

Vivre avec un handicap et avoir une place dans le monde du travail

LE SENTIMENT D'APPARTENANCE AU TRAVAIL, UN ENJEU POUR TOUS

Par Renée Ouimet et Anne Échasseriau, ACSM – Division du Québec

Le travail peut nous éclairer sur nos qualités professionnelles; il peut nous aider à développer un sentiment d'efficacité personnelle et d'appartenance, à construire un réseau social. Comme personnes vivant avec un handicap, nous avons souvent vécu une intégration au marché du travail complexe, difficile, voire impossible. La concertation d'un nombre impressionnant de partenaires aura mené à des changements sociaux : une politique, À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité; et une stratégie, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Comme le disait madame Lise Thériault, ministre déléguée aux Services sociaux, la nouvelle politique va « faire en sorte qu'au Québec, les personnes handicapées soient des citoyens et des citoyennes à part entière ».

De nombreux projets et organismes soutiennent l'intégration des personnes vivant avec un handicap au marché du travail. Pour Marie Ducharme, conseillère d'orientation au SEMO (Service d'extension de la main-d'œuvre) de la Montérégie, soutenir l'intégration des personnes vivant avec un handicap dans un milieu de travail est important. Lors d'une entrevue accordée à Radio-Canada, en 2009, elle soulignait le fait que nous connaissons tous quelqu'un avec un handicap et que nous pouvons nous-mêmes avoir des limitations plus ou moins apparentes. Toutefois, nous avons appris à les apprivoiser, à les contourner, à nous adapter. Or, c'est ce même comportement qu'adoptent les personnes handicapées. Et il est possible de trouver le milieu, le métier et les conditions gagnantes afin que la personne puisse participer au monde du travail. Les emplois sont diversifiés, et les milieux le sont tout autant¹.

Pour faciliter cette intégration, il est important que la personne vivant avec un handicap reconnaisse ses compétences et que l'entreprise devienne une terre d'accueil. Divers moyens sont utilisés pour y parvenir.

Une entrevue menée auprès de madame Ducharme nous permet d'illustrer notre propos par un exemple de soutien à l'intégration au travail des personnes vivant avec un handicap.

Le soutien d'organismes énergiques : une première étape vers le marché du travail

Une des particularités importantes faisant obstacle au processus de choix de carrière chez les personnes handicapées est la difficulté de clarifier et de prioriser leurs valeurs liées au choix de carrière.

Brown, 1996

Le SEMO de la Montérégie favorise la formation et l'intégration en emploi des personnes handicapées. Il les aide à entreprendre des démarches qui tiennent compte à la fois de leurs capacités et de leurs aspirations professionnelles. Un service spécialisé les assiste dans leur préparation d'un plan d'action pour intégrer le marché du travail alors qu'une ou un conseiller d'orientation les accompagne dans leur recherche d'emploi et d'apprentissage. Lorsque les personnes handicapées choisissent de retourner à l'école pour terminer un diplôme ou suivre une formation, le SEMO soutient leur inscription dans les établissements scolaires et négocie les aménagements possibles afin que leur handicap ne soit pas un frein à leur scolarité. De plus, en partenariat avec des maisons d'enseignement et Emploi-Québec, le Service a mis en place des programmes de formation s'adaptant aux besoins des personnes handicapées. Quelques exemples : horticulture, service à la clientèle et travail d'agent(e) de bureau, finition, reliure et sérigraphie, assemblage de matériel électronique, boulangerie. Quant au SDEM (Service de développement d'employabilité de la Montérégie), un de leurs alliés, il offre à ce public cible la possibilité de faire un stage en milieu de travail. Le programme prépare la personne handicapée à intégrer le marché du travail, ou à y retourner, avec une meilleure connaissance de ses forces et ses limites. Fait intéressant à noter, plus de 50 % des personnes qui suivent un stage en entreprise y demeurent ensuite comme employées.

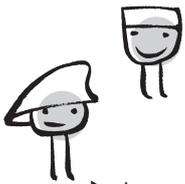
Le bilan de compétence : un deuxième pas vers l'autonomie et la construction du sentiment d'appartenance

Les personnes ayant un handicap physique ou mental et qui ont le plus de difficulté à trouver de l'emploi, sont celles qui ont des émotions ou des croyances négatives faisant barrière au succès du développement de leur carrière.

