

Le coût associé à l'embauche inclusive

Outre les nombreux avantages, l'embauche d'une personne ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA) **n'entraîne pratiquement aucun coût exceptionnel.**

Une étude menée auprès de 2 000 employeurs par le Job Accommodation Network a montré que 57 % des employeurs ont déclaré que l'embauche d'une personne ayant une déficience intellectuelle ou un TSA n'entraînait aucun coût supplémentaire. Les 37 % restants ont déclaré un coût minimal unique de moins de 500 \$. Compte tenu des coûts liés à un taux de roulement de personnel élevé et à l'absentéisme, l'embauche inclusive **est tout simplement logique.**

« **UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE A UNE GRANDE INCIDENCE SUR LA CULTURE. VOUS INTERPELLEZ VOTRE PERSONNEL À UN AUTRE NIVEAU ET, DU POINT DE VUE DU RECRUTEMENT, CELA NOUS DISTINGUE. »**

- Kathy Earl, Deloitte, Calgary, Alberta

L'incidence sur la culture d'entreprise et les équipes

Bien que le rendement au travail ait tendance à être au centre de la plupart des recherches sur les employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA, il est important de tenir compte de l'incidence qu'aura l'embauche inclusive sur l'ensemble de l'équipe.

Les membres des équipes qui adoptent des pratiques d'embauche inclusives déclarent systématiquement qu'ils sont **fiers** de travailler dans un lieu de travail qui valorise l'inclusion et la diversité. Un pourcentage impressionnant de 73 % de ces employés déclarent **être tout à fait d'accord pour** dire que leurs nouveaux coéquipiers contribuent autant que les autres au succès de leur organisation.

Amélioration de la perception du public et renforcement de la loyauté des consommateurs

Les gens veulent fréquenter des entreprises qui reflètent leur communauté et améliorent la qualité de vie de leurs familles, amis et voisins. S'ils ont l'occasion de s'engager avec une entreprise qui participe à l'embauche inclusive, ils le feront.

Une enquête réalisée en 2013 a révélé que cela était très vrai : 92 % des personnes considèrent plus favorablement les entreprises qui embauchent des personnes ayant un handicap intellectuel que leurs concurrents, et 87 % des personnes ont indiqué qu'elles préféreraient faire affaire avec des entreprises qui embauchent des personnes handicapées.



DES PREUVES QUE L'INCLUSION FONCTIONNE

Nous avons demandé aux employeurs qui ont adopté des pratiques d'embauche inclusives sur leur lieu de travail de nous faire part de leurs expériences. Voici ce qu'ils avaient à dire.

Près des trois quarts des répondants au sondage ont affirmé que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA s'était avérée une expérience vraiment positive, et même une expérience qui avait dépassé leurs attentes.

SAVIEZ-VOUS QUE : 75 % DES EMPLOYEURS INTERROGÉS ONT DÉCLARÉ QUE L'EMBAUCHE DE PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU UN TSA AVAIT ÉTÉ UNE EXPÉRIENCE VRAIMENT POSITIVE.

Il existe des preuves significatives que l'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA réduit le taux de roulement de personnel, améliore l'assiduité et maintient ou améliore le rendement global de l'organisation. Les autres employés et les clients des entreprises qui pratiquent l'embauche inclusive font état de perceptions et d'expériences positives.

L'équipe de Prêts, disponibles et capables (PDC) met en relation des candidats qualifiés avec des employeurs progressistes qui ont des postes à pourvoir. PDC soutient les employeurs tout au long du processus de recrutement et au-delà, afin de garantir la meilleure adéquation possible entre l'entreprise et le candidat. Grâce à cette initiative, les demandeurs d'emploi trouvent des emplois qui correspondent à leurs points forts, et les employeurs gagnent des employés talentueux et productifs qui améliorent leurs résultats.

Financé par le gouvernement du Canada et actif dans 20 communautés du pays, PDC est une initiative nationale de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC), de l'Alliance canadienne des troubles du spectre autistique (ACTSA) et de leurs organisations membres.

READY PRÊTS
WILLING DISPONIBLES
ET ABLE ET CAPABLES

READY **PRÊTS**
WILLING **DISPONIBLES**
ET ABLE **ET CAPABLES**

ANALYSE DE RENTABILITÉ

EMBAUCHER DES PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU UN TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME



Créer une main-d'œuvre inclusive

Dans le paysage commercial dynamique et concurrentiel d'aujourd'hui, les entreprises, grandes et petites, sont soumises à une pression croissante qui les contraint à être à la fine pointe des pratiques, processus et produits innovants. Une entreprise capable de constituer et de conserver une équipe au sein de laquelle les employés sont engagés et investis, et que leurs compétences et intérêts sont en harmonie avec leur rôle, a beaucoup plus de chances de réussir.

