

Secteur du soutien à l'emploi au Canada : Comprendre l'état actuel de la recherche et la disponibilité des données

Analyse contextuelle

Préparé pour l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) par
Challenge Factory Inc.

Février 2025





© 2025 Challenge Factory Inc.
Tous droits réservés.

Challenge Factory Inc.
1235 Bay Street, Bureau 700
Toronto (Ontario) M5R 3K4
Canada

1-416-217-0777
www.challengefactory.ca
research@challengefactory.ca



Financé en partie par le gouvernement du
Canada par le biais du Fonds d'intégration
pour les personnes handicapées



Marche à suivre pour les citations

Taryn Blanchard et Emma James. « Secteur du soutien à l'emploi au Canada : Comprendre l'état actuel de la recherche et la disponibilité des données – Analyse contextuelle. » *Challenge Factory*, février 2025.

À propos de Challenge Factory

Challenge Factory est une société de services de recherche et de conseil qui aide sa clientèle à améliorer sa productivité et à avoir un impact social positif.

Nous appliquons les meilleures pratiques issues du domaine de l'avancement professionnel international afin de créer des lieux de travail centrés sur l'être humain, où les personnes sont considérées comme des atouts à part entière et non comme des actifs qui se déprécient avec le temps. Notre clientèle ne se contente pas d'entrer en compétition sur les marchés du travail difficiles d'aujourd'hui. Elle dirige.

Certifiée B Corporation, notre entreprise croit qu'un meilleur avenir du travail peut être façonné grâce à des solutions innovantes et fondées sur des données probantes qui répondent aux besoins de toutes les parties intéressées, au sein des organismes, des industries, des communautés et des économies. Chaque mesure que nous prenons pour identifier et développer les talents, aussi cachés soient-ils, produit des résultats mesurables.

www.challengefactory.ca

Autrices

Taryn Blanchard, Ph. D., directrice de la recherche,
Challenge Factory

Emma James, chargée de politique publique et de recherche,
Challenge Factory

Conceptrice graphique

Mariel Ferreras, coordonnatrice marketing et conception graphique,
Challenge Factory

Reconnaissance des terres

Challenge Factory reconnaît que son siège social à Toronto est situé sur les terres traditionnelles des Hurons-Wendats, des Pétuns, des Haundenosaunee, des Anichinabés et de la Première Nation des Mississaugas de Credit. Pour en apprendre davantage sur les terres où vous vivez et travaillez, rendez-vous sur www.native-land.ca et www.whose.land.

Certified



This company is committed to
accountability, transparency,
and continuous improvement.

Corporation



Entreprise canadienne

Table des matières

Liste des tableaux et des figures.....	1
Résumé.....	2
Introduction : Définir la portée de l’analyse contextuelle.....	4
1.0. Évaluation de la disponibilité des données	7
2.0. Soutien à l’emploi dans le rapport « Secteur caché, talents cachés ».....	12
3.0. Sources gouvernementales	16
4.0. Sources sectorielles et associatives.....	26
5.0. Sources des bourses d’études.....	34
6.0. La voie à suivre : Recherches futures pour de meilleurs résultats.....	39
Annexe A. Méthodologie.....	41
Annexe B. Résumé des commentaires reçus et des observations	43
Bibliographie et sources numérisées	48

Liste des tableaux et des figures

Tableau 1	Disponibilité des données du secteur du soutien à l'emploi dans les sources de données du rapport « Secteur caché, talents cachés »	Page 8
Tableau 2	Conclusions du rapport « Secteur caché, talents cachés » concernant le secteur du soutien à l'emploi, par province et par territoire	Page 13
Tableau 3	Identification des points d'entrée du soutien à l'emploi par le Guichet-Emplois, par province et par territoire	Page 20
Tableau 4	Intitulés des postes dans le secteur du soutien à l'emploi au sein des groupes de base de la CNP	Page 23
Tableau 5	Bureau de coordination de MentorHabilités, par province et par territoire	Page 26
Tableau 6	Réseaux provinciaux et territoriaux du soutien à l'emploi	Page 29
Tableau 7	Résultats de recherche pour « soutien à l'emploi » et « handicap » sur les sites Web du CERIC	Page 31
Tableau 8	Types de modèles de soutien à l'emploi	Page 35
Figure 1	Types d'organisations de soutien à l'emploi, classés selon le modèle de la portée du secteur de l'avancement professionnel	Page 28
Figure 2	Nombre de membres de l'écosystème du soutien à l'emploi recensés dans la littérature universitaire examinée	Page 36

Acronymes importants

- SE – Soutien à l'emploi
- AP – Avancement professionnel
- PAP – Professionnelle ou professionnel de l'avancement professionnel
- ÉDIA – Équité, diversité, inclusion et autochtonité
- EDSC – Emploi et Développement social Canada
- P/T – Province et/ou territoire, provincial et/ou territorial

Résumé

Cette analyse contextuelle, menée par Challenge Factory en collaboration avec l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), explore l'état actuel de la recherche et la disponibilité des données concernant le secteur du soutien à l'emploi au Canada. L'analyse évalue les sources de données accessibles au public, les ressources gouvernementales, ainsi que la documentation et les sites Web propres au secteur afin d'identifier la portée et l'ampleur de la recherche existante, les lacunes dans les connaissances et la visibilité globale du secteur du soutien à l'emploi.

Principales conclusions

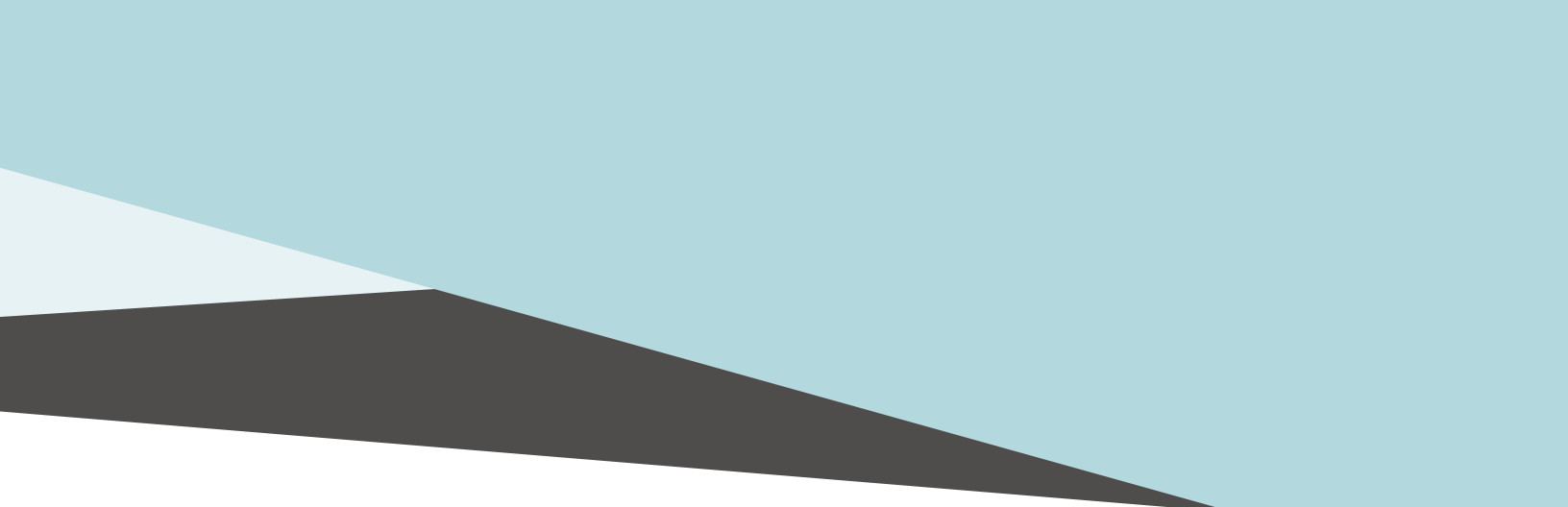
Rôle essentiel du soutien à l'emploi : Le soutien à l'emploi est essentiel pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes en situation de handicap et pour façonner les marchés du travail, de l'éducation et de l'emploi au Canada. Des services de soutien à l'emploi sont offerts dans toutes les provinces et dans tous les territoires du Canada. Ces services font partie d'écosystèmes plus larges d'avancement professionnel et de soutien aux personnes en situation de handicap.

Lacunes et incohérences des données : Les recherches propres au secteur du soutien à l'emploi, en particulier concernant les professionnelles et professionnels prestataires de services, sont rares. Les données sont disponibles de manière incohérente et souvent dissimulées au sein d'écosystèmes plus larges, tels que les services d'emploi, l'avancement professionnel et le soutien aux personnes en situation de handicap.

Conclusions tirées des recherches cartographiques précédentes : Les conclusions du projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel de Challenge Factory et son rapport « Secteur caché, talents cachés » mettent en lumière des renseignements précieux sur les programmes de soutien à l'emploi et les ministères responsables dans les provinces et les territoires. Cependant, l'ampleur exacte du secteur du soutien à l'emploi dans le contexte plus large de l'avancement professionnel est difficile à déterminer à partir des seules données du rapport.

Ressources et rapports gouvernementaux : Les aides ciblées pour les personnes en situation de handicap constituent un domaine de financement prioritaire dans le cadre des accords en matière de formation avec les provinces et les territoires conclus entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Cela constitue un outil de recherche utile pour comprendre le secteur du soutien à l'emploi.

Ressources et recherche du secteur : Les réseaux provinciaux et territoriaux des membres du secteur du soutien à l'emploi sont identifiables et importants pour la représentation du secteur, mais les professionnelles et professionnels prestataires de services sont largement invisibles dans les sources de données existantes.



Orientation de la recherche universitaire : Les bourses d'études s'adressent principalement aux personnes atteintes d'un problème de santé mentale grave et utilisent le modèle de placement et de soutien individuels. D'autres modèles et groupes de handicap (y compris les personnes ayant un handicap invisible) sont beaucoup moins dominants. Les bourses d'études illustrent la nécessité de disposer de compétences spécialisées en matière de soutien à l'emploi, mais laissent des lacunes dans la compréhension des rôles professionnels, des spécificités de la prestation de services et des besoins de formation spécifiques.

Potentiel de recherche future : Les conclusions de cette analyse contextuelle ouvrent la voie à de futurs domaines de recherche et à la collecte de données ciblées afin d'améliorer la visibilité du secteur, d'éclairer l'élaboration des politiques et de favoriser des pratiques d'emploi inclusives à travers le Canada.

Défis identifiés

Pénurie de recherches spécifiques au secteur : Les recherches portant explicitement sur le secteur du soutien à l'emploi et ses professionnelles et professionnels sont limitées, ce qui laisse subsister d'importantes lacunes dans les connaissances sur leurs rôles et leur impact.

Visibilité limitée du secteur : Les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi et leurs activités sont souvent intégrés dans les données générales sur les services d'emploi, ce qui les rend difficiles à distinguer ou à analyser. Malgré la disponibilité de certaines données et l'existence d'un écosystème de réseaux provinciaux et territoriaux, le secteur manque d'une visibilité et d'une représentation exhaustives, tant dans le domaine de la recherche que dans celui de la sensibilisation du public.

Limites des données existantes : Les défis liés à la ventilation des données sur le soutien à l'emploi à partir d'ensembles de données plus larges, en particulier dans les écosystèmes d'avancement professionnel et de soutien aux personnes en situation de handicap, entravent une analyse exhaustive.

Lacunes théoriques : Les études universitaires existantes se concentrent principalement sur un segment restreint de la population (p. ex., les personnes atteintes d'un problème de santé mentale grave) et ne traitent pas des catégories de handicaps plus larges ni des subtilités de la prestation de services. La prédominance du modèle de placement et de soutien individuels peut empêcher une compréhension complète d'autres modèles de soutien à l'emploi.

Nécessité d'approches de recherche adaptées : Une cartographie efficace du secteur nécessite des méthodologies de recherche sur mesure qui tiennent compte des caractéristiques uniques et des lacunes en matière de données dans le domaine du soutien à l'emploi.

Introduction : Définir la portée de l'analyse contextuelle

Ce que nous avons fait

Challenge Factory, en collaboration avec l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), a mené une analyse contextuelle en deux parties concernant le secteur du soutien à l'emploi au Canada :

- Une analyse des recherches et des données existantes sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada.
- Une évaluation de la « disponibilité des données » du secteur à l'aide de la méthodologie utilisée dans le précédent projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory.

Les recherches, renseignements et autres données existantes et accessibles au public concernant le secteur du soutien à l'emploi ont été examinés, notamment ses membres, son écosystème plus large, ses pratiques professionnelles et les sujets connexes. Les deux premières sections de ce rapport présentent les conclusions du précédent projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory. Les trois sections suivantes présentent les conclusions de l'analyse contextuelle provenant de sources gouvernementales, sectorielles et associatives, ainsi que de sources universitaires. Chacune de ces sections comprend les points clés à retenir, ce que nous avons trouvé et ce que nous n'avons pas trouvé. La section finale fournit des exemples de pistes pour de futures recherches utilisant les conclusions de l'analyse contextuelle.

Les recherches menées n'étaient pas un projet de cartographie du secteur et ne doivent pas être considérées comme une cartographie exhaustive du secteur du soutien à l'emploi. Aucune collecte de données n'a été effectuée auprès des personnes participant à la recherche, telle que des entretiens, des enquêtes ou des groupes de discussion. Consulter l'annexe A pour la méthodologie complète du projet, y compris les limites des données, les critères d'inclusion ou d'exclusion des données et les considérations éthiques. Consulter l'annexe B pour accéder à des discussions supplémentaires sur les activités de recherche hors du champ et les domaines de recherche futurs.

Les raisons pour lesquelles nous l'avons fait

Le soutien à l'emploi est un modèle efficace, reconnu et flexible qui aide les personnes en situation de handicap à obtenir un emploi intéressant et justement rémunéré.¹ Fruit d'un partenariat entre la personne à la recherche d'un emploi, la personne de soutien et l'employeur ou employeuse, le soutien à l'emploi repose sur une approche individualisée et centrée sur la personne. Les personnes à la recherche d'un emploi reçoivent un soutien adapté à leurs compétences particulières et à leurs objectifs de carrière. Les employeuses et employeurs sont soutenus à l'aide de conseils et de ressources qui les aident à répondre à leurs besoins uniques en main-d'œuvre.

L'importance du soutien à l'emploi au Canada est claire. Ce secteur fait partie intégrante du paysage plus large de l'avancement professionnel au Canada et joue un rôle essentiel dans l'élaboration des marchés du travail, de l'éducation et de l'emploi à l'échelle nationale. Le nombre de Canadiennes et de Canadiens en situation de handicap est en hausse : 27 % des Canadiennes et des Canadiens âgés de 15 ans ou plus vivaient avec un ou plusieurs handicaps en 2022, contre 22 % en 2017.² Les groupes d'âge plus jeunes ont connu la plus forte augmentation du taux d'incapacité, les handicaps liés à la santé mentale sont également de plus en plus fréquents, et les types de

¹ Association canadienne de soutien à l'emploi, « À propos du soutien à l'emploi : Qu'est-ce que le soutien à l'emploi? », <https://www.supportedemployment.ca/fr/about/about-supported-employment/>, consulté le 19 novembre 2024.

² Statistique Canada, « Le taux d'incapacité au Canada a augmenté en 2022 », *Gouvernement du Canada*, 3 avril 2024, <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/5980-le-taux-dincapacite-au-canada-augmente-en-2022>, consulté le 15 octobre 2024.

handicaps les plus courants chez les adultes en âge de travailler sont liés à la douleur, à la santé mentale et à la flexibilité.³ Toutes ces tendances indiquent que l'importance du soutien à l'emploi ne fera que croître à l'avenir.

Les objectifs généraux du secteur du soutien à l'emploi au Canada sont les suivants :

- Promouvoir l'emploi inclusif et l'avancement professionnel tout au long de la vie en permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à des emplois compétitifs et intégrés qui correspondent à leurs champs d'intérêt, à leurs compétences et à leurs objectifs.
- Renforcer la confiance et les capacités des individus afin de conserver un emploi à long terme grâce à des aides personnalisées, des formations et des accommodements en milieu de travail.
- Combler les lacunes entre les personnes à la recherche d'un emploi et les employeuses et employeurs en jouant le rôle d'intermédiaire : fournir aux employeuses et employeurs des conseils sur les pratiques d'embauche inclusives tout en aidant les personnes à la recherche d'un emploi à se préparer et à s'épanouir dans leur milieu de travail.
- Promouvoir l'équité et l'accessibilité en plaidant en faveur d'un changement systémique visant à réduire les obstacles, à garantir un accès équitable à l'emploi et à favoriser une meilleure sensibilisation à la valeur de milieux de travail inclusifs.
- Soutenir la pleine participation économique des personnes en situation de handicap, en reconnaissant leur contribution en tant que membres précieuses et précieux de la population active.
- Collaborer avec les organismes gouvernementaux, les organisations communautaires, les employeuses et employeurs et les prestataires de services éducatifs afin de renforcer les réseaux de soutien et les possibilités offertes.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de mieux comprendre qui travaille dans le soutien à l'emploi et où ces personnes travaillent, afin que les prestataires de services de première ligne, les leaders du secteur, les décideuses et décideurs politiques et les autres parties intéressées puissent renforcer l'impact des politiques, des services et des programmes de soutien à l'emploi pour les Canadiennes et les Canadiens confrontés à des obstacles à la participation. Le secteur du soutien à l'emploi présente ses propres défis, besoins et possibilités. Il s'agit d'un secteur diversifié, et il peut être compliqué de cultiver l'engagement de ses membres à des fins de recherche approfondie. L'inclusion et l'intersectionnalité du secteur et des personnes qu'il sert (PANDC-H) ne sont pas encore comprises aussi bien qu'elles le devraient, et il s'agit là d'un domaine prioritaire pour l'ACSE.

L'objectif de l'analyse contextuelle se limite à examiner et à évaluer les données disponibles dans les recherches existantes sur le secteur du soutien à l'emploi. Cette portée limitée vise à :

- fournir une compréhension fondamentale de l'état actuel de la recherche dans le secteur du soutien à l'emploi;
- identifier les lacunes dans la littérature et les connaissances existantes;
- évaluer la visibilité et la représentation du secteur dans les sources de données disponibles (p. ex., le recensement de la population, le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada, le 211.ca, les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, le rapport « Secteur caché, talents cachés : Cartographie du secteur du développement de carrière au Canada », etc.);
- jeter les bases d'études plus approfondies du secteur du soutien à l'emploi dans l'avenir.

³ Benoît-Paul Hébert et coll., « Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus au Canada, 2022 », Statistique Canada, 28 mai 2024, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024001-fra.htm>, consulté le 15 octobre 2024.

Impact attendu

Ce projet vise à mieux faire comprendre le secteur du soutien à l'emploi au Canada et devrait avoir les répercussions suivantes :

1. **Améliorer la visibilité et la compréhension du secteur :** Contribuer à la capacité du secteur à exprimer clairement sa valeur, en favorisant une identité collective plus forte parmi les professionnelles et professionnels et les organisations dans le domaine du soutien à l'emploi. Cela comprend l'identification des types d'organisations de soutien à l'emploi, et leur classement selon le modèle de la portée du secteur de l'avancement professionnel de Challenge Factory.
2. **Identifier les parties intéressées essentielles :** Aider à identifier les partenaires, les collaboratrices et collaborateurs et les expertes et experts potentiels, y compris le rôle important des réseaux provinciaux et territoriaux, qui sont essentiels à la création d'un écosystème plus cohésif et plus efficace.
3. **Se préparer à relever de nouveaux défis :** Positionner le secteur de manière à ce qu'il puisse répondre de manière proactive aux défis liés à l'évolution du marché de l'emploi, en veillant à ce qu'il reste adaptable et efficace.
4. **Fournir des conseils pour de futures recherches :** Fournir des perspectives à l'ACSE sur les questions auxquelles il faut répondre pour cartographier de manière exhaustive le secteur du soutien à l'emploi. Cela comprend les points de départ de l'analyse, tels que le modèle prédominant de placement et de soutien individuels.

En approfondissant notre compréhension des prestataires de services de soutien à l'emploi à la population canadienne, cette recherche contribuera à garantir que personne ne soit laissé pour compte dans nos efforts visant à rendre les marchés de l'éducation, de l'emploi et du travail plus inclusifs et plus accessibles au Canada.

