

SOMMAIRE

L'utilisation de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis basées sur les compétences en milieu de travail : stratégies pour les personnes avec des handicaps physiques acquis en transition d'emploi

Janvier 2009

Cette oeuvre a été possible grâce à la participation financière du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est à noter toutefois que les opinions qu'elle renferme sont expressément celles de ses auteurs. Le Conseil canadien sur l'apprentissage n'est en rien responsable du contenu.

Préparé par :

Maria Gill, Centre for Education and Work

Il y a au Canada une pénurie de compétences dans plusieurs domaines d'emploi. Suivant les résultats d'une étude nationale de recherche sur l'utilisation efficace de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ÉRA) en milieu de travail menée par le Centre for Education and Work (CEW), les personnes avec des compétences transférables identifiées sont plus susceptibles de trouver plusieurs possibilités d'emploi à la grandeur des secteurs industriels lors de la transition à l'emploi que ceux qui ne possèdent de telles compétences. Les résultats de l'étude du CEW démontre que les personnes avec des handicaps acquis tendent à avoir plus de difficulté à concevoir leurs compétences transférables dans les nouveaux contextes occupationnels. Plusieurs personnes avec des handicaps acquis tendent à se concentrer sur ce qu'ils étaient capables de faire dans un milieu de travail plutôt que de se concentrer sur ce qu'ils peuvent continuer à faire dans le futur. À cause de leurs handicaps, ils n'essaient pas de nouveaux domaines et ne font pas de perfectionnement professionnel par manque de confiance.

Ce projet financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA) se concentrait sur l'utilisation de la stratégie d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA), en particulier sur la création d'un portfolio, afin d'aider les personnes avec des handicaps acquis à s'attaquer aux enjeux de réintégration de la main-d'œuvre. Les enjeux auxquels font face les personnes avec des handicaps acquis dans leur réinsertion au marché du travail comprennent la perte, la réévaluation des objectifs et de la planification de carrière, l'établissement de buts et de nouveaux objectifs. Le processus d'ÉRA en matière de création de portfolio s'est avéré efficace pour aider les personnes à se préparer pour un retour au travail grâce à l'identification d'alternatives ou des atouts inconnus transférables au milieu de travail.

Préparé à l'intention de :

CONSEIL CANADIEN
SUR L'APPRENTISSAGE



CANADIAN COUNCIL
ON LEARNING

L'utilisation de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ÉRA) dans le contexte du milieu de travail est un phénomène récent. Les stratégies d'ÉRA ont habituellement été utilisées pour aider les personnes à obtenir des crédits académiques au sein d'un établissement d'enseignement en reconnaissance de l'apprentissage expérientiel. Toutefois, en utilisant une stratégie de portfolio qui vise l'identification des compétences occupationnelles et transférables de la personne en vue d'un nouvel emploi dans le contexte du milieu de travail, les travailleurs peuvent identifier des objectifs occupationnels et développer de nouvelles alternatives de carrière. L'ÉRA est un outil particulièrement important pour les travailleurs qui ne sont plus capables d'accomplir leurs tâches comme auparavant pour des raisons de santé ou d'handicap.

Le processus de portfolio est un processus réflexif, dirigé et conçu en vue d'aider les individus à découvrir, identifier et documenter leurs compétences personnelles, expérientielles et transférables, de même que leurs forces en milieu de travail. À la fin du processus dirigé, un portfolio représentant physiquement les compétences d'une personne est produit. Le portfolio fait le lien entre les catégories de connaissances et de compétences au travail (comme la communication) avec des preuves ou des documents que les personnes ont recueillis au travail, à la maison, dans la communauté ou dans toute autre forme de démonstration expérientielle. Lors de l'étude nationale du CEW, le portfolio s'est avéré un outil efficace pour aider les travailleurs en transition à l'emploi à identifier leurs compétences et leurs forces en milieu de travail pour les aider à obtenir un nouvel emploi.

