



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière



PARTENAIRES

Ontario Tech University

3+ Economic Development
Corporation



EMPLACEMENTS

Ontario



FONDS VERSÉS

647 855 \$



PUBLIÉ

Juillet 2025

Sommaire

Bien que les pénuries de main-d'œuvre persistent dans certains secteurs au Canada et que les employeurs ont du mal à pourvoir des postes, des centaines de milliers de personnes handicapées, qu'elles soient visibles ou non, qui sont capables de travailler, sont sous-employées ou sans emploi.

Ce projet, intitulé « Soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière », vise à éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les personnes handicapées au Canada, en particulier celles âgées de 35 à 49 ans. Bien que ces travailleuses et travailleurs en milieu de carrière possèdent des connaissances et une expérience précieuse, ils sont souvent victimes de discrimination et n'ont pas accès à des mesures d'adaptation appropriées en milieu de travail, ce qui nuit à leur avancement professionnel et à leur intégration au marché du travail.

La recherche a adopté une approche globale en plusieurs phases faisant appel à la collaboration de chercheuses et chercheurs, d'organisations non gouvernementales de soutien aux personnes handicapées et d'employeurs. Le projet comportait quatre éléments : une analyse secondaire de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, un examen exploratoire, un sondage national auprès des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière en situation de handicap ainsi que des groupes de discussion qualitatifs auxquels ont participé des entreprises et des organismes de services.

Les résultats ont souligné que la société a une tendance mal informée à considérer les employées et employés handicapés comme un groupe monolithique. Les résultats de cette étude mettent en évidence la nécessité d'adopter des pratiques et des politiques d'emploi dynamiques et inclusives qui s'attaquent aux défis uniques auxquels font face les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière. De plus, les solutions doivent permettre l'adaptation aux niveaux collectif et individuel, et favoriser les personnes handicapées, comme celles qui déterminent ce dont elles ont besoin pour prospérer sur le marché du travail.

L'un des principaux résultats du projet est le développement de WorkAbly.ca, une plateforme innovante conçue pour soutenir cette main-d'œuvre. Le site Web est une plateforme communautaire en ligne évolutive conçue pour fournir des ressources et des occasions d'éducation aux personnes handicapées, soutenir les liens entre les personnes handicapées, soutenir les employeurs par le partage de ressources et offrir aux employeurs et aux personnes handicapées des occasions d'être en contact.

Le développement et l'expansion continue de WorkAbly.ca, ainsi que la recherche continue sur les obstacles propres à chaque secteur, devraient améliorer davantage l'adaptabilité professionnelle et les résultats en matière d'emploi pour ces travailleuses et travailleurs. Il s'agit d'un pas important vers la promotion de la prospérité économique et de l'inclusion au Canada.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** L'écart entre les taux d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière âgés de 35 à 49 ans et ceux qui n'ont pas d'incapacité est de 19 points de pourcentage (65,8 % c. 85,2 %).
- 2** Un nombre important de travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière ont besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail (34,7 %) et beaucoup signalent de la discrimination dans des situations liées à l'emploi, comme les entrevues d'emploi, les offres d'emploi et les promotions, ce qui nuit à leurs possibilités d'avancement professionnel.
- 3** Le projet a mis en évidence que deux actions sont nécessaires pour améliorer les résultats sur le marché du travail : 1) adopter des politiques et des pratiques d'emploi adaptées, et 2) encourager les travailleurs en milieu de carrière à initier des changements de politiques et de programmes pour éliminer les obstacles individuels et structurels.

L'enjeu

Au Canada, les personnes handicapées font face à des défis notables en matière d'emploi, comme en témoignent les taux élevés de sous-emploi et de chômage chez les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière âgés de 35 à 49 ans. Malgré leur expérience de travail, ces personnes ont souvent de la difficulté à trouver un emploi approprié. En 2017, le taux d'emploi parmi les personnes handicapées était inférieur de 19 % par rapport au taux d'emploi des personnes non handicapées (66 % c. 85 %). Conjointement à cela, de nombreux employeurs continuent de faire face à des défis pour recruter des talents.

Le paysage canadien de l'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés est depuis longtemps confronté à des défis, comme la discrimination, les mesures d'adaptation inadéquates en milieu de travail et l'absence de politiques de soutien. Ces problèmes sont encore plus prononcés pour les THMC (travailleuses et travailleurs en milieu de carrière), qui ont du mal à progresser dans leur carrière et à s'adapter à un marché du travail en rapide évolution. Par conséquent, il y a un besoin croissant d'emplois accessibles et de milieux de travail exempts d'obstacles pour soutenir les THMC.