1.0. Évaluation de la disponibilité des données

Points clés à retenir

- L'évaluation porte sur la disponibilité des données relatives au secteur du soutien à l'emploi dans les sources de données utilisées dans le cadre du précédent projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory.
- L'évaluation montre les domaines dans lesquels les sources de données et les méthodes utilisées pour cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada seraient utiles afin de cartographier le secteur du soutien à l'emploi, tout en mettant également en évidence les domaines qui nécessiteraient des approches de recherche adaptées.
- La disponibilité globale des données sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada est inégale et souvent insuffisante pour permettre une analyse exhaustive. Bien que certaines sources de données, telles que les demandes FOIA, puissent fournir des renseignements précieux, le secteur nécessite des efforts ciblés, cohérents et inclusifs en matière de collecte de données afin de combler les lacunes actuelles et de soutenir l'élaboration de politiques et de pratiques fondées sur des données probantes.

Ce que nous avons trouvé

En 2021-2023, Challenge Factory a mené un projet de recherche unique en son genre, financé par le CERIC, afin de cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada. Le rapport final de ce projet s'intitule : « Secteur caché, talents cachés : Cartographie du secteur du développement de carrière au Canada ».⁴ Il présente des données factuelles qui permettent de déterminer la taille, la portée et la composition des membres du secteur, y compris un portrait national et des profils des écosystèmes de l'avancement professionnel dans les 13 provinces et territoires du Canada. Les membres du secteur du soutien à l'emploi sont identifiés dans les grandes lignes dans le rapport « Secteur caché, talents cachés » (voir la section 2.0. de cette analyse contextuelle), et toute distinction entre ces deux secteurs est probablement plus artificielle que pratique.

L'évaluation de la disponibilité des données réalisée dans le cadre de l'analyse contextuelle actuelle visait à répondre à la question de recherche suivante : **Dans quelle mesure les données sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada sont-elles disponibles?**

Pour répondre à cette question, nous avons évalué la disponibilité des données concernant le secteur du soutien à l'emploi à partir des mêmes sources de données que celles utilisées pour cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada. Le tableau 1 présente les conclusions de cette évaluation accompagnées d'une légende permettant de comprendre les catégories de disponibilité des données utilisées. La disponibilité globale des données sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada est inégale et souvent insuffisante pour permettre une analyse exhaustive. Bien que certaines sources de données, telles que les demandes FOIA, puissent fournir des renseignements précieux, le secteur nécessite des efforts ciblés, cohérents et inclusifs en matière de collecte de données afin de combler les lacunes actuelles et de soutenir l'élaboration de politiques et de pratiques fondées sur des données probantes.

Cette évaluation peut également être utilisée comme un exercice par l'ACSE pour tester les lacunes dans les données existantes, les connaissances et la compréhension du secteur du soutien à l'emploi. Tout en examinant le tableau 1, il convient de se poser les questions suivantes :

1. Qu'est-ce qui est surprenant dans les conclusions de l'évaluation?

⁴ Taryn Blanchard et Lisa Taylor, « Secteur caché, talents cachés : Cartographie du secteur du développement de carrière au Canada », Challenge Factory, 2024, www.challengefactory.ca/hiddensector.

2. Où pourrait-on trouver des renseignements ou un point de vue différents de ceux présentés dans le tableau 1?
3. En cas de différence, comment le savoir? S'agit-il d'une intuition, d'une source de données manquante connue, d'un élément manquant dans l'écosystème du secteur, ou d'autre chose?

Légende pour le tableau 1. Catégories de disponibilité des données

Vérification de la disponibilité des données	Quantité prévue de données de qualité
Attendue (mais pas vérifiée)	Minimale
Vérifiée	Modérée
Non applicable	Exhaustive

Tableau 1. Disponibilité des données du secteur du soutien à l'emploi dans les sources de données du rapport « Secteur caché, talents cachés »

Source des données	Disponibilité des données du secteur du SE	Description	Viabilité des sources de données dans la méthodologie de recherche future
« Secteur caché, talents cachés » – Analyse contextuelle <i>Pour plus de renseignements, consulter la section 4.0.</i>	Vérifiée – Minimale	Dans le cadre de l'analyse contextuelle réalisée pour le précédent projet de cartographie, il est fait référence à la prise en charge de personnes désignées ou sous-représentées. Les recherches et les rapports existants se concentrent davantage sur la clientèle desservie que sur les prestataires de services. Le terme « soutien à l'emploi » est rarement utilisé.	Non applicable
Sources des données descendantes			
Forum des ministres du marché du travail (FMMT)	Non applicable – Minimale	Dans la plupart des provinces et territoires, le programme principal de soutien à l'emploi est financé par un cabinet ou le ministère des Services communautaires. Par conséquent, une demande de données au FMMT peut ne pas être une source de données appropriée pour les recherches concernant le secteur du SE.	La pertinence de cette méthode de recherche pour les besoins de recherche sur le SE est probablement faible.

Représentantes et représentants provinciaux et territoriaux du ministère du Travail	Vérifiée – L'accès, la qualité et la quantité varient en fonction de la province ou du territoire	Les recherches pour le rapport « Secteur caché, talents cachés » ont démontré qu'il est possible de mener des actions de sensibilisation ciblées auprès de représentantes et représentants individuels des ministères provinciaux et territoriaux (en leur demandant des renseignements sur le secteur de l'AP). La probabilité que cela s'applique également à la demande de données relatives au secteur du SE est élevée.	Le succès de cette méthode de recherche repose sur le fait que l'équipe du projet dispose de bons contacts et ait accès aux représentantes et représentants des ministères provinciaux et territoriaux concernés.
Demandes FOIA provinciales et territoriales	Vérifiée – L'accès, la qualité et la quantité varient en fonction de la province ou du territoire	Les recherches pour le rapport « Secteur caché, talents cachés » ont démontré que les données disponibles sur les services d'orientation professionnelle varient selon les provinces et territoires. Cependant, elles ont également prouvé que le dépôt de 13 demandes FOIA (une par province et territoire) est une méthode viable de collecte de données lorsque les ressources sont suffisantes. La probabilité que cela s'applique également à la demande de données relatives au secteur du SE est élevée.	La disponibilité des données varie en fonction de la province ou du territoire. Bien que les provinces et territoires soient tenus de répondre à toutes les demandes FOIA dans un certain délai (p. ex., 30 jours), celui-ci peut être prolongé. Les frais peuvent également être importants si la charge de travail requise par le bureau FOIA pour répondre à la demande est élevée. Cependant, les conclusions relatives aux délais et aux frais fourniraient des résultats de recherche précieux sur la maturité des systèmes de données provinciaux et territoriaux. Par exemple, la réponse à une demande FOIA soumise en Ontario a permis d'obtenir un fichier de données fiable et exploitable pour des frais de dossier uniques de 5,00 \$. En Colombie-Britannique, la même demande aurait donné lieu à un dossier partiel (répondre à la demande complète aurait nui au fonctionnement du ministère) et à un coût estimatif de 210,00 \$ pour le temps consacré à l'extraction des données partielles et à la production d'un dossier (en plus des frais de dossier initiaux de 10,00 \$).
Guichet-Emplois – Base de données des centres d'emploi <i>Pour plus de renseignements, consulter la section 3.0.</i>	Vérifiée – Minimale à modérée	Bien que tous les centres d'emploi répertoriés dans la base de données soient susceptibles de servir ou de pouvoir servir les personnes en situation de handicap, il n'existe aucune fonction de filtrage permettant d'identifier les prestataires de services spécialisés dans ce domaine. Les données brutes peuvent être triées et analysées manuellement en fonction du nom de l'organisme (p. ex., Les forces au travail, Services canadiens de l'ouïe), mais EDSC ne recueille pas de renseignements sur la clientèle des prestataires lors de l'inscription.	Les contraintes en matière de ressources de l'équipe interne pendant les recherches détermineront si cette analyse des données est réalisable. Les ressources de l'équipe chargée des données du Guichet-Emplois détermineront la rapidité avec laquelle un ensemble de données actualisées pourra être fourni.

Sources de données ascendantes

Associations du secteur national et provincial ou territorial <i>Pour plus de renseignements, consulter la section 4.0.</i>	Attendue – Modérée à exhaustive	Tout comme le secteur de l'AP, les associations du secteur du SE devraient disposer de renseignements sur leurs membres. (Certaines associations d'AP ont mené des recherches sur le secteur, et le secteur du SE y est inclus, mais souvent sans être mis en avant ni traité de manière distincte, ce qui permettrait de soutenir la recherche axée sur le SE.)	Il existe une hypothèse selon laquelle il serait plus difficile d'obtenir la participation des associations et des membres du SE à la recherche que dans le secteur plus large de l'AP. Afin d'encourager et d'accroître la participation, il faut favoriser un sentiment d'appropriation de la recherche par les associations. Par exemple, inviter ces associations à se joindre au comité consultatif de projet s'est avéré être une méthode d'engagement efficace pour le projet de recherche « Secteur caché, talents cachés ». Le fait de leur demander des lettres de soutien lors du dépôt des demandes de financement permet également de jeter les bases d'un engagement.
• Sondage « Situation des initiatives en matière d'ÉDIA dans le secteur »	Attendue – Modérée à exhaustive	Tout comme le secteur de l'AP, il existe des associations du secteur du SE qui pourraient envoyer à leurs membres un sondage en ligne destiné à recueillir des données les concernant.	Voir ci-dessus.
Prestataires de services professionnels – Sensibilisation ciblée (auprès des centres d'emploi, des centres professionnels postsecondaires et des organisations communautaires)	Attendue – Selon la prestataire ou le prestataire	Comme dans le secteur de l'AP, des actions de sensibilisation ciblées peuvent être menées auprès des prestataires de services du SE.	Les contraintes en matière de ressources et la capacité à participer détermineront l'efficacité de cette collecte de données.
Sites Web accessibles au public	Vérifiée – L'accès, la qualité et la quantité varient en fonction du site Web	Servir les personnes désignées et/ou sous-représentées, y compris les personnes en situation de handicap, est une priorité pour les institutions publiques à tous les niveaux du gouvernement. Ainsi, la probabilité que des rapports destinés au public aient été produits concernant les services fournis en matière de SE (et éventuellement les prestataires de services) est plus élevée que dans le secteur de l'AP en général.	Les rapports destinés au public se concentrent davantage sur la clientèle desservie que sur les prestataires de services.

<ul style="list-style-type: none"> Recensement de la population (Statistique Canada) <p><i>Pour plus de renseignements, consulter la section 3.0.</i></p>	Vérifiée – Minimale	Par rapport au secteur plus large de l'AP, il existe moins de données de recensement pouvant être ventilées concernant le nombre de professionnelles et de professionnels travaillant dans le secteur du SE. Alors que les professionnelles et professionnels de l'AP ont des codes CNP spécifiques (41320 et 41321), ce n'est pas le cas des professionnelles et professionnels du SE. Leurs intitulés de postes sont répertoriés sous les codes CNP 41320 et 41321, ainsi que sous d'autres codes (p. ex., 42203).	Dans le cadre du recensement, il n'est pas possible de ventiler clairement les rôles spécifiques au secteur du SE et ceux du secteur plus large de l'AP ou d'autres prestataires de services d'aide aux personnes en situation de handicap.
<ul style="list-style-type: none"> LinkedIn Sales Navigator <p><i>Pour plus de renseignements, consulter l'annexe B.</i></p>	Attendue – La qualité des données est inconnue	LinkedIn Sales Navigator est un service par abonnement qui fournit des filtres de recherche avancés pour identifier et segmenter les comptes et les profils. Ce service peut être utilisé comme un outil de recherche pour rechercher des professionnelles et professionnels du SE par intitulé de poste, par industrie, par compétences et par lieu.	La qualité des résultats obtenus dépendra de l'efficacité des filtres de recherche LinkedIn pour identifier les professionnelles et professionnels du SE par intitulé de poste, par industrie, par compétences, etc.
<ul style="list-style-type: none"> Répertoires des membres du personnel du gouvernement 	Vérifiée – L'accès, la qualité et la quantité varient en fonction de la province ou du territoire	Le rapport « Secteur caché, talents cachés » identifie les professionnelles et professionnels de l'AP à partir des répertoires des membres du personnel du gouvernement accessibles au public.	Toutes les provinces et tous les territoires ne disposent pas d'un répertoire des fonctionnaires, et il est souvent impossible de savoir dans quelle mesure ces répertoires sont à jour. Les recherches menées pour le rapport « Secteur caché, talents cachés » n'ont peut-être pas pris en compte tous les intitulés de postes pertinents pour le secteur du SE.
<ul style="list-style-type: none"> Renseignements sur les services et les programmes provinciaux et territoriaux <p><i>Pour plus de renseignements, consulter la section 2.0.</i></p>	Vérifiée – L'accès, la qualité et la quantité varient en fonction de la province ou du territoire	Dans la mesure du possible, le rapport « Secteur caché, talents cachés » identifie les principaux ministères provinciaux et territoriaux responsables du financement ou de la prestation de services d'emploi aux personnes en situation de handicap dans chaque province et territoire (voir le tableau 2).	Les noms des ministères provinciaux et territoriaux sont susceptibles de changer fréquemment, car les administrations publiques générales modifient leurs priorités organisationnelles, leurs mandats et leurs structures. Les références du rapport « Secteur caché, talents cachés » aux ministères peuvent différer de leur nom actuel.
<ul style="list-style-type: none"> Sites Web des établissements d'enseignement postsecondaire 	Vérifiée – La qualité et la quantité varient en fonction de l'établissement	Dans la mesure du possible, le rapport « Secteur caché, talents cachés » identifie le nombre de membres du personnel qui fournissent des services d'orientation professionnelle sur les campus; une partie de ce personnel ou tout ce personnel s'occupe également des étudiantes et étudiants en situation de handicap.	Les recherches menées pour le rapport « Secteur caché, talents cachés » n'ont peut-être pas permis d'identifier tous les intitulés de postes ou services universitaires pertinents qui fournissent des services de SE aux étudiantes et étudiants (p. ex., les services d'accessibilité).

Source: Challenge Factory.

2.0. Soutien à l'emploi dans le rapport « Secteur caché, talents cachés »

Points clés à retenir

- Les conclusions du projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory et son rapport « Secteur caché, talents cachés » mettent en lumière des renseignements précieux sur les programmes de soutien à l'emploi et les ministères responsables dans les provinces et les territoires. Cependant, l'ampleur exacte du secteur du soutien à l'emploi est difficile à déterminer à partir des seules données du rapport.
- Dans le portrait national dressé par le rapport, la Vocational Rehabilitation Association of Canada (VRA Canada) et le College of Vocational Rehabilitation Professionals (Collège des professionnelles et professionnels en réadaptation) (CVRP) sont les composantes les plus visibles du secteur du soutien à l'emploi et représentent les professionnelles et professionnels de manière individuelle.
- Chaque province et territoire dispose d'un écosystème du soutien à l'emploi. Les modèles de prestation de services du soutien à l'emploi varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, allant de la prestation directe de services par le gouvernement à des organismes et des réseaux communautaires.
- Il existe un mélange de services généraux de soutien à l'emploi et de programmes spécialisés destinés aux personnes en situation de handicap. Le financement provient souvent d'ententes fédérales, provinciales ou territoriales sur le développement de la main-d'œuvre.

Ce que nous avons trouvé

Dans le cadre de cette analyse contextuelle, tous les renseignements explicitement liés au secteur du soutien à l'emploi figurant dans le rapport « Secteur caché, talents cachés » ont été identifiés.⁵ Cela comprend tous les renseignements pertinents issus du portrait national du secteur de l'avancement professionnel présenté dans le rapport et des 13 profils des écosystèmes provinciaux et territoriaux.

Les données relatives au secteur du soutien à l'emploi qui ne figurent pas dans le rapport « Secteur caché, talents cachés » ont été intentionnellement reprises dans cette section afin de mettre en évidence les lacunes concernant ce secteur, qui apparaissent dans le cadre de recherches plus larges sur l'avancement professionnel. Par exemple, seuls sont présentés les programmes, les entreprises, les organismes de financement et les ententes sur le développement de la main-d'œuvre qui ont été identifiés dans le rapport « Secteur caché, talents cachés ». La mise en évidence des omissions potentielles dans les données démontre :

- le caractère caché du secteur du soutien à l'emploi;
- le besoin de recherches supplémentaires;
- la clairvoyance de l'ACSE dans l'identification du besoin en matière de recherche.

Des inexactitudes dans cette section peuvent apparaître en raison de données obsolètes contenues dans le rapport « Secteur caché, talents cachés », publié au début de l'année 2024. Par exemple, les noms des ministères et cabinets provinciaux et territoriaux (voir le tableau 2) sont susceptibles de changer fréquemment, car les administrations publiques générales modifient leurs priorités organisationnelles, leurs mandats et leurs structures. De plus, bien que le rapport « Secteur caché, talents cachés » présente le nombre total de membres du secteur de l'avancement professionnel parmi lequel sont compris les membres du soutien à l'emploi, ces chiffres sont impossibles à ventiler. Consulter la section 4.0. Sources sectorielles et associatives pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les organisations et les réseaux de soutien à l'emploi.

⁵ Taryn Blanchard et Lisa Taylor, « Secteur caché, talents cachés » www.challengefactory.ca/hiddensector.

Dans les conclusions du rapport au niveau national, le domaine de la réadaptation professionnelle représente le segment le plus visible du secteur du soutien à l'emploi. Comme il est expliqué dans « Secteur caché, talents cachés »:

La Vocational Rehabilitation Association of Canada (VRA Canada) représente et défend les intérêts des professionnelles et professionnels de la réadaptation professionnelle à travers le pays, qui aident les gens à surmonter des défis et les obstacles professionnels, en leur permettant d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. VRA Canada promeut également l'évaluation professionnelle, l'adaptation au travail, ainsi que le développement de l'emploi et des services de placement en tant que discipline définie dans le domaine des ressources humaines, de la gestion de l'incapacité, des services d'emploi et de la réadaptation professionnelle. En juin 2023, VRA Canada comptait 877 membres.

Le College of Vocational Rehabilitation Professionals (CVRP) est un organisme sans but lucratif et agit à titre d'organisme de réglementation pour les professionnelles et professionnels de la réadaptation professionnelle au Canada. Le CVRP a été fondé par VRA Canada; les deux organismes veillent à préserver leurs rôles respectifs, leur indépendance et leur impartialité. Le registre public du CVRP répertorie toutes les professionnelles et tous les professionnels de la réadaptation professionnelle. En juin 2023, le CVRP comptait 856 professionnelles et professionnels autorisés.⁶

Le tableau 2 présente un résumé de certains des principaux programmes de soutien à l'emploi dans chaque écosystème provincial et territorial, le ministère ou le service qui en est responsable, ainsi que toutes les données ventilées pertinentes (telles qu'elles sont identifiées dans le rapport « Secteur caché, talents cachés »). Ces programmes s'adressent à un éventail inclusif de clientèles, y compris les personnes en situation de handicap physique, développemental et invisible. Comme indiqué ci-dessus, l'exactitude, l'exhaustivité et la cohérence des données varient.

Tableau 2. Conclusions du rapport « Secteur caché, talents cachés » concernant le secteur du soutien à l'emploi, par province et territoire

Province ou territoire	Programme principal de soutien à l'emploi	Ministère ou service provincial ou territorial responsable	Données ventilées pertinentes
Alberta	Aides à l'emploi liées aux handicaps	Ministère des Personnes âgées, de la Communauté et des Services sociaux	Les candidates et candidats et la clientèle des Aides à l'emploi liées aux handicaps peuvent consulter les conseillères et conseillers en orientation professionnelle et en emploi dans les centres de soutien de l'Alberta en ligne ou dans l'une des 51 succursales à travers la province.
Colombie-Britannique	WorkBC (également au service de la clientèle générale) <i>Aucun nom de programme spécifique n'a été signalé.</i> Programmes de santé mentale et d'abus de substances psychoactives, de préemploi, de soutien à l'éducation et à l'emploi	Ministère du Développement social et de la Réduction de la pauvreté Community Living BC (CLBC) Ministère de la Santé	Au total, 25 291 clientes et clients en situation de handicap ont bénéficié des trois volets du programme en 2021-2022.