L'objectif de cette étude était d'identifier des moyens par lesquels l'ÉRA pouvait aider des personnes handicapées à redéfinir leurs forces en milieu de travail afin d'obtenir un nouvel emploi satisfaisant. Selon l'Organisation internationale du travail, les personnes avec des handicaps tendent à être plus souvent au chômage, à avoir des revenus inférieurs aux personnes sans handicap ou à être souvent sous-employés.

Cette étude financée par le CCA se concentrait sur la démarche du portfolio comme véhicule de perfectionnement visant à identifier de nouvelles compétences transférables. Les participants à l'étude ont assisté à un cours de 40 heures sur le portfolio. Un groupe de discussion tenu par les organismes de soutien et les personnes avec des handicaps acquis avant la création d'outils a permis de confirmer les enjeux clés et de raffiner le matériel du curriculum offert lors des ateliers de portfolio.

La recherche avec les participants a été menée principalement grâce à des méthodologies qualitatives, mais elle comprenait également une méthodologie quantitative limitée. Les méthodes de recherche utilisées comprenaient des entrevues pré- et post-portfolio avec les participants, l'observation des participants en salle de classe, deux sondages de suivi avec les participants pendant la durée de l'étude, de même qu'un groupe de discussion vers la fin de l'étude. Une partie des renseignements personnels d'ordre quantitatif à propos des participants a également été recueillie au moyen d'un sondage d'orientation. Toute la recherche a été menée à Winnipeg; toutefois, il est entendu que la démarche et les conclusions sont applicables à l'échelle du pays. La méthodologie de recherche était conforme aux directives éthiques du Centre for Education and Work.

Les données ont été analysées afin d'en relever des tendances dans les données qualitatives recueillies lors des entrevues post-portfolio. Parmi les éléments d'intérêt, on retrouvait la question de savoir si et

comment le processus de création de portfolio (comprenant les ateliers et la création de portfolios physiques des participants) étaient utiles aux participants dans leur démarche de recherche d'emploi. Les principaux domaines d'intérêt comprenaient : savoir si les participants ont un plus grand éventail de possibilités d'emploi, plus de confiance lors de la demande d'emploi et du processus d'entrevue, de même qu'une meilleure identification des compétences suite à la participation au processus d'ÉRA en milieu de travail.

Observations et recommandations

- Observation 1 :** Pour plusieurs personnes avec des handicaps, le processus de portfolio est tout autant important sinon davantage que le portfolio en lui-même. La possibilité d'identifier et de réfléchir sur les compétences d'une personne d'une manière orientée et de les mettre en contexte d'une recherche d'emploi est très utile dans un processus de transition à l'emploi.
- Observation 2 :** La démarche du portfolio enseigne aux personnes à articuler les objectifs, les compétences et l'orientation. Des objectifs plus clairs, une meilleure compréhension des compétences et l'habileté à savoir comment s'orienter aident les personnes avec un handicap à prendre de meilleures décisions à propos du type de travail et des environnements de travail qui les satisferont.
- Observation 3 :** Les effets positifs des ateliers de portfolio perdurent. Les personnes continuent d'avoir une attitude positive quant à l'impact des ateliers après des intervalles de trois et six mois. C'est un bon investissement.
- Observation 4 :** Les ateliers de portfolio sont efficaces lorsqu'ils sont offerts en petits groupes. Le groupe procure un soutien efficace, des possibilités de réseautage, des exemples créatifs et des suggestions aux personnes qui sont dans des circonstances similaires. La démarche de groupe permet aux individus de prendre un rôle de leader au sein du groupe.
- Observation 5 :** Les ateliers de portfolio aident les personnes avec des handicaps à se sentir plus en confiance. Les participants ont signalé reprendre confiance en général, avoir confiance d'obtenir un emploi et ce, pour un plus vaste éventail d'emploi.
- Observation 6 :** Le processus de portfolio aide les personnes avec des handicaps à identifier des compétences dans des domaines qu'ils n'auraient jamais imaginés, particulièrement des compétences transférables. Il aide les personnes à penser différemment à propos de leurs compétences, à découvrir des compétences qu'ils ne pensaient pas avoir, à réaliser qu'ils ont plus de compétences qu'ils ne le pensaient ou à utiliser leurs compétences différemment.
- Observation 7 :** Le portfolio aide les personnes avec des handicaps à s'orienter, à identifier de nouveaux domaines de possibilité d'emploi, à élargir la portée de leurs compétences et les possibilités d'emploi en incorporant les hobbies, le bénévolat et les autres expériences de vie.
- Observation 8 :** Le portfolio aide les personnes avec un handicap à se préparer à une entrevue d'emploi; la démarche leur permet d'être plus positifs et plus aptes à identifier et à discuter de leurs compétences au travail. Le portfolio aide les employeurs potentiels en fournissant des preuves des compétences du candidat.
- Observation 9 :** Le portfolio aide les personnes avec un handicap à identifier ce qu'ils peuvent faire au lieu de ce qu'ils ne peuvent pas faire en les aidant à se concentrer sur leurs compétences et leurs forces au lieu de leur handicap.

