

ÉDUCATION

DIFFICULTÉS D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Petits ajustements, grands impacts pour l'entreprise

MARTINE LETARTE

La haute direction d'une entreprise manufacturière convoque ses chefs d'équipe à une réunion. Des documents leur sont distribués, puis on leur demande de réagir sur le champ. Pierre devient alors très anxieux. Il perd tous ses moyens et n'arrive pas à se concentrer sur la lecture des documents; encore moins, dans cet état, à formuler une intervention claire et pertinente. Pierre a un déficit de l'attention. Cet exemple est fictif, mais des situations semblables se vivent trop souvent dans les entreprises alors que de simples ajustements pourraient faire toute la différence et permettre à ces travailleurs de mieux fonctionner. C'est l'avis de Michel Leblanc, président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM).

« Dans un cas comme celui-là, le simple fait de donner les documents à cette personne une vingtaine de minutes d'avance et lui permettre de les lire dans un lieu tranquille pourrait régler le problème et faciliter la vie de tous », indique-t-il.

Michel Leblanc, également président d'honneur de la soirée-bénéfice de l'Institut des troubles d'apprentissage (Institut TA), pense à plusieurs autres solutions possibles pour différentes réalités. Par exemple, pour un employé qui a de la difficulté à se concentrer lorsqu'il y a beaucoup de va-et-vient et de conversations audibles autour de lui, on peut placer son bureau dans un espace de travail particulièrement calme, ou encore lui permettre de travailler avec des écouteurs. Des solutions peuvent être simples et peu ou pas coûteuses, mais le président et chef de la direction de la CCMM remarque qu'encore peu d'entreprises réalisent ce genre d'ajustements pour des employés avec des troubles d'apprentissage.

Avancées dans les écoles

Les progrès se font toutefois de plus en plus visibles dans les écoles, même si les ressources humaines et financières ne sont pas suffisantes en ce moment pour aider de façon appropriée chaque élève dans le besoin.

« L'Institut TA a fait un grand travail pour démystifier et déstigmatiser les troubles d'apprentissage, pour que les parents et les intervenants dans les écoles les détectent, pour qu'on recon-



Michel Leblanc, président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) et président d'honneur de la soirée-bénéfice de l'Institut des troubles d'apprentissage (Institut TA)

nnaître ces difficultés, qu'on en parle et qu'on réalise des ajustements afin de permettre à ces personnes de bien fonctionner à l'école, affirme Michel Leblanc. Avant, on avait tendance à dire que ces enfants étaient paresseux. Je crois que c'est beaucoup moins le cas aujourd'hui. »

Il croit toutefois que ces progrès dans le milieu scolaire n'ont pas encore vraiment pénétré les milieux de travail.

« Il faut continuer de se préoccuper des enfants, mais aussi de la transition entre les milieux de formation et le marché du travail », dit-il.

Grandes entreprises versus PME

Tout de même, certaines entreprises se démarquent. Par exemple, l'entreprise multinationale allemande SAP, active dans le domaine des logiciels, a lancé en 2013 un grand programme international de recrutement de gens avec un

trouble du spectre de l'autisme. L'entreprise, présente au Canada entre autres, considère que ces personnes ont souvent une capacité de concentration exceptionnelle et une attention extraordinaire aux détails, des aptitudes particulièrement importantes notamment dans des domaines techniques comme la programmation et le test de logiciels. SAP prévoit que 1% de ses employés auront un trouble du spectre de l'autisme en 2020.

Michel Leblanc croit que la grande entreprise commence à se démarquer, à s'outiller pour accueillir des gens avec des troubles d'apprentissage.

« Avec le resserrement démographique, on a besoin de la contribution de tout le monde, affirme-t-il. Il faut considérer ces gens et leur donner les outils pour qu'ils donnent leur plein potentiel. »

La PME a moins de moyens que la grande en-

treprise pour s'ajuster à ce bassin de main-d'œuvre, mais elle a aussi beaucoup à gagner en permettant à ces travailleurs de bien s'intégrer.

« Plusieurs personnes avec des difficultés d'apprentissage sont très heureuses de voir qu'un employeur leur donne une chance et elles sont souvent très loyales, ce qui est à considérer lorsqu'on sait comment plusieurs PME luttent contre un taux de roulement élevé », remarque M. Leblanc qui a d'ailleurs à la CCMM des employés avec des troubles d'apprentissage.

