

Analyse documentaire - Résumé

Programmes de transition pour les personnes présentant une déficience intellectuelle et/ou un handicap de développement

Domaines à améliorer et stratégies de réussite

Résumé

L'une des principales conclusions de cette étude est que la plupart des recherches disponibles sur la transition entre l'EPS et le travail décent se concentrent sur les personnes souffrant de déficiences intellectuelles et/ou de troubles du développement (TDI). L'embauche d'employés souffrant de TDI présente de nombreux avantages, notamment un taux de maintien au travail plus élevé, une meilleure sécurité sur le lieu de travail, une sensibilisation accrue aux TDI, une plus grande positivité sur le lieu de travail, des environnements interpersonnels et des cultures coopératives plus solides, ainsi qu'une plus grande inclusion dans les pratiques du lieu de travail (Readhead & Owen, 2020). Pourtant, les personnes atteintes de TDI ont tendance à avoir les plus faibles résultats professionnels parmi les personnes en situation de handicap en Amérique du Nord. Par exemple, au Canada, le taux d'emploi des personnes atteintes de TDI était de 26 %, comparativement à un taux d'emploi de 52 % pour les personnes atteintes d'autres handicaps (Crawford, 2011). Il est important de poursuivre ces recherches et d'améliorer encore les programmes de transition pour les personnes atteintes de TDI. Notre étude a identifié différents types de programmes disponibles pour les personnes atteintes de TDI et a souligné les aspects positifs et négatifs des programmes actuellement disponibles.

Parmi les principaux domaines d'amélioration des programmes de transition que nous avons décrits, citons les problèmes liés aux services de soutien indépendants et cloisonnés, la nécessité d'améliorer les services d'accompagnement et le manque de clarté des mesures de réussite. Nous avons également constaté un manque de transparence sur les mesures des résultats en matière d'emploi. À l'instar de Ryan et al. (2019), nous recommandons une plus grande transparence de la part des facilitateurs des programmes de transition afin de fournir aux personnes atteintes de TDI les informations dont elles ont besoin pour choisir les meilleurs programmes qui répondent à leurs intérêts et à leurs capacités. (Ryan et al., 2019). Nous sommes conscients que les programmes de transition peuvent également être coûteux et nécessiter beaucoup de ressources - à ce titre, les programmes devraient évaluer systématiquement leurs progrès pour s'assurer qu'ils sont efficaces en répondant aux besoins des personnes qu'ils soutiennent. Enfin, mais c'est peut-être le plus important, il existe une lacune dans la recherche en ce qui concerne la prise en compte des perspectives des personnes atteintes de TDI dans la littérature sur les résultats en matière d'emploi pour les personnes atteintes de TDI.

Cette revue souligne le manque de perspectives des personnes en situation de handicap, et ceci est particulièrement vrai pour les personnes atteintes de TDI. Très peu d'auteurs de notre revue ont consulté directement les personnes atteintes de TDI au sujet de leurs expériences ; la plupart des auteurs s'adressent plutôt aux membres de leur famille, aux gestionnaires de cas et au personnel de soutien. L'expérience vécue des personnes atteintes de TDI devrait être une priorité dans la recherche et les études futures devraient s'engager de manière significative avec ce groupe par le biais de méthodes telles que des entretiens et des groupes de discussion. Les recherches futures pourraient également équilibrer les perspectives des personnes atteintes de TDI et celles des travailleurs de soutien et des familles.

Actuellement, l'éducation et l'emploi assistés sont des services distincts qui souvent ne communiquent pas bien entre eux. Cela conduit à des soins non coordonnés et à une incapacité à s'adapter à l'évolution des objectifs et des priorités des personnes atteintes de TDI (Maru et al., 2018). Une collaboration et une intégration accrues entre ces services pourraient réduire la pression sur les personnes concernées. Une étude, en fait, a révélé que la collaboration entre les prestataires de services peut conduire à une meilleure santé mentale, à une plus grande efficacité personnelle et à un engagement accru des personnes atteintes de TDI (Maru et al., 2018)

Bien que l'autodétermination soit importante pour réussir la transition de l'EPS vers un travail décent, elle est souvent la seule mesure utilisée lors de l'évaluation des programmes de transition. De nombreux auteurs de notre revue ont utilisé sans critique le concept d'autodétermination comme seule mesure du succès dans leurs études, sans tenir compte de son efficacité. Bien que l'autodétermination soit un prédicteur important de la réussite, davantage de recherches devraient la considérer aux côtés d'autres mesures importantes, notamment, la connaissance des droits sur le lieu de travail, les attentes élevées des intervenants et la compétence multiculturelle (Wlczenski et al., 2017).