Les efforts déployés dans le passé pour relever ces défis ont souvent été fragmentés et mal adaptés aux besoins uniques des personnes handicapées, ce qui souligne la nécessité d'une approche globale qui s'attaque aux obstacles individuels et systémiques à l'emploi.



Ce que nous examinons

Le projet de recherche a exploré les besoins de carrière et la capacité d'adaptation des travailleuses et travailleurs handicapés, en mettant l'accent sur les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière, au Canada, âgés de 35 à 49 ans. Ce groupe constitue un segment important de la population des personnes handicapées qui sont au travail ou qui aspirent à faire partie de la main-d'œuvre. L'étude visait à cerner leurs besoins et leurs expériences spécifiques et à élaborer des outils et des ressources de soutien pour faciliter leur intégration au marché du travail.

Les principales parties prenantes qui ont participé à cette étude exhaustive étaient l'University of Ontario Institute of Technology, la Nipissing University, la York University, le Durham College et des organismes de défense des droits réputés comme l'Association nationale des étudiantes et étudiants handicapés au niveau postsecondaire et le Conseil des Canadiens avec déficiences. Ces organismes ont collaboré à la collecte et à l'analyse de données, à l'élaboration de ressources et à la diffusion des résultats. Le projet s'est déroulé de juillet 2019 à décembre 2023.

Dans l'ensemble, le projet visait à acquérir des connaissances et à mettre à l'essai des stratégies pour faciliter le renforcement de la communauté et soutenir la progression de carrière des THMC. Pour ce faire, le projet a mené quatre sous-initiatives de recherche.

- Analyse secondaire — L'équipe a effectué une analyse secondaire de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 afin de mieux comprendre les caractéristiques démographiques et les expériences des THMC sur le marché du travail. Cela a impliqué une analyse détaillée des données pour identifier les tendances et les besoins spécifiques.
- Examen exploratoire — On a effectué un examen exploratoire pour examiner la littérature existante sur les expériences d'emploi et les défis auxquels sont confrontés les THMC.
- Enquête sur l'expérience d'emploi des THMC — Les résultats de l'analyse secondaire et de l'examen exploratoire ont orienté l'élaboration d'une enquête nationale visant à recueillir des données primaires sur les expériences d'emploi actuelles et passées, les perceptions, les besoins et les réponses adaptatives à l'emploi, ainsi que sur l'apprentissage continu et l'avancement professionnel.
- Entrevues de groupe — L'Équipe a mené des entrevues de groupe pour approfondir les thèmes révélés par le sondage. Ces discussions ont inclus les THMC, les employeurs et les personnes défendant la cause, fournissant ainsi une compréhension riche et qualitative des problèmes.

Les résultats de la recherche ont été utilisés pour lancer WorkAbly.ca, un portail en ligne fournissant des ressources essentielles aux travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière.

Ce que nous apprenons

Les résultats de la recherche ont fourni des informations clés sur les défis, les opportunités et besoins actuels des THMC.

Analyse secondaire de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

L'analyse secondaire de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a révélé que, parmi 6,2 millions de personnes handicapées âgées de 15 ans et plus, environ 1,2 million se sont identifiées comme des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière (âgées de 35 à 49 ans). L'analyse a permis de présenter des renseignements démographiques clés sur la population des travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière et de mettre en évidence les différences entre celles et ceux qui sont en milieu de carrière avec ou sans incapacité. Par exemple, les THMC sont confrontés à des niveaux d'éducation inférieurs et sont moins susceptibles d'être employés. À mesure que la gravité de l'incapacité augmente, la probabilité d'emploi diminue considérablement.

Examen exploratoire

L'examen exploratoire du projet a mis en évidence un certain nombre de thèmes qui ont une incidence sur la transition et l'adaptation au milieu de travail des THMC. Ce sont notamment les défis liés à la santé et à l'invalidité en milieu de travail, les systèmes d'adaptation et de soutien en milieu de travail, les facteurs socio physiologiques influençant le retour au travail, les facteurs socioéconomiques et les politiques d'assurance, les influences systémiques et organisationnelles, les conséquences économiques et sociales des défis liés au travail, ainsi que les implications politiques et les perspectives de recherche. Les thèmes soulignent la nécessité d'élaborer des stratégies globales qui répondent aux besoins uniques des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière tout en tenant compte du contexte systémique plus vaste pour des transitions et une réintégration réussies en milieu de carrière.

