

## Fiche d'information sur l'analyse documentaire - Un travail décent pour les diplômés en situation de handicap Stratégies de réussite et domaines à améliorer

### En bref

L'emploi peut donner aux personnes en situation de handicap un sens et un sens, la capacité d'acquérir une indépendance financière et d'établir des liens avec leurs pairs (Lindstrom et coll., 2011; Wagner et coll., 2017). Bien qu'il y ait de nombreux avantages à obtenir un travail décent, les personnes en situation de handicap qui obtiennent leur diplôme d'études postsecondaires sont confrontées à de nombreuses difficultés pour trouver un emploi (Chatoor, 2021; Schur et coll., 2017). Les diplômés en situation de handicap (GWD) sont plus susceptibles d'être sous-employés, d'occuper un emploi précaire ou à temps partiel (souvent sans prestations de santé) et d'avoir de la difficulté à trouver un emploi dans le domaine d'études de leur choix (Chatoor, 2021).

### Points à améliorer

- *Problèmes liés aux mesures d'adaptation* – Les personnes en situation de handicap peuvent avoir de la difficulté à accéder à des mesures d'adaptation dans leur milieu de travail. Statistique Canada (2021) rapporte que 18,2 % des employés en situation de handicap de plus de 25 ans éprouvent des problèmes dans leur lieu de travail actuel en raison de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation. La peur de la discrimination peut également empêcher les personnes en situation de handicap de parler de leur handicap à leur employeur (Margin et coll., 2019).
- *Discrimination* - En raison des obstacles sociétaux auxquels les personnes en situation de handicap sont souvent confrontées, de nombreux chercheurs d'emploi croient qu'ils rencontreront des obstacles infrastructurels ou comportementaux, qu'ils subiront un traitement biaisé de la part des autres et qu'ils seront même moins bien payés au travail que les autres employés sans handicap (Lindsay et coll., 2021). Cela peut être décourageant et peut amener les personnes en situation de handicap à travailler plus fort pour apparaître comme « sans handicap » juste pour être embauchées (Cunnah, 2015).
- *Travail précaire* – Les GWD sont plus susceptibles de travailler dans un emploi précaire et/ou à temps partiel (Chatoor, 2021). Cela affecte non seulement les salaires et l'accès aux avantages sociaux, mais réduit également les possibilités d'établir des liens stables avec leurs pairs, les soutiens naturels ou leurs employeurs. (Margin et coll., 2019; EARN, 2020; Zammitti et coll., 2020).
- *Obstacles en milieu de travail* - Plusieurs auteurs suggèrent que les disparités en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap en ce qui concerne le maintien de l'emploi, le salaire, les heures de travail et l'accès aux avantages sociaux sont principalement attribuées aux obstacles mis en place par les employeurs (Domin et coll., 2020; EARN, 2020). Ces obstacles se manifestent de nombreuses façons, mais comprennent généralement un manque de stratégies de recrutement et d'embauche équitables et inclusives, des hypothèses capacitistes de la part des employeurs et des collègues, et une ignorance à l'égard des mesures d'adaptation appropriées et des connaissances sur les personnes en situation de handicap (Schur et coll., 2017; Vornholt et coll., 2018).

## **Stratégies de réussite**

- *De solides soutiens des services sociaux* – Il est essentiel de veiller à ce que les besoins fondamentaux des personnes en situation de handicap soient satisfaits pour améliorer l'accès au travail décent. Cela comprend l'accès au transport en commun (Lindsay et coll., 2021; Sima et coll., 2015), de l'aide pour obtenir des technologies d'assistance et des soutiens en santé mentale (Lee et Carter, 2012), et de l'aide pour orienter les patients vers des soutiens fondés sur le revenu, comme la nourriture et le logement, au besoin (McCormick et coll., 2021).
- *Collaboration* – De nombreux services disponibles pour les personnes en situation de handicap qui tentent d'obtenir un travail décent sont « cloisonnés » ou travaillent de manière totalement indépendante. La collaboration entre les administrateurs de programme, les employeurs et les étudiants en situation de handicap (ÉS) est essentielle pour réussir à trouver un emploi décent après l'obtention du diplôme (Domin et coll., 2020).
- *Formation pour les employeurs et les milieux de travail* : Pour développer la capacité de collaboration, les employeurs et les administrateurs peuvent avoir besoin d'accéder à des ressources locales et à d'autres formations professionnelles pour eux-mêmes et leur personnel afin de mieux comprendre comment l'accessibilité et l'inclusion peuvent être améliorées en milieu de travail (McCormick et coll., 2021).
- *Soutien professionnel continu* – Fournir aux personnes en situation de handicap un soutien professionnel durable et continu qui répond à leurs besoins individuels peut grandement améliorer l'accès au travail décent. Les aides utiles pour GWD comprennent des soutiens à l'exploration de carrière tels que des évaluations d'intérêts professionnels, des visites de lieux de travail, des possibilités de réseautage et des jumelages (Kolne et Lindsay, 2020; Lindsay et coll., 2019; Zammitti et coll., 2020).
- *Possibilités de travail précoce* : Le soutien professionnel pendant les études peut être particulièrement bénéfique pour GWD. De nombreuses études ont conclu que les AT avaient de meilleures chances d'obtenir un emploi soumis à la concurrence après l'obtention de leur diplôme s'ils avaient vécu des expériences de travail positives pendant leurs études (Grigal et coll., 2019; Lindstrom et coll., 2011; Sutton, 2020).