⁶ Blanchard et Taylor, « Secteur caché, talents cachés », p. 77.

Manitoba	Programme d'aide à l'employabilité des personnes handicapées	Ministère du Développement économique, de l'Investissement et du Commerce	Des services de soutien à l'emploi pour la clientèle en situation de handicap intellectuel, psychiatrique ou de difficulté d'apprentissage sont fournis par des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle (personnel du gouvernement). Pour les clientes et clients en situation de handicap physique, les services sont fournis par trois agences : Réadaptation en déficience visuelle Manitoba, Lésions Médullaires Manitoba et Manitoba Possible.
Nouveau-Brunswick	AvenueNB	Ministère de l'Éducation post-secondaire, de la Formation et du Travail	AvenueNB est un organisme sans but lucratif créé pour superviser la gestion des contrats de ses agences membres, coordonner le perfectionnement professionnel, promouvoir la communication et la sensibilisation, mettre en place des partenariats intersectoriels et surveiller les programmes et les services à des fins d'évaluation et de responsabilisation. En octobre 2023, il comptait 22 agences membres.
Terre-Neuve-et-Labrador	Soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap (notamment Supported Employment Newfoundland and Labrador)	Ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences	Il existe 21 organismes financés par la province qui se spécialisent dans les services aux personnes en situation de handicap, avec environ 21 postes de direction et 33 postes de professionnelles et professionnels de la santé de première ligne (tableau 4.5.5).
Territoires du Nord-Ouest	Centres de services du MÉCF (également au service de la clientèle générale)	Ministère de la Santé et des Services sociaux	Parmi les sept organismes partenaires répertoriés par le ministère de la Santé et des Services sociaux qui viennent en aide aux personnes en situation de handicap, au moins un organisme (InclusionNWT) offre des services de soutien à l'emploi. Inclusion NWT disposerait de deux postes de direction et de deux professionnelles et professionnels de la santé de première ligne (tableau 4.6.7).
Nouvelle-Écosse	Programme d'aide aux handicaps, notamment les Services d'aide à l'emploi et les centres de services aux adultes	Ministère des Services communautaires	Le Programme d'aide aux handicaps disposerait de 11 postes de direction et de 47 professionnelles et professionnels de la santé de première ligne (tableau 4.7.8). La Nouvelle-Écosse est la seule province à avoir communiqué les indicateurs ÉDIA provenant d'organismes tiers financés par des fonds publics (titulaires d'une entente SAE pour la Nouvelle-Écosse) qui offrent des services d'orientation professionnelle. Parmi ces indicateurs, 69 PAP et membres du personnel administratif déclarent vivre avec un handicap.

Nunavut	<i>Aucun programme spécifique n'a été signalé.</i>	Ministère des Services à la Famille, Division du perfectionnement professionnel	<i>Pas de données ventilées spécifiques</i>
Ontario	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH)	Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	En juillet 2023, 91 organismes offraient des services dans 199 emplacements à travers l'Ontario, avec une estimation calculée de 199 à 597 postes de direction et de 796 à 1 990 professionnelles et professionnels de la santé de première ligne (tableau 4.9.8).
Île-du-Prince-Édouard	Programme d'accessibilité	Ministère du Développement social et des Aînés	Le programme d'accessibilité disposerait d'un poste de direction et de deux postes de professionnelles et professionnels de la santé de première ligne.
Québec	<i>Aucun programme spécifique n'a été signalé.</i>	<i>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</i>	<i>Le regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) est un organisme d'avancement professionnel au Québec qui représente les organismes d'emploi qui soutiennent les personnes en situation de handicap. En décembre 2023, il comptait 25 membres.</i>
Saskatchewan	Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH)	Ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle	Le programme d'AEPH est mené par les services d'orientation professionnelle SaskJobs.
Yukon	<i>Aucun programme spécifique n'a été signalé.</i>	Ministère du Développement économique	Inclusion Yukon et Opportunities Yukon sont deux prestataires de services d'orientation professionnelle qui fournissent un soutien ciblé aux personnes en situation de handicap. Ils disposeraient de deux postes de direction (un par organisme) et de six professionnelles et professionnels de la santé de première ligne (trois par organisme) (tableau 4.13.10).

Source: Challenge Factory.

Ce que nous n'avons pas trouvé

- Une compréhension approfondie du secteur du soutien à l'emploi au niveau national. Cela s'explique en partie par les contraintes liées au projet de cartographie « Secteur caché, talents cachés » pour la période 2021-2023.
- Des données cohérentes sur le secteur du soutien à l'emploi, y compris les réseaux, dans toutes les provinces et tous les territoires, pouvant être dissociées du secteur plus large de l'avancement professionnel. Consulter la section 4.0. Sources sectorielles et associatives pour obtenir plus de renseignements sur les réseaux de soutien à l'emploi.

3.0. Sources gouvernementales

Points clés à retenir

- L'analyse des accords en matière de formation avec les provinces et les territoires au Canada et des rapports connexes peut fournir des renseignements précieux sur les programmes, les services et le financement publics qui soutiennent directement l'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui facilite la cartographie des membres du secteur, des parties intéressées et de la clientèle.
- Les ententes sur le développement de la main-d'œuvre accordent la priorité au financement des personnes confrontées à des obstacles, notamment les personnes en situation de handicap, ce qui est essentiel pour identifier les programmes de soutien à l'emploi.
- Les ententes sur le développement du marché du travail, qui s'adressaient traditionnellement aux personnes admissibles à l'assurance-emploi, ont été élargies pour inclure les personnes en situation de handicap, ce qui a accru la visibilité du financement destiné à ce groupe.
- Des rapports tels que le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi fournissent des données utiles pour suivre les efforts et les résultats en matière de soutien à l'emploi, en mettant en évidence la transparence des services et du financement dans les provinces et les territoires.
- Le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada renvoie vers des ressources externes qui constituent un point d'accès fiable à l'écosystème du secteur du soutien à l'emploi, comprenant des programmes, des prestataires de services, des partenaires et des ressources. Le 211.ca contient une quantité considérable de données sur l'écosystème du secteur du soutien à l'emploi.
- Bien que le recensement de la population contienne des données sur le nombre de professionnelles et professionnels travaillant dans le secteur du soutien à l'emploi, celles-ci ne peuvent être dissociées du secteur plus large de l'avancement professionnel ou d'autres écosystèmes de prestataires de services d'aide aux personnes en situation de handicap. Il n'existe pas de groupe de base spécifique de la Classification nationale des professions (CNP) pour les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi.

Ce que nous avons trouvé

Le gouvernement du Canada dispose d'une législation et de stratégies officielles visant directement à aider les personnes en situation de handicap à participer pleinement à la vie de leur communauté et aux marchés du travail. Cela contraste avec le secteur plus large de l'avancement professionnel, qui ne fait pas partie intégrante du discours et des approches du gouvernement en matière de soutien à l'emploi.

Les principaux documents stratégiques sont les suivants :

1. Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap (2024)
2. Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (2022)
3. *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019)
4. Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (2019)
5. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995, 2021)

Les principaux organismes à l'initiative de ces documents sont les suivants :

- Emploi et Développement social Canada
- Ministère de la Diversité, de l'Inclusion et des Personnes en situation de handicap

- Réseau canadien des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (2023)
- Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (2022)

Cette analyse contextuelle comprend des données limitées sur la manière dont les personnes en situation de handicap s'informent et accèdent aux aides et services à l'emploi qui leur sont proposés. Cependant, deux points d'accès sont identifiés et abordés dans la suite de cette section : le Guichet-Emploi et le 211.ca. Les trois autres points d'accès gratuits sont Chercheur de prestations, Orienteur en mesures d'aide et le répertoire des ressources en matière de handicap de la Société canadienne de ressources pour les personnes handicapées.⁷ Orienteur en mesures d'aide et le répertoire des ressources en matière de handicap de la Société canadienne de ressources pour les personnes handicapées sont des bases de données consultables en ligne, tandis que Chercheur de prestations est un outil sous forme de questionnaire qui génère une liste personnalisée des prestations auxquelles l'utilisatrice ou l'utilisateur peut être admissible dans le cadre de l'assurance-emploi, y compris les programmes relevant du soutien à l'emploi.

Accords en matière de formation avec les provinces et les territoires

La suppression des obstacles à l'emploi et la pleine participation à la vie communautaire des personnes en situation de handicap et d'autres groupes sous-représentés constituent une priorité du gouvernement et sont reconnues comme des composantes essentielles de la construction d'un Canada véritablement inclusif et accessible. Par conséquent, les mécanismes de financement public et les résultats pour le secteur du soutien à l'emploi sont généralement transparents, comme le montrent des rapports tels que le Rapport annuel de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Bien qu'il existe des variations dans les rapports provinciaux et territoriaux, les services et le financement destinés aux personnes en situation de handicap sont systématiquement prioritaires, ce qui rend cet aspect du secteur du soutien à l'emploi un peu plus visible que le secteur plus large de l'avancement professionnel. Cependant, cela ne signifie pas que l'accès aux services et la qualité de leur prestation sont garantis ou bénéficient d'une priorité similaire.

Les accords en matière de formation avec les provinces et les territoires constituent le plus important investissement du gouvernement du Canada en matière de carrières, d'emploi et de formation axée sur des compétences. Ils prévoient le versement de fonds aux provinces et aux territoires dans le cadre de deux types d'accords bilatéraux :

1. **Les ententes sur le développement du marché du travail** aident les provinces et les territoires à financer des programmes et des services destinés aux personnes admissibles à l'assurance-emploi (AE), qui ont récemment perdu leur emploi, y compris les prestataires actuelles et actuels et anciennes et anciens de l'AE ainsi que les personnes qui ont versé des cotisations minimales à l'AE pendant au moins cinq des dix dernières années. Ces ententes offrent des programmes qui aident les personnes à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi et à le conserver. Les conditions d'admissibilité aux prestations régulières sont déterminées en fonction du taux de chômage économique régional, jusqu'à un maximum de 45 semaines. Ces ententes soutiennent également la prestation des Services d'aide à l'emploi (SAE) et les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour toute la population canadienne.⁸
2. **Les ententes sur le développement de la main-d'œuvre** complètent les ententes sur le développement du marché du travail en aidant les provinces et les territoires à financer des programmes et des services – en dehors des conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi – destinés aux personnes qui font face à des obstacles à leur participation au marché du travail, comme les personnes sans emploi, sous-employées ou

⁷ Gouvernement du Canada, « Chercheur de prestations », <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/chercheur.html>, consulté le 15 octobre 2024; Prospérité Canada, « Orienteur en mesures d'aide », <https://benefitswayfinder.org/fr>, consulté le 3 décembre 2024; Société canadienne de ressources pour les personnes handicapées, « Répertoire des ressources en matière de handicap », <https://www.disabilityresources.ca/categories>, consulté le 3 décembre 2024.

⁸ Emploi et Développement social Canada, « À propos du programme ententes sur le développement du marché du travail », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/edmt.html>, consulté le 20 septembre 2024.

en situation de handicap, ainsi que les membres de groupes sous-représentés, notamment les personnes autochtones, les jeunes, les travailleuses et travailleurs âgés et les personnes nouvellement arrivées au Canada. Ces ententes aident les participantes et participants à acquérir de nouvelles compétences et une expérience professionnelle grâce à diverses mesures, notamment des programmes de formation axée sur des compétences et des subventions salariales.⁹

Alors que ces ententes fournissent la majeure partie du financement public pour les programmes et services de soutien à l'emploi, l'admissibilité au financement par le biais des ententes sur le développement du marché du travail a récemment été élargie pour inclure les personnes en situation de handicap, à condition qu'elles remplissent d'autres conditions. Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2022 à 2023, les gens ayant participé aux ententes sur le développement du marché du travail comptaient 128 000 personnes en situation de handicap (une augmentation de 48 000 par rapport à l'année précédente).¹⁰

Les ententes sur le développement de la main-d'œuvre exigent que chaque province et territoire soumette un rapport annuel à EDSC comprenant un rapport financier sur les coûts prévus et réels des programmes et services financés par les ententes sur le développement de la main-d'œuvre, y compris les coûts liés à l'aide à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap. Il existe également une exigence minimale en matière d'allocation de fonds pour les personnes en situation de handicap. Des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour bien comprendre l'utilisation des fonds publics destinés au soutien à l'emploi par les provinces et territoires du Canada.

Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap

La Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap est conçue pour augmenter les occasions d'emploi des personnes en situation de handicap afin de garantir qu'elles intègrent pleinement la population active.¹¹ La stratégie vise à éliminer les obstacles à l'emploi, à améliorer l'accessibilité des lieux de travail et à promouvoir des pratiques d'embauche inclusives. Ses composantes essentielles comprennent un soutien aux personnes pour trouver et conserver un emploi, une aide financière aux employeuses et employeurs pour les accommodements nécessaires et la promotion de partenariats entre les entreprises et les organismes afin de favoriser des environnements de travail inclusifs.

La Stratégie d'emploi identifie trois principaux groupes :

1. **Les personnes en situation de handicap** qui ont parfois besoin d'un soutien pour réussir sur le marché de l'emploi. EDSC répertorie 22 programmes qui soutiennent ce groupe.
2. **Les employeuses et employeurs** qui ont besoin d'aide pour embaucher et retenir des personnes en situation de handicap et pour créer des lieux de travail accueillants, inclusifs et accessibles. EDSC répertorie 12 programmes qui soutiennent ce groupe.
3. **Les facilitatrices et facilitateurs**, à savoir les personnes et les organismes à travers le pays qui œuvrent pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et qui ont aussi besoin d'aide. EDSC répertorie 10 programmes qui soutiennent ce groupe.

⁹ Emploi et Développement social Canada, « À propos du programme ententes sur le développement de la main-d'œuvre », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/ententes-developpement-main-oeuvre.html>, consulté le 20 septembre 2024.

¹⁰ Commission de l'assurance-emploi du Canada, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2022 à 2023 », *Sa Majesté le Roi du chef du Canada*, 2024, p. 186.

¹¹ Emploi et Développement social Canada, « Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/plan-action-inclusion-personnes-situation-handicap/strategie-emploi.html>, consulté le 20 septembre 2024.

Les « facilitatrices et facilitateurs » sont des membres essentiels du secteur du soutien à l'emploi. Les employeuses et employeurs feraient partie d'un modèle de portée plus large conçu pour recenser toutes les personnes qui jouent un rôle dans le soutien à l'emploi et la manière dont elles collaborent (voir la figure 1). Les personnes en situation de handicap sont des clientes et clients et des apprenantes et apprenants et constituent un élément clé de ce qui définit un secteur.

Parmi les 10 programmes répertoriés par EDSC qui soutiennent les « facilitatrices et facilitateurs », trois programmes ont fourni des listes des organismes qui ont reçu des fonds :

1. Fonds d'intégration : 89 organismes¹²
2. Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle : 10 organismes¹³
3. Programme Compétences pour réussir : 9 organismes¹⁴

Guichet-Emplois du gouvernement du Canada

Le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada est un site Web et une application mobile qui mettent en relation les personnes à la recherche d'un emploi et les employeuses et employeurs et aident ces derniers à trouver des recrues. Il comprend un site d'emploi, des outils de planification de carrière et des informations sur le marché du travail. EDSC gère le Guichet-Emplois au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux.¹⁵

Le Guichet-Emplois comporte plusieurs sections consacrées au soutien à l'emploi, notamment des liens vers les membres du secteur :

- Une page de recherche d'emploi dédiée aux personnes en situation de handicap¹⁶
 - » Soutien à la Personne Handicapée En Route vers l'Emploi (SPHERE)
 - » Centre national de l'activité physique et du handicap
 - » Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail
- Une page de ressources pour les employeuses et employeurs qui souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap¹⁷
 - » Optez pour le talent : Des milieux de travail inclusifs
 - » Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail : Confiance des personnes en situation de handicap (manuel de l'AIM)

¹² Emploi et Développement social Canada, « Fonds d'intégration pour les personnes handicapées », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes-fonds-integration-personnes-handicapees.html>, consulté le 20 septembre 2024; Emploi et Développement social Canada, « Document d'information – Liste d'organismes qui reçoivent ou qui recevront des fonds dans le cadre de l'appel de propositions de 2022 du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, conformément à l'annonce », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/07/document-dinformation-liste-dorganismes-qui-recoivent-ou-qui-recevront-des-fonds-dans-le-cadre-de-lappel-de-propositions-de-2022-du-fonds-dintegra.html>, consulté le 20 septembre 2024.

¹³ Commission de l'assurance-emploi du Canada, « Déclarations de l'assurance-emploi », p. 270.

¹⁴ Emploi et Développement social Canada, « Les projets financés par le Programme Compétences pour réussir », *Gouvernement du Canada*, <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/projets.html>, consulté le 7 octobre 2024.

¹⁵ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois: À propos », *Gouvernement du Canada*, <https://www.guichetemplois.gc.ca/apropos>, consulté le 26 septembre 2024.

¹⁶ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois: Trouver un emploi au Canada en tant que personne handicapée », *Gouvernement du Canada*, <https://www.guichetemplois.gc.ca/personnes-handicapees>, consulté le 11 octobre 2024.

¹⁷ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois: Embaucher des personnes en situation de handicap », *Gouvernement du Canada*, <https://www.guichetemplois.gc.ca/embauche/personnes-handicapees>, consulté le 11 octobre 2024.

- » Association canadienne de soutien à l'emploi : Milieu de travail inclusif
- » *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* : Obstacles liés à l'attitude au travail
- » Effectuer une recherche sur le 211.ca pour obtenir des prestataires de services d'emploi pour personnes en situation de handicap
- » Trouver des listes de partenaires pour l'emploi des personnes en situation de handicap (bénéficiaires du fonds d'intégration)
- » Trouver des prestations et des programmes
- » Découvrir les incitations financières et les programmes d'emploi pour les personnes en situation de handicap disponibles dans une province ou un territoire spécifique (voir le tableau 3)

Le tableau 3 présente le point d'entrée, identifié par le Guichet-Emplois, permettant aux employeuses et employeurs d'accéder aux ressources de soutien à l'emploi dans chaque province et territoire. Les cinq plus petites provinces et territoires renvoient vers des organismes sans but lucratif, tandis que les huit plus grandes provinces et territoires renvoient vers des sites Web gouvernementaux. Le point d'entrée du Québec s'adresse davantage aux personnes à la recherche d'un emploi qu'aux employeuses et employeurs.

Tableau 3. Identification des points d'entrée du soutien à l'emploi par le Guichet-Emplois, par province et territoire

Province ou territoire	Point d'entrée	Type de ressource
Alberta	Alis – « Collaborer avec des employeuses et employeurs pour recruter et retenir des personnes en situation de handicap et souffrant de troubles »	Initiative gouvernementale
Colombie-Britannique	WorkBC – « Créer un milieu de travail inclusif, recruter des personnes en situation de handicap »	Initiative gouvernementale
Manitoba	Ministère du Développement économique, de l'Investissement, du Commerce et des Ressources naturelles – « Embaucher une personne en situation de handicap est une bonne affaire » (en anglais seulement)	Initiative gouvernementale
Nouveau-Brunswick	Conseil de la première ministre pour les personnes handicapées – « Employeurs »	Organisme gouvernemental
Terre-Neuve-et-Labrador	InclusionNL – « Services de soutien aux employeurs »	Un programme institutionnel mené par Empower, The Disability Resource Centre
Nouvelle-Écosse	Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse – « Travailler avec un handicap – Ressources pour les employeurs »	Organisme gouvernemental
Ontario	Ontario.ca – « Embaucher des personnes handicapées »	Page de renvoi du gouvernement
Île-du-Prince-Édouard	ResourceAbilities – « Employeurs »	Organisme sans but lucratif
Québec	Quebec.ca – « Emploi » (s'adresse aux personnes à la recherche d'un emploi, et non aux employeuses et employeurs)	Page de renvoi du gouvernement
Saskatchewan	« Aide à l'employabilité des personnes handicapées »	Programme gouvernemental

Territoires du Nord-Ouest	Inclusion NWT	Organisme sans but lucratif
Nunavut	Société Makinnasuaqtiit pour Nunavummiut ayant un handicap – « Ressources »	Organisme sans but lucratif
Yukon	Opportunities Yukon – « Devenez notre partenaire »	Organisme sans but lucratif

Source: Government of Canada Job Bank.¹⁸

Le Guichet-Emplois dispose également d'une base de données consultable répertoriant les centres d'emploi à travers le Canada. En octobre 2024, cette base de données comptait 838 entrées.¹⁹ Elle comprend des centres gérés par le gouvernement, des organismes sans but lucratif, des organismes privés à but lucratif, des commissions scolaires, des collèges et les Premières Nations. Un organisme peut avoir plusieurs sites et donc plusieurs entrées dans la base de données. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les centres d'emploi au Canada. Les représentantes et représentants des centres d'emploi peuvent demander l'ajout de leur centre à la base de données en remplissant un formulaire en ligne.