Ces employés peuvent aussi considérer des tâches qui exigent un haut niveau de concentration pendant de longues heures, ou des tâches répétitives, comme quelque chose de rassurant.

Bien sûr, chacun est différent, mais Michel Leblanc espère qu'on arrivera prochainement à aborder ces questions librement lors d'une entrevue d'embauche sans peur d'être discriminé.

« L'idéal serait de pouvoir le dire d'emblée et ainsi, les employés pourraient tout de suite avoir les outils nécessaires pour fonctionner de façon optimale, dit-il. L'Institut TA fait d'ailleurs tout un travail pour recenser les meilleures pratiques dans différents milieux et partager des outils développés. »

Engagement durable

C'est la troisième année que Michel Leblanc accepte d'être le président d'honneur de la soirée-bénéfice de l'Institut TA. Il vient également de prendre place à leur conseil d'administration.

Le président de la CCMM, dont certains proches ont des troubles d'apprentissage, est convaincu qu'après que de grands progrès ont été faits dans l'intervention auprès des enfants, il faut travailler très fort également maintenant auprès des employeurs.

« Dans les milieux de travail, on est au début du processus, remarque-t-il. Je suis convaincu que dans dix ans, on aura énormément progressé en matière d'intégration en emploi. C'est un travail de longue haleine. »

La CCMM compte plus de 7000 membres. On y trouve des entreprises regroupant plus de 440 000 employés au Québec.

Collaboratrice
Le Devoir

ÉTUDES POSTSECONDAIRES ET EMPLOI

Les conseillers d'orientation souhaitent intervenir davantage

Les conseillers d'orientation sont encore peu impliqués dans les parcours des jeunes avec des troubles d'apprentissage. L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et différents acteurs sur le terrain souhaitent que cela change.

MARTINE LETARTE

Un étudiant se présente un jour au bureau de Marie Ducharme, conseillère d'orientation en poste au Centre des services d'accueil et de soutien socioéconomique de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). L'étudiant suivait un cours dans l'objectif de se réorienter alors qu'il était pressé aux élèves handicapés dans une commission scolaire depuis plusieurs années. Il adorait son travail, mais il souhaitait obtenir une permanence. Pour y arriver, il devait réussir un test de français, ce qui lui paraissait insurmontable en raison de ses troubles d'apprentissage, dont il n'avait jamais discuté avec ses patrons.

« Cet étudiant n'avait pas besoin de se réorienter: il était à sa place », affirme Marie Ducharme. Il avait seulement besoin de quelques aménagements et outils afin d'avoir les mêmes chances que les autres de réussir le test. »

Elle qui avait travaillé plusieurs années au Service d'aide à l'emploi et de placement en entreprise (SEMO) Montérégie n'a pas hésité à en discuter avec l'employeur.

« La commission scolaire m'a demandé ce qu'elle pouvait faire comme aménagement; il y a une méconnaissance dans le marché du travail », affirme M^{me} Ducharme. Finalement, il avait seulement besoin d'avoir accès à ses deux logiciels, pour la correction et la synthèse vocale, puis à plus de temps pour se relire. Il a prouvé qu'il était capable de s'exprimer et qu'il avait le vocabulaire nécessaire pour rédiger ses rapports. Il a réussi le test et obtenu la permanence qu'il souhaitait depuis plusieurs années. »

Plan d'intervention

Cet étudiant a eu de la chance: il a passé à travers le parcours scolaire, a trouvé sa voie, a réussi à s'insérer en emploi et il adore son travail. Par contre, souvent, le parcours pour en arriver là est long et ardu. Plusieurs sont inquiets, se découragent. Leurs parents aussi. Et ce, bien que les jeunes avec des troubles d'apprentissage diagnostiqués aient maintenant des plans d'intervention dans les écoles.

« Ces plans visent généralement la réussite immédiate des différents cours, mais nous souhaitons travailler avec les commissions scolaires et les direc-

tions d'école pour qu'elles regardent davantage les perspectives de ces jeunes ainsi que les buts de leurs études afin de les motiver par des objectifs concrets », indique Laurent Matte, président de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et père d'un enfant avec un déficit d'attention et d'un autre avec un trouble du spectre de l'autisme.