## Références

Chambers, T., Sukai, M. et Bolton, M. (2011). Évaluation de l'endettement et des obstacles financiers touchant les étudiants handicapés dans l'enseignement postsecondaire canadien – Rapport de l'Ontario. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/pub/assessment-of-debt-load-and-financial-barriers-affecting-students-with-disabilities-in-canadian-postsecondary-education-ontario-report/>

Chatoor, K. (2021). Obtention de diplômes d'études postsecondaires et résultats sur le marché du travail des étudiantes et étudiants handicapés de l'Ontario. *Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur*, 1-40

Cunnah, W. (2015). Étudiants handicapés: identité, inclusion et placements en milieu de travail. *Handicap et société*. 30(2), 213-226.

Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M. et Rosica, M. (2019). Caractéristiques du travail et de l'emploi des adultes sourds et malentendants. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. 24(4), 386 à 395.

Domin, D., Taylor, A. B., Haines, K. A., Papay, C. K. et Grigal, M. (2020). « Il ne s'agit pas seulement d'un chèque de paie » : Perspectives sur la préparation à l'emploi des étudiants ayant une déficience intellectuelle dans les programmes d'enseignement supérieur financés par le gouvernement fédéral. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 328-347.

EARN (Réseau de ressources pour l'accessibilité à l'emploi) (2020). Améliorer les résultats en matière d'emploi pour les diplômés post-sécondaires handicapés : Rapport sommaire, *EARN et Centraide de l'Est de l'Ontario*.

Grigal, M., Papay, C., Smith, F., Hart, D. et Verbeck, R. (2019). Expériences qui prédisent l'emploi des étudiants ayant une déficience intellectuelle et développementale dans les programmes d'enseignement supérieur financés par le gouvernement fédéral. *Développement de carrière et transition pour les personnes exceptionnelles*. 42(1), 17-28.

Kolne, K. et Lindsay, S. (2020). Une revue systématique des programmes et des interventions visant à accroître l'intérêt et la participation des enfants et des jeunes handicapés dans l'éducation ou les carrières en STIM. *Journal of Occupational Science*, 27(4), 525-546

Lee, G. K. et Carter, E. W. (2012). Préparer les élèves en âge de transition atteints de troubles du spectre autistique de haut niveau à un travail significatif. *Psychologie dans les écoles*. 49(10), 988-1000.

Lindsay, S., Varahra, A., Ahmed, H., Abrahamson, S., Pulver, S., Primucci, M. et Wong, K. (2021). Explorer les relations entre la race, l'origine ethnique et les résultats scolaires et professionnels chez les jeunes et les jeunes adultes handicapés : un examen de la portée. *Invalidité et réadaptation*, 1-20.

Lindstrom, L. Doren, B. et Miesch, J. (2011). Gagner sa vie : développement de carrière et résultats d'emploi à long terme pour les jeunes. *Adultes handicapés, enfants exceptionnels*. 77(4), 423 à 434.

Margin, M. E., Marini, E. et Nicolotti, M. (2019). Employabilité des diplômés handicapés: ressources pour un emploi durable. *Durabilité*. 11 (1542), 1-17.

McCormick, S. T., Kurth, N. K., Chambless, C. E., Ipsen, C. & Hall, J.P. (2021). Stratégies de gestion de cas pour promouvoir l'emploi des jeunes handicapés en âge de transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 44(2), 120-131.

Schur, L. S., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P. et Kruse, D. (2017). L'incapacité au travail : un regard en arrière et en avant. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 27, 482-497.

Sima, A.P., Wehman, P., Chan, F., West, M. D. et Leucking, R. G. (2015). Une évaluation des facteurs de risque liés aux résultats en matière d'emploi pour les jeunes handicapés. *Hammill Institute on Disabilities*, 38(2), 89-100.

Statistique Canada. (2021). Résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017. *Gouvernement du Canada*. Ottawa, Canada.

Sutton, H. (2020). Les emprunteurs de prêts étudiants handicapés ne bénéficient pas d'un allègement de la dette. *Disability Compliance for Higher Education*, 25(7),1-9. <https://doi.org/10.1002/dhe.30790>.

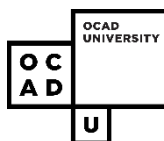
Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. & Corbière, M. (2018). *L'incapacité et l'emploi — aperçu et faits saillants*. Revue européenne de psychologie du travail et des organisations. 27(1), 40-55.

Wagner, M. M., Newman, L.A. et Javitz, H. S. (2017). Suivi de cours d'enseignement professionnel et emploi postsecondaire de jeunes souffrant de troubles émotionnels. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(3), 132-143.

Zammiti, A., Magnano, P. & Santisi, G. (2020). « Travail et environnement »: Une formation pour améliorer la curiosité professionnelle, l'auto-efficacité et la perception du travail et du travail décent chez les adolescents, *Durabilité*. 12(16).



Nos partenaires pour ce projet comprennent :



**Manitoba Head Office:**  
330 St. Mary Avenue, Suite 300  
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3Z5

**Bureau principal au Manitoba:**  
330 avenue St. Mary, bureau 300  
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3Z5

**Ottawa Office:**  
343 Preston Street, 11th Floor  
Ottawa, Ontario, Canada K1S 1N4

**Bureau d'Ottawa:**  
343 rue Preston, 11<sup>e</sup> étage  
Ottawa, Ontario, Canada K1S 1N4

Tel/Tél: (204) 809-5954  
info@eviance.ca

[eviance.ca](http://eviance.ca)

