



Comité Consultatif
Personnes handicapées

AVIS

**LA TRANSITION DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL
DES JEUNES PERSONNES HANDICAPÉES
DE NIVEAU POSTSECONDAIRE
*SOMMAIRE EXÉCUTIF***

MAI 2021

CONTRIBUTION

- Recherche, analyse et rédaction : Pascale Chanoux, coordonnatrice du CCPH.

- Orientations et suivi tout au long de la production de l’Avis : les membres du Comité Avis, soit :
 - Catherine Bourgault (OPHQ);
 - Roch Ducharme (CRISPESH);
 - Raymond Gouin (CQEA);
 - Laurence Marin (ROSEPH). À compter de novembre 2019;
 - Nancy Moreau (Sphère).

- Discussion et adoption des recommandations : l’ensemble des membres du CCPH.

- Nous tenons également à remercier sincèrement :
 - les étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH) « rencontré(e)s » individuellement;
 - les personnes-ressources « rencontrées » individuellement ou à deux « représentant » des acteurs concernés par la transition dans le milieu de l’éducation et de l’emploi;
 - et tous les autres individus, qui de près ou de loin, ont alimenté par leurs données ou leurs points de vue cet Avis.

- Enfin, le CCPH remercie la CPMT pour le soutien financier à son fonctionnement, Sphère pour le financement complémentaire accordé (allocations d’interview destinées aux ESH) et MÉMO-QC pour la révision linguistique du document.

Enjeu prioritaire pour le CCPH dès sa création, les jeunes personnes handicapées (PH) ont aussi fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. Les jeunes en général constituent par ailleurs le premier bassin de main d'œuvre pour combler les besoins du marché du travail en contexte de rareté et l'on observe une part croissante sur l'emploi total de l'emploi dit « qualifié ». Or, dans les établissements postsecondaires, on assiste à une hausse constante et fulgurante du nombre d'étudiants en situation de handicap, ces derniers constituant ainsi et de plus en plus le visage de la relève étudiante d'aujourd'hui et de demain.

Pour toutes ces raisons, renforcées par le chômage des jeunes dû à la covid, le CCPH a trouvé urgent de produire un avis sur la transition des jeunes PH de niveau postsecondaire en se basant notamment (en sus d'une recension des écrits) sur le point de vue de ces jeunes et sur celui des principaux acteurs concernés par la transition, dans le milieu de l'éducation comme de l'emploi (via une collecte de données sur le terrain).

Cet avis comprend donc deux grandes parties, une partie « État de situation et diagnostic » sous-divisée en quatre sous-parties, et une partie « Recommandations » qui en découle.

ÉTAT DE SITUATION ET DIAGNOSTIC

Définitions des termes employés

Ce premier chapitre définit et examine les principaux termes constituant le titre de l'avis, permettant ainsi d'en mieux cerner l'objet.

Cet avis va donc s'intéresser particulièrement à la première transition de l'école; au travail (tant typique qu'atypique), à la fin des études; des étudiants en situation de handicap (ESH); de 16 à 35 ans; de niveau postsecondaire.

Certaines caractéristiques importantes de la transition ressortent également dès ce premier examen comme sa multi dimensionnalité, sa temporalité et son intersectorialité et enfin son assujettissement aux contextes tant éducatif qu'économique.

Données statistiques

D'une manière générale, il est difficile de trouver des données qui croisent l'âge des PH et les différents facteurs relatifs à leur scolarité. La répartition en tranches d'âge est aussi variable d'une source à l'autre. Mais les jeunes sont en nombre significatif dans la population PH et 34 % des personnes avec incapacité de 15 ans et plus au Québec possèdent un diplôme d'études postsecondaires (ECI 2017).

Avant la transition. Il apparaît laborieux de bien connaître la relève étudiante en situation de handicap au niveau postsecondaire (nombre, caractéristiques, évolution, etc.) car les chiffres disponibles recensent parfois uniquement les étudiants handicapés et les données disponibles sur les ESH demeurent parcellaires, particulièrement au collégial. On peut cependant noter une hausse fulgurante depuis plus de dix ans et aux deux ordres d'enseignement de la population dite « émergente » (notamment étudiants avec un trouble d'apprentissage, un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité ou un trouble de santé mentale).

Pendant la transition. Il n'y a rien dans les Enquêtes Relance faites régulièrement par le Ministère de l'Enseignement supérieur (MES) qui concerne particulièrement les ESH et on ne peut donc pas comparer leur situation à celle des étudiants sans incapacité.