Il est convaincu que la participation des conseillers d'orientation à ces plans d'intervention pour faire cheminer les élèves aiderait la persévérance scolaire.

Odette Raymond, personne-ressource à l'Institut des troubles d'apprentissage (ITA) et membre d'Adaptech, et membre de recherche sur les étudiants collégiaux et universitaires ayant des handicaps, est du même avis.

« Le rôle des conseillers d'orientation est très important et il faut commencer le travail avec les jeunes dès le milieu du secondaire », affirme-t-elle. Ces jeunes doivent accepter leur trouble, accepter qu'ils doivent toujours travailler plus fort que les autres pour réussir, accepter d'aller chercher de l'aide. Ils ont besoin d'être encore mieux accompagnés pour préparer leur avenir. »

Progrès

Les services d'aide aux étudiants avec des troubles d'apprentissage se sont tout

de même beaucoup développés ces dernières années dans les établissements postsecondaires.

« C'est évident, puisque de plus en plus de personnes réussissent là où on ne l'aurait jamais cru possible il y a 15 ans, même 10 ans », se réjouit Odette Raymond, qui a travaillé 25 ans au cégep du Vieux-Montréal auprès des personnes en situation de handicap.

Cela ne signifie toutefois pas qu'il ne reste pas de travail à faire. Par exemple, sur le plan de la transition entre l'école secondaire et le cégep.

« Le dossier du secondaire ne suit pas l'élève, dit-elle. Pourtant, cela aide énormément de savoir tout de suite ce qui a été essayé avec l'élève, ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas. »

Puis M^{me} Raymond remarque que si la population en situation de handicap augmente aussi rapidement dans les établissements postsecondaires, les ressources ne sont pas toujours présentes en quantités suffisantes.

Un autre grand défi pour les étudiants postsecondaires avec des troubles d'apprentissage est la réalisation de stages en entreprise. Doivent-ils parler de leurs troubles d'apprentissage ou pas?

« C'est évident qu'on leur conseille de le dire, mais si le jeune ne se sent pas en confiance, s'il craint que le fait de parler de son trouble lui nuise, il risque de vouloir le cacher, explique M^{me} Raymond. Il faut des milieux de stage et de travail inclusifs, où les jeunes seront convaincus de pouvoir obtenir des aménagements. »

Nouvelles approches

Devant l'augmentation du nombre de gens avec des troubles d'apprentissage dans les établissements postsecondaires, de nouvelles approches sont tentées pour arriver à répondre aux besoins grandissants.

Par exemple, il y a la conception universelle de l'apprentissage. Cette approche, originaire des États-Unis, vient de l'université de design, une démarche en ar-

chitecture qui vise à construire des édifices accessibles à tous: personnes handicapées, parents avec des poussettes, personnes âgées, enfants, etc.

« Une personne sur dix a un trouble d'apprentissage, alors cela commence à faire énormément de soutien à mettre en place et de salles supplémentaires à rendre disponibles pour les élèves qui ont besoin de plus de temps pour les examens, explique M^{me} Raymond. Cette nouvelle approche offre à toute la classe des services universels. Tous les élèves peuvent ainsi prendre le temps dont ils ont besoin pour terminer leurs examens et utiliser des outils pour les aider. L'objectif est d'arriver à une meilleure inclusion de chacun et à moins stigmatiser les troubles d'apprentissage. Il y a des critiques, c'est un changement de paradigme, mais l'approche est testée dans quelques établissements postsecondaires au Québec. »

Collaboratrice
Le Devoir



SOURCE AQETA

Odette Raymond, personne-ressource à l'Institut des troubles d'apprentissage (ITA) et membre d'Adaptech, un réseau de recherche sur les étudiants collégiaux et universitaires ayant des handicaps



Votre enfant a des difficultés d'apprentissage, d'adaptation ou de comportement ?

Le CENOP est spécialisé dans l'évaluation, le diagnostic et la rééducation des enfants et des adolescents.

Contactez-nous au **514-858-6484** ou **1-877-858-6484**

www.cenopfl.com

Parce que personne n'apprend de la même façon

30 rue Fleury Ouest, Montréal, Qc H3L 1S8
916 boul. Sainte-Adèle, Sainte-Adèle, Qc J8B 2N2 **cenopfl@cenopfl.com**

www.facebook.com/cenopfl www.troublesapprentissage.blogspot.ca