



Le handicap invisible en organisation

Conférencier invité :
Charles Lapierre



The Evolution of Inclusion Webinar Series

MentorAbility Canada

Une main-d'œuvre diversifiée est une main-d'œuvre solide!

ACSE : soutien à nos organisations membres pour améliorer l'intégration en emploi des citoyens canadiens en situation de handicap.

MentorHabilités : projet national – amélioration de la situation économique et du bien-être social des personnes en situation de handicap - augmentation de l'accès aux occasions de mentorat et à l'intégration en emploi.

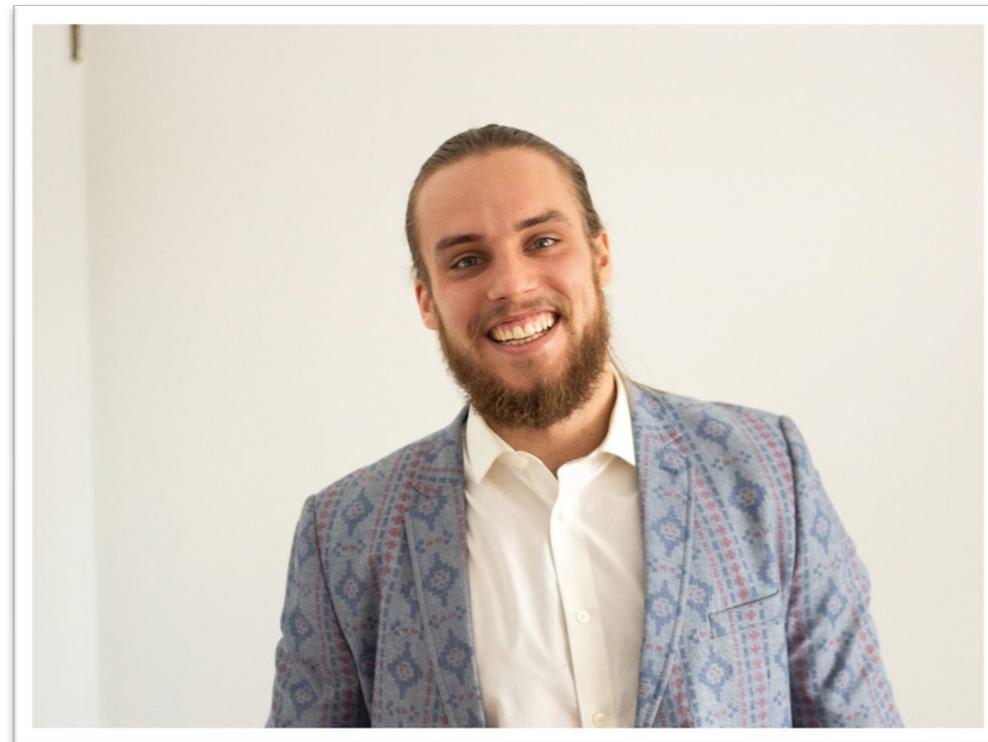
- Soutenir les employeurs - accroître la connaissance d'une main-d'œuvre inclusive