Aucune donnée non plus sur la présence des jeunes de niveau postsecondaire parmi les NEET (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) mais on peut noter la présence de plusieurs milliers de personnes ayant un diplôme postsecondaire parmi les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi (programme de solidarité sociale). Les données sont aussi limitées concernant l'utilisation et l'évaluation des « services publics d'emploi » par les jeunes PH de niveau postsecondaire.

Après la transition. On ne peut que relever l'absence d'indicateurs socio-économiques croisant l'âge et la scolarité pour la population PH rendant impossible une réelle évaluation des résultats de la transition pour ces jeunes.

Obstacles et facilitateurs à (de) la transition école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire. Besoins en découlant.

Les obstacles, besoins et facilitateurs à (de) la transition pouvant être rencontrés par l'ESH tout au long de son parcours vers l'emploi sont nombreux et variés.

En amont et dans la continuité du chapitre précédent, on comprend qu'il y a un premier **enjeu d'ordre statistique** qui empêche de bien évaluer l'ampleur de ces besoins.

Pour reprendre l'approche du Modèle de développement humain- Processus de production du handicap (MDH-PPH), certains de ces obstacles, besoins et facilitateurs sont davantage de l'ordre des facteurs personnels :

- « **les caractéristiques personnelles** » de l'ESH (type, gravité du handicap et âge auquel il est survenu) et l' « expérience du handicap » qui en découle vont impacter la transition.
- la question de l'**auto-dévoilement** se pose tout au long de la trajectoire du jeune et ne semble pas généralement résolue jusqu'à présent, une majorité d'ESH choisissant de ne pas s'auto-dévoiler ou hésitant beaucoup à le faire.
- la capacité d'**autodétermination** de l'ESH apparaît un ingrédient essentiel dans la réussite de son parcours (encore davantage au niveau universitaire) mais si elle est insuffisante, elle peut être développée.
- ces deux derniers éléments sont notamment des prérequis pour accéder aux différents services.
- la rupture due à la transition et le **rapport à la vie professionnelle**, lors de celle-ci, peuvent se jouer d'une façon particulière pour un ESH: facteurs différents de vulnérabilisation, autolimitation des possibles professionnels, etc.

Plus nombreux sont les obstacles, besoins et facilitateurs à (de) la transition relevant de facteurs environnementaux :

- au début du parcours, l'importance accordée au diagnostic médical (particulièrement difficile à obtenir en santé mentale) pour accéder aux services adaptés (notamment dans les établissements est questionnée par plusieurs. Le moment du **dépistage** n'est donc pas anodin. Par ailleurs, l'**évaluation** initiale des besoins (parfois la seule) se fait très généralement en regard du cursus de formation, ne prenant pas même forcément en compte l'existence de stages obligatoires dans certains cas.
- sans rentrer dans le détail de l'**offre de services** (voir chapitre suivant), il faut noter que l'approche, même si elle varie d'un établissement à l'autre, est actuellement davantage intégrative qu'inclusive ce qui a des impacts tant sur l'accès aux services que sur la collaboration entre les acteurs concernés par la transition.

- même s'il existe des coûts particuliers liés à la situation de handicap, les **obstacles financiers** rencontrés par les ESH interviewés semblent loin d'être majeurs.
- en matière d'**orientation scolaire et professionnelle**, sont abordés tant la question de la liberté du choix d'orientation pour une personne handicapée que des besoins significatifs de réorientation dans cette population. Les expériences de travail (quelles qu'elles soient) apparaissent d'ores et déjà comme des moyens opportuns pour valider ou pas un choix professionnel.
- les **stages obligatoires** étant de plus en plus fréquents lors des études postsecondaires, leur réussite est cruciale (pour la diplomation comme pour la transition), il existe de nombreux défis qui attendent les ESH au niveau de la préparation au stage, de sa recherche et de son déroulement. Dans le parcours de l'ESH, le stage obligatoire constitue aussi un premier moment de vérité sur l'état de la collaboration entre tous les acteurs concernés.
- étant donné les exigences des employeurs, il est entendu qu'avoir eu des **expériences de travail** pendant ses études va faciliter la transition, particulièrement pour un ESH. Cependant dans ce domaine, la littérature consultée présente un tableau plus sombre que les ESH rencontrés qui, pour la plupart, ont pu travailler pendant leurs études. Ces derniers insistent également sur la place de leurs expériences bénévoles qu'ils voudraient voir davantage valorisées.
- les ESH interviewés évoquent en détail les obstacles et facilitateurs rencontrés en matière de **préparation au marché de l'emploi** et de **recherche d'emploi**. Plusieurs de leurs besoins spécifiques dans les deux domaines ne semblent pas comblés d'autant qu'en matière de recherche d'emploi, ils semblent généralement plus laissés à eux-mêmes que toute autre chose.
- concernant **l'intégration au marché du travail**, les jeunes interviewés comme les acteurs concernés par la transition nous parlent d'une situation très contrastée. La rupture au niveau des accommodements possibles/des outils adaptés disponibles d'un milieu à l'autre ainsi que le manque d'accompagnement lors de l'entrée en emploi rendent la transition plus difficile; celle-ci est à contrario facilitée dans les milieux de travail offrant des conditions de travail flexibles.

