



Ouvrir la porte aux métiers spécialisés

VOIES VERS DES OPPORTUNITÉS DE STAGES INCLUSIFS



Qui sommes-nous

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif.

Nous travaillons sur des projets pour apprendre ce qui fonctionne afin d'aider les gens à obtenir un emploi, à aller à l'école et à accéder à d'autres services.

Ouvrir la porte aux métiers spécialisés

Ce projet visait à comprendre comment aider les personnes en situation de handicap à découvrir, à apprendre et à travailler dans les métiers spécialisés en Colombie-Britannique.

- Projet lancé par Community Living BC, Inclusion Langley Society et SkilledTradesBC pour explorer des parcours inclusifs dans les métiers spécialisés pour les chercheurs d'emploi en situation de handicap.
- Financé par le Laboratoire d'innovation de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), appuyé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) du gouvernement du Canada.
- Étude de l'intérêt, de la préparation et de la sensibilisation des chercheurs d'emploi en situation de handicap pour des carrières dans des métiers spécialisés.
- Identification des besoins, des possibilités et des lacunes dans le secteur de l'emploi assisté en matière de formation et d'accès à l'emploi dans les métiers spécialisés.
- Exploration de la capacité de l'employeur et du prestataire de formation à soutenir des parcours d'apprentissage inclusifs.

Aperçu du projet (suite)



DÉCOUVRIR

Acquérir une compréhension approfondie de ce qui est nécessaire pour des stages inclusifs, des pratiques prometteuses et des besoins en matière de prestation de services.



DÉFINIR

Valider les résultats de la recherche par une consultation approfondie auprès des chercheurs d'emploi, les prestataires de services, les pédagogues et les employeurs.



DÉVELOPPER

Explorer et générer des solutions à travers des ateliers de conception, chacun se concentrant sur un défi de conception spécifique identifié dans la recherche.



LIVRER

Communiquer les conclusions et les recommandations pour des parcours d'apprentissage inclusifs .

Soutiens existants et pratiques prometteuses

Le gouvernement provincial soutient

- **WorkBC** : Emploi, formation et soutien financier, y compris technologie d'assistance et services d'apprentissage pour les stagiaires.
- **SkilledTradesBC** : Programmes d'équité dans les métiers spécialisés pour les femmes, les Autochtones, les personnes nouvellement arrivées et les jeunes. Les programmes destinés aux personnes en situation de handicap ont pris fin en mars 2023.
- **CLBC** : Emploi assisté et personnalisé pour les personnes vivant dans la communauté, en coordination avec WorkBC et d'autres services.
- **Soutien national** : Crédits d'impôt fédéral, aide financière; CCRT soutenant le programme de métiers spécialisés Seal Trades pour les stagiaires inscrits (p. ex., hébergement, soutien personnalisé).

Fournisseurs de formation et de soutien

- **Collèges et universités publics** : Éducation des adultes, exploration de carrière et formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap (programmes en dehors des métiers spécialisés).
- **Parcours Including All Citizens Pathway de la Kwantlen Polytechnic University (KPU)** : Certificat d'arts inclusif, donnant droit à des crédits, qui explore l'expansion vers le secteur des métiers spécialisés et de la technologie.
- **ÉTAPES à suivre** : Favorise des expériences inclusives en tant qu'élève dans des programmes non sujets aux crédits; favorise l'accès aux métiers spécialisés dans des établissements partenaires d'enseignement postsecondaire (EPS).
- **Plan des compétences** : Formation privée axée sur les compétences fondamentales et formation propre à l'industrie pour les métiers spécialisés syndiqués de la construction; modèle pilote de soutien aux stagiaires ayant des difficultés d'apprentissage (avec la SRSA).