Certaines stratégies clés pour la réussite des programmes de transition pour les personnes atteintes de TDI sont le mentorat par les pairs, les ressources et le soutien, la planification cohérente et à long terme, le soutien des employeurs et un soutien accru à la neurodiversité. Le mentorat a été noté comme une stratégie clé dans la transition de l'EPS vers le travail décent de manière plus générale, et notre examen a révélé que le soutien par les pairs peut être particulièrement utile pour les personnes atteintes de TDI. Les mentors pairs peuvent faciliter la transition vers l'EPS, aider à développer des compétences non techniques et sociales, et peuvent contribuer aux taux d'achèvement de l'EPS (Sullivan, 2016 ; Thompson et al., 2018). Les compétences sociales et les compétences non techniques sont également un prédicteur important de la réussite scolaire et professionnelle (Nasamran et al., 2017).

Veiller à ce que les personnes atteintes de TDI disposent des ressources et du soutien dont elles ont besoin pour réussir est l'un des moyens les plus fondamentaux pour faciliter la transition entre l'EPS et un travail décent. Les services de soutien sont souvent sous-financés et n'ont pas la capacité de fournir un soutien individualisé (Lindsay et al., 2017). Un article américain a constaté que des dépenses plus élevées pour les services de réadaptation professionnelle (RV) conduisent à une plus grande probabilité d'emploi pour les personnes atteintes de TDI (Sannicandro et al., 2018). En outre, il a été démontré que le soutien de la famille et des amis qui ont des attentes élevées envers les personnes atteintes de TDI et les soutiens qu'elles reçoivent un impact sur la réussite des transitions (Kelley & Prohn, 2019).

De nombreux articles ont souligné l'importance de la planification de la transition dès le début de la vie, dès l'école primaire. Étant donné que de nombreux prédicteurs de réussite sont liés à des opportunités au début de la vie, comme des opportunités de travail précoces, il peut être bénéfique de commencer à planifier dès le plus jeune âge (Lindsay et al., 2017 ; Wilczenski et al., 2017). De plus, les employeurs peuvent fournir un soutien par le biais de stages, d'apprentissages et de possibilités de placement pour les étudiants atteints de TDI. Pour améliorer la réussite de la transition, les employeurs peuvent s'assurer que ces opportunités sont accessibles aux personnes atteintes de TDI et que les aménagements appropriés sont en place pour que leurs lieux de travail soient des environnements sûrs pour toutes les personnes handicapées.

Enfin, davantage de recherches devraient prendre en compte le mouvement de la neurodiversité (NDM) lors de l'engagement avec les personnes atteintes de TDI. Si de nombreux articles se sont concentrés sur les TDI, très peu ont utilisé le langage employé par les communautés neurodivergentes ou neurodiverses. Ces termes s'alignent sur le modèle social du handicap car le concept de neurodiversité suggère qu'il existe différents neurotypes entraînant des différences de comportement et de

communication qui sont souvent considérées comme des "troubles" par le courant dominant (Singer, 1999). Les recherches futures devraient prendre en compte la NDM, et les lieux de travail devraient s'efforcer d'accommoder les différents neurotypes afin de rendre leurs espaces de travail plus inclusifs (Mellifont, 2021).

Ces conclusions sont tirées d'une recherche récemment effectuée par Eviance en collaboration avec ses partenaires de l'Université métropolitaine de Toronto, de l'OCADU, de l'Université St Francis Xavier et du ARCH Disability Law Centre.

