Prêts, disponibles et capables dans la construction

Au cours des dix dernières années, le programme Prêts, disponibles et capables (PDC) a collaboré avec plus de 220 employeurs du secteur de la construction au Canada. Cette expérience a démontré que l'emploi inclusif est compatible avec bon nombre des priorités du secteur : recruter et fidéliser le personnel, améliorer les pratiques en milieu de travail, répondre aux pénuries de main-d'œuvre et renforcer les effectifs.

Le secteur de la construction présente également des possibilités et des défis pour les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle. Le travail s'organise souvent par projets, les milieux de travail et les superviseurs peuvent changer fréquemment, le transport peut poser problème et la sécurité demeure, à juste titre, une priorité absolue. Parallèlement, le secteur possède une solide tradition d'apprentissage en milieu de travail, de mentorat, d'adaptation aux différents styles d'apprentissage et de décomposition des tâches complexes en étapes concrètes.

Ce portrait présente les enseignements tirés par PDC et ses partenaires de leur collaboration avec des employeurs et des membres du personnel du secteur de la construction partout au Canada, ainsi que les possibilités de tirer parti de cette expérience.

L'approche Prêts, disponibles et capables

PDC aide les employeurs à accéder à un bassin de talents souvent négligé : les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle qui cherchent un emploi et qui sont prêtes et aptes à travailler.

Notre approche est concrète et axée sur les besoins des employeurs. PDC collabore avec ces derniers pour cerner leurs besoins en main-d'œuvre, les met en contact avec des partenaires communautaires locaux et des candidatures qualifiées, et leur offre un soutien continu au besoin. Ce soutien peut comprendre une aide au recrutement et à l'intégration, des conseils en ressources humaines, de l'accompagnement en emploi, des mesures d'accommodement en milieu de travail ainsi qu'un soutien aux superviseurs et aux collègues.

Emploi inclusif – Un bon choix pour le secteur de la construction

Élargir le bassin de main-d'œuvre disponible

PDC ne vise pas à créer des emplois spécialement pour les personnes en situation de handicap. Le programme aide plutôt les employeurs à pourvoir de véritables postes avec des personnes qui possèdent les compétences et les aptitudes nécessaires, tout en offrant un soutien concret pour favoriser la réussite de ces relations d'emploi.

Le secteur de la construction emploie bien plus d'un million de personnes au Canada et devra recruter de nouveaux travailleurs et de nouvelles travailleuses au cours des prochaines années, à mesure que le personnel expérimenté prendra sa retraite et que la demande de main-d'œuvre qualifiée se maintiendra.

Aucune initiative ne pourra, à elle seule, relever ce défi de main-d'œuvre. Toutefois, les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle constituent un bassin de talents encore largement sous-représenté sur le marché du travail.

PDC aide les employeurs à élargir leurs pratiques de recrutement et à envisager des candidatures auxquelles ils n'auraient peut-être pas eu accès autrement. L'objectif est simple : mettre en relation des employeurs qui ont besoin de personnel avec des personnes qui souhaitent travailler et qui ont des compétences à mettre à profit.

Productivité et pratiques en milieu de travail

L'embauche inclusive peut amener les employeurs à examiner de plus près la façon dont le travail est organisé, communiqué et enseigné. Bon nombre des pratiques qui favorisent la réussite professionnelle d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle sont pourtant très simples : des consignes claires, un langage simple, des attentes prévisibles, une supervision efficace, une bonne intégration et la décomposition des processus complexes en étapes faciles à comprendre.

Ces approches profitent également à l'ensemble du personnel. Une communication plus claire peut réduire les malentendus et les erreurs, une meilleure intégration peut aider les recrues à devenir productives plus rapidement et une supervision plus attentive peut bénéficier à tout le monde.

Un soutien concret et peu coûteux

Les employeurs peuvent croire que l'embauche inclusive nécessite des modifications importantes du milieu de travail ou un soutien supplémentaire permanent. Or, l'expérience de PDC démontre généralement le contraire. Bon nombre des mesures

d’accommodement mises en place par PDC et ses partenaires communautaires entraînent peu de frais directs, voire aucun.

Lorsqu’un soutien plus direct est nécessaire, le modèle de PDC vise à renforcer les capacités tant de la personne employée que du milieu de travail. L’accompagnement au travail peut être particulièrement utile pendant l’intégration ou l’apprentissage de nouvelles fonctions. L’objectif est d’aider la personne, son superviseur et son milieu de travail à acquérir les habitudes et la confiance nécessaires pour que la relation d’emploi devienne progressivement plus autonome.

L’expérience de PDC dans le secteur de la construction

PDC a collaboré avec plus de 220 employeurs du secteur de la construction partout au Canada, qu’il s’agisse d’entreprises de différentes tailles ou de postes allant des métiers spécialisés et du travail général aux fonctions administratives et de soutien.