Parcours d'apprentissage

Facteurs d'inclusion en amont :

- Attentes à l'égard du travail
- Sensibilisation aux métiers spécialisés
- Expérience de travail dans les métiers spécialisés
- Diplôme d'études secondaires/exigences scolaires
- Des soutiens pour la transition vers la formation et un emploi

01

Facteurs d'inclusion à mi-parcours :

- Des « voies d'accès » inclusives à un stage (p. ex., pré-stage, programmes de métiers dans un EPS ou emploi direct)
- Capacité des employeurs à offrir des apprentissages inclusifs (par exemple, mentors, superviseur.e.s, ratios)
- Formation en cours d'emploi et formation technique dans des classes inclusives
- Niveau de certification
- Besoin de « voies d'accès » (p. ex., reconnaissance du stage, même si ce n'est pas tout à fait équivalent à une expérience dans le monde du travail)

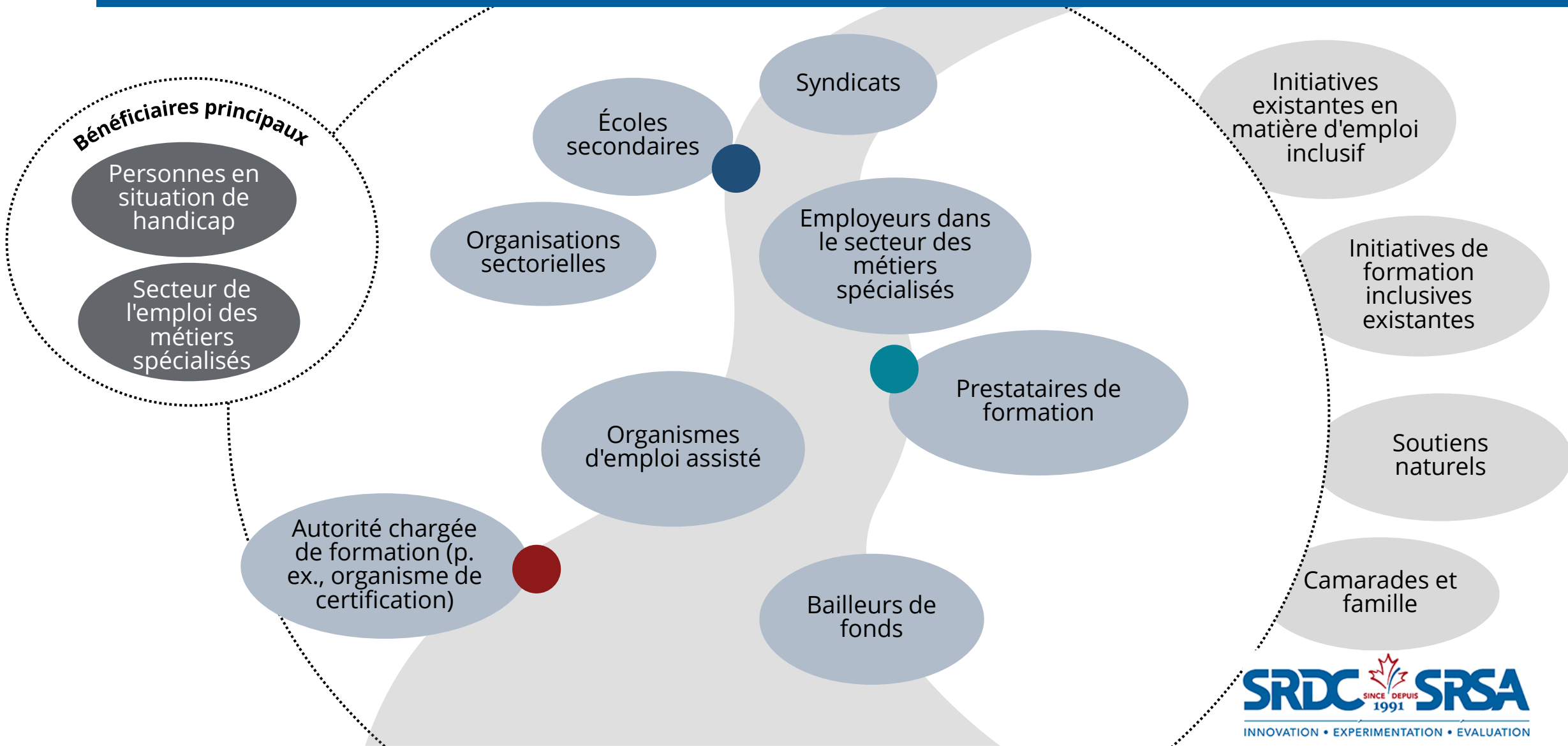
02

Facteurs d'inclusion en aval :