Comme l'explique le tableau 1, bien que tous les centres d'emploi répertoriés dans la base de données soient susceptibles de servir ou de pouvoir servir des personnes en situation de handicap, il n'existe aucune fonction de recherche ou de filtrage permettant d'identifier les prestataires de services spécialisés dans ce domaine. Les données brutes peuvent être triées et analysées manuellement en fonction du nom de l'organisme (p. ex., Les forces au travail, Services canadiens de l'ouïe), mais EDSC ne recueille pas de renseignements sur la clientèle des prestataires lors de l'inscription.

211.ca

Selon son site Web, « le 211 est la principale source de renseignements au Canada pour les services gouvernementaux et communautaires, les services de santé non cliniques et les services sociaux. Ce service gratuit et confidentiel est accessible en tout temps, dans plus de 150 langues, par téléphone, clavardage, message texte et Internet. »²⁰ Chaque province et territoire dispose désormais de sa propre base de données du 211.²¹ Les services du 211 Québec sont en outre répartis par région administrative. Avant la pandémie, le 211 était disponible en Alberta, en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et dans la majeure partie du Québec. Dans le cadre de sa réponse à la COVID-19, le gouvernement du Canada a accordé un financement à Centraide United Way Canada pour accroître la capacité des services du 211 et élargir l'accès à ces services au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon.²²

La page de renvoi de chaque site Web provincial et territorial du 211 comporte un certain nombre de filtres selon les sujets, dont au moins un lié à l'emploi ou aux aides à la formation et un autre lié aux mesures de soutien aux personnes en situation de handicap. Seul le 211 du Nouveau-Brunswick ne propose pas un sujet spécifique consacré aux mesures de soutien aux personnes en situation de handicap. Parmi les autres sujets

¹⁸ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois : Embaucher des personnes en situation de handicap », *Gouvernement du Canada*, <https://www.guichetemplois.gc.ca/embauche/personnes-handicapees>, consulté le 26 septembre 2024.

¹⁹ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois : Trouver un centre d'emploi », *Gouvernement du Canada*, <https://www.guichetemplois.gc.ca/trouverunemploi/centres-emploi>, consulté le 8 octobre 2024.

²⁰ 211, « À propos du 211 », Centraide United Way Canada, <https://211.ca/fr/index.html>, consulté le 26 septembre 2024.

²¹ 211, « Obtenez de l'aide avec le 211 : Réseaux de services », Centraide United Way Canada, <https://211.ca/fr/obtenez-de-laide/index.html>, consulté le 26 septembre 2024.

²² 211, « Le service 211 offert partout au pays grâce à un financement du gouvernement du Canada », <https://211.ca/fr/actualites/le-service-211-offert-partout-au-pays-grace-un-financement-du-gouvernement-du-canada/index.html>, consulté le 21 novembre 2024.

connexes, on trouve les services d'aide aux dépendances et à la santé mentale, les programmes communautaires, les aides financières ou les aides au revenu, ainsi que les soins de santé.

Les mesures de soutien aux personnes en situation de handicap peuvent être appelées comme suit :

- Accessibilité
- Public cible : Santé et handicaps physiques
- Handicap
- Mesures de soutien aux personnes en situation de handicap
- Personnes en situation de handicap

Les sites Web provinciaux et territoriaux du 211 fournissent une quantité importante de données sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada (telles que les noms et les adresses des organismes, et éventuellement les besoins de la clientèle). Ils montrent également dans quelle mesure le soutien à l'emploi est intégré à des écosystèmes plus larges de handicap, de services sociaux et de soutien communautaire. Cependant, les données accessibles au public peuvent être difficiles à consulter, car chaque site Web provincial et territorial du 211 est organisé différemment et les filtres de recherche peuvent être fastidieux. L'Alberta, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et certaines régions administratives du Québec offrent des « données du 211 », qui sont des tableaux de bord contenant des renseignements sur les contacts du 211, les données démographiques des appelantes et appelants, les besoins identifiés et les besoins non satisfaits.

Il n'existe aucune ligne directrice publique spécifique concernant l'accès et l'interprétation des données provenant du 211 dans les provinces et territoires du Canada. Selon Findhelp, l'organisme de bienfaisance à l'origine du 211, l'accent est mis sur la standardisation de la qualité des données et de la taxonomie dans toutes les régions.²³ Le réseau du 211 au Canada collabore à l'élaboration de normes et de politiques en matière de données afin d'assurer la cohérence des renseignements disponibles sur sa plateforme. Il utilise une interface de protocole d'application centralisée et des mécanismes de partage de données pour agréger et partager les données à l'échelle nationale, tout en reconnaissant les différences régionales en matière de services et de besoins et en les prenant en compte. Ces efforts sont coordonnés par des organismes de direction tels que la table de concertation du 211 Canada et ils sont soutenus par des partenaires régionaux. Bien que ces renseignements provenant du site Web de Findhelp doivent être validés et faire l'objet d'une enquête plus approfondie afin d'en vérifier la pertinence avant d'être utilisés, en contactant directement Findhelp, ils suggèrent un engagement en faveur de la collaboration en matière d'équité.

Recensement de la population

Le recensement de la population, administré par Statistique Canada, est effectué tous les cinq ans. Il comprend des rapports sur la population canadienne selon la Classification nationale des professions (CNP), une structure de classification systématique qui vise à catégoriser l'ensemble des activités professionnelles au Canada. La catégorie professionnelle la plus restrictive est appelée « groupe de base de professions ».

Deux groupes de base de la CNP sont au cœur du secteur de l'avancement professionnel :

- CNP 41320 – Conseillers/conseillères en information scolaire
- CNP 41321 – Conseillers/conseillères en développement de carrière et conseillers/conseillères en orientation (sauf éducation)

Contrairement au secteur plus large de l'avancement professionnel, il n'existe pas de groupes de base de la CNP spécifiques au secteur du soutien à l'emploi. En revanche, les postes relevant du soutien à l'emploi sont

²³ Findhelp, « 20 années de 211 - Pleins feux sur 211 », <https://findhelp.ca/fr/innovation/211-canada/>, consulté le 21 novembre 2024.

regroupés sous les codes CNP 41320, CNP 41321 et sous d’autres groupes de base. Parfois, cela se traduit par des intitulés de postes spécifiques. Dans d’autres cas, les intitulés de postes sont communs aux secteurs de l’avancement professionnel et du soutien à l’emploi, mais les groupes de clientèle desservis diffèrent. Par exemple, une professionnelle ou un professionnel de l’avancement professionnel travaillant pour un organisme spécialisé dans l’aide aux personnes en situation de handicap ne s’occupera que de ce groupe de clientèle, tandis qu’une professionnelle ou un professionnel de l’avancement professionnel travaillant pour un centre de services d’orientation professionnelle généraliste s’occupera aussi bien des personnes en situation de handicap que des personnes n’étant pas en situation de handicap.

Ainsi, bien que le recensement de la population contienne des données sur le nombre de professionnelles et professionnels travaillant dans le secteur du soutien à l’emploi, celles-ci ne peuvent être dissociées du secteur plus large de l’avancement professionnel ou d’autres écosystèmes de prestataires de services d’aide aux personnes en situation de handicap. Cette conclusion s’applique également aux informations sur le marché du travail (IMT) disponibles sur le Guichet-Emplois. Par exemple, on cherche l’intitulé de poste « Formatrice ou formateur en milieu de travail pour personne en situation de handicap », mais l’IMT fourni est « applicable à toutes les instructrices et tous les instructeurs pour personnes ayant une déficience (CNP 42203). »²⁴ On cherche l’intitulé de poste « Coordonnatrice ou coordonnateur accrédité en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles », mais l’IMT fourni est « applicable pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des services sociaux et communautaires (CNP 42201). »²⁵ Une analyse IMT plus approfondie des données disponibles et manquantes relatives au secteur du soutien à l’emploi est nécessaire.

Le tableau 4 identifie les groupes de base de la CNP qui comprennent des intitulés de postes spécifiques aux professionnelles et professionnels qui fournissent du soutien à l’emploi ou d’autres types de soutien aux personnes en situation de handicap. Cette approche a été utilisée pour montrer à quel point l’ensemble de l’écosystème de soutien aux personnes en situation de handicap est fragmenté. Tout comme le soutien à l’emploi fait partie du secteur plus large de l’avancement professionnel, il fait également partie de l’écosystème plus large des mesures d’aide aux personnes en situation de handicap.

Tableau 4. Intitulés des postes dans le secteur du soutien à l’emploi au sein des groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP)

Groupe de base de la CNP	Intitulés des postes dans le secteur du soutien à l’emploi
CNP 41320 – Conseillers/conseillères en information scolaire	<i>Les activités liées au SE peuvent être comprises dans tous les intitulés de postes.</i>
CNP 41321 – Conseillers/conseillères en développement de carrière et conseillers/conseillères en orientation (sauf éducation)	<i>Les activités liées au SE peuvent être comprises dans tous les intitulés de postes, notamment les intitulés de postes spécifiques au SE suivants :</i> Consultante ou consultant en réadaptation professionnelle Conseillère ou conseiller en réadaptation professionnelle Professionnel en réadaptation professionnelle Spécialiste en réadaptation professionnelle Agente ou agent de réaménagement des effectifs Agente ou agent de développement de la main-d’œuvre
CNP 10011 – Directeurs/directrices des ressources humaines	Directrice ou directeur de programmes d’invalidité

²⁴ Guichet-Emplois, « Information sur le marché du travail : Formateur/formatrice en milieu de travail pour personnes ayant une déficience au Canada », Gouvernement du Canada, <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/profession-sommaire/5223/ca>, consulté le 15 octobre 2024.

²⁵ Guichet-Emplois, « Information sur le marché du travail : Coordonnateur accrédité/coordonnatrice accréditée en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles au Canada », Gouvernement du Canada, <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/profession-sommaire/5125/ca>, consulté le 15 octobre 2024.

CNP 11200 – Professionnels/professionnelles en ressources humaines	Professionnelle agréée ou professionnel agréé en gestion de dossiers d'invalidité Gestionnaire de dossiers d'invalidité - ressources humaines Coordinatrice ou coordonnateur de dossiers d'invalidité Praticienne ou praticien en gestion de dossiers d'invalidité Professionnelle ou professionnel en gestion de dossiers d'invalidité Spécialiste en gestion de dossiers d'invalidité
CNP 12104 – Agents/agentes d'assurance-emploi et du revenu	<i>Intitulés de postes non spécifiques, mais les activités liées au SE peuvent être comprises.</i>
CNP 12201 – Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres	Experte ou expert en estimation de réclamations pour personnes en situation de handicap - assurance
CNP 31112 – Audiologistes et orthophonistes	<i>Intitulés de postes non spécifiques, mais les activités liées au SE peuvent être comprises.</i>
CNP 31203 – Ergothérapeutes	<i>Les activités liées au SE peuvent être comprises dans tous les intitulés de postes.</i>
CNP 31204 – Kinésiologues et autres professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic	<i>Intitulés de postes non spécifiques, mais les activités liées au SE peuvent être comprises.</i>
CNP 32109 – Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	<i>Intitulés de postes non spécifiques, mais les activités liées au SE peuvent être comprises.</i>
CNP 41301 – Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes	Consultante ou consultant en matière d'incapacité
CNP 41403 – Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	Conseillère ou conseiller pour l'intégration des personnes en situation de handicap
CNP 42201 – Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	Coordinatrice accréditée ou coordonnateur accrédité en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles Facilitatrice ou facilitateur accrédité en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles Travailleuse ou travailleur en gestion des cas d'invalidité Travailleuse ou travailleur en déficience intellectuelle Coordinatrice ou coordonnateur en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles Facilitatrice ou facilitateur en matière de retour au travail - gestion des limitations fonctionnelles
CNP 42203 – Instructeurs/instructrices pour personnes ayant une déficience	<i>Les activités liées au SE peuvent être comprises dans tous les intitulés de postes, notamment les intitulés de postes spécifiques au SE suivants :</i> Formateur/formatrice en milieu de travail pour personnes ayant une déficience
CNP 44101 – Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé	<i>Intitulés de postes non spécifiques, mais les activités liées au SE peuvent être comprises.</i>

Source: Emploi et Développement social Canada.

Remarque: Pour obtenir le profil complet de chaque groupe de base de la CNP, y compris le répertoire des intitulés de postes, rendez-vous sur noc.esdc.gc.ca et effectuez une recherche par code CNP.

Ce que nous n'avons pas trouvé

- Les données gouvernementales relatives au rapport ou au suivi concernant les professionnelles et professionnels qui fournissent des services et des aides au soutien à l'emploi sont largement absentes. Ces données peuvent être obtenues par le biais de demandes FOIA. Les recherches et les rapports existants se concentrent sur les niveaux programmatiques et de financement.
- Il manque des IMT ventilées relatives à des postes spécifiques dans le secteur du soutien à l'emploi.
- Les initiatives du secteur privé et les professionnelles et professionnels qui y travaillent semblent largement invisibles dans les sources gouvernementales accessibles au public. Les membres du Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et du Réseau canadien des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap pourraient constituer un point d'entrée.
- Les conclusions ne tiennent pas compte des innovations technologiques ou des plateformes numériques mises en place par le gouvernement et spécialement conçues pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

4.0. Sources sectorielles et associatives

Points clés à retenir

- Des services de soutien à l'emploi sont offerts dans toutes les provinces et dans tous les territoires du Canada. Chaque province et territoire dispose d'un réseau de soutien à l'emploi.
- Cette analyse de l'environnement recense 11 types d'organisations faisant partie du secteur du soutien à l'emploi. Ils sont classés selon le modèle de la portée du secteur de l'avancement professionnel de Challenge Factory (figure 1).
- Les types d'organisations faisant partie du secteur du soutien à l'emploi sont plus visibles que les professionnelles et professionnels qui y exercent à titre individuel.
- Il existe deux méthodes permettant d'identifier les organisations membres du secteur du soutien à l'emploi et de l'écosystème élargi : les listes de bénéficiaires des programmes de financement gouvernementaux et les répertoires des membres des réseaux provinciaux et territoriaux.
- Les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi qui jouent le rôle d'intermédiaires entre les fonds publics alloués par le gouvernement et les personnes en situation de handicap bénéficiaires sont peu représentés dans les recherches et les rapports existants, lesquels se concentrent davantage sur la clientèle desservie.

Ce que nous avons trouvé

Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE)

L'ACSE est une association nationale de prestataires de services et de parties intéressées qui travaillent pour l'intégration à l'emploi des personnes en situation de handicap.²⁶ L'ACSE est au cœur du secteur du soutien à l'emploi au Canada.

En date d'octobre 2024, l'ACSE compte :

- 265 membres (entreprises et personnes)
- 28 membres du personnel
- Un conseil d'administration de 13 membres, composé de leaders du secteur de l'ensemble du pays
- Des bureaux de coordination de MentorHabilités dans les 13 provinces et territoires du Canada (voir le tableau 5)

Tableau 5. Bureaux de coordination de MentorHabilités, par province et territoire

Province ou territoire	Bureau de coordination de MentorHabilités
Alberta	Gateway Association
Colombie-Britannique	Inclusion BC
Manitoba	Work and Social Opportunities (WASO)
Nouveau-Brunswick	AvenueNB
Terre-Neuve-et-Labrador	Avalon Employment Inc.

²⁶ Association canadienne de soutien à l'emploi, « À propos de l'ACSE », <https://www.supportedemployment.ca/fr/about/about-canadian-association-for-supported-employment/>, consulté le 4 octobre 2024.

Territoires du Nord-Ouest	CDÉTNO Inclusion NWT
Nouvelle-Écosse	TEAM Work Cooperative
Nunavut	Société Makinnasuaqtiit pour Nunavummiut ayant un handicap (NDMS)
Ontario	Marche des dix sous du Canada Réseau ontarien d'emploi pour les personnes handicapées (ODEN)
Île-du-Prince-Édouard	ResourceAbilities
Québec	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
Saskatchewan	SaskAbilities
Yukon	Inclusion Yukon

Source : Association canadienne de soutien à l'emploi²⁷

Les bureaux de coordination de MentorHabilités sont le premier point de contact pour les prestataires de services d'emploi de la communauté (partenaires en employabilité), des personnes en situation de handicap (mentorées et mentorés) et des employeuses et employeurs (mentores et mentors) pour entrer en relation avec le réseau de MentorHabilités Canada.

L'ACSE est également membre de la World Association for Supported Employment (WASE), ce qui permet de situer le secteur canadien au sein du réseau international du soutien à l'emploi. Elle compte parmi ses membres :

- Association of People Supporting Employment First (États-Unis)
- Association brésilienne de soutien à l'emploi
- Association canadienne de soutien à l'emploi
- Disability Employment Australia
- European Union of Supported Employment
- Northern Ireland Union of Supported Employment

Types d'organisations sectorielles

Cette analyse de l'environnement a évalué les capacités des chercheuses et chercheurs à recenser les membres du secteur du soutien à l'emploi à partir de sites Web accessibles au public. Plus précisément, la recherche a été menée dans le but de repérer les divers types d'organisations présents au sein de l'écosystème du soutien à l'emploi. Ils sont répertoriés ci-dessous et sont classés selon le modèle de la portée du secteur de l'avancement professionnel de Challenge Factory dans la figure 1.

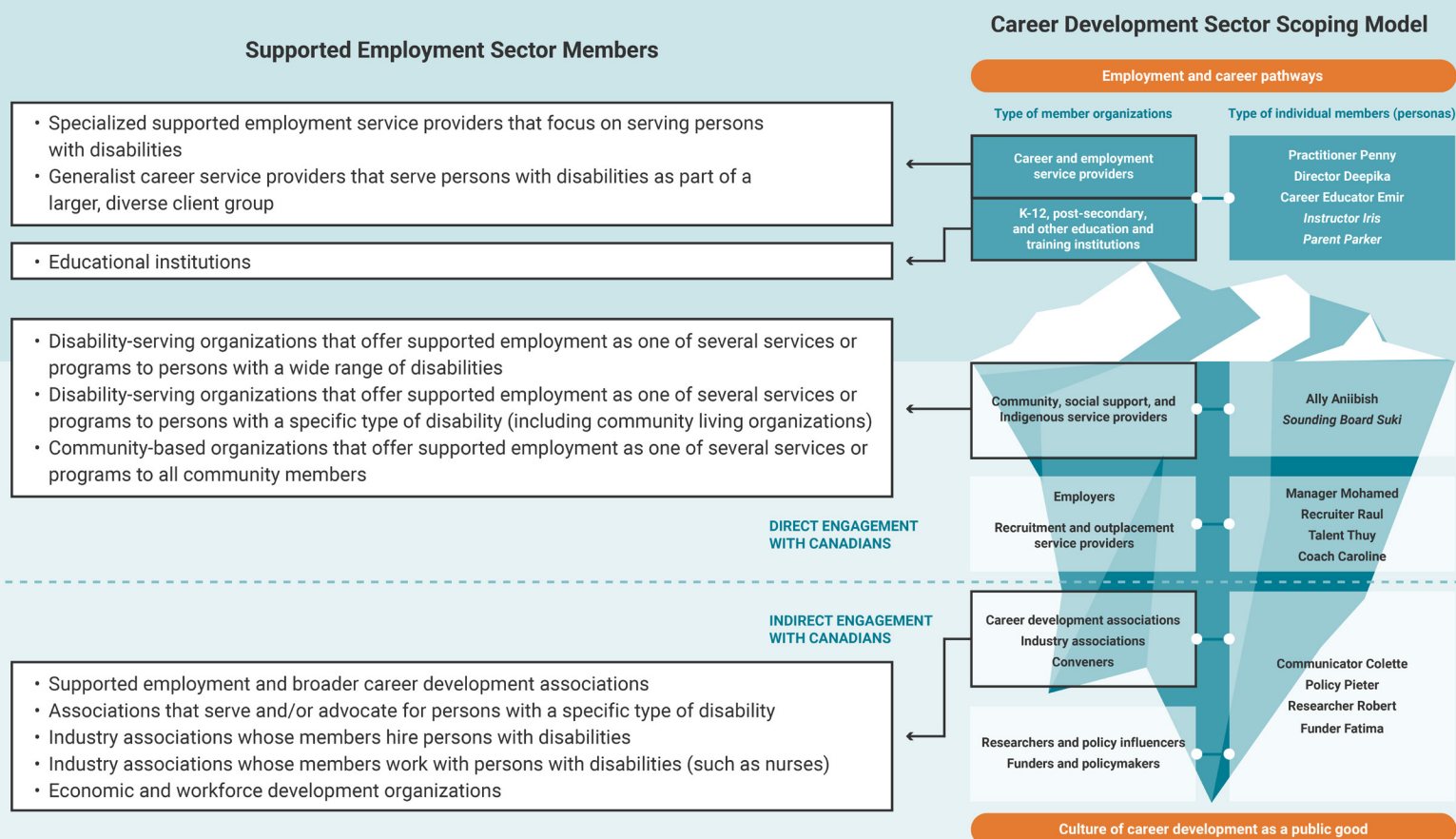
Types d'organisations de soutien à l'emploi :

- Prestataires de services spécialisés en matière de soutien à l'emploi destinés aux personnes en situation de handicap

²⁷ Association canadienne de soutien à l'emploi, « MentorHabilités Canada », <https://www.supportedemployment.ca/fr/initiatives/mentorability/>, consulté le 5 décembre 2024.