Offre de services en matière de transition école au travail

Les services qui sont examinés en regard des cinq grandes catégories de besoins de l'ESH sont ceux qui sont offerts tout au long de son parcours vers l'emploi c.à.d. de son entrée dans un établissement postsecondaire jusqu'à son arrivée sur le marché du travail.

Dans le milieu de l'éducation et aux deux ordres d'enseignement, l'offre est disparate d'un établissement à l'autre, soumise notamment à l'approche priorisée par l'établissement, à l'application variable des critères d'admission, en lien avec le financement et aux aléas de la collaboration interservices.

Demander le service, y accéder, faire évaluer ses besoins et en bénéficier. Si l'on se sert de la notion de non-recours, on en retrouve toutes les formes dans le cas des ESH : non-droit (il est difficile d'évaluer à quel point l'application stricte des deux critères -définition PH + diagnostic-exclut d'ESH); non-connaissance (semble plus aigüe au collégial qu'à l'universitaire); non-réception (ex. accès laborieux aux accommodements) et surtout non-demande (un nombre significatif d'ESH ne veulent pas s'auto-dévoiler et/ou manquent d'autodétermination). Une demande faite dès le départ (au tout début de la première session) va faciliter la suite du parcours et tant la portée de l'évaluation des besoins qui est faite par le conseiller du service

adapté que sa récurrence ou pas en cours de parcours constituent des éléments importants à considérer.

Identifier et développer un projet professionnel. La consultation d'un conseiller d'orientation (CO) n'est pas prescrite au postsecondaire et c'est une minorité d'ESH qui font appel aux Services d'orientation, généralement après un échec scolaire. Pourtant les ESH présentent des besoins particuliers dans ce domaine. La réponse du milieu de l'éducation à ces besoins semble pour l'instant partielle même si des réflexions ont été engagées et des initiatives prises pour améliorer la situation. Par ailleurs, c'est de leur propre initiative que certains ESH vont consulter des CO à l'externe; il n'y a pas de collaboration interne-externe dans ce domaine.

Se doter d'une (ou d') expérience(s) professionnelle(s) pendant ses études ou juste après
PENDANT Les enjeux particuliers des ESH liés aux stages obligatoires sont très clairement identifiés par plusieurs acteurs mais les établissements semblent diversement engagés à les relever, en dépit du fait que l'échec à un tel stage peut hypothéquer la diplomation. Entre autres, les problèmes de dévoilement du handicap au milieu de stage et de négociation des accommodements avec ce milieu restent entiers.

Le stage crée également un besoin important de collaboration autour de l'ESH et constitue un premier moment de vérité dans son parcours révélant le fonctionnement ou les dysfonctionnements de cette collaboration (interne-interne et interne-externe).

JUSTE APRÈS L'offre des services publics d'emploi (en matière de stage) apparaît bien développée mais on ignore l'usage qu'en font les jeunes ESH de niveau postsecondaire.

Se préparer au marché du travail et faire une recherche d'emploi

- Dans les établissements, l'offre de services concerne essentiellement la préparation au marché du travail et prend très majoritairement la forme de « services » généraux ouverts à tous. Ni les services adaptés ni les services de placement ne sont donc mobilisés sur la transition professionnelle des ESH et ils ne collaborent pas entre eux. Les ESH semblent généralement utiliser et être satisfaits de ce qui est proposé par leur établissement en matière de préparation à l'emploi mais sont très critiques à l'égard de la petite offre en recherche d'emploi car elle ne répond pas à leurs besoins particuliers.

- Il faut relever cependant quelques exemples de collaboration entre des établissements et des ressources communautaires spécialisées PH en matière de préparation au marché du travail.