- Reconnaissance du stage par l'employeur et le secteur au-delà de la certification Red Seal/ certification complète
- Milieux de travail inclusifs
- Emploi durable

03

Écosystème d'acteurs



Facteurs d'inclusion en amont

Sensibilisation et exposition des chercheurs d'emploi en situation de handicap

- De nombreux chercheurs d'emploi en situation de handicap en sont actuellement à l'étape de l'exploration de carrière et du développement des compétences dans leur parcours vers un emploi. Ils n'ont pas été exposés aux métiers spécialisés et n'ont pas pris les mesures initiales nécessaires pour s'y préparer.
- Un nombre important de 83 % des prestataires de services considèrent ce manque de sensibilisation et d'exposition comme un obstacle clé à l'emploi dans les métiers spécialisés, et plus de la moitié l'identifie comme le principal obstacle aux emplois dans les métiers spécialisés.
- Toutes les personnes qui ont participé au groupe de discussion étaient à la phase découverte d'un emploi; certaines hésitaient à s'engager dans une formation à plus long terme sans savoir si cette dernière correspond à leurs intérêts ou s'il existe des possibilités d'emploi inclusives et accessibles.

« J'ai essayé de me pencher davantage sur les métiers spécialisés, et je me suis davantage intéressée à la plomberie, car mon frère aîné est en plomberie depuis un certain temps et c'est très prometteur... J'aimerais poursuivre dans cette voie, en savoir plus, mais j'essaie juste de trouver par où commencer, comment continuer et comment réussir le plus possible dans ce domaine. »

(Personne ayant participé au Groupe de discussion 1)

Facteurs d'inclusion en amont

Exploration professionnelle pour les étudiants en situation de handicap

- Les chercheurs d'emploi qui suivent un parcours académique vers un certificat Evergreen, plutôt qu'un diplôme d'études secondaires (diplôme Dogwood), peuvent faire face à un nombre limité d'opportunités d'exploration de carrière.
- L'intérêt des personnes participantes au groupe de discussion pour les métiers spécialisés favorisé par des soutiens naturels (p. ex., famille, camarades) ou l'apprentissage professionnel à l'école secondaire (p. ex., cours de travaux manuels, des cours offerts selon une approche libre-service); seulement deux personnes ont eu l'occasion de participer à un programme d'exploration des métiers spécialisés.
- Les adultes détenant un certificat Evergreen peuvent faire face à des occasions limitées dans les métiers spécialisés, où un diplôme, ou l'équivalent, est souvent requis pour y accéder.

« Vous ne pouvez pas simplement faire le changement à 19 ans [où] les gens vont trouver cette motivation pour l'emploi et avoir les compétences et les capacités et tout cela... Ils devraient absolument avoir l'opportunité que nous avons quand nous étions jeunes. »

(Entrevue numéro 2 – Prestataire de services)

Atelier de conception : Créer des occasions d'exploration des métiers spécialisés

Vers un processus de découverte amélioré

- Les personnes participantes ont insisté sur la nécessité pour les spécialistes de l'emploi d'avoir une formation, de comprendre les options et de cultiver des relations avec le système de formation en apprentissage et les employeurs (p. ex., SkilledTradesBC, WorkBC).

Exploration et exposition aux métiers spécialisés

- L'accent a été mis sur les occasions pratiques et réelles, y compris des visites en milieu de travail, des programmes de mentorat avec des organisations de métiers spécialisés, pour cultiver une meilleure compréhension des rôles et de la compatibilité des chercheurs d'emploi.