Le handicap invisible en organisation

Conférencier invité : Charles Lapierre

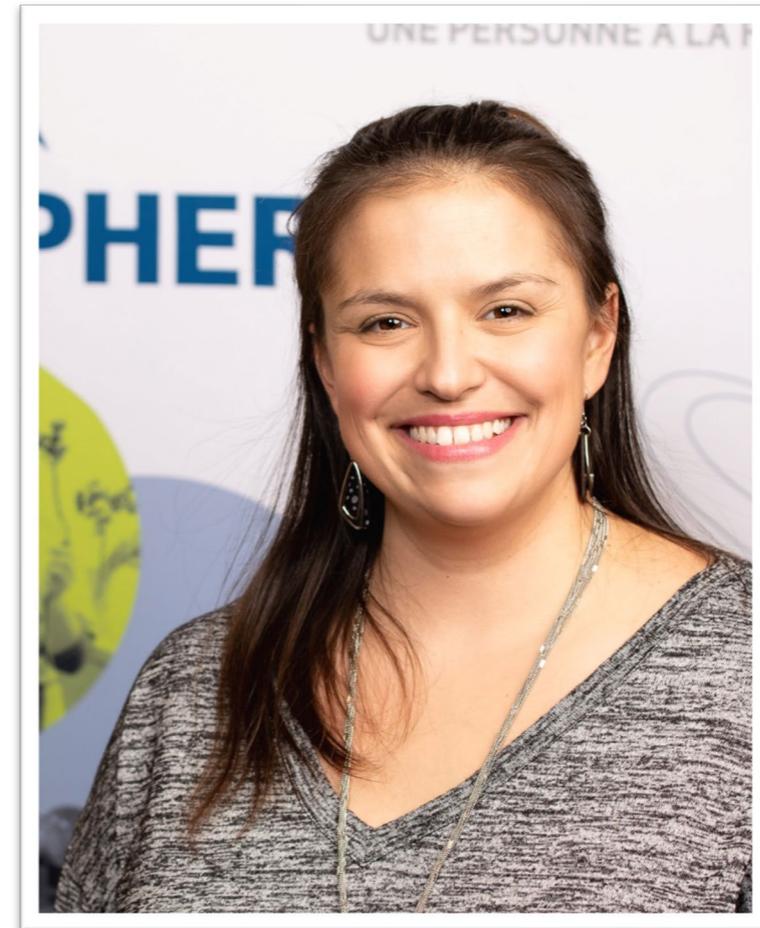
- Candidat au Phd en psychologie organisationnelle (Université de Sherbrooke)
- Chercheur affilié au Centre de recherche pour l'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap (CRISPESH)
- Son expertise se situe dans l'établissement de milieux de travail qui se veulent plus inclusifs pour tous, incluant, bien sûr, les personnes en situation de handicap visible et invisible



Le handicap invisible en organisation

Co-présentatrice : Marussia Paradis

- *Bachelière en psychosociologie*
- *Elle travaille chez SPHERE depuis 8 ans*
- *Elle est la coordonnatrice du projet MentorHabilités au Québec*



Sommaire de la présentation

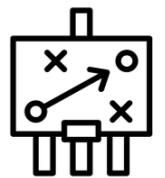
1 Le handicap invisible en emploi : qu'en est-il?

- La sous-représentation du handicap invisible en emploi
- Le contexte actuel de la sous-représentation des personnes en situation de handicap invisible (PSHI) en emploi



2 Les stratégies actuelles

- Les programmes et services offerts pour favoriser l'inclusion en emploi des PSHI
- Il est où le problème?