- Prestataires de services d'orientation professionnelle généraliste qui accompagnent notamment les personnes en situation de handicap au sein d'une clientèle variée
- Associations de soutien à l'emploi et du secteur plus large de l'avancement professionnel
- Associations qui accompagnent un type spécifique de personnes en situation de handicap ou qui défendent ses intérêts
- Organisations dédiées aux personnes en situation de handicap qui proposent du soutien à l'emploi dans le cadre de ses services ou programmes destinés à un large éventail de personnes en situation de handicap
- Organisations dédiées aux personnes en situation de handicap qui proposent du soutien à l'emploi dans le cadre de ses services ou programmes destinés à un type spécifique de personnes en situation de handicap (y compris les organisations de vie communautaire)
- Organisations communautaires qui proposent du soutien à l'emploi dans le cadre de ses services ou programmes destinés à l'ensemble des membres de la communauté
- Organisations de développement économique et de la main-d'œuvre
- Associations industrielles dont les membres recrutent des personnes en situation de handicap
- Associations industrielles dont les membres travaillent avec des personnes en situation de handicap (notamment le personnel infirmier)
- Établissements scolaires

Figure 1. Types d'organisations de soutien à l'emploi, classés selon le modèle de la portée du secteur de l'avancement professionnel



Réseaux provinciaux et territoriaux du soutien à l'emploi

Le tableau 6 présente les réseaux de soutien à l'emploi de chaque province et territoire. En l'absence d'un réseau officiel de membres, des organisations non membres sont indiquées. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de toutes les organisations reconnues en matière de soutien à l'emploi de chaque province et territoire.

Tableau 6. Réseaux provinciaux et territoriaux du soutien à l'emploi

Province ou territoire	Réseau	Membres
Alberta	Alberta Association for Supported Employment (AASE)	L'AASE, fondée par Autism Awareness Centre Inc., ne compte pas encore de membres, mais son objectif est de constituer un réseau officiel.
	Alberta Employment First Network (AEFN)	34 organisations membres
	Inclusion Alberta	Plus de 40 organisations membres
British Columbia	British Columbia Employment Network (BCEN)	13 agences membres
	Inclusion BC	66 organisations membres
Manitoba	Abilities Manitoba	69 organisations membres
	Community Living Manitoba	11 associations de succursales locales
	Manitoba Supported Employment Network (MSEN)	29 membres de succursales locales
New Brunswick	AvenueNB	23 agences membres
	Inclusion NB	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation compte 6 bureaux dans la province.
Newfoundland and Labrador	Inclusion Canada Newfoundland and Labrador	L'organisation compte uniquement des membres à titre personnel (citoyennes et citoyens) et répertorie neuf organisations partenaires.
	Supported Employment Newfoundland and Labrador (SENL)	19 agences
Northwest Territories	CDÉTNO	36 membres dans les domaines du développement de la main-d'œuvre et des entreprises (aucune organisation de soutien à l'emploi)
	Inclusion NWT	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation répertorie des partenaires communautaires et des ressources.
	NWT Disabilities Council	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'ACSE l'a désigné comme un réseau important.

Nouvelle-Écosse	Inclusion NS	L'organisation compte uniquement des membres à titre personnel (citoyennes et citoyens).
	Disability Support Program (DSP) du gouvernement de la Nouvelle-Écosse	Il s'agit d'un programme gouvernemental centralisé qui est administré par le ministère des Services communautaires et que l'ACSE a désigné comme un réseau important.
	Nouvelle-Écosse au Travail	L'organisation compte 18 prestataires de services d'emploi. La plupart des bureaux proposent des services de soutien à l'emploi. Elle est financée par le ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration et l'ACSE l'a désignée comme un réseau important.
Nunavut	Société Makinnasuaqtiit pour Nunavummiut ayant un handicap (NDMS)	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation répertorie des organisations œuvrant pour les personnes en situation de handicap.
Ontario	Community Living Ontario	124 agences locales
	Réseau ontarien d'emploi pour les personnes handicapées (ODEN)	107 organisations membres
Prince Edward Island	Prince Edward Island Association for Community Living	L'organisation compte uniquement des membres à titre personnel (citoyennes et citoyens).
	ResourceAbilities	L'organisation compte uniquement des membres à titre personnel (citoyennes et citoyens) (la procédure d'adhésion n'est pas précisée).
Quebec	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)	49 organisations membres
	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)	27 organisations membres
	Société québécoise de la déficience intellectuelle	84 organisations membres
	SPHERE	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation répertorie des partenaires et des ressources.
Saskatchewan	Inclusion Saskatchewan (anciennement la Saskatchewan Association for Community Living)	L'organisation compte 13 succursales locales et regroupe des citoyennes et citoyens, des organisations et des sociétés comme membres (leur identité n'est pas rendue publique).
	Saskatchewan Association of Rehabilitation Centres (SARC)	107 organisations communautaires
Yukon	Inclusion Yukon (anciennement la Yukon Association for Community Living)	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation répertorie des partenaires commerciaux locaux.
	Opportunities Yukon	Ce n'est pas un réseau de membres, mais l'organisation répertorie des partenaires commerciaux locaux.

Source: Network websites, Canadian Association for Supported Employment.

Le **CERIC** est un organisme de bienfaisance national et un chef de file du secteur plus large de l'avancement professionnel au Canada. Une recherche des termes « soutien à l'emploi » et « handicap » a été menée sur le site Web principal du CERIC (qui comprend le magazine Careerwise), ainsi que sur le site Web de CareerWise. Le tableau 7 présente un résumé des données quantitatives et révèle que le nombre de titres d'articles pertinents est nettement inférieur à l'ensemble des résultats de recherche. Cela laisse entendre que le soutien à l'emploi s'inscrit dans un ensemble plus large d'écosystèmes, de réseaux, de savoirs et de possibilités de perfectionnement professionnel liés au soutien professionnel et social.

Tableau 7. résultats de recherche pour « soutien à l'emploi » et « handicap » sur les sites Web du CERIC

Terme recherché	Site Web	Résultats de recherche	Titres d'articles pertinents
Soutien à l'emploi	Site Web principal	~180	~17
	Site Web de CareerWise	~264	~27
Colombie-Britannique	Site Web principal	~170	~48
	Site Web de CareerWise	~209	~40

Source: Sites Web du CERIC et de CareerWise.²⁸

Les résultats de recherche démontrent également les points suivants :

- Le terme « soutien à l'emploi » est peu utilisé ou reconnu comme un secteur à part entière ou un domaine spécialisé.
- Les articles portent sur des écosystèmes connexes et communs, tels que la santé mentale, le TDAH et le soutien aux personnes autistes.
- L'attention est principalement portée sur la clientèle vivant avec des problèmes de santé mentale plutôt que sur les diverses autres formes de handicap.
- Ces types de recherche concernent également d'autres populations spécialisées, telles que les jeunes, les vétéranes et vétérans, les personnes immigrantes, les personnes âgées, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), les membres de la communauté LGBTQ, les étudiantes et étudiants en mobilité internationale et les personnes en situation d'itinérance.
- Cette méthode de recherche constitue un point d'entrée pour recenser les membres du secteur du soutien à l'emploi.

Dans le cadre de son rôle de chef de file du secteur de l'avancement professionnel, le CERIC réalise des enquêtes auprès des professionnelles et professionnels de l'avancement professionnel.²⁹ L'examen de ces enquêtes révèle que la clientèle desservie par les professionnelles et professionnels, y compris dans la prestation de services de soutien à l'emploi, apparaît parfois dans les données. Cependant, les professionnelles et professionnels spécialisés dans le soutien à l'emploi sont rarement identifiés et distingués du reste des membres du secteur de l'avancement professionnel.

²⁸ CareerWise, « Recherche du terme “Disability” (handicap) », CERIC, <https://careerwise.ceric.ca/search/?q=%22Disability%22>, consulté le 4 octobre 2024; CareerWise, « Recherche du terme “Supported Employment” (soutien à l'emploi) », CERIC, <https://careerwise.ceric.ca/search/?q=%22Supported%20Employment%22>, consulté le 4 octobre 2024; CERIC, « Recherche du terme “Disability” (handicap) », https://ceric.ca/?s=disability&post_type=post, consulté le 4 octobre 2024; CERIC, « Recherche du terme “Supported Employment” (soutien à l'emploi) », CERIC, https://ceric.ca/?s=%22Supported+employment%22&post_type=post, consulté le 4 octobre 2024.

²⁹ CERIC, « Sondages », <https://ceric.ca/fr/sondages/>, consulté le 11 octobre 2024.

Le CERIC effectue également des recherches documentaires et dresse des listes de références pertinentes sur divers sujets liés à l'avancement professionnel.³⁰ Les recherches documentaires suivantes concernent le soutien à l'emploi :

- [Diversité au travail](#)
- [Intersection de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail](#)
- [Difficultés d'apprentissage sur le lieu de travail](#)
- [Santé mentale sur le lieu de travail](#)
- [Personnes en situation de handicap et avancement professionnel](#)

Analyse de l'environnement financée par le CERIC

Dans le cadre de l'analyse actuelle de l'environnement menée pour l'ACSE, les résultats d'une analyse de l'environnement réalisée entre 2021 et 2023, un projet financé par le CERIC dans le but de cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada, ont été examinés pour en tirer des renseignements sur la disponibilité des données, ainsi que sur le caractère caché ou la visibilité du secteur du soutien à l'emploi.

La précédente analyse de l'environnement avait comme objectif de recueillir, d'analyser et de synthétiser les recherches et les connaissances provenant de sources d'information déjà existantes sur la composition du secteur plus large de l'avancement professionnel au Canada.

Elle regroupait plus de 70 sources de données et a donné lieu à un rapport de 65 pages remis au CERIC.³¹ En complément de l'analyse du rapport, un échantillon de 18 sources de données a été sélectionné et revisité dans le cadre de l'analyse actuelle de l'environnement en y recherchant des termes clés, notamment « soutien à l'emploi », « handicap », « inclusion », « obstacles » et « réadaptation professionnelle ».

L'analyse de l'environnement précédente révèle que les recherches et les rapports existants du secteur se concentrent davantage sur la clientèle desservie que sur les personnes qui fournissent les services. Même les recherches devant porter sur les prestataires de services et les professionnelles et professionnels tendent parfois, involontairement, à se concentrer davantage sur la clientèle ou à passer sous silence ces spécialistes.

Dans les 18 sources de données revisitées :

- Le terme « soutien à l'emploi » ne fait l'objet d'aucune mention, ce qui souligne la faible visibilité du secteur, même dans les recherches consacrées à l'avancement professionnel.
- Le terme « handicap » (ou « handicaps ») apparaît dans 14 des 18 sources, ce qui suggère que, malgré le financement gouvernemental de services ciblés pour les personnes en situation de handicap, le soutien à l'emploi reste souvent peu visible dans les recherches relatives au secteur.
- Le terme « réadaptation professionnelle » figure dans 7 des 18 sources, ce qui indique qu'il peut parfois constituer un point d'entrée ou une représentation indirecte du secteur du soutien à l'emploi.

La précédente analyse de l'environnement confirme qu'il existe des chevauchements importants entre les secteurs du soutien à l'emploi et de l'avancement professionnel, et que toute distinction entre ces deux secteurs est en grande partie artificielle :

- Le soutien à l'emploi est souvent intégré dans l'écosystème plus large de l'avancement professionnel et des services d'emploi. Les organisations spécialisées et généralistes proposent des services de soutien à l'emploi.
- Bien des PAP travaillent auprès d'une clientèle variée, y compris des personnes en situation de handicap.

³⁰ CERIC, « Recherches documentaires », <https://ceric.ca/fr/recherches-documentaires/>, consulté le 11 octobre 2024.

³¹ BLANCHARD, T. et L. TAYLOR. « Analyse de l'environnement – Secteur caché, talents cachés : cartographie du secteur du développement de carrière au Canada », Challenge Factory, janvier 2023 (rapport non publié).

- Le secteur de l'avancement professionnel est marqué par une incohérence dans les intitulés de postes et les rôles, une situation qui semble aussi affecter le secteur du soutien à l'emploi. Les intitulés de postes spécifiques ayant été recensés sont les suivants : « conseillère ou conseiller en réadaptation professionnelle », « spécialiste en réadaptation professionnelle », « formatrice ou formateur en milieu de travail pour personne en situation de handicap » ou « spécialistes des compétences professionnelles spécifiques aux personnes en situation de handicap ».

Cependant, l'analyse précédente révèle également des différences importantes entre le soutien à l'emploi et l'avancement professionnel :

- **Aptitudes et compétences :** les personnes en situation de handicap représentent une part importante de la clientèle des PAP, qui doivent posséder des connaissances et des compétences particulières pour les accompagner. On reconnaît la nécessité de renforcer la formation destinée à accompagner les personnes en situation de handicap. La compétence culturelle et la sensibilisation à la diversité prennent également une importance croissante. Toutefois, la définition des connaissances et des compétences spécialisées qui sont requises dans ce contexte reste encore largement inexplorée. Les professionnelles et professionnels qui interviennent auprès des personnes en situation de handicap dans divers rôles communautaires, sociaux et de santé se retrouvent également à offrir des services d'orientation professionnelle sans avoir reçu de formation spécialisée dans ce domaine.
- **Défis et lacunes chez les employeuses et employeurs :** 1) la discrimination et le capacitisme persistent en milieu de travail, 2) la mise en place de pratiques d'embauche plus inclusives est nécessaire, et 3) les outils d'évaluations permettant de prendre en compte de l'incidence d'un handicap sur le rendement au travail sont insuffisants.
- **Financement et politique :** les ententes sur le développement de la main-d'œuvre conclues entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ou territoriaux prévoient des fonds destinés aux personnes en situation de handicap. Dans certaines provinces, des contrats ou des organismes spécifiques sont dédiés à la prestation de services d'orientation professionnelle pour les personnes en situation de handicap.
- **Accès aux services et utilisation :** des différences sont notées chez les personnes en situation de handicap et celles qui ne le sont pas quant aux points d'accès aux services et à leur utilisation. Toutefois, il n'existe pas encore d'études approfondies sur ces différences.

Dans l'ensemble, l'examen des sources sectorielles et associatives provenant de l'analyse de l'environnement financée par le CERIC met en évidence le fait que les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi qui jouent le rôle d'intermédiaires entre les importants fonds publics alloués par le gouvernement et les personnes en situation de handicap bénéficiaires restent largement invisibles. Bien que le soutien à l'emploi soit reconnu comme un domaine spécialisé au sein de l'avancement professionnel, il est fortement intégré avec les services généraux d'emploi et d'orientation professionnelle au Canada. Le secteur fait face à des défis en matière de cohérence, d'aptitudes et de compétences, et d'engagement des employeuses et employeurs. Une prise de conscience croissante s'installe toutefois quant à la nécessité de mieux accompagner la clientèle en situation de handicap au sein de l'écosystème de l'avancement professionnel et de l'emploi.

Ce que nous n'avons pas trouvé

- Aucune IMT propre au secteur du soutien à l'emploi n'a été repérée, y compris des données démographiques et sur l'ÉDIA concernant les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi.
- Aucune étude de cas ni autre recherche sur les pratiques exemplaires, les aptitudes, les compétences ou les responsabilités liées au soutien à l'emploi n'a été relevée (p. ex., les caractéristiques et les critères d'une prestation de services de soutien à l'emploi de qualité).
- Aucune base de données nationales regroupant les prestataires de services en matière de soutien à l'emploi dans un répertoire en ligne n'a été recensée.

5.0. Sources universitaires

Points clés à retenir

Dans la littérature universitaire examinée :

- La plupart des recherches portent sur les personnes atteintes d'un problème de santé mentale grave et utilisent le modèle de placement et de soutien individuels. Peu d'informations sont disponibles sur les méthodes d'accompagnement des personnes présentant d'autres types de handicaps, notamment les handicaps invisibles, ainsi que sur les compétences précises et variées que doivent posséder les prestataires selon les types de handicaps.
- Les rôles des différentes parties intéressées de l'écosystème du soutien à l'emploi et leurs interactions n'ont pas fait l'objet d'une analyse approfondie.
- Les programmes de soutien à l'emploi durent généralement de 6 à 24 mois, mais les modalités exactes de prestation des services restent peu documentées.
- Le besoin de soutien à l'emploi est indéniable, mais les prestataires éprouvent des difficultés à accéder à la formation et aux pratiques exemplaires les plus récentes.

Contrairement aux sources sectorielles et associatives, les sources universitaires font davantage ressortir :

1. Des différences spécifiques et majeures dans l'accompagnement de la clientèle issue de la population générale par rapport à celle des personnes en situation de handicap
2. La participation d'un large éventail de parties intéressées spécialisées et interconnectées (au-delà du secteur de l'avancement professionnel et des employeuses et employeurs) à la prestation de services en matière de soutien à l'emploi

Ce que nous avons trouvé

Selon la littérature examinée dans le cadre de cette analyse de l'environnement, la recherche sur le soutien à l'emploi au Canada se concentre surtout sur les personnes atteintes d'un problème de santé mentale grave, en accordant peu d'attention aux autres problèmes de santé ou handicaps. Lorsque d'autres problèmes de santé ou handicaps sont étudiés, ce sont souvent des cas particuliers, comme le retour au travail après un cancer du cerveau ou la transition des jeunes adultes ayant une déficience intellectuelle après l'école secondaire.

Le modèle de placement et de soutien individuels apparaît comme la pratique exemplaire la plus étudiée et reconnue, en particulier pour les personnes atteintes d'un problème de santé mentale grave. Il repose sur six à huit principes fondamentaux et met l'accent sur l'emploi soumis à la concurrence, la rapidité dans la recherche d'emploi et l'intégration avec les services de santé mentale.

Même si le modèle de placement et de soutien individuels est largement utilisé dans le secteur, il existe d'autres modèles, qui sont présentés dans le tableau 8. Certains de ces modèles ne sont pas mentionnés dans la littérature examinée, ce qui témoigne de leur faible visibilité au sein des recherches universitaires. En particulier, les études concernant une clientèle autre que celle atteinte d'un problème de santé mentale grave abordaient rarement des modèles ou des théories spécifiques au soutien à l'emploi. Néanmoins, les recherches démontrent qu'une évaluation précoce des stratégies de retour au travail, axée sur les mesures d'accommodement et de soutien, s'avère bénéfique pour les personnes confrontées à de nouveaux handicaps ou à des changements de vie. La nécessité du soutien à l'emploi est indéniable.