De perspectives d'emploi à court terme à des étapes charnières à plus long terme

- Si l'exploration et la sensibilisation aux carrières sont essentielles, s'orienter vers une carrière dans les métiers spécialisés est un projet à long terme comportant de nombreuses étapes.
- Souvent difficile dans la structure de financement actuelle des programmes de soutien à l'emploi offerts aux personnes en situation de handicap, où l'accent est mis sur le résultat en matière d'emploi.

« Dans un monde idéal, le chercheur d'emploi aurait la possibilité de prendre contact avec des professionnels ou d'observer quels types de professions font partie des métiers spécialisés, que ce soit en personne, par l'intermédiaire du milieu de travail ou avec les employeurs. »

(Personne participante à l'atelier de sensibilisation)

Facteurs d'inclusion à mi-parcours

Formation inclusive et soutien personnalisé

- Les résultats en matière d'emploi s'améliorent lorsque les gens peuvent choisir un travail et une formation qui correspondent à leurs intérêts et à leurs forces, dans des contextes généraux qui sont entièrement inclusifs (c.-à-d., sans mettre les personnes en situation de handicap à l'écart).
- Différents points de vue ont été exprimés entre les prestataires de services qui préconisent l'inclusion dans les programmes courants, tandis que d'autres ont constaté les avantages d'un milieu personnalisé et qui offre du soutien conçu autour des besoins des chercheurs d'emploi en situation de handicap.
- Manque de compréhension de la façon dont l'expérience intersectionnelle de la situation de handicap influe sur l'inclusion dans la formation et l'emploi; recommandation d'approches de formation adaptées à la culture et aux traumatismes pour les apprenants autochtones en situation de handicap.

« Nous avons tendance à avoir des parcours différents pour les personnes en situation de handicap... ce n'est pas inclusif. L'inclusion ce n'est pas de créer un chemin parallèle pour quelqu'un... L'appartenance signifie que le chemin est le même et ensuite vous pouvez apporter des soutiens ou des modifications supplémentaires, mais le chemin doit être... cohérent, cohérent avec le modèle, et c'est à cela que les gens s'identifient. »

(Entrevue numéro 8 – Prestataire de services)

Facteurs d'inclusion à mi-parcours

Capacité d'inclusion des fournisseurs de formation

- De nombreux fournisseurs de formation (publics et privés) adhèrent encore au modèle médical du handicap (c.-à-d. que l'accès aux mesures d'adaptation et aux soutiens sont fournis en fonction du diagnostic médical).
- Soutien institutionnel requis pour les fournisseurs de formation ou les programmes afin de repenser la formation en vue de l'inclusion (p. ex., modification de la prestation ou de la durée, le contenu et d'autres accommodements ou ajustements).
- Les méthodes de conception universelle de l'apprentissage mettent l'accent sur la conception d'un environnement d'apprentissage complet en vue de la variabilité, de la flexibilité et de l'inclusion. Toutefois, les fournisseurs de formation ont besoin de ressources et d'investissements de la part des établissements de formation pour renforcer leur capacité à appliquer ces méthodes dans les programmes des métiers spécialisés.

« Vous travaillez avec des professionnels des métiers spécialisés en tant que fournisseur de formation et ils peuvent ou non venir avec une théorie de l'éducation, une base de connaissance, ce genre de chose... Aussi, notre convention collective signifie que si vous enseignez de 25 à 30 heures par semaine, quand est-ce que cette formation aura lieu ? »

(Entrevue 16 – Fournisseur de formation)

Facteurs d'inclusion à mi-parcours

Reconnaissance de l'apprentissage

- Parcours d'apprentissage caractérisé par le « tout ou rien » où le succès est défini comme la détention d'un Sceau rouge ou d'un certificat de qualification.
- Les compagnons d'apprentissage, les employeurs et les services de formation en apprentissage ont souligné l'importance de maintenir des normes élevées et un champ de pratique complet pour la certification des métiers spécialisés, mais ont reconnu les situations dans lesquelles la portée complète n'est pas requise pour les rôles professionnels (souvent propres au contexte et à l'employeur).
- De nombreuses personnes interrogées ont préconisé des « bretelles de sortie » (c.-à-d., où l'apprentissage et les compétences pourraient être reconnus jusqu'à un certain point, mais pas une certification complète).
- Les personnes participantes au groupe de discussion ont apprécié et ont vécu des expériences positives en matière de certification professionnelle; ils ont mis l'accent sur la capacité de présenter leurs compétences aux employeurs.