3 Pistes de réflexion

- Exemple de pratiques organisationnelles inclusives
- Résumé

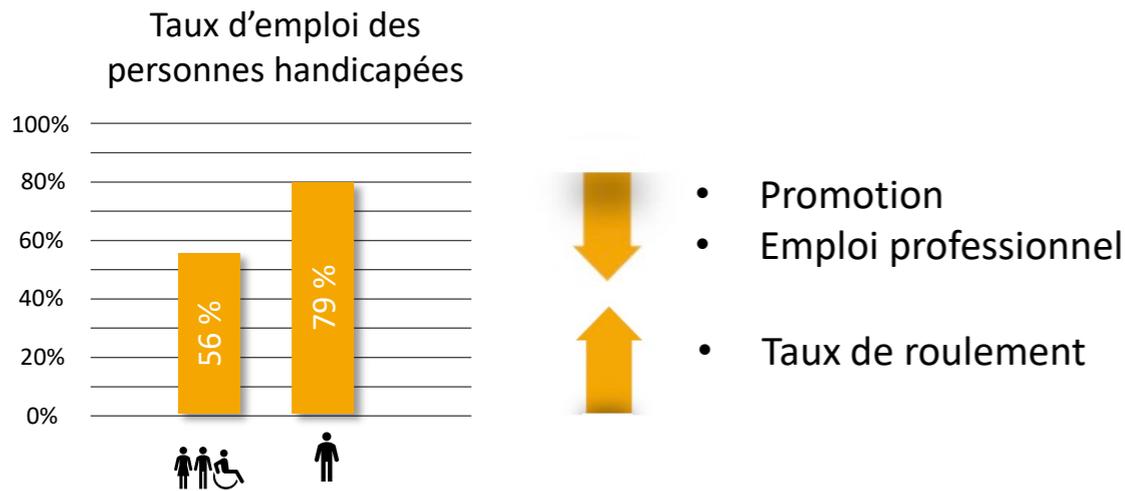


Le handicap invisible en emploi: qu'en est- il?

La sous-représentation du handicap invisible en emploi

Le sous-emploi des personnes ayant un handicap

- En général, les personnes ayant un handicap sont sous-représentées en emploi au Québec ^{1, 2, 3}



Le sous-emploi des personnes ayant un handicap invisible

- La représentation en emploi des personnes ayant un handicap invisible est encore plus faible⁴

Le handicap invisible, c'est quoi?

- Réfère à une condition physique ou psychologique ayant des manifestations peu ou non perceptibles.



Sensoriel (p. ex., baisse de vision)



Auto-immunitaire (p. ex., VIH)



Douleur chronique (p. ex., migraine)

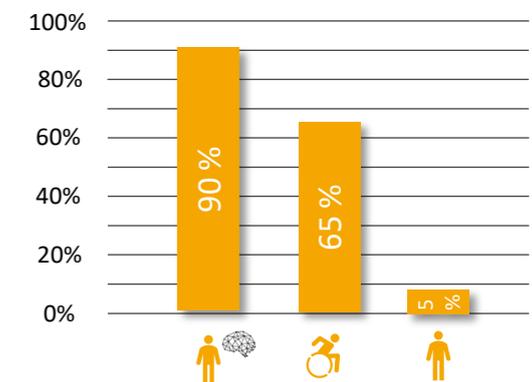


Cognitif (p. ex., TDAH)



Psychologique (p. ex., Anxiété)

Taux de chômage des personnes ayant un handicap invisible



Le contexte actuel de la sous-représentation en emploi des PSHI

1 Nous sommes en pénurie de main-d'œuvre pour les 10 prochaines années au Québec, et même si les personnes ayant un handicap invisible sont autant formés que la population générale, ils restent en sous-emploi.



- **Pénurie de main-d'œuvre :**

- 1,4 million de postes à pourvoir dans les 10 prochaines années
- 76% de ces postes seulement seront pourvus par les jeunes et les immigrants⁵

- **Qualification**

- 50% des PSHI ont une éducation post-secondaire (versus 58% pour la population générale)⁶

2 Nous avons une responsabilité législative au Québec envers l'intégration sociale des personnes handicapées. Et même si nous savons que le travail est un vecteur d'intégration sociale important, ils restent en sous-emploi.



- **Responsabilité sociale**

- Convention collective du droit des personnes handicapées et Nations Unies⁷

- **Intégration sociale**

- Le travail est une source de fierté, d'autonomie et de participation sociale active et ainsi, une source de bienfaits pour les PSHI⁸



Charles Lapierre



Les stratégies actuelles



Charles Lapierre



Les programmes et services offerts pour favoriser l'inclusion en emploi des PSHI

Les participants



30 organismes (membres et non membres du ROSEPH)



6 firmes de consultations



Comité consultatif des PH pour l'inclusion en emploi;



14 programmes fédéraux et provinciaux

01 Soutien à l'aide financière

- ✓ Soutien pour les demandes financières
- ✓ Aide aux formulaires

02 Analyse de postes

- ✓ Aide à la mise en place d'accommodements
- ✓ Recours à des ressources professionnelles (p.ex., ergothérapeute)

03 Référence de candidat

- ✓ Analyse de profils et des compétences
- ✓ Suggestions de candidats aux entreprises

04 Accompagnement

- ✓ Suivi de l'employé au travail selon le besoin de l'employeur

05 Sensibilisation et formation

- ✓ Programme(s) d'information net de formation en milieu de travail
- ✓ Programme(s) de sensibilisation
- ✓ Service-conseil aux employeurs

Il est où le problème?