Tableau 8. Types de modèles de soutien à l'emploi

Modèle	Description
Modèle de placement et de soutien individuels	Le modèle de placement et de soutien individuels est une approche fondée sur les données probantes, spécifiquement conçue pour les personnes atteintes de problèmes de santé mentale graves. Elle vise, comme objectif principal, à trouver un emploi soumis à la concurrence et offre un accompagnement personnalisé et un soutien constant sur le lieu de travail. Elle privilégie une recherche d'emploi rapide et combine les services d'emploi avec les soins en santé mentale.
Modèles « former et placer » et « placer et former »	Les modèles « former et placer » et « placer et former » sont deux approches opposées dans le soutien à l'emploi. Le modèle « former et placer » privilégie une phase de préparation avant l'emploi, où les personnes acquièrent des compétences dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'ateliers d'assistance au travail avant de se chercher un emploi concurrentiel. Le modèle « placer et former » mise sur une insertion immédiate dans un emploi compétitif, accompagnée d'une formation adaptée en cours d'emploi, ainsi que d'un soutien continu pour assurer la réussite (le modèle de placement et de soutien individuels repose sur le modèle « placer et former »). Le modèle « former et placer » insiste sur la préparation effectuée avant l'emploi, tandis que le modèle « placer et former » favorise l'apprentissage en temps réel et l'intégration directe dans le monde du travail.
Modèle d'emploi personnalisé	Le modèle d'emploi personnalisé est une approche centrée sur la personne qui crée des occasions d'emploi en fonction des forces, des champs d'intérêt et des besoins de la personne. Il implique la conduite d'une analyse approfondie de la personne et de développement de l'emploi. Le profilage de l'emploi est une composante essentielle du modèle, c'est-à-dire restructurer ou combiner des tâches de postes existants afin de créer un emploi qui correspond aux capacités de la personne employée tout en répondant aux attentes de l'employeuse ou employeur. Dans le cadre de ce processus, les responsabilités du poste et les conditions de travail sont négociées avec les employeuses et employeurs.
Modèle Clubhouse	Le modèle Clubhouse est une approche communautaire de réadaptation psychosociale qui s'adresse aux personnes atteintes de problèmes de santé mentale et qui met l'accent sur le soutien par les pairs, l'inclusion sociale et le rétablissement. Les membres intègrent une communauté de soutien et participent à des activités structurées et volontaires, souvent liées à la gestion du club-house, visant à renforcer leur confiance et leur raison d'être. L'aide à l'emploi y tient une place importante; le modèle propose du soutien à l'emploi pour conserver des postes dans la communauté et de l'emploi transitoire pour obtenir des postes temporaires et à temps partiel avec un accompagnement continu. Ce modèle privilégie le bien-être global et valorise l'autonomie des membres grâce à leur participation et à la gouvernance partagée.
Réadaptation professionnelle	La réadaptation professionnelle aide les personnes en situation de handicap ou confrontées à des obstacles à l'emploi à se trouver un travail intéressant et à le conserver grâce à un soutien personnalisé, de la formation axée sur des compétences et des accommodements en milieu de travail. Cette méthode vise à renforcer leur autonomie, leur employabilité et leur qualité de vie globale, tout en favorisant une participation inclusive au marché du travail. La réadaptation professionnelle consiste souvent, mais pas systématiquement, à préparer les personnes avant d'accéder au marché du travail (« former et placer »), à offrir un soutien de courte durée ou transitoire et à accompagner les personnes ayant divers types de handicaps ou confrontées à des obstacles à l'emploi, y compris celles dont les difficultés sont moins importantes.

L'écosystème du soutien à l'emploi réunit diverses parties intéressées, notamment des spécialistes de l'emploi, des employeuses et employeurs, des professionnelles et professionnels de la santé, et des administratrices et administrateurs de programmes. La figure 2 présente les 15 types de membres de l'écosystème et leur nombre de mentions dans la littérature examinée. Cependant, la littérature n'offre pas d'analyse approfondie de leur rôle et de leurs interactions. Des tensions peuvent notamment exister entre les prestataires de services, les employeuses et employeurs, et les administratrices et administrateurs de programmes. Les cadres intermédiaires jouent souvent un rôle central en tant qu'intermédiaires pour assurer la mise en œuvre efficace des programmes de soutien à l'emploi.

Figure 2. Nombre de membres de l'écosystème du soutien à l'emploi recensés dans la littérature universitaire examinée



Remarque: Les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi peuvent également proposer des services d'orientation professionnelle plus généraux à une clientèle variée. Dans la littérature, les professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi sont désignés par différents intitulés de postes, tels que « conseillère ou conseiller en orientation », « spécialiste de l'emploi », « professionnelle ou professionnel du soutien à l'emploi », « intervenante ou intervenant en soutien à l'emploi », « personnel du programme provincial d'aide aux personnes en situation de handicap » et « personnel de soutien à l'emploi ».

Les programmes de soutien à l'emploi sont généralement de longue durée, s'étendant sur des périodes de 6, 12 ou 24 mois. Toutefois, les modalités exactes de prestation des services pour les différentes parties intéressées restent peu documentées. Ce manque d'information s'étend également à d'autres sujets importants du secteur, tels que les parcours des spécialistes du soutien à l'emploi pour accéder au domaine et les interactions des différentes parties intéressées au sein de l'écosystème élargi. Par exemple, que font concrètement et réellement les différentes parties intéressées pour leur clientèle des services de soutien à l'emploi? Que font les membres de la famille pour soutenir leur proche en situation de handicap? Que font les ergothérapeutes? Que font les directrices générales ou directeurs généraux d'une organisation?

On constate également plusieurs autres défis et lacunes dans la recherche. Les informations disponibles sur les approches employées dans le cadre du soutien à l'emploi auprès des personnes présentant des handicaps autres qu'un problème de santé mentale grave sont limitées. De plus, le sujet des handicaps invisibles est peu abordé, alors qu'ils peuvent nécessiter des approches ou des compétences différentes de la part des prestataires. Parmi les défis liés à la mise en œuvre figure l'accès limité, pour les prestataires, à la formation et aux pratiques exemplaires les plus récentes.

L'examen des sources sectorielles et associatives présenté à la section 4.0 a révélé que les PAP qui travaillent auprès de personnes en situation de handicap doivent posséder des connaissances et compétences spécialisées, et qu'il existe un consensus sur la nécessité de renforcer la formation destinée à accompagner les personnes en situation de handicap. Les sources universitaires présentées dans cette section viennent étayer de façon plus approfondie ces besoins. Les études sur les modèles et les cadres de soutien à l'emploi permettent de mieux comprendre le secteur, car elles mettent en évidence les connaissances et les compétences spécialisées nécessaires, lesquelles diffèrent de celles requises dans le cadre des services généraux d'orientation professionnelle. Des exemples des différences concrètes sont énumérés ci-dessous (à valider) :

- Les modèles décrits dans le tableau 8
- L'importance des liens au sein du réseau et de l'écosystème, des alliances de travail solides et de la participation reconnue de nombreuses parties intéressées (voir la figure 2)
 - » Collaboration avec une équipe élargie de soutien à la clientèle, comprenant des professionnelles et professionnels de la santé et des équipes cliniques
 - » Connaissance des réglementations relatives aux handicaps, des autorités sanitaires, etc.
 - » Nature des démarches effectuées auprès des employeuses et employeurs et du développement des relations
- Les phases des programmes de soutien à l'emploi – par exemple, 1) emploi réservé en établissement, 2) phase complémentaire de préparation à l'emploi, 3) services de soutien à l'emploi par une ou un intermédiaire, 4) modèle de placement et de soutien individuels
- La prestation d'un soutien individualisé et sans limite de temps dans le cadre d'un programme
- Des pressions coercitives provenant des politiques gouvernementales et des opinions sociétales concernant les droits des personnes en situation de handicap

Ce que nous n'avons pas trouvé

Dans la littérature universitaire examinée :

- Une liste complète des parties intéressées et de leur rôle dans le cadre du soutien à l'emploi n'a pas été dressée.
- Les données concernant les approches de soutien à l'emploi employées auprès des personnes présentant des types de handicaps autres que les problèmes de santé mentale graves sont majoritairement inexistantes. Des compétences spécifiques en matière de soutien à l'emploi sont requises pour les différents types

de handicaps, mais ces compétences et les professionnelles et professionnels qui les détiennent ne sont pas clairement précisés. Ces différences peuvent influencer le choix des personnes qui souhaitent travailler dans le domaine du soutien à l'emploi.

- Les handicaps invisibles ne sont pas classés par catégorie, et les aspects visibles et non visibles ne sont pas analysés.
- Les rôles des diverses parties intéressées font l'objet de suppositions plutôt que d'examen en profondeur. Par exemple, plusieurs articles évoquent le rôle du soutien par les membres de la famille ou par les pairs, mais ils n'expliquent pas l'incidence qu'il a sur le soutien à l'emploi. Seuls deux articles mentionnent les efforts de défense des intérêts, et un article y fait allusion.
- Peu d'études portent sur :
 - » Les interactions des parties intéressées, au-delà des possibles tensions entre les prestataires de services de première ligne et les décisionnaires qui définissent et fixent les priorités.
 - » Les interactions des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi et de leur clientèle, et la formation complémentaire que doivent suivre les professionnelles et professionnels pour optimiser ces échanges.
 - » L'accès de la clientèle aux services et aux programmes de soutien à l'emploi. Le parcours étudié commence une fois que les clientes et clients ont entamé les démarches de prise de contact et sont intégrés au système.

6.0. La voie à suivre : recherches futures pour de meilleurs résultats

Les conclusions de cette analyse de l'environnement mettent en évidence la nécessité de recherches futures afin de combler les lacunes importantes dans les données et la compréhension au sein du secteur du soutien à l'emploi au Canada. Si cette analyse offre des renseignements fondamentaux sur la disponibilité des données, la visibilité du secteur et les méthodologies en place, elle met aussi en lumière des domaines clés qui méritent d'être explorés plus en profondeur dans le cadre de projets à plus grande échelle ou d'études complémentaires.

Exemple 1 : évaluation de la disponibilité des données

Les conclusions de l'évaluation de la disponibilité des données, présentée à la section 1.0 et portant sur la disponibilité des données relatives au secteur du soutien à l'emploi dans les sources de données utilisées dans le cadre du précédent projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory, peuvent servir à orienter les méthodologies de recherche futures, l'allocation des ressources, ainsi que d'autres aspects de l'élaboration de projet, notamment la composition du comité consultatif. L'évaluation montre les domaines dans lesquels les sources de données et les méthodes utilisées pour cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada peuvent être utiles afin de cartographier le secteur du soutien à l'emploi, tout en mettant également en évidence les domaines qui nécessiteraient des approches de recherche adaptées.

Dans l'ensemble, cette évaluation peut contribuer au développement de recherches futures en permettant de :

1. Déterminer les meilleures méthodes de recherche et les sources de données à utiliser dans un projet de recherche ultérieur.
2. Repérer les aspects de ces méthodes de recherche qui seront plus simples ou plus complexes à mettre en œuvre (p. ex., celles qui nécessiteront davantage de ressources).
3. Déterminer les membres du comité consultatif du projet de recherche afin de combler les lacunes dans la collecte de données.

Exemple 2 : points d'accès aux services

Il est important et pertinent de poursuivre des recherches sur la manière dont les personnes en situation de handicap s'informent et accèdent aux services et aux programmes de soutien à l'emploi. Les points d'accès déjà connus (Chercheur de prestations, Orienteur en mesures d'aide et le répertoire des ressources en matière de handicap de la Société canadienne de ressources pour les personnes handicapées) peuvent servir d'outils de recherche pour dresser la carte de l'écosystème des services et programmes publics à l'échelle provinciale, territoriale et fédérale.

Exemple 3 : 211.ca

Dans le cadre d'un projet de recherche à plus grande échelle, les sites Web provinciaux et territoriaux du 211 peuvent fournir une quantité importante de données sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada (telles que les noms et les adresses des organismes, et éventuellement les besoins de la clientèle). Toutefois, les utiliser comme source de données nécessiterait des méthodes de recherche adaptées et des ressources (notamment le temps d'une ou d'un analyste de la recherche) pour traiter le volume important et la complexité potentielle des données. L'Alberta, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et certaines régions administratives du Québec offrent des « données 211 », qui sont des tableaux de bord contenant des renseignements sur les contacts du 211, les données démographiques des appelantes et appelants, les besoins identifiés et les besoins non satisfaits. La recherche effectuée à l'aide de ces tableaux de bord peut être simplifiée en contactant les équipes responsables des données 211 dans chaque juridiction.

Exemple 4: points d'entrée du secteur pour les activités de recherche

Dans le cadre d'un projet de recherche à plus grande échelle, le conseil d'administration de l'ACSE, les bureaux de coordination de MentorHabilités, les participantes et participants aux bureaux de coordination (les mentorées et mentorés, les employeuses et employeurs, les communautés et les participantes et participants aux événements) et les réseaux provinciaux et territoriaux constituent des points d'accès importants et des sources potentielles de recrutement pour différentes activités de recherche :

- Créer les profils de l'écosystème du soutien à l'emploi pour chaque province et territoire du Canada
- Approfondir la compréhension des éléments du secteur du soutien à l'emploi, tels que les intitulés de postes, la situation d'emploi (temps plein ou partiel), la formation et l'éducation, les compétences et les fourchettes salariales, ainsi que le contexte géographique (éloigné, rural, urbain)
- Étudier les expériences des personnes dans la prestation des services de soutien à l'emploi ou dans leurs interactions avec le secteur

Conclusion

Cette analyse de l'environnement souligne à la fois le rôle essentiel du soutien à l'emploi au Canada et les importantes lacunes dans les connaissances à son sujet. Avec l'augmentation constante du nombre de Canadiennes et de Canadiens en situation de handicap, il devient de plus en plus urgent de disposer d'une compréhension approfondie du soutien à l'emploi. Cette recherche constitue une première étape essentielle pour mieux comprendre le secteur et ses membres, pour remettre en question les limites des recherches existantes et pour ouvrir la voie à des études plus ciblées et inclusives. En identifiant les contraintes actuelles en matière de données et les pistes de recherche possibles, cette analyse souligne non seulement la faible visibilité du secteur, mais fournit aussi des données factuelles pour de futures études visant à mieux soutenir les personnes en recherche d'emploi en situation de handicap, à améliorer les pratiques d'emploi et à favoriser la mise en place de marchés du travail plus équitables et accessibles dans l'ensemble du Canada.

Annexe A. Méthodologie

Cette analyse de l'environnement a été réalisée en examinant de manière systématique diverses sources de données accessibles au public, des publications et la littérature spécifique au secteur afin d'évaluer l'état actuel de la recherche sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada. Les recherches menées n'étaient pas un projet de cartographie du secteur et ne doivent pas être considérées comme une cartographie exhaustive du secteur du soutien à l'emploi. Cette analyse visait à repérer les données existantes, les lacunes dans la recherche et les enjeux de visibilité au sein du secteur.

Pour ce faire, nous avons combiné les méthodes de recherche de l'analyse de l'environnement à une évaluation spécifique de la disponibilité des données, en nous appuyant sur la méthodologie et les sources de données d'un projet de Challenge Factory, financé par le CERIC (2021-2023), qui avait cartographié le secteur de l'avancement professionnel au Canada.

Principales activités de recherche

1. **Revue de la littérature et analyse des données :** nous avons examiné des sources générales et spécialisées provenant de publications du gouvernement, d'associations et de la recherche universitaire. Ces sources ont été évaluées selon leur pertinence au soutien à l'emploi, en particulier les données pouvant être extraites des sources plus larges sur l'avancement professionnel et le soutien aux personnes en situation de handicap. Nous avons pris en compte des sources provenant de ces écosystèmes interconnectés afin de repérer les chevauchements dans les services, la recherche et les connaissances, ainsi que la présence des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi au sein de ceux-ci.
2. **Sondage cumulatif en synthèse :** dans la recherche de synthèse, le sondage cumulatif a été utilisé pour élargir la portée de la base de sondage de l'analyse de l'environnement (c'est-à-dire l'ensemble des sources examinées) et pour nous assurer de couvrir une étendue satisfaisante des recherches existantes. Cette démarche consistait à repérer les principales sources de données, à consulter leurs références ou les liens externes pour trouver d'autres sources de données pertinentes et à répéter ces étapes jusqu'à obtenir une base de sondage satisfaisante.
3. **Analyse comparative :** nous avons examiné la disponibilité des données relatives au secteur du soutien à l'emploi dans les sources de données utilisées dans le cadre du précédent projet de cartographie du secteur de l'avancement professionnel mené par Challenge Factory. L'objectif consistait à analyser la portée et l'exhaustivité des ensembles de données existants et à comparer l'efficacité des approches de recherche adoptées précédemment pour déterminer leur applicabilité au secteur du soutien à l'emploi.
4. **Participation et rétroaction du secteur :** il est crucial de permettre aux membres du secteur de participer et de donner leur avis afin que l'analyse de l'environnement offre une représentation fidèle de la recherche actuelle du secteur. Pendant la collecte de données, nous avons envoyé une demande de participation aux coordonnatrices et coordonnateurs MentorHabilités de l'ACSE et nous l'avons diffusée dans l'infolettre de MentorHabilités en anglais et en français. La première version du rapport a été examinée par l'équipe de MentorHabilités de l'ACSE et le ou la responsable du projet. La deuxième version a été examinée par le conseil d'administration de l'ACSE.

Principales limites méthodologiques

1. **Restrictions d'accès aux données :** l'analyse de l'environnement a été limitée aux sources de données accessibles au public (comme les sites Web du gouvernement et des organisations) et aux sources de recherche de synthèse (comme les rapports existants et la littérature universitaire). Afin de respecter la portée du projet (calendrier, allocation des ressources, etc.), aucune tentative n'a été faite pour obtenir des

données non publiques ou non publiées auprès des parties intéressées et des organisations concernées. Aucune collecte de données primaires n'a été effectuée auprès des personnes participant à la recherche, telle que des entretiens, des enquêtes ou des groupes de discussion. De plus, quelques régions et réseaux ne disposaient pas de données à jour ou accessibles au public, ou aucun point d'accès n'a été repéré, ce qui pourrait entraîner des lacunes dans la représentation.

2. **Critères d'inclusion ou d'exclusion :** les sources de données accessibles au public qui ne relèvent pas de recherches existantes (telles que les renseignements disponibles sur les sites Web du gouvernement ou des organisations) ont été prises en compte lorsqu'elles permettaient de mieux comprendre la disponibilité des données sur le secteur du soutien à l'emploi ou la visibilité globale du secteur. Les sources n'ont pas été prises en compte lorsqu'elles étaient obsolètes, manquaient de références claires, concernaient des secteurs sans lien avec le soutien à l'emploi (comme le développement général de la main-d'œuvre sans approche ciblée) ou ne relevaient pas de la portée du projet sur la recherche existante concernant le secteur du soutien à l'emploi au Canada.
3. **Considérations éthiques :** puisque les données de cette analyse de l'environnement ont été recueillies sans l'utilisation de sujets humains, il n'existe aucune considération éthique (telle que la protection de la vie privée ou le consentement éclairé) devant être divulguée ou discutée.

Annexe B. Résumé des commentaires reçus et des observations

Plusieurs observations et questions pertinentes ont été émises lors de la première série de rétroactions de l'ACSE. Toutefois, elles dépassent la portée de cette analyse de l'environnement ou ouvrent des perspectives pour des recherches futures. Cette annexe les rassemble et y apporte des réponses.

Tendances démographiques

ACSE : Y a-t-il des tendances démographiques particulières au sein de la main-d'œuvre du secteur du soutien à l'emploi (p. ex., âge ou genre) que le rapport prévoit d'étudier dans de futures recherches?

Cette analyse de l'environnement n'a mis en évidence aucune tendance démographique particulière au sein de la main-d'œuvre du secteur du soutien à l'emploi, ce qui souligne 1) l'insuffisance des recherches sur le secteur et ses professionnelles et professionnels et 2) la nécessité de mener de futures recherches pour combler cette lacune.

La recherche de Challenge Factory visant à cartographier le secteur de l'avancement professionnel au Canada a révélé que le profil démographique des professionnelles ou professionnels de l'avancement professionnel (PAP) présente des disparités connues selon le genre et l'âge. Une part plus importante de PAP exerçant dans des milieux comme des centres d'emploi, des centres de recherche de stage et d'emploi et des cabinets indépendants ou privés est constituée de femmes, souvent plus âgées.³² Le projet de recherche a également révélé des écarts salariaux entre les conseillères et conseillers en information scolaire (CNP 41320) issus d'une minorité visible et celles et ceux qui n'en font pas partie.³³

De futures recherches pourraient vérifier si (et la mesure à laquelle) le profil démographique des professionnelles ou professionnels du soutien à l'emploi correspond ou non au profil connu des PAP, et analyser les implications potentielles de ces résultats sur le vivier de talents du secteur.

