société Makinnasuaqtiit pour Nunavummiut ayant un handicap sert de lien entre les postulants qualifiés et les employeurs progressistes ayant des postes vacants à pourvoir. Le partenariat PDC (Prêts, Disponibles et Capables) soutient les employeurs au cours du processus d'embauche et par la suite pour assurer un meilleur rapprochement entre l'entreprise et le postulant. Par le biais de l'initiative PDC, la personne à la recherche d'un emploi peut trouver un poste qui cadre avec ses forces alors que l'employeur se dote d'employés talentueux et productifs qui améliorent sa rentabilité.

1. Adapté d'un document produit par « Prêts, Disponibles et Capables » (PDC) [↑](#footnote-ref-1)