« Vous obtenez tous ces billets et accréditations, puis cela aide à mieux démontrer ses capacités aux gens... cette idée change totalement leurs opinions. C'est donc agréable de pouvoir construire ces titres de compétences et d'avoir ces billets dans votre portefeuille pour montrer vos capacités. »

(Personne ayant participé au Groupe de discussion 2 par l'intermédiaire d'un travailleur de soutien en tant qu'interprète)

Atelier de conception : Formation et certification inclusives

Soutenir les apprenants dans un « parcours normatif »

- Les personnes participantes à l'atelier ont partagé différents points de vue sur :
 - Inclusion complète des apprenants ayant des TCI dans un « parcours normatif » avec des supports intégrés.
 - Programmes spécialisés conçus pour répondre aux besoins des apprenants et leur donner l'occasion d'acquérir des compétences et de la confiance dans un environnement favorable.
- D'autres suggestions comprenaient l'exploration de la micro-accréditation, la reconnaissance des apprenants « non crédités ».
- Les personnes participantes ont convenu de la nécessité de créer une culture d'inclusion dans les métiers spécialisés et dans la formation dans les métiers spécialisés, en s'appuyant sur la culture de mentorat existante et les personnes qui ne correspondent pas au profil traditionnel des personnes qui entrent dans le domaine des métiers spécialisés.

« Il y a une tradition d'inclure des adultes qui n'ont pas nécessairement certains des critères académiques des diplômes d'études secondaires. Et il y a cette longue histoire de trouver comment inclure les adultes dans la formation aux métiers spécialisés, et cette culture d'inclure les adultes et de les soutenir. »

(Personne participante à l'atelier de formation inclusive)

Atelier de conception : Prolonger la formation Including All Citizens à KPU

Prolonger la formation Including All Citizens Pathway à la Kwantlen Polytechnic University

- Un deuxième atelier a abordé le défi de la conception d'une formation inclusive en explorant le potentiel d'étendre le programme IACP à la faculté des métiers spécialisés et de la technologie.
- Accent potentiel sur les programmes de base de métiers spécialisés reconnus par les employeurs et menant à la formation en apprentissage.
- Le modèle IACP intègre le congé pour activités professionnelles et le mentorat pour les instructeurs et possède une catégorie d'admission pour les étudiants IACP, créant ainsi la base d'une conception éducative inclusive.
- Les personnes participantes ont exploré d'autres aspects pour aborder le financement et l'aide financière aux élèves et d'autres formes d'évaluation dans le cadre de l'accréditation d'apprenti (probablement une initiative à long terme qui nécessiterait également une coordination nationale).

«Il n'y a pas de changements curriculaires. Nous n'adaptions pas et ne modifions pas ce que nous enseignons. Tous les résultats d'apprentissage restent les mêmes pour tous les élèves. Il s'agit de transformer la façon dont nous enseignons... Tous les supports sont intégrés directement dans notre pédagogie de l'enseignement et dans l'environnement de classe. »

(Personne participante à l'atelier IACP)

Facteurs d'inclusion en aval

Milieus de travail accessibles et inclusifs

- Les expériences d'emploi antérieures façonnent les préférences ou les intérêts des chercheurs d'emploi dans le processus de découverte d'emploi (p. ex., relations avec les collègues, désir d'aller au-delà des rôles routiniers ou répétitifs).
- Les personnes qui ont participé au groupe de discussion ont souligné l'importance d'un environnement de travail inclusif et coopératif; plusieurs ont également partagé une préférence pour des postes moins stressants et plus lents que pour des postes au rythme rapide ou très stressants.
- Les personnes qui ont participé au groupe de discussion ont également souligné que la divulgation de l'incapacité à un employeur est un choix personnel, souvent selon que ces personnes perçoivent l'employeur et les collègues comme étant inclusifs ou non.