LinkedIn Sales Navigator utilisé comme un outil de recherche

ACSE : Pour ce qui est de LinkedIn Sales Navigator, indiquez les intitulés de postes ou les mots-clés du secteur du soutien à l'emploi qui sont les plus susceptibles de produire des résultats de recherche pertinents, ce qui permettrait d'optimiser l'efficacité de l'outil.

LinkedIn Sales Navigator a été un outil de recherche efficace dans le cadre du projet financé par le CERIC « Secteur caché, talents cachés », visant à cartographier le secteur plus large de l'avancement professionnel au Canada. Comme indiqué dans le tableau 1 de ce rapport, LinkedIn pourrait également s'avérer un outil utile pour mener des recherches sur le secteur du soutien à l'emploi. Toutefois, il n'est possible de déterminer la qualité des données et les intitulés de postes ou les mots-clés relatifs au secteur du soutien à l'emploi susceptibles de générer des résultats de recherche pertinents qu'en réalisant des recherches supplémentaires, ce qui dépasse la portée de cette analyse de l'environnement.

Intitulés de postes, incohérence et uniformisation

ACSE : Développez les raisons pour lesquelles les intitulés de postes varient d'une organisation à l'autre. Expliquez l'incidence de cette incohérence sur les rôles des professionnelles et professionnels et la reconnaissance de leur travail dans le secteur.

³² BLANCHARD, T. et L. TAYLOR. « Secteur caché, talents cachés », p. 56.

³³ BLANCHARD, T. et L. TAYLOR. « Secteur caché, talents cachés », p. 60-61.

La section 4.0. « Sources sectorielles et associatives » de ce rapport indique : « Le secteur de l'avancement professionnel est marqué par une incohérence dans les intitulés de postes et les rôles, une situation qui semble aussi affecter le secteur du soutien à l'emploi. Les intitulés de postes spécifiques ayant été recensés sont les suivants : “conseillère ou conseiller en réadaptation professionnelle”, “spécialiste en réadaptation professionnelle”, “formatrice ou formateur en milieu de travail pour personne en situation de handicap” ou “spécialistes des compétences professionnelles spécifiques aux personnes en situation de handicap”. » Les intitulés de postes du secteur du soutien à l'emploi sont également répertoriés à la section 5.0. « Sources universitaires » (voir la remarque de la figure 2).

Le rapport « Secteur caché, talents cachés » indique que le secteur de l'avancement professionnel n'est pas (encore) réglementé ni structuré à l'échelle nationale, et qu'il n'existe pas de normes uniformes pour les intitulés de postes, les définitions des membres du secteur ou les systèmes de suivi des données du secteur.³⁴ Par conséquent, les intitulés de postes varient d'une organisation à une autre, ce qui affecte les rôles des professionnelles et professionnels et leur reconnaissance dans le secteur, les rendant moins visibles que les professions disposant d'intitulés de postes clairs et facilement identifiables. L'exemple le plus frappant de cette situation dans l'analyse actuelle de l'environnement se trouve dans les résultats du Recensement de la population (voir par exemple le tableau 4), qui révèlent que les intitulés de postes, les rôles et les activités du secteur du soutien à l'emploi sont répartis entre plusieurs groupes de base de la CNP et au sein de ces derniers, ce qui les rend pratiquement invisibles dans les rapports d'information sur le marché du travail et dans d'autres données produites par Statistique Canada.

Il serait nécessaire de mener des recherches supplémentaires sur les intitulés de postes du secteur, ce qui dépasse la portée de cette analyse de l'environnement, afin de déterminer l'applicabilité des conclusions relatives au secteur plus large de l'avancement professionnel au secteur du soutien à l'emploi.

ACSE : L'adoption d'intitulés de postes uniformisés dans le secteur du soutien à l'emploi pourrait-elle améliorer la clarté et la reconnaissance des rôles?

Il a été démontré que l'uniformisation des intitulés de postes au sein d'une profession améliore la clarté des rôles, facilite l'intégration et la socialisation des nouvelles professionnelles et des nouveaux professionnels dans le vivier de talents, accroît la sensibilisation du public aux rôles, responsabilités et contributions des professionnelles et professionnels, et renforce la confiance ainsi que la reconnaissance de leur expertise et de leur spécialisation.³⁵ Cependant, des recherches supplémentaires, comme une évaluation des besoins, seraient nécessaires pour déterminer la faisabilité d'une telle démarche dans le secteur du soutien à l'emploi, pour évaluer son acceptation par les membres du secteur et pour vérifier si elle permettrait d'obtenir les améliorations visées.

Parcours et perspectives de carrière des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi

ACSE : Quelles autres méthodes pourraient être utilisées pour obtenir davantage d'information sur les parcours et les perspectives de carrière des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi?

Diverses méthodes de recherche pourraient être utilisées pour recueillir davantage d'informations sur ce sujet, notamment des enquêtes et des questionnaires, des entretiens et des groupes de discussion, l'analyse de l'information sur le marché du travail et des avis de postes à pourvoir, la cartographie du secteur ou de la main-d'œuvre

³⁴ BLANCHARD, T. et L. TAYLOR. « Secteur caché, talents cachés », p. 2.

³⁵ BOYDSTON, P. S. et E. S. JOWETT HIRST, « Public Perceptions and Understanding of Job Titles Related to Behavior Analysis », *Behavior Analysis in Practice*, vol. 13, 2020, p. 394-401. doi : [10.1007/s40617-019-00384-z](https://doi.org/10.1007/s40617-019-00384-z); DONALD, F. et autres. « Clinical Nurse Specialists and Nurse Practitioners : Title Confusion and Lack of Role Clarity », *Nursing Leadership*, vol. 23 (Special Issue), 2010, p. 189-201, doi : [10.12927/CJNL.2010.22276](https://doi.org/10.12927/CJNL.2010.22276); LEARY, A. et autres. « Variation in Job Titles within the Nursing Workforce », *Journal of Clinical Nursing*, vol. 26, no 23-24, 2017, p. 4945-4950, doi : [10.1111/jocn.13985](https://doi.org/10.1111/jocn.13985); MELLING, L. « What's in a Name? Job Title and Working Identity in Professional Services Staff in Higher Education », *Perspectives : Policy and Practice in Higher Education*, vol. 23, no 2-3, 2019, p. 48-53, doi : [10.1080/13603108.2018.1535459](https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1535459).

ou des études de cas. Travailler en partenariat avec des associations et réseaux professionnels, des établissements d'enseignement postsecondaire ou d'autres établissements de formation, ainsi qu'avec d'autres partenaires du secteur pourrait constituer une approche intéressante pour ce type de projet de recherche. Déterminer les méthodes les plus utiles et réalisables exigerait un travail supplémentaire de cadrage et de développement de la recherche.

Visibilité par rapport à utilité

ACSE : Fournir un résumé de l'utilité et des limites des sources de données permettrait aux parties intéressées d'exploiter ces informations de manière plus efficace.

Cette version pourrait-elle proposer des stratégies visant à harmoniser les diverses normes de déclaration des provinces et des territoires afin de renforcer la cohérence?

Les limites des données sont abordées à la section 1.0. « Évaluation de la disponibilité des données » (incluant le tableau 1) et dans la méthodologie du projet (voir l'annexe A). L'intérêt exprimé envers l'utilité des sources de données, y compris les stratégies visant à harmoniser les normes de déclaration afin de renforcer la cohérence (et donc l'utilité), est particulièrement encourageant.

Toutefois, cela dépasse la portée du projet, qui porte sur l'évaluation de la disponibilité des données du secteur (c'est-à-dire leur accessibilité) et de la visibilité du secteur afin d'établir un point de référence pour comprendre si et la mesure dans laquelle le secteur du soutien à l'emploi au Canada est actuellement « caché ». La question de la disponibilité par rapport à l'utilité représente un sujet particulièrement pertinent pour de futures recherches.

Résultats potentiels d'une meilleure visibilité du secteur du soutien à l'emploi

ACSE : Des initiatives sont-elles mises en place pour promouvoir l'uniformisation de la communication des données provinciales afin de faciliter leur agrégation à l'échelle nationale?

À notre connaissance, il n'existe aucune initiative à l'heure actuelle. Ce genre d'initiative illustre bien l'un des résultats potentiels qui pourraient voir le jour si la recherche sur le soutien à l'emploi continue de progresser. La poursuite des recherches permettrait de mieux cerner la faisabilité et la nécessité d'une normalisation de la communication de données et de leur agrégation à l'échelle nationale. Toutefois, la première étape consiste à faire connaître ce secteur.

ACSE : Serait-il possible de proposer des améliorations au Guichet-Emplois ou au Recensement de la population afin de mieux catégoriser les rôles du soutien à l'emploi?

Comme évoqué ci-dessus, ce genre d'initiative illustre bien l'un des résultats potentiels qui pourraient voir le jour si la recherche sur le soutien à l'emploi continue de progresser. La poursuite des recherches permettrait de mieux cerner la possibilité de recommander des améliorations au Guichet-Emplois ou au Recensement. Toutefois, la première étape consiste à faire connaître ce secteur. Il convient de souligner que EDSC et Statistique Canada procèdent tous les 10 ans à une importante révision de la Classification nationale des professions (CNP), laquelle recense actuellement des informations sur le marché du travail pour plus de 40 000 intitulés de postes répartis en 516 groupes de base, dans le but d'en améliorer la précision et la pertinence. La plus récente révision majeure a eu lieu en 2021.³⁶

Section 2.0. Rapport « Secteur caché, talents cachés »

ACSE : Intégration des réalités régionales : le rapport « Secteur caché [...] » n'accorde pas suffisamment d'importance aux spécificités régionales qui influencent le secteur du soutien à l'emploi. Notre projet doit impérativement tenir compte de ces nuances (types de prestataires de services, modèles de collaboration, besoins des personnes en recherche d'emploi) afin de dresser un portrait complet de la situation.

Les conclusions du rapport « Secteur caché, talents cachés » concernant le secteur du soutien à l'emploi sont classées par province et territoire, et figurent au tableau 2 de cette analyse de l'environnement. Comme les conclusions du rapport ne contiennent pas de données sur les spécificités régionales qui influencent le secteur du soutien à l'emploi, elles n'ont pas été intégrées au tableau 2. Le peu d'attention accordé aux spécificités régionales dans la section 2.0. et dans le reste de l'analyse de l'environnement indique que les recherches antérieures sur le secteur n'ont pas exploré ce sujet. L'analyse de l'environnement ne rend pas compte de l'ensemble de la situation, car son objectif était d'évaluer les données disponibles dans les recherches existantes sur le secteur du soutien à l'emploi au Canada. L'étude des spécificités régionales influençant le secteur du soutien à l'emploi a été identifiée comme une priorité pour les recherches futures.

ACSE : Analyse comparative : il existe d'importantes disparités entre les provinces et les territoires. Il serait intéressant d'analyser ces disparités et de proposer des solutions adaptées à chaque contexte. Proposition : intégrer une analyse comparative des différentes régions du Canada, notamment en consultant les principales parties intéressées de chaque région et créer un tableau comparatif des forces et des faiblesses de chaque province et territoire (extrait du rapport « Secteur caché [...] »).

L'analyse comparative et la consultation des principales parties intéressées de chaque région dépassent la portée de l'analyse de l'environnement, qui vise uniquement à examiner les recherches existantes et à évaluer les données disponibles sur le secteur du soutien à l'emploi. Il s'agit d'un sujet particulièrement pertinent pour de futures recherches.

ACSE : Ajouter une colonne [au tableau 2] présentant les types de handicaps soutenus par chaque programme permettrait de mieux différencier leurs domaines d'intervention.

Comme ces renseignements ne sont pas présentés dans le rapport « Secteur caché, talents cachés », ils n'ont pas été intégrés à la section 2.0. Il est possible de combler le manque de données en se référant aux pages d'information de chaque programme (un calcul des coûts doit être réalisé afin d'effectuer cette tâche dans le cadre de ce projet).

ACSE : Serait-il possible de préciser davantage la structure de financement de chaque programme [dans le tableau 2]? Le fait de savoir si les programmes sont financés par des fonds fédéraux ou provinciaux aiderait à comprendre leur stabilité et leur portée.

Comme ces renseignements ne sont pas présentés dans le rapport « Secteur caché, talents cachés », ils n'ont pas été intégrés à la section 2.0. Il est possible de combler le manque de données en se référant aux pages d'information de chaque programme et à d'autres sources d'information externes concernant les structures de financement, comme les budgets provinciaux et territoriaux (un calcul des coûts doit être réalisé afin d'effectuer cette tâche dans le cadre de ce projet).

Section 3.0. Sources gouvernementales

ACSE : Il serait pertinent d'inclure une brève étude de cas ou un exemple afin d'illustrer l'effet des ententes sur le développement de la main-d'œuvre sur les résultats en matière de soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Ceci permettrait de contextualiser les données quantitatives présentées.

Les études de cas ne relèvent pas de la portée de l'analyse de l'environnement, qui vise uniquement à examiner les recherches existantes et à évaluer les données disponibles sur le secteur du soutien à l'emploi. Il s'agit toutefois d'une excellente idée pour de futures recherches.

Section 5.0. Sources universitaires

ACSE : Renforcez l'analyse des « interactions entre les parties intéressées » en y intégrant des scénarios hypothétiques ou réels afin de mettre en évidence les défis potentiels.

Dispose-t-on de données supplémentaires concernant l'effet précis de l'implication de la famille sur les résultats en matière de soutien à l'emploi, selon les différents types de handicaps?

Comme les thèmes des interactions entre les parties intéressées et de l'impact de l'implication de la famille figurent dans la sous-section « Ce que nous n'avons pas trouvé » de la littérature universitaire examinée, l'analyse de l'environnement ne propose pas d'analyse supplémentaire. Voici ci-dessous des exemples d'interactions entre parties intéressées qui pourraient constituer d'excellents sujets de recherches futures. Ces interactions, entre autres, sont partiellement évoquées dans la littérature, mais n'ont pas été étudiées :

- Professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi (conseillères et conseillers en orientation professionnelle, spécialistes de l'emploi, etc.) et membres de l'équipe médicale, psychiatrique ou clinique
- Responsable des politiques et décisionnaires, et professionnelles et professionnels de première ligne chargés de la mise en œuvre
- Étudiantes et étudiants de niveau postsecondaire en situation de handicap qui signalent leur handicap aux représentantes et représentants du campus afin d'obtenir des accommodements

ACSE : À l'heure actuelle, existe-t-il des programmes de formation visant à combler les lacunes en matière de compétences spécialisées des professionnelles et professionnels qui accompagnent les personnes présentant divers handicaps?

Serait-il pertinent de poursuivre les recherches sur le processus de recrutement et les compétences des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi afin de mieux répondre aux besoins en constante évolution du secteur?

Aucun programme de formation ou renseignement sur le processus de recrutement et les compétences spécifiques des professionnelles et professionnels du soutien à l'emploi n'a été repéré dans les recherches existantes du secteur. Dans la recherche sur le secteur plus large de l'avancement professionnel, des profils de compétences existent pour les différents rôles occupés par les professionnelles et professionnels de l'avancement professionnel (PAP).³⁷ L'absence de profils de compétences spécifiques au soutien à l'emploi reflète le constat selon lequel la recherche sur l'avancement professionnel peut accentuer la faible visibilité du secteur du soutien à l'emploi. La mention des besoins en constante évolution du secteur souligne également une lacune importante : le manque de recherches récentes. Les programmes de formation, le processus de recrutement et les compétences requises dans le secteur du soutien à l'emploi pourraient constituer d'excellents sujets de recherches futures.

³⁷ For example, see Life Strategies Ltd. for the BC Centre for Employment Excellence, "Skill Requirements for BC's Career Development Practitioners : An Exploratory Study," May 17, 2013, <https://www.cfeebc.org/reports/skill-requirements-for-BC-career-development-practitioners.pdf>, accessed November 22, 2024.

Bibliography and Sources Scanned

The environmental scan has reviewed existing and publicly accessible research, information, and other data about the supported employment sector, including its members, broader ecosystems, professional practices, and related topics. This section includes the references cited in the report and the sources scanned during research but not directly cited. It is a fulsome but not exhaustive list.

211. “211 Service Goes Nationwide with Funding From The Government of Canada.” <https://211.ca/news/211-service-goes-nationwide-funding-government-canada/index.html>. Accessed November 21, 2024.

211. “About 211.” *United Way Centraide Canada*. <https://211.ca/about-211/index.html>. Accessed September 26, 2024.

211. “Find Help With 211: Service Areas.” *United Way Centraide Canada*. <https://211.ca/find-help-211/index.html>. Accessed September 26, 2024.

Abilities Manitoba. “Member Organizations & Map.” <https://www.abilitiesmanitoba.org/about-us/member-organizations>. Accessed December 9, 2024.

Alberta Employment First Network. “Find a Service Provider.” <https://aefn.ca/find-a-service-provider/>. Accessed December 9, 2024.

Autism Alliance of Canada. “Our members.” <https://autismalliance.ca/membership/members/>. Accessed October 10, 2024.

Autism Awareness Centre Inc. “The Alberta Association for Supported Employment (AASE).” <https://autismawarenesscentre.com/resources/the-alberta-association-for-supported-employment-aase/>. Accessed January 21, 2025.

AvenueNB. “AvenueNB Member Agencies.” <https://www.avenuenb.com/en/member-agencies>. Accessed December 9, 2024.

Bezanson, Lynne, Elaine O’Reilly, and Dr. Kris Magnusson. “Pan-Canadian Mapping Study of the Career Development Sector.” *Canadian Career Development Foundation*, March 2009. <https://ccdf.ca/wp-content/uploads/2019/02/PAN-CANADIAN-MAPPING-STUDY-OF-THE-CAREER-DEVELOPMENT-SECTOR-1.pdf>. Accessed October 11, 2024.

Bimrose, Jenny, and Tannis Goddard. “The Career Development Profession in Canada and the Emergence of Online/Multi-Modal Practice Delivery.” *Future Skills Centre*, November 2021. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/11/FSC-RCP-Profession-EN.pdf>. Accessed October 11, 2024.

Blanchard, Taryn, and Lisa Taylor. “Environmental Scan – Hidden Sector, Hidden Talent: Mapping Canada’s Career Development Sector.” *Challenge Factory*, January 2023. Unpublished Report.

Blanchard, Taryn, and Lisa Taylor. “Hidden Sector, Hidden Talent: Mapping Canada’s Career Development Sector.” *Challenge Factory*, 2024. www.challengefactory.ca/hiddensector.

Boydston, Paige S., and Erica S. Jowett Hirst. “Public Perceptions and Understanding of Job Titles Related to Behavior Analysis.” *Behavior Analysis in Practice* 13 (2020): 394-401. <https://doi.org/10.1007/s40617-019-00384-z>.

British Columbia Employment Network. “Members Directory.” <https://bcenetwork.ca/members-directory/>. Accessed January 21, 2025.