Les services offerts considèrent peu les obstacles systémiques et comportementaux

Obstacles systémiques

Obstacles générés par les politiques, pratiques et procédures organisationnelles qui établissent une discrimination à l'égard des PSHI.

Obstacles comportementaux

Obstacles générés par les idées préconçues concernant le handicap



Les intervenants agissant auprès des employeurs sont généralement formés dans des métiers d'aide

Métiers d'aide

Travailleuse sociale, conseillers en emploi, psychoéducatrice

Modèle d'intervention

Généralement axées sur la personne ayant un handicap



La majorité des services et programmes offerts aux employeurs vise l'accompagnement de la PSH

Processus de responsabilisation des PSH

Peu de stratégies visent le soutien direct à l'employeur.



Conclusion

Il faut accentuer le développement de stratégies ayant pour objectifs non seulement l'employabilité des PSHI, mais aussi la diminution de situations dites handicapantes.

Pistes de réflexion

Exemple 1 : Thomas et les Cabanons Roy

Le cas

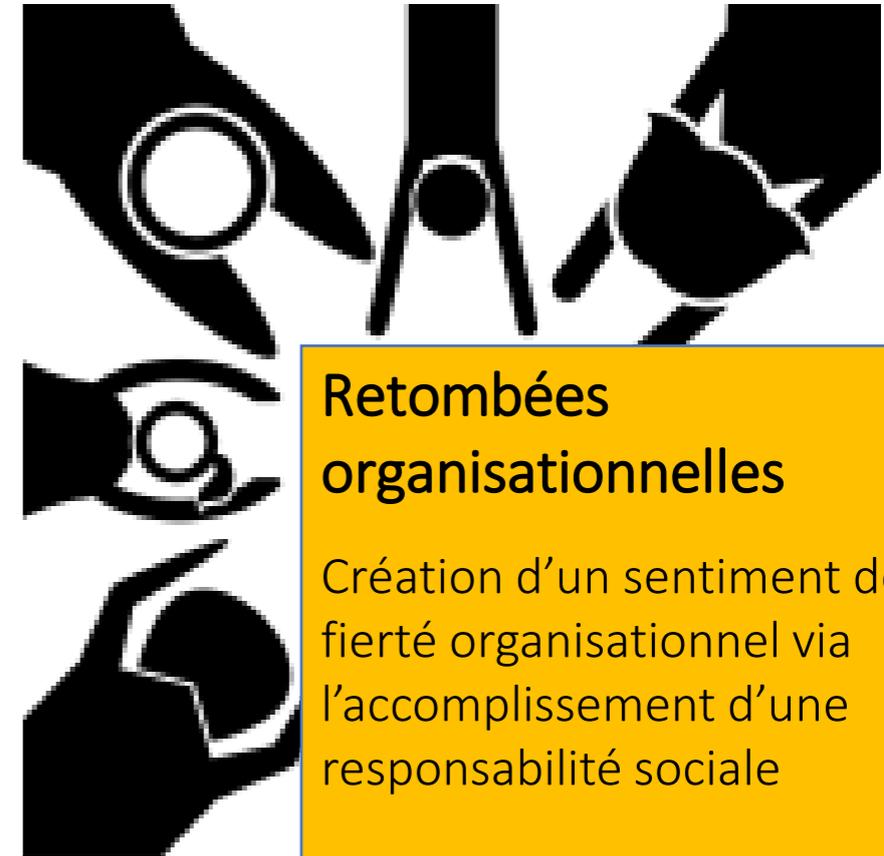
Thomas est un jeune homme vivant avec un trouble du spectre de l'autisme et pour lui, la communication et l'adaptation au changement font partie de ses grands défis. Après avoir été en stage dans l'entreprise Les Cabanons Roy, il y a été embauché à titre de dessinateur industriel.

