

## **Analyse documentaire Résumé - Un travail décent pour les diplômés en situation de handicap Stratégies de réussite et domaines à améliorer**

### **Résumé**

Bien qu'il soit encourageant de constater qu'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap poursuivent des études postsecondaires (EPS), il est important de tenir compte de l'incidence des études postsecondaires sur la vie et la carrière des diplômés en situation de handicap. Cette revue explore à quoi ressemble le travail décent pour les personnes en situation de handicap, quels sont les obstacles à l'emploi et ce qui est fait pour rendre le travail décent plus inclusif et équitable. PPH fait toujours face à des taux de chômage plus élevés par rapport aux personnes sans handicap qui ont des qualifications similaires. De plus, les PPH 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).

Notre examen a révélé des stratégies très prometteuses pour accroître l'accès à un travail décent pour PPH. Une étape importante vers l'amélioration de l'accès consiste à s'assurer que les besoins quotidiens de base des personnes en situation de handicap sont satisfaits. Cela signifie soutenir les services qui assurent des logements accessibles et abordables, l'accès à des aliments nutritifs et peu coûteux et l'accès au transport (Lindsay et coll., 2021; Sima et coll., 2015; Lee et Carter, 2012; McCormick et coll., 2021).

Une fois les besoins fondamentaux satisfaits, PPH peut avoir besoin d'un soutien professionnel continu, y compris la planification de carrière et le counseling en matière d'aptitudes, des possibilités de réseautage et du jumelage (Kolne et Lindsay, 2020, Lindsay et coll., 2019; Zammiti et coll., 2020). Il est également important que les ÉSH aient un travail positif pendant leurs études, car il s'agit d'un bon prédicteur de la réussite professionnelle future (Grigal et coll., 2019; Lindstrom et coll., 2011; Sutton, 2020).

Bien qu'il soit important que les PPH soient habilités sur le marché du travail, il est tout aussi important que les employeurs et les lieux de travail soient formés et préparés à fournir des lieux de travail sûrs et inclusifs aux personnes en situation de handicap (McCormick et al., 2021). De plus, il est impératif que les employeurs collaborent avec les administrateurs d'EPS, les fournisseurs de services et les personnes en situation de handicap pour fournir des solutions holistiques afin de réduire les obstacles en milieu de travail (Domin et coll., 2020).

Notre examen détaille également certains des domaines nécessitant des améliorations afin que les personnes en situation de handicap puissent avoir plus de possibilités d'obtenir un emploi accessible et inclusif. L'un des problèmes au centre du problème est la discrimination et la stigmatisation en milieu de travail, qui peut avoir un impact négatif sur les pratiques d'embauche et les salaires. De nombreuses personnes en situation de handicap sont également très conscientes de la discrimination à laquelle elles sont confrontées, ce qui peut entraîner des problèmes de recherche d'emploi et peut forcer les personnes en situation de handicap à essayer d'agir « non handicapées » afin d'être embauchées et de conserver leur emploi (Lindsay et coll., 2021; Cunnah, 2015).

La peur de la discrimination peut également empêcher les personnes en situation de handicap de parler de leur handicap à leur employeur et doit donc travailler sans aucune mesure d'adaptation (Margin et coll., 2019). Près de 1 travailleur en situation de handicap sur 5 a éprouvé des difficultés lorsqu'il a essayé d'obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail, ce qui peut s'expliquer, entre autres, par le fait que les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de travailler dans des emplois précaires ou à temps partiel (Chatoor, 2021).

Notre analyse a révélé que, bien qu'il existe de nombreuses stratégies prometteuses pour accroître l'accès au travail décent, plusieurs domaines nécessitent une attention particulière pour créer des milieux de travail inclusifs et accueillants pour les diplômés ayant une variété de styles et de capacités d'apprentissage. Ces résultats sont tirés de la recherche réalisée par Eviance en collaboration avec ses partenaires de l'Université métropolitaine de Toronto, de l'OCADU, de l'Université St Francis Xavier et de l'ARCH Disability Law Centre.

## Recommandations

- Des services d'orientation professionnelle et de soutien améliorés qui garantissent que les besoins fondamentaux sont satisfaits et adaptent les services aux besoins individuels de chaque utilisateur de services.
- Collaboration entre les fournisseurs de services, les personnes en situation de handicap, l'administration des études postsecondaires, les employeurs et d'autres intervenants afin de créer un accès plus transparent aux services, ainsi que des solutions, qui fonctionnent pour tous les intervenants concernés.
- Plus de recherche sur le « travail décent » d'un point de vue intersectionnel et fondé sur les droits de la personne qui analyse les complexités et les nuances des expériences vécues par les personnes en situation de handicap. Nous prévoyons qu'à l'avenir, la recherche et les politiques iront au-delà de l'accent mis sur le travail « décent » et travailleront vers un emploi significatif tel que défini par PWD.
- Programmes qui aident à réduire ou à effacer la dette étudiante des étudiants en situation de handicap. Comme il est indiqué dans la fiche d'information sur les études postsecondaires, l'endettement étudiant est un problème qui peut être particulièrement problématique pour les ÉSH. Ces problèmes se poursuivent au-delà de l'école jusqu'à l'obtention du diplôme, car PPH peut avoir plus de difficulté à rembourser ses prêts en raison de difficultés à trouver un travail décent. La réduction ou l'effacement de la dette peut faciliter la transition pour PPH et augmenter le temps et le soutien dont ils ont besoin pour chercher un emploi décent (Chambers et al., 2011).
- Offrir plus d'opportunités d'entrepreneuriat pour PPH. Bien que cela ne fonctionnera pas pour tous les PPH, l'entrepreneuriat offre des possibilités uniques de travail rentable et autodirigé (Magrin et al., 2018; Schur et al., Dammeyer et al. 2019).

## 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-secondaires 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>.

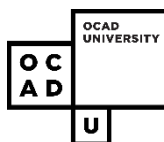
Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. & Corbière, M. (2018). *L'incapacité et l'emploi — aperçu et faits saillants*. Revue européenne de psychologie du travail et des organisations. 27(1), 40-55.

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)