« Certains employeurs peuvent avoir une certaine stigmatisation ou un certain stéréotype à propos des incapacités en général... Ils ne font peut-être pas cela d'une manière très agressive, mais cela peut avoir une incidence sur la façon dont vous êtes traité en tant que membre du personnel... Je ne veux pas avoir à cacher le fait que j'ai une incapacité juste pour avoir une meilleure chance d'obtenir un emploi. »

(Personne ayant participé au Groupe de discussion 1)

Facteurs d'inclusion en aval

Sensibilisation et capacité d'inclusion : Employeurs dans le secteur des métiers spécialisés

- Il y a une perception que les employeurs dans le secteur des métiers spécialisés peuvent ne pas avoir confiance en leur capacité d'embaucher des personnes ayant une incapacité (p. ex., inquiétudes au sujet des coûts des mesures d'adaptation, préoccupations en matière de sécurité, inquiétudes au sujet de plaintes pour discrimination ou baisse de productivité).
- Les employeurs dans le secteur des métiers spécialisés sont peu sensibilisés aux modèles du soutien à l'emploi et aux ressources et aux soutiens disponibles, donc la capacité d'explorer des solutions inclusives ou personnalisées est potentiellement limitée.
- De nombreux employeurs manquent de capacité globale pour les formations en apprentissage en général; les besoins en main-d'œuvre peuvent nécessiter des compagnons d'apprentissage ou faire face à des pressions pour maintenir les ratios de supervision.

« Généralement, avec les personnes qui sont des apprenties, nous embaucherions des gens qui ont, vous savez, au moins un an en... C'est une exigence de notre part d'avoir dans la plupart des cas... nous avons besoin de ce Sceau rouge. »

(Entrevue no 5 – Employeur)

« Vous dites : « C'est une solution créative à votre problème ». Ils se disent : « Je n'ai pas la capacité de trouver une solution créative pour le moment ».

(Entrevue numéro 14 – Prestataire de services)

Facteurs d'inclusion en aval

Sensibilisation et capacité des parcours vers les métiers spécialisés : Prestataires de services

- Les prestataires de services ont signalé de l'incertitude ou un manque de sensibilisation au système d'apprentissage, y compris les types de carrières dans les métiers spécialisés, les exigences en matière de compétences et d'aptitudes, les possibilités d'emploi et les milieux de travail.
- Seulement la moitié (52 %) ont déclaré se sentir « plutôt confiant.e.s » à soutenir les chercheurs d'emploi en situation de handicap dans les métiers spécialisés, tandis que la moitié restante des personnes qui ont répondu a déclaré qu'ils se sentaient neutres ou peu confiant.e.s.
- Les prestataires de services ont indiqué que des ressources sur les métiers spécialisés seraient utiles, notamment la compréhension des programmes de formation, des options, des soutiens et une meilleure compréhension des modèles d'emploi et d'apprentissage des métiers spécialisés en général.

"Juste quelqu'un qu'on peut appeler qui connaît le monde des métiers spécialisés. Connaît les différents métiers spécialisés et les différents niveaux de certification que vous pouvez obtenir... Je ne connais pas quelqu'un qui a des connaissances de base sur les métiers spécialisés, le niveau scolaire requis, les possibilités de financement... Je me sens plutôt laissé à moi-même... Je ne sais pas à qui parler... Il ne semble pas y avoir autant de personnes qui ont vécu cette expérience. »

(Entrevue no 11 – Prestataire de services)

Facteurs d'inclusion en aval

Leçons tirées des autres initiatives dans les métiers spécialisés

- De nombreuses personnes interrogées estiment que les programmes existants qui servent des groupes méritant l'équité en matière d'exploration, de formation et d'acquisition d'expérience de travail dans les métiers spécialisés (p. ex., Femmes dans des métiers spécialisés, Autochtones, personnes nouvellement arrivées au pays) pourraient fournir des fondements et des leçons pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Les accords sur les avantages communautaires et les accords d'inclusion et de développement améliorés soutiennent l'embauche prioritaire de groupes méritant l'équité pour les grands projets de construction, mais il n'existe pas d'objectifs précis pour les personnes en situation de handicap.
- Les personnes interrogées ont noté le potentiel de s'appuyer sur la culture des métiers spécialisés en ce qui a trait à la réadaptation des membres du personnel (p. ex., aider les membres du personnel blessés à retourner au travail) et le mentorat.