Actions organisationnelles

- Adapter l'entrevue et l'intégration de l'employé
- Collaborer avec les intervenants externes
- Prendre une position organisationnelle face aux différences et à l'inclusion

Impacts sur l'équipe

- Acquisition de connaissances des TSA et pratique à l'adaptabilité
- Amélioration des communications à l'interne
- Augmentation de la cohésion d'équipe pour aider Thomas.



Retombées organisationnelles

Création d'un sentiment de fierté organisationnel via l'accomplissement d'une responsabilité sociale

Exemple 2 : Annie et DVB

Le cas

Des membres du service ventes de l'équipe de DVB, une compagnie de formation en camionnage, souhaitent embaucher une personne vivant des défis professionnels. Avec le soutien de services d'emplois, ils ont embauché Annie, une jeune femme atteinte d'une déficience intellectuelle mineure.

Actions organisationnelles

- Publier une offre d'emploi adaptée et en amont
- Désigner un champion
- Adapter l'horaire de travail

Impacts sur l'équipe

- Amélioration du climat de travail
- Mouvance vers l'embauche de la main-d'œuvre vivant avec des limitations



Retombées organisationnelles

Création d'un sentiment d'appartenance envers une organisation inclusive

Un résumé



**Situation
désirée**

Forces motrices

Forces restrictives

Situation organisationnelle désirée

- ✓ Mettre au travail une main-d'œuvre qualifiée
- ✓ Créer un milieu inclusif générant :
 - ✓ Un sentiment de fierté et d'appartenance
 - ✓ Une meilleure cohésion d'équipe
 - ✓ La créativité et l'esprit innovant des membres
 - ✓ Une flexibilisation de l'entreprise

Forces motrices organisationnelles

- ✓ Prendre position face à la différence dans son entreprise
- ✓ Établir un partenariat avec un organisme spécialisé
- ✓ Être créatif!

Forces restrictives organisationnelles

- ✓ Systémique
- ✓ Comportementaux

Références

- ¹ Lachapelle, M. (2017). Soutenir l'employeur dans l'inclusion professionnelle des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. *Centre de recherche pour l'inclusion scolaire et professionnelle des étudiants en situation de handicap*. Manuscrit soumis pour publication.
- ² Till, M., Leonard, T., Yeung, S., & Nicholls, G. (2015). *Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012*. Statistique Canada.
- ³ Émond, I., Olivier, C.-É., & Deslauriers, M. (2017). *Les personnes avec incapacité au Québec - Volume 1 : Prévalence et caractéristiques de l'incapacité*. Office des personnes handicapées du Québec. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2964258>
- ⁴ Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 204-219. doi:10.1111/iops.12134
- ⁵ Ministère de l'économie et de l'innovation. (2018). *Portrait économique des régions du Québec*. Gouvernement du Québec. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf
- ⁶ Brisbois, R. (2014). *Business benefits of accessible workplaces*. Conference board of Canada. https://www.conferenceboard.ca/temp/1e9a8628-5a5e-457d-95d3-0fd8a7d97f09/6264_AccessibleWorkplaces_BR_AV.pdf
- ⁷ Nations Unies. (2010). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>
- ⁹ Boutin, M. (2012). *L'orientation socioprofessionnelle de personnes ayant une déficience intellectuelle*. Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES), Université Laval.

Le Défi Inclusion

*Engagez-vous dès aujourd'hui
à créer une main-d'œuvre inclusive!*

#MHDéfiInclusion



Join Ann & David Divine on November 26th • 12pm - 1pm EST



'Do not write me off'

- Those who feel it know it
- How Unconscious Bias impacts work



Canada

www.supportedemployment.ca/mentorability-webinar-series