Les personnes candidates possèdent des aptitudes, des intérêts et des expériences variés, et leurs besoins en matière de soutien diffèrent. Certaines souhaitent apprendre un métier et bâtir une carrière à long terme. D’autres peuvent être mieux adaptées à des fonctions de manutention, d’entretien, d’entreposage, d’administration ou à d’autres postes qui contribuent aux activités du secteur de la construction.

La leçon est sensiblement la même que pour toute autre candidature : une embauche réussie repose d’abord sur une bonne compréhension du poste et de la personne, puis sur l’évaluation de leur compatibilité.

Pour certaines personnes, le secteur de la construction s’est révélé être un milieu de travail parfaitement adapté à leurs aptitudes et à leurs aspirations.

Le secteur de la construction peut offrir un travail valorisant, des salaires concurrentiels, des possibilités d’apprentissage en milieu de travail et la perspective d’une carrière à long terme. Ces caractéristiques peuvent attirer les personnes qui aiment le travail concret et manuel.

Parallèlement, le travail dans ce secteur s'organise souvent par projets. Les membres du personnel peuvent changer de chantier, de superviseur et d'équipe. Une mesure d'accommodement ou une stratégie de soutien efficace sur un chantier peut devoir être expliquée de nouveau sur un autre.

Les réalités du travail dans le secteur de la construction

Les chantiers peuvent également être difficiles d'accès sans moyen de transport fiable.

Ces défis ne rendent pas le secteur de la construction incompatible avec l'emploi inclusif. Ils soulignent plutôt l'importance d'un bon jumelage entre les personnes et les postes, d'une communication claire et d'un soutien capable de s'adapter à l'évolution du milieu de travail.

La construction ne conviendra pas à toutes les personnes à la recherche d'un emploi. Mais lorsque les besoins de la personne et ceux de l'employeur concordent, ce secteur peut offrir d'excellentes perspectives.

Les leçons tirées de notre expérience

Miser sur les pratiques qui fonctionnent déjà

L'un des constats les plus encourageants tirés de l'expérience de PDC dans le secteur de la construction est que de nombreux employeurs appliquent déjà certaines pratiques d'emploi inclusif, sans nécessairement les désigner comme telles.

Le secteur de la construction repose largement sur les consignes pratiques, les démonstrations, le mentorat et l'apprentissage par la pratique. Les superviseurs décomposent régulièrement les tâches complexes en étapes, montrent comment effectuer le travail, répètent les procédures de sécurité et adaptent leurs méthodes d'enseignement aux recrues.

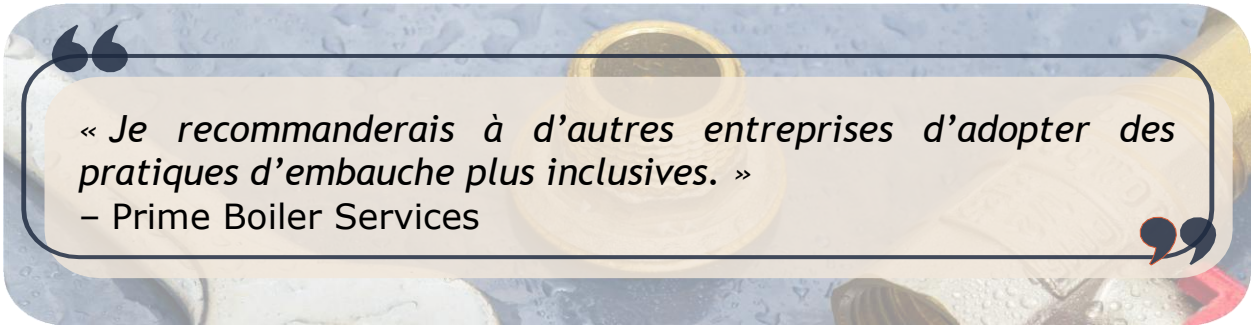
Il ne s'agit donc pas toujours d'introduire une toute nouvelle façon de travailler, mais plutôt d'appliquer les bonnes pratiques existantes de manière plus délibérée et uniforme. Une communication plus claire, une meilleure intégration et des approches d'apprentissage souples peuvent favoriser la réussite d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle, tout en profitant au reste du personnel.

L'expérience des employeurs compte

PDC a également constaté que les employeurs sont souvent les porte-parole les plus convaincants de l'embauche inclusive. La construction est un secteur pragmatique.

Les employeurs veulent savoir si une approche peut fonctionner compte tenu des réalités de leurs chantiers, de leurs horaires et de leurs exigences de sécurité. Le témoignage d'un autre employeur du secteur ayant réussi à embaucher une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle peut avoir plus de poids qu'une présentation générale sur l'inclusion.