Business + Higher Education Roundtable and Canadian National Institute for the Blind. “Employer Perspectives

- on Hiring Persons with Disabilities.” March 2024. <https://bher.ca/resource/employer-perspectives-on-hiring-persons-with-disabilities>. Accessed October 11, 2024.
- Canada Employment Insurance Commission. “Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2022-23.” *His Majesty the King in Right of Canada*, 2024.
- Canadian Association of Career Educators and Employers. “Career Centre Resources, Services and Metrics: A Pan-Canadian Benchmarking Study.” 2022. https://www.cacee.com/cgi/page.cgi/Research_Reports.html.
- Canadian Association for Supported Employment. “About CASE.” <https://www.supportedemployment.ca/about/about-canadian-association-for-supported-employment/>. Accessed October 4, 2024.
- Canadian Association for Supported Employment. “About Supported Employment: What is Supported Employment?” <https://www.supportedemployment.ca/about/about-supported-employment/>. Accessed November 19, 2024.
- Canadian Association for Supported Employment. “MentorAbility Canada.” <https://www.supportedemployment.ca/initiatives/mentorability/>. Accessed October 11, 2024.
- Canadian Career Development Foundation. “Evidence for Community Employment Services: A Collaborative Regional Approach, Final Frontline Agency Survey Results.” June 2020. Unpublished Report.
- Canadian Career Development Foundation. “Evidence for Community Employment Services: A Collaborative Regional Approach, Final Report: A Tale of Transformation.” March 2021. https://www.nlwic.ca/wp-content/uploads/2022/05/CIC_TaleofTransformation_FinalReport.pdf. Accessed October 11, 2024.
- Canadian Council of Rehabilitation and Work. “About Us.” <https://ccrw.org/about-us/>. Accessed October 10, 2024.
- Canadian Disability Resources Society. “Disability Resources Directory.” <https://www.disabilityresources.ca/categories>. Accessed December 3, 2024.
- Canadian Mental Health Association, Ontario. “Short Report on Supported Employment Programs for People with Mental Health Disabilities.” April 2012. https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2012/04/CMHA-Ontario-Employment-Support-Scan_042012.pdf. Accessed September 20, 2024.
- CareerWise. “Search: Disability.” CERIC. <https://careerwise.ceric.ca/search/?q=%22Disability%22>. Accessed October 4, 2024.
- CareerWise. “Search: Supported Employment.” CERIC. <https://careerwise.ceric.ca/search/?q=%22Supported%20Employment%22>. Accessed October 4, 2024.
- CDETNO. “Our Members.” <https://cdetno.com/en/services-2/members/#Our-Members>. Accessed December 9, 2024.
- CERIC. “2019 Survey of Career Service Professionals.” <http://ceric.ca/2019-survey-of-career-service-professionals/>. Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “2022 Content & Learning Survey of Career Development Professionals.” <https://ceric.ca/surveys/2022-content-learning-survey-of-career-development-professionals/>. Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “Career Development in the Canadian Workplace: National Business Survey (2021).” <https://ceric.ca/surveys/career-development-in-the-canadian-workplace-national-business-survey-2021/>. Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “CERIC Career and Employment Services Recovery Pulse Survey.” <https://ceric.ca/>

- [ceric-career-and-employment-services-recovery-pulse-survey/](#). Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “Literature Search: Diversity and Work.” <https://ceric.ca/literature-searches/diversity-and-work/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Literature Search: Intersection of Diversity and Inclusion in the Workplace.” <https://ceric.ca/literature-searches/intersection-of-diversity-and-inclusion-in-the-workplace/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Literature Search: Learning Disabilities in the Workplace.” <https://ceric.ca/wpdm-package/learning-disabilities-in-the-workplace/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Literature Search: Mental Health Issues in the Workplace.” <https://ceric.ca/wpdm-package/mental-health-issues-in-the-workplace/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Literature Search: Persons with Disabilities and Career Development.” <https://ceric.ca/literature-searches/persons-with-disabilities-and-career-development/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Literature Searches.” <https://ceric.ca/literature-searches/>. Accessed October 11, 2024.
- CERIC. “Search: Disability.” https://ceric.ca/?s=disability&post_type=post. Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “Search: Supported Employment.” https://ceric.ca/?s=%22Supported+employment%22&post_type=post. Accessed October 4, 2024.
- CERIC. “Surveys.” <https://ceric.ca/surveys/>. Accessed October 11, 2024.
- Chen, Charles P, and Deana Slater. “Career Counselling for Cancer Survivors Returning to Work.” *Canadian Journal of Career Development* 22, 1 (2023): 19-27. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2023.348>.
- Community Living Manitoba. “About Us: Associations.” <https://www.abilitiesmanitoba.org/about-us/member-organizations>. Accessed December 9, 2024.
- Community Living Ontario. “About: Who We Are.” <https://communitylivingontario.ca/about/>. Accessed December 9, 2024.
- Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec. “Membres.” Accessed December 9, 2024.
- Corbière, Mark, Gary R Bond, Elliot M Goldner and Tasha Ptasinski. “The Fidelity of Supported Employment Implementation in Canada and the United States.” *Psychiatric Services* 56, 11 (2005): 1444-1447. <https://doi.org/10.1176/APPI.PS.56.11.1444>.
- Corbière, Mark, Nathalie Lanctôt, Tania Lecomte, Eric Latimer, Paula Goering, Bonnie Kirsh, Elliot M Goldner, Daniel Reinharz, Matthew Menear, Jane Mizevich, and Tanya Kamagiannis. “A Pan-Canadian Evaluation of Supported Employment Programs Dedicated to People with Severe Mental Disorders.” *Community Mental Health Journal* 46 (2010): 44-55. <https://doi.org/10.1007/s10597-009-9207-6>.
- Corbière, Mark, Tania Lecomte, Daniel Reinharz, Bonnie Kirsh, Paula Goering, Matthew Menear, Djamal Berbiche, Karine Genest, and Elliot M Goldner. “Predictors of Acquisition of Competitive Employment for People Enrolled in Supported Employment Programs.” *The Journal of Nervous and Mental Disease* 205 (2017): 275-282. <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000000612>.
- Department of Community Services. “Disability Support Program.” *Province of Nova Scotia*. <https://novascotia.ca/coms/disabilities/index.html>. Accessed December 9, 2024.
- Dipeolu, Abiola O, and Robin A Cook. “Building Career Confidence: Issues and Strategies for Helping Students

with Learning Disabilities Attain Career-Efficacy.” *Canadian Journal of Career Development* 5, 2 (2006): 15-23.
<https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/276>.

Donald, Faith, Denise Bryant-Lukosius, Ruth Martin-Misener, Sharon Kaasalainen, Kelley Kilpatrick, Nancy Carter, Patricia Harbman, Ivy Bourgeault, and Alba DiCenso. “Clinical Nurse Specialists and Nurse Practitioners: Title Confusion and Lack of Role Clarity.” *Nursing Leadership* 23, Special Issue (2010): 189-201.
<https://doi.org/10.12927/CJNL.2010.22276>.

Employment and Social Development Canada. “About the Labour Market Development Agreements Program.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/lmda.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “About the Workforce Development Agreements Program.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Amending Agreement no. 1 to the Canada – Quebec Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/qc2019.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Backgrounder – List of organizations receiving or will receive funding under the 2022 Opportunities Fund for Persons with Disabilities call for proposals, as announced.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/07/backgrounder-list-of-organizations-receiving-or-will-receive-funding-under-the-2022-opportunities-fund-for-persons-with-disabilities-call-for-prop.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Alberta Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/ab.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – British Columbia Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/bc.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Manitoba Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/mb.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – New Brunswick Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/nb.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Newfoundland and Labrador Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/nl.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Nova Scotia Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/ns.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Northwest Territories Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/nwt.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Nunavut Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/nu.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Ontario Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/on.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Prince Edward Island Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/pei.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Quebec Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/qc.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Saskatchewan Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/sk.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Canada – Yukon Workforce Development Agreement.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/training-agreements/workforce-development-agreements/yk.html>. Accessed October 15, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Disability Inclusion Business Council.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/disability-inclusion-business-council.html>. Accessed October 10, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Employment Strategy for Canadians with Disabilities.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability-inclusion-action-plan/employment-strategy.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Government of Canada celebrates the launch of the Canadian Business Disability Network to help advance the inclusion of persons with disabilities in the workforce.” *Government of Canada*, December 4, 2023. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2023/12/government-of-canada-celebrates-the-launch-of-the-canadian-business-disability-network-to-help-advance-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-i.html>. Accessed October 10, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Government of Canada launches the Employment Strategy for Canadians with Disabilities.” *Government of Canada*, July 11, 2024. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/07/government-of-canada-launches-the-employment-strategy-for-canadians-with-disabilities.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Job Bank: Find an Employment Centre.” *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/findajob/employment-centres>. Accessed October 8, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Job Bank: About Us.” *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/aboutus>. Accessed September 26, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Job Bank: Find a job in Canada as a person with a disability.” *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/personnes-handicapees;jsessionid=12421BAC37D72DCB6E76BE9232616FA2.jobsearch76>. Accessed October 11, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Job Bank: Hire persons with disabilities.” *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/hiring/persons-with-disabilities>. Accessed October 11, 2024.

Employment and Social Development Canada. “National Occupational Classification.” *Government of Canada*. <https://noc.esdc.gc.ca>. Accessed October 11, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Opportunities Fund for Persons with Disabilities.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/opportunity-fund-disability.html>. Accessed September 20, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Opportunities fund for persons with disabilities – Active national projects.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/disability-opportunity-national/active-projects.html>. Accessed October 10, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Opportunities fund for persons with disabilities – Active regional projects.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/disability-opportunity-regional/active-projects.html>. Accessed October 10, 2024.

Employment and Social Development Canada. “Projects funded through the Skills for Success Program.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/projects.html>. Accessed October 7, 2024.

Employment and Social Development Canada. “The Youth Employment and Skills Strategy.” *Government of Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/youth-employment-strategy.html>. Accessed October 10, 2024.

Employment and Social Development Canada. Evaluation Directorate – Strategic and Service Policy Branch. “Evaluation of the Workforce Development Agreements – Final Report.” *Government of Canada*. Last modified March 9, 2022. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/workplace-development-agreements/wda-en.pdf>.

Eviance. “Our Story.” <https://www.eviance.ca/our-story>. Accessed October 10, 2024.

FindHelp. “20 Years of 211 in Canada – 211 Spotlight.” <https://www.findhelp.ca/innovation/211-canada/>. Accessed November 21, 2024.

Frederick, Donald, and Tyler J VanderWeele. “Supported employment: Meta-analysis and Review of Randomized Controlled Trials of Individual Placement and Support.” *PLoS ONE* 14 (2019): 1-26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>.

Goss Gilroy Inc. for the Labour Market Information Council. “Understanding the career service delivery ecosystem in Canada – Pilot project – Jurisdictional report: New Brunswick.” 2022. Unpublished Report.

Goss Gilroy Inc. for the Labour Market Information Council. “Understanding the career service delivery ecosystem in Canada – Pilot project – Jurisdictional report: Newfoundland.” 2022. Unpublished Report.

Goss Gilroy Inc. for the Labour Market Information Council. “Understanding the career service delivery ecosystem in Canada – Pilot project – Jurisdictional report: Saskatchewan.” 2022. Unpublished Report.

Goss Gilroy Inc. for the Labour Market Information Council. “Understanding the career service delivery ecosystem in Canada – Pilot project – Jurisdictional report: Toronto.” 2022. Unpublished Report.

Government of Canada. “Benefits Finder.” <https://www.canada.ca/en/services/benefits/finder.html>. Accessed October 15, 2024.

- Government of Yukon. "Respite care home opens in Whitehorse." May 11, 2018. <https://yukon.ca/en/news/respite-care-home-opens-whitehorse>. Accessed January 21, 2025.
- Hébert, Benoît-Paul, Christina Kevins, Amirabbas Mofidi, Stuart Morris, Diana Simionescu, and Madison Thicke. "A demographic, employment and income profile of persons with disabilities aged 15 years and over in Canada, 2022." *Statistics Canada*, May 28, 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024001-eng.htm>. Accessed October 15, 2024.
- Iaquinta, Maria, Norman E Amundson, and William A Borgen. "Women's Career Decision-Making After Brain Injury." *Canadian Journal of Career Development* 11, 1 (2012): 38-48. <https://cjd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjd/article/view/215>.
- Immigration, Population Growth and Skills. "Supported Employment Newfoundland and Labrador." *Government of Newfoundland and Labrador*. <https://www.gov.nl.ca/ipgs/disabilities/supported-employment-nl/>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion Alberta. "Member Associations." <https://inclusionalberta.org/resources/member-associations/>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion BC. "Our Federation." <https://inclusionbc.org/our-story/our-federation/>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion Canada. "Our Federation." <https://inclusioncanada.ca/who-we-are/our-federation/>. Accessed October 10, 2024.
- Inclusion Canada Newfoundland and Labrador. "Our Partners." <https://www.inclusioncanadanl.ca/our-partners>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion NB. "Contact: Provincial Offices." <https://www.inclusionnb.ca/contact/>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion NS. "Inclusion NS Membership." <https://www.inclusionns.ca/membership>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion NWT. "Resources." <https://inclusionnwt.ca/resources/>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion Saskatchewan. "Get Involved: What does it mean to be a member?" <https://www.inclusionsk.com/members>. Accessed December 9, 2024.
- Inclusion Yukon. "Our Partners." <https://www.inclusionyukon.org/new-page-1>. Accessed December 9, 2024.
- Job Bank. "Labour market information: Certified return-to-work coordinator – disability management in Canada." *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/summary-occupation/5125/ca>. Accessed October 15, 2024.
- Job Bank. "Labour market information: Job coach for persons with disabilities in Canada." *Government of Canada*. <https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/summary-occupation/5223/ca>. Accessed October 15, 2024.
- Latimer, Eric A, Francois Bordeleau, Christian Méthot, Tania Barrie, Andrea Ferkranus, Steve Lurie, and Rob Whitley. "Implementation of Supported Employment in the Context of a National Canadian Program: Facilitators, Barriers and Strategies." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 43, 1 (2020): 2-8. <https://doi.org/10.1037/prj0000355>.
- Latimer, Eric A, Tania Lecomte, Deborah R Becker, Robert E Drake, Isabelle Duclos, Myra Piat, Nicole Lahaie, Marie-Sylvie St-Pierre, Claude Therrien, and Haiyi Xie. "Generalisability of the Individual Placement and Support Model of Supported Employment: Results of a Canadian Randomised Controlled Trial." *British Journal of Psychiatry* 189 (2006): 65-73. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.105.012641>.

- Leary, Alison, Katrina MacLaine, Paul Trevatt, Mark Radford, and Geoffrey Punshon. "Variation in Job Titles within the Nursing Workforce." *Journal of Clinical Nursing* 26, no. 23-24 (2017): 4945-4950. <https://doi.org/10.1111/jocn.13985>.
- Life Strategies Ltd. for the BC Centre for Employment Excellence. "Skill Requirements for BC's Career Development Practitioners: An Exploratory Study." May 17, 2013. <https://www.cfeebc.org/reports/skill-requirements-for-BC-career-development-practitioners.pdf>
- LiveWorkPlay. "Canadian Network Supporting Inclusive Public Service Employment (CNSIPSE) / Réseau canadien pour l'emploi inclusif dans la fonction publique (RCSEIFP)." <https://liveworkplay.ca/canadian-network/>. Accessed October 10, 2024.
- Manitoba Supported Employment Network. "Our Members." <https://msen.mb.ca>. Accessed December 9, 2024.
- Melling, Lindsay. "What's in a Name? Job Title and Working Identity in Professional Services Staff in Higher Education." *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education* 23, no. 2-3 (2019): 48-53. <https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1535459>.
- Menear, Matthew, Daniel Reinharz, Marc Corbière, Nathalie Houle, Nathalie Lanctôt, Paula Goering, Elliot M Goldner, Bonnie Kirsh, and Tania Lecomte. "Organizational Analysis of Canadian Supported Employment Programs for People with Psychiatric Disabilities." *Social Science & Medicine* 72, 7 (2011): 1028-38. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.02.005>.
- National Educational Association of Disabled Students. "Landscape of Accessibility and Accommodation in Post-Secondary Education for Students with Disabilities." July 2018. <https://www.neads.ca/en/about/media/AccessibilityandAccommodation%202018-5landscapereport.pdf>. Accessed September 20, 2024.
- Nova Scotia Works. "Contact Us." <https://novascotiaworks.ca/nsdc/contact-us>. Accessed January 21, 2025.
- NWT Disabilities Council. "Funders & Supporters." <https://www.nwtcdc.net/funders>. Accessed December 9, 2024.
- Nunavummi Disabilities Makinnasuaqtiit Society. "Disability Organizations." <https://nuability.ca/disability-organizations/>. Accessed October 10, 2024.
- Oldman, Jonathan, Leigh Thomson, Kim Calsafferri, Allison Luke, and Gary R Bond. "A Case Report of the Conversion of Sheltered Employment to Evidence-Based Supported Employment in Canada." *Psychiatric Services* 56, 11 (2005): 1436-40. <https://doi.org/10.1176/APPL.PS.56.11.1436>.
- Ontario Disability Employment Network. "Find a Member." <https://www.odenetwork.com/membership/find-a-member/>. Accessed December 9, 2024.
- Opportunities Yukon. "Partner with us." <https://www.opportunitiesyukon.ca/partner-with-us/>. Accessed December 9, 2024.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. "Career Guidance for Adults in Canada: Getting Skills Right." *OECD Publishing*, 2022. <https://doi.org/10.1787/0e596882-en>. Accessed October 11, 2024.
- Ow, Nikki, Kirsten Marchand, Krista Glowacki, Diana Alqutub, Steve Mathias, and Skye P Barbic. "YESS: A Feasibility Study of a Supported Employment Program for Youths with Mental Health Disorders." *Frontiers in Psychiatry* 13 (2022): 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.856905>.
- Premier's Council on Disabilities. "New Brunswick Association for Supported Services and Employment (NBASSE)." <https://www.pcd-cpmph.ca/nb-association-for-supported-services-and-employment-nbasse-2/>. Accessed October 11, 2024.

- Prince Edward Island Association for Community Living. “Become a Member.” <https://peiacl.org/support-us/become-a-member/>. Accessed December 9, 2024.
- Prosper Canada. “Benefits Wayfinder.” <https://benefitswayfinder.org>. Accessed December 3, 2024
- R.A. Malatest & Associates Ltd. for the Canada Millennium Scholarship Foundation. “Pan-Canadian Study of Career Development Practices in K-12 Public Schools: Final Report.” *Canadian Career Development Foundation*, December 22, 2009. <https://ccdf.ca/wp-content/uploads/2019/02/CMSF-Time-Motion-Final-Report-Dec-2009.pdf>. Accessed October 11, 2024.
- Rashid, Marghalara, Sandra Thompson-Hodgetts, and David Nicholas. “Tensions Experienced by Employment Support Professionals When Seeking Meaningful Employment for Persons with Developmental Disabilities.” *Research in Developmental Disabilities* 99, 103603 (2020). <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103603>.
- Ready, Willing, and Able. “Who We Are.” <https://readywillingable.ca/about/>. Accessed October 10, 2024.
- Regroupement des organismes spécialisés pour l’emploi des personnes handicapées. “Nos membres.” <https://rosteph.ca/nos-membres/repertoire-des-membres/>. Accessed October 10, 2024.
- ResourceAbilities. “Board of Directors.” <https://resourceabilities.ca/board-of-directors/>. Accessed January 21, 2025.
- SARC. “SARC Member Directory.” <https://www.sarcsarcan.ca/members/directory/>. Accessed October 10, 2024.
- Shankar, Janki, Lun Li, and Shawn Tan. “Work Experiences and Challenges to Employment Sustainability for People with Mental Illness in Supported Employment Programs.” *SAGE Open* 11 (2021): 1-13. <https://doi.org/10.1177/21582440211033558>.
- Social Research and Demonstration Corporation. “The role of career education on students’ education choices and post-secondary outcomes: Theoretical and evidence base preparation.” February 2020. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/The-role-of-career-education-on-students-education-choices-and-postsecondary-outcomes-Theoretical-and-evidence-base-preparation.pdf>. Accessed October 11, 2024.
- Société québécoise de la déficience intellectuelle. “Find a Local Association.” <https://www.sqdi.ca/en/get-informed/find-a-local-association/>. Accessed December 9, 2024.
- SPHERE. “Ressources et outils.” <https://sphere-qc.ca/ressources/>. Accessed December 9, 2024.
- Statistics Canada. “Table 98-10-0447-01, Occupation Unit Group by Highest Level of Education, Major Field of Study, Age, and Gender: Canada, Provinces, and Territories.” *Government of Canada*. <https://doi.org/10.25318/9810044701-eng>. Accessed September 16, 2024.
- Statistics Canada, “The disability rate in Canada increased in 2022.” *Government of Canada*, April 3, 2024. <https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/5980-disability-rate-canada-increased-2022>. Accessed October 15, 2024.
- Université du Québec à Montréal. “Association des Centres Jeunesse de Québec.” https://crise.ca/organisation_membre/association-des-centres-jeunesse-du-quebec/. Accessed December 9, 2024.
- World Association for Supported Employment. “Members.” <https://wase.ca/members/>. Accessed October 10, 2024.