Les entreprises canadiennes sont confrontées à une diminution du bassin de main-d'œuvre dans un marché commercial de plus en plus concurrentiel. Lorsque des remplaçants adéquats sont embauchés, le taux de roulement de personnel élevé et l'absentéisme sont des réalités coûteuses qui nécessitent un recrutement continu.

Dans tout le pays, il existe des postes importants et précieux qui ne sont pas occupés par les bonnes personnes ou qui demeurent vacants. Prêts, disponibles et capables (PDC) est une initiative nationale visant à aider les employeurs canadiens à trouver les candidats idéaux qui sont prêts à entrer sur le marché du travail.

Nous disposons d'une ressource inexploitée, à savoir les personnes sans emploi ou sous-employées ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre autistique (TSA). À l'échelle nationale, on compte environ 500 000 adultes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA en âge de travailler, mais seulement un sur quatre occupe un emploi.

Pourquoi? Un manque d'information, de compréhension et d'expérience.

UNE ÉTUDE MENÉE EN 2013 PAR LE CENTER OF AMERICAN PROGRESS (ÉTATS-UNIS) A ESTIMÉ LE COÛT DU REMPLACEMENT D'UN EMPLOYÉ AU SALAIRE MINIMUM À PLUS DE 3 000 \$. UN POSTE SALARIÉ (RÉMUNÉRÉ ENTRE 30 000 \$ ET 50 000 \$) COÛTE PRÈS DE 8 000 \$. EN MOYENNE, LES ENTREPRISES PAIENT ENVIRON UN CINQUIÈME DU SALAIRE D'UN EMPLOYÉ POUR LE REMPLACER.

LE TAUX MOYEN DE ROULEMENT DE PERSONNEL CHEZ LES TRAVAILLEURS, TOUS SECTEURS CONFONDUS, EST DE 49 %.

EN 2010, UN TRAVAILLEUR SUR 68 S'EST BLESSÉ OU A SUBI UN PRÉJUDICE AU TRAVAIL ET A REÇU DES INDEMNITÉS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL EN CONSÉQUENCE.

L'ABSENTÉISME A COÛTÉ À L'ÉCONOMIE CANADIENNE UNE SOMME ESTIMÉE À 16,6 MILLIARDS DE DOLLARS EN 2013.

LE RENDEMENT SE MANIFESTE SOUS DIFFÉRENTES FORMES

Les perceptions dépassées et erronées de la déficience intellectuelle et des TSA ont tendance à se concentrer sur le « handicap » plutôt que sur les « capacités ». Trop souvent, nous ne reconnaissons pas les forces ni les talents de ce groupe unique et spécialisé, ce qui entraîne des idées fausses sur leurs capacités.

D'après nos recherches, les préoccupations les plus courantes des employeurs qui envisagent d'embaucher une personne handicapée sont les suivantes :

- Diminution de la productivité
- Questions de sécurité relatives à l'employé
- Manque de temps et de ressources pour le mentorat et le soutien
- Rendement du capital investi discutable
- Effet sur le rendement de l'équipe et la culture d'entreprise

En réalité, l'expérience des employeurs du monde entier continue de prouver que ces présumés obstacles sont soit exagérés, soit totalement faux. Selon un rapport de l'**Institute for Corporate Productivity**, les préoccupations anticipées quant à l'embauche de travailleurs ayant une déficience intellectuelle ou un TSA étaient en moyenne 42 % plus élevées que les difficultés réellement rencontrées dans le cadre de l'emploi.

« **JE SUIS TRÈS IMPRESSIONNÉE. CE TRAVAIL PEUT ÊTRE MONOTONE ET RÉPÉTITIF, MAIS BRIAN APORTE UN NIVEAU D'ÉNERGIE INCROYABLE.** »

- *Ingrid Rochard,
Liberty Grand Entertainment Complex, Toronto, Ontario*

Les organisations à rendement élevé sont 37 % plus susceptibles d'embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA parce qu'elles y voient un potentiel d'appariement des talents et des compétences. Ces entreprises de premier plan maximisent le potentiel en déterminant la meilleure adéquation entre le poste et les forces individuelles afin de créer une équipe équilibrée.

Grâce à l'**embauche inclusive**, les employeurs peuvent constituer des équipes investies, efficaces et performantes qui accomplissent leur travail.

L'EMBAUCHE INCLUSIVE FONCTIONNE

Prendre une décision d'embauche devrait toujours se résumer à sélectionner la meilleure personne pour le poste. L'embauche de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA n'est pas différente. Bien que chaque nouvel employé ait ses propres points forts, les employeurs qui ont embauché des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA ont relevé plusieurs tendances positives en matière de rendement.