Sondage sur les expériences d'emploi des THMC

L'équipe de recherche a recueilli 184 participations au sondage sur les expériences d'emploi, lesquelles ont révélé que la discrimination, le soutien inadéquat et les ajustements requis en milieu de travail étaient des obstacles courants qui entravent l'avancement professionnel des personnes concernées.

Celles et ceux participant au sondage ont le plus souvent déclaré des incapacités liées à la santé mentale et à la mobilité. Les répondantes et répondants ont déclaré avoir eu de la difficulté à changer d'emploi ou à faire progresser leur carrière, le plus souvent en raison de la discrimination ou du manque de soutien et d'adaptations. De plus, les répondantes et les répondants ont déclaré que leur incapacité ou leur état de santé les empêchait de trouver du travail, que ce soit actuellement ou dans le passé.

Entrevues de groupes de discussion

Les entrevues menées auprès des groupes de discussion ont souligné le besoin continu d'éduquer les employeurs sur le soutien aux personnes handicapées et les avantages de l'embauche inclusive. Ces discussions ont également mis l'accent sur la valeur des mesures d'adaptation personnalisées et sur la possibilité de changements systémiques pour améliorer les résultats en matière d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés.

Portail en ligne WorkAbly

Le portail WorkAbly.ca a été déployé avec succès, fournissant une ressource cruciale pour les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière. Plus qu'une vitrine de ces produits de recherche, WorkAbly.ca est une plateforme communautaire en ligne évolutive comprenant :

- Des fonctionnalités qui fournissent des ressources et des possibilités d'éducation aux personnes handicapées (par exemple une bibliothèque de ressources, des balados et des webinaires, et des outils d'apprentissage) ;
- Des moyens pour renforcer les liens entre les personnes handicapées, par exemple, un programme de soutien par les pairs et des forums de discussion.
- Favoriser le soutien aux employeurs par le partage des ressources, par exemple des outils pour créer des milieux de travail inclusifs ;
- La possibilité d'offrir aux employeurs et aux personnes handicapées l'option de se connecter (et d'afficher des emplois et d'autres possibilités).

★ Pourquoi c'est important

Les résultats du projet mettent en évidence la nécessité d'adopter des pratiques et des politiques d'emploi dynamiques et inclusives qui s'attaquent aux défis uniques auxquels font face les travailleuses et travailleurs handicapés. Il est essentiel qu'ils et elles aient accès à des mesures d'adaptation efficaces et à des systèmes de soutien éclairés pour réussir sur le marché du travail. Ces mesures sont essentielles pour leur permettre non seulement d'obtenir un emploi, mais aussi de s'épanouir dans leur poste. Par conséquent, les responsables de politiques doivent élaborer des pratiques normalisées pour mieux soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés, comme la formation des employeurs, la sensibilisation aux handicaps et les exigences en matière d'adaptation. De plus, l'élaboration et la diffusion à grande échelle de ressources et d'outils d'adaptation professionnelle peuvent doter les travailleuses et travailleurs handicapés des compétences et de la confiance nécessaires pour naviguer efficacement sur le marché du travail.

Les résultats soulignent également l'importance d'une conception centrée sur la clientèle visée lors de l'élaboration de programmes et de politiques. Les personnes handicapées devraient jouer un rôle intégré et participatif dans la conception des politiques et des programmes. Une telle approche inclusive s'harmonise avec les principes de justice sociale et d'équité et mène à une amélioration de l'efficacité des programmes et à de meilleurs résultats sur le marché du travail.



État des compétences : De meilleures transitions sur le marché du travail pour la main- d'œuvre en milieu de carrière

De nombreuses personnes en milieu de carrière sont confrontées à un manque de confiance en soi, au découragement, à la méfiance à l'égard du système éducatif et à des doutes quant à la valeur de leur expérience professionnelle. Il est possible d'y remédier en prenant conscience de ces facteurs socio-émotionnels, en accordant une attention personnalisée et en s'engageant à respecter l'équité.

[Lire le rapport](#)

► Prochaines étapes

Continuer à améliorer et à étendre les fonctionnalités de WorkAbly.ca, en mettant l'accent sur l'augmentation de l'engagement des utilisatrices et utilisateurs et l'ajout de ressources. Cela comprend le lancement du programme de soutien par les pairs et des forums de discussion modérés par les personnes utilisatrices, qui devraient commencer bientôt. Le suivi et l'évaluation des commentaires des utilisatrices et utilisateurs seront essentiels pour l'amélioration continue et pour s'assurer que la plateforme réponde efficacement aux besoins des THMC.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Tobin, S. (2025). *Rapport de perspectives de projet — Soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière*. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/mid-career-disabilities/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Soutenir les travailleuses et travailleurs handicapés en milieu de carrière est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.