Il est donc utile de réunir des employeurs expérimentés, des représentants du secteur, des spécialistes de l'éducation et des organismes d'aide à l'emploi pour échanger sur les pratiques qui ont fonctionné, le soutien nécessaire et les leçons apprises.

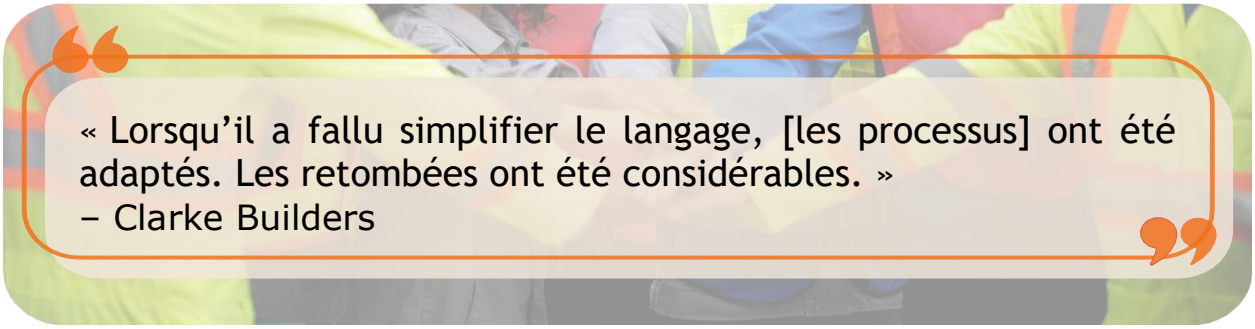


> « *Je recommanderais à d'autres entreprises d'adopter des pratiques d'embauche plus inclusives.* »
> – Prime Boiler Services

La sécurité repose sur de bonnes pratiques, pas sur des suppositions

La sécurité est, à juste titre, l'une des premières préoccupations soulevées par les employeurs du secteur de la construction lorsqu'ils envisagent d'embaucher une nouvelle personne. La meilleure approche est la même que pour le reste du personnel : déterminer les exigences essentielles du poste en matière de sécurité, vérifier si la personne est en mesure d'y répondre et veiller à ce que la formation et les processus de travail lui permettent d'accomplir ses tâches en toute sécurité.

Des consignes formulées en langage simple, des supports visuels, des démonstrations, des répétitions et des vérifications de la compréhension peuvent améliorer la communication en matière de sécurité pour toutes les personnes présentes sur un chantier. Clarke Builders a constaté des avantages plus larges après avoir adapté certains de ses processus :



> « Lorsqu'il a fallu simplifier le langage, [les processus] ont été adaptés. Les retombées ont été considérables. »
> – Clarke Builders

De bonnes pratiques de sécurité, notamment une communication claire, une formation efficace et des procédures bien comprises, constituent également de bonnes pratiques d'emploi inclusif.

Un soutien continu qui change la donne

Les milieux de travail du secteur de la construction évoluent. Les projets prennent fin, les membres du personnel changent de chantier, les superviseurs se succèdent et de nouvelles responsabilités apparaissent. Le soutien à l'emploi inclusif doit donc s'adapter à ces changements.

Les employeurs et les membres du personnel peuvent reprendre contact avec PDC et ses partenaires locaux de prestation de services lorsque de nouveaux défis surviennent. Parfois, une intervention relativement simple suffit à préserver une relation d'emploi : une discussion avec un nouveau superviseur, une clarification des responsabilités, une modification de la façon de transmettre les consignes ou un accompagnement en emploi de courte durée.

L'objectif est d'offrir un soutien concret tout en renforçant la confiance et la capacité des employeurs à adopter des pratiques d'embauche inclusives.

Une possibilité à saisir pour le secteur de la construction

L'expérience de PDC démontre que les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle peuvent réussir et réussissent effectivement dans le secteur de la construction.

L'embauche inclusive n'exige pas des employeurs qu'ils abaissent leurs normes, créent des postes artificiels ou transforment fondamentalement leur façon de fonctionner. Le succès repose plus souvent sur de bonnes pratiques de recrutement, un jumelage adéquat entre les personnes et les postes, une communication claire, une formation efficace, des mesures d'adaptation concrètes et l'accès à du soutien au besoin.

Les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle ne régleront pas à elles seules la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction au Canada. Elles font toutefois partie d'un bassin de talents que les employeurs ne peuvent se permettre de négliger. Pour un secteur qui doit constamment relever le défi de recruter, de former et de fidéliser son personnel, il s'agit d'une possibilité à saisir.

Après plus de dix ans de collaboration avec des employeurs du secteur de la construction partout au Canada, l'expérience de PDC est sans équivoque : les talents sont là, le savoir-faire existe et les possibilités de miser sur les pratiques qui fonctionnent déjà sont nombreuses.