- Pour l'accès des ESH à l'offre de services du milieu communautaire (spécialisé ou pas), on retrouve effectivement ici aussi les différentes formes de non-recours : non-droit (diagnostic médical comme critère d'admissibilité); non-connaissance (tant des ESH eux-mêmes que des acteurs dans les établissements); non-réception (due notamment à l'absence de places/de budget dans certains programmes/mesures spécialisés d'emploi); et non-demande : très répandue par crainte des ESH d'une réponse non adaptée à leurs besoins ou ESH « ne s'identifiant pas » aux ressources spécialisées PH sur le plan identitaire (en tant que PH).

Il y a enfin plusieurs enjeux de collaboration d'une part, entre les établissements et les organismes communautaires et d'autre part, entre les différents types d'organismes communautaires (jeunes et PH) eux-mêmes, qui rendent difficile cet accès.

S'intégrer et se maintenir en emploi

Vu les éléments présentés ci-dessus, il n'est pas étonnant de constater que la très grande majorité de ces jeunes ne bénéficie d'aucun accompagnement en matière d'intégration et de maintien en emploi (notamment pour l'obtention d'accommodements en milieu de travail), ce qui, pour certains d'entre eux, hypothèque sérieusement leur primo-insertion.

RECOMMANDATIONS

Les huit recommandations qui closent cet avis ont été regroupées selon les cinq grands types de besoins des ESH en matière de transition utilisés pour présenter l'offre de services dans le chapitre qui lui est consacré. Auxquels ont été rajoutés en amont les besoins statistiques et en aval les besoins de collaboration. Ces recommandations interpellent une multiplicité d'acteurs des deux milieux (éducation et emploi) et qui sont à différents niveaux, dont de nombreux sont issus de l'éducation. De façon synthétique, voici la liste des recommandations émises :

- ▶ **Recommandation 1** Documenter quantitativement la situation des ESH aux deux ordres d'enseignement avant, pendant et après la transition de l'école au travail.
- ▶ **Recommandation 2** Faciliter pour tous les ESH un accès rapide (c.à.d. au début de leurs études postsecondaires) à une évaluation de leurs besoins particuliers.
- ▶ **Recommandation 3** Bonifier le plan d'intervention produit par l'établissement postsecondaire.
- ▶ **Recommandation 4** Soutenir adéquatement le jeune ESH en matière de choix scolaire et professionnel tout au long de son parcours vers l'emploi pour lui permettre d'identifier et de développer un projet professionnel réaliste pour lui, ce qui va faciliter sa transition.
- ▶ **Recommandation 5** Mettre en place les conditions afin que tout ESH arrive sur le marché du travail en possession d'expérience(s) professionnelle(s) pertinente(s) acquise(s) pendant ses études postsecondaires ou juste après.
- ▶ **Recommandation 6** Offrir lors de la dernière session d'études un accompagnement spécialisé en matière de préparation au marché du travail et de recherche d'emploi aux jeunes ESH qui en ont besoin.
- ▶ **Recommandation 7** Faciliter l'accès et l'utilisation par les ESH (qui en ont besoin) aux/des services-programmes-mesures dispensés dans les différents types de ressources communautaires spécialisées. Afin qu'ils soient accompagnés de façon adéquate dans leur première intégration et leur maintien en emploi ainsi que leurs milieux de travail.
- ▶ **Recommandation 8** Implanter une démarche de type TEVA au niveau postsecondaire et donner aux différents acteurs concernés (dans et hors établissements) un cadre et des moyens pour l'opérationnaliser.

Généralement, les besoins de ces jeunes en matière de transition ne sont pas répondus par l'offre de services existante tant dans le milieu de l'éducation que dans celui de l'emploi. La question de la transition de l'école au travail de ces jeunes ne semble pas d'actualité pour grand nombre de ces acteurs. Ces jeunes semblent en effet être dans l'angle mort autant des services adaptés et autres services généraux (qui pourraient être concernés par la transition) offerts dans les établissements postsecondaires que des services publics d'emploi (pendant ou juste après leurs études). Plusieurs d'entre eux auraient besoin d'un accompagnement pour cette étape cruciale de leur parcours mais ils sont plutôt laissés à eux-mêmes la plupart du temps.

Les recommandations émises à la fin de cet avis proposent de nombreuses pistes de réflexion mais surtout d'action pour mettre en place un tel accompagnement. La question de la collaboration traverse bien évidemment l'ensemble de ces pistes, la transition étant à la fois une affaire « interservicielle » (au sein d'un même milieu) et intersectorielle (milieu de l'éducation et celui de l'emploi). Ces propositions se veulent ainsi une contribution importante aux travaux qui sont déjà en cours autour des continuums de services et vont dans le sens de la volonté de plusieurs acteurs de sortir des silos. Mais plusieurs d'entre elles vont au-delà et présentent aussi des pistes d'action novatrices.