Recommandations : Il y a deux principales catégories de recommandations : le soutien et la formation.

Soutien

Aux employeurs : Une aide financière facile d'accès et complète dans l'embauche et l'accommodement des personnes avec un handicap acquis réduiront le niveau de risque de la part des employeurs.

Aux individus : En plus d'un soutien efficace lors du processus de recherche d'emploi, plusieurs personnes avec des handicaps ont besoin de mentorat et d'un soutien efficace en milieu de travail. Il est essentiel que les tentatives d'emploi ne résultent pas en une perte de bénéfices et d'autres mesures de soutien.

Aux organismes : Cette étude ne visait pas à être un examen ou une critique des mesures de soutien gouvernementales ou des organismes aux personnes avec un handicap acquis dans le processus de recherche d'emploi. Toutefois, les réflexions des participants à l'étude ont indiqué qu'ils ne trouvent pas suffisamment de soutien adéquat pour les aider à sécuriser un emploi.

Formation

Aux employeurs : Les employeurs doivent savoir pourquoi et comment accommoder et encadrer les personnes avec un handicap acquis dans leur milieu de travail. Rendre l'information disponible concernant l'accommodement n'est pas aussi efficace que de s'assurer de manière proactive que les employeurs disposent de cette information.

Aux individus : La création de portfolios pour les personnes avec un handicap acquis, avec un accent sur l'identification et les preuves de compétences en milieu de travail, est utile dans la préparation du milieu de travail. La démarche du portfolio est pratique, basées sur les compétences et les valeurs, prévisionnelle et positive. Les individus gagneraient à participer à des ateliers de portfolio avec un curriculum spécialisé se concentrant sur la transition vers le milieu du travail et la réinsertion de personnes avec des handicaps acquis. Un portfolio basé sur le travail devrait être offert sur une base régulière aux personnes qui cherchent un emploi, de la même manière que les cours académiques sur le portfolio qui sont offerts aux individus cherchant des crédits dans les établissements d'enseignement.

Aux organismes : Les organismes, comme les organismes de soutien et d'emploi, profiteraient de l'incorporation d'ateliers de portfolio dans leurs services offerts. Les conseillers du travail et préposés d'organismes devraient être formés pour animer les ateliers de portfolio à l'aide de techniques pour travailler avec des personnes avec des handicaps acquis.

Conclusion

Cette étude a démontré plusieurs possibilités intéressantes d'avantages des stratégies ÉRA, en particulier le portfolio, pour les personnes avec des handicaps acquis en transition à l'emploi. Plusieurs personnes avec un handicap acquis ont besoin de soutien pour gérer efficacement le processus d'identification des compétences avec lesquelles ils effectueront la transition vers un nouveau type d'emploi. L'étude démontre que la création d'un portfolio est un moyen efficace d'aborder cette hypothèse. Il est évident que de telles améliorations sont requises pour augmenter le nombre de personnes avec des handicaps dans le milieu de travail. L'embauche, la rétention et l'accommodement doivent être les éléments principaux. Les employés et les employeurs bénéficieront de l'attention portée à ces besoins non comblés.