Recommandations

- Les recherches futures devraient :
 - Prioritiser l'expérience vécue des personnes atteintes de TDI
 - Utiliser plusieurs méthodes éprouvées pour évaluer l'efficacité des programmes de transition
 - Envisager d'utiliser un langage qui ne repose pas sur le modèle médical de l'invalidité, en particulier les termes neurodivergence et neurodiversités.
- Les programmes doivent s'efforcer de mieux servir les personnes atteintes de TDI, notamment :
 - Collaboration entre les unités d'éducation de soutien et d'emploi assisté
 - Fournir des informations transparentes sur leurs taux de réussite et leur efficacité
 - Collaboration avec les employeurs pour offrir des possibilités de stage et de placement accessibles
 - Veiller à ce que les personnes atteintes de troubles dus à la carence en iode aient le soutien et les ressources dont elles ont besoin pour réussir et aider à planifier une transition durable à long terme

Références

Cocks, E., Thoresen, S. H. et Lee, E. A. L. (2015). Parcours vers l'emploi et qualité de vie pour les diplômés handicapés en apprentissage et en stage. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), 422-437. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1025714>

Crawford, Cameron (2011). L'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle au Canada : un profil statistique. Toronto : Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société (IRIS). 1 à 39.

Kelley, K. R. et Prohn, S. M. (2019). Postsecondaires et attentes en matière d'emploi des familles et des étudiants ayant une déficience intellectuelle. *Journal of Inclusive Postsecondary Education*, 1(1), 1-14.

Lindsay, S., McPherson, A. C. et Maxwell, J. (2017). Perspectives des transitions école-travail chez les jeunes atteints de spina bifida, leurs parents et les fournisseurs de soins de santé. *Disability and Rehabilitation*, 39(7), 641-652. <https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1153161>

Maru, M., Rogers, E. S., Hutchinson, D. et Shappell, H. (2018). Un modèle intégré d'aide à l'emploi et à l'éducation : étude exploratoire d'une approche novatrice conçue pour mieux répondre aux besoins des jeunes adultes atteints de troubles psychiatriques. *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 45(3), 489-498.

Mellifont, D. (2021). Facteurs liés à la COVID-19 affectant les expériences des personnes neurodivergentes en milieu de travail: un examen rapide. *Travail*, 71(1), 3-12. DOI:10.3233/WOR-210811.

Nasamran, A., Witmer, S. E. et Los, J. E. (2017). Explorer les prédicteurs des résultats postsecondaires des élèves atteints de troubles du spectre autistique. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52(4), 343-356.

Petcu, S. D. et Chezan, L. C. (2015). Services de soutien à l'emploi pour les étudiants ayant une déficience intellectuelle et développementale qui suivent des programmes d'études postsecondaires. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(3), 359-374.

Readhead, A. et Owen, F. (2020). Soutien de l'emploi et résultats pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale : examen des constatations récentes. *Current Developmental Disorders Reports*, 7(3), 155-162. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202->

Ryan, J. B., Randall, K. N., Walters, E. et Morash-MacNeil, V. (2019). Résultats en matière d'emploi et de vie autonome d'un programme d'études postsecondaires modèle mixte pour les jeunes adultes ayant une déficience intellectuelle. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(1), 61-72. <https://doi-org.ezproxy.lib.ryerson.ca/10.3233/JVR-180988>

Sannicandro, T., Parish, S. L., Fournier, S., Mitra, M., & Paiewonsky, M. (2018). Effets des études postsecondaires sur l'emploi, le revenu et les ISS pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(5), 412-425. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.5.412>

Southward, J. D. et Kyzar, K. (2017). Prédicteurs d'emplois concurrentiels pour les étudiants ayant une déficience intellectuelle ou développementale. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52(1), 26-37.

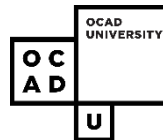
Sullivan, A. C. (2016). Responsabiliser les élèves en transition. *Frontières de la santé publique*, 4. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2016.00211>

Thompson, C., Falkmer, T., Evans, K., Bölte, S., & Girdler, S. (2018). Une évaluation réaliste du soutien au mentorat par les pairs pour les étudiants universitaires autistes. *British Journal of Special Education*, 45(4), 412-434. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12241>

Wilczenski, F. L., Cook, A. L. et Regal, C. P. (2017). Repenser le collège : rôles des psychologues scolaires dans la planification de la transition pour les étudiants ayant une déficience intellectuelle. *Contemporary School Psychology*, 21(1), 71-79. <https://doi.org/10.1007/s40688-016-0112-z>



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^e étage
Ottawa, Ontario, Canada K1S 1N4

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

eviance.ca