« Plusieurs stagiaires ne divulguent pas leur situation de handicap [au travail] ... [beaucoup] préfèrent faire face à cette incapacité, avec cette information, par eux-mêmes, plutôt que de demander le soutien des employeurs. Et cela serait aussi le cas avec les problèmes de santé mentale... Ces derniers estimaient que, d'une certaine façon, [dévoiler] mettrait en péril leur carrière. »

(Entrevue no 9 – Services d'apprentissage)

Atelier de conception : Bâtir des ponts entre les employeurs et les prestataires de services pour un emploi inclusif

Établir des relations et sensibiliser

- Les personnes qui ont participé ont suggéré d'utiliser l'analyse de rentabilité de la diversité comme point d'entrée, en commençant par les employeurs qui ont de l'expérience avec d'autres initiatives d'inclusion (p. ex., les femmes, les Autochtones).
- Recommandation d'une approche progressive pour atteindre les jalons, plutôt que de commencer avec le plein emploi.

Soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers spécialisés

- Nécessité de créer des liens entre le secteur (syndicats et employeurs) et les prestataires de services pour créer un système de soutien aux stagiaires, avec un apprentissage bidirectionnel pour les employeurs et les prestataires de services.
- L'engagement de l'employeur est la clé, en commençant par des présentations aux prestataires de services, des visites du site et des conversations individuelles.
- Besoin de développer des ressources adaptées aux besoins régionaux ou locaux (p. ex., information sur les métiers spécialisés qui sont en demande).

« Je voudrais voir une formation plus structurée pour les spécialistes de l'emploi, mais je voudrais aussi que la formation tienne aussi compte de l'apport des employeurs. »

(Personne ayant participé à l'atelier sur l'emploi inclusif)

Partenariats intersectoriels et changement de système

Établir des partenariats intersectoriels

- Les résultats de la recherche soulignent que les chercheurs d'emploi, leurs réseaux de soutien (c'est-à-dire les spécialistes de l'emploi, les soutiens naturels), les employeurs et les prestataires de formation sont encore aux premières étapes de la compréhension mutuelle.
- Les ateliers ont mis l'accent sur la nécessité de développer des partenariats entre les acteurs clés pour créer et exécuter avec succès des stages inclusifs.

Effort coordonné

- Au cours des ateliers, les personnes qui ont participé ont souligné que les initiatives d'exploration de carrière, de formation et d'emploi ne peuvent pas être conçues séparément les unes des autres.

Leadership

- L'impulsion de ce changement devrait venir de l'engagement et du leadership des membres du personnel des secteurs de l'apprentissage et de la prestation de services.

Aller de l'avant

Le projet Opening the Door to Trades (ouvrir la porte aux métiers spécialisés) souligne les interventions axées sur la sensibilisation et l'exposition, les étapes préalables à l'emploi et la création de partenariats intersectoriels

- Offre une exposition précoce aux jeunes en situation de handicap (assurez-vous que les apprenants sur le parcours du certificat Evergreen y ont accès).
- Équilibrer l'éducation inclusive avec rigueur : s'assurer que les programmes de formation répondent à divers besoins d'apprentissage tout en respectant les normes provinciales et interprovinciales en matière de certification des métiers spécialisés :
 - Potentiel de s'appuyer sur le modèle IACP du KPU.
- Développer de la formation et des ressources pour promouvoir la sensibilisation et la capacité des prestataires de services et des employeurs.
- Officialiser les liens et promouvoir les partenariats intersectoriels entre les acteurs concernés.
- Trouver des champions dans les métiers spécialisés pour s'engager dans le renforcement des capacités en vue de l'inclusion des personnes en situation de handicap.