Farley, 1987

¹ Marie Ducharme, Radio-Canada-2009





- Les personnes atteintes d'un handicap ont peut-être suivi une scolarité plus courte, mais elles ont très souvent développé des compétences utiles et solides par d'autres expériences. Une étape importante de l'accompagnement qui leur est offert est le bilan de compétences. Ce bilan les aide à accroître leur connaissance de soi en valorisant leurs capacités et les aptitudes qu'elles ont acquises à travers leurs expériences. Une telle démarche renvoie à la personne une image représentative et complète d'elle-même qui met l'accent sur ses forces et non sur son handicap. Le bilan permet aussi qu'ensemble, le conseiller et la personne décèlent les obstacles possibles, que la personne précise encore davantage son choix professionnel, qu'on définisse les aides requises (rampe d'accès, formation complémentaire, etc.), les limitations au travail (durée de travail supportable, douleur physique, etc.) et les conditions de travail souhaitées pour l'avenir. Forte et consciente de ces acquis, la personne s'engage dans le milieu du travail avec une confiance renouvelée.

La démystification des handicaps est plus importante qu'une affaire de gros sous

Avec les découvertes médicales, des gens qui auparavant auraient eu une vie très difficile se retrouvent avec une qualité de vie comparable à celle des gens qui n'ont pas de handicap. C'est souvent le manque de connaissances de la problématique médicale et des adaptations possibles qui font obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Marie Ducharme, Radio-Canada

À l'heure du développement des technologies, les adaptations de poste de travail posent de moins en moins de problèmes et favorisent l'insertion de personnes ayant un handicap. Ces dernières constituent une population présentant des compétences intéressantes pour les entreprises, mais qui, malheureusement, restent encore peu ou mal connues. L'une des missions du SEMO est de démystifier les idées ou les conceptions largement véhiculées par les croyances populaires en informant les employés et l'employeur de l'entreprise d'accueil. Ainsi, à propos de l'erreur commune de focaliser l'attention sur le handicap de la personne plutôt que sur ses compétences et ses qualités, le SEMO fait les mises au point nécessaires et aide les futurs collègues à poser des gestes adéquats qui faciliteront l'intégration. Par exemple, une personne autiste pourrait être gênée d'être accueillie à la cafétéria par des « bonjour » trop bruyants ou soulignés. Déstabilisée, elle pourrait faire demi-tour et revenir à son bureau. Le travail de sensibilisation est donc important, car il favorise une compréhension réciproque des comportements de chacun.

Une mauvaise connaissance des handicaps peut créer des préjugés et des réticences non justifiées. La majorité des individus croient, par exemple, que les adaptations à apporter pour accueillir adéquatement une personne avec un handicap seront compliquées ou coûteuses. Or, la réalité est tout autre. C'est pourquoi le SEMO vient remettre les pendules à l'heure à propos de fausses croyances comme celle-là, aidant les entreprises ou les écoles à trouver des moyens simples et économiques de favoriser la venue de personnes ayant un handicap dans leur établissement.

Le milieu du travail constitue un réseau social et un lieu d'appartenance considérables. En reconnaissant les compétences des personnes vivant avec un handicap, on leur permet de prendre part au marché du travail. On se doit toutefois de rester vigilant : l'intégration ne doit pas se doubler d'un comportement paternaliste. Avant tout, les employeurs doivent regarder les forces de leurs employés et utiliser leur potentiel à bon escient.

Des chiffres et des perceptions

- Près de 39 % des personnes ayant une incapacité déclarent qu'en raison de leur état, elles sont ou seraient perçues par un employeur comme désavantagées sur le plan du travail.
- 46 % des personnes ayant une incapacité et étant au chômage et 52 % des personnes ayant une incapacité et étant inactives sur le marché du travail se perçoivent comme plus désavantagées par leur incapacité sur le plan du travail que ne le perçoivent les employeurs (22 %).
- 61 % des personnes ayant un handicap trouvent un travail sans que l'employeur recoure à une subvention. Cette donnée démolit une double croyance populaire : celle voulant que les employeurs recrutent des personnes avec un handicap dans le seul but de tirer profit des aides financières; et celle voulant que les personnes handicapées coûtent cher aux employeurs.