SAVIEZ-VOUS QUE : 75 % DES EMPLOYEURS OU PLUS ÉVALUENT LES TRAVAILLEURS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE COMME BONS À TRÈS BONS SELON LES FACTEURS DE RENDEMENT.

Une étude d'Environics Research rapporte que les employeurs ont accordé aux employés ayant une déficience intellectuelle une note moyenne de rendement de 84 % en fonction des catégories suivantes :

- productivité élevée
- fiabilité
- engagement envers leur travail
- motivation
- excellent taux d'assiduité
- grand souci de la qualité du travail

Les employeurs ont constaté que les employés ayant un trouble du spectre autistique présentent les caractéristiques suivantes :

- excellent rendement global au travail
- grandes capacités techniques
- niveaux élevés de précision
- grand souci du détail
- minutie et diligence
- capacité à travailler de manière indépendante

Lorsqu'elles sont placées efficacement dans des postes qui correspondent à leurs intérêts, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un TSA peuvent vraiment exceller, et souvent dépasser les attentes des employeurs.



Il ne s'agit pas seulement de la bonne chose à faire, mais de la chose intelligente à faire.

LA VALEUR DE LA RÉTENTION

Lorsqu'un lieu de travail se transforme en véritable porte tournante et que les visages changent constamment, l'équipe passe plus de temps à rattraper le retard qu'à aller de l'avant avec de nouvelles idées et des processus améliorés. Il est également difficile d'instaurer une culture d'entreprise solide, ce qui contribue à augmenter le taux de roulement de personnel.

« **NOTRE TAUX DE ROULEMENT DE PERSONNEL EST DE ZÉRO POUR CENT CHEZ NOS EMPLOYÉS HANDICAPÉS. NOUS AVONS UNE PERSONNE QUI TRAVAILLE AVEC NOUS DEPUIS 30 ANS ET QUI NE S'EST JAMAIS ABSENTÉE. »**

— Mike Stargratt, directeur régional, Restaurants Wendy's de l'Île-du-Prince-Édouard



Le taux moyen de roulement de personnel chez les employés, tous secteurs confondus, est de 49 %. Un taux de roulement de personnel élevé est une réalité extrêmement coûteuse au sein des entreprises : former de nouveaux employés, couvrir les quarts de travail manqués et mettre les nouveaux employés au diapason du personnel expérimenté demande du temps et des ressources.

En revanche, le taux de roulement de personnel des employés ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est nettement inférieur, puisqu'il n'est que de 7 %.

Dans le secteur de la restauration rapide, historiquement connu pour ses problèmes de rétention, le taux de roulement de personnel moyen est de 75 %. Seuls 25 % des membres du personnel poursuivent des objectifs et s'engagent à long terme auprès de leur employeur. Toutefois, les employeurs de cette industrie ont signalé un taux de roulement de 35 % parmi le personnel ayant une déficience intellectuelle ou un TSA.

LA VALEUR DE LA FIABILITÉ

Assiduité

L'économie canadienne perd environ 16,6 milliards de dollars par an en raison de l'absentéisme (2013). Selon le secteur d'activité, lorsqu'un employé ne se présente pas au travail, cela peut entraîner une perte d'activité, une baisse de productivité, des clients désemparés ou des délais non respectés, autant de facteurs qui nuisent au rendement et à la rentabilité.

SAVIEZ-VOUS QUE : 86 % DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP ONT OBTENU UNE NOTE MOYENNE OU SUPÉRIEURE À CELLE DE LEURS COLLÈGUES NON HANDICAPÉS EN MATIÈRE D'ASSIDUITÉ.

Sécurité

Le gouvernement du Canada estime qu'en 2010, un travailleur sur 68 s'est blessé ou a subi un préjudice au travail et a reçu des indemnités d'accident du travail en conséquence. Non seulement cette situation est traumatisante sur le plan émotionnel pour l'employé, le gestionnaire et l'équipe, mais elle entraîne un absentéisme immédiat ainsi que d'autres répercussions temporelles et financières au cours de la période de rétablissement.

L'une des questions les plus courantes posées par les employeurs qui envisagent d'embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle ou un TSA est la suivante : « Mon employé sera-t-il en sécurité? »

La réponse : « Les employés ayant un handicap sont autant, sinon plus, en sécurité que vos autres employés. »

SAVIEZ-VOUS QUE : 98 % DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP ONT UNE NOTE MOYENNE OU SUPÉRIEURE À CELLE DE LEURS COLLÈGUES NON HANDICAPÉS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL.